

Київ – 2023 р

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступінь бакалавр

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО

(підпис) (ім'я та прізвище)

«05» грудня 2022 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Мухи Вікторії Миколаївни

1. Тема роботи «Удосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві»

керівник роботи к.е.н., Безпалько Олена Вікторівна, затверджені наказом закладу вищої освіти від 05.12.2022 р. № 865-КС.

2. Строк подання здобувачем роботи 01 червня 2023р.

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

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

Розділ 1. Теоретико-методичні дослідження підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Розділ 2. Аналіз продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь».

Розділ 3. Розробка заходів удосконалення управління продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь».

5. Перелік графічного матеріалу

Результати дослідження знайшли відображення в 7 рисунках та 21 таблиці

ілюстрованого матеріалу

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 05 грудня 2022 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

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

Здобувач

(підпис)

Вікторія МУХА
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Олена БЕЗПАЛЬКО
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Муха Вікторія Миколаївна. «Удосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві». – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Оболонь» за 2019-2020 рр.

У першому розділі представлено теоретичне обґрунтування підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, визначено сутність поняття продуктивність праці, проаналізовано фактори, що впливають на рівень продуктивності праці та резерви її підвищення та наведено методичні аспекти визначення рівня продуктивності праці.

У другому розділі кваліфікаційної роботи представлено організаційно-економічну характеристику ПрАТ «Оболонь», проаналізовано стан кадрового резерву та досліджено ефективність використання персоналу підприємства та оцінено рівень продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь».

У третьому розділі розроблено заходи щодо підвищення рівня продуктивності праці персоналу за рахунок удосконалення системи матеріальної та нематеріальної мотивації на ПрАТ «Оболонь» з урахуванням кращого міжнародного досвіду.

Продемонстровано соціально-економічну ефективність запропонованих заходів з удосконалення системи матеріальної та нематеріальної мотивації.

Робота містить 97 сторінок, 21 таблицю, 8 рисунків та 61 використане джерело.

Ключові слова: продуктивність праці, підприємство, персонал, трудомісткість, ефективність.

ABSTRACT

Mukha V. M. "Improvement of labor productivity management at the enterprise." - Manuscript.

The qualification work for the bachelor's degree is based on the materials of PJSC Obolon for 2019-2020.

The first chapter presents a theoretical justification for the concept of increasing the labor productivity of the enterprise's personnel, defines the essence of the concept of labor productivity, analyzes the factors that affect the level of labor productivity and reserves for its increase, and provides methodological aspects of determining the level of labor productivity.

The second section of the qualification work presents the organizational and economic characteristics of Obolon PrJSC, analyzes the state of the personnel reserve, studies the efficiency of the use of the enterprise's personnel, and assesses the level of labor productivity at Obolon PrJSC.

The third section develops measures to increase the level of personnel productivity by improving the system of material and non-material motivation at Obolon PrJSC, taking into account the best international experience.

The socio-economic efficiency of the proposed measures to improve the system of material and non-material motivation is demonstrated.

The paper contains 97 pages, 21 tables, 7 figures and 61 references.

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

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОМБІНУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТА ГРУПОВИХ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ.....	9
1.1. Сутність, роль та значення економічної категорії «продуктивність праці».....	9
1.2. Фактори, що впливають на рівень продуктивності праці та резерви її зростання	15
1.3. Методичні аспекти визначення рівня продуктивності праці.....	25
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПрАТ «ОБОЛОНЬ»	30
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь».....	30
2.2. Аналіз кадрового забезпечення ПрАТ «Оболонь».....	40
2.3. Ефективність використання персоналу підприємства та оцінка рівня продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь»	49
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ЗАХОДІВ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПрАТ «ОБОЛОНЬ»	57
3.1. Світові практики удосконалення управління продуктивністю праці на підприємствах	57
3.2. Обґрунтування підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення системи матеріальної та нематеріальної мотивації праці на ПрАТ «Оболонь»	63
3.3 Оцінка впливу запропонованого комплексу заходів на основні показники діяльності підприємства.....	73
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	80
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми даної роботи полягає в тому, що в Україні сьогодні посилюється протиріччя між стратегічними цілями розвитку національної економіки та її поточним станом, який характеризується низькою продуктивністю праці, вкрай низьким рівнем виробничих технологій та кваліфікації, неефективним використанням усіх видів ресурсів, низькою конкурентоспроможністю ключових видів продукції, низькою часткою високотехнологічної продукції, а також низьким рівнем доходів та якості життя населення.

Незважаючи на високий науковий рівень теоретико-методологічних досліджень з питань продуктивності праці, багатьом важливим аспектам теоретико-методологічних аспектів вимірювання, аналізу, планування і, відповідно, управління продуктивністю праці на підприємствах різних форм господарювання ще не приділено достатньої уваги.

Особливої актуальності це питання набуває в сучасних ринкових умовах, коли підприємства функціонують на принципах самоокупності несуть повну відповідальність за результати своєї діяльності.

Метою дослідження є напрацювання пропозицій щодо підвищення рівня продуктивності праці персоналу ПрАТ «Оболонь».

Об'єктом дослідження є процес забезпечення високого рівня продуктивності праці персоналу на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти розроблення комплексу заходів щодо підвищення рівня продуктивності праці персоналу ПрАТ «Оболонь».

Для досягнення поставленої мети були вирішені такі завдання:

- досліджено теоретичні засади підвищення продуктивності праці персоналу підприємства;
- визначено сутність, роль та значення економічної категорії «продуктивність праці»;
- проаналізовано фактори, що впливають на рівень продуктивності праці та резерви її зростання;
- досліджено методичні аспекти визначення рівня продуктивності праці;
- надано загальну характеристику діяльності ПрАТ «Оболонь»;
- проаналізовано кадрове забезпечення ПрАТ «Оболонь»;
- оцінено ефективність використання персоналу підприємства;
- оцінено рівня продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь»;
- обгрунтовано заходи підвищення рівня продуктивності праці ПрАТ «Оболонь»;
- оцінено вплив запропонованого комплексу заходів на основні показники діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь».

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є синтез філософських, загальнонаукових і спеціальних методів дослідження.

При проведенні досліджень використовуються такі методи наукового пізнання: абстрактна логіка (теоретичне узагальнення, формування висновків), статистичне економічне групування (відображають зміни суспільного розвитку), таблиці, графіки (розрахунки, що наочно показують результати), експертні опитування.

Інформаційною базою дослідження є офіційна статистика, наукові публікації в журналах, звітність ПрАТ «Оболонь», Інтернет-джерела та публікації.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи 97 сторінок, який містить 21 таблицю та 7 рисунків. Список використаної літератури складається з 61 джерела.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність, роль та значення економічної категорії «продуктивність праці»

Згідно зі статтею 23 Конституції України кожен має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, що забезпечує вільний і всебічний розвиток його особистості [49].

Кодекс законів про працю України (КЗПП) регулює трудові відносини всіх працівників, сприяє зростанню продуктивності праці, підвищенню якості праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва, на цій основі підвищує матеріальний і культурний рівень працівників. Збереження життя працівників, зміцнення трудової дисципліни, поступове перетворення праці на благо суспільства — першочергові життєві потреби кожної здорової людини.

У різні часи економісти різних поглядів, шкіл і течій вважали працю одним із найважливіших факторів економічного розвитку підприємств. В економічній літературі та діловій практиці для позначення результативності праці використовується категорія «продуктивність праці».

У сучасних наукових дослідженнях категорії «продуктивність» надано пріоритет, оскільки вона в інтегрованому вигляді відображає ефективність взаємодії всіх складових економічної системи і є основою для оцінки її потенційних можливостей [1, с. 119-124].

Науковий прогрес у визначенні поняття продуктивності праці, вимірюванні її динамічного рівня, застосуванні математичних і статистичних методів аналізу для

опису впливу різних факторів на продуктивність праці широко висвітлено у вітчизняній і зарубіжній літературі.

Проте нові соціально-економічні умови вимагають виявлення та оцінки реальних можливостей забезпечення ефективного використання людських ресурсів, особливо на регіональному рівні, з урахуванням повноважень національної регіональної економічної політики та необхідності забезпечення сталого розвитку.

Актуальність різних аспектів вищезазначеної проблематики зумовлена посиленням ролі глобальних факторів, які суперечливо впливають на соціально-економічний розвиток кожної країни, головним чином тих факторів, які змінюють економічну систему і тим самим залежать від зовнішніх чинників. що може несприятливо зміцнити та нарощувати економічний потенціал [35, С. 266-273].

Економіст А. Сміт вперше підкреслив важливість досліджуваної категорії «продуктивність праці». Основна ідея А. Сміта та інших представників класичної школи британської політичної економії полягала в тому, що багатство нації створюється продуктивною працею в усіх галузях економіки. Будь-який член суспільства отримує дохід із цього джерела, оскільки досягнення високого рівня життя полягає насамперед у створенні умов для підвищення ефективності праці [3, с. 28-29].

Значний внесок у формування категорії «продуктивність праці» зробив і К. Маркс. Він розглядав відношення продуктивності технічного вдосконалення і продуктивності ручної праці, переведене в кількість робітників на рік, тобто у відношення чисельності продуктивного населення, щоб побічно виміряти зростання продуктивності праці.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

Продуктивність означає ефективність, з якою ресурси (праця, капітал, земля, матеріали, енергія, інформація) використовуються у виробництві різних товарів і

наданні послуг. Він відображає зв'язок між кількістю і якістю готових товарів або послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (індивідуум, магазин, фірма, організація, галузь та країна) із використаними ресурсами. При їх оцінці необхідно враховувати підвищення вартості енергії, сировини, витрати, пов'язані з безробіттям тощо. Продуктивність – узагальнюючий показник, що характеризує ефективність використання ресурсів виробництва продукції [15, с. 34-39].

Продуктивність праці — це економічна ефективність даної робочої сили, яка визначається кількістю продукту, виробленого за одиницю відпрацьованого часу, або часом, витраченим на одиницю продукції. Підвищення продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, що виготовляється за одиницю часу, або економію робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці [8, с. 350].

У процесі виробництва роль живої конкретної праці полягає у створенні нової вартості та уречевленні робочого часу як речового фактора виробництва і передачі його на продукт, що створюється. Таким чином, продуктивність праці відображає ефективність живої праці і колективів (живої та втіленої праці).

Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) та суспільної (живої й уречевленої) праці. Блауг Марк також займався визначенням таких економічних категорій, як продуктивність праці.

На його думку, продуктивність праці – це міра ефективності доцільної діяльності працівників, що вимірюється кількістю робіт (продукції, послуг), вироблених за одиницю часу [2, с. 319]. Продуктивність праці вимірює здатність працівників виробляти товари та послуги за годину, за зміну, за тиждень, за декаду, за місяць, за квартал і за рік.

У таблиці 1.1. представлено поняття «продуктивність праці» з позиції різних точок зору вітчизняних і зарубіжних науковців.

**Підходи вітчизняних та зарубіжних учених до сутності поняття
«продуктивність праці»**

Автор	Трактування поняття
1	2
Сінк Д.	Продуктивність — це відношення кількості продукту, виробленого певною системою, до кількості ресурсів, спожитих за певний період часу.
Мочерний С.В.	Продуктивність праці — це відношення виробітку до вартості відпрацьованого часу або кількості працівників
Грішнова О.А	Продуктивність праці — показник її ефективності, результативності, що характеризується, з одного боку, відношенням кількості товару, роботи чи послуги до кількості праці, витраченої на виробництво цієї кількості, з іншого боку.
Комітет з продуктивності при Європейському у агентстві з проблем продуктивності (1959р.)	Продуктивність - це стан душі, ставлення до світу, що означає постійне вдосконалення всього, що йому притаманне. Це віра в те, що сьогодні можна зробити краще, ніж учора, а завтра краще, ніж сьогодні. Адже продуктивність передбачає безперервні зусилля, пов'язані з адаптацією економічної діяльності до умов, що змінюються, із застосуванням нових теорій і методів».
Макконелл К.Р. та Брю С.Л.	Продуктивність праці — це загальний обсяг виробленої продукції, поділений на кількість праці, витраченої на її виробництво; середній продукт праці або виробіток працівника
Вітвіцький В.В.	Продуктивність праці - ефективне використання таких ресурсів, як праця, земля, капітал, енергія, матеріали, інформація тощо у виробництві різноманітних товарів і послуг
Ковальчук І.В.	Продуктивність праці відображає питому працю однієї і тієї ж діяльності, яка може виробляти різну кількість продукції за одиницю часу відповідно до різних умов виробництва
Гринчуцький В.І.	Продуктивність праці визначається як ефективність, витрат праці, що визначається кількістю продукту, виробленого за одиницю відпрацьованого часу, або затратами праці на одиницю виробленого продукту або виконаної роботи
Іляш О.І., Гринкевич С.С.	Продуктивність праці являє собою продуктивність праці, а її рівень відображається у відношенні продуктивності праці до вартості праці (і навпаки)
Завіновська Г.Т.	Продуктивність праці — ефективність питомих витрат праці, яка визначається кількістю виробленої продукції за одиницю робочого часу або витратами часу на одиницю продукції.
Іванілов О.С.	Як продуктивність, під продуктивністю праці розуміється ефективність діяльності людей у процесі створення матеріальних продуктів.

1	2
Бондаренко М.І. і Євтушенко А.Г.	Продуктивність праці — узагальнюючий показник продуктивності праці, що характеризує її економічність у матеріальному виробництві та сферах обслуговування і визначається кількістю продукції (виконаної роботи), виробленої за одиницю часу, або витратами праці (роботи) на одиницю продукції. реалізувати)

Джерело: складно на основі джерела [19, с. 432].

Продуктивність праці – економічна категорія, яка відображає ефективність праці. Також необхідно розуміти, що «ефективність праці» є більш загальною економічною категорією, ніж продуктивність праці. Вона характеризується сукупністю показників, зокрема: продуктивністю, складністю та якістю праці, напруженістю тощо.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Інтенсивність являє собою інтенсивність роботи в одиницю часу і вимірюється кількістю енергії, споживаної організмом людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища його продуктивність. Максимальна інтенсивність визначається фізичними та психологічними можливостями організму людини, тобто інтенсивність роботи обмежена.

Як відомо, економічні ресурси зазвичай поділяють на три основні категорії [12, С. 440]:

1. робоча сила (трудоий потенціал, людський капітал);
2. складові природних ресурсів (земля і сировина);
3. складові засоби виробництва (фізичний капітал).

Таким чином, ефективність використання праці, природних ресурсів або капіталу визначається індивідуально. Результати характеризуються розмірами обсягу та собівартості виробленої та реалізованої продукції, доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. У більшості випадків результати виражаються через обсяг виробництва або прибуток. Якщо при розрахунку ефективності результат визначається кількістю продукції, то ми отримаємо показник, який називається продуктивністю, якщо він

базується на розмірі прибутку, то цей показник ефективності називається рентабельністю.

Г. Емерсон, інженер і раціоналізатор в області організації праці на початку 20 століття, сформулював 12 принципів продуктивності. У своїй роботі він наголошував на тому, що умови праці сприяють мінімізації трудових, матеріальних і фінансових витрат на одиницю продукції, тим самим значно підвищуючи ефективність праці.

Крім того, Г. Емерсон вказував, що зростання продуктивності праці пов'язане зі скороченням невиробничих витрат робочого часу та підвищенням рівня використання робочого часу, що безпосередньо впливає на продуктивність праці.

Підвищення продуктивності праці означає, що частка витрат живої праці в продукті падає, а частка витрат втіленої праці збільшується. У той же час загальна кількість праці, що міститься в одиниці продукту, зменшується. Підвищення продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва та обігу продукції, що сприяє підвищенню якості та рентабельності [6, с. 42-48].

У широкому розумінні підвищення продуктивності праці означає, що люди продовжують збільшувати економічну діяльність, постійно шукають можливості працювати краще та виробляють більше та кращу продукцію з такими ж або навіть меншими витратами праці. Кожне підприємство має певний рівень продуктивності праці, який може підвищуватися або знижуватися під впливом різних факторів.

Підвищення продуктивності праці є беззаперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. На рівень продуктивності праці підприємства впливає не тільки зазначена вище інтенсивність праці, але й екстенсивне використання робочої сили та стан технології виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці відображає ступінь і тривалість продуктивного використання праці протягом робочого дня, залишаючи інші характеристики незмінними. Чим повніше використовується робочий час, тим менше простоїв і інших втрат робочого часу, а чим довше робочий день, тим

ширше використовується робоча сила, а отже, вище продуктивність праці. Проте зростання продуктивності праці, зумовлене екстенсивними ознаками, має очевидну межу: законодавчу тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо остання використовується виключно для продуктивної праці протягом встановленої законом тривалості робочого часу, то це верхня межа рівня екстенсивного використання праці.

Отже, ступінь екстенсивності та інтенсивності праці є важливими факторами, що впливають на зростання продуктивності праці, але вони мають і очевидні обмеження, тобто не можуть використовуватися безмежно довго.

Отже, продуктивність праці є показником, який, з одного боку, являє собою ефективність використання персоналу підприємства, а з іншого боку, вказує на здатність працівників виробляти певну кількість продукції за одиницю часу [21, с. 427].

1.2. Фактори, що впливають на рівень продуктивності праці та резерви її зростання

Коефіцієнт зміни для індикатора – це сукупність усіх рушійних факторів і причин, які визначають динаміку індикатора. Фактори зростання продуктивності праці, таким чином, є цілою сукупністю рушійних сил і факторів, що призводять до підвищення продуктивності праці [20, с. 45].

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна розділити на дві категорії:

1. економічно активні суб'єкти можуть господарювати (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація та стимулювання персоналу, техніка і технології, умови праці, інновації тощо);
2. культура, мораль, соціальні цінності, ресурси країни поза сферою діяльності

суб'єкта господарювання (внутрішня та міжнародна політична ситуація, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренції, технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку тощо).

Під факторами продуктивності праці підприємства розуміють усі причини, які безпосередньо призводять до зміни результатів праці або витрат на оплату праці. Слід також зазначити, що поняття «фактор» і «чинник» слід розуміти як синоніми.

Фактори зростання продуктивності праці – це сукупність усіх рушійних сил і факторів, які призводять до підвищення продуктивності праці [16, с. 535].

Загалом на рівень і динаміку продуктивності праці впливають зовнішні та внутрішні чинники.

Мірою якісного поєднання цих факторів є продуктивність, яка зазвичай поділяється на три типи результатів:

- часткові (факторні) показники продуктивності, коли в основі вимірювання лежить вид ресурсу, наприклад продуктивність праці;
- багатofакторні показники продуктивності, що враховують багатofакторність виробництва;
- загальний (кумулятивний) показник продуктивності, який враховує всі види виробничих ресурсів [10, с. 298].

Під зовнішніми факторами, що впливають на продуктивність праці, розуміють фактори, на які діяльність цільового підприємства не впливає особливо, але кількісно визначають рівень використання трудових, виробничих і фінансових ресурсів у будь-якій організації.

У плані підвищення продуктивності компанії основною позицією є внутрішні фактори: підвищення виробничих потужностей і ефективне використання ресурсів.

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

Внутрішні фактори, що впливають на продуктивність праці, є тим, що визначає (формує) результати фірми [3, с. 28-29].

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили і засобів виробництва, то фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:

1. матеріально-технологічні, що представляють якість засобів виробництва;
2. організаційно-економічні, що відображають якість праці в поєднанні із засобами виробництва;
3. соціально-економічні, які визначають якість використовуваної робочої сили.

Серед матеріально-технічних факторів важливу роль відіграє науково-технічний прогрес, який є основою всього суспільного виробництва і одним із основних елементів ринкового механізму.

Технічний прогрес впливає на всі елементи виробництва — засоби виробництва, працю, її організацію та управління.

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

- упровадження комплексної механізації та автоматизації;
- удосконалення технології виробництва;
- хімізація виробництва;
- зростання рівня електроозброєності [5, с. 87].

Підвищення рівня механізації виробництва шляхом механізації ручної праці, впровадження засобів малої механізації, механізації складних операцій та іншими засобами. Автоматизація виробництва забезпечується впровадженням автоматів, автоматизованого обладнання, автоматизованих виробничих систем.

Для підвищення продуктивності праці велике значення має вдосконалення технології виробництва, яка включає технічні прийоми виготовлення продукції, способи виробництва, технічні засоби та використання агрегатів.

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

В умовах ринкової економіки все більше уваги приділяється факторам підвищення продуктивності праці, таким як підвищення якості продукції та конкурентоспроможності на ринку [3, с. 28-29].

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

Покращення використання трудових ресурсів можна досягти двома шляхами:

- екстенсивним - збільшенням часу їх роботи за рахунок скорочення простоїв, запуску невикористаного обладнання, підвищення коефіцієнтів змінності до розумного рівня та скорочення часу на ремонт.
- інтенсивним - покращенням використання машин та обладнання за одиницю часу шляхом впровадження прогресивних технологічних процесів.

Ряд матеріально-технологічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна охарактеризувати певними показниками.

1. Трудова енергія — різноманітна енергія, яка витрачається кожним робітником за певний період часу.

2. Фондоозброєність є показником працепродуктивної оснащеності фондів. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності працюючих або практиків.

3. Фондовіддача є комплексним показником використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного виробництва грошей до середньорічної (без урахування амортизації) балансової вартості основного виробничого фонду [2, с. 319].

Зв'язок між рівнем і динамікою технічної оснащеності та продуктивністю праці є прямим [8, с. 350]:

$$Пп = \Phi_o * \Phi_v, \quad (1.1)$$

де Пп – продуктивність праці;

Φ_o – фондоозброєність;

Фв – фондвіддача.

Рівень механізації та автоматизації обчислюється на основі таких показників, як коефіцієнти механізації робіт (виробництва) – $K_{м.р(в)}$ і праці – $K_{м.п.}$

$$K_{м.р(в)} = (Q_{м}/Q) * 100, \quad (1.2)$$

$$K_{м.п.} = (Ч_{мі} * I) / Ч * 100, \quad (1.3)$$

де $Q_{м}$ – обсяг робіт, виконаний механізованим способом;

Q – загальний обсяг робіт;

$Ч_{м}$ – чисельність робітників, зайнятих механізованою працею;

$Ч$ – загальна чисельність робітників, які беруть участь у виконанні

$Ч_{мі}$ – чисельність робітників, зайнятих механізованою працею на даному робочому місці;

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

В умовах ринкових відносин важливими заходами щодо вдосконалення організаційних форм виробництва та управління можуть бути:

- Демонтаж величезних виробничо-господарських комплексів; створення нових галузей промисловості за рахунок трансформації оборонних галузей.
- Приватизація державної власності.
- Розвиток малого та середнього бізнесу.
- Надання повної економічної свободи державним підприємствам.
- Диверсифікація виробництва.
- Залучення іноземних інвестицій для створення спільних підприємств.
- Розробка системи спеціальних пільг для орендарів, кооператорів, спільних підприємств тощо.

Психосоціальні фактори залежать від якісних характеристик і соціально-економічного складу трудового колективу, підвищення якості і загальноосвітнього

рівня персоналу, поліпшення соціально-психологічного клімату трудового колективу, дисципліни, трудової діяльності, підвищення творчої ініціативи персоналу, удосконалення мотивації та методики психологічного впливу тощо.

Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох факторів — як зовнішніх, так і внутрішніх.

Усі фактори, які підвищують продуктивність праці, можна згрупувати в чотири широкі категорії [8, с. 350].

Техніко-технологічні фактори залежать від рівня розвитку засобів виробництва, впровадження нових технологій, використання високоякісної сировини. Важливим фактором є індустріалізація, яка передбачає створення передової виробничо-технологічної бази. Це комплексний процес, який передбачає використання сучасних нових технологій виробництва, впровадження нових розробок комп'ютерної техніки, перехід до механізованого складання різноманітних виробів тощо.

Організаційні фактори спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка виключає втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження всіх членів трудового колективу, а також основних виробничих фондів підприємства.

Соціально-економічні фактори зазвичай можна розділити на психічні та матеріальні стимули. Це підвищення заробітної плати, премії та додаткові виплати, можливості для самовираження та творчих інтересів, кар'єри, професійного розвитку тощо.

Природні умови та географічне положення визначаються та аналізуються переважно на видобувних підприємствах і деяких галузях промислової переробки, тобто впливають на види діяльності підприємств та їх відносини з постачальниками та споживачами [17, с. 92-102].

Важливим чинником управління продуктивністю праці є пошук резервів, використання яких дозволяє підприємству досягти нижчого рівня витрат на

персонал порівняно з конкурентами, забезпечуючи тим самим можливість виживання в ринкових умовах. Підвищення продуктивності праці є головним фактором збільшення обсягу виробництва, тому його планування займає центральне місце в системі управління підприємствами [17, с. 92-102].

Від використання резервів залежить рівень продуктивності праці.

Резерв зростання продуктивності праці – це виявлена, але не використана з різних причин можливість зростання, тобто можливість більш повного використання продуктивності праці, всі фактори якої підвищують її продуктивність за рахунок удосконалення обладнання.

Існує кілька категорій резервів зростання продуктивності праці.

По-перше, всі вони поділяються на дві великі категорії:

- Резерви поліпшення використання живої праці (робочої сили);
- Резерви більш ефективного використання основних та оборотних фондів.

До другої групи належать резерви кращого використання потужностей і часу основних виробничих фондів, а також резерви більш економного і повного використання оборотних коштів — сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, палива, енергії.

Резерви за ознаками можливостей їхнього використання поділяють на резерви запасу і резерви втрат [7, с. 20].

За часом використання запаси поділяються на поточні і довгострокові.

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

Резерви зростання продуктивності праці можна поділити на три групи:

1. соціально-економічні - визначають можливість підвищення якості використовуваної робочої сили

2. матеріально-технічні - визначення можливості використання більш ефективних засобів виробництва; та

3. організаційно-економічні - визначення можливості покращення поєднання робочої сили та засобів виробництва.

Залежно від сфери виникнення розрізняють національні запаси, регіональні запаси, міжгалузеві запаси, внутрішньогалузеві запаси та внутрішньовиробничі запаси.

Загальнодержавні складаються з резервів, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці в цілому. Це пов'язано з недостатнім використанням досягнень науково-технічного прогресу, непередуманою організацією підприємств, низькою ефективністю зайнятості населених пунктів, недостатнім застосуванням ринкових механізмів і методів господарювання.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшення використання продуктивних сил на певній території.

Міжгалузеві резерви - це резерви, пов'язані з можливостями вдосконалення міжгалузевих зв'язків, своєчасним, точним і якісним виконанням договорів кооперованих поставок, використанням можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій галузі.

Внутрішньогалузеві резерви - це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці в даній галузі економіки, що впливають з недостатнього використання технології виробництва і кваліфікації працівників, передових досягнень і передового досвіду, недоліків у спеціалізації, концентрації і комбінуванні виробництва.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємствах. Їх значення полягає в тому, що бізнес є головним осередком економіки, в якому знаходять і використовують колишні резерви.

Внутрішньовиробничі резерви зумовлені неефективним використанням устаткування, сировини, матеріалів і робочого часу, наявністю цілодобових і

змінних втрат робочого часу, прихованого безробіття [11, с. 3-9].

Внутрішньовиробничі резерви можна поділити на такі категорії [12, с.440]:

- Резерви зниження трудомісткості продукції.
- Резерви за рахунок скорочення чисельності працівників.
- Резерви від поліпшення використання робочого часу.
- Резерви від скорочення втрат робочого часу.

Приріст продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості розраховується за формулою [13, с. 3-7]:

$$\Delta ПТ = \frac{E_T}{\Delta T - E_T} * 100\%, \quad (1.4)$$

де ΔT – зміна трудомісткості продукції;

E_T – економія трудомісткості.

Зростання продуктивності праці за рахунок економії чисельності :

$$\Delta ПТ = \frac{E_{\text{ч}}}{\text{Ч} - E_T} * 100\%, \quad (1.5)$$

де $E_{\text{ч}}$ – економія чисельності;

Ч – середньооблікова чисельність працівників.

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

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

де $\Phi_{\text{еф}1}$ – ефективний фонд робочого часу в базовому періоді;

$\Phi_{\text{еф}2}$ – ефективний фонд робочого часу в поточному періоді.

Зростання продуктивності праці за рахунок зниження втрат робочого часу [13, с. 3-7]:

$$\Delta ПТ = \frac{\beta_2}{100 - \beta_1} * 100\%, \quad (1.7)$$

де β_1 – втрати робочого часу в базовому періоді, %;

β_2 – втрати робочого часу в поточному періоді, %.

Порівняння динаміки річного, денного і погодинного виробітку дозволяє виявити резерви підвищення продуктивності праці за рахунок поліпшення використання робочого часу.

Підприємства формують плани організаційно-технічних заходів щодо використання резервних фондів, визначають види резервних фондів, заходи щодо їх реалізації, витрати, умови проведення та відповідальних виконавців за підвищення продуктивності праці.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і технічний прогрес і вдосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожному конкретному періоді необхідно використовувати ті резерви, які забезпечують найбільшу економію праці при найменших витратах.

Одним із резервів зростання продуктивності праці є вдосконалення структури персоналу, яку під структурою персоналу можна розуміти як співвідношення чисельності окремих категорій промислово-виробничого персоналу.

Пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності праці підприємства ґрунтується на порівнянні інформації, отриманої при вимірюванні та оцінці досягнутих рівнів продуктивності праці підприємства в цілому та окремих професій з наявною інформацією про максимально можливі рівні продуктивності праці на аналогічні роботи [18, с. 100-104].

В Україні основними завданнями аналізу продуктивності праці на рівні підприємства для виявлення резервів ефективного управління продуктивністю праці є:

- встановлення рівня продуктивності праці на підприємстві, робочому місці або дільниці;
- порівняння отриманих показників з показниками попередніх періодів, а також із запланованими та досягнутими на аналогічних підприємствах і робочих місцях
- вивчення динаміки продуктивності праці;
- виявлення сукупних і укрупнених факторів зростання продуктивності праці, визначення, класифікація і розрахунок впливу факторів на основі цих факторів;
- вивчення якості застосовуваних норм продуктивності праці, їх виконання та впливу на зростання продуктивності праці
- виявлення резервів подальшого зростання продуктивності праці та розрахунок їх впливу на динаміку товарообороту [18, с. 100-104].

1.3. Методичні аспекти визначення рівня продуктивності праці

Важливою умовою визначення продуктивності праці є правильний розрахунок рівня та динаміки продуктивності праці підприємства, кожного виду продукції та роботи. Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні її економічного змісту та визначати показники, які можуть відображати просторовий і часовий рівень продуктивності праці.

Для вимірювання продуктивності праці необхідно визначити показники, які можуть характеризувати просторово-часовий рівень продуктивності праці на основі розуміння її економічного відтінку.

Визначення продуктивності праці зводиться до визначення абсолютної величини — кількості продукту, виробленого за одиницю відпрацьованого часу, і визначення того, як цей рівень змінюється протягом певного періоду часу.

Вартість праці при розрахунку її продуктивності може вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями та середньообліковою чисельністю персоналу. Однак усі ці показники вимірюють лише кількість роботи без урахування її якості [1, с. 119-124].

Продуктивність праці вимірюється зіставленням результатів праці у вигляді кількості виробленої продукції з вартістю праці (середньооблікова чисельність галузевого і виробничого персоналу або робітників). Виходячи з прямої або оберненої залежності цих величин, можна виділити два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — прямий показник продуктивності праці, який визначається кількістю продукції (техніки, послуг), виробленої працівником за одиницю робочого часу, розраховується за формулою [2, с. 519]:

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

де W— виробіток;

Q—обсяг виробництва продукції підприємства за певний період часу;

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

Виробіток може розраховуватися на одиницю робочого часу (середньоденну і середньогодинну виробітку робітника) або на одного робітника. Годинний і денний виробіток визначається як відношення кількості виробленої продукції до загальної кількості людино-годин і людино-днів, відпрацьованих усіма працівниками, а середньорічна, середньоквартальна, середньомісячна виробіток - як таке ж

відношення, як і середня кількість робітників або кількість усіх робітників.

Виробництво за годину представляє продуктивність праці за фактично відпрацьовані години. Добовий також залежить від тривалості робочого дня і використання робочого часу в межах зміни.

Трудомісткість — зворотний показник рівня продуктивності праці, що характеризується витратами робочого часу на виробництво одиниці продукції (техніки, послуги), що розраховується за формулою [2, с. 519]:

$$T_p = \frac{T}{Q}, \quad (1.9)$$

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

Вони визначаються складом трудових витрат, які формують трудомісткість продукції [4, с. 468]:

1. технічна трудомісткість: включає всі витрати праці основних робітників на відрядній та погодинній основі
2. трудомісткість обслуговування виробництва: включає всі витрати праці допоміжних робітників
3. трудомісткість виробництва: включає всі витрати на оплату праці основних та допоміжних робітників.
4. трудомісткість управління виробництвом: включає витрати на оплату праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців
5. загальна трудомісткість: включає витрати на оплату праці працівників усіх промислово-виробничих галузей.

Найбільш поширеним і універсальним показником визначення рівня продуктивності праці підприємства вважається виробництво продукції. Значення індексу продуктивності праці зростає зі збільшенням виробітку за одиницю часу

або зниженням трудомісткості. Відсоток збільшення випуску продукції не завжди дорівнює відсотку зниження трудомісткості.

Ефективність господарської діяльності проявляється у вищій вартості продукції та меншій її трудомісткості.

Найпоширенішим показником продуктивності праці є середня продуктивність праці робітника. Його величина залежить від продуктивності праці робітників, їх питомої ваги в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, кількості і тривалості робочих днів, які вони відпрацьовують, середньоденного виробітку [26, с. 407].

Спосіб вимірювання продуктивності праці залежить від специфіки підприємницької діяльності, мети розрахунку та методу визначення виробітку.

Методи визначення рівня продуктивності праці мають свій особливий зміст і водночас є не виключними, а взаємодоповнюючими.

Щоб оцінити переваги і недоліки того чи іншого методу визначення продуктивності праці, необхідно визначити вимоги, яким повинен відповідати цей метод розрахунку продуктивності праці.

Ці вимоги зводяться до наступного [28, с. 711]:

- відповідність одиниці виміру обліковій роботі; одиниця виміру повинна правильно відображати рівень продуктивності праці
- повнота обліку та відповідність між облікованим виробництвом і фактично виконаною роботою;
- дотримання принципів узагальнення, гнучкості та універсальності.

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

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

Натуральні методи вимірювання продуктивності праці доречні при аналізі виробництва за окремими видами продукції та робочими місцями.

Проте за допомогою натуральних показників можна виміряти рівень і динаміку продуктивності праці за видами продукції (робіт) без урахування якості продукції та незавершеного виробництва.

У трудовому методі, що розраховує продуктивність праці, інтенсивність праці визначається як кількість праці, витрачена працівниками на виробництво певної продукції, поділена на кількість робочих годин на кількість продукції, виробленої в природних умовах .

Перевагою вартісного методу є можливість порівняння різнорідних продуктів. Для збереження точності вартісних показників при вимірюванні продуктивності праці (особливо її динаміки) слід враховувати вплив цінових чинників на її рівень. Проблема використання вартісних показників у динаміці полягає в наявності впливаючих на нього цінових факторів. На мікрорівні ця проблема вирішується шляхом перерахунку фактичного виробництва (і витрат) у цінах базового періоду. Зазначимо, що використання вартісних показників передбачає розрахунок фактичного випуску (у порівнянних цінах) [34, с. 248].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПрАТ «ОБОЛОНЬ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь»

Приватне акціонерне товариство «Оболонь» є найбільшим виробником напоїв в країні та найбільшим пивоварним заводом у Європі за потужністю. Це компанія зі 100% українським капіталом і входить до п'ятірки найбільших платників податків в Україні.

ПрАТ «Оболонь» було засноване 26 червня 1993 року, але фактично бере свій початок з 1974 року, коли був побудований перший завод компанії.

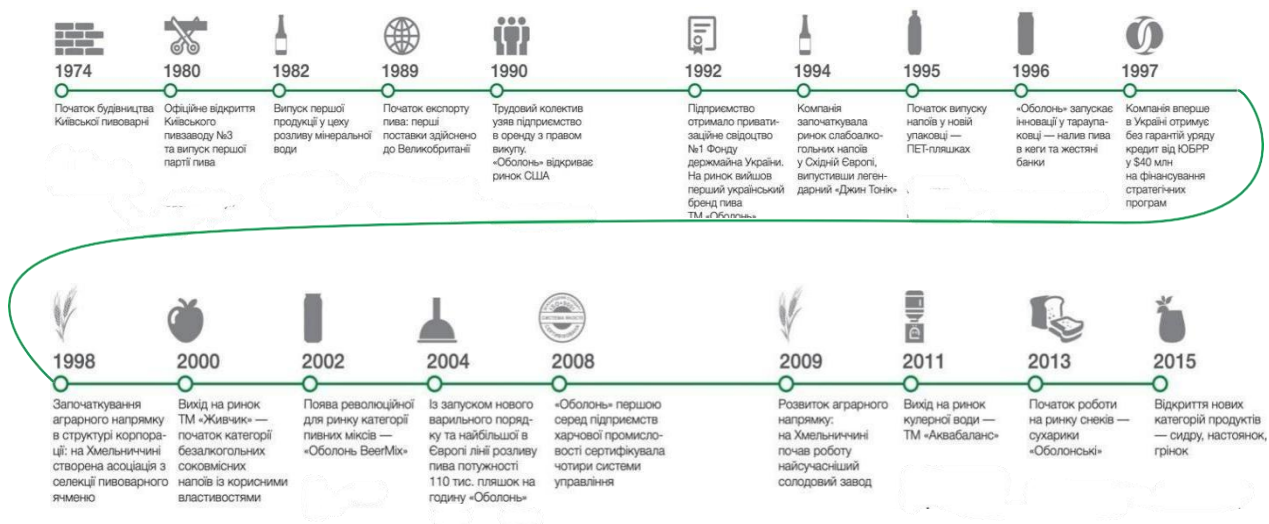


Рис. 2.1. Історія розвитку ПрАТ «Оболонь»

Джерело: [40]

З того часу юридична адреса довірителя не змінювалася, а саме:

– 04212, Україна, м. Київ, Оболонський район, вул. Богатирська, 3. Форма власності – приватна [40].

"Оболонь" була заснована в 1986 році і виробляє широкий асортимент популярних алкогольних та безалкогольних напоїв в Україні.

У 2017 році підприємство змінило форму власності – спочатку було відкритим акціонерним товариством, а зараз позиціонується як публічне акціонерне товариство.

Корпорація «Оболонь» є одним із лідерів українського ринку пива. Крім того, продуктовий портфель компанії включає мінеральну воду, безалкогольні та слабоалкогольні напої.

У 2004 році була введена в експлуатацію найбільша в Європі лінія розливу пива продуктивністю 110 000 пляшок на годину. Із запуском нової лінії розливу «Оболонь» входить до трійки найпотужніших пивоварень Європи.

У 2008 році Orelon Foods стала першою харчовою компанією, яка одночасно отримала чотири сертифікати системи менеджменту.

«Оболонь» підтверджує відповідність вимогам ДСТУ ISO 9001:2001 (Система управління якістю), ДСТУ ISO 22000:2007 (Система управління безпечністю харчових продуктів), ДСТУ ISO 14001:2006 (Система управління навколишнім середовищем), ДСТУ-П OHSAS1. : 2006 (Система управління охороною праці).

Корпоративна місія, яка лежить в основі діяльності всіх секторів, полягає в тому, щоб забезпечити:

1. Споживачам – смачні, якісні, корисні напої з натуральних інгредієнтів за доступними цінами.
2. Країні - постійні податкові платежі для сприяння зростанню та економічній стабільності.
3. Акціонерам та співробітникам - зростання за рахунок постійного зростання зарплат, дивідендів, виплат.
4. Клієнтам і партнерам – високу якість і культуру обслуговування, дохід від реалізації продукції ПрАТ «Оболонь».

Стратегія корпорації «Оболонь» полягає в тому, щоб задовольнити потреби та очікування клієнтів, зберігаючи таким чином свої позиції на ринку пива та

безалкогольних напоїв під час української економічної кризи, завжди наголошуючи на високій якості продукції.

У сучасних умовах український ринок пива можна охарактеризувати як олігополію. Незважаючи на наявність великої кількості пивоварів, більше 90% ринку контролюють чотири компанії [40].

Основними представниками української пивної промисловості є:

- ПрАТ «САН ІнБев Україна» (ринкова частка становить 32%);
- ПрАТ «Карлсберг Україна» (29,5%);
- ПАТ «Оболонь» (24,5%);
- ПрАТ «Ефес Україна» (5,2%);
- ПрАТ «Пиво-безалкогольний комбінат «Радомишль» (2,8%);
- Частки малих пивоварень становлять приблизно 6 %.

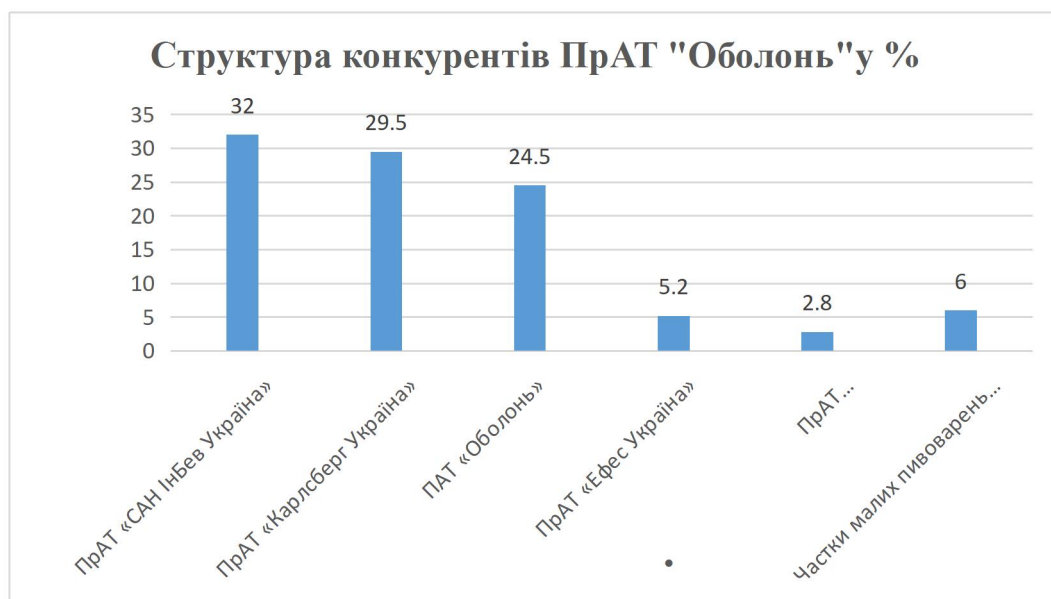


Рис. 2.2. Структура конкурентів ПрАТ «Оболонь»

Джерело: побудовано автором на основі [40]

Основними споживачами продукції ПрАТ «Оболонь» є не тільки кінцеві споживачі, які купують пиво у власній роздрібній мережі, а й оптові та роздрібні торговці. ПрАТ «Оболонь» також активно співпрацює з фермерськими та

тваринницькими фермами у сфері реалізації відходів сусла. «Оболонь» також виробляє солод, пластикові ящики та бинти.

Основною продукцією підприємства є пиво, газована вода, мінеральна вода, содова вода та солод.

Окрім присутності на ринку пива, корпорація «Оболонь» також має різноманітний портфель безалкогольної продукції. В асортименті ТМ «Живчик» один із найпопулярніших українських домашніх напоїв, асортимент традиційних лимонадів – так звана «Ностальгічна серія» (лідер доступного сегменту), квас «Староківський».

По суті, компанія є конгломератом із 10 незалежних підприємств по всій країні (див. рис. 2.3), у яких загалом працює близько 4000 працівників.

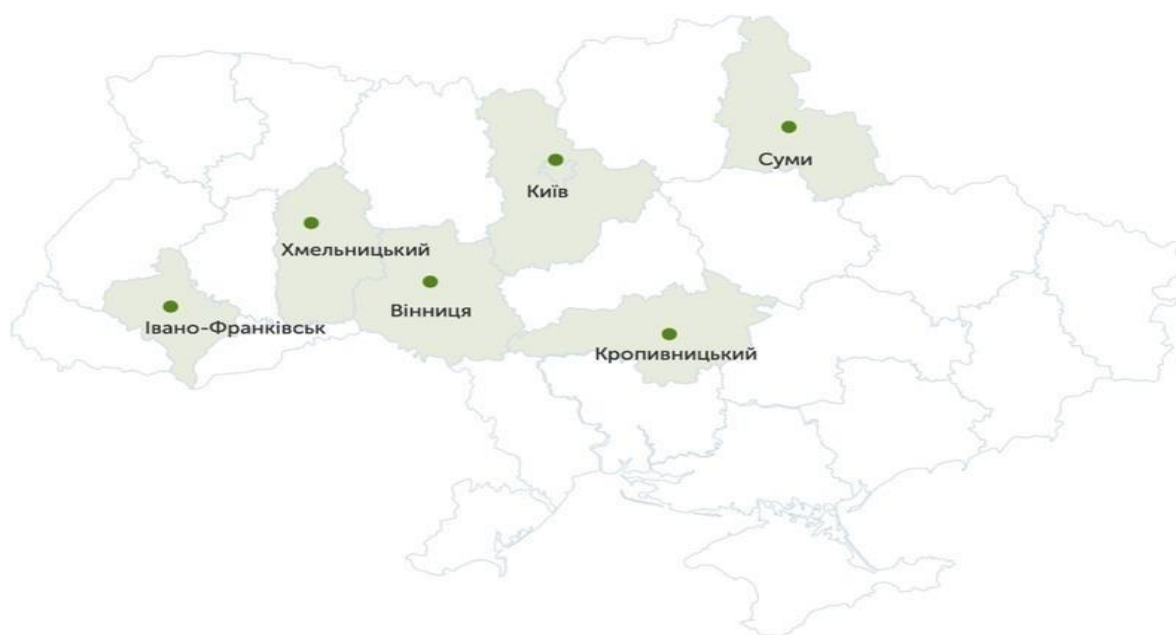


Рис.2.3. Карта розташування відокремлених підприємств ПрАТ «Оболонь»
Джерело:[40]

Основні підприємства – ПрАТ «Оболонь» та ПрАТ «Тетіс» – розташовані в Києві, перше з яких спеціалізується на виробництві пива, безалкогольних напоїв, а також мінеральної води та сухого пивного порошку, а «Тетіс» підпорядковується «АкваБалансу».

Дочірніми підприємствами компанії є ТОВ «Пивоварня Зібберта» м. Фастів Київської області (виробництво пива, квасу та безалкогольних напоїв) та ПрАТ «Оболонь «Красилівське» м. Красилів Хмельницької області (виробництво безалкогольних, слабоалкогольних напоїв та мінеральної води).

Далі розташовані солодовий завод ПрАТ «Оболонь» у м. Чемерівці Хмельницької області (виробництво солоду) та виробнича база ПАТ «Оболонь» у м. Олександрія Кіровоградської області (виробництво безалкогольної та слабоалкогольної продукції, алкоголь напої, переробка ПЕТ-тари, виготовлення промислових бинтів та ПЕТ-форм).

Таким чином, на даний момент корпорація «Оболонь» є головним заводом Києва з підприємствами з виробництва пива, слабоалкогольних і безалкогольних напоїв (у тому числі артезіанської та питної води) у різних регіонах.

Загалом компанія займає міцні позиції на ринку і, як уже зазначалося, є великим експортером пива. Цей напрямок завжди був важливим напрямком діяльності компанії, зокрема, тому керівництво з самого початку інвестувало в сертифікацію та відповідність виробництва міжнародним стандартам, і навіть «Оболонь» побудувала кілька заводів за участю європейських експертів.

Загалом географія експорту компанії налічує понад 50 країн, у 2022 році додалася ще одна країна – Ірландія. Цікаво, що з кожної проданої там пляшки пива дистриб'ютор повертає частину виручки компанії, таким чином підтримуючи українських виробників у цей важкий час.

Незважаючи на надзвичайно складні умови продовження діяльності у воєнний час, «Оболонь» максимально підтримувала своїх працівників, продовжувала забезпечувати їх роботою та виплачувати заробітну плату, а крім того, підтримувала військових.

Відомо, що з самого початку діяльність ПрАТ «Оболонь» була синонімом інноваційності, так і досі є синонімом, адже з початком війни вперше у світі, щоб допомогти українцям, компанія продаватимуть неконвертовані NFT-токени, які

дозволять їх власникам замовити пляшку колекційного пива за унікальним дизайном етикетки, розробленим на основі придбаного NFT [40].

Таким чином, ПрАТ «Оболонь» є основним виробником пива в Україні, на частку якого припадає понад 60% експорту країни. Компанія є найбільшим виробником напоїв в Україні та найпотужнішою пивоварнею Європи.

Загалом «Оболонь» — це компанія, яка об'єднує виробництва у 6 областях України. З огляду на нинішню ситуацію в країні така географічна диверсифікація виробництва є дуже вигідною, до того ж ставка на будівництво потужностей переважно в центральній і західній Україні була вдалою.

Зосередження на самостійному виробництві деяких промислових продуктів також зіграло важливу роль, зокрема солоду, який був одним із головних факторів забезпечення сталості бізнесу. Незважаючи на численні виклики війни, «Оболонь» продовжує виконувати свою місію — забезпечувати українців роботою та підтримувати не лише економіку, а й військових завдяки низці благодійних ініціатив.

Структура управління підприємством покликана впливати на виробничий процес у часі, починаючи від забезпечення матеріально-технічними ресурсами і закінчуючи процесом реалізації готової продукції, складання статистичної звітності та обліку собівартості продукції, а також забезпечувати ритмічний процес відповідно до напрямків, визначених у Статуті [23] та прибуткова діяльність.

Для досягнення поставлених цілей ПрАТ «Оболонь» має організаційну структуру управління.

У компанії запроваджено вертикальний поділ на три рівні управління:

- Генеральний директор;
- Інформаційний (управлінський) - директор з технологій, директор з продажу, директор з виробництва, директор з маркетингу, директор із закупівель, директор з економіки, директор з головних рахунків, директор з якості;
- Технічний (операційний) – начальники відділів, головні механіки та

начальники цехів.

Організаційна структура управління (Додаток Б) поєднує в собі різноманітні форми і методи, а її основу становить лінійно-функціональна модель, яка базується на тісній інтеграції лінійних і функціональних зв'язків між структурними підрозділами і забезпечує такий розподіл управлінської праці, де лінійні зв'язки дозволяють приймати рішення. Безпосереднє управління об'єктами, а також функціональне управління — консультування, оповіщення, планування, контроль, координація тощо.

Основні засоби є матеріально-технічною основою виробництва і перетворення.

Структура основних засобів наведена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Структура основних засобів ПрАТ «Оболонь»

Групи основних засобів	На кінець року, тис. грн		Структура, %	
	2019	2020	2019	2020
Будинки, споруди та передавальні пристрої	1562543	1696649	32,1	33,0
Машини та обладнання	2317042	2169654	47,6	42,2
Транспортні засоби	890796	1244209	18,3	24,2
Інструменти, прилади, інвентар	63280	2570680	1,3	0,5
Інші основні засоби	29206	5141	0,6	0,1
Малоцінні необоротні матеріальні активи	4868	5141	0,1	0,1
Разом	4867736	5141361	100	100

Джерело: побудовано на основі даних ПрАТ «Оболонь»

Далі розглянемо діаграму за таблицею 2.1. під назвою динаміка структури основних засобів.



Рис. 2.4. Динаміка структури основних засобів ПрАТ «Оболонь»
у 2020 рр.

Джерело: побудовано автором на основі таблиці 2.1.

З таблиці видно, що в структурі основних фондів переважають будівлі та споруди (29-33%), причому їх вартість з кожним роком зростає, а вартість машин і обладнання (49-42%) зменшується. Транспортні засоби становлять велику частку (19-24%), їх частка зросла за рахунок великої кількості придбаних автомобілів у 2019 році. Удосконалення структури основних фондів, особливо збільшення частки рухомих частин не менше ніж на 90%, сприятиме збільшенню випуску продукції, зниженню собівартості продукції, збільшенню чистого прибутку.

Для ефективного аналізу необхідно проаналізувати динаміку фінансових показників за 2019-2020 рр., розрахованих у таблиці. 2.2.

Таблиця 2.2.

Основні техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності ПАТ «Оболонь» за 2019-2020 рр.

Найменування показника	Роки		Відхилення	
	2019 рік	2020 рік	абсолютне, ±	відносне, %
1. Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн.	5466148	5549706	83558	1,53
2. Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	3460	3157	-303	-8,76
3. Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	506786	512053	5266	1,04
4. Продуктивність праці штатних працівників, тис. грн./особу	1579,81	1757,90	178,09	11,27
5. Середньомісячна оплата праці, грн./особу	12205,83	13516,31	1310,48	10,74
6. Середньорічна вартість основних засобів (по залишковій вартості), тис. грн.	4739569	4481846,5	-257723	-5,44
7. Фондовіддача, грн./грн.	1,15	1,24	0,08	7,37
8. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів	4,70	3,69	-1,00	-21,34
9. Середньорічна вартість активів, тис. грн.	5983623	5873077	-110546	-1,85
10. Власний капітал, тис. грн.	2336100	2673996	337896	14,46
11. Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	4277833	4070109	-207724	-4,86
12. Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	5297032	5157488	-139544	-2,63
13. Витрати на 1 грн. реалізованої продукції, коп.	0,97	0,93	-0,04	-4,10
14. Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	144591	324912	180321	124,71
15. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	257633	338614	80981	31,43
16. Рентабельність продукції, %	4,86	6,57	1,70	x
17. Рентабельність власного капіталу, %	11,03	12,66	1,63	x
18. Рентабельність активів, %	4,31	5,77	1,46	x

Джерело: побудовано на основі даних ПАТ «Оболонь»

З таблиці 2.2. можна зробити висновок, що кількість працівників у 2019 році зросла на 973, а у 2020 році зменшилася на 303 особи. Суттєве скорочення чисельності працівників у 2020 році пов'язане із запровадженням карантинних заходів, а отже, зменшенням потреби в персоналі. Зворотною тенденцією є динаміка середньомісячної заробітної плати, яка у 2019 році зменшилася на 2556,17 гривень або 17,32%, а у 2020 році зросла на 1310,48 гривень або 10,74%.

У 2020 році чистий прибуток компанії збільшився порівняно з 2019 роком на 83,558 млн гривень, збільшившись на 1,53%. Чистий прибуток за 2020 рік збільшився на 80981 грн.

Зростання чистого прибутку на 31,43 % у 2020 році є позитивним зростанням, при цьому витрати на виробництво (собівартість) в 2020 році знизилися на 4,86%, що теж позитивний факт

Витрати на 1 грн реалізованої продукції теж знизилися на 4,1 коп. в 2020 р. Зменшення собівартості виробництва та зростання продажів призвели до збільшення прибутку від реалізації продукції на 124,71% і збільшення чистого прибутку на 31,43% у 2020 році.

У 2019-2020 роки були прибутковим і принесли 257,633 млн грн. та 338,614 тис. грн. чистого прибутку.

Позитивним є те, що рентабельність активів поступово зросла з 1,15 у 2019 році до 1,24 у 2020 році, тобто покращилася ефективність використання основних засобів, модернізовано обладнання.

Продуктивність праці у 2019-2020 роках зросла з 1579,810 грн./особу до 1757,9 грн./особу за рахунок зростання доходів та зменшення чисельності штатних працівників у 2020 році на 303 особи.

У 2019-2020 роках можна відзначити, що рентабельність продукції зросла з 4,86% у 2019 році до 6,57% у 2020 році.

Отже, ПрАТ «Оболонь» є прибутковим підприємством, ефективність використання основних фондів та зростання продуктивності праці, рентабельність

діяльності є позитивними, що свідчить про динамічний розвиток підприємства. Протягом звітного року підприємство отримало чистий прибуток, тобто вільні кошти для забезпечення сталого розвитку.

2.2. Аналіз кадрового забезпечення ПрАТ «Оболонь»

Для ПрАТ «Оболонь» його працівники є найбільшою цінністю і водночас гордістю. Діяльність підприємства спрямована на підвищення професіоналізму працівників, поліпшення умов праці, безпеки виробничих процесів та гарантування їх соціального захисту.

У ПрАТ «Оболонь» за організацію праці та нормування праці відповідають два відділи: відділ праці та заробітної плати та відділ кадрів та директор з питань персоналу.

Відділ кадрів компанії "Оболонь" складається з відділу кадрів та директора з кадрів та соціального забезпечення. Відділ кадрів складається з чотирьох працівників. Відділ виконує наступні функції

- організовує, управляє, формує, використовує та розвиває людські ресурси компанії з метою максимальної реалізації трудового потенціалу кожного працівника;
- працює над забезпеченням підприємства працівниками необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації відповідно до рівня їхньої підготовки, профілю та ділових якостей.
- вирішення питань, пов'язаних з наймом, звільненням і переміщенням працівників, а також управління розстановкою і правильним використанням працівників у різних підрозділах компанії;
- систематичне вивчення ділових якостей та інших особистих характеристик працівників компанії з метою підбору персоналу на заміщення посад;
- участь в організації підвищення кваліфікації працівників, зарахованих до запасу, підготовка до роботи на керівних посадах;

- участь у проведенні атестацій, розробка заходів щодо реалізації рекомендацій атестаційної комісії, визначення кола працівників, які підлягають черговій та повторній атестації, перевірка підготовки необхідних документів;
- підготовка та реалізація кадрової політики.

До кадрової служби ПрАТ «Оболонь» входять відділ кадрів та директор з кадрових питань та побуту. До відділу кадрів входять 4 працівники. Відділ виконує наступні функції:

- ✓ організування, управління, формування, використання і розвиток персоналу підприємства на основі максимальної реалізації трудового потенціалу кожного працівника;
- ✓ робота із забезпечення підприємства працівниками потрібних професій, спеціальностей і кваліфікації згідно з рівнем та профілем отриманої ними підготовки та ділових якостей;
- ✓ вирішення питань щодо найму, звільнення, переведення працівників, контролює їх розстановку і правильність використання у підрозділах підприємства;
- ✓ систематичне вивчення ділових якостей та інших індивідуальних особливостей працівників підприємства з метою добору кадрів на заміщення посад;
- ✓ участь в організації підвищення кваліфікації працівників, зарахованих до резерву, підготовці до роботи на керівних посадах;
- ✓ участь в атестації, розробленні заходів щодо реалізації рекомендацій атестаційних комісій, визначає коло працівників, які підлягають черговій та повторній атестації, забезпечує підготовку необхідних документів;
- ✓ створення і здійснення HR-політики.

Відділ організації та оплати праці ПрАТ «Оболонь» є самостійним структурним підрозділом підприємства. Створення та ліквідація здійснюється наказом керівника підприємства і підпорядковується керівнику підприємства.

Відділ організації та оплати праці безпосередньо очолює начальник відділу, а начальник відділу призначається на посаду відповідальною особою підприємства.

Він забезпечує відповідність трудових і управлінських процесів підприємства його цілям і стратегіям, спрямованим на виробництво високоякісної, конкурентоспроможної продукції, що базується на прийнятному потенціалі кожного працівника, використовуючи ефективні форми і методи стимулювання праці та науково обґрунтовані нормування праці, підвищення продуктивності праці та якості виконання робіт [23].

Для вирішення своїх основних завдань відділ організації праці та заробітної плати відповідає за виконання таких функцій:

- планування праці та заробітної плати на підприємствах та їх підрозділах; розробка планів підвищення продуктивності праці та вдосконалення організації;
- аналіз умов та оплати праці на аналогічних підприємствах;
- організація роботи з нормування праці; розрахунок норм праці, аналіз їх якості, рівня впровадження та своєчасного перегляду;
- впровадження технічно обґрунтованих норм праці;
- організація та здійснення заходів щодо вдосконалення норм праці;
- вивчення та аналіз трудових процесів, організаційних структур управління, умов праці на підприємствах та виявлення резервів підвищення продуктивності праці;
- аналіз ефективності існуючих форм і систем оплати праці, матеріального і морального стимулювання;
- розробка положень про преміювання стосовно конкретних умов діяльності працівників підприємств та контроль за правильністю їх застосування;
- розрахунок і формування фондів оплати праці структурних підрозділів відповідно до умов праці та структури заробітної плати, запланованого збільшення обсягів виробництва та завдань щодо зниження трудомісткості;
- управління витратами на оплату праці та матеріальне стимулювання; система оплати праці, тарифні ставки, правильне застосування норм оплати праці,

встановлення розрядів і тарифних ставок;

- розробка механізмів розподілу додаткового доходу, отриманого в результаті підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, зниження собівартості продукції тощо;
- формування, ведення та зберігання баз даних з праці та заробітної плати, чисельності працівників.

Основні програми, які використовує відділ кадрів:

- 1С – автоматизує процедури найму та звільнення, обробляє інформацію про співробітників, аналізує її та надає різного роду звіти в потрібному вигляді;

- М.Е.Дос – дозволяє створювати та вести особові картки ваших працівників, що містять всю необхідну інформацію про них, що відображає потік працівників підприємства для отримання пенсійних коштів.

Відділ організації та оплати праці для виконання покладених на нього обов'язків взаємодіє з організаційними підрозділами [23].

Загальну характеристику працівників ПрАТ «Оболонь» пропонуємо розглянути в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Загальна характеристика персоналу ПрАТ «Оболонь» за 2019-2020 рр.

Показники	2019		2020	
	осіб	%	осіб	%
1	2	3	4	5
За категоріями				
Непромисловий персонал	1095	31,6	839	26,6
Промислово-виробничий персонал	2365	68,4	2318	73,4
Разом	3460	100	3157	100
За статтю				
Чоловіки	2678	77,4	2469	78,2

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5
Жінки	782	22,6	688	21,8
Разом	3460	100	3157	100
За віком				
Від 18 – 30 років	768	22,2	701	22,2
Від 30 – 40 років	1536	44,4	1402	44,4
Від 40 – 50 років	962	27,8	878	27,8
Старші 50 років	194	5,6	177	5,6
Разом	3460	100	3157	100
За освітою				
Середня спеціальна	768	22,2	701	22,2
Вища	2114	61,1	1929	61,1
Друга вища	578	16,7	527	16,7
Разом	3460	100	3157	100
За трудовим стажем				
До 3х років	1436	41,5	1279	40,5
Від 3х до 6 років	962	27,8	985	31,2
Більше 6 років	1062	30,7	893	28,3
Разом	3460	100	3157	100

Джерело: побудовано на основі [23]

Як показано в таблиці 2.3, чисельність непромислового персоналу у 2019 році становить 1275 осіб, а у 2020 році становитиме 839 осіб, а загальна чисельність штатного персоналу зменшилася на 303 особи.

За статтю переважають чоловіки, 77,4% у 2019 році та 78,2% у 2020 році.

За віком більшість співробітників компанії від 30 до 40 років – 44,4% у 2020 році.

Більшість працівників ПрАТ «Оболонь» мають вищу освіту – 61,1%. Це дає підстави для висновків, що на підприємствах працюють кваліфіковані кадри.

З точки зору досвіду роботи 40,5% з них працюють на підприємстві менше 3 років.

Отже, з таблиці 2.3 видно, що в структурі персоналу ПрАТ «Оболонь» у 2020 році найбільшою є частка працівників зі стажем роботи менше 3 років – 40,5%, частка працівників з вищою освітою – 61,1 %, а частка працівників віком від 30 до 40 років – 44,4 %.

Далі розглянемо структуру працівників ПрАТ «Оболонь»

Таблиця 2.4

Структура працівників ПрАТ «Оболонь» за 2019-2020 рр.

Показники	2019		2020		Відхилення	
	осіб	%	осіб	%	абсолютне	структурні зрушення, п.п.
Середньооблікова кількість штатних працівників:	3460	100	3157	100	-303	-
Непромисловий персонал	1095	31,6	839	26,6	-436	-10,2
ПВП, всього	2365	68,4	2318	73,4	-47	-
в т. ч.						
- робітники	1353	57,2	1305	56,3	-48	-0,9
1	2	3	4	5	6	7
- керівники	394	16,7	276	11,9	-118	-4,8
- спеціалісти	598	25,3	693	29,9	95	4,6
- службовці	20	0,8	44	1,9	24	1,1

Джерело: побудовано автором на основі [23]

Як показано в таблиці 2.4, середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу на ПрАТ «Оболонь» у 2020 році становила 2318 осіб проти 2365 у 2019 році, тобто кількість працівників в установі зменшилась на 47 осіб.

З цієї таблиці можна визначити, що кількість менеджерів у 2020 році на 118 менше, ніж у 2019 році, падіння на 29,9%.

Аналіз вікової структури співробітників компанії є важливою частиною оцінки кадрового потенціалу, оскільки його результати дозволяють передусім визначити залежність чисельності штатних працівників від параметра віку працівника та визначити частку кадрових кадрів. активні молоді працівники.

Аналізуючи середній вік слід зазначити, що з точки зору ефективності трудового процесу найефективнішим є 30-50 років.

Вікова структура персоналу ПрАТ «Оболонь» наведена в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Динаміка вікової структури персоналу ПрАТ «Оболонь»
за 2019-2020 рр.**

Вікові категорії	2019		2020		Відхилення	
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення, п.п.
до 30 років	258	10,91	222	9,58	-36	-1,33
від 30-50 років	1304	55,14	1404	60,57	100	5,43
більше 50 років	651	27,53	555	23,94	-96	-3,58
1	2	3	4	5	6	7
пенсіонери за віком	152	6,43	137	5,91	-15	-0,52
Разом	2365	100	2318	100	-47	-

Джерело: побудовано автором на основі [23]

А також наведемо діаграму виходячи з даних таблиці. Та проведемо відповідний аналіз та зазначимо висновки. Однак вже можна сказати, що виходячи з того що досліджуване підприємство має виробничий характер, по-перше, більша кількість персоналу чоловіки, а по-друге, спеціалісти а працівники як раз середнього віку, що підтверджує тенденцію.

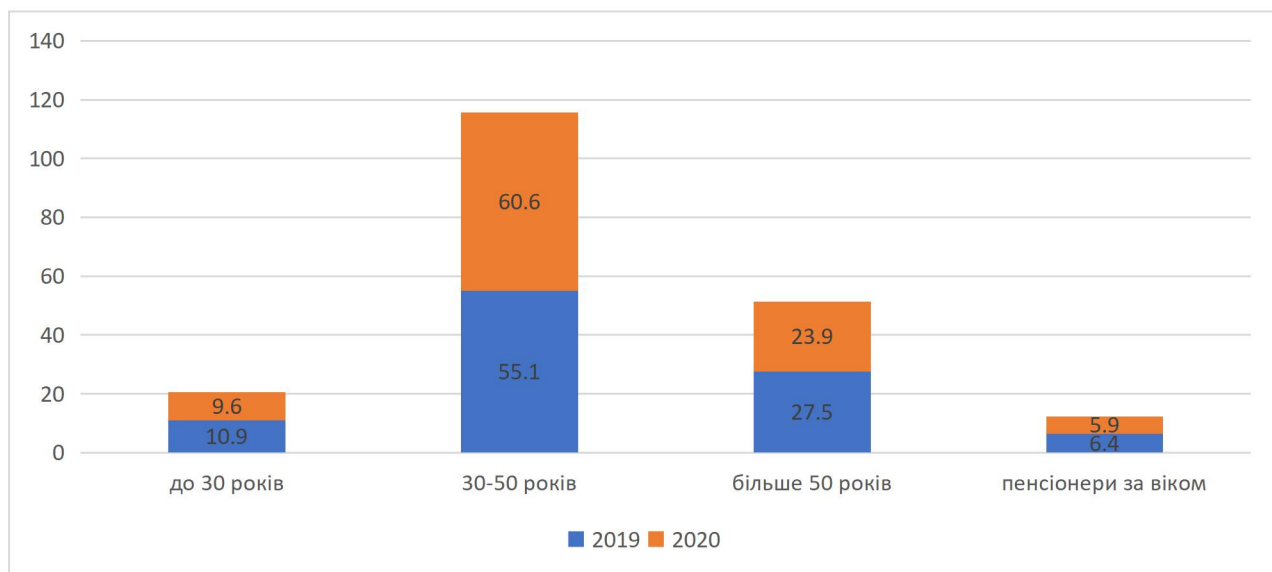


Рис. 2.5. Динаміка вікової структури промислово-виробничого персоналу
ПрАТ «Оболонь» у 2019- 2020 рр.

Джерело: побудовано автором на основі таблиці 2.5.

Як видно з таблиці, основну частку складають кадри вікової групи 30-50 років.

Частка співробітників у віці до 30 років у компанії зменшилася, що є негативною тенденцією, не дивлячись на те, що молоді люди постійно потребують навчання методам ефективного менеджменту, що, свою чергу, вимагає від компаній збільшення витрат. Крім того, значна частина керівників досягла пенсійного віку, що заважає компаніям впроваджувати новітні методи управління.

Зростання частки керівників віком до 30 років свідчить про заміну керівників особами з вищою освітою. Але відділи управління бізнесом і навчання повинні продовжувати приділяти особливу увагу методам і навичкам, які вони можуть передавати молодим людям у сфері управління технологіями.

Трудовий потенціал підприємства відіграє важливу роль у розв'язанні економічних завдань господарювання. Визначальну роль у формуванні складу персоналу мають кадрова служба. В сучасних умовах кардинально змінюється її роль у функціонуванні підприємства - від реалізації формальних процедур

документального забезпечення перебування персоналу на підприємстві та його обліку до активної участі в управлінні підприємством.

Характерним є те, що персонал - найбільш «рухлива» частина продуктивних сил. Кадрові зміни зазвичай стосуються найму, переведень, звільнень, відпусток та відряджень.

Переміщення персоналу характеризуються показниками плинності та обороту кадрів.

Подано далі в таблиці 2.6 рух персоналу ПрАТ «Оболонь».

Таблиця 2.6

Руху персоналу на ПрАТ «Оболонь» за 2019-2020 рр.

Показники	Од. вим.	2019	2020	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
1	2	3	4	5	6
Середньооблікова кількість штатних працівників	осіб	3460	3157	-303	-8,8
Прийнято за рік	осіб	493	944	451	91,5
Вибуло за рік, всього	осіб	309	240	-69	-22,3
в т.ч.:	-	-	-	-	-
- за власним бажанням, звільнено за прогул, інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді	осіб	14	9	-5	-36,0
- з причин скорочення штатів	осіб	295	231	-64	-21,7
Облікова кількість працівників на кінець року	осіб	2467	3171	704	28,5
Коефіцієнт загального обороту	%	23,1	37,5	14,4	x
Коефіцієнт обороту по прийому	%	14,2	29,9	15,5	x
Коефіцієнт обороту по вибуттю	%	8,9	7,6	-1,3	x
Коефіцієнт плинності кадрів	%	8,9	7,7	-1,3	x

Продовження табл. 2.6

1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт відновлення працівників	%	159,5	393,3	233,8	x
Коефіцієнт постійності кадрів	%	71,3	91,6	1,3	x

Джерело: побудовано на основі даних ПрАТ «Оболонь»

У звітному році порівняно з попереднім роком кількість вивільнених працівників зменшилась на 69 осіб, а працевлаштованих збільшилась на 451 особу.

У результаті коефіцієнт обороту по прийому у 2020 році сягнув 29,9%, а коефіцієнт обороту по вибуттю знизився до 7,6%, зменшившись за ці роки на 1,3 відсоткових пункти. Коефіцієнт загального обороту зріс з 23,1% у 2019 році до 37,5% у 2020 році, а рівень утримання працівників - з 71,3% до 91,6% у 2019-2020 роках. Рівень плинності кадрів у 2020 році зменшився до 1,3.

2.3. Ефективність використання персоналу підприємства та оцінка рівня продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь»

Велике значення для підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства має забезпечення підприємства необхідними людськими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці. Вплив продуктивності праці на економічне зростання підтверджується багаторічним досвідом країн із високорозвиненою ринковою економікою.

Система аналізу дозволяє своєчасно отримувати інформацію про недоліки в роботі співробітників, втрати робочого часу і зниження продуктивності праці, з'ясовувати причини і визначати заходи щодо усунення цих проблем. Система трудових показників дозволяє поєднувати і зв'язувати різні показники між собою, а їх аналіз дає можливість оцінити вплив кожного окремого і всієї сукупності показників на загальну продуктивність праці.

Для аналізу ефективності використання робочого часу працівниками ПрАТ «Оболонь» необхідно розрахувати показники, наведені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Використання робочого часу штатними працівниками ПрАТ «Оболонь»
за 2019-2020 рр.**

Показник	2019		2020		Відхилення	
	люд.год	%	люд.год	%	абсолютне, +/-	структурні зрушення, п.п.
Фонд робочого часу	4974000	100	6920000	100	1946000	-
Відпрацьований час	4216660	84,7	6027000	87,1	1810340	2,4
Невідпрацьований час в т. ч. з причин	757340	15,3	893000	12,9	135660	-2,4
щорічних відпусток (основних та додаткових)	642 451	12,9	744215	10,8	101764	-2,1
тимчасової непрацездатності	54349	1,09	74532	1,07	20183	-0,02
відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	57636	1,15	70251	1,01	12615	-0,14
інших відпусток без збереження заробітної плати (у період припинення виконання робіт)	0	0	0	0	0	0
масових невиходів у роботу (страйків)	0	0	0	0	0	0
інші причини	2904	0,38	3002	0,34	98	-0,04

Джерело: побудовано на основі даних ПАТ «Оболонь»

Аналізуючи таблицю 2.7, можна зробити висновок, що:

- в 2020 р. у структурі робочого часу зросла частка відпрацьованого часу на 2,4% порівняно з 2019 роком;
- у поточному році відбулося зменшення втрат робочого часу з причин

тимчасової непрацездатності на 0,02%.

Таким чином, у 2020 році фонд робочих годин компанії збільшився на 39% порівняно з 2019 роком. При цьому ефективний робочий час зріс на 43,8% порівняно з попереднім роком, а невідпрацьований час – на 17,9%.

Одним із ключових факторів діагностики рівня продуктивності праці ПрАТ «Оболонь» є внутрішня система стимулювання, спрямована на підвищення ефективності його управління та забезпечення обґрунтованого зростання продуктивності праці. У таблиці 2.8 представлено внутрішню систему мотивації працівників.

Таблиця 2.8

Внутрішня система стимулювання персоналу ПрАТ «Оболонь»

Нематеріальна мотивація	Матеріальна мотивація
Компанія виступає спонсором корпоративних свят	Преміальні нагороди до свят
Керівництво веде відкритий і постійний діалог зі співробітниками	Оклад для працівників, що виходять на пенсію
Курси підвищення кваліфікації кожні 3 роки	Заробітна плата персоналу

Джерело: побудовано автором

Аналіз ефективності використання персоналу представлено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Аналіз ефективності використання персоналу ПрАТ «Оболонь»
за 2019-2020 рр.**

Показник	2019	2020	Відхилення	
			Абсолютне,±	відносне,%
1	2	3	4	5
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	3 460	3157	-303	-8,8
Фонд оплати праці, тис. грн.	506 786	512 053	5267	1,04
Середньомісячна оплата праці, грн.	12205,8	13516,3	1310,5	10,7

Продовження табл. 2.9

1	2	3	4	5
Індекс зростання заробітної плати штатних працівників	0,83	1,107	0,27	х
Продуктивність праці, тис. грн	1579,812	1757,905	178,1	11,3
Індекс зростання продуктивності праці	0,77	1,113	0,34	х
Коефіцієнт випередження	0,9	1,005	0,10	х

Джерело: побудовано на основі даних ПрАТ «Оболонь»

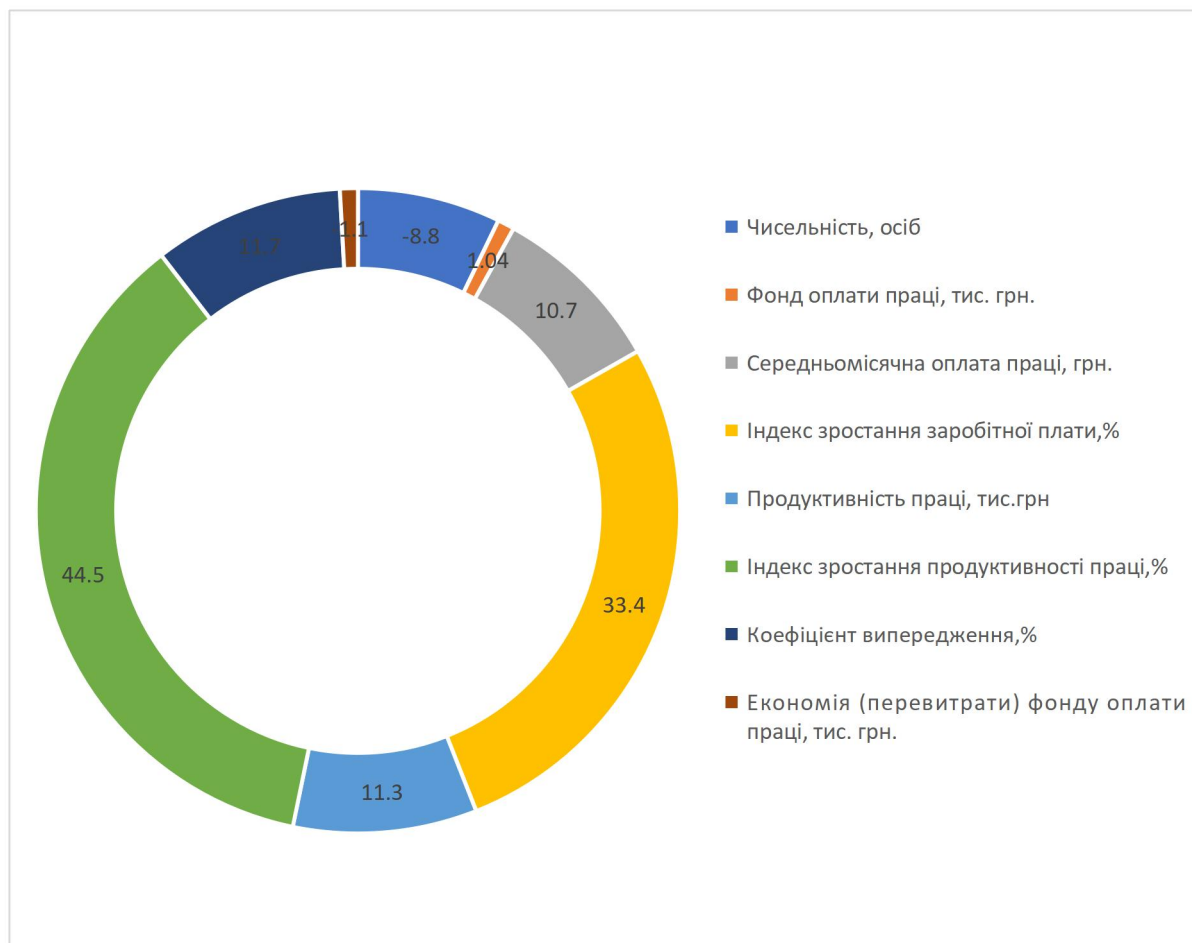


Рис. 2.6. Ефективність використання персоналу ПрАТ «Оболонь» 2019- 2020 рр.

Джерело: побудовано автором на основі таблиці 2.9.

Так, середньомісячна заробітна плата на ПрАТ «Оболонь» у 2019 році становить 12205 грн, у 2020 році – 13516 грн.

Починаючи з 2019 року індекс зростання заробітної плати майже тотожний з індексом зростання продуктивності праці. Індекс продуктивності праці в 2020 р. перевищив індекс зміни заробітної плати, що є позитивною тенденцією.

Проаналізуємо продуктивність праці на ПрАТ «Оболонь» 2019- 2020 рр.

Таблиця 2.10

Аналіз продуктивності праці ПрАТ «Оболонь» за 2019-2020 рр.

Показники	2019 р.	2020 р.	Абсолютне відхилення, +/-	Відносне відхилення, %
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн.	5466148	5549706	83558	1,53
Середньооблікова чисельність ПВП, осіб	2365	2318	-47	-1,99
- робітники	1353	1305	-48	-3,55
Відпрацьовано віма робітниками, тис. люд.-днів	206111	311420	105309	51,09
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.- годин	1648885	2491364	842479	51,09
Розрахунки				
Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП, грн (n.1/n.2)	2311,27	2394,18	82,91	3,59
Середньорічний виробіток на одного робітника, грн (n.1/n.2.1)	4040,02	4252,65	212,63	5,26
Середньогодинний виробіток одного робітника, грн (n.1/n.4)	3,32	2,23	-1,09	-32,80
Тривалість робочого дня, год (n.4/n.3)	8,0	8,0	0,0	0,00
Відпрацьовано одним робітником в рік, днів (n.3/n.2.1)	152	239	87	57
Питома вага робітників в складі ПВП, % (n.2.1/n.2)	0,57	0,56	-0,01	x
Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП, грн (n.1/n.2)	2311,27	2394,18	82,91	3,59

Джерело: побудовано на основі даних ПрАТ «Оболонь»

Отже, з таблиці 2.10 бачимо, що середньорічний виробіток на одного у гривнях працівника у 2020 році складає 4252,65 грн. Середньогодинний виробіток становить 2,23 грн, що на 32,80% менше, ніж у 2019 році. Питома вага робітників у складі ПВП на 0,01 менше, ніж у 2019 році.

Для дослідження впливу факторів на продуктивність праці скористаємося інструментами факторного аналізу, а саме методом абсолютних різниць. Для цього дані таблиці 2.10 представимо для зручності розрахунку у вигляді таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

**Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці на ПрАТ
«Оболонь» за 2019 – 2020 роки**

Показник	Умове позначення	2019	2020	Абсолютне відхилення
Питома вага робітників у середньообліковій чисельності ПВП, %	<i>a</i>	0,57	0,56	-0,01
Кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік, дні	<i>b</i>	152	239	87
Середня тривалість робочого дня, год	<i>c</i>	8,0	8,0	0
Середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн.	<i>d</i>	3,32	2,23	-1,09
Середньорічний виробіток одного робітника, тис. грн	<i>Y</i>	2311,27	2394,18	82,91

Джерело: побудовано на основі даних ПрАТ «Оболонь»

Факторна модель середньорічного виробітку одного працівника (*Y*) має вигляд:

$$Y = a * b * c * d$$

Вплив факторів на зміну середньорічного виробітку одного працівника в П АТ «Оболонь» у 2020 році, було розраховано методом абсолютних різниць.

Абсолютні відхилення кожного із факторів за аналізований період становили:

$$\Delta a = a_1 - a_0 = 0,56 - 0,57 = -0,01\%;$$

$$\Delta b = b_1 - b_0 = 239 - 152 = 87 \text{ дні};$$

$$\Delta c = c_1 - c_0 = 8,0 - 8,0 = 0 \text{ год.};$$

$$\Delta d = d_1 - d_0 = 2,23 - 3,32 = -1,09 \text{ тис. грн.}$$

Вплив зміни питомої ваги (частки) робітників у загальній чисельності ПВП:

$$\Delta Y_a = \Delta a * b_0 * c_0 * d_0 = -0,01 * 152 * 8,0 * 3,32 = -40,4 \text{ тис. грн.}$$

Вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік:

$$\Delta Y_b = a_1 * \Delta b * c_0 * d_0 = 0,56 * 87 * 8,0 * 3,32 = 1294,0 \text{ тис. грн.}$$

Вплив зміни середньої тривалості робочого дня:

$$\Delta Y_c = a_1 * b_1 * \Delta c * d_0 = 0,56 * 239 * 0 * 3,32 = 0 \text{ тис. грн.}$$

Вплив зміни середньо-годинного виробітку одного робітника:

$$\Delta Y_d = a_1 * b_1 * c_1 * \Delta d = 0,56 * 239 * 8,0 * (-1,09) = -1167,1 \text{ тис. грн.}$$

Перевірка: Загальний вплив факторів

$$\Delta Y = \Delta Y_a + \Delta Y_b + \Delta Y_c + \Delta Y_d = (-40,4) + 1294,0 + 0 + (-1167,1) \approx 84,7 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta Y = Y_1 - Y_0 = 2394,18 - 2311,27 = 82,91 \text{ тис. грн.}$$

Незначна розбіжність в розрахунках виникає за рахунок математичних округлень

Таким чином, продуктивність праці персоналу ПрАТ «Оболонь» у 2020 році збільшилась на 84,7 тис. грн. На її зміну вплинуло зменшення частки виробничого персоналу на 0,01% , або на 40,4 тис. грн. Збільшення кількості відпрацьованих

днів одним робітником за рік у 2020 році на 1 день вплинуло на зростання середньорічного виробітку на 1294 тис. грн. За рахунок того, що середня тривалості робочого дня у 2020 році не збільшувалась продуктивність праці не збільшилась. Найбільш вагомим фактором, що вплинув саме на зменшення показника став середньо-годинний виробіток, що у 2020 році зменшився на 1,09 тис. грн., в результаті чого середньорічний виробіток персоналу збільшився на 84,7 тис. грн.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ЗАХОДІВ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПрАТ «ОБОЛОНЬ»

3.1. Світові практики удосконалення управління продуктивністю праці на підприємствах

У сучасних умовах у більшості країн із розвинутою ринковою економікою та в деяких країнах із високим рівнем економічного зростання спостерігається чіткий прямий зв'язок між позитивною динамікою рівня життя населення та підвищенням продуктивності праці. Останнє є одним із найважливіших викликів для успішного соціально-економічного розвитку сучасної України, який набув ще більшої ваги в міру подолання українською економікою наслідків блокади та інших обмежень.

Необхідність зниження витрат виробництва для підвищення продуктивності праці передбачає планування, координацію і взаємопов'язане управління всіма виробничими процесами, починаючи з підбору і розстановки кадрів і закінчуючи матеріально-технічним забезпеченням збуту, маркетингом і рекламою. У зв'язку з цим завданням керівництва підприємства у підвищенні продуктивності праці стало як забезпечення технічних умов для її розвитку, так і підвищення зацікавленості працівників, тобто їхнього ентузіазму до праці [57].

В умовах постіндустріалізації, коли посилюється роль інформації та знань, підвищується наукоємність виробництва, ускладнюється організаційна структура підприємств, змінюється частка факторів, що сприяють зростанню ефективності виробництва підприємства та продуктивності праці. Акцент зміщується на фактори, пов'язані з якістю менеджменту, управління трудовими ресурсами, підбором і розстановкою персоналу, правильним використанням інтелектуального капіталу підприємства.

Сьогодні неменш важливим фактором підвищення продуктивності праці є духовний і особистісний розвиток працівників та їхня соціальна активність.

Вони включають моральні норми, засвоєння культурних і релігійних цінностей, ставлення до праці та її результатів. До цих факторів слід також віднести соціально-політичні умови, які визначають поведінку людини в процесі виробничої діяльності. До них належать державний устрій, політична система суспільства, верховенство права, ефективність соціальних інститутів, рівень розвитку науки, освіти, медицини тощо.

Крім всього перерахованого, класифікуючи фактори впливу на продуктивність праці, сучасний менеджмент виділяє соціально-психологічні фактори, що включають соціально-демографічний склад колективу, облік специфіки ціннісних орієнтирів представників різних поколінь, що працюють у даному колективі, психологічний клімат та психологічну сумісність працівників, командний дух, наявність корпоративних цінностей та корпоративної культури, трудову дисципліну і т. д. [59]. Представлені чинники можуть різноспрямований вплив на динаміку продуктивності праці.

У зарубіжній практиці методикиви мірювання продуктивності працівників можуть переслідувати три основні цілі:

1. порівняння компанії з її конкурентами
2. забезпечення ефективності роботи персоналу компанії та її структурних підрозділів;
3. аналіз ефективності використання різних видів ресурсів, задіяних у виробничому процесі.

Теоретичні розробки та практичний досвід підвищення продуктивності праці в Європі, Японії та багатьох нових індустріальних країнах зазвичай ґрунтуються на концептуальних підходах до вирішення цієї проблеми, розроблених американськими вченими та успішно апробованих американськими компаніями.

Спочатку такі дослідження мали переважно теоретичний характер, але згодом набули прикладного характеру, охопивши більшість секторів, включаючи матеріальне та нематеріальне виробництво, сферу послуг, практику державного та місцевого управління.

У таблиці 3.1 представлені основні підходи до підвищення продуктивності праці, характерні для американської концепції.

Таблиця 3.1

Концепція продуктивності праці (США)

Основні концептуальні підходи	Етап виникнення	Сучасний етап
Час виникнення та розвитку	Початок XX ст. - перша половина 70-х років. XX ст.	Друга половина 70-х років. XX ст. по теперішній час
Ставлення до практики	Опосередковане, академічне	Пряме, з метою розробки програм підвищення продуктивності праці
Основна обчислювальна формула	Продукт/витрати	Результат/витрати
Вид досліджуваних трудових витрат	Сукупний працівник (чисельність зайнятих, кількість відпрацьованих годин)	Різні категорії працівників
Основна мета проведення виміру продуктивності праці	Науковий інтерес	Практичний інтерес, включення до системи управління, вибір господарських альтернатив, стимулювання працівників

Джерело: побудовано автором на основі [58]

Положення цієї концепції, заснованої на принципах низьковитратного виробництва та масових споживчих ринків з високою купівельною спроможністю, одразу ж були сприйняті в Європі в умовах післявоєнної відбудови економіки, а на зміну їй прийшли бідність та масове безробіття. Однак у міру того, як європейські країни виходили на шлях сталого зростання, концепція була адаптована до специфіки кожної країни і застосована в економічній практиці.

Європейська концепція зростання продуктивності праці базується на системі показників, наведених у таблиці 3.2

Таблиця 3.2

Європейська система показників продуктивності праці

Вимірники входу	Вимірники виходу			Показники, засновані на доданій вартості
Фізичний обсяг (V)	виторг (R)	прибуток (Z)	додана вартість (A)	
Об'єм інвестицій (I)	V/I	R/I	Z/I	A/I
Інвестиції в основний капітал (If)	V/If	R/If	Z/If	A/If
Кількість робітників (N)	V/N	R/N	Z/N	A/N
Загальна кількість годин роботи (H)	V/H	R/H	Z/H	A/H
Зарплата працівників (W)	V/W	R/W	A/W	-
Витрати на матеріали (M)	V/M	R/M	-	-
Загальний обсяг видатків (C)	V/C	R/C	-	-

Джерело: побудовано автором на основі [58]

Показники в першій колонці таблиці базуються на фізичних величинах, таких як тонни або об'єм. Вони використовуються промисловими компаніями. Показники в другому та третьому стовпчиках – це фінансові показники.

Коефіцієнти R/I , R/If , Z/I та Z/If відображають рентабельність капіталу. Останній стовпчик базується на доданій вартості, що визначається як дохід мінус операційні витрати (матеріали, енергія, придбані послуги), які генеруються працею і капіталом.

Гуманістична японська концепція продуктивності праці, яка підкреслює первинність соціального елементу проблеми, в певному сенсі ближча до типової західної концепції продуктивності праці. В її основі лежить ідея соціального партнерства між керівництвом компанії та працівниками, гарантованої зайнятості

та участі всіх працівників відповідно до їхнього індивідуального внеску в результати зростання продуктивності праці [58].

Ця модель має значний потенціал для застосування в Україні. Зокрема, українським підприємствам можна рекомендувати використання методів ощадливого виробництва (друга назва від англійського слова (lean) - система ЛПН). В основі ощадливого виробництва лежить системний підхід, який усуває сукупність втрат, що виникають на всіх етапах виробничої, організаційної та управлінської діяльності компанії, тим самим максимізуючи нерозподілений прибуток при одночасній економії витрат [60].

Ощадливе виробництво залучає всіх співробітників до процесу оптимізації бізнесу та максимальної орієнтації на споживача, тим самим підвищуючи рівень мотивації як фахівців, так і робітників, особливо в таких сферах, як можливості для самостійності та ініціативності в роботі, важливість і відповідальність виконуваної роботи.

В основі цієї системи лежить цінність кінцевого продукту для споживача. Важливим процесом у системах ощадливого виробництва є мінімізація втрат, де під втратами розуміють будь-яку діяльність, що вимагає споживання ресурсів, але не створює цінності (зберігання сировини та готової продукції на складах, різні види непрямих витрат). У традиційних системах управління ці витрати, як правило, перекладалися на споживача. Виходячи з цього, вся діяльність компанії поділяється на операції, що створюють цінність для споживача, і ті, що не створюють. Останні розглядаються як втрати і повинні бути усунені. Для цього можуть використовуватися окремі елементи ощадливого виробництва або їх комбінація.

Розглянемо детальніше представлені елементи системи ЛПН. Картування потоків ресурсів та інформації всередині компанії або між компанією та її основними зовнішніми стейкхолдерами-постачальниками та клієнтами - з метою виявлення вузьких місць у процесі створення споживчої цінності та усунення

кожного вузького місця шляхом аналізу причин не продуктивних процесів та відповідних витрат Це можна зробити, проаналізувавши причини та відповідні витрати непродуктивних процесів.

Система CANBAN(Канбан) організовує безперервний матеріальний потік без запасів сировини, напівфабрикатів та іншого незавершеного виробництва. Система дозволяє вдвічі знизити виробничі витрати, зменшити запаси на 8% і прискорити оборотність оборотного капіталу. Відповідно до потреб конкретного виробничого процесу, визначених технологією виготовлення продукту,вхідні ресурси постачаються по точках, а готова продукція відвантажується безпосередньо покупцеві [57].

Як наслідок, відпадає потреба у складах, а виробничі майданчики забезпечуються необхідною кількістю ресурсів для виробничого процесу.

Мінімізація запасів вимагає мінімізації дефектів,а система CANBAN поєднує вимогу "нульових запасів" з вимогою "нульових дефектів", тим самим сприяючи підвищенню якості продукції.

Система JIT (just-in-time) схожа на принцип CANBAN. Вона базується на постачанні сировини та незавершеного виробництва на кожну наступну стадію виробничого процесу раніше, ніж це потрібно.

Система 5С базується на п'яти основних правилах організації ефективного робочого місця як дл явиробничих робітників,так і для фахівців.

Перше слово кожного правила починається з японської літери"С". Правила представлені на рисунку 3.1.

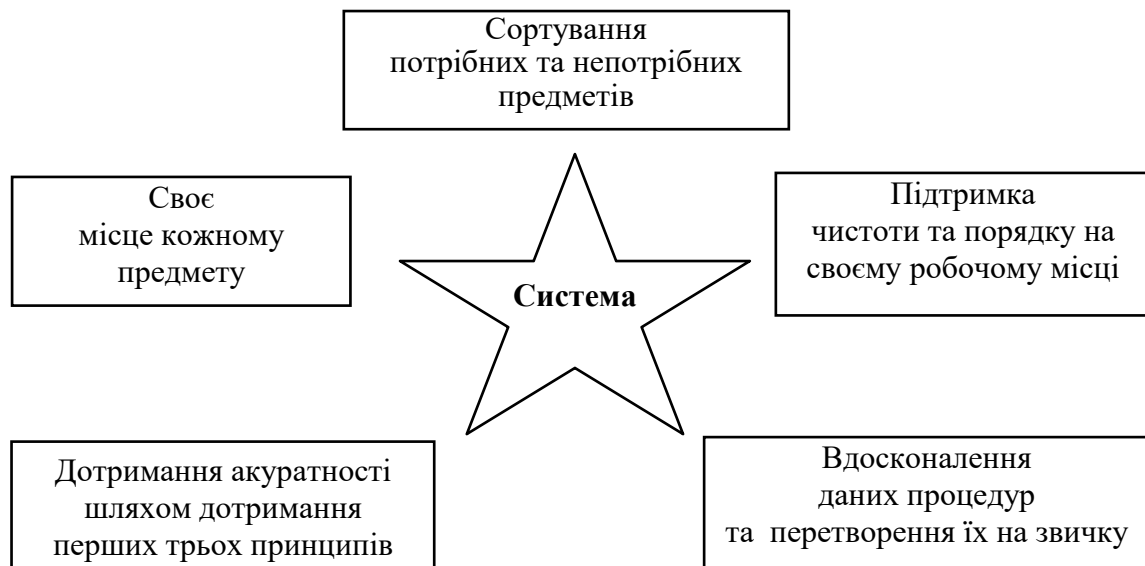


Рис. 3.1. Сутність системи 5С

Джерело: побудовано автором на основі [60]

Світовий досвід застосування програми LIN показав серйозні позитивні результати без додаткових інвестицій, зокрема скорочення часу виконання виробничих замовлень у 5-10 разів, підвищення продуктивності праці на 50-100%, зниження виробничих витрат на 10-50% і зменшення кількості дефектів на 30-80%. За умови правильного використання системи LIN, після її впровадження позитивні результати можуть бути досягнуті протягом декількох тижнів, а ефект буде майже миттєвим.

Таким чином, в умовах зростаючої ринкової конкуренції з вітчизняними та світовими виробниками підприємствам усіх галузей необхідно приділяти серйозну увагу плануванню продуктивності праці, виявленню та використанню резервів її зростання. Сьогодні продуктивність праці українській промисловості знаходиться на низькому рівні порівняно з іншими країнами. Це одна з найважливіших причин, чому наша країна відстає в темпах економічного зростання. Вирішення цієї проблеми потребує докорінної зміни способу мислення щодо продуктивності праці на всіх рівнях влади.

Міжнародний досвід показує, що використання системи LINта її елементів може підвищити продуктивність праці до 50% в короткостроковій перспективі, одночасно скорочуючи витрати на оплату праці, простої, в кінцевому підсумку, час виробництва.

3.2. Обґрунтування підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення системи матеріальної та нематеріальної мотивації праці на ПрАТ «Оболонь»

Мотивація праці є потужним інструментом підвищення продуктивності праці.

З метою уточнення напрямків матеріального та нематеріального стимулювання працівників ПрАТ «Оболонь» вважаємо доречним використання для оцінки персоналу методики «360 градусів», на основі якої можна комплексно оцінити якість персоналу.

Підхід «360 градусів» полягає в тому, що за цією методикою співробітники оцінюються широким колом оцінювачів (керівників і колег). До оцінки також залучаємо фактично оцінюваних працівників, які проводять самооцінку [52, с. 352].

Зазвичай цей метод використовується при формуванні кадрового резерву для визначення потреби в навчанні кадрів, при переміщенні працівників всередині організації, для визначення кваліфікаційного рівня працівників за низкою критеріїв, що в свою чергу допоможе визначити напрямок підвищення продуктивності праці підприємства.

Цей метод також використовується перед етапом визначення напряму мотивації в компанії. Це пов'язано з тим, що метод надає більш повну та об'єктивну інформацію, яка допомагає прийняти рішення про застосування того чи іншого методу мотивації та його можливе впровадження [52, с. 352].

Метод оцінки персоналу "360 градусів" має кілька етапів, залежно від мети оцінки.

Основні критерії, за якими можна оцінити якість персоналу, наведені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Критерії оцінювання персоналу на підприємстві

№	Критерії оцінювання персоналу	Характеристики критерію
1	2	3
1	Класифікаційний критерій	- наявність відповідного кваліфікаційного освітнього рівня; - наявність знань та навичок; - відвідування тренінгів та курсів; - наявність практичних навиків та досвіду роботи
2	Кодекс поведінки	- готовність до удосконалення; - систематичність праці; - лояльність та професіоналізм; - пунктуальність
3	Особисті стандарти	- творчість; - виконання обов'язків; - старанність. - активність
4	Стандарт продуктивності	- дотримання термінів виконання завдань; - пониження, звільнення; - якість роботи; - отримання доплат, бонусів та винагород.

Джерело: розроблено автором

Типові та релевантні питання для оцінки кваліфікації персоналу за кожною групою критеріїв представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Анкета для оцінки якості людських ресурсів компанії за критеріями кожної групи

№	Питання	Оцінка
1	2	3
1	Критерії класифікації. 1) Чи мають працівники достатній рівень знань та навичок? 2) Чи має працівник рівень освіти/кваліфікації у своїй сфері діяльності? 3) Чи проходили працівники навчання або курси підвищення кваліфікації? 4) Чи має працівник практичний та робочий досвід у своїй сфері діяльності?	Оцінка експерта від 0,1 до 1
2	Поведінкові критерії 1) Чи бажає працівник відвідувати навчальні курси? 2) Чи систематично працівник виконує поставлені перед ним завдання? 3) Чи виникають конфлікти на робочому місці? 4) Чи вчасно працівник з'являється на робочому місці?	Оцінка експерта від 0,1 до 1
3	Особисті критерії 1) Чи пропонував працівник нові ідеї або проекти? 2) Чи відповідально ставиться працівник до своїх обов'язків? 3) Чи серйозно працівник ставиться до своєї роботи? 4) Чи вважаєте ви людину активною та енергійною на роботі?	Оцінка експерта від 0,1 до 1
4	Критерії ефективності 1) Чи виконував працівник задані стандарти роботи протягом заданого часу? 2) Чи отримував працівник коли-небудь догану або пониження в посаді? 3) Чи задоволений працівник якістю виконаної роботи? 4) Чи отримував працівник матеріальну або нематеріальну винагороду за останні два роки?	Оцінка експерта від 0,1 до 1

Джерело: розроблено автором

Наприклад, для оцінки якісних характеристик персоналу за категоріями респондентів та підвищення продуктивності праці розглянемо наступне.

ПрАТ «Оболонь» з максимальною оцінкою 1 (в опитуванні візьмуть участь 12 спеціалістів). Основні результати опитування та середньозважені показники представлені в таблиці 3.5.

Середнє арифметичне значення діапазону результатів оцінки якісних характеристик персоналу за категоріями респондентів:

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

Таблиця 3.5

**Оцінювання якісних характеристик персоналу за різними категоріями
опитаних ПрАТ «Оболонь»**

№	Критерії оцінювання персоналу	Коло опитаних											
		Керівник - експерт				Колеги по роботі				Працівник			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Класифікаційний критерій	0,75	0,70	0,65	0,65	0,70	0,75	0,75	0,80	0,85	0,70	0,80	0,80
2	Поведінковий критерій	0,70	0,75	0,90	0,80	0,65	0,60	0,70	0,65	0,80	0,85	0,95	0,85
3	Особистісний критерій	0,80	0,80	0,75	0,85	0,80	0,70	0,75	0,80	0,96	0,80	0,95	0,90
4	Критерій ефективності	0,65	0,50	0,70	0,65	0,85	0,85	0,75	0,75	0,75	0,60	0,75	0,75
5	Сума значень кожного експерта	2,9	2,75	3,0	2,9	3,0	2,9	2,9	3,0	3,36	2,9	3,4	3,3
6	Середнє арифметичне значення	2,88				2,9				3,24			

Джерело: складено і розраховано автором

Діапазон середнього арифметичного значення якісних характеристик персоналу в різних категоріях респондентів ПрАТ «Оболонь» становить від 2,8 до 3,24. Це достатній, але не найвищий рівень нематеріальної мотивації персоналу, і

було б доцільно розробити рекомендації щодо нематеріальної мотивації для підвищення продуктивності праці в "Оболоні".

Це достатній рівень нематеріальної мотивації персоналу, але не найвищий, що свідчить про те, що підприємству бажано було б надати рекомендації щодо нематеріальної мотивації задля підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь».

З точки зору керівника, найбільш проблемним критерієм є критерій оперативності (найнижчий критерій становить 0,50 бала). Тому бажано підвищити якість роботи та пришвидшити виконання завдань.

Менеджери вважають, що слід звернути увагу на підвищення мотивації праці на підприємстві.

Найбільш проблемним у колективі є дотримання норм поведінки (0,60 бала найнижчий критерій). Тому необхідно спокійно вирішувати особисті та робочі конфлікти, покращувати психологічний клімат у колективі. Також варто стежити, наприклад, за трудовою дисципліною окремих працівників.

Щодо окремих працівників, то вони досить високо оцінюють свою кваліфікацію, особистісні та поведінкові якості. Зазвичай це пояснюється суб'єктивністю оцінки та складністю самооцінки. Більшість працівників вважають критерій ефективності проблематичним у власній діяльності - 0,75 бала в анкеті.

Реалізувавши деякі з вищезазначених кроків, підприємство може досягти окреслених цілей своєї діяльності та отримати від них позитивні ефекти - після впровадження програми підвищення продуктивності праці можна досягти запланованого рівня продуктивності праці та подолати певні проблемні моменти в діяльності підприємства.

З метою підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь». пропонуємо наступні заходи нематеріальної та матеріальної мотивації (таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

**Витрати підприємства на стимулювання програми підвищення
продуктивності праці інструментами нематеріальної та матеріальної
мотивації у проєктному році**

Захід	Категорія персоналу	Спеціальна пропозиція	Термін	Витрати	Загальні витрати
1	2	3	4	5	6
Підготовка та перепідготовка кадрів	Управлінський персонал	Дистанційний курс «Впроваджує успішні стратегії в бізнесі та розкриє свій лідерський потенціал»	2 місяці	3 000 грн. в місяць на одну особу для 50 осіб	300 000 грн.
	Виробничий персонал	Тренінги з виробничої логістики та техніки безпеки	1 місяць	1 500 грн. в місяць на одну особу для 100 осіб	150 000 грн.
Заочне дистанційне навчання	Для працівників, які мають базову середню освіту	Фінансування навчання у Національному університеті харчових технологій за спеціальністю 181 «Харчові технології та інженерія» ОС «Бакалавр»	4 роки та 6 місяців	60 750 грн. за 1 особу за весь термін навчання для 10 осіб	607 500 грн.
Медичне страхування від нещасного випадку на виробництві	Для всіх	Послуги медичного страхування замовляємо у Приват банку, пакет послуг «Стандарт».	12 місяців	30 гривень на місяць за кожного працівника (3157 осіб)	1 136 520 грн.
Відпочинок	Для всіх	Сертифікат на масаж	1 раз у рік	500 грн. для 500 осіб	250 000 грн.
Разом витрат:					2 444 020 грн.

Джерело: складено і розраховано автором

Аналіз світової практики та проблематики підвищення продуктивності праці на підприємствах інших країн показує, що застосування запропонованих напрямів нематеріального стимулювання може призвести до зростання продуктивності праці

та збільшення обсягів продажу від 1 до 10%.

Прогнозоване збільшення обсягів реалізації продукції за рахунок впровадження програми підвищення продуктивності праці на ПАТ "Оболонь" розраховане за умови 50 % від мінімально можливого зростання, тобто 0,05 %:

Приріст обсягу реалізації продукції в такому випадку становитиме:

$$5549706 * 0,005 = 27748,53 \text{ тис. грн.}$$

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції в проектному році складе:

$$5549706 + 27748,53 = 5577454,53 \text{ тис. грн.}$$

Розрахуємо прибуток від проекту в проектному році.

При цьому врахуємо, що собівартість продукції також зростатиме в частині змінних витрат на той самий відсоток, що і обсяг виробництва (реалізації продукції). При умові, що змінні витрати становлять на підприємстві 75% від усіх витрат, прибуток в проектному році становитиме:

$$\begin{aligned} 5577454,53 - (4070109 * 0,75 * 1,005 + 4070109 * 0,35) - 2444,02 = \\ = 1\,489\,958,60 \text{ тис. грн.} \end{aligned}$$

Таким чином, можемо розрахувати приріст прибутку від запровадження комплексу заходів:

$$27748,53 - (4070109 * 0,75 * 0,005) - 2444,02 = 10041,6 \text{ тис. грн}$$

Проект з розробки програми підвищення продуктивності праці ПАТ «Оболонь» із застосуванням елементів матеріального нематеріального стимулювання з урахуванням зарубіжного досвіду є ефективним і принесе додатковий прибуток у розмірі 10041,6 тис. грн та чистий прибуток у розмірі

8 234,11 тис. грн (без урахування податку на прибуток за ставкою 18%).

Для оцінки ефективності даних пропозицій з підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь» доцільно розрахувати їх ефективність з точки зору очікуваного інвесторами чистого прибутку, використовуючи показники, що застосовуються для оцінки інвестицій в проекти: нинішню вартість, чисту нинішню вартість, індекс прибутковості та термін окупності.

Для цього додатково визначимо зміну обігових коштів, які в даному випадку і виступатимуть інвестиційним витратами проекту. За даними підприємства вони становлять як правило 3-6 % від 80-85 % приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження запропонованого комплексу заходів.

$$\text{Зміна обігових коштів} = \frac{4070109 * 0,75 * 0,005 * 85}{100} * \frac{6}{100} = 778,41 \text{ тис. грн.}$$

Розрахуємо нинішню вартість майбутніх грошових потоків за життєвий цикл проекту.

$$\sum_{i=1}^N HB = \sum_{i=1}^N \frac{ЧГП}{(1+p)^i} \quad (3.1)$$

де ЧГП – чистий генерований грошовий потік;

НВ – нинішня вартість проекту;

p – ставка дисконтування (25%);

i – термін життєвого циклу проекту приймаємо на рівні 3 років;

Розрахуємо коефіцієнт приведення на i-й рік життєвого циклу проекту – α

$$\alpha_{1 рік} = \frac{1}{(1 + 0,25)^1} = 0,8$$

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

$$\alpha_{3рік} = \frac{1}{(1 + 0,25)^3} = 0,51$$

$$\sum \alpha = 1,95$$

Отже, нинішня вартість становитиме:

$$NB = 8\,234,11 * 1,95 = 16\,056,52 \text{ тис. грн.}$$

Чиста нинішня вартість:

$$ЧНВ = \sum NB - П, \quad (3.2)$$

Де П – початкові інвестиції.

$$ЧНВ = 16\,056,52 - 778,41 = 15\,278,11 \text{ тис. грн.}$$

Індекс доходності – є показником ефективності інвестицій і являє собою відношення дисконтованого прибутку до суми інвестиційних витрат.

$$\text{Індекс доходності інвестицій (ІД)} = 15\,278,11 / 778,41 = 19,627$$

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

Термін окупності (ТО) гарантований = інвестиції / середню нинішню вартість проекту = $778,41 / (16\,056,52 / 3) = 0,145$ року (2 місяці).

Показники оцінки інвестиційних проєктів переконливо свідчать про доцільність та ефективність впровадження на підприємстві запропонованого комплексу заходів.

Очікувані результати від впровадження програми підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь» представлено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Прогноз від впровадження комплексу заходів, що впливатимуть на підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Оболонь » (тис. грн.)

№	Показник	Значення показника
1	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації продукції	27748,53
2	Приріст витрат на реалізацію комплексу заходів	2444,02
3	Приріст змінних витрат при зростанні чистого доходу	15262,91
4	Приріст прибутку від реалізації продукції	10041,6
5	Приріст чистого прибутку (сума без податку на прибуток 18%)	8 234,11

Джерело: складено автором.

Таким чином, можна зробити висновок, що реалізований проєкт є економічно ефективним, оскільки розрахунковий чистий прибуток становить 8 234,11 тис. грн.

3.3 Оцінка впливу запропонованого комплексу заходів на основні показники діяльності підприємства

Впровадження програм підвищення продуктивності праці на ПАТ "Оболонь" дозволить збільшити чистий прибуток та чистий дохід підприємства за рахунок поліпшення системи мотивації праці на підприємстві, відповідно до національної та міжнародної практики.

Запропонований проєкт захід ефективний і мета підвищення продуктивності праці була досягнута, про що свідчать показники ефективності проєкту.

В результаті реалізації проєкту співробітники стануть більш мотивованими, отримають позитивні емоції та враження від отриманих подарунків, співробітники отримають медичне страхування від нещасних випадків за рахунок підприємства, співробітники отримають нові знання завдяки підвищенню кваліфікації та навчанню в НУХТ, співробітники стануть більш ініціативними у своїй роботі.

Розрахуємо вплив запропонованих заходів на господарську діяльність ПрАТ "Оболонь" та показники її ефективності в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Вплив запропонованого заходу на показники ефективності господарської діяльності ПрАТ «Оболонь» (тис. грн.)

Показники	До впровадження,	Після впровадження	Абс. відх., (+,-)	Відн. відх. (%)
1	2	3	4	5
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	5549706	5577454,53	27748,53	0,50
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	4070109	4087815,93	17706,93	0,44
Витрати на 1 грн. чистої виручки від реалізації, грн	0,7333	0,7329	-0,0004	-0,05
Валовий прибуток, тис. грн	1479597	1 489 638,60	10 041,60	0,68
Чистий прибуток, тис. грн.	1213269,54	1221503,652	8 234,11	0,68
Рентабельність продукції, %	29,81	29,88	0,07	-

Джерело: складено автором

Таким чином, чистий прибуток підприємства від реалізованого проєкту становить 8 234,11 тис. грн.

Виручка від реалізації продукції зросла на 27748,53 тис. грн (0,05%), що відповідає міжнародному досвіду. Рентабельність продукції зросла на 0,07 %

Запропоновані заходи демонструють позитивні результати показників та ефективність їх впровадження на ПрАТ "Оболонь".

У таблиці 3.9 показано вплив запропонованого проєкту на показник ефективності використання персоналу на ПрАТ "Оболонь".

Таблиця 3.9

Вплив запропонованого заходу на показники ефективності використання персоналу ПрАТ «Оболонь»

Показники	До впровадження, 2020 рік	Після впровадження заходу	Абс. відх.,(+,-)	Відн. відх.,%
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	5549706	5577454,53	27748,53	0,50
Чисельність працівників, осіб	3157	3157	0	0
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	1 757,90	1 766,69	8,79	0,500
Трудомісткість, ос./тис. грн.	0,000569	0,000566	-0,000003	-0,498

Джерело: складено автором

У результаті цього заходу продуктивність праці, показник ефективності використання персоналу, зросла на 8,79 тис. грн./особу з 1757,9 тис. грн./особу до 1 766,69 тис. грн./особу у проєктному році завдяки збільшенню обсягів продажу продукції. Показник трудомісткості знизився на 0,498 %. Кількість працівників не збільшилася після реалізації запропонованого проєкту, додаткових працівників у рамках проєкту програми підвищення продуктивності праці не було потрібно.

Отже, можна зробити висновок, що ПрАТ "Оболонь" може розраховувати на збільшення чистого прибутку у результаті реалізації запропонованого проєкту. Проєкт є ефективним і сприятиме покращенню економічних показників діяльності, фінансового стану та дозволить підприємству досягти поставленої в роботі мети (підвищення продуктивності праці).

ВИСНОВКИ

Отже, продуктивність праці - це ефективність витрат конкретної праці, що визначається обсягом продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або часом, витраченим на одиницю продукції.

Управління продуктивністю праці на підприємствах фактично є частиною загального процесу управління підприємством, включаючи планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання.

Проаналізовано основні цілі розробки програм підвищення продуктивності праці на підприємствах.

Програми підвищення продуктивності праці на підприємствах є організаційними, спрямованими на забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи оцінки продуктивності праці та зацікавленістю працівників у підвищенні ефективності діяльності компанії шляхом внесення змін у всі або деякі елементи організації - людські, структурні, культурні та технологічні, Комплекс економічних, мотиваційних і соціальних заходів, що досягається шляхом застосування мотиваційних чинників до людських ресурсів [26, с. 32-36].

Досліджено фактори, що впливають на продуктивність праці та резерви її підвищення.

Проаналізовано методичні підходи до визначення рівня продуктивності праці. За прямим або оберненим зв'язком між цими показниками розрізняють два показники: виробіток (продуктивність праці) та трудомісткість. Досліджено методичні підходи до визначення рівня продуктивності праці [43, с. 45].

"Оболонь" була заснована в 1986 році і виробляє широкий асортимент алкогольних та безалкогольних напоїв, які користуються великою популярністю в Україні. 2017 року компанія змінила структуру власності з відкритого акціонерного товариства на приватне акціонерне товариство.

Протягом багатьох років структура "Оболоні" формувалася завдяки диверсифікації виробництва, переходу на власне виробництво сировини, інноваційним методам та стратегії розвитку, спрямованій на абсолютну екологічну безпеку та повну соціальну відповідальність.

Від забезпечення матеріально-технічними ресурсами до процесу реалізації готової продукції, підготовки статистичних звітів та обліку виробничих витрат - структура управління дозволяє оперативно впливати на виробничий процес і забезпечувати ритмічну та прибуткову роботу в процесі виробництва.

Кількість працівників збільшилася на 973 особи у 2019 році та зменшилася на 303 особи у 2020 році; різке зменшення кількості працівників у 2020 році пов'язане із запровадженням карантину, що зменшило попит на працівників.

У 2020 році чистий дохід компанії збільшився на 83 558 грн порівняно з 2019 роком, тобто на 1,53%

Збільшення чистого доходу на 1,53% у 2020 році є позитивною тенденцією, Відбулося це і завдяки тому, що собівартість продукції у 2020 році знизилася на 4,86%.

Завдяки зниженню виробничої собівартості та збільшенню обсягів реалізації, прибуток від реалізації продукції та фінансовий чистий прибуток у 2020 р. збільшилися на 124,71% та 31,43% відповідно.

Позитивною тенденцією є поступове зростання фондівіддачі з 1,15 у 2019 році до 1,24 у 2020 році, тобто ефективність використання основних фондів та модернізації обладнання зросла, що призвело до зниження собівартості продукції.

Відповідно до обраної теми бакалаврської роботи було проаналізовано рівень продуктивності праці ПрАТ "Оболонь" у 2019-2020 роках. У 2019-2020 роках продуктивність праці зросла з 1579,8 грн до 1757,9 грн на одного працівника завдяки збільшенню виручки та скороченню на 303 працівника у 2020 році.

Кількість працівників у непромисловому секторі становила 1095 у 2019 році та 839 у 2020 році, тоді як кількість працівників в установах зменшилася на 303.

За статтю переважну більшість працівників становили чоловіки у 2019 році (77,4%) та у 2020 році (78,2%).

За віком значну частку працівників становлять особи віком від 30 до 40 років, які у 2020 році становитимуть 44,4%.

Розглянуто механізми матеріальної та нематеріальної мотивації людських ресурсів для підвищення продуктивності праці; запропоновано проведення 360-градусної оцінки персоналу для визначення потреби в проєкті з розробки програми підвищення продуктивності праці для ПрАТ "Оболонь".

З метою підвищення продуктивності праці ПрАТ "Оболонь" пропонуємо програму підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення системи матеріальної та нематеріальної мотивації праці. Це:

1. Підготовка та перепідготовка персоналу.

2. Медичне страхування від нещасних випадків для всіх працівників ПрАТ "Оболонь".

3. Організація відпочинку для працівників – сертифікат на масаж.

Загальні витрати на проєкт "Програма підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення системи матеріальної та нематеріальної мотивації праці" склали 2444 тис. грн.

Чистий прибуток від впроваджених заходів становить 8234,1 тис. грн, індекс дохідності - 19,6, а термін окупності - 0,14 року або близько двох місяців.

Розраховано вплив запропонованого проєкту на економічні показники діяльності ПрАТ «Оболонь».

Виручка від реалізації продукції збільшилася на 27748,53 тис. грн., Рентабельність від реалізації продукції зросла з 29,81 % до 29,88 %, тобто на 0,07 %. Кількість працівників не збільшилася, оскільки проєкт не вимагав збільшення штату після впровадження запропонованого проєкту.

У результаті цього заходу продуктивність праці, показник ефективності використання людських ресурсів, зросла з 1757,90 тис. грн./особу до 1766,69 тис. грн./особу у проєктному році. Показник трудомісткості зменшився на 0,498%.

Отже, проєкт є ефективним і сприяє покращенню економічних показників, фінансового стану та досягненню поставленої в роботі мети (підвищення продуктивності праці).

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адова І.А. Оцінка компетентності як інструмент винагороди персоналу організації: Вісник Томського державного університету. 2016 р., № 336. С. 119 - 124.
2. Ансофф І. Стратегічне управління. Наук.ред. та авт. авт. передисл. Л.І. Євченко. М: Економіка, 2017 р., 519 с.
3. Багрова І.В. Інноваційна складова праці менеджерів та її облік у кадровій політиці підприємства : Вісник економічної науки України. 2019. № 1. С. 28-29.
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник К.: Центр учбової літератури, 2018 р., 468 с.
5. Безпалько О.В., Бабік Ю.В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць. Київ, 2017 р. № 3 (178). 87 с.
6. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників. 2016 р., № 1., С. 42-48.
7. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 2019 р., 20 с.
8. Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник. К.: МАУП, 2016 р., 350 с .
9. Бойчик І.М. Економіка підприємства. К.: Атака, 2016 р., С. 113-114.
10. Бойчик І.М. Економіка підприємства: навч. посібник. К.: «Каравела»; Львів: , 2014 р., 298 с.
11. Бугуцький О. Ефективне використання праці - основа підвищення продуктивних сил суспільства. 2016 р., С. 3-9.

12. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2017 р., 440 с.
13. Вітвіцька О. В. Нормативне використання капіталу - основа підвищення продуктивності. 2017 р., С. 3 - 7.
14. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці. 2016 р., С. 29-33.
15. Гончарова, С. Ю. Формування ефективної системи мотивації на основі 2019 р., С. 34-39.
16. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2017 р., 535 с.
17. Даниленко О. А. Особливості діагностики системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу організації в умовах конкурентного середовища. 2018 р., № 8 (110). С. 92–102.
18. Дяків, О. П. Оцінка персоналу методом ASSESSMENT CENTER. 2019 р., С. 100-104.
19. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К. : Кондор, 2017 р., 432 с.
20. Єсінова Н.І.Е-83 Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.- метод. посібник. Х. : ХДУХТ, 2017 р., 45 с.
21. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2017 р, 427 с.
22. Звіт про управління ПрАТ «Оболонь» за 2019 рік URL: <https://obolon.ua/files/shareholders/b7ea9b5b02daebad57213c08134a9173.pdf> (дата звернення: 23.05.2023)
23. Звіт про управління ПрАТ «Оболонь» за 2020 URL: <https://obolon.ua/files/shareholders/023296c9f6e17ab3ae1c5e864b801653.pdf> (дата звернення: 23.05.2023)
24. Зленко А. М. Оцінка працівників методом «360 градусів». Економічний

вісник університету. URL: <http://surl.li/hwmsu> (дата звернення: 23.05.2023)

25. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : Знання, 2018р. 407 с.
26. Клочков А. Р. Мотивація персоналу на стратегію компанії. Управління персоналом. 2019. № 9. С. 32–36.
27. Коваленко, Т.В. Здійснення функцій служби управління персоналом та керівників лінійних та функціональних підрозділів щодо забезпечення якості праці персоналу: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Дніпропетровськ: Нац. гірничий ун-т, 2018 р., С. 167-169.
28. Колот А. М, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2019 р. 711 с.
29. Козоріз М. А. Вплив підприємництва на розв'язання соціально – економічних проблем. 2019 р. С. 188–193.
30. Кудінова А. Аналіз продуктивності праці. 2019 р., с. 79-88.
31. Левченко А.О. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві. Кіровоград: КНТУ, 2018. С. 155-163.
32. Левченко О. М. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили. 2016. С. 14-19.
33. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону: моногр. Кіровоград: КОД. 2017 р., 136 с.
34. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів, 2018 р., 248 с.
35. Малахова В.М. Збалансована система показників, їх розробка та аналіз– Кіровоград: КНТУ, 2017 р., вип. 12. Ч. 1. С. 266-273.
36. Матушко А. Є. Оцінка ефективності навчання персоналу. 2019 р. Випуск 132, т. 145. С. 108-114.
37. Муха В.М. Удосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві. Наукові здобутки молоді — вирішенню проблем харчування людства

у ХХІ столітті: Матеріали 89 Міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів, м. Київ, 3-7 квітня 2023 р. Київ: НУХТ, 2023 р. Ч. 3. с. 84.

38. Мірошниченко І.С. Резерви росту продуктивності праці різних типів виробництв. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2017, 807 с.

39. Одегов Ю.Г. Управління персоналом. Фінстатінформ, 2017. С. 142.

40. Особливості управління персоналом в ІТ- сфері . 2017 р, С. 117-120.

41. Офіційний сайт ПрАТ «Оболонь» URL: <https://obolon.ua/ua>. (дата звернення: 23.05.2023)

42. Писаренко Б. А. Регламентна система управління продуктивністю праці. 2019. №2 С. 113 – 116

43. Попова І.А. Систематизація чинників, що впливають на рівень продуктивності праці й заробітної плати. 2018. №1. С. 118 – 119

44. Пасека С. Р. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка. 2018. №3. С. 45

45. Писаренко Б.А. Регламентна система управління продуктивністю праці. – 2019.– №2. – с.113-116

46. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. К. : КНЕУ, 2019. 351 с.

47. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. 2018. № 6. С. 45-51.

48. Сівашенко Т. Сучасні підходи до оцінки персоналу. 2019. Випуск 8. Ч. 2. С. 315- 317.

49. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації. 2017. № 1. С. 29-35.

50. Семикіна М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки. [Електронний ресурс]. URL: http://pk.napks.edu.ua/library/compilations_vak/eiu/2010/3_4/p_88_94.pdf (дата звернення: 23.05.2023)

51. Семенов А.Г. Стратегічні методи підвищення ефективності виробництва на підприємствах. Запоріжжя: ГУ ЗІДМУ, 2016. 376 с.
52. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір. «Львівська політехніка», 2018. 392 с.
53. Уорд П. Метод 360 градусів; [пер. с англ.]. HIPPO Publishing, 2019. 352 с.
54. Управління персоналом: навч. посібник / В.М. Гончаров, О.В. Додонов, І.А. Кириченко, Є.В. Гончаров, О.І. Кірнос, І.В. Точонов. Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2018. 148 с.
55. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: моногр. / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2016. 208 с.
56. Ярошевська О.В. Резерви поліпшення основних техніко– економічних показників діяльності підприємства URL: <http://surl.li/hwmtt> (дата звернення: 23.05.2023)
57. Яценко О.І. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємства URL: <http://surl.li/hwmua> (дата звернення: 23.05.2023)
58. Sink, D. S. Performance management: planning, measurement and evaluation, control and improvement. 2019.
59. Cruz, O., Brian, R. Involving employees in process of improving labor efficiency: informal knowledge, loyalty, trust // Motivation and remuneration of labor. 2016. № 2.
60. Zubov, V. M. How labor productivity is measured in USA. M., 2016.
61. Demchenkov, V. S., Mileta, V. I. System analysis of enterprise activity. M., 2016.

ДОДАТКИ

Додаток А

Консолідований баланс
(Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2019 р.
Форма №1-к

Код за ДКУД			1801007
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	6 857	6 026
первісна вартість	1001	43 396	43 963
накопичена амортизація	1002	(36 539)	(37 937)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	20 201	18 141
Основні засоби	1010	4 867 736	4 611 402
первісна вартість	1011	11 940 760	12 003 847
знос	1012	(7 073 024)	(7 392 445)
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
первісна вартість	1016	0	0
знос	1017	(0)	(0)
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
первісна вартість	1021	0	0
накопичена амортизація	1022	(0)	(0)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	109 397	57 581
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Гудвіл	1050	0	0
Гудвіл при консолідації	1055	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0

Інші необоротні активи	1090	14	14
Усього за розділом I	1095	5 004 205	4 693 164
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	719 638	753 270
Виробничі запаси	1101	0	0
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	0	0
Товари	1104	0	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	203 818	260 966
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	89 746	44 300
з бюджетом	1135	35 310	51 330
у тому числі з податку на прибуток	1136	5 475	4 813
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9 897	18 911
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	16 876	16 228
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	30 659	18 927
Усього за розділом II	1195	1 105 944	1 163 932
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	6 110 149	5 857 096

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	73 144	73 144
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	2 763 289	2 603 868
Додатковий капітал	1410	5 997	1 916
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-746 302	-329 248
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(13 580)	(13 580)
Інші резерви	1435	0	0

Неконтрольована частка	1490	0	0
Усього за розділом I	1495	2 082 548	2 336 100
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	542 401	426 702
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	487 124	180 402
Інші довгострокові зобов'язання	1515	267 953	260 062
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви	1530	0	0
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0	0
резерв незароблених премій	1533	0	0
інші страхові резерви	1534	0	0
Інвестиційні контракти	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	1 297 478	867 166
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	1 419 600	1 395 479
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
товари, роботи, послуги	1615	1 021 281	909 794
розрахунками з бюджетом	1620	91 167	104 445
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	164
розрахунками зі страхування	1625	5 926	6 382
розрахунками з оплати праці	1630	44 447	57 270
одержаними авансами	1635	64 560	120 483
розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	11 462	13 639
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	69 804	44 462
Усього за розділом III	1695	2 730 123	2 653 830
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	6 110 149	5 857 096

Керівник

Булах І.В.

Головний бухгалтер

Бахов І.І.

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

Код за ДКУД			1801008
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 466 148	5 078 764
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховування	2012	(0)	(0)
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4 277 833)	(4 292 370)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	(0)	(0)
Валовий:			
прибуток	2090	1 188 315	786 394
збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	62 681	85 301
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0	0
Адміністративні витрати	2130	(337 100)	(303 955)
Витрати на збут	2150	(661 989)	(675 489)
Інші операційні витрати	2180	(32 219)	(20 451)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	219 688	0
збиток	2195	(0)	(128 200)

Дохід від участі в капіталі	2200	39 058	90 188
Інші фінансові доходи	2220	280	4 259
Інші доходи	2240	216 198	6 725
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(329 215)	(275 269)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(1 418)	(23 505)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	144 591	0
збиток	2295	(0)	(325 802)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	113 042	-39 618
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	257 633	0
збиток	2355	(0)	(365 420)

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	-4 081	-2 902
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-4 081	-2 902
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	(0)	(0)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-4 081	-2 902
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	253 552	-368 322
Чистий прибуток (збиток), що належить: власникам материнської компанії	2470	0	0
неконтрольованій частці	2475	0	0
Сукупний дохід, що належить: власникам материнської компанії	2480	0	0
неконтрольованій частці	2485	0	0

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 157 057	3 267 238
Витрати на оплату праці	2505	626 692	529 153
Відрахування на соціальні заходи	2510	132 414	113 058
Амортизація	2515	422 999	457 032
Інші операційні витрати	2520	1 159 110	1 296 562
Разом	2550	5 498 272	5 663 043

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	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0,792400	-1,123900
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0,792400	-1,123900
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0,00	0,00

Керівник

Булах І.В.

Головний бухгалтер

Бахов I.I.

Консолідований баланс
(Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2020 р.
Форма №1-к

Код за ДКУД			1801007
Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	6 026	4 686
первісна вартість	1001	43 963	43 969
накопичена амортизація	1002	(37 937)	(39 283)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	18 141	11 272
Основні засоби	1010	4 611 402	4 352 291
первісна вартість	1011	12 003 847	12 080 275
знос	1012	(7 392 445)	(7 727 984)
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
первісна вартість	1016	0	0
знос	1017	(0)	(0)
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
первісна вартість	1021	0	0
накопичена амортизація	1022	(0)	(0)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	57 581	18 542
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	14	14
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Гудвіл	1050	0	0
Гудвіл при консолідації	1055	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0

Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	4 693 164	4 386 805
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	753 270	1 015 849
Виробничі запаси	1101	559 903	824 163
Незавершене виробництво	1102	67 739	73 543
Готова продукція	1103	72 341	84 609
Товари	1104	53 287	33 534
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	260 966	272 112
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	44 300	101 840
з бюджетом	1135	51 330	69 326
у тому числі з податку на прибуток	1136	4 813	4 233
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	18 911	20 095
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	16 228	17 048
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	18 927	5 983
Усього за розділом II	1195	1 163 932	1 502 253
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	5 857 096	5 889 058

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	73 144	73 144
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	2 603 868	2 445 387
Додатковий капітал	1410	1 916	1 198
Емісійний дохід	1411	8 353	8 353
Накопичені курсові різниці	1412	-6 437	-7 155
Резервний капітал	1415	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-329 248	167 847
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(13 580)	(13 580)
Інші резерви	1435	0	0

Неконтрольована частка	1490	0	0
Усього за розділом I	1495	2 336 100	2 673 996
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	426 702	410 551
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	180 402	609 731
Інші довгострокові зобов'язання	1515	260 062	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви	1530	0	0
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0	0
резерв незароблених премій	1533	0	0
інші страхові резерви	1534	0	0
Інвестиційні контракти	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	867 166	1 020 282
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	255 933	394 848
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	1 139 546	661 136
товари, роботи, послуги	1615	909 794	709 905
розрахунками з бюджетом	1620	104 445	102 148
у тому числі з податку на прибуток	1621	164	414
розрахунками зі страхування	1625	6 382	4 980
розрахунками з оплати праці	1630	57 270	80 097
одержаними авансами	1635	120 483	183 041
розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	13 639	33 497
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	44 462	23 252
Усього за розділом III	1695	2 653 830	2 194 780
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	5 857 096	5 889 058

Керівник

Булах І.В.

Головний бухгалтер

Бахов І.І.

Консолідований звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за 2020 рік
Форма №2-к

I. Фінансові результати

Код за ДКУД			1801008
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 549 706	5 466 148
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховування	2012	(0)	(0)
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4 070 109)	(4 277 833)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	(0)	(0)
Валовий: прибуток	2090	1 479 597	1 188 315
збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	74 094	50 572
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0	0
Адміністративні витрати	2130	(361 150)	(337 100)
Витрати на збут	2150	(719 636)	(661 989)
Інші операційні витрати	2180	(6 593)	(20 110)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	466 312	219 688
збиток	2195	(0)	(0)

Дохід від участі в капіталі	2200	0	39 058
Інші фінансові доходи	2220	338 280	280
Інші доходи	2240	15 776	-1 418
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(255 444)	(329 215)
Втрати від участі в капіталі	2255	(1 618)	(0)
Інші витрати	2270	(238 394)	(-216 198)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	324 912	144 591
збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	13 702	113 042
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	338 614	257 633
збиток	2355	(0)	(0)

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	-718	-4 082
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-718	-4 082
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	(0)	(0)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-718	-4 082
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	337 896	253 551
Чистий прибуток (збиток), що належить:			
власникам материнської компанії	2470	0	0
неконтрольованій частці	2475	0	0

Сукупний дохід, що належить:			
власникам материнської компанії	2480	0	0
неконтрольованій частці	2485	0	0

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 993 302	3 157 057
Витрати на оплату праці	2505	705 528	626 692
Відрахування на соціальні заходи	2510	149 141	132 414
Амортизація	2515	399 564	422 999
Інші операційні витрати	2520	1 204 645	1 159 110
Разом	2550	5 452 180	5 498 272

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	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	1,041500	0,792400
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	1,041500	0,792400
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0,00	0,00

Керівник

Булах І.В.

Головний бухгалтер

Бахов І.І.

