

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра економіки та фінансів підприємства

# **ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

## **Управління ефективністю праці на підприємстві**

за матеріалами приватного акціонерного товариства  
«Пенто Пак», м. Бориспіль

Студента 2 курсу 1м групи,  
спеціальності 051 «Економіка»,  
спеціалізації «Економіка та  
безпека бізнесу»

Цуркана Олега  
Олексійовича

Науковий керівник –  
канд. екон. наук, доцент

Камінський Сергій  
Іванович

Гарант освітньої програми  
д-р екон. наук, проф.

Блакита Ганна  
Владиславівна

Київ 2019



**ЗМІСТ**

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методичні засади управління ефективністю праці на підприємстві .....	7
РОЗДІЛ 2. Аналіз ефективності праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак»	
2.1 Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства .....	19
2.2 Аналіз обсягу складу і руху працівників підприємства .....	26
2.3 Оцінка ефективності праці на підприємстві .....	32
РОЗДІЛ 3. Планування показників ефективності праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» .....	39
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ .....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	65
ДОДАТКИ .....	71

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В умовах посиленої конкуренції досягнення стійкого розвитку та конкурентних переваг підприємства на ринку стає можливим за умови впровадження інновацій та підвищення ефективності його господарської діяльності, у тому числі за рахунок зростання ефективності праці. Підвищення ефективності праці — це складний процес, але він є економічно необхідним для будь-якої системи господарства, оскільки сприяє розв'язанню багатьох економічних і соціальних проблем. Його економічна сутність полягає в зменшенні кількості затрат на виробництво, або збільшенні результатів діяльності підприємства, зокрема збільшення обсягів виробництва продукції при затратах однієї і тієї ж кількості часу. Тому питання, пов'язані з ефективністю праці та зростанням її рівня, залишаються завжди актуальними, вирішення яких є передумовою забезпечення конкурентоспроможності продукції, підвищення темпів розвитку економіки, рівня життя населення тощо.

Питання праці, а відповідно і її ефективності активно досліджувалося багатьма науковцями. Вагомий внесок у дослідження зробили такі вчені - економісти: Ю.В. Буц [5], В.А. Гавриленко [7], О.А. Грішнова [11], Р.Н. Масалаб [32], Т.І. Олійник [40], Д.С. Сінк [44], Р.В. Янковий [52], Ю.В. Міронова [36], С.В. Мочерний [38], А.М. Колот [20], Є.О. Кончаковський [21], І.А. Маринич[31].

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів сприяє збільшенню обсягу випуску і реалізації продукції, зниженню її собівартості та ціни, підвищенню конкурентоспроможності на ринку, збільшенню прибутків і відрахувань у бюджет та фонди, зміцненню фінансового стану підприємства, забезпечує формування іміджу підприємства, дозволяє виявити основні фактори впливу на продуктивність праці. Зростання ефективності праці забезпечує конкурентні переваги країни, її сталий економічний розвиток в умовах всеохоплюючої глобалізації. Актуальним

постає визначення сутності ефективності праці в сучасних умовах соціально-економічного розвитку як основи трудової діяльності.

**Метою** роботи є обґрунтування програми підвищення ефективності праці персоналу підприємства.

Для досягнення цієї мети необхідно розв'язати такі завдання:

- 1) визначити теоретико-методичні засади управління ефективністю праці на підприємстві;
- 2) здійснити аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства ПрАТ «Пенто Пак» м. Бориспіль;
- 3) проаналізувати обсяг, склад і рух працівників підприємства ПрАТ «Пенто Пак» м. Бориспіль;
- 4) оцінити ефективності праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» м. Бориспіль;
- 5) здійснити планування показників ефективності праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» м. Бориспіль.

**Об'єктом** дослідження виступає процес використання трудових ресурсів підприємства.

**Предметом** дослідження виступають теоретико-методологічні та практичні положення оцінювання і формування ефективності праці персоналу на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак».

**Емпіричною базою** дослідження є приватне акціонерне товариство «Пенто Пак» ідентифікаційний код за ЄДРПОУ 20620489, що є юридичною особою приватного права відповідно до законодавства України, створене як Приватне акціонерне товариство «Пенто Пак», зареєстровано Виконавчим комітетом Бориспільської міської ради Київської області, 26.05.1998 року. Юридична і фактична адреса підприємства: 08300, Київська обл., м. Бориспіль, вул. Броварська, 5. Підприємство здійснює свою діяльність за такими напрямками (згідно з КВЕД):

- 22.21 Виробництво плит, листів, труб і профілів з пластмас;
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля;

- 18.12 Друкування іншої продукції.

**Теоретичною та методологічною** основою дослідження є законодавчі та нормативні акти, що регламентують функціонування підприємств, теоретичні та методологічні розробки вітчизняних і закордонних вчених, що досліджували питання ефективності і продуктивності праці, статистичні та аналітичні матеріали Державного комітету статистики України і фінансова звітність досліджуваного підприємства (зокрема Форма № 1 «Баланс» і Форма № 2 «Звіт про фінансові результати»).

**Методи дослідження.** У процесі дослідження використовувались такі методи: теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу – для з'ясування та уточнення сутності поняття «ефективність праці підприємства»; методи статистичного аналізу – для вивчення фінансового стану підприємства; методи економічного аналізу, синтезу, порівняння, аналогії – для оцінки значень показників, що досліджувалися; графічний метод – для наочного зображення статистичного матеріалу і схематичного зображення низки теоретичних і практичних положень дослідження; методи соціологічних досліджень – для здійснення анкетування за досліджуваною темою; статистичних методів: класифікацій, статистичного моделювання та прогнозування, факторного аналізу – для прогнозування майбутніх показників.

**Наукова новизна** полягає у розробці визначення механізму управління ефективністю праці підприємства та його схематичного зображення. Також розроблено методіку підвищення продуктивності праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» на основі досягнення оптимального рівня використання соціальних факторів.

**Практичне значення одержаних результатів.** Практична цінність одержаних результатів випускної кваліфікаційної роботи полягає у можливості збільшення продуктивності праці підприємства ПрАТ «Пенто Пак» з метою покращення своєї фінансової ситуації, забезпечення кадрової і економічної безпеки, дієвої адаптації до зовнішніх змін і тенденцій.

Узагальнення отриманої інформації є теоретичним підґрунтям для подальшого розвитку проблематики управління ефективністю праці ПрАТ «Пенто Пак» та інших підприємств, що працюють в сучасних ринкових умовах України.

**Апробація.** На основі досліджень опублікована стаття на тему: «Удосконалення управління ефективністю праці на підприємстві» у збірнику наукових статей студентів «Економіка і фінанси підприємства» / відп. ред. Г.В. Блакита. – Київ: КНТЕУ, 2019. – Ч.2. – 131 с.

Обсяг і структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг випускної кваліфікаційної роботи становить 83 сторінки друкованого тексту. Робота містить 25 таблиць та 5 рисунків. До її структури входить 5 додатків. Список використаних джерел налічує 52 найменування на 6 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Головною продуктивною силою суспільства є працююча людина. Праця була і залишається головним джерелом матеріального і духовного достатку, головною умовою життя і розвитку суспільства. Вся трудова діяльність людей здійснюється за участю трьох елементів: робочої сили, знарядь і предметів праці. Основна роль серед них належить робочій силі, яка використовує знаряддя і предмети праці. Засоби виробництва функціонують тільки у процесі праці. Готовий виріб або ж послуга є результатом процесу праці за певного рівня її продуктивності і ефективності.

Управління ефективністю праці на підприємстві являє собою частину загального процесу управління підприємством, що передбачає планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Весь цей процес ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

Відомо, що ефективність праці характеризує результативність праці й враховує низку соціально-психологічних аспектів: корисність результату праці; значущість трудових затрат для підприємства і суспільства; моральне задоволення від процесу трудової діяльності. Тому при формуванні оптимального механізму управління ефективністю праці на підприємстві необхідно використовувати потенціал працівників, постійне підвищення їхньої кваліфікації, досвід, формування програми ділової кар'єри, а також дотримання високої корпоративної культури на підприємстві. На рівні підприємства треба постійно вдосконалювати виробничий процес, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати умови праці максимально використовуючи власні ресурси [28].



Система управління ефективністю праці на підприємстві виконує роль важливого інструменту, за вмілого використання якого можна підвищити ефективність діяльності не лише персоналу, а й всього виробничого процесу, життєдіяльності структурних підрозділів підприємства. Тобто механізм формування ефективності праці виступає важливим етапом на шляху до збільшення прибутковості та конкурентоспроможності підприємства [6].

Дослідження показали, що механізм управління ефективністю праці характеризується як багаторівневий, у якому об'єднані складові різної природи: організаційні, технічні, економічні, соціальні. Виділити будь-який «чистий» однорідний механізм, у який би не втручалися риси іншої природи, неможливо. Тому найбільш вдалим буде саме організаційно-економічний механізм управління ефективністю праці, бо містить найбільшу кількість різнорідних механізмів у їх поєднанні. Розробці організаційно-економічного механізму управління передують моделювання впливу основних, найбільш значущих факторів на організаційну систему.

Для ефективності праці, як організаційної системи, такими факторами є:

- спосіб відтворення основних засобів і амортизаційна політика;
- режими праці й відпочинку робітників;
- упровадження досягнень науково-технічного прогресу;
- концентрація виробництва;
- рівень фінансування соціальних заходів і мотивація до праці[13].

Рівень ефективності праці в ринковій економіці характеризується системою взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих натуральних і вартісних показників, які відтворюють результат праці та можуть бути використані в господарському механізмі ринкової економіки.

У галузях матеріального виробництва такими показниками слугують загальна кількість продукції та кількість продукції в розрахунку на одиницю робочого часу, номенклатура й асортимент продукції; затрати праці на виробництво одиниці продукції. Щодо сфери нематеріального виробництва – вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність,

своєчасність, зручність, а також обсяг діяльності в грошовому виразі та затрати праці на одиницю обсягу діяльності.

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

Одним з основних показників ефективності праці вважають продуктивність.

На підставі аналізу літературних джерел нами було узагальнено підходи до трактування сутності категорії «продуктивність праці» (табл. 1.1)

*Таблиця 1.1*

**Підходи до тлумачення сутності категорії «продуктивність праці» у наукових дослідженнях**

Автор	Визначення
О.А. Грішнова [11]	Продуктивність праці - це показник, що характеризує співвідношення результатів праці та її витрат
Е.П. Качан [15]	Продуктивність праці - це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції
Р.Н. Масалаб [32]	Продуктивність праці - це локальний показник, який визначає, наскільки ефективно використовується робоча сила
МОП [34]	Продуктивність праці - це показник, який відображає ступінь ефективності використання праці
С.В. Мочерний [38]	Продуктивність праці - це ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг
Д.С. Сінк [44]	Продуктивність праці - це відношення кількості продукції, виробленою системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення продукції за той же період часу
Р.В. Янковий [52]	Продуктивність праці - це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції
А.А. Мазаракі[29]	Продуктивність праці – це результативність (плідність) праці, тобто результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства

Продуктивність праці - це ефективність її використання, співвідношення економічного результату діяльності системи (виручка від реалізації продукції, робіт, послуг; дохід; прибуток) і витрат, пов'язаних із залученням і використанням ресурсів праці (передусім витрат на заробітну плату, соціальні виплати, підбір і підготовку кадрів, охорону праці і ін.)

П.Е. Шлендер,  
Ю.П. Кокін [14]

Окремі учені відмічають, що в умовах сучасної ринкової економіки продуктивність праці вже недостатньо розглядати в якості здатності робити максимальний обсяг продукції за одиницю часу. Істотно важливішою може бути здатність швидше за конкурентів виробити якіснішу або принципово новішу продукцію (показниками продуктивності праці в цих умовах зможуть стати такі, як кількість нових товарів, вироблених за одиницю часу; час, що витрачається на просування нового товару на ринок).

У той же час і цей підхід до розуміння суті продуктивності не може бути абсолютизований, бо задовольняє критерій економічної ефективності виключно з позиції роботодавця, для якого витрати на працю є елементом загальних витрат. Низький рівень, зниження цих витрат (тобто і ріст ефективності використання ресурсу праці) може бути обумовлений низькими ставками заробітної плати.

Виходячи з вищенаведених неоднозначних підходів, можна дійти висновку, що продуктивність праці є досить суперечливою та дискусійною категорією за різними сутнісними підходами. У широкій суспільній концепції продуктивність праці – це розумова схильність людини до постійного пошуку вдосконалення трудової діяльності з урахуванням мінливих соціально-економічних умов. У вузькій технічній концепції продуктивність праці – це відношення одержуваного результату (обсягу продукції) до ресурсів, що використовуються у процесі праці.

Продуктивність праці можна визначати на рівні суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади та окремого працівника.

Як вже зазначалося, продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці. Залежно від прямого або оберненого відношення розрізняють два показника рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток - це кількість виробленої продукції за одиницю часу, або кількість продукції, що припадає на одного робітника за рік, квартал, місяць.

Виробіток визначається за формулою:

$$B = \frac{Q}{T}, \quad (1.1)$$

де:  $B$  – виробіток;

$Q$  – обсяг виробленої продукції.

$T$  – затрати робочого часу.

Залежно від одиниць виміру обсягу продукції і затрат праці, на підприємстві виробіток вимірюється:

- 1) натуральними показниками: штуки, тонни, метри (якщо асортимент продукції одноманітний). Натуральні показники є точними і наочними, але за ними неможливо оцінити різнорідну продукцію;
- 2) умовно-натуральними показниками: умовні банки консервів, умовні листи шиферу і т.д. (якщо підприємство випускає кілька видів схожої продукції). Ці показники приводять різну продукцію до одного виміру, але застосування таких показників дуже обмежене;
- 3) вартісні показники: обсяг продукції вимірюється у вартісному вираженні. Дані показники є найбільш універсальними, оскільки дозволяють порівнювати продуктивність праці при виробництві різного асортименту продукції [48].

Розрізняють такі види виробітку:

- годинний: виробіток на 1 відпрацьовану людино-годину;
- денний: виробіток на 1 відпрацьований людино-день;
- річний (квартальний, місячний): виробіток на 1 середньооблікового працівника.

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

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

Трудомісткість - характеризує затрати часу на одиницю продукції (обернена до виробітку) і визначається за формулою:

$$Tr = \frac{T}{Q}, \quad (1.2)$$

де: Tr – трудомісткість.

У табл. 1.2 наведена характеристика видів трудомісткості.

Таблиця 1.2

### Види трудомісткості

Вид	Змістова характеристика
Технологічна трудомісткість	Визначається витратами праці основних робітників (і погодинників, і відрядників). Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.
Трудомісткість обслуговування	Визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.
Виробнича трудомісткість	Складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.
Трудомісткість управління	Визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців.
Повнатрудомісткість	Відображає усі витрати праці на виготовлення одиниці продукції (це трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу).

\*Джерело: розроблено автором на основі [19].

Також розрізняють види трудомісткості за характером і призначенням:

- 1) нормативна трудомісткість: визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами;
- 2) фактична трудомісткість: виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи;

3) планова трудомісткість: затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

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

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

Методи вимірювання продуктивності праці залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Основні методи вимірювання подано в табл. 1.3

Таблиця 1.3

### Основні методи вимірювання продуктивності праці

Метод	Характеристика	Формула
Натуральний	Обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховують в натуральних одиницях (шт., тони, метри тощо). Цей метод широко використовується всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях, що виробляють однорідну продукцію. Метод має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різномірну продукцію. Крім того, метод не дозволяє врахувати зміни обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції.	$ПП = \frac{Q(\phi.o)}{T(n.g)}$ <p>(1.3)</p> <p>де:            ПП – продуктивність праці;            Q(ф.о.) – загальний обсяг виготовленої продукції у фізичних одиницях;            Т(н.г.) – кількість витраченого часу</p>

		у нормо-годинах.
--	--	------------------

## Продовження таблиці 1.3

Метод	Характеристика	Формула
Трудовий	Обсяг виробленої продукції визначається в нормо-годинах. Даний метод використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах. Метод має обмежене застосування, оскільки базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів. Крім того, на підприємствах розраховують здебільшого технологічну трудомісткість, яка виражає затрати часу лише основних робітників.	$ПП = \frac{Q(n.g.)}{\bar{q}}$ (1.4) де: Q(н.г.) - загальний обсяг виготовленої продукції у нормо-годинах; q – середньооблікова чисельність персоналу
Вартісний	Дозволяє порівняти різнорідну продукцію з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування та обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях. Метод ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий прибуток)	$ПП = \frac{Q}{\bar{q}}$ (1.5) або $ПП = \frac{Q}{T}$ (1.6)

\*Джерело: розроблено автором на основі [47].

Кожний з методів має свої позитивні та негативні сторони, але жоден з них, взятий окремо не може повністю виразити поняття «продуктивність праці». Тому, з метою всебічного аналізу зміни рівня ефективності праці та впливу на нього факторів необхідно використовувати систему трудових і вартісних показників; прямих і обернених.

Продуктивність праці є динамічним показником, тобто постійно змінюється під дією різної кількості чинників. Уся сукупність факторів по-різному впливає на зміну рівня та динаміку показника продуктивності праці, крім того, впливають різноманітні об'єктивні та суб'єктивні причини.

Фактори, що впливають на продуктивність праці - це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до зміни продуктивності праці.

Виділяють декілька класифікаційних ознак, за якими поділяють фактори

впливу на продуктивність праці. (табл. 1.4)

Таблиця 1.4

### Класифікація факторів впливу на продуктивність праці

Класифікаційна ознака	Фактори
1) За середовищем	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зовнішні</li> <li>• внутрішні</li> </ul>
2) За сферою виникнення	<ul style="list-style-type: none"> <li>• внутрішньовиробничі</li> <li>• галузеві</li> <li>• регіональні</li> <li>• загальнодержавні</li> </ul>
3) За чинниками впливу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соціально-економічні</li> <li>• матеріально-технічні</li> <li>• організаційно-економічні</li> </ul>

\*Джерело: розроблено автором на основі [43].

За середовищем фактори продуктивності праці можна поділити на:

- 1) зовнішні, на які підприємство не в змозі впливати (стан науково-технічного прогресу, зміни рівня цін та інфляції, рівень освіти і кваліфікації, рівень конкуренції);
- 2) внутрішні, на які підприємство може впливати (технологічний рівень виробництва, організація виробництва і праці, рівень спеціалізації і кооперування, форми оптимізації використання робочого часу).

За сферою виникнення і дії фактори продуктивності праці можна поділити на:

- 1) внутрішньовиробничі - ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;
- 2) галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі;
- 3) регіональні - це фактори продуктивності праці, що характерні для даного регіону;
- 4) загальнодержавні - це такі фактори, які спричиняють зміну продуктивності праці в усій країні (стан здоров'я і освітній рівень населення, використання трудового потенціалу тощо).



А ось Лукашевич В. М. виділяє чотири групи факторів, що впливають на продуктивність праці:

- 1) матеріально-технічні фактори - пов'язані з використанням нової техніки, нових видів сировини й матеріалів (модернізація обладнання, заміна морально застарілого обладнання новим, підвищення рівня механізації виробництва, впровадження нових прогресивних технологій, використання нових видів сировини, прогресивних матеріалів та інших заходів);
- 2) організаційно-технічні фактори - визначаються рівнем організації праці, виробництва та управління (удосконалення організації управління виробництвом; удосконалення організації виробництва, удосконалення організації праці);
- 3) соціально-економічні фактори (матеріальна та моральна зацікавленість у результатах праці, як індивідуальна, так і колективна, зміна форм власності на засоби виробництва та результати праці, рівень кваліфікації працівників, якість їхньої професійної підготовки та загальний культурно-технічний рівень);
- 4) соціально-психологічні фактори (якість трудових колективів, їх соціально-демографічний склад, рівень дисциплінованості, трудової активності та творчої ініціативи працівників, система ціннісних орієнтацій, стиль керівництва у підрозділах і на підприємстві в цілому тощо) [28].

Проте найбільш поширеною групою чинників впливу на продуктивність праці є:

- 1) матеріально-технічні, які залежать від рівня удосконалення засобів праці, тобто характеризують рівень розвитку та ступінь використання засобів виробництва, передусім знарядь праці;
- 2) соціально-економічні, які залежать від рівня удосконалення робочої сили, тобто характеризують кваліфікацію робочої сили, умови праці, ставлення працівників до праці;
- 3) організаційно-економічні, які залежать від удосконалення поєднання

засобів праці і робочої сили, тобто характеризують рівень організації праці, організації виробництва та управління виробництвом.

В табл. 1.5 наведено основні фактори, які на нашу думку, здійснюють основний вплив на ефективність праці.

*Таблиця 1.5*

### **Фактори впливу на ефективність праці**

---

\*Джерело: розроблено автором на основі [37].

Проаналізувавши сутність поняття «ефективність праці» через одну із його складових, а саме продуктивність, його основних показників, методи визначення і основні фактори впливу, можна зробити висновок, що дана категорія є одним з визначальних критеріїв та інструментів зниження витрат виробництва й забезпечення на цій основі ефективного функціонування

підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринку. Зростання продуктивності праці покликане компенсувати підвищення заробітної плати найманих працівників, гармонізуючи тим самим інтереси сторін соціального партнерства. У зв'язку з цим продуктивність праці має враховуватись як важливий елемент в системі показників оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності в усіх організаційних ланках підприємства. Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського чинника, у трудовій мотивації й розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції.

Тому слід перейти з теоретико-методичного інструментарію до практичного, а саме здійснити оцінку ефективності праці на досліджуваному об'єкті нашої роботи – ПрАТ «Пенто Пак».

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ «ПЕНТО ПАК»

#### 2.1 Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства

Аналіз фінансово-господарської діяльності являє собою комплекс дій щодо вивчення й аналізу результатів фінансово-господарської діяльності підприємств з метою визначення ступеня ефективності використання основних засобів і оборотних коштів, виявлення можливих недоліків, порушень, невикористаних резервів підвищення результативності діяльності.

Аналізу фінансового стану підлягають основні статті балансу та інші матеріали обліку та фінансової звітності. Вивчається раціональність формування й використання власних, запозичених та залучених коштів, відповідність сумвласних оборотних коштів, обсяг формування та виконання плану. До основних показників господарської діяльності підприємства відносять їх доходи, витрати і фінансові результати діяльності.

Динаміку обсягу і складу цих показників подано в табл. 2.1 і 2.2

*Таблиця 2.1*

#### Динаміка обсягу і складу доходів підприємства ПрАТ «Пенто Пак»

Показник	Обсяг, тис грн			Абсолютний приріст 2018/2016 рр., тис. грн	Темпи приросту 2018/2016 рр., %
	2016р.	2017р.	2018р.		
Чистий дохід від реалізації	153051	179993	190209	37158	5,68
Валовий прибуток	53885	70527	64472	10587	-8,59
Інші операційні доходи	48231	8192	6610	-41621	-19,31
Доходи від фінансово-інвестиційної діяльності	1238	1378	1315	77	-4,57
Інші фінансові доходи	905	1305	652	-253	-50,04
Інші доходи	333	73	663	330	808,22
Всього доходів	202520	189563	198134	-4386	4,52

\*Джерело: розроблено на основі форми №1 «Баланс» і форми № 2 «Звіт про фінансові результати»

Проаналізувавши динаміку доходів підприємства, можна зробити висновок, що чистий дохід від реалізації мав тенденцію до збільшення (на 5,68%) проте валовий прибуток за цей період зменшився (на 8,59%), що свідчить про збільшення собівартості реалізованої продукції. Доходи від фінансово-інвестиційної діяльності мали тенденцію до незначного зменшення (на 4,57%) проте тепер урівноважені за статтями. Загалом, підприємство збільшило обсяг доходів на 4,52% в порівнянні за аналогічний період 2017 року, що є позитивним для діяльності підприємства в цілому.

Таблиця 2.2

**Динаміка обсягу і складу поточних витрат ПрАТ «Пенто Пак»**

Показник	Обсяг, тис грн			Абсолютна зміна 2018 /2017 рр., тис грн	Темп приросту у 2018/2017 рр.,%
	2016р.	2017р.	2018р.		
Витрати від операційної діяльності	161165	142440	157146	14706	10,32
Собівартість реалізованих товарів	99166	109466	125737	16271	14,86
Адміністративні витрати	9754	11815	12909	1094	9,26
Витрати на збут	10548	12760	12056	-704	-5,52
Інші операційні витрати	41697	8399	6444	-1955	-23,28
Витрати від фінансово-інвестиційної діяльності	8	7	0	-7	-100,00
Інші витрати	8	7	0	-7	-100,00
Всього поточних витрат	161173	142447	157146	14699	10,32

Проаналізувавши поточні витрати підприємства, можна зробити висновок, що за досліджуваний період обсяг витрат від операційної діяльності мав тенденцію до збільшення (на 10,32%), зокрема за рахунок збільшення собівартості реалізованої продукції (на 14,86%) і збільшення адміністративних витрат (на 9,26%), інші операційні витрати зменшились (на 23,28%) а витрати від фінансово-інвестиційної діяльності взагалі відсутні. Загалом обсяг всіх поточних витрат збільшився у порівнянні за аналогічний період 2017 року, як і обсяг доходів, що є закономірним, проте витрати збільшилися більшими темпами, що є негативним явищем для підприємства.

Для більш детального розуміння необхідно здійснити аналіз фінансових результатів (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

### Динаміка обсягу і складу прибутку ПрАТ «Пенто Пак»

Показник	Обсяг, тис грн			Абсолютний приріст 2018/2017 рр., тис грн	Темп приросту 2018/2017 рр., %
	2016р	2017р.	2018р.		
Валовий: прибуток	53885	70527	64472	-6055	-8,58
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	40117	45745	39673	-6072	-13,27
Фінансовий результат від фінансової діяльності: прибуток	905	1305	652	-653	-50,03
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	41347	47116	40988	-6128	-13,01
Чистий фінансовий результат: прибуток	33884	38590	33437	-5153	-13,35

Проаналізувавши динаміку обсягу прибутку, можна зробити висновок, що за досліджуваний період підприємство у 2017 році отримало 38590 тис. грн. чистого фінансового результату, а в 2018 році цей показник мав тенденцію до зменшення на 5153 тис. грн. (на 13,35%). Така зміна відбулася за рахунок зменшення валового прибутку, що свідчить про збільшення собівартості реалізованої продукції.

Показники фінансово діяльності підприємства комплексі надають повну оцінку фінансового стану підприємства. До них належать:

- показники ліквідності і платоспроможності;
- показники фінансової стійкості;
- показники ділової активності;
- показники рентабельності.

Для визначення вищенаведених показників необхідно використати фінансову звітність підприємства (зокрема Форму №1 «Баланс» і Форму №2 «Звіт про фінансові результати»), що є у публічному доступі, адже акціонерні товариства зобов'язані надавати інформацію про здійснення своєю діяльності (див. додаток А)

Ліквідність активів являє собою здатність перетворюватись на готові засоби платежу без втрати балансової вартості. Платоспроможність показує здатність підприємства розраховуватись за своїми фінансовими зобов'язаннями в строк і в повному обсязі. Показники ліквідності і платоспроможності представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Показники ліквідності та платоспроможності підприємства  
«Пенто Пак»**

Показник	01.01.2017	01.01.2018.	01.01.2019	Абсолютний й приріст2018 /2016рр.
Коефіцієнт забезпеченості:				
ліквідними активами	0,60	0,58	0,55	-0,05
швидколіквідними активами	0,40	0,41	0,40	0,00
готовими засобами платежу	0,15	0,13	0,15	0,00
Загальний коефіцієнт покриття	4,80	1,88	3,65	-1,15
Проміжний коефіцієнт покриття	3,22	1,32	2,68	-0,54
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	1,18	0,41	0,98	-0,20
Коефіцієнт відволікання оборотних активів:				
у запаси	0,33	0,30	0,27	-0,06
у дебіторську заборгованість	0,42	0,48	0,46	0,04
Коефіцієнт участі матеріальних запасів у покритті поточних зобов'язань	1,59	0,57	0,97	-0,61
Частка власного оборотного капіталу у покритті запасів	2,40	1,56	2,72	0,33
Коефіцієнт маневрування	0,55	0,39	0,47	-0,08

Протягом досліджуваного періоду коефіцієнти забезпечення ліквідними, швидко ліквідними активами і готовими засобами платежу не зазнали значних змін.

Загальний і проміжний коефіцієнти покриття, як і коефіцієнт абсолютної ліквідності зазнали значних змін у бік зменшення, проте дані значення відповідають оптимальним умовам для кожного з цих показників. (зокрема

оптимальними для загального коефіцієнта є значення 1-3, для проміжного 0,7-0,8, а для коефіцієнта абсолютної ліквідності – >0,2).

Частка власного оборотного капіталу у покритті запасів показує чи можуть повністю бути покриті запаси за рахунок власних коштів. Цей показник має тенденцію до зменшення, але залишається на високому рівні, що свідчить про високі показники фінансової стійкості

Коефіцієнт маневрування власного капіталу характеризує ступінь мобільності власного капіталу щодо можливого вільного маневрування ним. Тобто він показує часту власного капіталу на формування оборотних активів. За досліджуваний період даний показник зменшився в 2017р., проте в 2018р. збільшився, що є позитивним явищем для підприємства.

Але загалом, підприємство має високі показники ліквідності і платоспроможності, що дає їм змогу здійснювати ефективно свою діяльність.

Фінансова стійкість підприємства характеризує стабільність його фінансового стану, що забезпечується високою часткою власного капіталу в загальному обсязі капіталу. Показники фінансової стійкості наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

### Показники фінансової стійкості ПрАТ «Пенто Пак»

Показник	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2019	Абсолютний приріст 2018/2016рр.
Коефіцієнт фінансової автономії	0,874	0,692	0,850	-0,024
Коефіцієнт фінансової заборгованості	0,126	0,308	0,150	0,024
Коефіцієнт фінансової залежності	0,144	0,444	0,176	0,032
Коефіцієнт покриття боргу	6,950	2,252	5,678	-1,271

Як бачимо, підприємство мало високий показник фінансової автономії, проте за рахунок збільшення поточних зобов'язань протягом 2017 року (зокрема за рахунок появи заборгованості перед учасниками) даний



показник зменшився на 0,204, але це зменшення не є критичним для підприємства, адже оптимальне значення цього показника визначено на рівні 0,5. Проте в 2018р. цей показник знову збільшився майже до рівня початку досліджуваного періоду. Коефіцієнт фінансової заборгованості є показником оберненим до фінансової автономії, і відповідно в кінці 2017р. його значення збільшилось на аналогічне значення, і також відбулися зміни в 2018р. в бік зменшення.

Також слід визначити, що коефіцієнт фінансової залежності збільшився на 0.032 що не можна вважати позитивним явищем, хоче даний показник не перевищує нормативне значення, яке висувається до нього – 0,5. Стосовно коефіцієнта покриття боргу, значення показника можна вважати високим.

Ділова активність характеризує ефективність і інтенсивність використання активів підприємства. Показники ділової активності наведено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

### Показники ділової активності підприємства «Пенто Пак»

Показник	Значення за період, днів			Абсолютний приріст 2018/2016рр.
	2016р.	2017р.	2018р.	
Період обороту:				
всіх оборотних активів	164,1	170,2	167,9	3,8
виробничих запасів	40,9	41,5	36,0	-4,8
готової продукції та товарів	7,7	12,1	11,5	3,8
дебіторської заборгованості	76,1	76,7	78,9	2,8
кредиторської заборгованості	27,3	57,8	62,2	34,9
Тривалість операційного циклу	124,7	130,3	126,5	1,8
Тривалість фінансового циклу	97,4	72,5	64,3	-33,1

Проаналізувавши показники ділової активності, можна зробити висновок, що за досліджуваний період, показник періоду обороту всіх оборотних активів (крім виробничих запасів) мав тенденцію до збільшення. Тривалість операційного циклу збільшилась з на 1.8 днів. Період

кредиторської заборгованості збільшився на 34,9 днів, що призвело до того, що тривалість фінансового циклу зменшилась до 64,3 днів.

Загалом, збільшення тривалості операційного циклу до 126,5 днів і зменшення фінансового циклу до 64,3 днів (за рахунок збільшення періоду обороту кредиторської заборгованості) негативно вплинуло на ділову активність досліджуваного підприємства.

Рентабельність діяльності характеризує його прибутковість, тобто здатність підприємства генерувати прибуток, ефективність і інтенсивність роботи.

Показники рентабельності наведено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Показники рентабельності підприємства «Пенто Пак»,%**

Показник	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютний приріст, 2018/2016рр., в.п.
Рентабельність діяльності	22,14	21,44	17,58	-4,56
Рентабельність витрат	21,02	27,09	21,28	0,25
Рентабельність активів	29,26	26,80	21,20	-8,06
Рентабельність власного капіталу	33,29	34,44	27,39	-5,90
Економічна рентабельність	35,70	32,72	25,99	-9,71

\*Джерело: розроблено на основі форми №1 «Баланс» і форми №2 «Звіт про фінансові результати»

Як бачимо, за досліджуваний період показники рентабельності мали тенденцію до зменшення, зокрема економічна рентабельність знизилась до 25,99%, а рентабельність власного капіталу до 27,39% (на 5,9 в.п.). Причиною цього став менший обсяг отриманого чистого фінансового результату у 2018 році.

Отже, проаналізувавши показники фінансово-господарської діяльності підприємства ПрАТ «Пенто Пак», можна зробити висновок, що, загалом, підприємство має доволі високі показники фінансового стану, що означає, що підприємство здійснює свою діяльність ефективно, своєчасно виконує зобов'язання, має високі показники ліквідності і автономності, що дає

можливість нарощувати свій потенціал і розширювати свою діяльність. Тепер перейдемо безпосередньо до ефективності праці на підприємстві.

## **2.2 Аналіз обсягу складу і руху працівників підприємства**

Як вже зазначалось вище, ефективність праці у широкому розумінні – це загальна результативність людської діяльності. Вона відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці.

Основними показниками, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітності, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, поза облікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо).

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Метою такого аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і

використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється у такій послідовності (рис. 2.1)

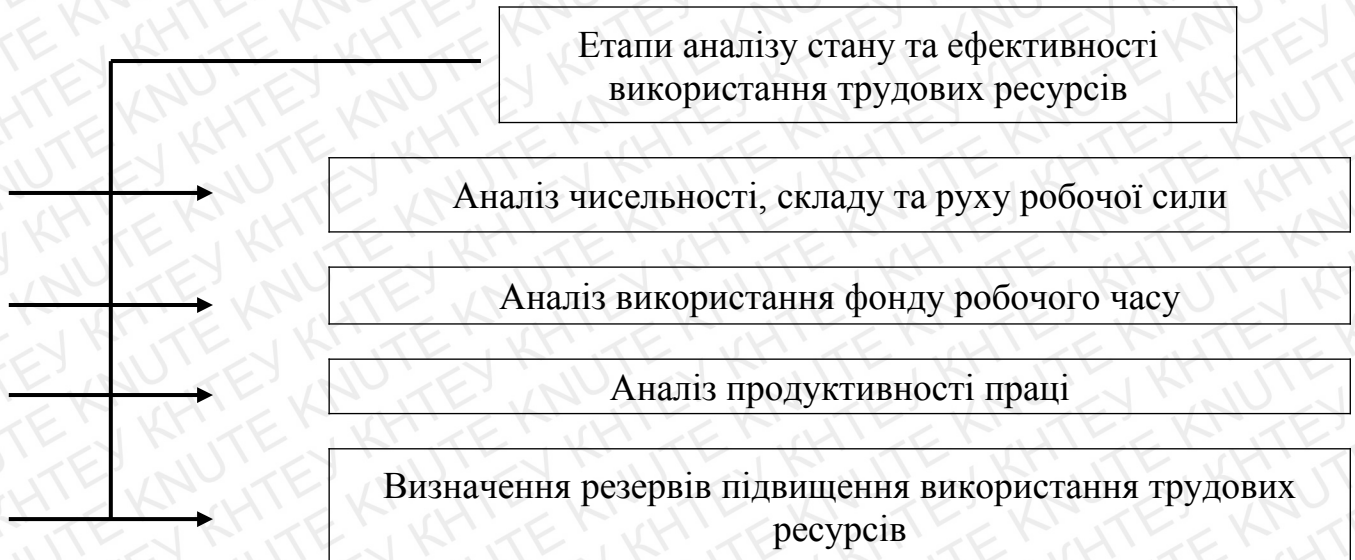


Рис 2.1 Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів

\*Джерело: розроблено автором на основі [23].

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні.

Аналізуючи чисельність працівників визначають абсолютну і відносну забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми. Абсолютна забезпеченість підприємства робочою силою визначається при порівнянні фактичної чисельності робітників з їх чисельністю, передбаченою планом. Відносне відхилення чисельності робітників виявляється зіставленням фактичної їх чисельності з плановою, скоригованою на відсоток приросту продукції за рахунок зміни чисельності робітників. Цей відсоток вираховується відношенням вартості продукції, одержаної за рахунок зміни чисельності робітників, до запланованого обсягу виробництва.

Динаміку чисельності та структури персоналу підприємства наведено в табл 2.8.

Таблиця 2.8

**Динаміка чисельності та структури персоналу підприємства «Пенто Пак»**

Категорії персоналу	Рік						Темп приросту чисельності персоналу, %	
	2016 р.		2017 р.		2018 р.		2017р	2018р
	осіб	частка у підсумку, %	осіб	частка у підсумку, %	осіб	частка у підсумку, %		
Адміністративно-управлінський персонал, усього	74	46,25	76	46,06	77	45,56	2,70	1,32
в т. ч. – керівники	15	9,37	15	9,09	16	9,47	0,00	6,67
– спеціалісти	49	30,63	51	30,91	51	30,18	4,08	0,00
– технічні службовці	10	6,25	10	6,06	10	5,92	0,00	0,00
Виробничий персонал, усього	86	53,75	89	53,94	92	54,44	3,49	3,37
– основні робітники	74	46,25	78	47,27	80	47,34	5,41	2,56
– допоміжні робітники (у т.ч. обслуговуючий персонал)	12	7,5	11	6,67	12	7,10	-8,33	9,09
Середньооблікова чисельність персоналу	160	100	165	100	169	100	3,13	2,42

\*Джерело: розроблено на основі форми №1-ПВ «Звіт з праці»

Як бачимо, за досліджуваний період середньооблікова чисельність персоналу підприємства збільшилася на 5,6%, що свідчить про розширення діяльності і розвиток підприємства. Зокрема відбулося збільшення як виробничого, так і адміністративного персоналу, проте структура персоналу не зазнала значних змін.

Аналіз використання робітників за кваліфікацією базується на зіставленні складності виконуваних за нарядами робіт із розрядом робітників. Кваліфікація тісно пов'язана із досвідом роботи, адже працюючи певний час на одному підприємстві, працівник отримує досвід, що і є підвищенням його кваліфікації в майбутньому. Розподіл працівників за досвідом подано на рис. 2.2.

Розподіл працівників за досвідом роботи

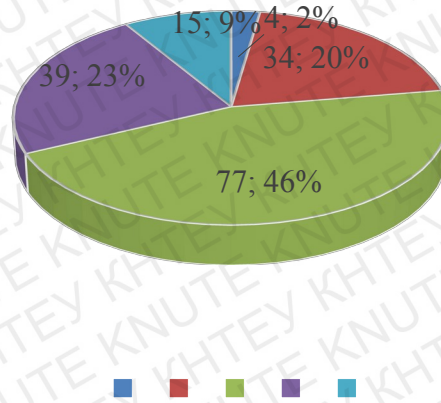


Рис 2.2 Розподіл працівників за досвідом роботи

Як бачимо, найбільшу питому вагу займають працівники, чий досвід роботи на даному підприємстві варіюється від 5 до 10 років (46%), також слід зауважити, що досить мала частка працівників без досвіду роботи (2%). Загалом можна зробити висновок, що більша частина працівників (78%) працюють на підприємстві досить давно, це свідчить про низький рівень плинності кадрів, що є позитивним явищем.

Також для більш детального ознайомлення зі структурою персоналу слід здійснити розподіл працівників за статтю (рис. 2.3) і віком. (рис. 2.4).

Розподіл працівників за статтю

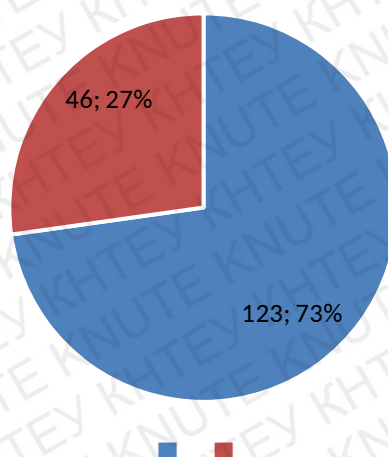


Рис 2.3 Розподіл працівників за статтю

Розподіл працівників за віком

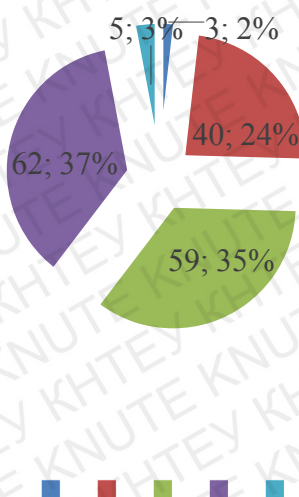


Рис 2.4 Розподіл працівників за віком

Як бачимо з вищенаведених діаграм, більшу частину працівників підприємства складають чоловіки (73%), а за віком найбільшу частку займають працівники від 45 до 60 років (37%), дуже мала частка молодих працівників до 21 року (2%). Це свідчить про те, що більшість працівників (75%) старші 35 років, тобто вони мають певні знання і досвід, що позитивно впливає на діяльність підприємства.

При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили. З цією метою розраховують коефіцієнти

обороту по прийому, вибуттю кадрів, коефіцієнт плинності кадрів, стабільності і сталості (див. табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Характеристика руху персоналу підприємства «Пенто Пак» за 2016–2018 рр.**

Категорії персоналу	Рік			Абсолютний приріст (ланцюговий)	
	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2017 р.	2018 р.
Середньооблікова чисельність працівників	160	165	169	5	4
Прийнято працівників	27	14	12	-13	-2
Вибуло працівників, в т.ч за власним бажанням	22	10	12	-12	2
звільнено за порушення трудової дисципліни	8	5	11	-3	6
	2	3	1	1	-2

*Продовження таблиці 2.9*

Категорії персоналу	Рік			Абсолютний приріст (ланцюговий)	
	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2017 р.	2018 р.
звільнено через скорочення штатів	12	2	0	-10	-2
Коефіцієнт вибуття кадрів	0,14	0,06	0,07	-0,07	0,01
Коефіцієнт плинності кадрів	0,06	0,05	0,07	-0,01	0,02
Коефіцієнт прийняття кадрів	0,17	0,08	0,07	-0,08	-0,01
Коефіцієнт обороту кадрів	0,31	0,14	0,14	-0,16	-0,00
Коефіцієнт сталості	1,03	1,02	1,00	-0,01	-0,02
Коефіцієнт стабільності	0,76	0,82	0,85	0,06	0,03

За даними вищенаведеної таблиці можна зробити висновок, що плинність кадрів в 2018 році збільшилася у порівнянні з 2017 роком (на 0,02), що є негативним явищем, проте цей показник є досить низьким. А от зменшення коефіцієнта з обороту кадрів (0,14) свідчить про меншу кількість прийнятих і вибулих працівників, більшу стабільність трудового потенціалу і є позитивним явищем для діяльності підприємства. Коефіцієнт сталості, що характеризує чисельності працівників, які перебувають в обліковому складі протягом року і більше, до середньооблікової чисельності працівників хоч і зменшується за досліджуваний період, проте залишається на високому рівні, що свідчить про сталий колектив на підприємстві, а отже злагоджену роботу. Стосовно коефіцієнта стабільності, що характеризує чисельності працівників,



які працювали на підприємстві більше трьох років, до їх середньооблікової чисельності, то цей показник збільшується з 0,76 до 0,85, що свідчить про те, що більшість працівників працюють на досліджуваному підприємстві досить довго, що також позитивно впливає на його діяльність.

Отже аналіз обсягу, складу і руху працівників підприємства є невід'ємною частиною аналізу ефективності праці, адже показує чи достатньо має підприємство трудового потенціалу, у розрізі структури між виробничим і адміністративним персоналом, рухом персоналу і специфіки діяльності підприємства. Далі перейдемо безпосередньо до оцінки ефективності праці на досліджуваному підприємстві.

### 2.3 Оцінка ефективності праці на підприємстві

На другому етапі аналізу вивчається повнота використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Під час аналізу необхідно визначити відхилення фактичних показників від планових або від аналогічних показників минулих періодів і встановити конкретні причини можливих відхилень. Такий аналіз необхідно проводити щодо кожної категорії працівників, кожного підрозділу та щодо підприємства в цілому за звітний період і в динаміці.

Величина фонду робочого часу залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за звітний період і середньої тривалості робочого дня. Ця залежність виражається за формулою:

$$F_{pc} = CP * t^d * t^{pd}, \quad (2.1)$$

де:  $F_{pc}$  – фонд робочого часу;

$CP$  – чисельність робітників;

$t^d$  – кількість відпрацьованих днів одним робітником;

$t^{pd}$  – середня тривалість робочого дня;

Дані використання робочого часу підприємством подані в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

**Використання робочого часу на підприємстві**

№	Показники	Період			Приріст 2018/2016рр.	
		2016р	2017р	2018р	абсолютний	відносний
1	Середньо облікова чисельність робітників, ос.	86	89	92	6	6,98
2	Відпрацьовано одним робітником:	х	х	х	х	х
2.1	днів	159	158	158	-1	-0,63
2.2	годин	1908	1896	1896	-12	-0,63
3	Середня тривалість робочого дня, год.	12	12	12	0	0,00
4	Фонд робочого часу, год.	164088	168744	174432	10344	6,30

\*Примітка: підприємство працює протягом всього року, працює у 2 зміни

Як бачимо, кількість відпрацьованих годин протягом досліджуваного періоду залишається незмінним (2016 рік є високосним), а тому зміна фонду робочого часу збільшується (на 6,3%) за рахунок збільшення середньооблікової чисельності робітників (з 86 до 92), що в свою чергу повинно позитивно вплинути на ефективність праці підприємства, що зрештою приведе до збільшення обсягів виробництва, і як наслідок, – до поліпшення фінансового стану підприємства.

Слід також оцінити склад фонду оплати праці, щоб розуміти, чи отримують працівники достатню винагороду за свою роботу в порівнянні з середньо ринковою оплатою праці. Склад фонду оплати праці подано в таблиці 2.11

Таблиця 2.11

**Склад фонду оплати праці підприємства «Пенто Пак» за 2016–2018 рр.**

Показники	Значення за період, тис. грн			Темп приросту (ланцюговий), %	
	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2017 р.	2018 р.
Основна заробітна плата	11686	13252	15146,7	13,40	14,30
Додаткова заробітна плата – усього, в т.ч.	5258,7	5963,4	7573,35	13,40	27,00

надбавки та доплати	1998,31	2504,63	3408,01	25,34	36,07
премії за виробничі результати	2681,94	2852,43	3029,34	6,36	6,20
інші види додаткової заробітної плати	578,457	606,34	1136,00	4,82	87,35
Інші надбавки – усього, в т.ч:	1324	2223,6	3394,95	67,95	52,68
заохочувальні та компенсаційні виплати	794,58	1134,16	1357,98	42,74	19,73
матеріальна допомога	225,13	478,01	678,99	112,33	42,05
соціальні пільги	304,59	611,43	1357,98	100,74	122,10
Загальний фонд оплати праці	18269	21439	26115	17,35	21,81
Обсяг реалізації продукції (робіт, послуг)	153051	179993	190209	17,60	5,68
Середня з/п на 1 працівника за місяць	9,515	10,828	12,877	13,80	18,93

Проаналізувавши фонд оплати праці досліджуваного підприємства, можна зробити висновок, що протягом всього досліджуваного періоду загальний фонд оплати праці мав тенденцію до збільшення. У 2017 році він збільшується (на 17,35%) рівномірно як і обсяг реалізації продукції (на 17,6%), що є досить добре для діяльності, проте в 2018 році загальний фонд збільшився набагато більше ніж обсяг реалізації (21,81% і 5,68% відповідно), що свідчить про збільшення витрат на персонал з меншою віддачою. Середня заробітна плата за досліджуваний період збільшилася з 9515 грн. до 12877 грн, що є досить значним збільшенням, враховуючи економічну ситуацію.

Проте середню заробітну плату слід порівнювати, щоб розуміти, яка ситуація зараз в регіоні і сфері діяльності. Тому для порівняння ми взяли середню заробітну плату працівника підприємства і порівняли її з середньою заробітною платою по Київській області і Україні. (рис. 3.1)

### Порівняння середньої заробітної плати підприємства ПрАТ «Пенто Пак», загалом по Київській області і по Україні

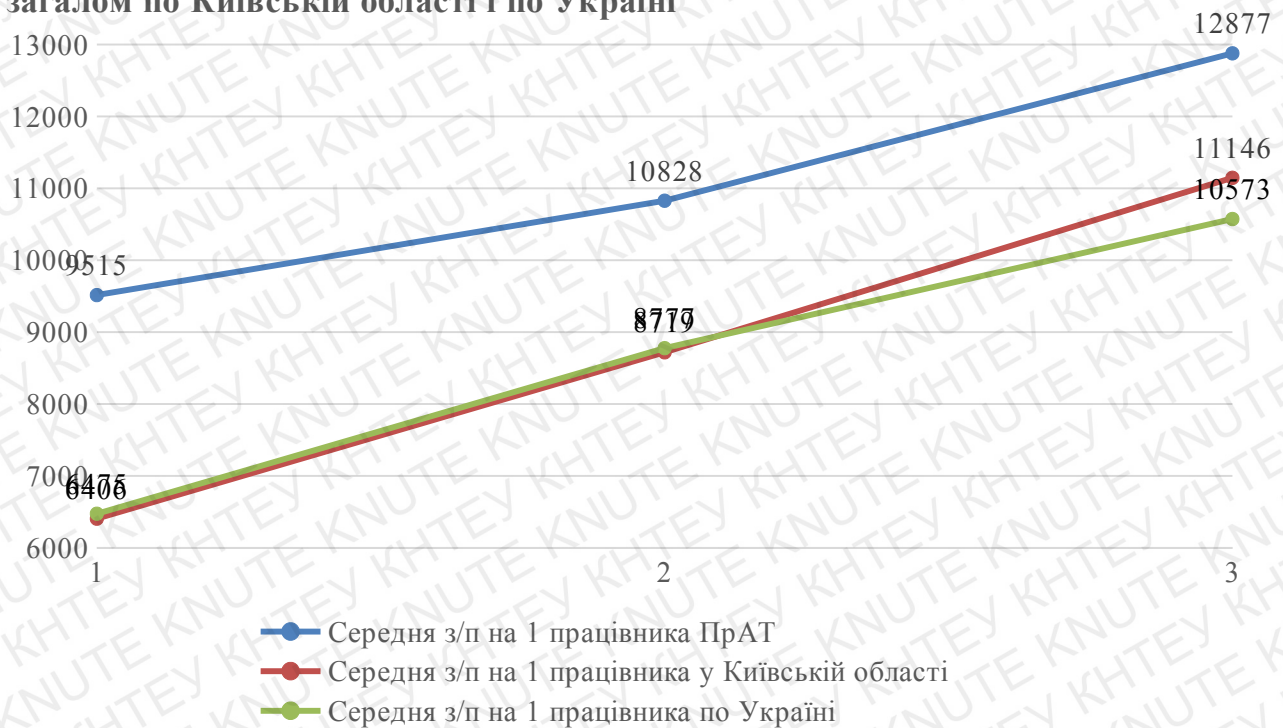


Рис. 2.5 Порівняння середньої заробітної плати підприємства ПрАТ «Пенто Пак», загалом по Київській області і по Україні

\*Джерело: розроблено автором на основі [35].

Як видно з діаграми, протягом досліджуваного періоду середня заробітна плата на одного працюючого по підприємству ПрАТ «Пенто Пак» була вища за середню заробітну плату як по Київській області, так і по Україні в цілому, що свідчить про те, що підприємство намагається адаптуватись до економічної ситуації, що склалась в Україні, і тим самим покращувати добробут своїх працівників.

Центральною ланкою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є аналіз продуктивності праці, який включає вивчення її рівня, динаміку та загальну оцінку виконання планових завдань.

Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу (середньорічний, середньоденний та середньо годинний виробіток одним працюючим), чи на одного працюючого.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивності праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших витрат робочого часу, і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці.

Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже, рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження.

Тому для оцінки ефективності праці на досліджуваному підприємстві нам слід провести аналіз продуктивності праці (див. табл. 2.12) і аналіз трудомісткості продукції. (див. табл. 2.13)

*Таблиця 2.12*

**Аналіз продуктивності праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак»**

№	Показник	Період			Приріст 2018/2016 рр.	
		2016р	2017р	2018р	абсолю	віднос

					тний	ний
1	Реалізована продукція, тис. грн..	153051	179993	190209	37158	24,28
2	Чисельність працівників, осіб	160	165	169	9	5,62
3	З них робітників	86	89	92	6	6,98
4	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників,% (p3/p2*100)	53,75	53,94	54,44	0,69	1,28
5	Кількість відпрацьованих робітниками	x	x	x	x	x
5.1	Людино-днів	13674	14062	14536	862	6,30
5.2	Людино-годин	164088	168744	174432	10344	6,30
6	Кількість днів відпрацьованих одним робітником (p5.1/p3)	159	158	158	-1	-0,63
7	Тривалість робочого дня, год.	12	12	12	0	0,00
8	Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником (p5.2/p3)	1908	1896	1896	-12	-0,63
9	Середня річна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.. (p1/p3)	1779,66	2022,39	2067,49	287,83	16,17
10	Середня денна продуктивність праці одного робітника, тис. грн..(p1/p5.1)	11,19	12,80	13,09	1,89	16,61
11	Середня годинна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.. (p1/p5.2)	0,933	1,067	1,090	0,158	16,91
12	Загальна продуктивність праці, тис. грн.. (p1/p2)	956,57	1090,87	1125,50	168,93	17,66

Проаналізувавши таблицю, можна зробити висновок, що продуктивність праці за досліджуваній період мала тенденцію до зростання, і збільшення на 16,17% протягом двох років є позитивним для діяльності підприємства в цілому. Загальна продуктивність також збільшилася з 956,57 тис. грн. до 1125,50 тис. грн. Зокрема можна визначити, що таке збільшення відбулося за рахунок значного збільшення обсягу реалізації продукції.

Таблиця 2.13

### Аналіз трудомісткості продукції ПрАТ «Пенто Пак»

№	Показник	Періоди			Приріст 2018/2016рр.	
		2016р	2017р	2018р	абсолютний	відносний
1	Реалізована продукція, тис. грн.	153051	179993	190209	37158	24,28
2	Відпрацьовано всіма	164088	168744	174432	10344	6,30

	робітниками, людино -годин.					
3	Питома трудомісткість на 1000 грн. людино-годин (p2/p1)	1,072	0,938	0,917	-0,16	-14,46
4	Середньо годинний виробіток кожного робітника, грн. ((p1:p2)*1000)	932,74	1066,7	1090,4	157,71	16,91

За даними таблиці можна зробити висновок, що за досліджуваний період питома трудомісткість мала тенденцію до зменшення, що означає, що для генерування доходу підприємство буде витратити меншу кількість трудових ресурсів, що позитивно впливає на основну діяльність підприємства.

І на сам кінець слід визначити темп зміни продуктивності праці і темп зміни середньої заробітної плати, для розуміння, чи справді збільшення фонду оплати праці підкріплюється збільшенням продуктивності (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

#### **Відношення зміни продуктивності праці і зміни середньої заробітної плати на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак»**

Показник	Значення за рік		
	2016 р.	2017 р.	2018 р.
Продуктивність праці, тис. грн:	1779,66	2022,39	2067,49
Середня заробітна плата, грн	9515	10828	12877
Темп зростання продуктивності праці	x	13,64	2,23
Темп зростання середньої заробітної плати	x	13,80	18,93

Продовження таблиці 2.14

Показник	Значення за рік		
	2016 р.	2017 р.	2018 р.
Коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої ЗП	x	0,989	0,118

Проаналізувавши таблицю, можна зробити висновок, що в 2017 році відбувалось пропорційне збільшення середньої заробітної плати відповідно до фонду оплати праці, що свідчило про обґрунтоване збільшення заробітної плати. Проте в 2018 році це співвідношення змінилось, зростання середньої заробітної плати збільшилось значно більшими темпами, ніж зростання продуктивності праці, що свідчить про необґрунтоване збільшення витрат на

персонал без належного на те збільшення результативності, що загалом погіршує фінансову ситуацію досліджуваного підприємства.

Отже, узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку – результатів праці та її витрат. Вона є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежить тією чи іншою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності тощо.

Проте завершальним етапом аналізу використання трудових ресурсів є підрахунок виявлених резервів підвищення ефективності, розробка заходів щодо їх використання і планування ефективності праці на підприємстві, про що й буде йтися у наступному розділі.



### **РОЗДІЛ 3**

## **ПЛАНУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ «ПЕНТО ПАК»**

У плануванні показників ефективності праці на підприємстві широко використовуються загальні методи планування, а також ті, які характерні для розробки планів з певної групи трудових показників, зокрема, з продуктивності праці, чисельності працівників та заробітної плати.

Продуктивність праці, як визначалося раніше, є основним показником ефективності виробництва і всієї системи трудових показників, від її рівня й динаміки залежать всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рентабельність тощо.

Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування її за факторами зростання, до яких відносять: структурні зрушення у виробництві, вдосконалення управління та організації виробництва і праці, підвищення технічного рівня виробництва, зміна обсягу виробництва продукції, галузеві фактори тощо. Визначаючи кількісний вплив окремих факторів на підвищення продуктивності праці, виходять з відносної економії чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого фактору або їх сукупності.

Цей метод планування зростання продуктивності праці має і певні недоліки, оскільки найчастіше завищує планову чисельність працівників, що негативно впливає на підвищення продуктивності праці. Тому доцільним є розширення практики планування підвищення продуктивності праці на основі розрахунку ефективності організаційно-технічних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості й покращання використання робочого часу.

Перш за все, для планування продуктивності праці нам слід визначити плановий обсяг реалізації продукції підприємством. Планування будемо здійснювати за двома методами: методом екстраполяції і методом ХольтаВінтерса.

Екстраполяція полягає у вивченні сформованих у минулому і сьогоденні стійких тенденцій економічного розвитку і перенесення їх на майбутнє.

Мета такого прогнозу - показати, до яких результатів можна дійти в майбутньому, якщо рухатися до нього з тією самою швидкістю або прискоренням, що й у минулому.

Прогноз визначає очікувані варіанти економічного розвитку виходячи з гіпотези, що основні фактори і тенденції минулого періоду зберуться на період прогнозу або що можна обґрунтувати і врахувати напрямок їхніх змін у розглянутій перспективі. Подібна гіпотеза висувається виходячи з інертності економічних явищ і процесів.

Найбільш поширеним методом є метод екстраполяції за середнім темпом приросту, тому він і буде використовуватись при прогнозуванні.

Етапи прогнозування за методом екстраполяції за середнім темпом приросту:

- 1) Визначаємо середній темп приросту за формулою:

$$T'_{np} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \quad (3.1)$$

де:  $T_{np}$  – середній темп приросту;

$y_n$  – значення n-ого рівня динамічного ряду;

$y_1$  – значення початкового рівня динамічного ряду;

$n$  – кількість елементів динамічного ряду

- 2) Прогнозуємо за методом екстраполяції:

$$y_{n+1} = y_n * T'_{np} \quad (3.2)$$

де:  $y_{n+1}$  – прогнозне значення динамічного ряду;

Отже, на основі вищенаведених формул визначаємо плановий обсяг реалізації продукції досліджуваного підприємства:

$$1) T'_{np} = \sqrt[3]{\frac{190,2}{153}} = 1,115$$

$$2) ЧД_{2019} = ЧД_{2018} * T'_{np} = 190,2 * 1,115 = 212,06 \text{ млн грн}$$

За даним методом обсяг реалізації продукції становить 212,06 млн. грн.

Метод Хольта–Вінтерса використовується для прогнозування динамічних рядів, коли є тенденція до зростання або падіння значень динамічного ряду. Використовується для прогнозування динамічних рядів, коли в структурі даних є сформований тренд і сезонність.

Якщо динамічний ряд має тенденцію до зростання чи падіння, то разом з оцінкою поточного рівня ряду (як в простому експоненціальному згладжуванні) варто виділити тренд. Для управління рівнем і нахилом в моделі вводиться 3 коефіцієнта – коефіцієнт згладжування ряду і тренду, коефіцієнт сезонності.

Етапи прогнозування за методом Хольта–Вінтерса:

1) Розраховуємо експоненціальний-згладжений ряд за формулою:

$$L_t = \frac{\alpha * Y_t}{S_{t-s}} + (1-k) * (L_{t-1} - T_{t-1}) \quad (3.3)$$

де:  $L_t$  – згладжена величина на поточний період;

$\alpha$  – коефіцієнт згладжування ряду;

$Y_t$  – поточні значення ряду (обсяг чистого доходу);

$S_{t-s}$  – коефіцієнт сезонності минулого періоду;

$L_{t-1}$  – згладжена величина за попередній період;

$T_{t-1}$  – значення тренду за попередній період;

Коефіцієнт згладжування ряду  $\alpha$  задається вручну і знаходиться в діапазоні від 0 до 1. Для першого періоду на початку даних

експоненціальний-згладжений ряд дорівнює першому значенню ряду (обсягу чистого доходу)  $L_1 = Y_1$ . Сезонність в першому і другому періоді  $S_{t-s}$  дорівнює 1.

2) Визначаємо значення тренду за формулою:

$$T_t = \beta * (L_t - L_{t-1})_t + (1 - \beta) * T_{t-1} \quad (3.4)$$

де:  $T_t$  – значення тренду за поточний період;

$\beta$  – коефіцієнт згладжування тренду;

Коефіцієнт згладжування тренду  $\beta$  задається вручну і знаходиться в діапазоні від 0 до 1. Значення тренду для першого періоду дорівнює 0 ( $T_1 = 0$ ).

3) Визначаємо сезонність за формулою:

$$S_t = \frac{\gamma * Y_t}{L_t} + (1 - \gamma) * S_{t-s} \quad (3.5)$$

де:  $S_t$  – коефіцієнт сезонності для поточного періоду;

$\gamma$  – коефіцієнт згладжування сезонності;

$S_{t-s}$  – коефіцієнт сезонності за цей же період в попередньому сезоні;

Коефіцієнти сезонності для першого року дорівнює 1.

4) Прогнозуємо за методом Хольта–Вінтерса:

$$Y_{t+p} = (L_t + p * T_t) S_{t-s+p} \quad (3.6)$$

де:  $Y_{t+p}$  – прогноз по методу Хольта на  $p$  період;

$L_t$  – експоненціальна згладжена величина за останній період;

$p$  – порядковий номер періоду, на який робимо прогноз;

$T_t$  – тренд за останній період.

На основі вищевказаних формул визначаємо прогнозний обсяг реалізації продукції для кожного кварталу. Коефіцієнти згладжування ряду,

згладжування тренду і сезонності визначаються на такому рівні:  $\alpha = 0,329$ ;  $\beta = 0,619$ ;  $\gamma = 1$ . (див. табл. 3.1)

Таблиця 3.1

Прогнозування чистого доходу підприємства ПрАТ «Пенто Пак» за методом Хольда-Вінгера	Рік	Квартал	Y (ЧД)	L	T	S	Прогноз
2015	1		20			0,76	
	2		27			1,03	
	3		32			1,22	
	4		25,7			0,98	
2016	1		34	44,50	19,14	0,76	
	2		31	26,90	-3,59	1,15	65,65
	3		47	33,10	2,47	1,42	28,50
	4		41	34,29	1,68	1,19	34,93
2017	1		45	41,26	4,95	1,09	27,48
	2		51	38,92	0,44	1,31	53,25
	3		45	36,25	-1,48	1,24	55,88
	4		38,9	36,02	-0,70	1,08	41,56
2018	1		50	39,72	2,02	1,26	38,52
	2		59	40,11	1,01	1,47	54,70
	3		51	39,75	0,16	1,28	51,05
	4		30,2	35,77	-2,40	0,84	43,10
2019	1						52,54
	2						60,44
	3						51,21
	4						28,14

Тому загальний обсяг реалізації продукції на плановий період за методом Хольта–Вінтерса становить:

$$ЧД_{2019} = 52,54 + 60,44 + 51,21 + 28,14 = 192,33 \text{ млн. грн}$$

Отже, за методом екстраполяції обсяг реалізації продукції досліджуваного підприємства становить 212,06 млн. грн, а за методом Хольта–Вінтерса – 192,33 млн. грн. Остаточно визначити прогнозний обсяг реалізації продукції підприємством у 2019 році можемо на основі показника середньої арифметичної по значеннях, що ми отримали з двох методів:

$$ЧД_{2019} = \frac{212,06 + 192,33}{2} = 202,19 \text{ млн. грн}$$

Далі відбувається планування чисельності персоналу. Воно має важливе значення для раціонального використання ресурсів праці, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва. Найважливішим завданням планування чисельності працівників є визначення обґрунтованої потреби в кадрах для забезпечення ритмічного виробничого процесу та виконання виробничих завдань.

До основних принципів планування чисельності персоналу належать:

- відповідність чисельності та кваліфікації працівників обсягу запланованих робіт та їх складності;
- обумовленість структури персоналу об'єктивними факторами виробництва;
- максимальна ефективність використання робочого часу;
- створення умов для підвищення кваліфікації;
- розширення виробничого профілю працівників.

Потреба в персоналі, його чисельність на різних підприємствах чи фірмах визначається величиною попиту на продукцію, роботи чи послуги. Процес планування чисельності персоналу включає в себе оцінку наявної робочої сили, оцінку майбутніх потреб, розробку програми задоволення потреб у відповідних працівниках.

Планування передбачає її розрахунок на основі повної трудомісткості, тобто розрахунку чисельності необхідної кількості працівників усіх категорій і різних спеціальностей, здатних виконати весь обсяг робіт виробничої програми. Далі визначається необхідна кількість робітників, спеціалістів, службовців та управлінців за видами трудомісткості та нормами обслуговування та управління.

Ми вважаємо, що підприємству не слід змінювати чисельність персоналу на прогностичний період, адже величина попиту на продукцію на досліджуваному підприємстві повністю задовольняє потребу в персоналі, а збільшення чисельності може призвести до необґрунтованого збільшення витрат, зокрема у розрізі витрат з оплати праці.

Далі слід здійснити планування заробітної плати, що охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати, що є тісно пов'язаними між собою.

Плановий фонд заробітної плати — це вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді. Плановий фонд заробітної плати має бути максимально раціоналізований, а це означає, що перш за все має бути достатньо обґрунтованим кількісний та якісний склад персоналу. Він має враховувати і планований обсяг виробництва, і вимоги до якості продукції, її матеріаломісткість, енергомісткість та трудомісткість, а також необхідність розвитку персоналу, підтримання в працездатному стані всієї інфраструктури підприємства та вирішення інших поточних і перспективних завдань.

Плановий фонд заробітної плати має враховувати максимально можливо і водночас досить реалістичною необхідність скорочення втрат робочого часу та підвищення обґрунтованості норм витрат праці, показників та умов преміювання та інших форм матеріального заохочення працівників. Однак раціоналізація фонду заробітної плати не повинна тягнути за собою зниження заробітної плати та гарантованості виплат за виконану роботу, падіння реальної заробітної плати. Хоча фонд заробітної плати і має бути

раціональним, він перш за все має бути достатнім для нормального функціонування підприємства і підтримувати високу мотивацію працівників.

Методи планування фонду заробітної плати залежно від стадій планування можуть бути розділені на укрупнені та детальні. Укрупнені методи застосовуються на стадіях попереднього планування на перспективу та ґрунтуються на врахуванні динаміки чисельності працівників та середньої заробітної плати. Другим методом укрупненого планування є планування на основі кількісно виявлених нормативних величин.

Методи детального планування фонду заробітної плати застосовуються для розрахунку фонду заробітної плати на черговий плановий рік з поквартальною розбивкою та із зазначенням конкретних заходів зі зменшення витрат по заробітній платі на одиницю продукції.

За основу прогнозування фонду оплати праці ми беремо зміну мінімальної заробітної плати, що збільшилась з 3723 грн у 2018 році до 4173 грн у 2019 році (на 12,09%). На основі цього збільшення розраховуємо плановий фонд заробітної плати (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Прогнозування фонду оплати праці підприємства ПрАТ «Пенто Пак»ХПоказник	Значення за період, тис. грн		Абсолютне відхилення, тис.грн.	Темп приросту, %
	2018 р.	2019 р. (прогноз)		
Основна заробітна плата	15146,7	16977,49	1830,79	12,09
Додаткова заробітна плата – усього, в т.ч:	7573,35	8318,97	745,62	9,85
надбавки та доплати	3408,01	3743,54	335,53	9,75
премії за виробничі результати	3029,34	3493,97	298,25	15,34
інші види додаткової заробітної плати	1136	1247,85	111,85	-4,80
Інші надбавки – усього, в т.ч:	3394,95	3743,54	348,59	10,27



заохочувальні та компенсаційні виплати	1407,98	1497,41	89,43	6,35
матеріальна допомога	678,99	823,58	144,59	21,29
соціальні пільги	1307,98	1422,54	114,56	8,76
Загальний фонд оплати праці	26115	29039,99	2924,99	11,20
Середня з/п на 1 працівника за місяць	12,877	14,319	1,442	11,20

Здійснивши прогнозування на основі вищенаведеної таблиці, можна зробити висновок, що загальний фонд оплати праці збільшився на 11,2% в прогнозному періоді, зокрема за рахунок збільшення основної заробітної плати на 12,09%, додаткової заробітної плати на 9,85% і інших надбавок на 10,27%, що слід вважати позитивною тенденцією для працівників підприємства, але це збільшення повинно бути обґрунтоване покращенням результатів діяльності в цілому.

Вирішальним етапом є планування безпосередньо продуктивності праці на основі тих показників, що були нами прогнозовані раніше (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

### Планування продуктивності праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак»

№	Показник	Період			Приріст 2019/2018 рр.	
		2017р	2018р	2019 р. (прогноз)	абсолютний	відносний
1	Чистий дохід, тис. грн	179993	190209	202190	11981	6,30
2	Чисельність працівників, осіб	165	169	169	0	0,00
3	З них робітників	89	92	92	0	0,00
4	Питома вага робітників,% (р3/р2*100)	53,94	54,44	54,44	0	0
5	Кількість відпрацьованих робітниками	x	x	x	x	x
5.1	Людино-днів	14062	14536	14536	0	0
5.2	Людино-годин	168744	174432	174432	0	0
6	Кількість днів відпрацьованих одним робітником (р5.1/р3)	158	158	158	0	0
7	Тривалість робочого дня, год.	12	12	12	0	0
8	Кількість годин,	1896	1896	1896	0	0

	відпрацьованих одним робітником (p5.2/p3)					
9	Річна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.. (p1/p3)	2022,39	2067,49	2197,72	130,23	6,30
10	Денна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.. (p1/p5.1)	12,8	13,09	13,91	0,82	6,26
11	Годинна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.. (p1/p5.2)	1,067	1,09	1,16	0,07	6,34
12	Загальна продуктивність праці, тис. грн.. (p1/p2)	1090,87	1125,50	1255,56	130,07	11,56

Проаналізувавши вищенаведену таблицю, можна зробити висновок, що продуктивність праці робітників за прогнозований період повинна збільшитись на 6,3%, а загальна продуктивність праці на 11,56% у порівнянні з 2018 роком, що є позитивним явищем для підприємства.

Для більшого розуміння, за рахунок який факторів відбулися зміни в продуктивності праці і обсягу реалізації продукції, що є однією зі складових продуктивності, слід провести факторний аналіз. Найбільш узагальненим показником продуктивності праці є середня продуктивність праці одного працюючого. Величина його залежить від продуктивності праці робітників, їхньої питомої ваги в загальній чисельності, кількості відпрацьованих днів та тривалості робочого дня. На основі таблиці 3.4 розрахуємо зміну продуктивності праці за рахунок факторів.

*Таблиця 3.4*

**Дані для визначення продуктивності праці за рахунок факторів**

Показники	Період			Абсолютне відхилення 2019/2017р р.
	2017р	2018 р.	2019 р. (прогноз)	
Обсяг товарної продукції., тис. грн	179993	190209	202190	22197
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	165	169	169	4
Чисельність основних робітників, осіб	89	92	92	3
Питома вага робітників у загальній чисельності працівників,%	53,94	54,44	54,44	0,00
Кількість днів відпрацьованих	158	158	158	0,00

одним робітником (р5а/р3)				
Тривалість робочого дня, год.	12	12	12	0,00
Середня річна продуктивність праці одного робітника, тис. грн..	2022,39	2067,49	2197,72	175,32
Середній годинний виробіток в розрахунку на 1 основного робітника, тис. грн.	1,067	1,090	1,159	0,092

Отже, середня продуктивність праці одного робітника дорівнює відношенню таких факторів:

$$\overline{ПП} = \frac{Q}{Чр} \quad (3.7)$$

де: Q — обсяг реалізованої продукції;

Чр — чисельність робітників.

Розрахунок проводиться кратним методом:

1) За рахунок зміни обсягу реалізації продукції:

$$\frac{202190}{92} - \frac{179993}{92} = 249,4 \text{ тис. з рн.}$$

2) За рахунок зміни чисельності робітників:

$$\frac{202190}{92} - \frac{202190}{89} = -74,08 \text{ тис. з рн.}$$

3) Загальна зміна продуктивності праці становить:

$$249,4 - 74,08 = 175,32 \text{ тис. з рн.}$$

Як бачимо, основним фактором збільшення продуктивності праці виступає зміна обсягу реалізації продукції. А цей показник також слід проаналізувати, за рахунок яких факторів відбулися його зміни.

Обсяг реалізованої продукції можна розрахувати через середній виробіток за формулою:

$$Q = \overline{ППг} * Тз * Д * Чр \quad (3.8)$$

де: ППг — середньо годинний виробіток;

Тз — тривалість зміни;

Д — кількість відпрацьований днів.

Розрахунок проводиться методом абсолютних різниць:

- 1) За рахунок зміни середньо годинного виробітку одного робітника:

$$0,092 * 158 * 12 * 92 = 16129,82 \text{ тис. грн.}$$

- 2) За рахунок зміни кількості робітників:

$$3 * 158 * 12 * 1,067 = 6067,18 \text{ тис. грн.}$$

- 3) За рахунок зміни кількості відпрацьованих одним робітником днів:

$$0 * 92 * 12 * 1,067 = 0 \text{ тис. грн.}$$

- 4) За рахунок зміни тривалості робочого дня:

$$0 * 92 * 158 * 1,067 = 0 \text{ тис. грн.}$$

- 5) Загальна зміна обсягу реалізованої продукції:

$$16129,82 + 6067,18 = 22197 \text{ тис. грн.}$$

Розрахунок свідчить, що на обсяг реалізованої продукції вплинула тільки зміна кількості працівників і зміна середнього годинного виробітку, проте за рахунок цих факторів показник мав тенденцію до збільшення, що є позитивним для діяльності підприємства.

Проаналізувавши всі показники, пов'язані з ефективністю праці, можна зробити висновок, що в прогнозному періоді підприємство збільшить продуктивності праці за рахунок збільшення обсягу реалізованої продукції, але це збільшення також призведе до збільшення оплати праці, яке збільшиться значно більшими темпами ніж продуктивність, що не є позитивним для підприємства, тому керівництву підприємства слід запровадити заходи по збільшенню продуктивності праці.

Оскільки це є першочерговим завданням підприємства, що прагне до підвищення конкурентоспроможності, тому на ньому доцільно розробити програму, до розроблення якої повинні бути залучені керівники усіх рівнів, щоб впроваджувати її на усіх етапах виробничого процесу.

Загальною метою програми підвищення продуктивності є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності й

завданням людини щодо підвищення результатів діяльності організації шляхом внесення змін у всі чи деякі елементи організації - людину, структуру, культуру й технологію.

Загальними цілями розроблення програми управління продуктивності праці на підприємстві є:

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі й показників цілей цієї системи.

Основними цілями програми на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» мають бути:

- покращення відносин між членами колективу;
- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
- зростання основних показників діяльності організації;
- пожвавлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат.

До основних переваг щодо створення такої програми на досліджуваному підприємстві є:

- 1) зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;
- 2) створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності й регулярним контролем за результатами діяльності;
- 3) встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- 4) стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;
- 5) більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [8].

Процес розроблення програми управління продуктивністю праці повинен складатись з певних етапів, що послідовно дають змогу оцінити передумови і резерви підвищення продуктивності праці (Додаток В).

Слід зупинитися та етапі розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності. На цьому етапі впровадження програми доцільним є оцінювання якості персоналу підприємства та за результатами цього аналізу - здійснити вибір відповідних способів і механізмів мотивації для працівників, а також запровадити технологію управління робочим часом.

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

Проведення оцінювання персоналу дозволяє:

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

У результаті оцінювання персоналу отримується інформація про:

- 1) ефективність роботи працівників;
- 2) потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту;
- 3) причини неефективної роботи окремих спеціалістів;
- 4) потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації;

5) бажання і надії працівників; шляхи удосконалення організації праці [17].

Для оцінювання персоналу доцільно застосувати метод «360 градусів». На його основі можна максимально повно оцінити компетенції працівника (як особисті, так і професійні).

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

Також цей метод застосовуємо перед етапом визначення методу мотивації на підприємстві, оскільки завдяки цьому методу отримана більш повна й об'єктивна інформація, яка слугує для прийняття рішення щодо застосування того чи іншого методу мотивації та доцільності запровадження [18].

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

На цьому напрямі доцільно зупинитися детальніше, оскільки зростання продуктивності праці можливе тільки в тому випадку, якщо працівники самі будуть зацікавлені у результатах праці. Саме тому мотивація є одним з варіантів зростання продуктивності праці, оскільки мотиви відіграють основну роль у трудовій діяльності людини. Не існує єдиних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи і за будь-яких обставин.

Крім основного мотивуючого фактору, яким є заробітна плата, є ще ряд інших факторів, які є мотивом до діяльності працівника. В даний час існує

величезна кількість способів впливу на мотивацію конкретної людини, величина яких постійно збільшується, і це не завжди є пряма матеріальна мотивація.

Є система непрямой матеріальної мотивації, до якої слід віднести додаткові, не грошові компенсації і заохочення. Їх можна поділити на такі основні групи (табл. 3.5)

Таблиця 3.5

### Система непрямой матеріальної мотивації

Обов'язковий соціальний пакет	Добровільний соціальний пакет	Різні соціальні заохочення
<ul style="list-style-type: none"> <li>- оплата лікарняних;</li> <li>- оплата щорічних відпусток;</li> <li>- обов'язкове медичне страхування;</li> <li>- відрахування на обов'язкове пенсійне страхування</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення кар'єрного росту співробітників;</li> <li>- регулярна «горизонтальна» ротация кадрів;</li> <li>- усна або письмова подяка за ефективну роботу;</li> <li>- видання буклетів про підприємство з розміщенням фотографій кращих співробітників компанії;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- безкоштовні медичні послуги;</li> <li>- відпочинок у санаторії;</li> <li>- відвідання підприємств галузі за кордоном, для обміну досвідом.</li> </ul>

\*Джерело: розроблено автором на основі [39].

Підсумовуючи сказане, доцільно зазначити, що для підприємства необхідно вибирати метод мотивації виходячи, із його можливостей на даний час, а в результаті процвітання і розвитку залучати інші методи та комбінувати їх. Будь-який метод, який застосовує керівник, має бути заснований на вибраній підприємством стратегії управління людськими ресурсами. Загалом ефективно побудована система мотивації персоналу є інструментом, що підвищить вартість підприємства.

Запровадження ефективної технології управління робочим часом повинно включати в себе такі організаційні процедури:

- постійний аналіз використання організацією часового ресурсу;
- прогнозування часового ресурсу, фотографування робочого дня, проектування, програмування і планування;



- гармонізацію трудових відносин працівників організації;
- структурування робіт;
- профілактику і нейтралізацію деструктивних конфліктів і професійних стресів;
- моніторинг виконання технологічних процесів.

Тому на досліджуваному підприємстві можна визначити такі основні напрями підвищення продуктивності праці:

- 1) Упровадження науково-технічного прогресу у діяльності підприємств. В результаті автоматизації виробництва відбудеться нормалізація чисельності основних робітників на підприємствах, знизиться трудомісткість продукції. Внаслідок вивільнення чисельності робітників або скорочення штату у зв'язку з економією витрат праці, можливе збільшення обсягів виробництва товарів з урахуванням їх попиту на ринку.
- 2) Підвищення якості продукції на підприємствах. Звичайно, цей крок призведе до зростання трудомісткості при виконанні додаткових операцій, однак це повинно забезпечити підвищення попиту й обсягу виробництва на підприємстві.
- 3) Забезпечення ефективного використання робочого часу через максимальне зниження простоїв і прогулів на виробництві.
- 4) Збільшення обсягів виробництва продукції через врегулювання наявної збутової політики на підприємстві.
- 5) Забезпечення підвищення мотивації праці на підприємстві.

Всі вищенаведені напрями підвищення продуктивності праці є досить поширеними і ефективними, проте слід зауважити, що не тільки за рахунок технічного вдосконалення основних засобів і збільшення заробітної плати можна досягти збільшення продуктивності праці. Досить часто низька продуктивність праці може бути через негативний соціально психологічний клімат в колективі або через відсутність висококваліфікованих працівників. Такі фактори можна розглядати як соціальні фактори, адже вони напряду

залежать від індивідуальних особливостей працівників і їх взаємодії в колективі.

Специфіка проблеми оцінки цих соціальних факторів полягає у тому, що будь - яке вираження впливу цих факторів через математичні алгоритми чи показники є достатньо умовними, оскільки кількісні оцінки не вичерпують всіх якісних характеристик ролі соціальних факторів продуктивності.

Тому для визначення резервів підвищення продуктивності праці на нашому підприємстві ми застосуємо методику вимірювання соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці, яка полягає у визначенні інтегрального показника продуктивності, з яким має порівнюватись фактичний рівень продуктивності праці на підприємстві для кількісної оцінки резервів, що можуть бути реалізовані завдяки досягненню оптимального рівня використання соціальних факторів[46].

Основні етапи методики підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів:

Етап 1. Розробка системи вимірювання значимості соціальних факторів підвищення продуктивності праці для визначення вагових коефіцієнтів впливу кожного фактору на рівень продуктивності праці (додаток Д).

Відповідно до запропонованої системи вимірювання, дія кожного із соціальних факторів оцінюється за економією праці, котра забезпечується при раціональному використанні робочого часу, його економії за рахунок зменшення простоїв, які забезпечують підвищення виручки та норм виробітку за період.

Найбільш високі показники зростання продуктивності праці досягаються при використанні максимальної сукупності всіх факторів. Зниження рівня використання перерахованих факторів або їх неврахування стає причиною виникнення втрат при здійсненні заходів щодо забезпечення підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Індивідуальні та групові соціальні фактори підвищення продуктивності праці щільно пов'язані між собою і можуть виступати не лише як умова, а і

як наслідок реалізації резервів підвищення продуктивності.

Етап 2. Надання бальної оцінки рівня кожному із соціальних факторів. Рівень значимості показників соціальної складової продуктивності праці оцінюємо за 10-бальною шкалою, а узагальнення оцінок здійснюємо методом знаходження середнього арифметичного значення за кожним соціальним фактором. Чим ближче значення середньої оцінки до 10 балів, тим сильніше діє фактор.

Орієнтовна шкала оцінки рівня впливу соціальних факторів на підвищення продуктивності праці підприємства:

- [0; 3] - погано (дуже низький рівень дії соціального фактору);
- (3; 5] - задовільно (низький рівень дії соціального фактору);
- (5; 8] - добре (середній рівень дії соціального фактору);
- (8; 10] - дуже добре (високий рівень дії соціального фактору).

У цьому випадку експертне оцінювання є не тільки ефективним, але і єдино можливим методом отримання необхідної інформації про рівень впливу соціальних факторів на продуктивність праці.

Крім того, суб'єктом оцінки можуть бути і самі оцінювані. Тоді йдеться про самооцінку, або внутрішню оцінку продуктивності праці персоналу. Інформацію про внутрішню оцінку, тобто самооцінку трудових зусиль, дає проведення моніторингу. Поєднання внутрішньої та зовнішньої оцінок впливу соціальних факторів на продуктивність праці дає змогу повніше реалізувати інформаційну, орієнтуючу та стимулюючу функції оцінки.

До методики оцінки на цьому етапі були включені такі соціальні фактори зростання продуктивності праці: рівень кваліфікації, освіта, професійні знання, уміння, навички, компетентність, відповідальність, розумові здібності, адаптованість, професійна мобільність, дисциплінованість, мотивація, а також трудова активність колективу (бригади), їх творча ініціатива, соціально-психологічний клімат у колективі, система ціннісних орієнтацій та міжособистісні відносини та комунікації у колективі.

Слід окремо наголосити, що при оцінюванні професійно-

кваліфікаційних факторів необхідно звертати увагу на їх відповідність у працівників за такими критеріями: рівень освіти працівника (вища, базова вища, середня, професійно-технічна); базова спеціальність та її відповідність професійно-кваліфікаційним вимогам (фахова освіта), тобто працівники, які не мають фахової освіти, при оцінюванні одержують меншу кількість балів; стаж роботи у сфері діяльності підприємства має тим більший вплив, чим він триваліший; рівень професіоналізму характеризується виходячи з конкретних завдань, виконуваних працівником чи групою працівників, а також якості та результативності їх реалізації.

Етап 3. Розрахунок показника інтегрального рівня продуктивності праці за формулою:

$$Pi = \frac{Pbc}{\sum \Phi i * Ki} \quad (3.9)$$

де:  $Pi$  – інтегральна продуктивність праці;

$Pbc$  – продуктивність праці без впливу соціальних чинників;

$\Phi i$  – бальна оцінка і-го соціального фактору;

$Ki$  – емпіричний коефіцієнт вагомості і-го соціального фактору, який посилює значущість оцінки його впливу на результат праці.

Перш за все для визначення інтегрального рівня продуктивності праці нам необхідно визначити інтегральний показник продуктивності праці на основі значимості соціальних факторів і безпосередньо впливу фактору на діяльність (табл. 3.6)

Таблиця 3.6

### Визначення інтегрального показника продуктивності праці

№ з/п	Соціальні фактори підвищення продуктивності праці	Середнє значення фактору	Рівень значимості фактору	Коефіцієнт значимості фактору
1. Індивідуальні соціальні фактори				
1	Рівень кваліфікації	7,00	0,09	0,630
2	Освіта	5,00	0,05	0,250
3	Професійні знання,	7,75	0,09	0,698

	уміння, навички			
4	Компетентність	4,00	0,04	0,160
5	Відповідальність	6,50	0,03	0,195
6	Розумові здібності	5,80	0,08	0,464
8	Адаптованість	3,00	0,04	0,120
10	Професійна мобільність	7,50	0,04	0,300
12	Дисциплінованість	7,50	0,03	0,225
14	Мотивація	6,33	0,09	0,570
15	Творчість	3,2	0,05	0,160

Продовження таблиці 3.6

№ з/п	Соціальні фактори підвищення продуктивності праці	Середнє значення фактору	Рівень значимості фактору	Коефіцієнт значимості фактору
2. Групові соціальні фактори				
1	Трудова активність	6,25	0,07	0,438
2	Творча ініціатива	4,83	0,08	0,387
3	Соціально-психологічний клімат	7,00	0,09	0,630
4	Система ціннісних орієнтацій	5,67	0,03	0,170
5	Міжособистісні відносини та комунікації	5,25	0,1	0,525
Інтегральний показник				0,592

Отже, інтегральна продуктивність праці буде дорівнювати:

$$Pi = \frac{1447,24}{0,592} = 2444,67 \text{ тис. грн}$$

Етап 4. Виявлення резервів підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів за формулою:

$$P_{nc} = Pi - Pf \quad (3.10)$$

де:  $P_{nc}$  - резерв підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів;

$Pi$  - інтегральна продуктивність праці;

$Pf$  - фактична продуктивність праці.

Таким чином, з метою підвищення показників продуктивності праці на підприємстві, обґрунтування напрямів удосконалення праці та підвищення

ефективності управлінських рішень на різних рівнях управління підприємством запропонована методика включає розроблену систему показників для оцінки впливу соціальних детермінант на продуктивність праці, відповідно до якої фактори диференційовано за їх групами, а їх вплив представлено у вигляді узагальнюючого або інтегрального показника.

Схематичне відображення методики вимірювання резервів підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів наведено в додатку Е.

З метою оптимального схематичного відображення запропонованої методики всі соціальні фактори, що впливають на рівень індивідуальної продуктивності праці було зведено у чотири групи: індивідуально-психологічні характеристики працівників; професійно-кваліфікаційні здібності; організаційні здібності; ставлення до роботи.

Отже, резерв підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» становить:

$$P_{nc} = 2444,67 - 2067,49 = 377,18 \text{ тис. грн}$$

За результатами застосування методичного інструментарію оцінки впливу соціальних факторів на зростання продуктивності праці, було визначено величину резерву продуктивності, що становить 377,18 тис грн.

Таким чином, запропонована методика може бути використана при розробці стратегії соціального розвитку підприємства, планів і програм розвитку, які містять положення щодо удосконалення соціальної сфери на підприємстві за такими напрямками, як:

- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, направлення їх на додаткове навчання;
- розвиток творчих здібностей працівників;
- підвищення освітнього рівня працівників;
- розвиток самоуправління трудовим колективом;
- створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі;
- підвищення дисциплінованості працівників;

- удосконалення методів мотивації праці, в тому числі використання нематеріальних мотивів і стимулів до праці;
- поліпшення умов праці та формування безпечних умов праці;
- удосконалення системи оцінювання діяльності працівників, що виконує функцію мотивації до покращення результатів роботи працівників.

Отже, управління ефективністю праці на підприємстві це дуже складне та комплексне завдання, яке є суттєво важливим для будь-якого суб'єкта господарювання, який прагне до економічного зростання та ефективного розвитку. Реалізація цього завдання залежить від правильно скоординованої роботи усієї команди працівників на підприємстві на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії підприємства та закінчуючи впровадженням окремих програм розвитку, зокрема програми з підвищення продуктивності праці на підприємстві.

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

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Головною продуктивною силою суспільства є працююча людина. Праця була і залишається головним джерелом матеріального і духовного достатку, головною умовою життя і розвитку суспільства. Вся трудова діяльність людей здійснюється за участю трьох елементів: робочої сили, знарядь і предметів праці. Основна роль серед них належить робочій силі, яка використовує знаряддя і предмети праці. Засоби виробництва функціонують тільки у процесі праці. Готовий виріб або ж послуга є результатом процесу праці за певного рівня її продуктивності.

Одним з основних показників ефективності праці вважають продуктивність. Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці. Залежно від прямого або оберненого відношення розрізняють два показника рівня продуктивності праці:

Виробіток - це кількість виробленої продукції за одиницю часу, або кількість продукції, що припадає на одного робітника за рік, квартал, місяць.

Трудомісткість - характеризує затрати часу на одиницю продукції (обернена до виробітку)

Продуктивність праці є динамічним показником, тобто постійно змінюється під дією різної кількості чинників. Уся сукупність факторів по-різному впливає на зміну рівня та динаміку показника продуктивності праці, крім того, впливають різноманітні об'єктивні та суб'єктивні причини.

Фактори, що впливають на ефективність праці — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до зміни продуктивності праці.

Найбільш поширеною групою чинників впливу на ефективність праці є:

- 1) матеріально-технічні, які залежать від рівня удосконалення засобів праці, тобто характеризують рівень розвитку та ступінь використання засобів виробництва, передусім знарядь праці;
- 2) соціально-економічні, які залежать від рівня удосконалення робочої сили,



тобто характеризують кваліфікацію робочої сили, умови праці, ставлення працівників до праці;

- 3) організаційно-економічні, які залежать від удосконалення поєднання засобів праці і робочої сили, тобто характеризують рівень організації праці, організації виробництва та управління виробництвом.

Ефективність праці залежить насамперед від працівників. Як суб'єкт трудової діяльності персонал розглядається з точки зору біологічних, психологічних і соціальних властивостей, що впливають на трудовий процес та його результати. Це стать, вік, стан здоров'я, знання, уміння, досвід, винахідливість, свідомість, сумлінність, дисциплінованість, організованість, інтереси, потреби тощо.

Ефективність праці залежить також від умов трудової діяльності: соціально-економічних, організаційних, правових, психологічних, санітарно-гігієнічних, природних. Стан середовища, в якому працюють люди, впливає на них, визначає рівень їхніх фізичних, інтелектуальних і моральних сил, ставлення до праці. Внаслідок одночасної дії всієї сукупності факторів може складатися зростаюча, стала або спадна ефективність праці.

Продуктивність праці є найважливішим якісним показником використання трудових ресурсів підприємства і головним фактором зростання обсягів виробництва продукції.

Проаналізувавши за досліджуваний період ефективність праці на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» можна зробити висновок, що ефективність праці мала тенденцію до збільшення (майже на 17%) що слід вважати позитивною тенденцією для підприємства, адже це дає змогу отримувати додатковий прибуток і можливість нарощувати потужності.

Також слід зазначити, за рахунок яких факторів відбулася така значна зміна, зокрема за рахунок зміни середньо годинного виробітку працівників і зміни обсягу реалізованої продукції відповідно.

Основними цілями програми на підприємстві ПрАТ «Пенто Пак» є:

- покращення відносин між членами колективу;

- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
- зростання основних показників діяльності організації;
- поживлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат.

Досить часто низька продуктивність праці може бути через негативний соціально психологічний клімат в колективі або через відсутність висококваліфікованих працівників. Такі фактори можна розглядати як соціальні фактори, адже вони напряду залежать від індивідуальних особливостей працівників і їх взаємодії в колективі.

Тому для підвищення продуктивності праці було застосовано методіку вимірювання соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці, яка полягає у визначенні інтегрального показника продуктивності, з яким має порівнюватись фактичний рівень продуктивності праці на підприємстві для кількісної оцінки резервів, що можуть бути реалізовані завдяки досягненню оптимального рівня використання соціальних факторів.

За результатами застосування цієї методіки було визначено величину резерву продуктивності, що становить 377,18 тис грн.

Отже, управління ефективністю праці на підприємстві це дуже складне та комплексне завдання, яке є суттєво важливим для будь-якого суб'єкта господарювання, який прагне до економічного зростання та ефективного розвитку. Реалізація цього завдання залежить від правильно скоординованої роботи усієї команди працівників на підприємстві на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії підприємства та закінчуючи впровадженням окремих програм розвитку, зокрема програми з підвищення продуктивності праці на підприємстві.

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

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

- 1) Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. - Режим доступу <https://smida.gov.ua/>
- 2) Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини [Текст] : [навч. посіб.] / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін. – К. : Центр навч. літератури, 2012. – 328 с.
- 3) Богиня Д.П. Ефективність праці в ринковій економіці [Текст] / Д.П. Богиня, А.Ф. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3–6.
- 4) Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002, 313 с.
- 5) Буц Ю.В., Ефективність праці на вугільних шахтах: монографія / Буц Ю.В., Герасимова І.Ю. - Донецьк: Нац. гірн. ун-т, 2007. - 156 с.
- 6) Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. посіб / Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. – [2-ге вид.]. – К.: Центр навчальної літ-ри, 2009. – 502 с.
- 7) Гавриленко В.А. Фактори, які впливають на продуктивність праці робітників вугільних шахт Донбасу [Електронний ресурс] / В.А. Гавриленко, Н.В. Кравчук // Донецький державний технічний університет, 2001. - Режим доступу до журн. : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9489/1/68.pdf>
- 8) Гарбузюк, О.О. Розробка і впровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві / О.О. Гарбузюк [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.confcontact.com/2009\\_03\\_18/ek1garbuzvuk.php](http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1garbuzvuk.php)
- 9) Головна сторінка інтернет-сайту ПрАТ «Пенто Пак» [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.pentopak.com/index.php?lang=uk>

- 10) Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні [Текст] / В.М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
- 11) Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підруч. / О.А. Грішнова. – [5-те вид., онов.]. – К.: Знання, 2011. – 390 с.
- 12) Державна служба статистики [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 13) Економіка і фінанси підприємства / відп. ред. Г.В. Блакита. – Київ: КНТЕУ, 2019. – Ч.2. – 304 с.
- 14) Економіка праці: підручник / під ред. проф П.Є. Шлендера і проф. Ю.П. Кокіна – 2-ге вид., перероб. і доп. – Мн.: 2010. — 203-271 с.
- 15) Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / [Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.]; за ред. Є.П. Качана. - К.: Знання, 2008. - 407 с.
- 16) Єлець О. П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники [Електронний ресурс] / О. П. Єлець, М. О. Глазкова. — Режим доступу : <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/1365/123.pdf?sequence=1>.
- 17) Зленко, А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів» [Електронний ресурс] / А.М. Зленко. - Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/potapova/librarv/zlenko.pdf>.
- 18) Іванілов, О.С. Економіка підприємства: підручник [Текст] / О.С. Іванілов. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.
- 19) Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навчальний посібник / О.І. Іляш, СС Гринкевич. - Київ : «Ліра-К». 2010. - 476с.
- 20) Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.
- 21) Кончаковський Є.О. Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.

08.00.04 “Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)”. – Дніпропетровськ, 2009. – 20 с.

- 22) Костенко, О.Т. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т.О. Костенко // Теоретичні та прикладні питання економіки. - Режим доступу: [http://tpre.econom.univ.kiev.ua/data/2013\\_28/zb28\\_38.pdf](http://tpre.econom.univ.kiev.ua/data/2013_28/zb28_38.pdf).
- 23) Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / М. А. Кравченко // Дніпровський державний аграрно-економічний університет, вісник "Ефективна економіка". – 2010. – Режим доступу до ресурса: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219>.
- 24) Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: Навч. посібник / Н.С. Краснокутська. – К., 2005. – 349с.
- 25) Кривенко Т. Аналіз прямих витрат на оплату праці у складі собівартості продукції [Текст] / Т.Кривенко // Управленческий учет и бюджетирование. – 2008. – №9. – С.46-51
- 26) Кудінова А. Аналіз продуктивності праці [Текст] / А. Кудінова, Д. Верба // Справочник економіста. – 2009. – №6. – С. 79-88
- 27) Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання [Текст]/ А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – №4. – С. 111-116
- 28) Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Лукашевич. — Львів : Новий Світ-2000, 2008. — 248 с.
- 29) Мазаракі А.А. та ін. Економіка торговельного підприємства. Підручник (Під ред. проф. Н.М.Ушакової) - К.: «Хрещатик», 2009. - 800с.
- 30) Макарович В. К. Продуктивність праці як квінтесенція ефективності трудової діяльності [Електронний ресурс] / В. К. Макарович, І. І. Бідзіля // Науковий вісник Ужгородського університету 2014. – 204. – Режим

доступу до ресурсу:

[http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/images/pubs/43/43\\_13.pdf](http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/images/pubs/43/43_13.pdf).

- 31) Маринич І.А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / І.А. Маринич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 15.5. – С. 376–380.
- 32) Масалаб Р.Н. Використання показників продуктивності праці в управлінні господарською діяльністю підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" / Р.Н. Масалаб. - Донецьк, 2003. - 20 с.
- 33) Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наукових праць. – К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет". – 2005. – Вип.7. – С.291-296
- 34) Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
- 35) Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. - Режим доступу <https://index.minfin.com.ua/>
- 36) Міронова Ю.В. Деякі теоретичні аспекти ефективності праці на промислових підприємствах / Ю.В. Міронова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – Т. 3, № 243. – С. 549–553.
- 37) Міронова Ю.В. Ефективність праці як важлива категорія концепції ощадливого виробництва в Україні / Ю.В. Міронова, Н.В. Лисак, О.В. Пітик // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 1. – С. 78–82.
- 38) Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 / С.В. Мочерний. - К.: Видавничий центр «Академія», 2002. - 951с.
- 39) Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення [Електронний ресурс] / Роксолана Муха // Галицький

економічний вісник. – 2015. – Режим доступу до ресурсу:  
[http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/13113/2/GEB\\_2015v48n1\\_Mukha\\_R-Labor\\_productivity\\_of\\_the\\_enterprises\\_82-92.pdf](http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/13113/2/GEB_2015v48n1_Mukha_R-Labor_productivity_of_the_enterprises_82-92.pdf).

- 40) Олійник Т.І. Продуктивність праці та структурні зміни в сільському господарстві / Т.І. Олійник, І.О. Олійник // Економіка АПК. - 2008. - №4. - С. 122-127.
- 41) Організація й оплата праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки : навчальний посібник / [С.Й. Радомський, В.М. Гончаров, О.В. Додонов та ін.]. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2004. – 264 с.
- 42) Петрашак О.О. Необхідність систематизації факторів росту продуктивності праці працівників [Електронний ресурс] / О.О. Петрашак // Економіка: інноваційна економіка: всеукраїнський науково-виробничий журнал. - Режим доступу:  
[http://www.garevna.ucoz.com/metod-mat/factors\\_laborproductivity.pdf](http://www.garevna.ucoz.com/metod-mat/factors_laborproductivity.pdf)
- 43) Погорелова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства [електронний ресурс] / Т. О. Погорелова // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». – 2016. – Режим доступу до ресурсу:  
[http://www.repository.kpi.kharkov.ua/.../KhPI.../vestnik\\_KhPI\\_2016\\_27\\_Pohorielova\\_Analiz.pdf](http://www.repository.kpi.kharkov.ua/.../KhPI.../vestnik_KhPI_2016_27_Pohorielova_Analiz.pdf).
- 44) Сінк Д.С. Управління продуктивністю: планування, вимірювання та , контроль і підвищення / Д.С. Сінк. -М.: Прогрес, 1989. - 532 с.
- 45) Слободчикова Ю.В. Методичні аспекти контролю і підвищення продуктивності праці на підприємствах [Текст] / Ю.В. Слободчикова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – №1. – С. 321-326
- 46) Танасієнко Н. Методика вимірювання соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві [Електронний ресурс] /

Н. Танасієнко // Україна: аспекти праці №7. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: [www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe).

- 47) Толпежніко Р. Продуктивність праці для цілей оцінки бізнесу [Електронний ресурс] / Р. Толпежніко, О. Пастошук // Економічний аналіз. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: [http://www.ecan\\_2012\\_11\(1\)\\_\\_56.pdf](http://www.ecan_2012_11(1)__56.pdf).
- 48) Хотомлянский, А. Л. Экономика предприятия [Текст] : учебное пособие / А. Л. Хотомлянский, Т. Н. Черната. – Мариуполь: Издательство ПГТУ. – 2007. – 548с.
- 49) Череп А.В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства [Текст] / А.В. Череп, Л.В. Шитікова // БізнесІнформ. – 2013. – №10. – С. 253-257.
- 50) Чернелевський Л.М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: Підручник / Л.М. Чернелевський. – К.: “Пектораль”, 2003. – 312с.
- 51) Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств [Текст] / Н. Шульга // Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль: Економічна думка. – 2006. – Вип.16. – С. 293-294
- 52) Янковий Р.В. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Р.В. Янковий, Т.С. Харченко // Економіка: реалії часу: науковий журнал. - 2013. - № 1 (6). - С. 23-26. - Режим доступу до журн. : <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n1.html>



## ДОДАТКИ

Додаток А

## Фінансова звітність ПрАТ «Пенто Пак»

			КОДИ
Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИТВО «ПЕНТОПАК»	за ЄДРПОУ	20620489
Територія		за КОАТУУ	3210500000
Організаційно- правова форма господарювання		за КОПФГ	100
Вид економічної діяльності		за КВЕД	22.21
Середня кількість працівників, осіб	160		
Одиниця виміру:	тис. грн. без десяткового знака		
Адреса	вул. Броварська, буд.5, Бориспіль, Київська обл., 08300		

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

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

V
---

## Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2016 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи:	1000	2861	2548
- первісна вартість	1001	5310	5312
- накопичена амортизація	1002	2449	2764
Незавершені капітальні інвестиції	1005	88	9742
Основні засоби:	1010	35388	41461
- первісна вартість	1011	51711	59735
- знос	1012	16323	18274
Інші необоротні активи	1090	0	0
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>38337</b>	<b>53751</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	14182	27108
Виробничі запаси	1101	12284	22464
Готова продукція	1103	1898	4643
Товари	1104	0	1

## Продовження додатку А

<b>Актив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок звітного періоду</b>	<b>На кінець звітного періоду</b>
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	25070	27574
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1102	1800
з бюджетом	1135	4015	5053
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	25	108
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти:	1165	13127	20178
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	13127	20108
Витрати майбутніх періодів	1170	0	99
Інші оборотні активи	1190	0	99
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>57521</b>	<b>82019</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>95858</b>	<b>135770</b>
<b>Пасив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок звітного періоду</b>	<b>На кінець звітного періоду</b>
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований капітал	1400	11400	11400
Капітал у дооцінках	1405	30107	30107
Додатковий капітал	1410	65	65
Резервний капітал	1415	1710	1710
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	41600	75409
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>84882</b>	<b>118691</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: товари, роботи, послуги	1615	4915	8748
- розрахунками з бюджетом	1620	2981	2655
у тому числі з податку на прибуток	1621	2797	2474
- розрахунками зі страхування	1625	227	61
- розрахунками з оплати праці*	1630	687	1040
- за одержаними авансами	1635	335	1552
- за розрахунками з учасниками	1640	0	0
Поточні забезпечення	1660	1813	2672
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	18	351
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>10976</b>	<b>17079</b>

## Продовження додатку А

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>95858</b>	<b>135770</b>

<b>Звіт про фінансові результати за 2016 р.</b>			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	153051	104714
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( -99166 )	( -69476 )
<b>Валовий: прибуток</b>	<b>2090</b>	<b>53885</b>	<b>35238</b>
Валовий: збиток	2095	0	0
Інші операційні доходи	2120	48231	15521
Адміністративні витрати	2130	( -9754 )	( -8314 )
Витрати на збут	2150	( -10548 )	( -7538 )
Інші операційні витрати	2180	( -41697 )	( -10533 )
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток</b>	<b>2190</b>	<b>40117</b>	<b>24374</b>
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	0	0
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	905	315
Інші доходи	2240	333	9
Фінансові витрати	2250	0	(-56)
Втрати від участі в капіталі	2255	0	
Інші витрати	2270	( -8 )	(-7)
<b>Фінансовий результат до оподаткування: прибуток</b>	<b>2290</b>	<b>41347</b>	<b>24635</b>
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	0	0
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-7463	-5438
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
<b>Чистий фінансовий результат: прибуток</b>	<b>2350</b>	<b>33884</b>	<b>19197</b>
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	0	0

## Продовження додатку А

			КОДИ
Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИТВО «ПЕНТОПАК»	за ЄДРПОУ	20620489
Територія		за КОАТУУ	3210500000
Організаційно- правова форма господарювання		за КОПФГ	100
Вид економічної діяльності		за КВЕД	22.21
Середня кількість працівників, осіб	160		
Одиниця виміру:	тис. грн. без десяткового знака		
Адреса	вул. Броварська, буд.5, Бориспіль, Київська обл., 08300		

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

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

V
---

## Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2017 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи:	1000	2548	2233
- первісна вартість	1001	5312	5281
- накопичена амортизація	1002	2764	3048
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9742	11467
Основні засоби:	1010	41461	50313
- первісна вартість	1011	59735	73388
- знос	1012	18274	23075
Інші необоротні активи	1090	0	0
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>53751</b>	<b>64013</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	27108	26468
Виробничі запаси	1101	22464	18992
Готова продукція	1103	4643	7475
Товари	1104	1	1
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	27574	30420
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1800	5880

## Продовження додатку А

<b>Актив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок звітного періоду</b>	<b>На кінець звітного періоду</b>
з бюджетом	1135	5053	5699
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	140
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	108	144
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти:	1165	20178	19395
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	20108	5042
Витрати майбутніх періодів	1170	99	107
Інші оборотні активи	1190	99	67
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>82019</b>	<b>88180</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>135770</b>	<b>152193</b>
<b>Пасив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок звітного періоду</b>	<b>На кінець звітного періоду</b>
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований капітал	1400	11400	11400
Капітал у дооцінках	1405	30107	30107
Додатковий капітал	1410	65	65
Резервний капітал	1415	1710	1710
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	75409	62108
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>118691</b>	<b>105390</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: товари, роботи, послуги	1615	8748	7562
- розрахунками з бюджетом	1620	2655	50
у тому числі з податку на прибуток	1621	2474	0
- розрахунками зі страхування	1625	61	282
- розрахунками з оплати праці*	1630	1040	1127
- за одержаними авансами	1635	1552	829
- за розрахунками з учасниками	1640	0	33883
Поточні забезпечення	1660	2672	2245
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	351	825
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>17079</b>	<b>46803</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>135770</b>	<b>152193</b>

## Продовження додатку А

Звіт про фінансові результати за 2017 р.			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	179993	153051
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( -109466 )	( -99166 )
<b>Валовий: прибуток</b>	<b>2090</b>	<b>70527</b>	<b>53885</b>
Валовий: збиток	2095	0	0
Інші операційні доходи	2120	8192	48231
Адміністративні витрати	2130	( -11815 )	( -9754 )
Витрати на збут	2150	( -12760 )	( -10548 )
Інші операційні витрати	2180	( -8399 )	( -41697 )
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток</b>	<b>2190</b>	<b>45745</b>	<b>40117</b>
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	0	0
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	1305	905
Інші доходи	2240	73	333
Фінансові витрати	2250	0	0
Втрати від участі в капіталі	2255	0	0
Інші витрати	2270	( -7 )	( -8 )
<b>Фінансовий результат до оподаткування: прибуток</b>	<b>2290</b>	<b>47116</b>	<b>41347</b>
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	0	0
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-8526	-7463
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
<b>Чистий фінансовий результат: прибуток</b>	<b>2350</b>	<b>38590</b>	<b>33884</b>
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	0	0

## Продовження додатку А

			КОДИ
Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИТВО «ПЕНТОПАК»	за ЄДРПОУ	20620489
Територія		за КОАТУУ	3210500000
Організаційно- правова форма господарювання		за КОПФГ	100
Вид економічної діяльності		за КВЕД	22.21
Середня кількість працівників, осіб	160		
Одиниця виміру:	тис. грн. без десяткового знака		
Адреса	вул. Броварська, буд.5, Бориспіль, Київська обл., 08300		

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

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

V
---

## Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2018 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи:	1000	2233	1939
- первісна вартість	1001	5281	5302
- накопичена амортизація	1002	3048	3363
Незавершені капітальні інвестиції	1005	11467	1540
Основні засоби:	1010	50313	70520
- первісна вартість	1011	73388	97883
- знос	1012	23075	27363
Інші необоротні активи	1090	0	0
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>64013</b>	<b>73999</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	26468	23808
Виробничі запаси	1101	18992	19102
Готова продукція	1103	7475	4705
Товари	1104	1	1
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	30420	35846
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	5880	2091

## Продовження додатку А

<b>Актив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок звітного періоду</b>	<b>На кінець звітного періоду</b>
з бюджетом	1135	5699	3321
у тому числі з податку на прибуток	1136	140	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	144	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти:	1165	19395	23958
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	5042	23958
Витрати майбутніх періодів	1170	107	105
Інші оборотні активи	1190	67	14
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>88180</b>	<b>89234</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>152193</b>	<b>163233</b>
<b>Пасив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок звітного періоду</b>	<b>На кінець звітного періоду</b>
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований капітал	1400	11400	11400
Капітал у дооцінках	1405	30107	30107
Додатковий капітал	1410	65	65
Резервний капітал	1415	1710	1710
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	62108	95697
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>105390</b>	<b>138791</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: товари, роботи, послуги	1615	7562	17346
- розрахунками з бюджетом	1620	50	1520
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	1218
- розрахунками зі страхування	1625	282	320
- розрахунками з оплати праці*	1630	1127	1186
- за одержаними авансами	1635	829	1612
- за розрахунками з учасниками	1640	33883	0
Поточні забезпечення	1660	2245	2236
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	825	222
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>46803</b>	<b>24442</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>152193</b>	<b>163233</b>



## Продовження додатку А

<b>Звіт про фінансові результати за 2018 р.</b>			
<b>Стаття</b>	<b>Код рядка</b>	<b>За звітний період</b>	<b>За попередній період</b>
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	190209	179993
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	-125737	(-109466)
<b>Валовий: прибуток</b>	<b>2090</b>	<b>64472</b>	<b>70527</b>
Валовий: збиток	2095	0	0
Інші операційні доходи	2120	6610	8192
Адміністративні витрати	2130	(-12909)	(-11815)
Витрати на збут	2150	(-12056)	(-12760)
Інші операційні витрати	2180	(-6444)	(-8399)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток</b>	<b>2190</b>	<b>39673</b>	<b>45745</b>
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	0	0
Дохід від участі в капіталі	2200		0
Інші фінансові доходи	2220	652	1305
Інші доходи	2240	663	73
Фінансові витрати	2250	0	0
Втрати від участі в капіталі	2255	0	0
Інші витрати	2270	0	(-7)
<b>Фінансовий результат до оподаткування: прибуток</b>	<b>2290</b>	<b>40988</b>	<b>47116</b>
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	0	0
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-7551	-8526
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
<b>Чистий фінансовий результат: прибуток</b>	<b>2350</b>	<b>33437</b>	<b>38590</b>
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	0	0

Звіт з праці за 2016-2018рр.  
Розділ І. Кількість штатних працівників  
(осіб (у цілих числах))

Назва показників	2016р	2017р	2018р
Кількість прийнятих штатних працівників	27	14	12
Кількість звільнених штатних працівників	22	10	12
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників)	12	2	0
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)	10	8	12
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	160	165	169

Розділ ІІІ. Склад фонду оплати праці штатних працівників  
(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	2016р	2017р	2018р
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	18269,0	21439,0	26115,0
Фонд основної заробітної плати	11686,0	13252,0	15146,7
Фонд додаткової заробітної плати	5258,7	5963,4	7573,3
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1998,3	2504,6	3408,0
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	2681,9	2852,4	3029,3
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	578,4	606,3	1136,0
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати	0,0	0,0	0,0
Заохочувальні та компенсаційні виплати	794,5	1134,1	1357,9
Матеріальна допомога	225,1	478,0	678,9
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	304,5	611,4	1357,9



## Програма управління продуктивністю праці

Програма управління продуктивністю праці на підприємстві

Етап 1

Оцінювання і аналіз організаційної системи

Етап 2

Визначення місця програми у загальній стратегії підприємства

Етап 3

Виявлення і аналіз резервів підвищення продуктивності праці

Етап 4

Розроблення проекту та планових заходів щодо підвищення продуктивністю праці

Етап 5

Розроблення системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці

Оцінювання якості персоналу підприємства

Вибір системи мотивації на підприємстві

Впровадження технології управління робочим часом

Етап 6

Контроль за реалізацією заходів, які передбачені планом, регулювання їх виконання

Етап 7

Вимірювання й оцінювання реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці

Етап 8

Виявлення недоліків запланованих заходів щодо підвищення продуктивності праці та функціонування підприємства в цілому

**Система вимірювання значимості соціальних факторів підвищення  
продуктивності праці**

№	Соціальні фактори підвищення продуктивності праці	Економія витрат праці	Економія фонду робочого часу за рахунок раціоналізації	Економія фонду робочого часу через зменшення простоїв	Приріст виручки за рахунок покращення характеристик продукції	Перевіщення норм виробітку	Кількість внесених нових пропозицій	Рівень значимості фактору
<b>1. Індивідуальні соціальні фактори</b>								
1	Рівень кваліфікації	8	8	7	5	x	x	0,09
2	Освіта	4	5	x	4	x	7	0,05
3	Професійні знання, уміння, навички	9	8	7	x	x	7	0,09
4	Компетентність	5	4	x	3	x	x	0,04
5	Відповідальність	x	x	8	x	5	x	0,03
6	Розумові здібності	7	6	x	7	5	4	0,08
7	Адаптованість	3	x	3	x	x	x	0,04
8	Професійна мобільність	x	8	7	x	x	x	0,04
9	Дисциплінованість	x	8	7	x	x	x	0,03
10	Мотивація	8	8	7	6	4	5	0,09
11	Творчість	2	1		3	2	8	0,05
<b>2. Групові соціальні фактори</b>								
1	Трудова активність	x	7	7	6	5	x	0,07
2	Творча ініціатива	5	5	4	5	3	7	0,08
3	Соціально-психологічний клімат	7	8	6	x	7	x	0,09
4	Система ціннісних орієнтацій	x	x	x	5	7	5	0,03
5	Міжособистісні відносини та комунікації	6	5	6	4	x	x	0,1

\*Джерело: розроблено автором на основі [39].

Методика вимірювання резервів підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів

