

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра економіки та фінансів підприємства

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Матеріальне стимулювання праці на підприємстві і напрями його удосконалення

за матеріалами публічного акціонерного товариства «ПлазмаТек»,

м.Вінниця

Студента 2 курсу 2м групи,
заочної форми навчання,
спеціальності 051 «Економіка»,
спеціалізації «Економіка
підприємства»

Науковий керівник –
канд. екон. наук, доцент

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

Мурашко Мілани
Володимирівни

Трубей Оксана
Миколаївна

Блакита Ганна
Владиславівна

Київ 2018

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	3
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА....	8
1.1. Трудові ресурси як економічна категорія та об'єкт управління	8
1.2. Матеріальне стимулювання праці як елемент системи управління трудовами ресурсами підприємства.....	16
1.3. Методичні засади оцінки ефективності матеріального стимулювання праці на підприємстві.....	24
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПАТ «ПЛАЗМАТЕК»	29
2.1. Аналіз чисельності, складу та руху трудових ресурсів підприємства...	29
2.2. Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці підприємства	39
2.3. Оцінювання ефективності системи матеріального стимулювання на підприємстві	46
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПАТ «ПЛАЗМАТЕК».....	50
3.1. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства.....	50
3.2. Напрямки удосконалення системи матеріального стимулювання на підприємстві	59
3.3. Планування основних показників ефективності управління трудовими ресурсами підприємства на перспективний період	67
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	84
ДОДАТКИ.....	90

Мурашко М.В. «Матеріальне стимулювання праці на підприємстві і напрями його удосконалення» (за матеріалами ПАТ «ПлазмаТек», м. Вінниця). – Рукопис.

Випускна кваліфікаційна робота за спеціальністю 051 «Економіка», спеціалізація «Економіка підприємства» – Київський національний торговельно-економічний університет – Київ, 2018.

Випускну кваліфікаційну роботу присвячено теоретичним, методичним і практичним аспектам здійснення матеріального стимулювання праці на підприємстві. Представлена робота дозволяє дослідити основні засади та методи оцінки ефективності матеріального стимулювання праці на підприємстві.

Ключові слова: трудові ресурси, матеріальне стимулювання праці, підприємство, управління, удосконалення.

ABSTRACT

Murashko M.V. "Material stimulation of labor in the enterprise and directions of its improvement"(based on the materials of LLC "PlasmaTek", Kyiv). – Manuscript.

Final qualifying paper on the specialty 051 "Economics", specialization "Economy of Enterprise". – Kyiv National University of Trade and Economics. – Kyiv, 2018.

The final qualification work is devoted to the theoretical, methodological and practical aspects of material stimulation for labor in the enterprise. The presented work allows us to investigate the basic principles and methods of assessing the effectiveness of material stimulation for labor at the enterprise.

Key words: labor resources, material stimulation of labor, enterprise, management, improvement.

ВСТУП

Актуальність теми. Найважливіший елемент продуктивних сил і головне джерело розвитку економіки – це люди з їх майстерністю, освітою, підготовкою, мотивацією діяльності. Існує пряма залежність конкурентоспроможності економіки та рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу підприємства (організації).

Сучасні умови господарювання вимагають особливої уваги щодо питань ефективності використання трудових ресурсів. Значна забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення дозволяє система аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі теоретичних аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлено у роботах таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Богуцький О., Купалова Г., Дієсперов В., Кудінова А., Васильченко В., Гриненко А., Керб Л., Грішнова О., Мельник Т., Лисенко А. та ін.

Однак, питання щодо ефективного управління трудовими ресурсами було розкрито недостатньо, що і визначило актуальність дослідження.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних засад та практичних аспектів матеріального стимулювання праці на підприємстві і напрями його удосконалення.

Для досягнення зазначеної мети були поставлені наступні **завдання**:

- розглянути трудові ресурси як економічну категорія та об'єкт управління;
- розглянути матеріальне стимулювання праці як елемент системи управління трудовими ресурсами підприємства;

- розкрити методичні засади оцінки ефективності матеріального стимулювання праці на підприємстві;
- здійснити аналіз чисельності, складу та руху трудових ресурсів підприємства;
- провести аналіз динаміки та структури фонду оплати праці підприємства;
- здійснити оцінювання ефективності системи матеріального стимулювання на підприємстві;
- розглянути зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства;
- визначити напрямки удосконалення системи матеріального стимулювання на підприємстві;
- здійснити планування основних показників ефективності управління трудовими ресурсами підприємства на перспективний період.

Об'єктом дослідження виступає процес матеріального стимулювання праці на підприємстві і напрями його удосконалення в сучасних економічних умовах.

Предметом випускної кваліфікаційної роботи виступають теоретико-методичні засади матеріального стимулювання праці на підприємстві і на напрями його удосконалення.

Аналітична частини роботи виконана на матеріалах фінансової, статистичної та управлінської звітності ПАТ «ПлазмаТек». Компанія ПАТ «ПлазмаТек» є виробником зварювальних електродів, виробничий випуск яких складає понад 2000 тон на місяць. ПАТ «ПлазмаТек» займає третину українського ринку зварювальних електродів. Висока якість продукції дозволяє успішно здійснювати поставки продукції на експортні ринки Росії, Білорусії, Молдавії, Румунії, Польщі, Латвії, Чехії.

Методологічною основою дослідження є філософські положення теорії пізнання про єдність свідомості та діяльності людини; теорії систем і теорії соціального управління; принципи науковості, історизму, системності,

цілісності в становленні й розвитку теорій управлінських систем і внутрішньо фірмового управління, взаємозв'язку теоретичного й емпіричного в управлінській діяльності; основні положення системного та особистісно-діяльнісного підходів у пізнанні соціальних, управлінських фактів, явищ, процесів; теоретичні положення філософії управління про діяльнісну сутність особистості та її роль у процесі професійного розвитку і саморозвитку; концепції неперервного вдосконалення знань та навичок.

Також, в процесі дослідження використані традиційні способи та засоби економічного аналізу (табличного, порівняння, групування, графічний), обробка матеріалів з використанням персональних ЕОМ.

Інформаційну базу дослідження складають законодавчі, нормативні документи, наукова література, періодичні видання, фінансова та статистична звітність ПАТ «ПлазмаТек».

Наукова новизна роботи полягає у визначенні шляхів удосконалення діючої системи управління трудовими ресурсами на підприємстві.

Практична цінність роботи полягає у можливості використовувати результати проведеного дослідження в практичній діяльності виробничих підприємств.

Апробація результатів дослідження. За результатами дослідження була опублікована стаття «Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового персоналу підприємства» у збірнику Наукових праць студентів «Економіка і фінанси підприємства». – Ч. 1. – К.: КНТЕУ, 201. – С. 74.

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Роботу викладено на 107 сторінках друкованого тексту, що включає 22 таблиці, 10 рисунків, 6 додатків. Список використаних джерел включає 70 найменування, які займають 6 сторінок.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Трудові ресурси як економічна категорія та об'єкт управління

Економічні ресурси виступають як основа для виробництва товарів і послуг, а саме, природні та трудові ресурси, підприємницькі здібності та знання. Головним економічним ресурсом для виробництва виступають трудові ресурси, отже, без використання праці здійснення будь-якої діяльності неможливе. Трудові ресурси являють частину населення країни, що володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями і практичним досвідом для здійснення робіт в народному господарстві.

Головний критерій щодо віднесення населення до категорії трудових ресурсів - працездатний вік. Визначення «працездатний вік» трактується чинним законодавством, в якому до працездатних відносять жінок віком від 16 до 55 років, чоловіків віком від 16 до 60 років. Нижньою межею працездатного віку передбачено набуття певного рівня фізичного та розумового розвитку, а верхньою - засвідчує позицію суспільства щодо призначення соціальної допомоги за віком. Для окремих видів праці, що визначаються важкими умовами або потребують від працівників спеціальних якостей, що з віком можуть втрачатися, пенсійний вік може наставати на 5-10 років раніше. Дана категорія людей відноситься до пільгових пенсіонерів. Вони частіше за все продовжують і далі працювати та залишаються фактично у складі трудових ресурсів.

Вищенаведене відноситься тільки фізично та психічно здорових людей. Проте, є певна група людей, які мають фізичні вади або хронічні важкі хвороби, яка визначається як непрацездатні, хоча і мають працездатний вік.

Головними резервами збільшення кількості трудових ресурсів виступають покращення техніки безпеки на виробництвах, покращення стану

охорони здоров'я в країні, що сприятиме зниженню смертності та інвалідності людей працездатного віку, покращення умов праці тощо.

В сучасних умовах господарювання все більше зростає кількість і частка працюючих підлітків та пенсіонерів, що особливо спостерігається серед сільського населення. Ці категорії працюючих мають нижчі вимоги до змісту праці та її рівня оплати, отже, вони частіше за інших можуть знайти місце роботи навіть в умовах високого безробіття.

Чисельність населення не завжди пропорційна чисельності трудових ресурсів і залежить переважно від вікової структури. Чим більше частка населення віком до 16 та понад 60 років в загальній структурі, тим меншою є частка трудових ресурсів. Внаслідок додаткового залучення пенсіонерів та підлітків у виробництво, ця чисельність може збільшуватись.

До зростання трудового ресурсів держави призводить збільшення кількості чоловіків, оскільки у них вік виходу на пенсію на 5 років більший, ніж у жінок, вони рідше перебувають у декретних відпустках тощо.

Часто термін «трудові ресурси» пов'язують з такими поняттями як «робоча сила» і «трудоий потенціал». Отже, існує необхідність «розмежування» визначень цих термінів.

В науковій думці існує велика кількість трактувань сутності терміну «трудові ресурси» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Сутність терміну «трудові ресурси» за визначеннями різних авторів

Автор 1	Визначення 2
Богиня Д. П.	«Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту» [6, с. 211].
Бородаченко К.П..	«Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві» [9, с. 40].
Земськова О. О.	«Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин» [29].

Продовження табл. 1.1

1	2
Лукашевич В. М.	«Головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що складаються у процесі формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Як економічна категорія - населення, що володіє фізичною та інтелектуальною здатністю у відповідності з умовами відтворення робочої сили; як планово-облікова - населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві» [43, с. 51].
Качан Є. П.	«Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності» [24, с.41].
Махсма М. Б.	«Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві» [47, с. 35].
Олійник Є. О.	«Особливий та надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу» [56].
Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О.,	«Проміжна категорія між «населення» і «сукупна робоча сила». Усе працездатне населення, зайняте, незалежно від віку, у сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності, також особи працездатного віку, які б могли брати участь у праці, але зайняті в домашньому й особистому господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі» [58, с. 18-19].
Саблук П. Т., Орлатий М. К.	«Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності» [51].
Єсінова Н. І.	«Працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги» [26, с. 11].

Отже, більшість науковців визначають ринок праці як систему суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін (за ціною, обумовленою співвідношенням попиту і пропозиції) і використання робочої сили.

Єршомін В. І. визначає, що «це система взаємопов'язаних і взаємозалежних суспільних відносин, забезпечують розширене відтворення та ефективне використання трудових ресурсів у галузях народного господарства» [26, с. 24]. Кузнецов В. В. дотримується наступної думки: «Функціонування ринку праці складається з двох процесів: формування

трудових ресурсів, яке впливає на пропозицію трудових ресурсів; і використання трудових ресурсів, яке впливає на попит трудових ресурсів» [63, с. 17].

Саруханов Е. Р. вважає, що більш коректним слід подавати назву «ринок трудових ресурсів». Таку ж думку підтримують у своїх роботах Єрємін В. І., Шумаков Ю. Н., та інші науковці - вони визначають, що ринок праці – це система соціальних, економічних і правових відносин, які забезпечують постійне відтворення та раціональне використання трудових ресурсів.

Ще одна група науковців описує ринок трудових ресурсів як сукупність соціально-економічних відносин з найму трудових ресурсів, їх навчання і використання.

К. Маркс зазначав: «... власник грошей знаходить на ринку такий специфічний товар; це - здатність до праці, або робоча сила може з'явитися на ринку в якості товару лише тоді і лише остільки, коли і оскільки вона вноситься на ринок або продається її власним власником, т. е. тим самим особою, робочою силою якого вона є» [46]. Рофе А. І. визначає, що праця, а не робоча сила, виступає об'єктом продажів. Проте, більшість науковців погоджуються з думкою К. Маркса. Саруханов Е. Р. стверджує, що робоча сила, а не праця пропонується. Котляр А. Е. вважав, що під час купівлі-продажу робочої сили лише право використовувати здатність до праці переходить до роботодавця, отже, найбільш правильним є поняття «ринок робочої сили» [46].

Формування трудових ресурсів багато науковців визначають як процес постійного поновлення чисельності трудових ресурсів, який залежить від статеві-вікової структури трудових ресурсів (трудоі ресурси працездатного, молодше працездатного і старше працездатного віку).

Отже, трудові ресурси виступають одним з основних факторів розвитку виробництва, при цьому впливаючи на політичний, соціально-культурний та екологічний стан територій країни.

Головним елементом продуктивних сил і найбільш важливим джерелом розвитку економіки є люди, їх освіта, підготовка, майстерність. Під трудовими ресурсами слід розуміти частину працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності.

Структуру трудових ресурсів можна розглядати за наступними ознаками: вік, стать, освіта, професія, релігія, зайнятість у сферах економіки, місце проживання тощо [20, с. 32]. Структуру трудових ресурсів з економічної точки зору зображено на рис. 1.1.

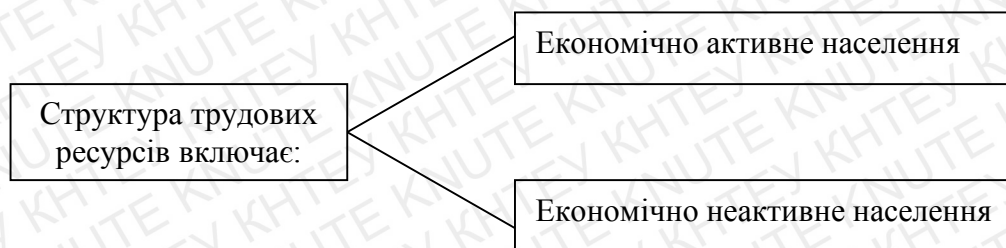


Рис. 1.1. Структура трудових ресурсів

Економічно активним вважається населення із працездатних зайнятих і безробітних громадян, які забезпечують робочу силу на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг.

Зайняті економічною діяльністю виступають особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють самостійно на власному підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Економічно неактивне населення – це інші верстви населення, що не створює робочу силу на ринку праці. Зазвичай, до них відносяться наступні категорії (рис. 1.2).

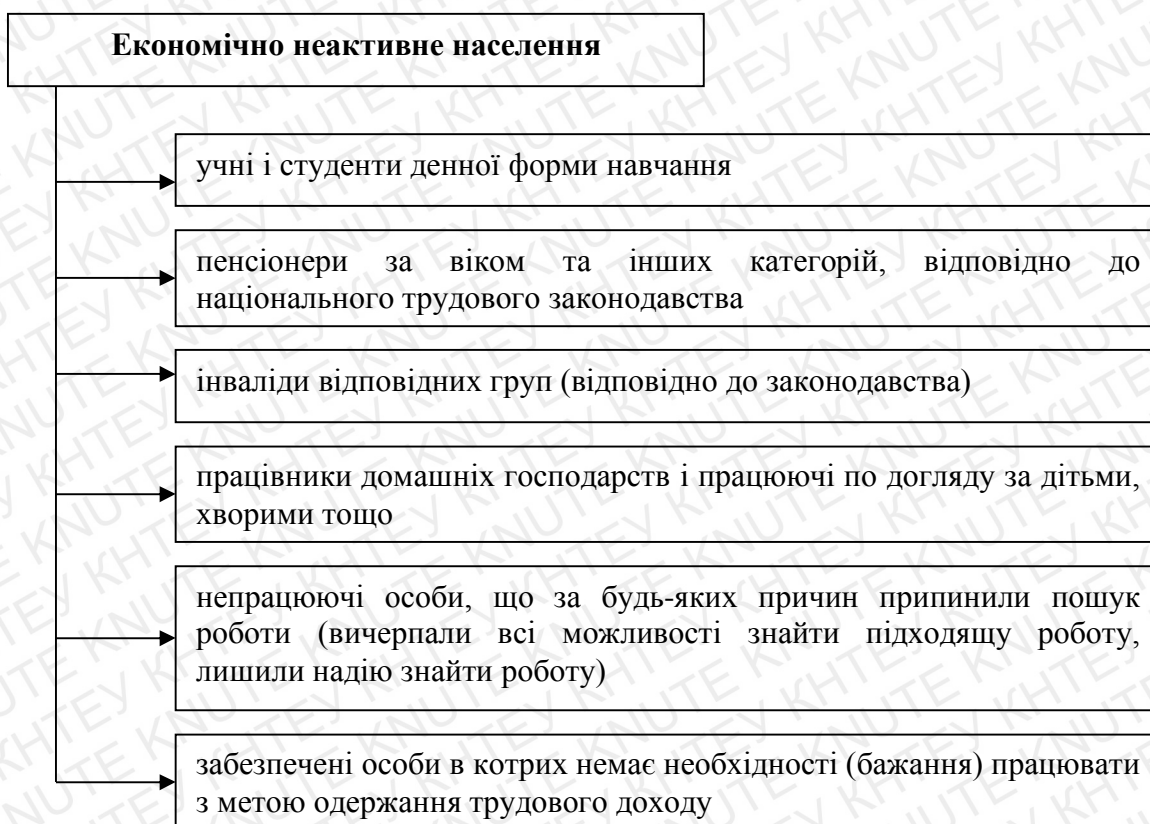


Рис. 1.2. Склад економічно неактивного населення [16, с. 192]

Виділяють наступні фази відтворення трудових ресурсів (рис. 1.3).

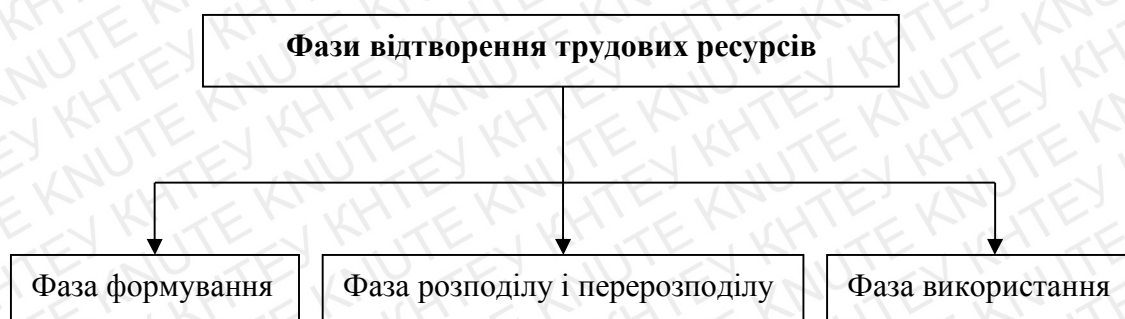


Рис. 1.3. Фази відтворення трудових ресурсів [18, с. 45]

До фази формування відноситься природне і механічне відтворення трудових ресурсів, відновлення спроможності до праці реальних працівників і одержання людьми освіти, фаху і трудової кваліфікації.

До фази розподілу і перерозподілу, в основному, відноситься розподіл робочої сили по сферах зайнятості, галузям економіки, видам робіт, підприємствам, регіонам і районам країни.

До фази використання відноситься використання економічно активного

населення на конкретних підприємствах та в цілому в економіці.

Можна виділити екстенсивний і інтенсивний типи відтворення трудових ресурсів.

Екстенсивний тип відтворення – це збільшення чисельності трудових ресурсів без зміни їхніх якісних характеристик.

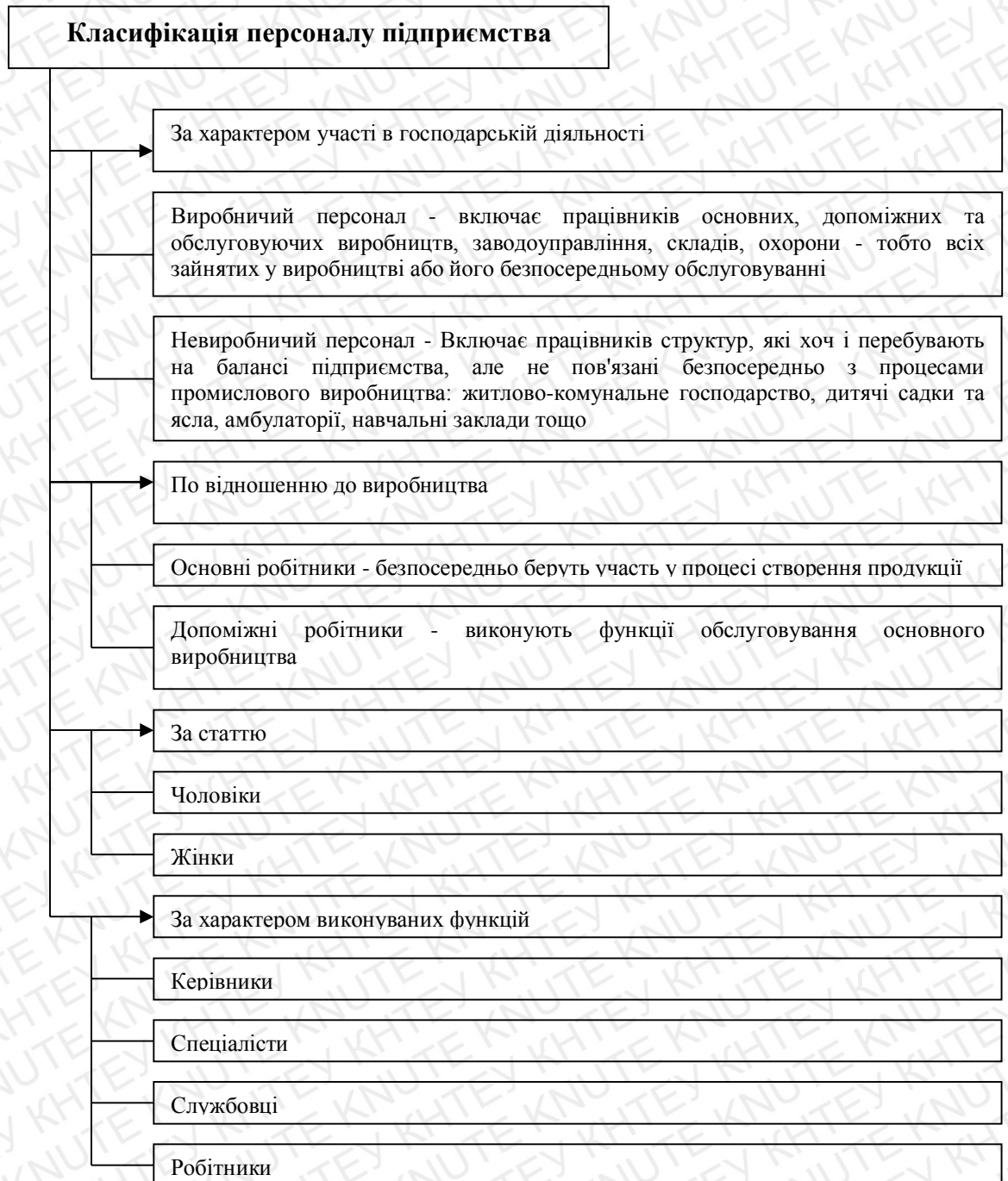


Рис. 1.4. Класифікація персоналу підприємства [19, с. 154]

Інтенсивний тип відтворення – це зміна якісних характеристик робочої

сили. Сюди можна віднести підвищення освітнього рівня, кваліфікації, фізичних і розумових спроможностей працівників тощо [69, с. 293-294].

Персонал підприємства виступає головним ресурсом підприємства, отже, він вимагає особливого підходу у питаннях менеджменту. До персоналу підприємства відносять сукупність постійних працівників, що мають необхідну освіту та (або) досвід роботи.

Класифікація персоналу підприємств зображено на рис. 1.4 [14, с. 225].

Таким чином, трудові ресурси можна визначати сукупністю специфічних рис, насамперед таких, що пов'язані з їхнім соціально-економічним характером.

Трудові ресурси як об'єкт управління є сукупністю елементів, які пов'язані між собою, характеризують економічно активне населення, яке, в свою чергу, має необхідні фізичні, культурно – освітні можливості, розумові здібності, вміння використовувати їх в народному господарстві або в певній економічній діяльності підприємства.

Відтак, трудові ресурси – персонал підприємства, який володіє знаннями, вміннями, фізичними та розумовими здібностями та здатний застосовувати їх в процесах виробничо-господарської діяльності. Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімальних витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів, а також отримання максимальних результатів під час використання. До структури трудових ресурсів відносяться наступні складові: стать, вік, освіта, місце проживання, професія, національність і мова, релігія, зайнятість за сферами. Сучасна класифікація трудових ресурсів основана на розгляданні економічно активного та економічно неактивного населення, співвідношення між яким залежить від соціальних, економічних та демографічних процесів.

Завдання управління трудовими ресурсами наступні:

- формування чисельності та складу працівників підприємства, які здатні забезпечувати реалізацію тих завдань, які підприємство поставило перед собою в даній сфері;

- вибір ефективних форм залучення трудових ресурсів;
- створення відповідних умов, які допоможуть поєднати інтереси працівників з інтересами підприємства та його керівництва;
- забезпечення високих і стабільних темпів зростання продуктивності та ефективності праці працівників;
- створення та впровадження в дію ефективних завдань щодо мотивації та стимулювання працівників як в матеріальному, так і нематеріальному плані;
- забезпечення отримання економічного і соціального ефекту від використання трудових ресурсів.

Для отримання максимального доходу (прибутку) від ефективного використання трудових ресурсів зростає необхідність раціонального використання праці, оптимізації витрат на їх утримання, при забезпеченні високого рівня якості та конкурентоспроможності виробленої продукції. Це обумовлює необхідність ретельного постійного аналізу трудових показників, визначення оптимальної чисельності працюючих, забезпечення мінімальних втрат робочого часу.

Отже, трудовими ресурсами підприємства виступає персонал, який володіє знаннями, вміннями, фізичними та розумовими здібностями та здатний застосовувати їх в процесах виробничо-господарської діяльності.

1.2. Матеріальне стимулювання праці як елемент системи управління трудовими ресурсами підприємства

Матеріальне стимулювання праці – це засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом.

Стимулювання й соціальний контроль містять у собі зовнішні спонукання й елементи трудової ситуації. До них відносяться умови, що безпосередньо визначають заробітну плату, організацію й зміст праці й т.п. у сполученні з тими, які опосередковано впливають на працю: житло-побутові умови, місце проживання, культурно-оздоровча база та ін. Зрозуміло, що вплив цих елементів трудової ситуації багато в чому залежить від їхньої значимості для конкретної особистості. Для одних важливі можливості забезпечення житлом, для інших - наявність спортивно-оздоровчої бази, для третіх - творчий характер праці. Таким чином, під стимулюванням праці звичайно розуміють вплив на трудове поведження працівника через створення особистісних значимих умов (трудової ситуації), що спонукають його діяти певним чином. Тим самим створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, з іншого боку, забезпечується трудове поведження, необхідне для успішного функціонування підприємства, тобто відбувається своєрідний обмін діяльністю [27, с. 16].

Поняття «стимулювання праці» містить всі використовувані в керуванні методи мотивації, впливу, винагороди, зокрема адміністративні, економічні (матеріальні), соціально-регуляційні. При цьому адміністративні методи стимулювання праці припускають вплив на індивіда, групу за допомогою наказів, видачі завдань і т.п. Це такі методи, коли необхідний суб'єктові керування трудовим поведженням результат досягається за рахунок того, що для суб'єкта праці «збитки» від можливих санкцій за невиконання перевищують витрати на виконання завдання [27, с. 17].

У свою чергу, економічне, матеріальне стимулювання праці припускає включення в мотивацію вартісних важелів залучення людей до праці, тобто безпосередній економічний вплив на неї, забезпечення особистої й групової зацікавленості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні. Тут застосовуються як безпосередні (заробітна плата, премії, доходи від прибутку й т.п.), так і опосередковані (ціни, податки, кредити) важелі регуляції

трудового поведження.

Таким чином, завдання керування полягає в такому стимулюванні потреб, мотивів суб'єктів праці, що викликало б доцільне для організації й ефективне поведження. У цьому, властиво, і складається розходження між соціальною мотивацією трудового поведження й стимулюванням праці. Якщо мотивація припускає певний механізм включення індивідів, соціальних груп у соціальну дійсність, вибір ними способу, спрямованості й активності своєї участі в трудовій діяльності під впливом різних факторів, то стимулювання праці - спосіб управлінського впливу на трудове поведження, соціальну мотивацію праці [35, с. 36].

Система морального й матеріального стимулювання праці припускає комплекс мір, спрямованих на підвищення трудової активності працюючих і, як наслідок, підвищення ефективності праці, його якості. Але при цьому працівник повинен знати, які вимоги до нього пред'являються, яку винагороду він одержить при їхньому неухильному дотриманні, які санкції підуть у випадку їхнього порушення. Тому система стимулів праці повинна опиратися на певну базу (нормативний рівень трудової діяльності). Сам факт вступу працівника в трудові відносини припускає, що він повинен виконувати деяке коло обов'язків за попередньо обговорену винагороду. У цій ситуації для стимулювання ще немає місця. Тут перебуває сфера контрольованої діяльності, у якій працюють мотиви зв'язані зі страхом покарання за невиконання пропонованих вимог. Таких покарань, пов'язаних із втратою матеріальних благ, може бути як мінімум дві: часткові виплати обумовленої винагороди або розрив трудових відносин.

Однак грань між контрольованим і мотивованим поведженням умовна й рухлива, тому що працівник із сильною мотивацією праці має самодисципліну, звичку сумлінно виконувати вимоги й ставитися до них як до власних норм поведження.

На більшості підприємств оплата праці службовців здійснюється відповідно до встановленого їм за штатним розкладом окладу і відповідно до

діючої системи преміювання.

Деякі підприємства орієнтують систему матеріального стимулювання на фактичну кваліфікацію працівника - здатність не тільки виконувати свої безпосередні обов'язки, але й брати участь у рішенні виробничих проблем, розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства. Такі працівники одержують фіксоване жалування за кваліфікацію.

У західних економіках немає проблем з мотивацією й трудовою мораллю - люди звикли працювати якісно. У нас такі традиції втрачені. Як же в умовах повного відриву заробітної плати від індивідуальних, а тим більше колективних результатів праці забезпечити належну якість роботи? Гарантована оплата поза залежністю від результатів праці - повернення до соціалістичних принципів організації заробітної плати в їхньому гіршому виді, коли всі працівники одержували нарівно відповідно до встановлених їм тарифних ставок та окладів. Гарантовані ставки й оклади суперечать ринковим відносинам, тому що не стимулюють працівників до високопродуктивної праці. Більше того, така організація оплати не відповідає принципу розподілу праці в її класичному розумінні, оскільки допускає рівну винагороду за нерівний трудовий внесок [48, с. 88].

В умовах ринку різко підсилюється залежність оплати індивідуальної праці від показників роботи підприємства, у зв'язку із чим тариф (на відміну від премій, доплат і надбавок), безпосередньо не пов'язаний з результатами праці працівника, багато в чому губить своє значення.

Більшість менеджерів по персоналу однією з основних проблем називають незадовільні критерії оцінки праці (як правило, вони суб'єктивні, наприклад, відносно практики оплати праці залежно від тривалості роботи в організації).

Система матеріального стимулювання праці – сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального

характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва. Винагорода – будь-яка одноразова, періодична або щомісячна матеріальна (грошова чи натуральна) виплата працюючому на підприємстві, відповідно до показників та умов цієї виплати, визначених підприємством [62, с. 42].

Премія – основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством. Надбавки та доплати – це законодавче гарантовані або нормативно (постанови Уряду, угоди та договори) обумовлені виплати працівникам понад їх основну заробітну плату, які пов'язані з особливостями та умовами праці, а також особистими якостями працівників. Поряд з матеріальним стимулюванням поточних результатів праці за останні роки набула поширення практика стимулювання довготермінових результатів роботи: премії, дивіденди, бонуси за рахунок прибутків та використання акціонерних капіталів (внесків працівників, купівля опціонів та акцій підприємств і фірм).

Саме стимулювання довготермінових результатів праці і є предметом цього розділу, який матиме відповідний інтерес для підприємств і фірм України. Слід підкреслити, що у значній більшості країн з ринковою економікою розроблено та застосовується відповідна законодавча база щодо питань стимулювання довготермінових результатів праці працівників та роботи підприємств, фірм і компаній. Показники матеріального стимулювання праці робітників мають відбивати конкретні результати їх праці [67, с. 53].

Результатом праці робітників основного виробництва є кількість виробленої продукції за певний нормований проміжок часу (годину, зміну, місяць). Виходячи з цього показником матеріального стимулювання їх праці можуть бути:

- виконання змінного завдання, яке встановлюється в абсолютних одиницях виміру (штук, кілограмів, метрів тощо);
- виконання норм виробітку або нормованих завдань, яке визначається через нормований час змінного завдання та фактичний час виконання цього завдання у відсотках.

Перший показник встановлюється, коли протягом зміни (місяця) виробляється однорідна за видами та нормами виробітку продукція (деталі, тканини, вугілля тощо), тобто монопродукт. Другий показник встановлюється, коли протягом зміни (місяця) робітник виробляє різну за видами та нормами продукцію або виконує різні роботи. Розмір винагороди визначається за виконання основного показника і може диференціюватися в залежності від рівня його перевиконання виходячи з мети матеріального стимулювання [68, с. 120].

Крім основного, може встановлюватися і додатковий показник матеріального стимулювання, у разі виконання (перевиконання) якого розмір винагороди за основний показник підвищується через систему відповідних коефіцієнтів. Такими додатковими показниками можуть бути: економія сировини, матеріалів, інструменту тощо; підвищення коефіцієнта завантаження устаткування; освоєння нової техніки та прогресивної технології. Крім того, розмір винагороди при матеріальному стимулюванні праці робітників може підвищуватися за такі загальні показники роботи цеху, як продуктивність виробництва або продуктивність праці за місячними результатами роботи.

Виплата винагороди при матеріальному стимулюванні робітників основного виробництва здійснюється незалежно від рівня виконання плану виробництва цехом або підприємством. Основною умовою нарахування та виплати винагороди за всіма видами матеріального стимулювання має бути показник якості продукції. Цей показник може визначатися через нормативно встановлений рівень: сортності (марочності) продукції; здавання продукції з першого подання; випадків повернення неякісної продукції після перевірки її

працівниками відділу технічного контролю; кількості претензій (рекламацій) від інших підрозділів підприємства або споживачів; підвищення показників якості продукції у звітному періоді в порівнянні з попереднім періодом.

Для робітників допоміжного виробництва та допоміжного персоналу основного виробництва розробляються окремі положення щодо матеріального стимулювання їх праці. Для робітників, які зайняті обслуговуванням виробництва показниками матеріального стимулювання є ті, що безпосередньо характеризують вид їх трудової діяльності, а саме: безперебійне забезпечення робочих місць основного виробництва сировиною, матеріалами, інструментом, комплектуючими виробами, усіма видами енергоносіїв тощо; забезпечення безперебійної та ритмічної роботи устаткування основного виробництва; своєчасний та якісний ремонт устаткування та збільшення міжремонтних періодів його експлуатації; економія витрат на обслуговування та ремонт устаткування [68, с. 121].

Умовою отримання винагороди є обов'язкова оцінка своєчасності та якості виконання відповідних завдань. У разі порушення цих умов робітник позбавляється винагороди частково або повністю в залежності від того, якими є наслідки порушення цих умов.

Крім того, загальними умовами отримання винагороди обов'язково мають бути: для робітників допоміжного персоналу основного виробництва, які рахуються у штатному розписі основного цеху - виконання плану виробництва цехом; для робітників допоміжного персоналу спеціальних допоміжних цехів та виробництв (енергопостачальні, ремонтні, паросилові, транспортні тощо) - виконання плану виробництва підприємством. У матеріальному стимулюванні праці для робітників відділу технічного контролю рекомендується встановлювати показники щодо поліпшення якості продукції та запобігання її браку. Такими показниками можуть бути: відсутність пропусків бракованих виробів між цехами-суміжниками; відсутність рекламацій (претензій) від споживачів продукції; скорочення випадків повернення продукції (вузлів, деталей, виробів) з наступних

операцій (дільниць, цехів); відсутність використання бракованої сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, що надходять на підприємство від постачальників тощо. У деяких галузях економіки застосовуються відмінні від галузей промисловості показники та умови матеріального стимулювання праці робітників [27, с. 55].

До таких показників, наприклад, належать:

- у сільському господарстві: підвищені (проти норм) надої молока; перевиконання норм оранки та механізованої обробки посівів; підвищення приросту тварин; збереження молодняку різних тварин та птахів; підвищення урожайності та виходу товарної продукції тощо; економія паливно-мастильних матеріалів та енергоресурсів;

- на автотранспорті: використання нормативної вантажності автомобілів; підвищення продуктивності використання вантажних автомобілів (тонно-кілометрів на годину); наднормативний (міжремонтний) пробіг автомобілів; понадпланова грошова виручка (на пасажирському транспорті) тощо;

- у будівництві: дотримання будівельних норм та правил; безаварійна робота; ефективне використання будівельних матеріалів тощо;

- на залізничному транспорті: скорочення простоїв вагонів під завантаженням та розвантаженням; зниження кількості кілометрів з незадовільною оцінкою експлуатації у порівнянні з попереднім звітним періодом; поліпшення графіка руху потягів за прямуванням; дотримання банальності шляху та лімітів експлуатаційних витрат тощо.

Таким чином, на підприємствах кожної галузі мають застосовуватися специфічні для них показники матеріального стимулювання робітників, які б забезпечували як підвищення продуктивності їх праці, так і продуктивності виробництва. Надбавка до заробітної плати - грошові виплати понад зарплату, які стимулюють працівника до підвищення кваліфікації, професійної майстерності й тривалому виконанню сполучення трудових обов'язків.

1.3. Методичні засади оцінки ефективності матеріального стимулювання праці на підприємстві

Для формування нового рівня кадрового управління на вітчизняних промислових підприємствах необхідним є виконання вимог міжнародних стандартів якості. Тому існує необхідність підвищення ефективності системи управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами являє собою складний процес, що має системний характер і припускає комплексне вирішення проблем управління кадрами, впровадження нових форм і методів роботи з персоналом. Велике значення для кожного підприємства відіграє розробка адекватної методики оцінки, що дозволяє виявляти слабкі позиції в області управління трудовими ресурсами і надавати рекомендації щодо підвищення ефективності його діяльності.

В економічній літературі ефективність (E) визначають як функцію досягнутих результатів (P_D) і витрачених ресурсів на це (S).

$$E = f(S, P_D) \quad (1.1)$$

Реалізація заходів з управління трудовими ресурсами – явище багатоаспектне і являє собою взаємозв'язок наступних ефектів (рис. 1.10).

Ефективність будь-якого організованого процесу, що здійснюється і регулюється людьми значною мірою залежить від того, як працівники виконують свої функції. При цьому мотивація і стимулювання праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом. І це не випадково, оскільки ефективність роботи будь-якого підприємства залежить від ефективності праці виконавців. Тому дослідженню питання мотивації і стимулювання праці приділяється значна увага.

Всесвітньо визнані автори в галузі менеджменту, підкреслюють, що, коли у нас вже є штат, сформованих із підготовлених, розумних і енергійних людей, то наступний крок має ефективно стимулювати їх творчі здібності [41, с. 286]. В сучасних умовах розроблення стратегії мотивації та стимулювання праці на підприємстві та узгодження її із загальною діловою

стратегією підприємства є необхідною.

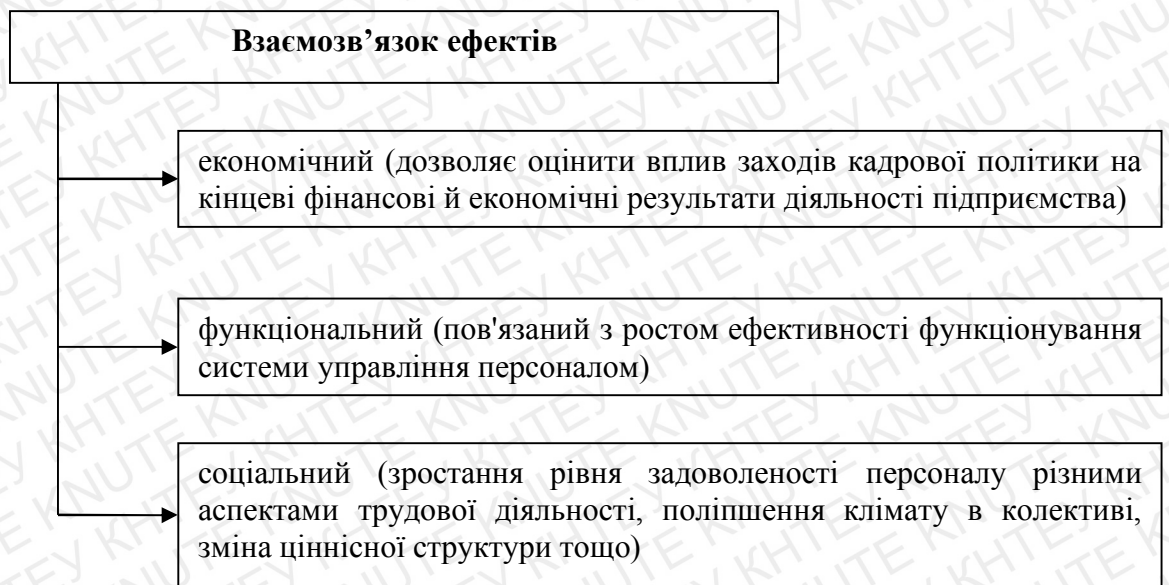


Рис. 1.10. Взаємозв'язок ефектів з реалізації заходів з управління трудовими ресурсами [14, с. 202]

Всесвітньо визнані автори в галузі менеджменту, підкреслюють, що, коли у нас вже є штат, сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, то наступний крок має ефективно стимулювати їх творчі здібності [41, с. 286]. В сучасних умовах розроблення стратегії мотивації та стимулювання праці на підприємстві та узгодження її із загальною діловою стратегією підприємства є необхідною.

Стимулювання є важливою складовою менеджменту трудових процесів, що дає змогу привести у відповідність міру стимулювання праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету підприємницької діяльності.

Під ефективним стимулюванням праці варто розуміти створення таких умов оплати праці на підприємстві, що дають змогу отримувати максимально високі виробничі результати при мінімальних трудових витратах. Для визначення таких умов, тобто для забезпечення необхідного рівня трудової активності персоналу доцільно:

- конкретизувати види трудової діяльності, які необхідні підприємству і

які необхідно стимулювати;

- визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси та можливості їх задоволення;
- окреслити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу;
- узгодити певні види трудової діяльності з набором цінностей і системи мотивації;
- організувати працю так, щоб працівник мав можливість задовольнити свої інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу [41, с. 287]. При цьому виникає необхідність оцінки ефективності діючої системи матеріального стимулювання на підприємстві, її відповідності завданню підвищення продуктивності праці працівників та їх зацікавленості в досягненні високих кінцевих результатів, збільшення обсягу діяльності, прибутку та покращення роботи підприємства в цілому.

Оцінка ефективності матеріального стимулювання праці може здійснюватися за двома основними критеріями (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Умови та критерії ефективності стимулювання праці [37, с. 225]

Критерії оцінки	Показники	Умови ефективності
Відповідність засобів стимулювання праці робітників завданню максимізації рентабельності власного капіталу	П1 - частка чистого доходу, що спрямовується у фонд матеріального стимулювання праці П2 - рентабельність власних засобів	П2 повинен бути більший, ніж П1
Відповідність темпів росту заробітної плати темпам росту продуктивності праці	П1 - темп росту продуктивності праці П2 - темп росту заробітної плати	П1 повинен бути більший, ніж П2

Умовою ефективності системи стимулювання за першим критерієм - відповідністю засобів для стимулювання праці найманих робітників завданню максимізації рентабельності власного капіталу - є значне збільшення рентабельності власного капіталу порівняно з ростом частки коштів, що спрямовуються у фонд матеріального стимулювання робітників.

У цьому випадку необхідно забезпечити певний рівень винагороди праці за рахунок одержаних доходів при підвищенні прибутку в розрахунку на інвестовані засоби. Однак, для кожного підприємця важливим є виявлення саме тієї частки витрат, яка буде найбільш оптимальною для відтворення трудових ресурсів та максимізуватиме прибутковість у розрахунку на одиницю вкладених власних коштів. Водночас, при високій частці витрат на оплату праці в доході, рентабельність капіталу втрачає зв'язок із часткою фонду стимулювання праці в доході.

За другим критерієм – відповідність темпів росту заробітної плати темпам росту продуктивності праці - умовою ефективності системи стимулювання праці є перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати. При цьому необхідно зважати на те, що для власників вкладених засобів ефективною є така система оплати праці, при якій темпи росту продуктивності праці випереджають темпи росту заробітної плати. Це досягається за рахунок використання всіх резервів росту продуктивності праці. В протилежному випадку, система оплати праці не стимулює зростання її продуктивності. Відповідно, при ефективному використанні фонду заробітної плати темпи росту основних показників діяльності підприємства повинні випереджувати темпи росту фонду заробітної плати. Для моніторингу системи матеріального стимулювання праці на підприємстві необхідно провести аналіз використання фонду заробітної плати, який включає:

- вивчення складу та динаміки фонду заробітної плати за досліджуваний період;
- оцінку впливу факторів на фонд заробітної плати;
- вивчення шляхів витрачання фонду заробітної плати;
- аналіз середньої заробітної плати загалом на підприємстві;
- аналіз фінансових можливостей підприємства з формування фонду заробітної плати;
- аналіз ефективності використання фонду заробітної плати.

Ефективність системи стимулювання праці на підприємстві пропонують оцінювати різноманітними показниками:

- обсяг господарської діяльності в розрахунку на 1 грн. фонду заробітної плати (показник стимулювання діяльності);
- валовий дохід з розрахунком на 1 грн. фонду заробітної плати (показник стимулювання валового доходу);
- прибуток з розрахунком на 1 грн. фонду заробітної плати (показник стимулювання прибутку);
- прибуток в розрахунку на 1 працівника;
- фонд заробітної плати в розрахунку на 1 працівника (показник стимулювання матеріальної зацікавленості);
- рівень фонду заробітної плати;
- співвідношення темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати;
- коефіцієнт трудомісткості;
- рівень витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції;
- інтегральні показники ефективності використання фонду заробітної плати та ін.

Діагностика діючої системи стимулювання праці на підприємстві може здійснюватися також за допомогою коефіцієнтного аналізу. При цьому коефіцієнти ефективності використання фонду заробітної плати визначаються співвідношенням індексів показників господарської діяльності до індексу фонду заробітної плати. Якщо розраховані коефіцієнти ефективності використання фонду заробітної плати перевищують одиницю, то використання фонду заробітної плати вважається ефективним.

Аналіз і кількісна оцінка показників ефективності системи матеріального стимулювання праці дадуть змогу виявити недоліки в діяльності підприємства, визначити напрямки по підвищенню ролі матеріальних стимулів на підприємстві, повернути заробітній платі мотиваційну та відтворювальну функцію.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПАТ «ПЛАЗМАТЕК»

2.1. Аналіз чисельності, складу та руху трудових ресурсів підприємства

Компанія ПАТ «ПлазмаТек» виробляє зварювальні електроди, здійснює їх виробничий випуск понад 2000 тон на місяць. ПАТ «ПлазмаТек» займає третину українського ринку зварювальних електродів. Завдяки високій якості продукції компанія успішно здійснює поставки своєї продукції на зарубіжні ринки таких країн як Росія, Білорусь, Молдова, Румунія, Польща, Латвія, Чехія.

Використовуючи інноваційні технології і системний підхід, компанія має можливість забезпечувати споживачів зварювальними матеріалами найвищої якості. Основні споживачі продукції «ПлазмаТек» - це:

- будівельні організації;
- нафто- і газодобувні компанії;
- металургійні підприємства;
- машинобудівні підприємства;
- сільськогосподарські підприємства;
- приватні покупці.

Компанія контролює продукцію на кожному її етапі. Використовується лише найкраща сировина вітчизняного та імпортного виробництва, яка проходить повний цикл виробничої перевірки.

Вся продукція компанії захищена від підробок завдяки індивідуальному маркуванню.

Керівництво компанії постійно удосконалює якість обслуговування, тим самим забезпечуючи найкращий сервіс для своїх покупців. ПАТ «ПлазмаТек» налаштована на довгострокові відносини, що будуються на

довірі з клієнтами. Головний пріоритет ПАТ «ПлазмаТек» - це її задоволений споживач.

Виробництво компанії сертифіковано за системою управління якістю в сфері виготовлення зварювальних електродів і надання лабораторних послуг за ISO 9001: 2008.

Виробничий комплекс включає в себе 6 високотехнологічних ліній по випуску електродів загального та спеціального призначення.

Більш ніж 800 фахівців працюють на виробництві, виготовляючи більше 17000 тон зварювальних електродів в рік.

Пріоритетом у виробництві є, перш за все, якість, зокрема:

1. Оснащення заводу якісним сучасним устаткуванням.
2. Контроль продукції на кожному етапі, використовуючи найкращу сировину виробництва України, Росії, Швейцарії, Індії та Німеччини. Сировина проходить повний цикл виробничої перевірки.
3. Дотримання всіх умов стандартів і рецептур продукції.
4. Захист від підробок індивідуальним маркуванням кожної одиниці продукції.
5. Тришарова упаковка усіх вироблених електродів.
6. Власна сучасна лабораторія, що дозволяє оперативно контролювати якість сировини і готової продукції.

Виробництво зварювальних електродів (основний вид діяльності емітента) знаходиться за адресою:

Україна, Вінницька обл. Піщанський р-н, смт. Рудниця, вул. Шевченка, 81., Республіка Білорусь, м. Світлогорськ, вул. Авіаційна, 3; виробництво обладнання – Рівненська область, м.Сарни, вул. 17 Вересня, 21; виробництво продуктів з каоліну та ін. - Рівненська область, м. Березне, вул. Зірненська, 20.

Управління ПАТ «ПлазмаТек» знаходиться за адресою: м. Вінниця, вул. Максимовича, 18.

Основні показники господарської діяльності ПАТ «ПлазмаТек» подано

в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Основні показники господарської діяльності ПАТ «ПлазмаТек» за
2015-2017 рр., тис.грн**

№	Показники	Період			Відхилення			
		2015 р.	2016 р.	2017 р.	2016/2015		2017/2016	
					+/-	%	+/-	%
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	589473	930176	1335224	340703	57,80	405048	43,55
2	Собівартість реалізовано продукції	374286	620649	915372	246363	65,82	294723	47,49
3	Валовий прибуток від реалізації	215187	309527	419852	94340	43,84	110325	35,64
4	Інші операційні доходи	189456	130412	123375	-59044	-31,17	-7037	-5,40
5	Адміністративні витрати	61021	72064	143777	11043	18,10	71713	99,51
6	Витрати на збут	39546	96237	76978	56691	143,35	-19259	-20,01
7	Інші операційні витрати	165505	129249	130772	-36256	-21,91	1523	1,18
8	Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток)	138571	142389	191700	3818	2,76	49311	34,63
9	Дохід від участі в капіталі			967			967	100,00
10	Інші фінансові доходи	21	1251	78	1230	5857,14	-1173	-93,76
11	Інші доходи	14169	8653	17387	-5516	-38,93	8734	100,94
12	Фінансові витрати	36134	35442	37987	-692	-1,92	2545	7,18
13	Інші витрати	54844	40724	24010	-14120	-25,75	-16714	-41,04
14	Прибуток від звичайної діяльності	61783	76127	148135	14344	23,22	72008	94,59
15	Податок на прибуток	3773	3814	4280	41	1,09	466	12,22
16	Чистий прибуток	58010	72313	143855	14303	24,66	71542	98,93

Як бачимо за даними табл. 2.1, протягом 2015-2017 років чиста виручка від реалізації ПАТ «ПлазмаТек» зросла в 2017 році, порівняно з 2016 роком, та в 2016 році, порівняно з 2015 роком, на 745751 тис. грн. (126,51%) та 340703 тис. грн. (57,80%) відповідно.

Собівартість реалізованої продукції в 2017 р., в 2017 році порівняно з 2016 роком, та в 2016 році, порівняно з 2015 роком, також збільшилась на 541086 тис. грн. (144,56%) та 246363 тис. грн. (65,82%) відповідно.

Валовий прибуток від реалізації збільшився на 94340 тис. грн. (43,84%) та 110325 тис. грн. (35,64%) в 2017 р., порівняно з 2016 роком, та в 2016 році, порівняно з 2015 роком.

Негативним в діяльності ПАТ «ПлазмаТек» є зменшення суми інших операційних доходів в 2017 р., порівняно з 2016 роком, та в 2016 році, порівняно з 2015 роком, на 59044 тис. грн. (31,17%) та 7037 тис. грн. (5,40%) відповідно. Також негативним є збільшення суми адміністративних витрат на 11043 тис. грн. (18,10%) та 71713 тис. грн. (99,51%) в 2017 р., порівняно з 2016 роком, та в 2016 році, порівняно з 2015 роком, та збільшення суми інших операційних витрат в 2017 р., порівняно з 2016 р., на 1523 тис. грн. (1,18%).

Позитивним в діяльності ПАТ «ПлазмаТек» в 2017 р., порівняно з 2016 р., є зменшення витрат на збут на 19259 тис. грн. (20,01%).

Прибуток від операційної діяльності ПАТ «ПлазмаТек» в 2017 році порівняно з 2016 роком, та в 2016 році, порівняно з 2015 роком, збільшився на 3818 тис. грн. (2,76%) та на 49311 тис. грн. (34,63%) відповідно.

В 2017 р. ПАТ «ПлазмаТек» отримало дохід від участі в капіталі в розмірі 967 тис. грн., та відбулось збільшення суми інших доходів на 8734 тис. грн. (100,94%). Проте, відбулось зменшення суми інших фінансових доходів на 1173 тис. грн. (93,76%).

У 2017 році відбулося збільшення інших фінансових витрат на 2545 тис. грн. (7,18%), проте, відбулось значне зменшення суми інших витрат – на 16714 тис. грн. (41,04%).

Внаслідок цих змін, сума прибутку до оподаткування в 2017 році порівняно з 2016 роком, та в 2016 році, порівняно з 2015 роком, збільшилась на 14344 тис. грн. (23,22%) та 72008 тис. грн. (94,59%) відповідно.

Після вирахування суми податку на прибуток, ПАТ «ПлазмаТек» в 2015-2017 рр. за результатами господарської діяльності отримувало чистий прибуток в розмірі 58010 тис. грн., 72313 тис. грн., 143855 тис. грн. відповідно.

Як бачимо, сума чистого прибутку ПАТ «ПлазмаТек» має тенденцію до збільшення, що свідчить про ефективність його діяльності.

Оцінку фінансового стану підприємства доцільно здійснювати

поетапно, на підставі комплексу показників (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Динаміка фінансових коефіцієнтів ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 рр.

Показники	Рік			Абсолютна зміна	
	2015	2016	2017	2016/ 2015	2017/ 2016
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,052	0,091	0,055	0,039	-0,036
Коефіцієнт загальної ліквідності	0,883	0,878	0,985	-0,005	0,107
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,336	0,397	0,414	0,061	0,040
Коефіцієнт покриття зобов'язань власним капіталом	1,973	1,527	1,417	-0,446	-0,110
Коефіцієнт рентабельності активів	0,096	0,104	0,158	0,008	0,054

Коефіцієнт абсолютної ліквідності ПАТ «ПлазмаТек» станом на 31.12.2016 року на 0,039 пунктів більше, порівняно з 2015 р., а станом на 31.12.2017 року - нижче показника за 2016 р. на 0,036 пунктів, що свідчить про те, що можливість підприємства погасити свої зобов'язання негайно є проблематичною.

Коефіцієнт загальної ліквідності станом на 31.12.2016 року дорівнює 0,881, а станом на 31.12.2017 року дорівнює 0,985, що свідчить про те, що у підприємства не достатньо власних ресурсів для погашення поточних зобов'язань.

Коефіцієнт фінансової стійкості ПАТ «ПлазмаТек» станом на 31.12.2016 року дорівнює 0,397, а станом на 31.12.2017 року дорівнює 0,414 що свідчить про достатність в порівнянні з орієнтовним позитивним значенням показника і характеризує ПАТ «ПлазмаТек» з нормальною питомою вагою власного капіталу в загальній сумі авансованих засобів у його діяльність.

Коефіцієнт покриття зобов'язань власним капіталом в 2016 р. дорівнює 1,522, а в 2017 р. – 1,417, тобто співвідношення залучених та власних засобів. Цей показник характеризує, що залежність власного капіталу від залучених засобів існує.

Коефіцієнт рентабельності активів в 2016 р. дорівнює 0,104, а в 2017 р.

– 0,158, та показує розмір чистого прибутку на одну гривню активів та характеризує, що ПАТ «ПлазмаТек» ефективно використовувала у звітному періоді свої активи.

Трудовий потенціал підприємства можна охарактеризувати наступними показниками: кваліфікаційний склад працівників підприємства, плинність та стабільність складу, показник змінності персоналу.

Середні показники чисельності трудових ресурсів ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 роки наведені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Середні показники чисельності персоналу ПАТ «ПлазмаТек»
за 2015-2017 рр., осіб**

№	Показники	Значення за період, осіб			Відхилення	
		2015 рік	2016 рік	2017 рік	2016/ 2015	2017/ 2016
1	Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу	1205	1289	1982	84	693
2	Середня чисельність позаштатних працівників (за сумісництвом)	87	71	70	-16	-1
3	Чисельність працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу	258	66	18	-192	-48

Таким чином, у 2017 р. порівняно з 2016 р. спостерігається збільшення середньооблікової чисельності штатних працюючих ПАТ «ПлазмаТек» на 693 особи, проте, відбулось зменшення середньої чисельності позаштатних працівників на 1 особу та працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу – на 48 осіб.

Дані про використання робочого часу ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 роки наведені у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Використання робочого часу працівниками ПАТ «ПлазмаТек» за
2015-2017 роки, тис. людино-годин**

Показники	Період			Відхилення	
	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2016/ 2015	2017/ 2016
1. Явки на роботу	101640	99600	112200	-2040	12600
2. Цілодобові простой	0	0	0	0	0
3. Неявки на роботу:	8855	18260	6375	9405	-11885
– чергові відпустки;	2695	3735	2975	1040	-760
– відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;	0	0	0	0	0
– хвороби;	2695	4150	1275	1455	-2875
– інші неявки дозволені законом;	385	830	0	445	-830
– з дозволу адміністрації;	0	2075	0	2075	-2075
– прогули;	0	0	0	0	0
– святкові та вихідні дні.	3080	7470	2125	4390	-5345
4. Відпрацьовано – всього	83930	63080	99450	-20850	36370
у тому числі: у понаднормовий час	3080	3320	3400	240	80

Таким чином, у 2017 р. порівняно з 2016 р. число явок на роботу зросло на 12600 тис. людино-годин, кількість неявок на роботу скоротилася на 11885 тис. людино-годин. Відтак, загальний відпрацьований час збільшився на 36370 тис. людино-годин.

Аналіз використання робочого часу у ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 роки наведений у табл. 2.5.

Таким чином, у 2017 р. порівняно з 2016 р. календарний фонд робочого часу зріс на 2640 тис. людино-годин, табельний фонд робочого часу – на 7995 тис. людино-годин, а фактичний фонд робочого часу – на 36370 тис. людино-годин.

При цьому коефіцієнти використання календарного фонду і табельного фонду збільшились на 0,310 та 0,285 пункти відповідно. Середня фактична тривалість робочого року збільшилась у 2017 р. порівняно з 2016 р. на 3,59%, середня фактична тривалість робочого дня – на 0,4 години, середня фактична

тривалість робочого дня (нормована) – на 0,7 години.

Таблиця 2.5

Використання робочого часу у ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 рр.

Показники	Період			Абсолютний приріст	
	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2016/ 2015	2017/ 2016
1. Календарний фонд робочого часу, людино-годин	101640	109560	112200	7920	2640
2. Табельний фонд робочого часу, людино-годин	98560	102090	110085	3530	7995
3. Фактичний фонд робочого часу, людино-годин	83930	63080	99450	-20850	36370
4. Коефіцієнт використання календарного фонду, %	0,826	0,576	0,886	-0,25	0,310
5. Коефіцієнт використання табельного фонду, %	0,852	0,618	0,903	-0,234	0,285
6. Середня фактична тривалість робочого року, днів	264	251	260	-13	9
7. Середня фактична тривалість робочого дня (повна), год.	8	7,5	7,9	-0,5	0,4
8. Середня фактична тривалість робочого дня (нормована), год.	6	6,8	7,5	0,8	0,7

Проведемо розрахунок показники обороту та плинності персоналу за табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Показники руху персоналу в ПАТ «ПлазмаТек»

Показники	2015 рік	2016 рік	2017 рік
Середньоспискова чисельність персоналу на початок періоду	1008	1205	1289
Прийнято	304	116	785
Звільнено, в т.ч.:	107	32	92
за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни	88	25	79
Середньоспискова чисельність персоналу на кінець періоду	1205	1289	1982

Коефіцієнт обороту по прийому працівників Кпр:

$K_{пр} = \text{кількість працівників, прийнятих на роботу} / \text{середньоспискова чисельність працівників}$

В 2015 році $K_{пр} = 304 / 1205 = 0,252$;

В 2016 році $K_{пр} = 116 / 1289 = 0,090$;

В 2017 році $K_{пр} = 785 / 1982 = 0,396$.

Найбільше значення коефіцієнт обороту з прийому персоналу досяг в 2017 р. внаслідок найбільшої кількості прийнятого персоналу.

Коефіцієнт обороту по вибуттю K_v :

K_v = кількість працівників, звільнених за період / середньоспискова чисельність

В 2015 році $K_v = 107 / 1205 = 0,089$;

В 2016 році $K_v = 32 / 1289 = 0,025$;

В 2017 році $K_v = 92 / 1982 = 0,046$.

Найбільше значення коефіцієнт обороту з вибуття персоналу досяг в 2015 році за рахунок найбільшої кількості звільненого персоналу.

Коефіцієнт плинності кадрів K_p

K_p = кількість персоналу, звільненого за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни / середньоспискова чисельність

В 2015 році $K_p = 88 / 1208 = 0,073$;

В 2016 році $K_p = 25 / 1289 = 0,019$;

В 2017 році $K_p = 79 / 1982 = 0,040$.

Найбільше значення коефіцієнт плинності персоналу досяг в 2015 році за рахунок найбільшої кількості вибувшого персоналу за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни.

Функціональний склад персоналу ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 роки представлений у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Функціональний склад персоналу ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 рр.

Показники	Період			Абсолютний приріст	
	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2016/ 2015	2017/ 2016
1. Категорії персоналу, осіб:	1205	1289	1982	84	693
– керівники	110	109	163	-1	55
– спеціалісти	219	217	326	-2	109
– робітники	751	839	1306	88	467

Продовження табл. 2.7

	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2016/ 2015	2017/ 2016
– допоміжні працівники	125	124	187	-1	62
2. Коефіцієнти співвідношення, %:				0	
– основних та допоміжних робітників	17,0	15,0	14,0	-2	-1
– виробничо-оперативного та управлінського персоналу	38,0	34,0	33,0	-4	-1

Таким чином, у 2017 р. порівняно з 2016 р. спостерігається збільшення чисельності кадрів на 693 особи, зокрема за рахунок збільшення робітників на 467 осіб. При цьому коефіцієнт співвідношення основних та допоміжних робітників, а також коефіцієнт співвідношення виробничо-оперативного та управлінського персоналу зменшилися на 1%.

На рис. 2.1 наведена діаграма функціональної структури персоналу ПАТ «ПлазмаТек» у 2017 р., на якій відображена питома вага кожної із зазначених категорій персоналу в загальній середньообліковій чисельності.

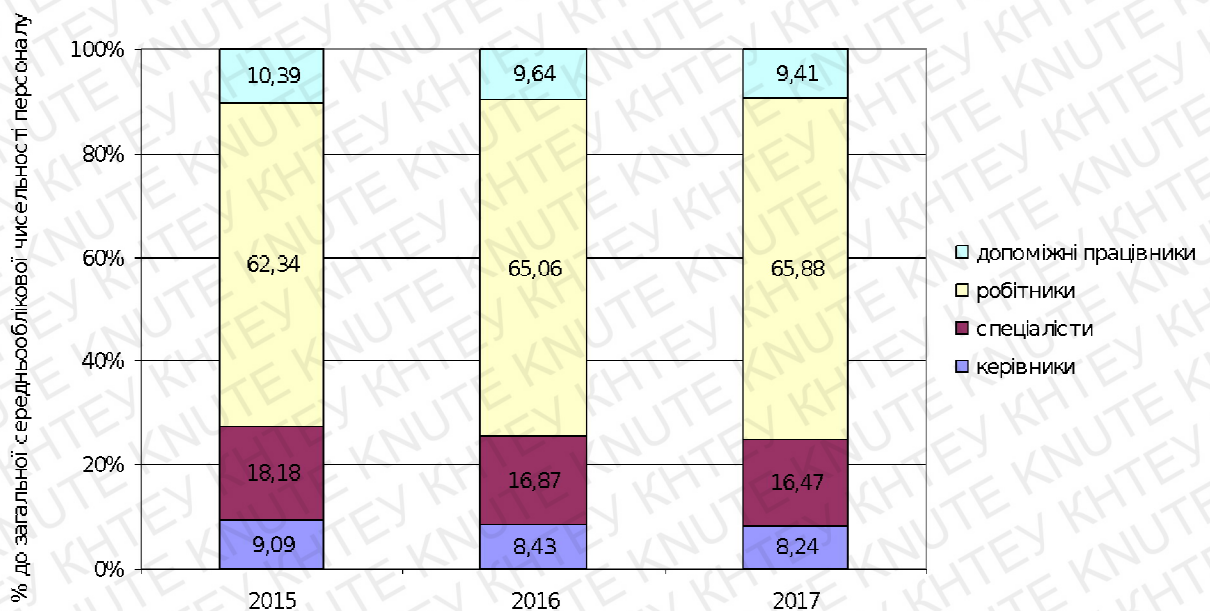


Рис. 2.1. Функціональна структура персоналу ПАТ «ПлазмаТек» в 2015-2017 рр., %

Таким чином, найбільшу частку у структурі середньооблікової чисельності персоналу займають робітники (62,34% у 2015 р., 65,06% у 2016 р. та 65,88% у 2017 р.).

Кваліфікаційний, віковий та статевий склад персоналу ПАТ «ПлазмаТек» представлений у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Кваліфікаційний, віковий та статевий склад персоналу
ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 рр.**

Категорії персоналу	2015 рік		2016 рік		2017 рік		Середнє відхилення питомої ваги
	Кількість, осіб	Питома вага, %	Кількість, осіб	Питома вага, %	Кількість, осіб	Питома вага, %	
1. За кваліфікацією:	1205	100	1289	100	1982	100	0
– працівники з вищою освітою на рівні спеціаліста та магістра;	422	35,06	419	32,53	629	31,76	-1,65
– працівники з вищою освітою на рівні бакалавра;	329	27,27	575	44,58	909	45,88	9,31
– молодші спеціалісти;	297	24,68	295	22,89	443	22,35	-1,17
2. За віком:	1205	100	1289	100	1982	100	0
– молодше 30 років;	657	54,55	544	42,17	723	36,47	-9,04
– від 30 років до пенсійного віку;	454	37,66	652	50,6	1119	56,47	9,41
– пенсійного віку.	94	7,79	93	7,23	140	7,06	-0,37
3. За статтю:	1205	100	1289	100	1982	100	0
– чоловіки;	595	49,35	683	53,01	1026	51,76	1,21
– жінки.	610	50,65	606	46,99	956	48,24	-1,21

Таким чином, ми бачимо, що освітній рівень працівників підприємства досить високий, на що вказує значна частка працівників з вищою освітою. У складі персоналу ПАТ «ПлазмаТек» переважають чоловіки та працівники віком від 30 років до пенсійного віку.

2.2. Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці підприємства

Фонд оплати праці містить у собі фонд основної оплати праці, фонд додаткової оплати праці, інші заохочувальні виплати. Зведення про використання коштів фонду оплати праці представлені в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Склад фонду оплати праці ПАТ «ПлазмаТек» у 2015-2017 рр.

Вид оплати	Сума, тис. грн.			Відхилення	
	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2016/ 2015	2017/ 2016
1. Фонд основної оплати праці	58940	97638	138021	38698	40383
1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці	41097	68085	96247	26988	28162
1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою	16655	27596	39012	10941	11416
1.3. Оплата праці за час перебування у відрядженні	1182	1968	2777	786	809
2. Фонд додаткової заробітної плати	4869	7309	11866	2440	4557
2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством	4553	6830	11092	2277	4262
2.2. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством	316	479	774	163	295
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	768	1436	1851	668	415
3.1. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік	439	830	1062	391	232
3.2. Матеріальна допомога, що має систематичний характер	226	415	531	189	116
3.3. Виплати соціального характеру	103	191	258	88	66
Разом коштів, спрямованих на споживання	64578	106383	151738	41805	45355

Як видно з табл. 2.9, фонд основної оплати праці в 2017 р., порівняно з 2016 р., збільшився на 40383 тис. грн.

Збільшення відбулось за рахунок збільшення суми винагород за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – на 28162 тис. грн.; суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції, у разі, якщо вони є основною заробітною платою – на 11416 тис. грн., та сум оплати праці за час

перебування у відрядженні – на 809 тис. грн.

Фонд додаткової заробітної плати зріс на 4557 тис. грн. внаслідок збільшення сум надбавок та доплат до тарифних ставок – на 4262 тис. грн. та оплати роботи в понадурочний час – на 295 тис. грн.

В табл. 2.10 розглянемо структуру фонду оплати праці ПАТ «ПлазмаТек».

Таблиця 2.10

Структура фонду оплати праці ПАТ «ПлазмаТек» за 2015-2017 рр.

Вид оплати	Структура, %			Відхилення	
	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2017/ 2015	2017/ 2016
1	2	3	4	5	6
1. Фонд основної оплати праці	91,27	91,78	90,96	0,51	-0,82
1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці	63,64	64,00	63,43	0,36	-0,57
1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою	25,79	25,94	25,71	0,15	-0,23
1.3. Оплата праці за час перебування у відрядженні	1,83	1,85	1,83	0,02	-0,02
2. Фонд додаткової заробітної плати	7,54	6,87	7,82	-0,67	0,95
2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством	7,05	6,42	7,31	-0,63	0,89
2.2. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, установлені чинним законодавством	0,49	0,45	0,51	-0,04	0,06
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	1,19	1,35	1,22	0,16	-0,14
3.1. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік	0,68	0,78	0,70	0,10	-0,08

Продовження табл. 2.10

1	2	3	4	5	6
3.2. Матеріальна допомога, що має систематичний характер	0,35	0,39	0,35	0,04	-0,04
3.3. Виплати соціального характеру	0,16	0,18	0,17	0,02	-0,02
Разом коштів, спрямованих на споживання	100	100	100	*	*

Отже, як видно з табл. 2.10, фонд основної заробітної плати в ПАТ «ПлазмаТек» займає найбільшу питому вагу в загальній структурі фонду оплати праці. Так, в 2015 р., питома вага фонду основної оплати праці становив 91,27%, в 2016 р. – 91,78%, в 2017 р. – 90,96%, що на 0,82% менше, порівняно з 2016 р.

В тому числі, питома вага винагород за виконану роботу в 2017 р., порівняно з 2016 р., зменшилась на 0,57% і становила 63,43%; питома вага суми відсоткових або комісійних нарахувань також зменшилась на 0,23% в 2017 р., порівняно з 2016 р., і в 2017 р. Становила 25,71%. Питома вага оплати праці за час перебування у відрядженні в 2016 р. Зменшилась на 0,02%, порівняно з 2016 р. Питома вага фонду додаткової заробітної плати в ПАТ «ПлазмаТек» займає в 2015 р. – 7,54%, в 2016 р. – 6,87%, в 2017 р. – 7,82%, що на 0,95% більше, порівняно з 2016 р.

Так, збільшення питомої ваги фонду додаткової заробітної плати відбулось за рахунок збільшення питомої ваги надбавок та доплат до тарифних ставок – на 0,89%, порівняно з 2016 р. та питомої ваги оплати в надурочний час – на 0,06%. Питома вага інших заохочувальних та компенсаційних виплат в 2015 р. становила 1,19% в загальній структурі фонду оплати праці, в 2016 р. – 1,35%, в 2017 р. – 1,22%, що на 0,14% менше, порівняно з 2016 р.

Зменшення питомої ваги інших заохочувальних та компенсаційних виплат відбулось за рахунок зменшення питомої ваги винагород та заохочень, що здійснюються раз на рік – на 0,08%, порівняно з 2016 р., питомої ваги матеріальної допомоги – на 0,04%, питомої ваги виплат

соціального характеру – на 0,02%.

Сьогоднішній стан справ з трудовими ресурсами в ПАТ «ПлазмаТек» залежить від збалансованої політики покарань та заохочень, тобто раціональним застосуванням дисциплінарних дій як елементу системи адміністративних методів управління, як однієї з них.

У ПАТ «ПлазмаТек» результат цих заходів вже видно: підвищився професіоналізм працівників, зменшилась кількість дисциплінарних порушень. На підприємстві використовують наступні засоби покарання: догана та позбавлення премії. Кожен випадок порушення дисципліни розглядається керівництвом, аналізується з метою уникнення аналогічних ситуацій в майбутньому. Працівника ПАТ «ПлазмаТек» можуть звільнити тільки в разі, коли у нього є вже чотири догани. За кожним порушенням працівник має написати пояснювальну записку, де вказує причини, що спричинили порушення.

Оплата часу простоїв не з вини працівника здійснюється в межах початкової тарифної ставки за фактичний час простою.

Деякі робітники ПАТ «ПлазмаТек» працюють за сумісництвом професій (посад).

Працівникам підприємства може встановлюватись надбавка до 50% тарифної ставки за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, за суміщення посад.

В разі несвоєчасного виконання завдань, зменшення якості роботи або порушення трудової дисципліни надбавка зменшується або скасовується.

Доплати за тяжкі та шкідливі умови праці здійснюються згідно з чинним законодавством та на підставі атестації робочих місць.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи або порушення трудової дисципліни надбавка скасовується або зменшується.

Працівникам основних професій встановлюється диференційна надбавка за високу професійну майстерність до тарифної ставки за фактично відпрацьований час:

- 1 розряд - 12%;
- 2 розряд - 16%;
- 3 розряд - 20%;
- 4 розряд - 24%.

Працівники організації отримують надбавку у відсотках до тарифної ставки за керівництво бригадою.

Праця учнів оплачується згідно чинного законодавства.

Оплата праці інженерно-технічних робітників відбувається згідно зі встановленими посадовими окладами.

Політика заохочень для працюючих ПАТ «ПлазмаТек» спирається на збільшення показників діяльності підприємства, тобто, чим вищий прибуток, тим більші премії. Мотивація застосовується як для менеджерів, що збільшують обсяги своєї діяльності і відповідно за це отримують премії, так і для робітників.

Розміри відрядних і погодинних тарифних ставок для робітників ПАТ «ПлазмаТек» наведені в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Тарифні ставки робітників

Показники	Розряди					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Відрядні тарифні ставки, грн.	0-23	0-26	0-29	0-31	0-36	0-43
Погодинні тарифні ставки, грн.	0-22	0-23	0-26	0-30	0-34	0-39

З табл. 2.11 видно, що тарифні ставки працівників є дуже низькими. Саме тому на підприємстві трапляються випадки дописки відпрацьованих нормо-годин для збільшення рівня заробітної плати та виплати різних видів доплат.

В основі організації заробітної плати працівників ІТР - штатний розклад, який переглядається і узгоджується профспілкою та затверджується керівником щорічно. У штатному розкладі наводяться показники чисельності посадових осіб, їх місячний посадовий оклад, річний фонд оплати праці.

Преміювання керівників, спеціалістів і бригадирів виконується щомісячно за виконання завдань з випуску та реалізації продукції.

Їх преміювання здійснюється за основними показниками господарської діяльності у відсотках до посадових окладів за відпрацьований час за місяць у розмірі 15-50%.

Коефіцієнт праці (КП) розраховується за формулою:

$$КП = П - Т, \quad (2.1)$$

де П – фактичний % виконання норми виробітку;

Т – верхня межа виконання норм виробітку.

КП приймається за одиницю тоді, коли фактичний середній відсоток виконання норм виробітку в межах встановленого нижнього рівня.

КП по дільниці підприємства розраховується як середній арифметичний з індивідуальних коефіцієнтів.

Розмір винагороди за рік кожному робітнику визначається за результатами його роботи і розраховується виходячи з:

1. суми нарахованої йому річної заробітної плати;
2. тривалості безперервного стажу роботи в ПАТ «ПлазмаТек»

(табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Коефіцієнти нарахування винагороди за безперервний стаж роботи в ПАТ «ПлазмаТек»

Стаж	Робітники	Керівники ІТР, службовці.
До 5 років	1,1	1,0
5-10 років	1,3	1,2
10-15 років	1,6	1,5
Понад 15 років	2,0	2,0

Працівникам, які пропрацювали в ПАТ «ПлазмаТек» менше встановленого терміну, але досягли високих результатів, можуть бути премійовані на прохання бригадира й профспілки. Премія в цьому випадку визначається, виходячи з фактично відпрацьованого часу.

В разі звільнення робітника за власним бажанням або порушення трудової дисципліни винагорода за підсумками роботи за рік не виплачується.

2.3. Оцінювання ефективності системи матеріального стимулювання на підприємстві

Ефективність роботи персоналу ПАТ «ПлазмаТек» визначається продуктивністю праці, динаміка якої відображена у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Продуктивність праці персоналу ПАТ «ПлазмаТек» у 2015-2017 рр.

Показник	Значення за рік			Відхилення	
	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2016/ 2015	2017/ 2016
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. рн	589473	930176	1335224	340703	405048
2. Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	1205	1289	1982	84	693
3. Продуктивність праці (обсяг товарообігу на одного працівника), тис. грн. (р.1 / р.2)	489,2	721,6	673,7	232	-47,9
4. Відпрацьовано людино-днів	264	251	260	-13	3,59
5. Продуктивність праці у порівняльних цінах на один людино-день, грн. (р.3 / р.4)	1853	2875	2591	1022	-284

Таким чином, внаслідок збільшення персоналу в ПАТ «ПлазмаТек» у 2017 р. порівняно з 2016 р. відбулось зниження продуктивності праці 47,9 тис. грн.

На рівень продуктивності праці впливають багато різних факторів: це забезпеченість підприємства основними засобами, рівень їх використання, кількість відпрацьованих людино – днів одним працівником, тривалість

Отже, внаслідок зменшення кількості відпрацьованих людино-днів у ПАТ «ПлазмаТек», годинна продуктивність праці зменшилась на 0,17 пунктів.

Співвідношення темпів (I) визначають індексним методом:

$$I = I_{\text{пп}} / I_{\text{зп}}, \quad (2.4)$$

де $I_{\text{пп}}$ – індекс продуктивності праці; $I_{\text{зп}}$ – індекс оплати праці.

Розрахунок даних індексів представлений у табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Індекс продуктивності та оплати праці ПАТ «ПлазмаТек»

Показник	2015 рік	2016 рік	2017 рік
Індекс продуктивності праці	1,05	1,08	1,25
Індекс оплати праці	1,54	1,69	1,61
Співвідношення темпів (I)	0,68	0,64	0,78

Таким чином, темпи зростання продуктивності праці відстають від темпів зростання оплати праці протягом досліджуваного періоду, що є недостатньо позитивно для діяльності ПАТ «ПлазмаТек».

Важливе значення для зростання продуктивності праці має виконання норм виробітку робітниками-відрядниками. Відсоток виконання норм виробітку по дільницях ПАТ «ПлазмаТек» за 2017 р. наведений у табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Виконання норм виробітку робітниками-відрядниками в 2017 р., %

Місяці	Заготівельна дільниця	Виробнича дільниця	Складальна дільниця	Транспортна дільниця	По підприємству
1	2	3	4	5	6
Січень	124	157	166	162	152
Лютий	143	150	150	155	150
Березень	149	162	160	151	156
Квітень	158	169	157	168	163
Травень	129	169	161	159	155
Червень	143	145	150	134	143

Продовження табл. 2.16

1	2	3	4	5	6
Липень	121	161	160	156	150
Серпень	122	183	157	173	159
Вересень	123	162	164	172	155
Жовтень	135	162	158	159	154
Листопад	136	165	160	160	155
Грудень	138	166	163	163	157
Усього	135	162	158	159	154

Відомо, що процент виконання норми виробітку залежить від забезпеченості ПАТ «ПлазмаТек» замовленнями. При рівних інших умовах найвищий процент виконання норми завдань у середньому за 2017 р. мають робітники-відрядники виробничої дільниці 162%, 159% і 158% виконання норми відповідно робітників складальної і транспортної дільниці, найнижчий – у робітників (різників) заготівельної дільниці – 135%. У середньому по ПАТ «ПлазмаТек» процент виконання норм виробітку у 2017 р. становить 154%, тобто нормозавдання перевиконувались у 1,5 рази.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПАТ «ПЛАЗМАТЕК»

3.1. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства

У практиці управління трудовими ресурсами достатньо використовується закордонний досвід. В останні роки чітко прослідковується сплетіння його різних моделей: американської, японської і західноєвропейської. В цьому вбачається процес інтернаціоналізації сучасного управління. Важливим етапом цього процесу була асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей підприємства, як системи - не тільки функціонуючої, але й такої, що розвивається.

В сучасній теорії і практиці управління трудовими ресурсами на підприємствах розвинутих країн переважають два діаметрально протилежних моделі – американська і японська. Основу концепції управління трудовими ресурсами підприємств на даний момент складає зростаюча роль особистості робітника, знання його мотиваційних потреб, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що постають перед підприємством.

Менеджмент на українських підприємствах стоїть перед необхідністю реформування системи менеджменту трудових ресурсів загалом, необхідністю розробки філософії менеджменту трудових ресурсів підприємств.

Узагальнено можна виділити наступні фактори, що впливають на персонал підприємства:

- ієрархічна структура підприємства – в ній основним засобом впливу є відношення влада-підлеглисть, примушення і контроль;

- культура, т.т. шкала цінностей, що вироблені суспільством, підприємством або групою осіб, соціальні норми, які впливають на дії особистості, примушують особистість вести себе так, а не інакше без

помітного тиску;

- ринок – це мережа рівноправних відносин, що основані на купівлі-продажу продукції та послуг, відношеннях власності, рівновазі інтересів продавця і покупця [5, с. 71].

Головною особливістю сучасних систем стимулювання в західних країнах виступає поширення системи заохочень за впровадження різноманітних новацій. Так, більшість фірм Західної Європи провадять формування преміальних фондів за створення, освоєння та випуск нових видів продукції, проте, їх розмір залежатиме від приросту обсягу продажів нових видів продукції та її частки в сукупному обсязі виробництва.

Розумова праця, як правило, оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працюючих розумової праці в середньому перевищує зарплату виробничих робітників: у Німеччині — на 20%; Італії і Данії — на 22%; Люксембурзі — на 44%; Франції і Бельгії — на 61%. Середньомісячна заробітна плата американських ІТР у 2 рази більша за середню заробітну плату виробничих робітників [5, с. 72].

В усіх країнах з розвинутою економікою спостерігається тенденція до індивідуалізації заробітної плати на підставі оцінки конкретних заслуг персоналу. Механізм індивідуалізації зарплати включає як диференціацію умов найму, так і постійну оцінку заслуг трудових ресурсів в процесі діяльності. Наприклад, в США проводять оцінку особистих заслуг керівників і спеціалістів у 80% фірм, а виробничих робітників — приблизно в 50%. У Франції індивідуалізована зарплата складає 3/4 її приросту у керівників і спеціалістів, 2/3 — у майстрів і приблизно 1/2 — у виробничих робітників. Найбільш дослідженим можна вважати американський та японський підхід до управління трудовими ресурсами.

Американський підхід передбачає початкове визначення професійно-кваліфікаційної моделі «посади» і «підтягування» найбільш відповідного персоналу за схемою «посада-працівник». Особливостями системи менеджменту в американських фірмах є наступне: персонал розглядають як

основне джерело підвищення ефективності виробництва; він має певну автономія; підбір здійснюють за наступними критеріями – освіта, досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в команді; орієнтація на вузьку спеціалізацію менеджерів, інженерів, вчених.

Американські управлінці традиційно орієнтуються на індивідуальні цінності і результати. Вся діяльність з управління в компаніях США основана на механізмі індивідуальної відповідності, оцінці індивідуальних результатів роботи, розробки кількісних виражень цілей, які мають короткотерміновий характер. Управлінські рішення, як правило, приймають керівники і несуть відповідальність за їх реалізацію [18, с. 102 - 103].

Характерними умовами праці виступають: зменшення обсягів роботи в центральному управлінні та скорочення апарату адміністрації; широкий перелік професій та посадових інструкцій; перехід на гнучкі форми оплати праці; об'єднання інженерів, вчених і виробничих працівників у спільні колективи - проектно-цільові групи.

В фірмах США використовують чотири форми залучення персоналу до управління (рис. 3.1.).

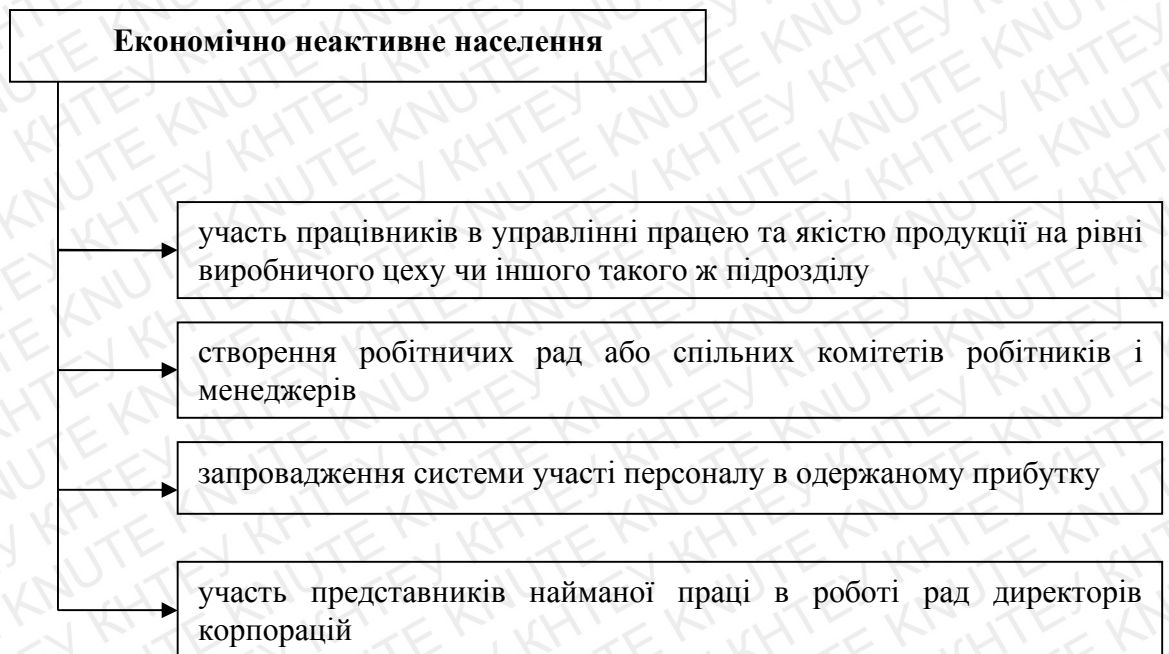


Рис. 3.1. Форми залучення персоналу до управління в фірмах США

[35, с. 239]

Отже, майже 25% фірм США з кількістю персоналу понад 500 осіб мають в організаційній структурі управління раду робітників чи спільний комітет робітників та адміністрації.

Американська система базується на розгляді менеджменту як самостійної професії та наявності самої розвинутої у світі мережі навчальних закладів, інших навчальних центрів і спеціальних програм, що забезпечують широку підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації менеджерів вищого керівництва. Вона пристосована до умов високої мобільності складу керівників в промисловості США, що ускладнює проблему формування резерву персоналу. В американському менеджменті значно вищий прошарок «дженералістів», тобто тих, що виконують загальні обов'язки управлінців широкого профілю, які мають бути компетентні й у техніці, і економіці, і виробництві, і ринковій діяльності тощо. Широко застосовується програмно-цільова, матрична структура управління, що вимагає розвитку особливих навичок гнучкості, пристосовності в діловій поведінці менеджерів вищої і середньої ланки. Система добору, оцінки, стимулювання та просування працівників в США набагато більше заснована на індивідуальному підході до кожного менеджера і фахівця, ніж в інших країнах. Американська теорія і практика роботи з кадрами у своїх сучасних проявах переважно враховують об'єктивні зміни вимог до менеджерів, досить швидко до них пристосовуються, вбирають у себе багато висновків економіки, соціології і соціальної психології, передової практики менеджменту. Це дає можливість виділити в них низку аспектів, що заслуговують особливої уваги.

Власники підприємств розглядають своїх вищих менеджерів як повноважних представників своїх інтересів, що фактично отримують не тільки зарплату, але і частку від прибутку підприємства. Добір, оцінка і просування кожного менеджера провадиться індивідуально і ця робота безпосередньо покладається на членів ради директорів фірми. Форми підвищення їх кваліфікації і підготовки до обіймання нової посади

будуються так, щоб мінімально використовуючи час керівника, дати йому отримати максимальну кількість корисних навичок. Менеджерів середнього рівня найбільше присутньо в АУП виробничої і невиробничої сфер США, вони частіше за всіх переходять з однієї посади на іншу, з них формується кадровий резерв на вищі управлінські посади. Саме для менеджерів цього рівня у великих фірмах створюється комплексна системи роботи з кадрами, які здійснюють:

- планування забезпечення підприємства менеджерами, планування їх кар'єри і просування;
- конкурсний підбір кандидатів на заміщення вакантних посад;
- оцінку результатів праці менеджерів, їх професійних, ділових і особистих якостей;
- регулярну процедуру оцінки всіх менеджерів середнього рівня при особистій участі в ній вищого керівництва;
- активне проведення перепідготовки і підвищення кваліфікації управлінців з врахуванням перспектив їхнього просування.

Менеджери нижчої ланки наймаються з числа робітників чи молодих фахівців, більшість з яких вперше отримують посаду, що передбачає управління персоналом. При формуванні кадрового резерву на такі посади, висувуються такі головні завдання, як добір працівників, що здатні до керівництва, освоєння ними початкових знань з управління, а також ефективного введення в посаду.

При формуванні резерву управлінців багато американських корпорацій застосовують п'ятирічне і поточне планування забезпечення фірми керівними кадрами. Такі плани оформлюють у вигляді програм «управління кар'єрою менеджерів» і програм «управління трудовими ресурсами». Найбільш характерні їхні риси - це конкретний і деталізований облік управлінських посад, що у майбутньому виявляються вакантними на даному підприємстві; індивідуальне «планування кар'єри» кожного управлінця, що знаходиться в резерві на просування, з урахуванням потреб підприємств і якостей

кандидатів на посаду, створення стимулів щодо підвищення ефективності праці менеджера в зв'язку з його перспективою просування на посаді.

У роботі з персоналом американські компанії надають важливого значення удосконаленню організації і стимулюванню праці. Вони відмовляються від ієрархічних структур, ліквідовують вертикальні управлінські ланки, розширюють коло відповідальних осіб за виконання завдань, переміщують повноваження управлінців нижчого і середнього рівнів до рівня робочого місця. Таким чином, відмовляються від організації праці, що відповідала потребам конвеєрного виробництва і пов'язана з фрагментизацією робочих завдань, вузькою спеціалізацією персоналу. Перевагу отримує принципово інша форма організації праці - у межах робочої групи, бригади, які мають певну виробничу самостійність.

Особливість функціонування японської системи полягає в тому, що її створюють в рамках діючої структури і гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, яка функціонує в межах існуючих організаційних рамок [55, с. 85-86].

За Японської моделі передбачається початкове вивчення сильних і слабких сторін особистості працюючого і підбір для нього відповідного робочого місця (система «працівник - посада»).

Японська модель орієнтована на:

- тривалу перспективу роботи в одній фірмі;
- якість освіти й особистий потенціал персоналу;
- оплата праці визначається комплексно, з врахуванням віку, стажу роботи, освіти та здібностей до виконання поставленого завдання;
- участь працівників у профспілках, що створюються в межах фірми.

Основною причиною успіху японської економіки вбачають в методах управління. Використовують переважно дві групи методів: «канбан» («точно вчасно») і «комплексне управління якістю» («нуль дефектів»), відповідно до яких і вибудовується робота з трудовими ресурсами, провадиться їх виховання, добір та формування резерву.

На відміну від методів, що застосовуються на американських фірмах (ефективні системи зарплати, аналіз організації праці і робочих місць, атестація менеджерів), японські корпорації використовують відданість персоналу компанії. Цього досягають шляхом узагальнення інтересів менеджерів з інтересами корпорацій, що задає здорову моральну обстановку в колективі і дозволяє підвищувати ефективність їхньої роботи. Також значне місце приділяють системі довічного наймання трудових ресурсів, системі обліку виробничого стажу і пов'язаній з нею зарплаті, активному спілкуванню і заохоченню персоналу, просуванню і ротації персоналу, навчанню персоналу. Ключовою ідеєю системи виступає повага до людей.

В Японії і вищі управлінці, і рядові працівники вважають себе представниками корпорації. І ті й інші організаційні рішення (система пільг, премії при одержанні фірмою великого прибутку, оплата більшої частини лікарняних витрат, продаж і здача в оренду житлових будинків працівникам за нижчою ціною, позики на купівлю житлових будинків за нижчими відсотками, ніж у комерційних банків тощо) дозволяють забезпечити унікальний психологічний клімат на всіх рівнях великих ієрархічно організованих систем.

Японські корпорації часто проводять святкування з нагоди відкриття нових виробництв, нового року, відзначають дні народження працівників, проводять спільні сніданки й обіди, організують спортивні зустрічі, групові туристичні подорожі, половину витрат на які оплачує фірма, провадять заохочення неформальних зв'язків між керівниками і підлеглими.

Своєрідною являється система участі працівників в управлінні виробництвом, що існує в Німеччині. Вона включає спільну участь у наглядових радах підприємств представників капіталу й найманої праці; існування «робітника-директора»; виробничі ради на фірмах, які складаються з робітників. Останні створюють на підприємствах, що мають не менше ніж 5 постійних найманих працівників з правом голосу (вік понад 18 років, стаж роботи не менше 6 місяців). При цьому роботодавці надають найманим

працівникам і раді фірми відповідну інформацію, приймають від них запити та пропозиції, вивчають й враховують думку ради фірми з питань її соціально-економічного розвитку [67, с. 140-147].

Характерна особливість сучасного виробництва за кордоном – перехід до різноманітних колективних (групових) форм організації праці, включаючи спільне виконання окремих завдань (контроль якості, обслуговування виробництва, навчання). З-поміж різних форм групової роботи, що спрямована на підвищення ефективності виробництва та вдосконалення трудових відносин, висувається задача забезпечення тісних робочих зв'язків між менеджерами різного рівня в межах підприємства наступними шляхами (рис. 3.2).

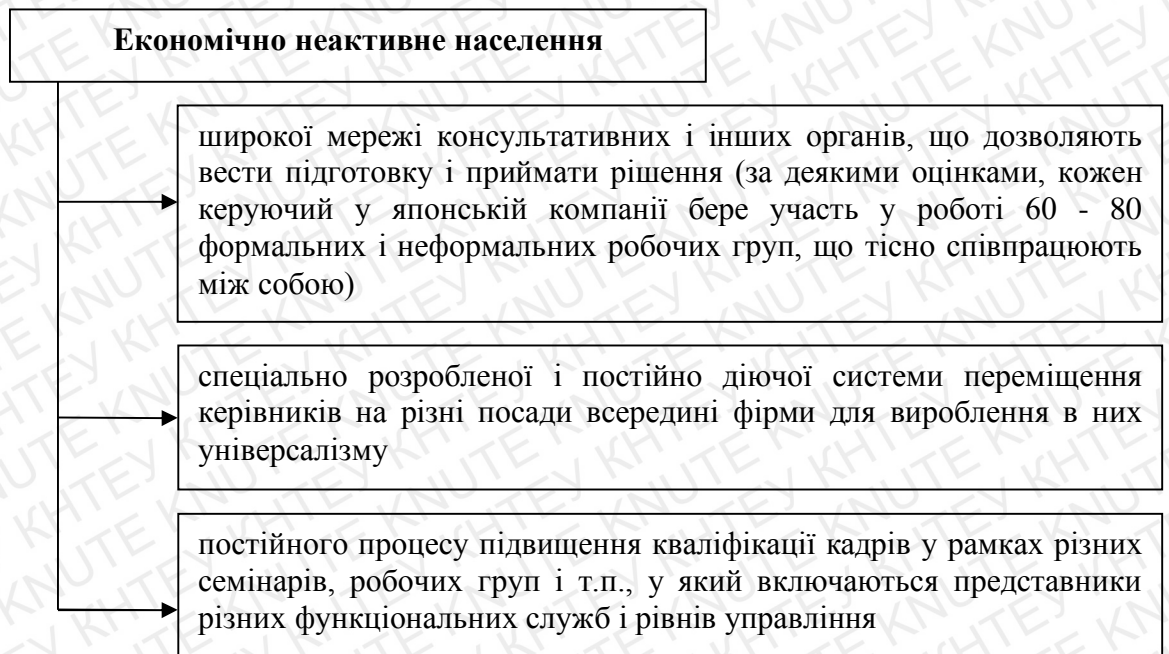


Рис. 3.2. Шляхи забезпечення тісних робочих зв'язків між менеджерами різного рівня в межах підприємства [39, с. 193]

Стиль управління фірми має великий вплив на формування організаційної структури. Наприклад, в автомобілебудуванні в Японії, майстер підлеглий керівнику корпорації, а в США над ним існує ще три додаткових рівні управлінців: у корпорації «Форд», наприклад, між робітником і головою ради директорів 11 рівнів, а у корпорації «Тойота» - 6.

Спільними позитивними ознаками систем управління трудовими ресурсами в зарубіжних країнах є наступні (рис. 3.3).

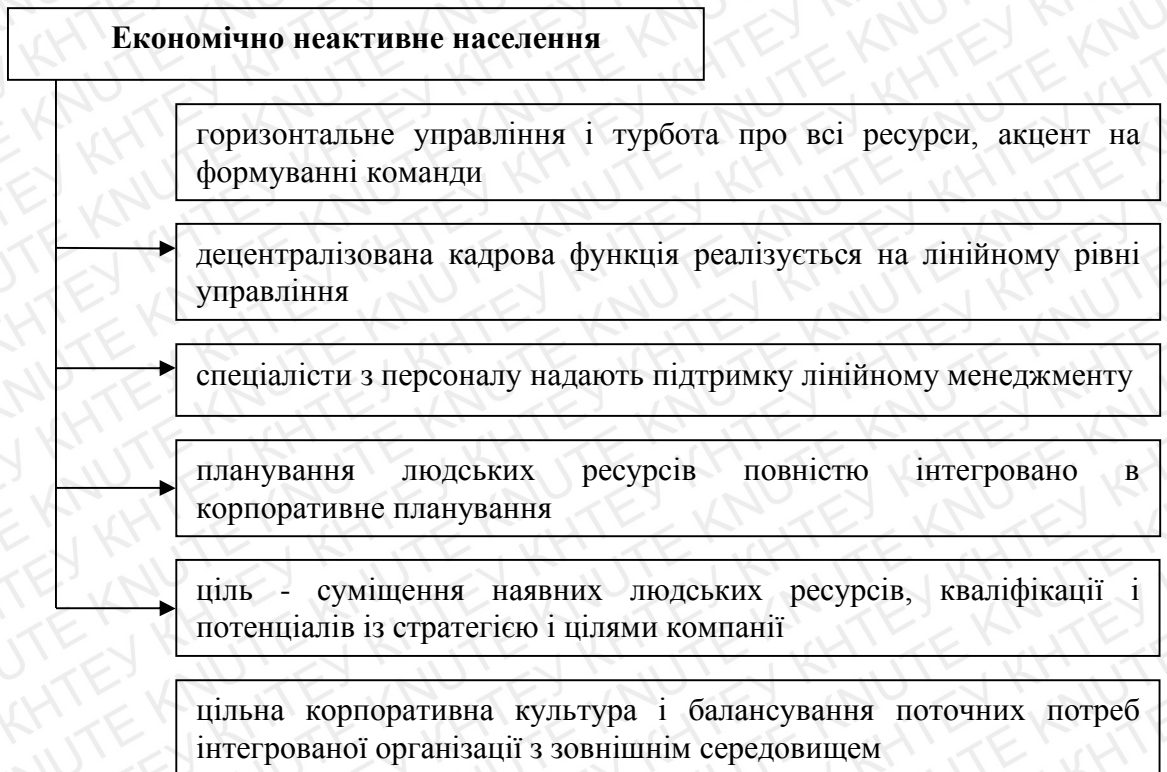


Рис. 3.3. Спільні позитивні ознаки систем управління трудовими ресурсами в зарубіжних країнах [53, с. 184-189]

Узагальнюючи досвід закордонних фірм можна визначити головну ціль системи управління трудовими ресурсами: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

У світовій практиці намітилась тенденція щодо застосування змішаної системи управління персоналом.

Також, накопичено чималий досвід реконструкції процесу праці, який поділяють на просту й складну форму. До простої форми відносять: розширення набору виробничих функцій по горизонталі та вертикалі, суміщення професій. Більш складними є форма, що пов'язана із зміною виробничої техніки й технології, зі створенням нових соціально-технічних систем.

Нині фірми широко використовують новітні форми матеріального

стимулювання: володіння акціями, участь у прибутках, використання різноманітних премій тощо. Тепер у багатьох зарубіжних країнах значну увагу приділяють різним формам колективної мотивації поведінки персоналу, намагаються створити «синтетичну модель» організації праці, що надасть максимальні можливості для зростання її ефективності.

Отже щоб створити дієву систему управління на підприємстві, необхідно розробляти власну фірмову філософію управління трудовими ресурсами, виходячи з досвіду провідних світових компаній, а також накопичувати власний досвід роботи з українськими працівниками.

3.2. Напрямки удосконалення системи матеріального стимулювання на підприємстві

Ефективне управління трудовими ресурсами підприємства передбачає кваліфіковане та якісне управління, наявність висококваліфікованих фахівців, здатних виконувати такі функції, як планування та прогнозування необхідної кількості й складу ресурсів, визначення напрямків їх використання; формування загальної структури ресурсного потенціалу; мотивація і обов'язковий контроль трудових ресурсів, правильного використання виробничих ресурсів; перевірка наявності та руху фінансових ресурсів та інше.

Основними проблемами управління трудовими ресурсами підприємств є: недостатня кількість управлінських кадрів відповідної кваліфікації; неналежна мотивація праці управлінського персоналу; слабка орієнтація на формування та використання інтелектуального капіталу підприємств; низький рівень якості управління; недостатньо платоспроможний внутрішній ринок (табл. 3.1).

Ефективне управління трудовими ресурсами здійснюється при якіснішому виконанні функцій управління, тому одне із важливих місць

повинно бути відведене функції мотивації.

Таблиця 3.1

Характеристика основних проблем управління підприємств

Проблеми	Характеристика	Шляхи подолання
Недостатня кваліфікація управлінських кадрів	Якісна невідповідність наявного управлінського персоналу потребам	<ul style="list-style-type: none"> - Формування системи управління розвитком персоналу. - Застосування мотиваційного комплексу забезпечення продуктивної діяльності. - Організація стажування управлінських кадрів. - Оцінка професійних та управлінських здібностей керівників.
Неналежна мотивація праці управлінського персоналу	Відсутня мотивація використання знань; недосконалий механізм оплати праці управлінського персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - Систематичне вивчення мотивів трудового поведіння для розробки напрямків стимулювання високоєфективної праці. - Використання нових напрямків в оплаті праці з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників в кінцевих результатах. - Удосконалення мотиваційного механізму. - Впровадження на підприємствах регламентації праці - Розробка прозорої системи мотивації. - Застосування досвіду провідних світових компаній. - Формування та удосконалення «соціального пакету» та додаткових пільг враховуючи інтереси та потреби працівників.
Слабка орієнтація на формування та використання інтелектуального капіталу підприємств	Технологія управління максимально зорієнтована на оцінку проблемної ситуації, а не на формування вміння її розв'язати	<ul style="list-style-type: none"> - Управління розвитком інтелектуального капіталу. - Інвестиції у людський капітал. - Постійний моніторинг управління інтелектуальним капіталом.
Низький рівень якості управління	Відсутність клімату соціального партнерства; невміння узгодити інтереси менеджерів і працівників; конфлікт між необхідністю модернізації управління і традиціями, що у ньому існують	<ul style="list-style-type: none"> - Якісне виконання функцій управління. - Вдосконалення методів управління. - Розробка та впровадження механізму мотивації. - Використання автоматизованих систем управління підприємств (CAD/CAM та ERP-системи), систем управління персоналом (HRM- системи), перехід на процесний підхід до управління.
Недостатньо платоспроможний внутрішній ринок	Недосконалий механізм залучення інвестицій	<ul style="list-style-type: none"> - Збалансоване партнерство та співробітництво з органами місцевої влади між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, суб'єктами господарювання в процесі реалізації механізму підвищення інвестиційної привабливості - Розробка та впровадження механізму підвищення інвестиційної привабливості підприємств

Мотивація управлінських працівників до праці пов'язана з розвитком організаційного клімату підприємства від пасивно-безособистого типу до активно-особистісного, що сприяє повнішій реалізації можливостей співробітників [39].

Для успішного застосування мотиваційних інструментів на підприємстві повинна використовуватися система оцінних показників ефективності праці співробітників, на основі якої буде здійснюватися зміна рівня матеріального забезпечення конкретного фахівця.

Аналіз показав, що під ефективністю праці управлінського працівника варто розуміти ступінь його позитивного впливу на результати діяльності керованої системи чи окремої її частини, сумірну з витратами відповідного виду праці [44]. При цьому, показники кінцевих результатів праці повинні характеризувати ступінь виконання основних функціональних завдань по забезпеченню досягнення мети, поставленої перед певним працівником. У більшості випадків виразити результати праці управлінського працівника якимсь одним показником неможливо. Зростання показників ефективності в системі мотивації праці підприємств можна також досягнути за рахунок обсягу компенсаційного пакету та додаткових пільг враховуючи при цьому інтереси та потреби працівників.

Система мотивації персоналу не повинна бути нав'язаною співробітникам і має відповідати інтересам працівників конкретного промислового підприємства. В процесі формування та вдосконалення системи матеріальних винагород для мотивації праці персоналу закладаються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності, такі як:

- здійснюється орієнтація персоналу на конкретні поточні та кінцеві результати;
- створюється матеріальна зацікавленість в удосконаленні виробництва (прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат);
- реалізуються колективні й особисті економічні інтереси працівників;

– забезпечується перспектива підвищення матеріального стану тощо.

При цьому, керівникові необхідно розробити прозору систему мотивації праці для ефективного управління персоналом, яка повинна включати в себе такі складові як: чіткий перелік форм матеріального стимулювання; доступну для всіх працівників сукупність умов отримання того чи іншого матеріального заохочення.

Для вдосконалення існуючої системи мотивації праці персоналу на підприємствах мають бути чітко розмежовані мотиваційні фактори та стимули на етапі розробки стратегії, та на етапі її реалізації, які мають встановлюватись відповідно до проведених соціологічних досліджень. Працівники повинні бути ознайомлені з тими перспективами, що їх чекають в майбутньому, якщо вони будуть сумлінно і якісно працювати у своїй компанії на стратегію. Доцільно було б періодично проводити подібні соціологічні опитування для виявлення ставлення працівників до існуючої системи мотиваційного механізму на підприємстві, що дозволяє їм зорієнтуватися у своїй праці на перспективу.

Сприяти вдосконаленню мотиваційного середовища діяльності персоналу можна також через: проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу (за допомогою соціологічного дослідження або запровадження системи мотиваційного моніторингу, яка б створила нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень); аналіз і впровадження окремих аспектів матеріальної мотивації праці із зарубіжного досвіду провідних компаній світу (виробничі ради, «робітник-директор», формування преміальних фондів за створення й випуск нової продукції); перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів тощо.

Одним з головних пріоритетів управлінського регулювання процесу формування оптимального трудового потенціалу підприємства є досягнення та тривала підтримка оптимального за кількісними, структурними, якісними параметрами складу трудових ресурсів, які були б адекватними і достатніми для забезпечення сталого розвитку виробничого потенціалу підприємства

[32]. Проте однією з найважливіших умов підтримки і цілеспрямованого перетворення людського капіталу підприємства є обов'язкове застосування складного мотиваційного комплексу забезпечення продуктивної доцільності, заснованого на активному залученні усього персоналу до участі у розробці і реалізації корпоративних заходів з підвищення ефективності виробництва.

Формування такого мотиваційного комплексу передбачає насамперед досягнення високого рівня якості трудового життя працівників підприємства на засадах створення належної корпоративної культури, сприятливої щодо вирішення задач збільшення людського капіталу підприємства. При цьому, величина та якість людського капіталу стають головним чинником стійкого розвитку, тобто такого розвитку, при якому зберігається сукупний капітал суспільства, що включає відтворений капітал (устаткування, будівлі та інше), природний (природні ресурси і якість навколишнього середовища) і людський капітал. Тому для того, щоб розвиток суспільства був стійким, він повинен прямувати так, щоб сума цих трьох видів капіталу збільшувалась.

Проведений аналіз показав, що основним інструментом підвищення рівня добробуту і досягнення стійкого економічного зростання є інвестиції в людський капітал. Інвестування в людський капітал на індивідуальному рівні здійснюється тоді, коли індивід збільшує свій запас людського капіталу за допомогою додаткових вкладень в освіту, що приводить до зростання продуктивності праці. Збільшення продуктивності праці є передумовою для збільшення заробітної плати, що обумовлює збільшення споживчих витрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи, таким чином, додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання.

Подальше удосконалення системи мотивації діяльності управлінських працівників передбачає: систематичне вивчення мотивів трудового поведіння для розробки напрямків стимулювання високоефективної праці; використання нових напрямків в оплаті праці з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників в кінцевих результатах; удосконалювання методики оцінки діяльності на основі коефіцієнта якості

виконання управлінських функцій для забезпечення ефективної роботи підприємства в цілому; впровадження на підприємствах регламентації праці, що дозволяє оптимізувати витрати управління і підвищити його ефективність; інвестування у людський капітал.

У сьогоденних умовах господарювання підприємств одним з найважливіших факторів успішної діяльності є матеріальна зацікавленість працівників, яка найчастіше зумовлюється рівнем мотивації персоналу з боку менеджменту підприємства. Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками.

Поширення різних форм участі працівників у прибутках обумовлено тим, що найдосконаліші системи індивідуальної або колективної оплати праці не завжди здатні забезпечити зацікавленість працівників у стабільно високих загальних результатах діяльності підприємства. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між працівниками все більше стає основою не тільки належного соціально-психологічного клімату, а й подальшого розвитку організації.

Необхідність запровадження системи участі працівників у результатах діяльності визнана сьогодні провідними підприємствами більшості країн світу, і у багатьох з них почали розглядати впровадження такої системи як необхідну складову процесу мотивації персоналу. Стимулювання працівників через участь у прибутках дозволяє значно підвищити їх зацікавленість у результатах діяльності підприємства та, як наслідок, продуктивність та якість праці таких працівників. Таким чином, участь співробітника в прибутках підприємства найтіснішим чином пов'язує інтереси працівника з інтересами компанії і з результатами її фінансової діяльності. Саме тому важливого значення набуває аналіз існуючих схем та основних шляхів впровадження такої системи на підприємствах України.

«Участь у прибутку» за визначенням Міжнародного конгресу підприємців - це відповідна виплата, яка підготовлена і розроблена за

спеціально складеною роботодавцем схемою, і яку не можна змінювати, не зачіпаючи матеріальних інтересів співробітників, рис. 3.1.



Рис. 3.1. Види розподілу частини прибутку між працівниками

Суть гнучкої системи оплати праці «Участь в прибутках» в тому, що за рахунок заздалегідь встановленої частки прибутку формуються преміальний фонд, з якого працівники отримують регулярні виплати.

Розмір виплат залежить від рівня прибутку, загальних результатів виробничої і комерційної діяльності підприємств. Виплати робітникам і службовцям (у тому числі й представникам вищої адміністрації) в порядку «участі в прибутках» не обкладаються податком. Таким чином, підприємці заохочуються державою до поширення цієї системи.

Важливою проблемою є розподіл прибутку між сумами, які направляються на забезпечення системи участі в прибутках і на розвиток виробництва. Малі суми, які відраховуються адміністрацією на розподіл між працівниками, можуть виявитися недостатніми для того, щоб вони відчували себе реально користувачами прибутку організації. Виплати ж великих сум скорочують витрати на розвиток виробництва, що підриває перспективність розвитку організації і загрожує обернутися економічними труднощами в недалекому майбутньому. Тому дуже важливо правильно розподіляти кошти між відтворенням і системами участі в прибутках.

У системі «Участь в прибутках» премії виплачуються за досягнення конкретних результатів виробничої діяльності підприємства: підвищення продуктивності праці і зниження витрат виробництва. Нараховуються премії пропорційно заробітній платі кожного з урахуванням особистих і трудових

характеристик виконавця: виробничий стаж, відсутність запізньов і прогулів, раціоналізаторська діяльність, вірність фірмі тощо.

Особливість системи участі в прибутках полягає і в тому, що ефект від її застосування позначається не відразу, а через кілька років після впровадження. Це можна пояснити психологічною дією звикання, згідно з яким максимальний ефект від прийнятого або неприйнятого впливу досягається з часом.

В Україні програми участі в прибутках ще не отримали достатньо широкого поширення, що в значній мірі пояснюється тим, що для українського підприємця оптимальним є прибуток, який відповідає нульовому показнику, оскільки усуває необхідність сплачувати необхідний податок, а особистий дохід підприємця прикривається витратними статтями балансу підприємства. В Україні форма податкових пільг при використанні системи участі працівників у прибутках наразі є відсутньою. Цей факт зумовлює необхідність реформування податкового законодавства України. Питання про оподаткування підприємств, які будуть запроваджувати системи участі робітників у прибутках, упущено і в новому Податковому кодексі України.

Розподіл частини прибутку ПАТ «ПлазмаТек» між працівниками може здійснюватися у таких формах, як грошові виплати або розповсюдження між працівниками акцій підприємства. Першу форму участі в прибутках можна назвати формою участі у результатах, таким чином збільшення обсягів наданих послуг веде до додаткових заохочувальних виплат для робітників, від яких залежали ці результати. Ці результати діяльності підприємства залежать від праці персоналу, безпосередньо зайнятого у процесі створення матеріальних цінностей. Ця форма – це виплата бонусів. Розподіл коштів, що виділяються на виплату бонусів з прибутку підприємства, здійснюється через заробітну плату та бонусні коефіцієнти, які встановлюються кожному працівнику на початку року в діапазоні 0,1-0,3 (від 10 до 30 відсотків їх заробітної плати). Виплата бонусів здійснюється, як правило, один раз на

квартал або два рази на рік. Сума прибутку на виплату бонусів розраховується за формулою:

$$Ді = \sum_{i=1}^n E^* (Зк * dз) : 100, \quad (3.3)$$

де E^* - фонд фактичної заробітної плати працівників, грн.;

$dз$ - частка заробітної плати, у розмірі якої виділяються кошти з прибутку на виплату бонусів, відсотків.

Рекомендується сіз встановлювати на рівні 25-30 відсотків.

Розмір бонусів (Бв) кожного (і-го) працівника визначається за формулою:

$$Бв = (Д : \sum_{i=1}^n E^* Зсм) * Кб * Зк, \quad (3.4)$$

де $Д$ – сума доходу (прибутку), що виділена на сплату бонусів, грн.;

$E^*Зсм$ – фонд середньомісячної фактичної заробітної плати, грн.;

$Кб$ – бонусний коефіцієнт, який встановлено на початку року кожному (і-му) працівнику;

$Зк$ – розмір фактичної заробітної плати кожного (і-го) працівника у кварталі, за який виплачуються бонуси, грн.

У першому кварталі 2018 р. у ПАТ «ПлазмаТек» загальний квартальний фонд фактичної заробітної плати працівника, якому виплачуються бонуси, склав 21600 грн., а суму коштів на сплату бонусів, спрямовану з прибутку підприємства, визначено у розмірі ($dз$) 30 відсотків фонду фактичної заробітної плати у кварталі, який становить 6480 грн. $(21600 \times 30) : 100$. Фонд середньомісячної заробітної плати працівників у кварталі становить 7200 грн. $(21600 : 3)$. Працівнику, фактична заробітна плата якого за цей квартал складає 840 грн., бонусний коефіцієнт установлено у розмірі 0,28. Розмір його бонусу складе:

$$Бв = (6480 : 7200) \times 0,28 \times 840 = 211,68 \text{ грн.}$$

Отже, участь у власності зумовлює зацікавленість працівників у підвищенні ефективності діяльності ПАТ «ПлазмаТек», зміцненні його

фінансового стану і реалізується здебільшого через надання працівникам акцій підприємства. Виплати працівникам за участь у капіталі стосуються передусім акціонерних підприємств. Вони здійснюються у формі щорічних дивідендів тим працівникам, які є власниками акцій підприємства. Такими працівниками повинні бути керівники, спеціалісти, службовці, тобто ті робітники, від яких залежить ефективність прийняття рішень і діяльність усього підприємства. До них належать: керівник підприємства, головний економіст, головний бухгалтер, юрисконсульт, головний інженер, інженер з охорони праці та техніки безпеки.

Участь у прибутках повинна охоплювати весь персонал ПАТ «ПлазмаТек» або ж його переважну більшість, тому що інакше активна і добросовісна робота одних буде балансувати з пасивним відношенням до праці тих працівників, які не отримують премій.

Таким чином, використання форм участі у прибутках, окрім підвищення рівня матеріального стимулювання, приведе до забезпечення соціальної рівності в колективі та справедливості в розподілі доходів. Участь у прибутку працівників ПАТ «ПлазмаТек» буде ще більш ефективною, якщо вона доповнюватиметься залученням працівників до управління, до процесу прийняття рішень, до пошуку і вирішення виробничих проблем, шляхів удосконалення діяльності. Преміювання працівників забезпечить підвищення результатів діяльності ПАТ «ПлазмаТек», а отже, збільшення прибутку.

3.3 Планування основних показників ефективності управління трудовими ресурсами підприємства на перспективний період

Резервами підвищення продуктивності праці для ПАТ «ПлазмаТек» є невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). В даному випадку рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Залежно від часу використання підприємство може виявити поточні резерви, які можуть бути використані в залежності від реальних можливостей протягом місяця, кварталу або року, та перспективні резерви, використання яких передбачається у майбутньому через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

ПАТ «ПлазмаТек» може ефективно скористатися внутрішньофірмовими резервами на відміну від можливостей, які надають загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві та галузеві резерви. Проведемо наступне розмежування між зазначеними видами.

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

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил даного регіону.

Міжгалузеві резерви — це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій. Так, значному підвищенню продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє поліпшення якості продукції в сировинних галузях.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення

продуктивності праці, які характерні для даної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Внутрішньофірмові резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві.

Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньофірмові резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням обладнання, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття.

Отже, стосовно ПАТ «ПлазмаТек» внутрішньо фірмові резерви виявляються у поліпшенні використання робочого часу.

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

Необхідною умовою виявлення і використання резервів є їх кількісна оцінка.

Резерви можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах. На конкретний період величину резервів можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці.

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

У ПАТ «ПлазмаТек» для використання резервів повинні розроблятися плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці.

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

У ПАТ «ПлазмаТек» для використання резервів повинні розроблятися плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, терміни проведення, а також відповідальність за виконання.

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю й оперування нею.

Основними функціями управління продуктивністю є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці.

В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й упровадження програм управління продуктивністю праці. Успішна реалізація довгострокових програм управління значною мірою обумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм.

Цілями програми є ефективне використання людських ресурсів, мінімізація втрат обігу, створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі і показників цілей цієї системи.

Кожен підхід щодо підвищення продуктивності праці охоплює організаційні форми підвищення продуктивності праці, сфери підвищення продуктивності праці, засоби та методи підвищення продуктивності праці.

Структурними елементами процесу підвищення продуктивності праці у ПАТ «ПлазмаТек» є:

- оцінювання й аналіз організаційної системи, для якої розробляється програма. При цьому необхідно визначити внутрішні можливості організації, виявити слабкі та сильні сторони організації, урахувавши передбачувані зміни ринкового середовища;

- оцінювання зовнішніх умов діяльності організаційної системи, які можуть вплинути на проектування і розроблення програми;
- стратегічне планування. На цьому етапі забезпечується узгодження цілей, завдань управління продуктивністю праці на період 3-5 років. Доцільно виділити першочергові завдання, важливі для подальшого розвитку організації;
- розроблення критеріїв результативності програми. Необхідно визначити конкретні вимірники, критерії, нормативи, за якими необхідно оцінювати заходи щодо управління продуктивністю;
- виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці. Визначення всіх матеріальних і організаційних засобів розвитку організації;
- розроблення проекту, що передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання витрат, функції виконавців, питання управління проектом, аналіз доходів і витрат;
- розроблення планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці;
- розроблення ефективної системи матеріального стимулювання досягнення запланованих показників продуктивності праці;
- зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план;
- залучення відповідних працівників щодо конкретних заходів упровадження;
- контроль за реалізацією заходів і регулювання їх виконання.

У сучасних умовах особливо зростає роль соціально-психологічних факторів росту продуктивності праці. До таких факторів можна віднести, зокрема, підвищення кваліфікації працівників, поліпшення умов праці, розвиток сфери соціального обслуговування, поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, розвиток методів мотивації і психологічного впливу, ріст творчого характеру в роботі, підвищення трудової і суспільної активності тощо. Означене сприяє активізації діяльності, створює комплекс умов для оптимального використання

трудового потенціалу, усунення обмежень у реалізації здібностей і розвитку ініціативи працюючих, забезпечуючи цим нарощування продуктивності праці підприємства.

Використання трудових ресурсів як досить важливий фактор рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. З ростом продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці були вищими ніж темпи росту його оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення.

У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на підприємстві має велике значення. У процесі його варто здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії засобів за рахунок росту продуктивності праці.

Основними напрямками вдосконалення системи оплати в ПАТ «ПлазмаТек» можна виділити перегляд ефективності виплат заробітної плати, премій, грошових винагород, матеріальної допомоги, надання позик, участь у прибутку.

За рахунок розглянутих заходів з покращення мотивації та оцінки персоналу ПАТ «ПлазмаТек» планує підвищити ефективність своєї діяльності.

Як видно з табл. 3.1, згідно запланованих показників темпів приросту, в 2018 році чистий дохід від реалізації зросте на 534090 тис. грн. (40,00%). При цьому чистий прибуток зросте на 115084 тис. грн. (80%). Продуктивність праці зросте на 261 тис. грн. (38,74%).

Таблиця 3.1

Техніко-економічні показники ПАТ «ПлазмаТек» на 2018 р.

№	Показники	2017 рік	План	Відхилення
---	-----------	----------	------	------------

з/п			2018 рік	2018/2017	
				Абс. (+,-)	темп приросту, %
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	1335224	1869314	534090	40,00
2	Чисельність працівників	1982	2000	18	0,91
3	Фонд оплати праці	151738	182086	30348	20,00
4	Чистий прибуток, тис. грн.	143855	258939	115084	80,00
5	Продуктивність праці, тис. грн.	673,7	934,7	261,0	38,74

У 2018 році ПАТ «ПлазмаТек» покращить організацію оплати праці та не значно збільшить фонд оплати праці. При цьому темп росту продуктивності праці зросте в більшій мірі ніж фонд заробітної плати.

Розглянемо плановий фонд оплати праці на підприємстві (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Плановий склад фонду оплати праці ПАТ «ПлазмаТек» на 2018 р.

Вид оплати	Сума, тис. грн.			Відхилення 2018/2017	
	2016 рік	2017 рік	2018 рік план	+/-	%
1	3	4		5	6
1. Фонд основної оплати праці	97638	138021	153535	15514	11,24
1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці	68085	96247	113276	17029	17,69
1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою	27596	39012	37983	-1029	-2,64
1.3. Оплата праці за час перебування у відрадженні	1968	2777	2276	-501	-18,04
2. Фонд додаткової заробітної плати	7309	11866	22233	10367	87,36
2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством	6830	11092	17407	6315	56,94
2.2. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, установлені чинним законодавством	479	774	4825	4051	523,42

3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	1436	1851	6318	4467	241,35
3.1. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік	830	1062	3095	2033	191,47
3.2. Матеріальна допомога, що має систематичний характер	415	531	2458	1927	362,93
3.3. Виплати соціального характеру	191	258	765	507	196,42
Разом коштів, спрямованих на споживання	106383	151738	182086	30348	20,00

Як видно з табл. 3.2, фонд основної оплати праці в 2018 р., порівняно з 2017 р., збільшиться на 15514 тис. грн. (11,24%). Збільшення відбудеться за рахунок збільшення суми винагород за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – на 17029 тис. грн. (17,69%); сума відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою, та сума оплати праці за час перебування у відрядженні зменшаться на 1029 тис. грн. (2,64%) та на 501 тис. грн. (18,04%) відповідно.

Фонд додаткової заробітної плати зросте на 10367 тис. грн. (87,36%) внаслідок збільшення сум надбавок та доплат до тарифних ставок – на 6315 тис. грн. (56,94%) та оплати роботи в понадурочний час – на 4051 тис. грн. (523,42%).

Сума інших заохочувальних та компенсаційних виплат в 2018 р., порівняно з 2017 р., збільшиться на 4467 тис. грн. (241,35%), в т.ч. за рахунок збільшення винагород та заохочень – на 2033 тис. грн. (191,47%), матеріальної допомоги – на 1927 тис. грн. (362,93%), виплат соціального характеру – на 507 тис. грн. (196,42%).

Таким чином, на підприємстві планується збільшити матеріальне стимулювання персоналу.

Планові показники рентабельності ПАТ «ПлазмаТек» представлені у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Планові показники рентабельності ПАТ «ПлазмаТек» на 2018 р.

Показник	2017 рік Факт	План 2018 рік	Відхил. (+,-)
Рентабельність діяльності за доходом (виручкою) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), %	30,48	31,59	1,11
Рентабельність діяльності за чистим доходом (виручкою) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), %	36,57	38,91	2,34

Таким чином, у 2018 р. очікується збільшення рентабельності діяльності за доходом (виручкою) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) на 0,9%, а рентабельності діяльності за чистим доходом (виручкою) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) – на 0,75%, що безумовно є позитивним у діяльності ПАТ «ПлазмаТек» і вказує на необхідність проведення заходів.

Отже, за рахунок розглянутих заходів з покращення мотивації та оцінки трудових ресурсів ПАТ «ПлазмаТек» планує підвищити ефективність своєї діяльності.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Згідно з проведеним теоретико – методологічним дослідженням управління трудовими ресурсами було визначено, що економічні ресурси виступають як основа для виробництва товарів і послуг, а саме, природні та трудові ресурси, підприємницькі здібності та знання. Головним економічним ресурсом для виробництва виступають трудові ресурси, отже, без використання праці здійснення будь-якої діяльності неможливе. Трудові ресурси являють частину населення країни, що володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями і практичним досвідом для здійснення робіт в народному господарстві.

Отже, трудові ресурси виступають одним з основних факторів розвитку виробництва, при цьому впливаючи на політичний, соціально-культурний та екологічний стан територій країни. Головним елементом продуктивних сил і найбільш важливим джерелом розвитку економіки є люди, їх освіта, підготовка, майстерність. Під трудовими ресурсами слід розуміти частину працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності.

Структуру трудових ресурсів можна розглядати за наступними ознаками: вік, стать, освіта, професія, релігія, зайнятість у сферах економіки, місце проживання тощо.

Можна виділити екстенсивний і інтенсивний типи відтворення трудових ресурсів.

Персонал підприємства виступає головним ресурсом підприємства, отже, він вимагає особливого підходу у питаннях менеджменту. До персоналу підприємства відносять сукупність постійних працівників, що мають необхідну освіту та (або) досвід роботи.

Матеріальне стимулювання праці – це засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних,

економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом.

Стимулювання й соціальний контроль містять у собі зовнішні спонукання й елементи трудової ситуації. До них відносяться умови, що безпосередньо визначають заробітну плату, організацію й зміст праці й т.п. у сполученні з тими, які опосередковано впливають на працю: житло-побутові умови, місце проживання, культурно-оздоровча база та ін. Зрозуміло, що вплив цих елементів трудової ситуації багато в чому залежить від їхньої значимості для конкретної особистості.

На підприємствах кожної галузі мають застосовуватися специфічні для них показники матеріального стимулювання робітників, які б забезпечували як підвищення продуктивності їх праці, так і продуктивності виробництва. Надбавка до заробітної плати - грошові виплати понад зарплату, які стимулюють працівника до підвищення кваліфікації, професійної майстерності й тривалому виконанню сполучення трудових обов'язків.

Для формування нового рівня кадрового управління на вітчизняних промислових підприємствах необхідним є виконання вимог міжнародних стандартів якості. Тому існує необхідність підвищення ефективності системи управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами являє собою складний процес, що має системний характер і припускає комплексне вирішення проблем управління кадрами, впровадження нових форм і методів роботи з персоналом. Велике значення для кожного підприємства відіграє розробка адекватної методики оцінки, що дозволяє виявляти слабкі позиції в області управління трудовими ресурсами і надавати рекомендації щодо підвищення ефективності його діяльності.

Аналіз і кількісна оцінка показників ефективності системи матеріального стимулювання праці дадуть змогу виявити недоліки в діяльності підприємства, визначити напрямки по підвищенню ролі матеріальних стимулів на підприємстві, повернути заробітній платі мотиваційну та відтворювальну функцію.

Компанія ПАТ «ПлазмаТек» є виробником зварювальних електродів, виробничий випуск яких складає понад 2000 тон на місяць. ПАТ «ПлазмаТек» займає третину українського ринку зварювальних електродів. Висока якість продукції дозволяє успішно здійснювати поставки продукції на експортні ринки Росії, Білорусії, Молдавії, Румунії, Польщі, Латвії, Чехії.

Трудовий потенціал ПАТ «ПлазмаТек» можна охарактеризувати наступними показниками: кваліфікаційний склад працівників підприємства, плинність та стабільність складу, показник змінності персоналу.

У 2017 р. порівняно з 2016 р. спостерігається збільшення середньооблікової чисельності штатних працюючих ПАТ «ПлазмаТек» на 693 особи, проте, відбулось зменшення середньої чисельності позаштатних працівників на 1 особу та працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу – на 48 осіб.

У 2017 р. порівняно з 2016 р. число явок на роботу зросло на 12600 тис. людино-годин, кількість неявок на роботу скоротилася на 11885 тис. людино-годин. Відтак, загальний відпрацьований час збільшився на 36370 тис. людино-годин.

У 2017 р. порівняно з 2016 р. календарний фонд робочого часу зріс на 2640 тис. людино-годин, табельний фонд робочого часу – на 7995 тис. людино-годин, а фактичний фонд робочого часу – на 36370 тис. людино-годин. При цьому коефіцієнти використання календарного фонду і табельного фонду збільшилися на 0,310 та 0,285 пункти відповідно. Середня фактична тривалість робочого року збільшилась у 2017 р. порівняно з 2016 р. на 3,59%, середня фактична тривалість робочого дня – на 0,4 години, середня фактична тривалість робочого дня (нормована) – на 0,7 години.

У 2017 р. порівняно з 2016 р. спостерігається збільшення чисельності кадрів на 693 особи, зокрема за рахунок збільшення робітників на 467 осіб. При цьому коефіцієнт співвідношення основних та допоміжних робітників, а також коефіцієнт співвідношення виробничо-оперативного та управлінського персоналу зменшилися на 1%.

Найбільшу частку у структурі середньооблікової чисельності персоналу займають робітники (62,34% у 2015 р., 65,06% у 2016 р. та 65,88% у 2017 р.).

Освітній рівень працівників підприємства досить високий, про що вказує значна частка працівників з вищою освітою. У складі персоналу ПАТ «ПлазмаТек» переважають чоловіки та працівники віком від 30 років до пенсійного віку.

Фонд оплати праці містить у собі фонд основної оплати праці, фонд додаткової оплати праці, інші заохочувальні виплати.

Фонд основної оплати праці в 2017 р., порівняно з 2016 р., збільшився на 40383 тис. грн. Збільшення відбулось за рахунок збільшення суми винагород за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – на 28162 тис. грн.; суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою – на 11416 тис. грн., та сум оплати праці за час перебування у відрядженні – на 809 тис. грн.

Фонд додаткової заробітної плати зріс на 4557 тис. грн. внаслідок збільшення сум надбавок та доплат до тарифних ставок – на 4262 тис. грн. та оплати роботи в понадурочний час – на 295 тис. грн.

Сума інших заохочувальних та компенсаційних виплат в 2017 р., порівняно з 2016 р., збільшились на 415 тис. грн., в т.ч. за рахунок збільшення винагород та заохочень – на 232 тис. грн., матеріальної допомоги – на 116 тис. грн., виплат соціального характеру – на 66 тис. грн.

Внаслідок збільшення персоналу в ПАТ «ПлазмаТек» у 2017 р. порівняно з 2016 р. відбулось зниження продуктивності праці 47,9 тис. грн.

Через зменшення кількості відпрацьованих людино-днів у ПАТ «ПлазмаТек», годинна продуктивність праці зменшилась на 0,17 пунктів.

Узагальнюючи досвід закордонних фірм можна визначити головну ціль системи управління трудовими ресурсами: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

У світовій практиці намітилась тенденція щодо застосування змішаної системи управління персоналом.

Також, накопичено чималий досвід реконструкції процесу праці, який поділяють на просту й складну форму. До простої форми відносять: розширення набору виробничих функцій по горизонталі та вертикалі, суміщення професій. Більш складними є форма, що пов'язана із зміною виробничої техніки й технології, зі створенням нових соціально-технічних систем.

Нині фірми широко використовують новітні форми матеріального стимулювання: володіння акціями, участь у прибутках, використання різноманітних премій тощо. Тепер у багатьох зарубіжних країнах значну увагу приділяють різним формам колективної мотивації поведінки персоналу, намагаються створити «синтетичну модель» організації праці, що надасть максимальні можливості для зростання її ефективності.

Основним інструментом підвищення рівня добробуту і досягнення стійкого економічного зростання є інвестиції в людський капітал. Інвестування в людський капітал на індивідуальному рівні здійснюється тоді, коли індивід збільшує свій запас людського капіталу за допомогою додаткових вкладень в освіту, що приводить до зростання продуктивності праці. Збільшення продуктивності праці є передумовою для збільшення заробітної плати, що обумовлює збільшення споживчих витрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи, таким чином, додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання.

Подальше удосконалення системи мотивації діяльності управлінських працівників передбачає: систематичне вивчення мотивів трудового поведіння для розробки напрямків стимулювання високоефективної праці; використання нових напрямків в оплаті праці з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників в кінцевих результатах; удосконалювання методики оцінки діяльності на основі коефіцієнта якості виконання управлінських функцій для забезпечення ефективної роботи

підприємства в цілому; впровадження на підприємствах регламентації праці, що дозволяє оптимізувати витрати управління і підвищити його ефективність; інвестування у людський капітал.

Використання форм участі у прибутках, окрім підвищення рівня матеріального стимулювання, приведе до забезпечення соціальної рівності в колективі та справедливості в розподілі доходів. Участь у прибутку працівників ПАТ «ПлазмаТек» буде ще більш ефективною, якщо вона доповнюватиметься залученням працівників до управління, до процесу прийняття рішень, до пошуку і вирішення виробничих проблем, шляхів удосконалення діяльності. Преміювання працівників забезпечить підвищення результатів діяльності ПАТ «ПлазмаТек», а отже, збільшення прибутку.

У 2018 р. очікується збільшення рентабельності діяльності за доходом (виручкою) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) на 0,9%, а рентабельності діяльності за чистим доходом (виручкою) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) – на 0,75%, що безумовно є позитивним у діяльності ПАТ «ПлазмаТек» і вказує на необхідність проведення заходів.

Отже, за рахунок розглянутих заходів з покращення мотивації та оцінки трудових ресурсів ПАТ «ПлазмаТек» планує підвищити ефективність своєї діяльності. В 2019 році ПАТ «ПлазмаТек» покращить організацію оплати праці та не значно збільшить фонд оплати праці. При цьому темп росту продуктивності праці зросте в більшій мірі ніж фонд заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ареф'єва О.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. №7(85). – С. 71-76.
2. Балабанова, Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. - К.: Професіонал, 2016. - 512 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
4. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Менеджмент человеческих ресурсов: Обзорная информация / Сост. В.И.Яровой; Под ред. Г.В.Щекина. - К.: МАУП, 2015. - 104с.
5. Битяк Ю. П. Адміністративне право України: підруч. / Ю.П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко. - К.: Юрінком Інтер, 2010. - 544 с.
6. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / Богиня Д. П. - К.: Знання - Прес, 2015. - 324 с.
7. Богоявленська Ю. В. Економіка та менеджмент праці : навч. посіб. / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Хомаківська. – К. : Кондор, 2016. – 366 с.
8. Борисов А.В. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, – 2015. – 860 с.
9. Бородаченко К. Культ личности [Текст] / К. Бородаченко // Бизнес. - 2011. - № 28. - С. 47-49.
10. Воробйова Ю.М. Управління ресурсами підприємства: Навч. посіб. / Ю.М. Воробйова, Б.І. Холода. – К.: Центр навчальної літератури, – 2014. – 288 с.
11. Вучкович-Стадник, А. А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения [Текст] /А. А. Вучкович-Стадник. -М.: Эксмо, 2013. -192 с.
12. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала: Учебное пособие. / Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. — 2-е изд., исправ. и доп. — Х.: ИД «ИНЖЗК», 2015. — 304 с.

13. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: [учеб. пособ.] / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА- М. – 2013. – 282 с.
14. Гетьман О.О. Економіка підприємства [Текст]: Навчальний посібник / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 488 с.
15. Господарський кодекс України, прийнятий Верховною Радою України від 13.01.2003 р. № 436-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
16. Гринькова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2011. — 192 с.
17. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / Грішнова О.А., Наумова О.О. // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. - Т 2. Управління персоналом в організаціях. - К.: КНЕУ, 2015. - 435с.
18. Гуляєва Н.М. Фінансові ресурси підприємства / Н.М.Гуляєва, О.В. Сьомко // Фінанси України. – 2013. – №12. – С. 58-62.
19. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р. Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. - 2001. - № 5. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.cfin.ru/press/management/2011-5/08.shtml>
20. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. - 2013. - № 1(47). - С. 30-35
21. Діденко, В. М. Менеджмент : підручник / В. М. Діденко. – К. : Кондор, 2014. – 584.
22. Дорофієнко В. В. Управління персоналом: Графічне моделювання: [навч.-метод.посібник] / В. В. Дорофієнко, Ю. М. Комар, С. Ю. Комар, В. І. Токарева; Під заг. ред. С.Ф.Поважного. – Донецьк: ДонДУУ. – 2015. – 266 с.
23. Дышите глубже [Текст] // Компаньон. - 2010. - № 20. - С. 7

24. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; за ред. Є. П. Качана. - К.: Знання, 2016. - 407 с.
25. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / за ред. проф. Є. П. Михайлова. - К.: Центр навчальної літератури, 2015. - 240 с.
26. Ефективність сучасного менеджменту та управління персоналом організації: збірник наукових праць. – Харків: ХІБМ, 2016. – 303 с.
27. Жнякін Б. О., Краснова В. В. Економіка підприємства. — Донецьк: Альфа-пресс, 2014. — 160 с.
28. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР зі змінами № 3448-IV (3448-15) від 21.02.2006 // ВВР, 2006, № 27, ст. 231. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
29. Земскова Е. А. Современный подход к проблеме эффективного проектирования организационной структуры и системы управления персоналом в рыночных условиях / Земскова Е. А., Кузнецова И. Д. // Проблемы экономики, финансов и управления производством. – 2015. – № 25.
30. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 728 с.
31. Іщук С.О. Виробничий потенціал промислових підприємств: проблеми формування та розвитку / С.О. Іщук. – Л.: ІРД НАН України, 2016. – 278 с.
32. Калінеску Т.В. Стратегічний потенціал підприємства: формування та розвиток: монографія / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, О.Д. Кирилов. – Луганськ, 2017. – 272 с.
33. Карпова Е.В. Ресурсы торгового предприятия. - М.: КНОРУС, 2015. - 256 с.
34. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов – М. : Инфра-М, 2008. – 365 с.

35. Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору / І. Козуб // Підприємництво, господарство і право. - 2013. - №3. – С. 59 - 63.
36. Конституція України, прийнята Верховної Ради №254к/96-ВР від 28.06.1996 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
37. Корнілова О. Дослідження ефективності стимулювання праці робітників роздрібною торгівлі// Торгівля і ринок України: Темат. зб. наук. праць. - Донецьк. - 2009, т. 2, вип. 10. - С. 223-229.
38. Корсаков Д. О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc Gum/Ecoroz/2011 3/e11 3kors.pdf>
39. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. / Н.С. Краснокутська. –К.: Центр навчальної літератури. 2015. – 352 с.
40. Красношапка В. В. Управління людськими ресурсами: [курс лекцій]. [Електронний ресурс] / В. В. Красношапка. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/113/42/1/0/>
41. Крушельницька, О. В. Управління персоналом [Текст]: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. - К., 2015. - 308 с.
42. Лавриненко И. Прокладывая курс в тумане [Текст] / И. Лавриненко // Компаньон. - 2012. - № 12. - С. 26.
43. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Лукашевич В. М. - Львів: Новий світ-2000, 2008 - 248 с.
44. Лук'яних В.О. Потенціал системи управління та персонал сучасної організації / В.О. Лук'яних // Вісник службового державного університету. – 2014. – № 9 (68). – С. 23–30.
45. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О. А. Лук'янихіна, В. О. Лук'янихін, І. О. Кіясова [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1\(111\)/4_Lukian.pdf](http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1(111)/4_Lukian.pdf)
46. Маркс К. Капитал. Т. 1, гл. 4 «Превращение денег в капитал», раздел 3 «Купля и продажа рабочей силы», с. 181 / К. Маркс

[Електронний ресурс]. - Режим доступу:
<http://www.esperanto.mv.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-04.html>

47. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина / Махсма М. Б. —К.: «Атіка», 2015. - 304 с.
48. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина. — К.: Видавництво Європейського ун-ту, 2012. — 188с.
49. Менеджмент персоналу [Текст]: навч. посіб./В. М. Канюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. - К.: КНЕУ, 2016. - 398 с.
50. Мескон М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Вильямс. – 2011. – 672 с.
51. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. / Михайлова Л. І. – К.: Центр учбової літератури, 2017. – 248 с.
52. Науменко Н. Что-то новенькое ...[Текст] / Н. Науменко // Власть денег. - 2010. - № 27. - С. 34-36.
53. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч.посіб. / В. Г. Никифорова. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
54. Новицький В.Є. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку: навч. посіб. / В.Є. Новицький. –К.: НАУ, – 2014. – 268 с.
55. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала / Одегов Ю.Г., Ніконова Т.В. - К.: Альфа-Прес 2013. - 385 с.
56. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства [Електронний ресурс] / Олійник Є. О. - (Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського). - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf.
57. Павлов В.І., Кривов'язюк І.В. Економічний механізм функціонування підприємства: Курс лекцій. - Луцьк, 2015. - 120 с.
58. Петрашак О.О. Необхідність систематизації факторів росту продуктивності праці працівників // Інноваційна економіка. – № 3 (22). – 2011
59. Петрова Е. В., Петров О. А. Совершенствование системы управления персоналом как условие эффективного функционирования организации // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2012. – № 1.

60. Писаревський І.М. Підвищення ефективності використання ресурсів у плануванні виробничих процесів / І.М. Писаревський // Фінанси України. – 2015, – № 10, – С. 91-100.
61. Пошелюжна, Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / Л. Б. Пошелюжна. - Режим доступу - http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2010_1/163.pdf
62. Праця людини як складова виробничого процесу // Україна: аспекти праці.– 2010.- № 8.- С.41-49.
63. Прогнозирование и регулирование сельского рынка труда: Монография / В. В. Кузнецов, А. Н. Тарасов, А. П. Гвозденко и др. - Ростов н/Д.: ВНИИЭиН, 2010. - 160 с.
64. Рейтинг [Текст] // Власть денег. - 2010. - №12. - С. 7.
65. Савельев, В. С. Управління персоналом [Текст] / В. С. Савельев, О. Л. Еськов. - К.: Професіонал, 2015. -335 с.
66. Сардак, О. В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств / О. В. Сардак // Економічний аналіз. - 2011. - Вип. 8, ч. 2. - С. 303-307.
67. Ткаченко А. П. Організація та планування виробництва.— Черкаси: ЧДТУ, 2010. — 172 с.
68. Шегда А. В., Нахаба М. П., Баюра Д. О., Голованенко М. В., Горянський В. Ф. Економіка підприємства — К.: Знання, 2010. — 615 с.
69. 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. - 2014. - Вип.16. - С. 293-294.
70. Щекин Г.В. «Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента; Киев -2009. - 306с.

ДОДАТОК А

Підприємство ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПЛАЗМАТЕК"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
за ЄДРПОУ	2018.01.01	
Територія РУДНИЦЯ	за КОАТУУ	03567397
Організаційно-правова форма господарювання Акціонерне товариство	за КОПФГ	0523255400
Вид економічної діяльності Виробництво виробів із дроту, ланцюгів і пружин	за КВЕД	230
Середня кількість працівників 1289		25.93
Адреса, вулиця Максимовича, 18, Вінниця, Вінницька область, 21036, Україна, 0432 телефон		
Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Консолідованого звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма N 2-к), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)		
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці): за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами фінансової звітності		v

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2017 р.

Форма № 1-к Код за ДКУД 1801007

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	636	1222
первісна вартість	1001	2072	3027
накопичена амортизація	1002	1436	1805
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0
Основні засоби	1010	389774	486147
первісна вартість	1011	495121	618112
знос	1012	105347	131965
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	0	0
знос інвестиційної нерухомості	1017	0	0
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	0	0
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	21144
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	697	766
Гудвіл	1050	0	0
Гудвіл при консолідації	1055	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	391107	509279

1	2	3	4
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	153029	253593
<i>Виробничі запаси</i>	1101	122600	200932
<i>Незавершене виробництво</i>	1102	6030	5815
<i>Готова продукція</i>	1103	19036	42627
<i>Товари</i>	1104	5363	4219
Поточні біологічні активи	1110	0	0
<i>Депозити перестраховування</i>	1115	0	0
<i>Векселі одержані</i>	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	85025	60046
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	7642	17639
з бюджетом	1135	10322	35513
у тому числі з податку на прибуток	1136	2321	147
<i>Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів</i>	1140	0	0
<i>Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків</i>	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	43936	161777
Поточні фінансові інвестиції	1160	9899	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	26029	32072
<i>Готівка</i>	1166	0	0
<i>Рахунки в банках</i>	1167	26029	32072
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0
<i>Частка перестраховика у страхових резервах</i>	1180	0	0
у тому числі в:	1181	0	0
<i>резервах довгострокових зобов'язань</i>			
<i>резервах збитків або резервах належних виплат</i>	1182	0	0
<i>резервах незароблених премій</i>	1183	0	0
<i>інших страхових резервах</i>	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	11770	13998
Усього за розділом II	1195	347652	574638
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	738759	1083917

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	3522	3522
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0
<i>Емісійний дохід</i>	1411	0	0
<i>Накопичені курсові різниці</i>	1412	0	0
Резервний капітал	1415	880	880
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	261918	417987
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)
<i>Інші резерви</i>	1435	0	0
Неконтрольована частка	1490	26014	25997
Усього за розділом I	1495	292334	448386
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
<i>Пенсійні зобов'язання</i>	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	50024	47938
Інші довгострокові зобов'язання	1515	400	4340
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
<i>Довгострокові забезпечення витрат персоналу</i>	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	11	11
<i>Благодійна допомога</i>	1526	0	0
<i>Страхові резерви</i>	1530	0	0
<i>у тому числі:</i>	1531	0	0
<i>резерв довгострокових зобов'язань</i>			
<i>резерв збитків або резерв належних виплат</i>	1532	0	0
<i>резерв незароблених премій</i>	1533	0	0
<i>інші страхові резерви</i>	1534	0	0
<i>Інвестиційні контракти</i>	1535	0	0
<i>Призовий фонд</i>	1540	0	0
<i>Резерв на виплату джек-поту</i>	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	50435	52289
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	162742	256061
<i>Векселі видані</i>	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	19105	1594
товари, роботи, послуги	1615	145540	227337
розрахунками з бюджетом	1620	1891	10828
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	3260
розрахунками зі страхування	1625	1116	1018
розрахунками з оплати праці	1630	7339	8241
<i>Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами</i>	1635	20670	52231
<i>Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками</i>	1640	1670	0
<i>Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків</i>	1645	0	0
<i>Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю</i>	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	611	5480
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
<i>Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків</i>	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	35306	20452

Усього за розділом III	1695	395990	583242
1	2	3	4
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	738759	1083917

ДОДАТОК Б

Підприємство ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
"ПЛАЗМАТЕК"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ
2018.01.01
03567397

Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2017 рік

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ Форма № 2-к Код за ДКУД 1801008

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1335224	930176
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Премій підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Премій, передані у перестраховання</i>	<i>2012</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(915372)	(620649)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>
Валовий:	2090	419852	309527
прибуток			
збиток	2095	(0)	(0)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Інші операційні доходи	2120	123375	130412
<i>Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>	<i>2121</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Адміністративні витрати	2130	(143777)	(72064)
Витрати на збут	2150	(76978)	(96237)
Інші операційні витрати	2180	(130772)	(129249)
<i>Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>	<i>2181</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>
<i>Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>
Фінансовий результат від операційної діяльності:	2190	191700	142389
прибуток			
збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	967	0
Інші фінансові доходи	2220	78	1251
Інші доходи	2240	17387	8653
<i>Дохід від благодійної допомоги</i>	<i>2241</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Фінансові витрати	2250	(37987)	(35442)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(24010)	(40724)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	<i>2275</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Фінансовий результат до оподаткування:	2290	148135	76127
прибуток			
збиток	2295	(0)	(0)

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(4280)	(3814)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат:	2350	143855	72313
прибуток			
збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	12197	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	12197	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	12197	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	156052	72313
Чистий прибуток (збиток), що належить:	2470	143872	59274
власникам материнської компанії			
неконтрольованій частці	2475	(17)	13039
Сукупний дохід, що належить:	2480	156069	59284
власникам материнської компанії			
неконтрольованій частці	2485	(17)	0

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	830842	487360
Витрати на оплату праці	2505	151738	106383
Відрахування на соціальні заходи	2510	30347	18242
Амортизація	2515	30608	26952
Інші операційні витрати	2520	246955	191964
Разом	2550	1290490	830901

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	14089440	14089440
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	14089440	14089440
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	10,21	5,13
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	10,21	5,13
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0

ДОДАТОК В

Підприємство ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПЛАЗМАТЕК"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
за ЄДРПОУ	2017.01.01	03567397
Територія РУДНИЦЯ	за КОАТУУ	0523255400
Організаційно- правова форма господарювання	Акціонерне товариство за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності	Виробництво виробів із дроту, ланцюгів і пружин за КВЕД	25.93
Середня кількість працівників	1289	
Адреса, телефон	вулиця Максимовича, 18, Вінниця, Вінницький, Вінницька область, 21036, Україна, 0432	
Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Консолідованого звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма N 2-к), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)		
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):		
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку		
за міжнародними стандартами фінансової звітності		v

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2016 р.

Форма № 1-к Код за ДКУД 1801007

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	508	636
первісна вартість	1001	1708	2072
накопичена амортизація	1002	1200	1436
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0
Основні засоби	1010	291756	389774
первісна вартість	1011	373468	495121
знос	1012	81712	105347
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	0	0
знос інвестиційної нерухомості	1017	0	0
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	0	0
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	190	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	817	697
Гудвіл	1050	0	0
Гудвіл при консолідації	1055	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	293271	391107

1	2	3	4
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	103250	153029
<i>Виробничі запаси</i>	1101	61315	122600
<i>Незавершене виробництво</i>	1102	4853	6030
<i>Готова продукція</i>	1103	34586	19036
<i>Товари</i>	1104	2496	5363
Поточні біологічні активи	1110	0	0
<i>Депозити перестраховання</i>	1115	0	0
<i>Векселі одержані</i>	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	90985	86063
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	24622	7642
з бюджетом	1135	18929	10322
у тому числі з податку на прибуток	1136	7920	2321
<i>Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів</i>	1140	0	0
<i>Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків</i>	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	90290	43936
Поточні фінансові інвестиції	1160	9200	9899
Гроші та їх еквіваленти	1165	12372	26029
<i>Готівка</i>	1166	0	0
<i>Рахунки в банках</i>	1167	12372	26029
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0
<i>Частка перестраховика у страхових резервах</i>	1180	0	0
у тому числі в:	1181	0	0
<i>резервах довгострокових зобов'язань</i>			
<i>резервах збитків або резервах належних виплат</i>	1182	0	0
<i>резервах незароблених премій</i>	1183	0	0
<i>інших страхових резервах</i>	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	14283	11770
Усього за розділом II	1195	363931	348690
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	657202	739797

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	3522	3522
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0
<i>Емісійний дохід</i>	1411	0	0
<i>Накопичені курсові різниці</i>	1412	0	0
Резервний капітал	1415	880	880
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	203682	262956
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)
<i>Інші резерви</i>	1435	0	0
Неконтрольована частка	1490	12975	26014
Усього за розділом I	1495	221059	293372
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
<i>Пенсійні зобов'язання</i>	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	22977	50024
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1148	400
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
<i>Довгострокові забезпечення витрат персоналу</i>	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	9	11
<i>Благодійна допомога</i>	1526	0	0
<i>Страхові резерви</i>	1530	0	0
у тому числі:	1531	0	0
<i>резерв довгострокових зобов'язань</i>			
<i>резерв збитків або резерв належних виплат</i>	1532	0	0
<i>резерв незароблених премій</i>	1533	0	0
<i>інші страхові резерви</i>	1534	0	0
<i>Інвестиційні контракти</i>	1535	0	0
<i>Призовий фонд</i>	1540	0	0
<i>Резерв на виплату джек-поту</i>	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	24134	50435
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	175449	162742
<i>Векселі видані</i>	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	20280	19105
товари, роботи, послуги	1615	87008	145540
розрахунками з бюджетом	1620	797	1891
у тому числі з податку на прибуток	1621	47	0
розрахунками зі страхування	1625	921	1116
розрахунками з оплати праці	1630	2420	7339
<i>Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами</i>	1635	31880	20670
<i>Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками</i>	1640	2189	1670
<i>Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків</i>	1645	0	0
<i>Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю</i>	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	411	611
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
<i>Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків</i>	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	90654	35306

Усього за розділом III	1695	412009	395990
1	2	3	4
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	657202	739797

ДОДАТОК Д

Підприємство ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
"ПЛАЗМАТЕК"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ
2017.01.01
03567397

Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2016 рік

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ Форма № 2-к Код за ДКУД 1801008

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	930176	589473
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	2010	0	0
<i>Премії підписані, валова сума</i>	2011	0	0
<i>Премії, передані у перестраховання</i>	2012	0	0
<i>Зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	0	0
<i>Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(620649)	(374286)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	2070	(0)	(0)
Валовий:	2090	309527	215187
прибуток			
збиток	2095	(0)	(0)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	2105	0	0
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	2110	0	0
<i>Зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	0	0
<i>Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	130412	189456
<i>Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>	2121	0	0
<i>Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	0	0
<i>Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	0	0
Адміністративні витрати	2130	(72064)	(61021)
Витрати на збут	2150	(96237)	(39546)
Інші операційні витрати	2180	(129249)	(165505)
<i>Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>	2181	(0)	(0)
<i>Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	(0)	(0)
Фінансовий результат від операційної діяльності:	2190	142389	138571
прибуток			
збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	1251	21
Інші доходи	2240	8653	14169
<i>Дохід від благодійної допомоги</i>	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(35442)	(36134)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(40724)	(54844)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування:	2290	76127	61783
прибуток			
збиток	2295	(0)	(0)

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(3814)	(3773)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	72313	58010
збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	(13667)
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	(13667)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	(13667)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	72313	44343
Чистий прибуток (збиток), що належить: власникам материнської компанії	2470	59274	50007
неконтрольованій частці	2475	13039	8003
Сукупний дохід, що належить: власникам материнської компанії	2480	59284	44343
неконтрольованій частці	2485	0	0

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	487360	400186
Витрати на оплату праці	2505	106383	64578
Відрахування на соціальні заходи	2510	18242	16623
Амортизація	2515	26952	18717
Інші операційні витрати	2520	191964	70348
Разом	2550	830901	570452

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	14089440	14089440
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	14089440	14089440
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	5,13	4,12
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	5,13	4,12
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0

ДОДАТОК Е

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 01.01.2016 р.

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	858	508	0
первісна вартість	1001	1736	1708	0
накопичена амортизація	1002	878	1200	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0	0
Основні засоби:	1010	241983	291756	0
первісна вартість	1011	305688	373468	0
знос	1012	63705	81712	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0
первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	9955	190	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	817	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Гудвіл при консолідації	1055	0	0	0

Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	252796	293271	0
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	118968	103250	0
Виробничі запаси	1101	46018	61315	0
Незавершене виробництво	1102	3148	4853	0
Готова продукція	1103	68811	34586	0
Товари	1104	991	2496	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестраховання	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	470	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	57234	90985	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	6975	24622	0
з бюджетом	1135	24592	18929	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	7920	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	43269	90290	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	9200	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	33828	12372	0
Готівка	1166	0	0	0
Рахунки в банках	1167	33828	12372	0
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0

у тому числі в:				
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	12387	14283	0
Усього за розділом II	1195	297723	363931	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	550519	657202	0

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
-------	-----------	-----------------------------	----------------------------	---

I. Власний капітал

Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	3522	3522	0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	9862	0	0
Емісійний дохід	1411	0	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	9862	0	0
Резервний капітал	1415	880	880	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	159339	203682	0
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
Неконтрольована частка	1490	12975	12975	0
Усього за розділом I	1495	186578	221059	0
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	11083	0	0

Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	65872	22977	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1522	1148	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	9	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	0	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	0	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	1534	0	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0
Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
Усього за розділом II	1595	78477	24134	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	116951	175449	0
Векселі видані	1605	1350	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	20280	0
за товари, роботи, послуги	1615	32334	87008	0
за розрахунками з бюджетом	1620	310	797	0
за у тому числі з податку на прибуток	1621	0	47	0
за розрахунками зі страхування	1625	976	921	0
за розрахунками з оплати праці	1630	2806	2420	0
за одержаними авансами	1635	21780	31880	0
за розрахунками з учасниками	1640	2490	2189	0

із внутрішніх розрахунків	1645	0	0	0
за страховою діяльністю	1650	0	0	0
Поточні забезпечення	1660	3250	411	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	103217	90654	0
Усього за розділом III	1695	285464	412009	0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	550519	657202	0

ДОДАТОК Ж

Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 12 місяців 2015 р.

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	589473	508805
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховання	2012	0	0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(374286)	(321466)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	215187	187339
Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	189456	348972
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, звільнених від оподаткування	2130	(0)	(0)
Адміністративні витрати	2130	(61021)	(20495)
Витрати на збут	2150	(39546)	(30704)
Інші операційні витрати	2180	(165505)	(343124)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0

Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	138571	141988
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	21	446
Інші доходи	2240	14169	47031
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(36134)	(20359)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(54844)	(116448)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	61783	52658
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-3773	-7611
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	58010	45047
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	-13667	10084
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-13667	10084

Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-13667	10084
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	44343	55131
Чистий прибуток (збиток), що належить: власникам материнської компанії	2470	50007	40816
неконтрольованій частці	2475	8003	4231
Сукупний дохід, що належить: власникам материнської компанії	2480	44343	48682
неконтрольованій частці	2485	0	6449

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	400186	319778
Витрати на оплату праці	2505	64578	50446
Відрахування на соціальні заходи	2510	16623	19421
Амортизація	2515	18717	20422
Інші операційні витрати	2520	70348	131031
Разом	2550	570452	541098

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	14089440	14089440
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	14089440	14089440
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	4.12	3.19
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	4.12	3.19
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0