

Державний торговельно-економічний університет
Кафедра менеджменту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Реалізація кадрової стратегії підприємства в нестабільних умовах
функціонування»**

(за матеріалами ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод», м. Житомир)

Студента 4 курсу, 9 групи,
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньої програми
«Управління бізнесом»
першого (бакалаврського) рівня

Спірідонова Максима
Олександровича

Науковий керівник
доктор економічних наук,
доцент

Жуковська Валентина
Миколаївна

Гарант освітньої програми
кандидат економічних наук,
доцент

Підкамінний
Ігор Миколайович

Київ 2023

Київський торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології Кафедра менеджменту
 Освітній ступінь бакалавр
 Спеціальність 073 «Менеджмент»
 Спеціалізація / освітня програма Управління бізнесу

Затверджую

Зав. кафедри _____

« ____ » _____ 2023р.

Завдання

на випускню кваліфікаційну роботу (проект) студентіві Спірідонову Максиму Олександровичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту) Реалізація кадрової стратегії підприємства в нестабільних умовах функціонування (за матеріалами ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод», м. Житомир)

Затверджена наказом КНТЕУ від « ____ » _____ 20 ____ р. № _____

2. Строк здачі студентом закінченого роботи (проекту) травень

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи (проекту)

Мета роботи (проекту) є обґрунтування та розробка рекомендацій з удосконалення кадрової стратегії підприємства

Об'єкт дослідження процес розробки та управління кадровою стратегією ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод»

Предмет дослідження сукупність теоретичних, методичних і практичних положень щодо розробки та управління кадровою стратегією ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод»

4. Консультанти по роботі (проекту) із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видано	Завдання виконано
Розділ 1.	Теоретичні та методичні підходи до розробки кадрової стратегії підприємства		
Розділ 2.	Практика реалізації кадрової стратегії в ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод»		
Розділ 3.	Розробка рекомендацій з удосконалення кадрової стратегії підприємства		

5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (проекту) (перелік питань за кожним розділом)

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ КАДРОВОЇ СТАРТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА (сутність та види кадрової стратегії; оцінка та реалізація кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності середовища)

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ СТАРЕГІЇ В ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИЙ ЗАВОД» (ідентифікація факторів впливу на бізнес та кадрову стратегію підприємства; оцінка ефективності реалізації кадрової стратегії підприємства)

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ З УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ СТАРТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

6. Календарний план виконання роботи (проекту)

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1.	Забезпечення студентів Положенням про випускну кваліфікаційну роботу (проект) та Методичними рекомендаціями з виконання випускної кваліфікаційної роботи бакалавра	до 12.09.22 р.	виконано
2.	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи (ВКР)	до 16.10.22 р.	виконано
3.	Складання плану випускної кваліфікаційної роботи та підготовка індивідуального завдання	до 14.11.22 р.	виконано
4.	Рецензування плану випускної кваліфікаційної роботи	до 01.12.22 р.	виконано
5.	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого (теоретичного) розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 01.02.23 р.	виконано
6.	Проходження студентами практичної підготовки на об'єктах, за якими виконуються ВКР	31.01.23 - 25.02.23 р.	виконано
7.	Захист практичної підготовки	26.02.23 - 28.02.23	виконано
8.	Збір статистичних даних, підготовка аналітичного матеріалу випускної кваліфікаційної роботи	до 25.02.23 р.	виконано
9.	Захист звіту з практичної підготовки	до 28.02.23 р.	виконано
10.	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого (дослідницького) розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 01.03.23	виконано
11.	Періодичне звітування студентів про	з 10 по 20	виконано

	виконання випускної кваліфікаційної роботи перед науковими керівниками та завідувачем кафедри	число щомісяця	
12.	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи бакалавра на кафедрі (з листом-відгуком з підприємства – об'єкту дослідження), перевірка на плагіат та її реєстрація	до 30.04.23 р.	виконано
13.	Підготовка відгуку на випускну кваліфікаційну роботу науковим керівником	до 10.05.23 р.	виконано
14.	Проведення попереднього захисту випускної кваліфікаційної роботи та проходження внутрішнього рецензування	Згідно графіка	виконано
15.	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	Згідно графіка	виконано
16.	Направлення випускної кваліфікаційної роботи у ЕК для захисту	До 01.06.23 р.	виконано
17.	Захист випускної кваліфікаційної роботи в комісії	Згідно графіка навч. процесу	виконано

7. Дата видачі завдання « ___ » _____ 20__ р.

8. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Жуковська В.М.

(прізвище, ініціали, підпис)

9. Гарант освітньої програми Підкамінний І. М.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Завдання прийняв до виконання студент Спірідонов М.О.

(прізвище, ініціали, підпис)

11. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Випускна кваліфікаційна робота присвячена розробці кадрової стратегії підприємства як однієї з основних стратегій діяльності компанії.

У теоретичному розділі досліджено сутність та види кадрової стратегії; проведено оцінку кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності середовища; здійснено ідентифікацію факторів впливу на бізнес та кадрову стратегію підприємства.

Досліджено профіль діяльності підприємства, ідентифіковано фактори впливу в процесі реалізації кадрової стратегії підприємства.

За результатами дослідження в роботі розроблено пропозиції щодо удосконалення кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» з метою забезпечення успішної діяльності організації, що допоможе підприємству залучити та зберегти висококваліфікованих працівників, оптимізувати витрати та збільшити прибуток, зберегти позиції на ринку та підвищити

конкурентоспроможність.

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту) _____
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист _____
(ПІБ, дата, підпис)

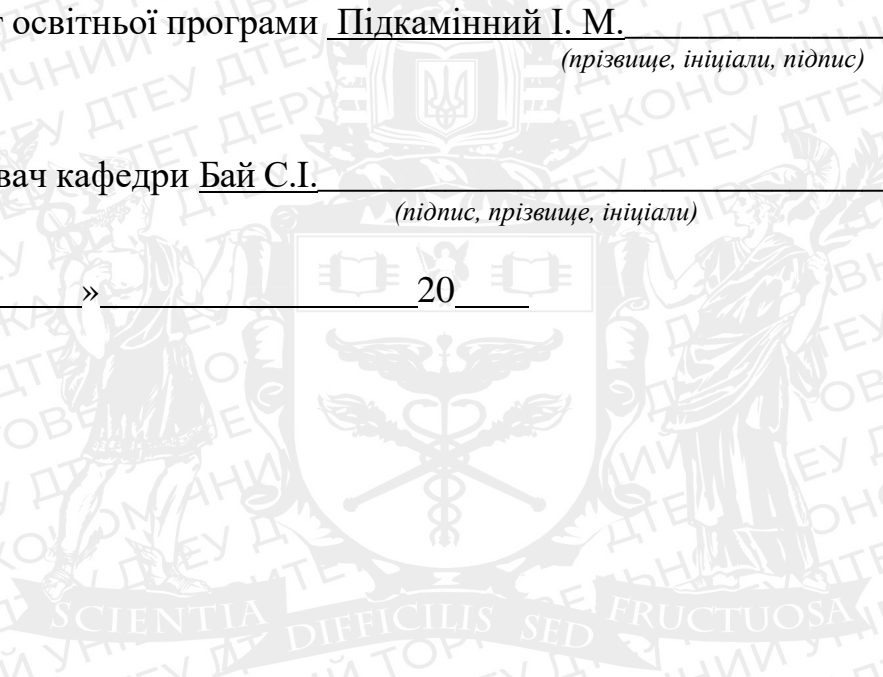
12. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу (проект)
Випускна кваліфікаційна робота (проект) студента Спірідонов М.О.
(прізвище, ініціали, підпис)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми Підкамінний І. М.
(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри Бай С.І.
(підпис, прізвище, ініціали)

« _____ » _____ 20 _____



РЕФЕРАТ

випускної кваліфікаційної роботи на тему:

«Реалізація кадрової стратегії підприємства в нестабільних умовах функціонування»

(за матеріалами ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод», м. Житомир)

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Випускна кваліфікаційна робота містить 36 сторінок, в т.ч. 7 таблиць, 7 рисунків та 33 використаних джерел.

Метою дослідження випускної роботи є обґрунтування та розробка рекомендацій з удосконалення кадрової стратегії підприємства.

Визначена мета зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити сутність та види кадрової стратегії;
- провести оцінку та реалізація кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності середовища;
- проаналізувати основні факторів впливу на бізнес та кадрову стратегію підприємства
- здійснити оцінку ефективності реалізації кадрової стратегії підприємства;
- визначити напрями удосконалення кадрової стратегії підприємства.

Об'єктом дослідження є процес реалізації кадрової стратегії

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних положень щодо розробки та реалізації кадрової стратегії ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод».

Одержані результати можуть бути впроваджені в практику управління персоналом досліджуваного підприємства.

Роки виконання роботи – 2022 – 2023 р.

Рік захисту роботи – 2023 р.

Анотація

випускної кваліфікаційної роботи, виконаної на тему:

«Реалізація кадрової стратегії підприємства в нестабільних умовах функціонування»

(за матеріалами ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод», м. Житомир)

Випускна кваліфікаційна робота присвячена розробці кадрової стратегії підприємства як однієї з основних стратегій діяльності компанії. У теоретичному розділі досліджено сутність та види кадрової стратегії; проведено оцінку кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності середовища; здійснено ідентифікацію факторів впливу на кадрову стратегію підприємства.

Досліджено профіль діяльності підприємства, ідентифіковано фактори впливу в процесі реалізації кадрової стратегії підприємства. За результатами дослідження в роботі розроблено пропозиції щодо удосконалення кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» з метою забезпечення успішної діяльності організації, що допоможе підприємству залучити та зберегти висококваліфікованих працівників.

Ключові слова: кадрова стратегія, персонал, ефективне управління персоналом, підприємство, управління персоналом.

Annotation

final qualifying paper performed on the theme:

«Implementation of the personnel strategy of the enterprise in unstable operating conditions»

(based on the materials of the State Enterprise "Zhytomyr Liquor and Vodka Factory", Zhytomyr)

The qualifying paper is devoted to the development of the personnel strategy of the enterprise as one of the main strategies of the company's activity.

The theoretical section examines the essence and types of personnel strategy; an assessment of the personnel strategy of the enterprise in conditions of environmental instability was carried out; identification of factors affecting the business and personnel strategy of the enterprise was carried out.

The profile of the company's activity was studied, the influencing factors in the process of implementing the company's personnel strategy were identified. Based on the results of the research, the paper developed proposals for improving the HR strategy of the Zhytomyr Distillery Enterprise in order to ensure the successful operation of the organization, which will help the enterprise attract and retain highly qualified employees,

Keywords: personnel strategy, personnel, effective personnel management, enterprise, personnel management.



ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ КАДРОВОЇ СТАРТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	5
1.1. Сутність та види кадрової стратегії	5
1.2. Оцінка та реалізація кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності середовища	9
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ В ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИЙ ЗАВОД»	15
2.1 Ідентифікація факторів впливу на бізнес та кадрову стратегію підприємства	15
2.2. Оцінка ефективності реалізації кадрової стратегії підприємства	19
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ З УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	25
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	33
ДОДАТКИ	37

ВСТУП

Кадрова стратегія підприємства – найважливіша частина загальної корпоративної стратегії, яка забезпечує адаптацію підприємства до економічних умов. В умовах ринкової економіки суб'єкти бізнесу мають реальну можливість проводити власну кадрову політику та розробляти власну кадрову стратегію, водночас, яка буде відповідати вимогам чинного законодавства та враховувати вплив зовнішніх та внутрішніх факторів.

В умовах сьогодення управління людським фактором на підприємстві є ключовим та найбільш значимим ресурсом підприємства. Водночас, саме розвиток кадрового потенціалу та формування кадрової стратегії є важливою стратегічною метою досягнення ефективного функціонування суб'єкта господарювання на ринку.

Дослідженню питання щодо формування кадрової політики та стратегії в сучасних умовах присвячена велика кількість праць вітчизняних вчених. Значний внесок у дослідженні питань реалізації ефективної кадрової політики зробили такі вітчизняні вчені як: Супруненко М., Драган О., Удовенко Т., Погребняк А., Жуковська В., Ліннік І., Дробиш Л., Дончак Л., Нечипорук А. Ю. Миколайчук І. Невмержицька С., Пятницька Г., Підкамінний І. та ін. Водночас прикладні аспекти кадрової стратегії в умовах воєнного стану актуальні для коригування діяльності підприємства

Метою дослідження випускної роботи є обґрунтування та розробка рекомендацій з удосконалення кадрової стратегії підприємства.

Визначена мета зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити сутність та види кадрової стратегії;
- провести оцінку та реалізація кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності середовища;

- проаналізувати основні факторів впливу на бізнес та кадрову стратегію підприємства
- здійснити оцінку ефективності реалізації кадрової стратегії підприємства;
- визначити напрями удосконалення кадрової стратегії підприємства.

Об'єктом дослідження є процес розробки та управління кадровою стратегією ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних положень щодо розробки та управління кадровою стратегією ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод».

Методи дослідження. Для вирішення окремих завдань були використанні такі методи: абстрактно-логічний (при вивченні сутності управління кадровою стратегією підприємства, формулюванні теоретичних узагальнень та висновків); монографічний (з метою поглибленого дослідження проблем формування кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»); статистичного аналізу (при здійсненні аналізу господарської діяльності ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод») та інші.

Обсяг і структура курсової роботи. Робота викладена на 36 сторінках комп'ютерного тексту. Структурно робота включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел (33 найменування), додатки. Робота містить 7 таблиць та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ КАДРОВОЇ СТАРТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та види кадрової стратегії

В умовах сьогодення розвиток соціально-економічних відносин на тлі підвищення значущості інтелектуальної та інноваційної складової у формуванні конкурентних переваг суб'єкта господарювання відбувається зміна підходів і методів до формування системи управління персоналом.

Глобалізаційні процеси в економіці вимагають від бізнес структур стратегічної орієнтації системи управління та формування довгострокових конкурентних переваг. Водночас, формування системи стратегічного управління персоналом займає ключову позицію в забезпеченні сталого розвитку суб'єктів господарювання. Проте, слід відмітити, що персонал підприємства безпосередньо як об'єкт управління, має певні особливості психологічного та соціального походження, які не притаманні іншим видам капіталу та іншим ресурсам. Саме ця специфічна ознака людського капіталу призводить до ускладнення управління ними, що призводить до різноманіття підходів щодо визначення сутності кадрової стратегії та визначення її місця в стратегічному наборі суб'єкта господарювання.

Кадрова політика підприємства являє собою сукупність принципів, форм і методів організаційного механізму з формування, використання, розвитку та відтворення персоналу, а також створення найбільш оптимальних умов праці та її стимулювання.

Кадрова політика — це система теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом. Вона спрямована на вирішення виробничих, соціальних і особистих проблем людей на різних рівнях відповідальності [17].

В сучасних умовах кадрова політика спрямована на формування вдосконаленої системи роботи з кадрами, яка орієнтується на одержання не лише економічного, але й соціального ефекту, відповідно до вимог чинного законодавства.

Відповідно до кадрової стратегії формується кадрова політика загалом формує:

- 1) вимоги до робочої сили на стадії її прийняття на роботу (до статті, освіти, рівня підготовки);
- 2) ставлення до стабілізації колективу;
- 3) ставлення до характеру підготовки нових працівників, перепідготовки і підвищення їх кваліфікації.

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу. Її розвитку відповідно до потреб підприємства, стану ринку праці та вимог чинного законодавства [26].

Цілі кадрової політики підприємства наведено на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Цілі кадрової політики підприємства

Джерело: узагальнено автором за [26]

Кадрова політика є сукупністю напрямів реалізації кадрової стратегії. Водночас, саме кадрова стратегія визначає пріоритетні кадрові цілі, комплекс організаційних рішень та заходів, реалізація яких дає змогу досягти цілей корпоративної стратегії.

Тактична реалізація довгострокових цілей кадрової стратегії відбувається завдяки сформованій кадровій політиці суб'єкта господарювання. Взаємозв'язок кадрової політики, кадрової та загальнокорпоративної стратегії узагальнено на рис. 1.2.

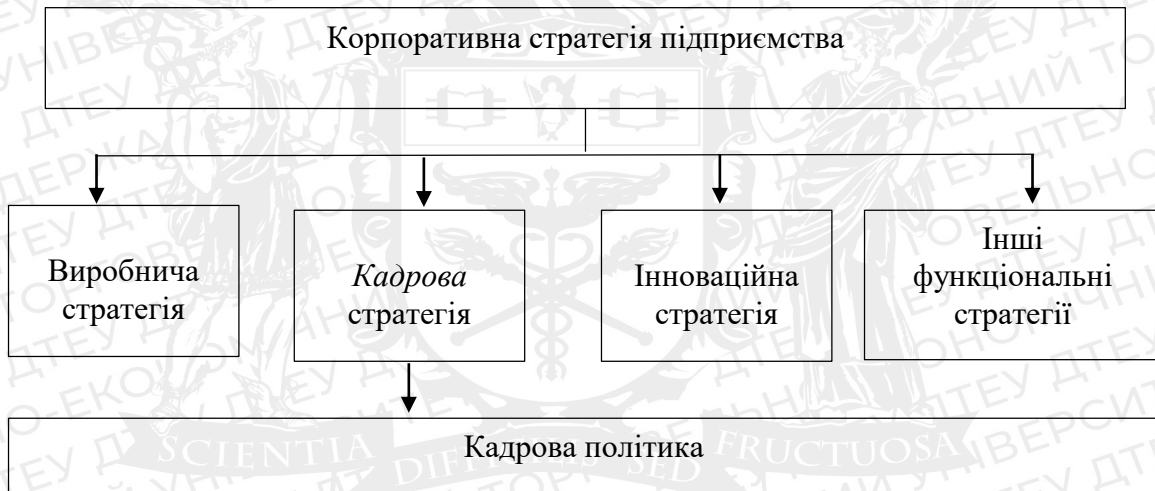


Рис. 1.2. Взаємозв'язок кадрової політики, кадрової та корпоративної стратегії

Джерело: узагальнено за [18]

Кадрова стратегія – це комплекс організаційних заходів та рішень, які спрямовані на розробку і реалізацію найбільш важливих кадрових цілей суб'єкта господарювання.

Роль кадрової стратегії в системі управління суб'єктом господарювання визначається в основних її складових:

1) кадрова стратегія належить до функціональних стратегій підприємства, які в свою чергу підпорядковані завданню реалізації головної стратегії суб'єкта господарювання;

2) кадрова стратегія розробляється у тісному взаємозв'язку з іншими функціональними стратегіями – виробничою, фінансовою, маркетинговою, інноваційною тощо;

3) кадрова стратегія є формою практичної реалізації кадрової політики підприємства.

Об'єктом кадрової стратегії є персонал, що працює на підприємстві. На відміну від інших основних факторів виробництва працівники наділені інтелектом та мають емоційно усвідомлену на управлінський вплив. За умови раціональної організації праці, значна частина працівників спроможна розвивати та удосконалювати свої професійні та ділові якості, а отже відігравати ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності суб'єкта господарювання.

Відповідно до вимог чинного законодавства виділяють наступні види кадрових стратегій:

- стратегія розвитку персоналу;
- стратегія збереження персоналу;
- стратегія скорочення чисельності персоналу [7].

В межах формування корпоративної стратегії суб'єкта господарювання повинні вирішуватися наступні завдання:

1) формування вимог до професійних якостей персоналу на основі проведеного аналізу ділового середовища і прогнозу перспектив розвитку суб'єкта господарювання;

2) розробка нових кадрових підрозділів і організаційних механізмів управління персоналом;

3) формування системи організації оплати праці, матеріального і морального стимулювання працівників в умовах стратегії розвитку підприємства;

4) оцінка і вибір варіантів залучення, використання, розвитку, переміщення та звільнення персоналу;

5) визначення шляхів підвищення кваліфікації кадрів у зв'язку з

переходом до нової технології виробництва, виходом на нові ринки;

б) покращення морально-психологічного клімату в колективі, залучення персоналу до участі в управлінні суб'єктом господарювання [6].

До елементів кадрової стратегії підприємства є: формулювання цілей кадрової політики у сфері набору, відбору та розстановки кадрів; політика профорієнтації, адаптації та підвищення кваліфікації кадрів; політика зайнятості; політика управління службовим зростанням; політика стимулювання; соціальна політика [30].

Кадрова стратегія підприємства – найважливіша частина її загальної господарської стратегії, яка забезпечує адаптацію суб'єкта господарювання до економічних умов. В сучасних умовах господарювання суб'єкти бізнесу мають реальну можливість формувати власну кадрову стратегію, водночас, яка буде відповідати вимогам чинного законодавства.

Управління кадровою стратегією є однією з ключових проблем загальної системи управління господарською діяльністю підприємства, оскільки саме кадрова стратегія пов'язана з досягненням стратегічної цілі розвитку суб'єкта господарювання.

В умовах сьогодення управління людським фактором на підприємстві є ключовим та найбільш значимим ресурсом підприємства. Водночас, саме розвиток кадрового потенціалу є важливою стратегічною метою досягнення ефективного функціонування суб'єкта бізнесу на ринку.

1.2. Оцінка та реалізація кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільності середовища

Сучасні умови нестабільності економічного середовища – це складна проблема, яка впливає на економічний розвиток країни. Вони виникають з різних

причин, таких як світова політична та економічна нестабільність, великі зміни на міжнародних ринках, глобальні кризи, епідемії, природні катаклізми, інфляція, нестабільність курсів валют та інші чинники.

Така нестабільність економічного середовища може мати різні наслідки для розвитку економіки. Наприклад, вона може привести до зниження попиту на виробництво, скорочення кількості робочих місць, падіння рівня життя, зменшення інвестицій в економіку, зростання боргів та зменшення довіри до фінансових установ. Проте, нестабільне економічне середовище також може стимулювати розвиток інновацій та технологій, що є ключовим фактором економічного розвитку країни.

Для того, щоб протистояти нестабільності економічного середовища, важливо розробляти стратегії та політику, які спрямовані на збереження стабільності та здійснення політики будівництва стабільності. Такі заходи можуть включати в себе забезпечення макроекономічної стабільності, підвищення конкурентоспроможності країни, розвиток інфраструктури, залучення іноземних інвестицій, зміцнення фінансової системи та забезпечення соціальної захищеності населення.

Оцінка кадрової стратегії підприємства відіграє важливу роль для успішної роботи організації та досягнення її цілей. Оцінка дозволяє виявити сильні та слабкі сторони кадрової стратегії та розробити плани на майбутнє щодо її вдосконалення. Оцінка кадрової стратегії підприємства включає наступні етапи:

1. Аналіз кадрового складу: оцінюються кількісний та якісний склад працівників, структура зайнятості, розміщення кадрів в організації, навички, знання та досвід працівників.
2. Оцінка рівня задоволеності працівників: проводиться анкетування працівників за допомогою опитувальника, щоб дізнатися про їхню думку щодо умов праці, рівня оплати, взаємин зі співробітниками та керівництвом.

3. Оцінка потенціалу та розвитку працівників: визначається вміння працівників пристосовуватися до нових вимог та змін, які з'являються в компанії. Також аналізуються можливості для розвитку та професійного зростання працівників.

4. Оцінка ефективності системи управління працівниками: оцінюються процеси управління персоналом, зокрема процедури підбору та навчання працівників, мотиваційні програми, системи оцінювання та контролю результативності працівників, системи звітності.

5. Пропозиції щодо поліпшення кадрової стратегії: на основі отриманих даних розробляються пропозиції та рекомендації щодо поліпшення кадрової стратегії підприємства.

Оцінка кадрової стратегії підприємства дозволяє зрозуміти, чи потрібні зміни у стратегії, які аспекти підприємства потребують уваги та вкладень.

Реалізація кадрової стратегії підприємства – це процес, що включає в себе впровадження запланованих змін та пошук інноваційних методів управління персоналом з метою досягнення максимальної ефективності працівників та відповідності бізнес-стратегії підприємства. Для реалізації кадрової стратегії підприємства можна використовувати такі інструменти як:

1. Розробка програм по підвищенню кваліфікації та розвитку кадрів. Забезпечення сприятливих умов для професійного зростання та підвищення кваліфікації працівників допомагає збільшити їх продуктивність та якість виконаної роботи.

2. Впровадження мотиваційних програм. Мотиваційні програми допомагають стимулювати працівників до досягнення цілей підприємства, привертає увагу до досягнення наявних показників та економії часу та коштів.

3. Оцінка та аналіз ефективності роботи працівників. Оцінка і контроль результатів роботи працівників дозволяє знайти недоліки у роботі та забезпечити їх розв'язання.

4. Питома вага управлінських рішень у кадровій політиці підприємства. Керівництво підприємства повинно зосереджуватись на прийнятті найкращих рішень у кадровій політиці.

Тактична реалізація довгострокових цілей кадрової стратегії відбувається завдяки сформованій кадровій політиці суб'єкта господарювання. Кадрова політика формується керівництвом підприємства, реалізується кадровою службою під час виконання її працівниками своїх функцій. Вона знаходить своє відображення в відповідних документах: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку та ін. В умовах сьогодення всі заходи щодо роботи з кадрами, яка передбачає добір, складання штатного розкладу, атестація, навчання та просування повинні заздалегідь плануватися та узгоджуватися зі стратегічними цілями та поточними завдання компанії. Алгоритм формування кадрової політики підприємства узагальнено на рис. 1.3.

Всі перераховані етапи роботи з персоналом реалізуються на трьох основних її рівнях: організація; підрозділ; співробітник.

Кадрова стратегія є важливою складовою для успіху підприємства. Вона визначає, як кадри відповідають на бізнес вимоги та як вони допомагають досягати поставлених цілей. Розробка і реалізація кадрової стратегії допомагають досягнути наступних цілей на підприємстві:

1. Поліпшення ефективності роботи: кадрова стратегія має на меті привернення та утримання найкращих працівників в організації, створення функціональної структури, оптимізацію бізнес-процесів, а також підвищення якості продукції та послуг.

2. Підвищення конкурентоспроможності: кадрова стратегія має на меті створення команди висококваліфікованих спеціалістів, здатних ефективно конкурувати на ринку та проявляти ініціативу та творчість у своїй роботі.

3. Зниження затрат: кадрова стратегія спрямована на підвищення продуктивності працівників та оптимізацію витрат на їх утримання.

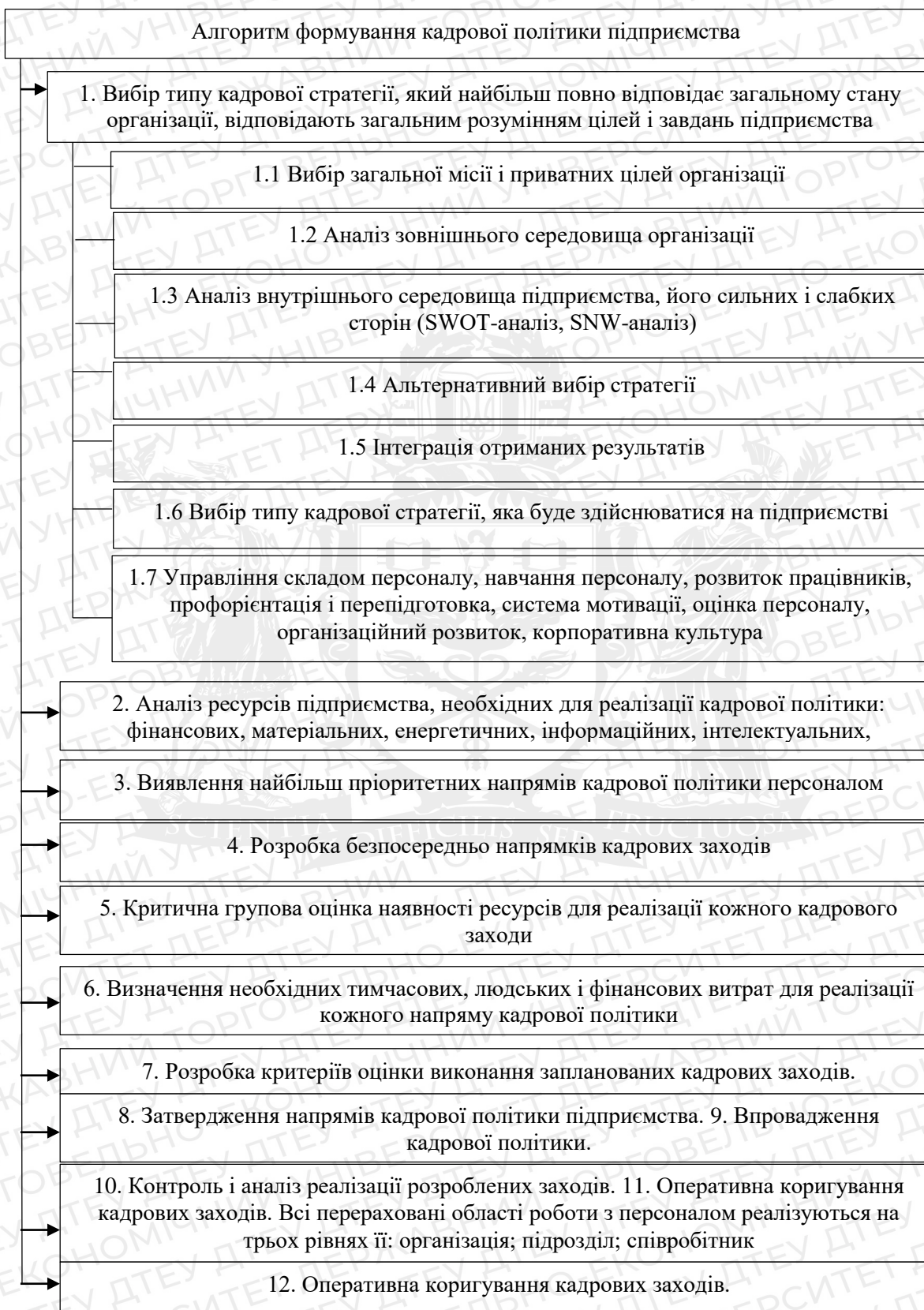


Рис. 1.3. Алгоритм формування кадрової політики підприємства

Джерело: побудовано автором на основі [23]

4. Розвиток внутрішнього потенціалу: кадрова стратегія сприяє збільшенню знань, навичок, досвіду і професійного розвитку працівників, здатних забезпечувати стає підвищення продуктивності праці та досягати більш високих показників розвитку.

5. Вирішення проблем з підбором кадрів: кадрова стратегія має на меті покращення процесів підбору, оцінки та розвитку кадрів, що дозволяє залучати та утримувати надійних та талановитих працівників.

Таким чином, розробка та реалізація кадрової стратегії на підприємстві є важливим елементом успішної розвитку бізнесу і може сприяти досягненню поставлених цілей та максимальної ефективності підприємства.

Отже, в процесі проведеного дослідження можна зробити висновок, що в сучасних умовах метою кадрової стратегії є забезпечення відповідності між потребами суб'єктами бізнесу та наявністю кадрів необхідної кількості та якості, яке є можливим за умови реалізації напрямів кадрової роботи в загальній системі взаємовідносин працівника та суб'єкта господарювання.

SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ СТАРЕГІЇ В ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНІЙ ЗАВОД»

2.1 Ідентифікація факторів впливу на бізнес та кадрову стратегію підприємства

Реалії сьогодення свідчать, що в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні для кожної галузі характерною особливістю є пошук нових шляхів і методів виробництва та управління, здійснення аналізу сучасного стану, визначаються перспективи на майбутнє.

Успішна реалізація господарської діяльності підприємства, підвищення його конкурентоспроможності, а також вихід на міжнародний ринок передбачає здійснення перш результативної та ефективної господарської діяльності, що досягається лише за умови розробки та ухвалення ефективних та раціональних управлінських рішень.

Навколишнє бізнес-середовище підприємств спиртової галузі – це сукупність чинників, суб'єктів, сил та умов, які впливають на визначення предмета та об'єкта маркетингу, створення системи його засобів, формування їхньої структури, тобто це сфера, що в ній відбувається маркетингова діяльність суб'єкта господарювання (рис. 2.1) [4].

Для прийняття ефективних управлінських рішень доцільно застосовувати методи стратегічного аналізу, які дозволяють зберігати баланс між вибором щодо прийняття різного роду рішень.

Знаходження оптимального співвідношення між стратегією розвитку ДП «Житомирський лікєро-горілчаний завод» і його кадровою стратегією відповідно до наявних ресурсів, компетенції персоналу, його ініціативності ключовим чинником, що визначає конкурентоспроможність і ефективність функціонування підприємства в умовах ринку.

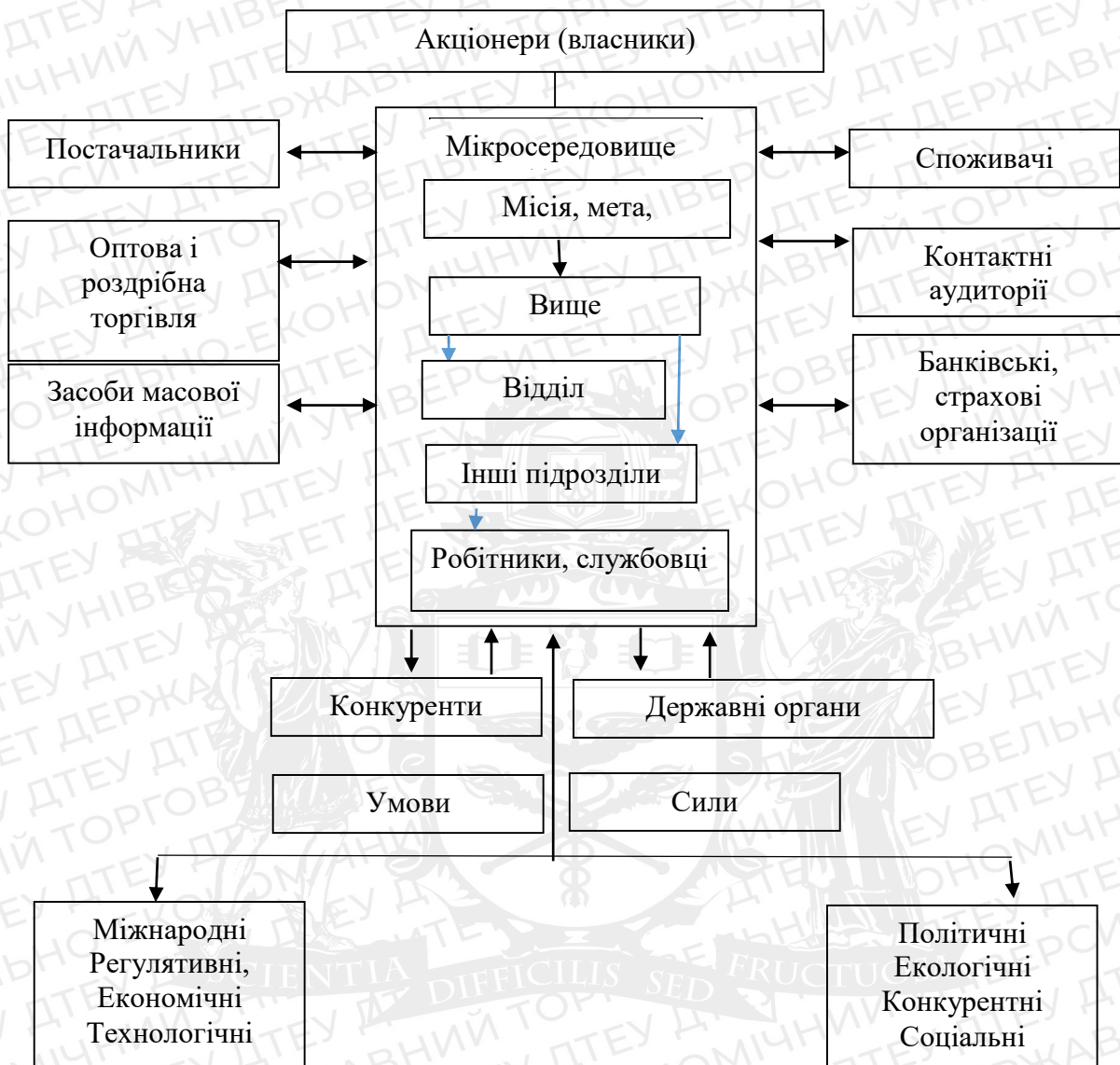


Рис. 2.1 Характеристика навколишнього бізнес-середовища в Україні

Джерело: узагальнено автором [4]

Складові елементи процесу розроблення кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» узагальнено на рис. 2.2.

В умовах сьогодення життєздатність і успішна діяльність підприємства визначається тим, як швидко вони готові переключати свою увагу з традиційних методів управління персоналом на більш ефективні кадрові технології.



Рис. 2.2. Елементи розроблення кадрової стратегії в ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод»

Джерело: узагальнено автором за [17]

Розробка здійснюється на підставі постійного аналізу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища існування суб'єкта господарювання. За підсумками цього аналізу може бути представлена загальна концепція розвитку як персоналу, так і ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» в цілому відповідно до поставлених завдань.

При розробці кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» необхідно враховувати наступні основні фактори: економічний; соціальний; політичний; правовий; фактори зовнішнього середовища. Кожен з вказаних факторів має бути ретельно проаналізований.

В умовах сьогодення кадрова стратегія підприємства повинна розроблятися з урахування впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, які узагальнено на рис. 2.3.

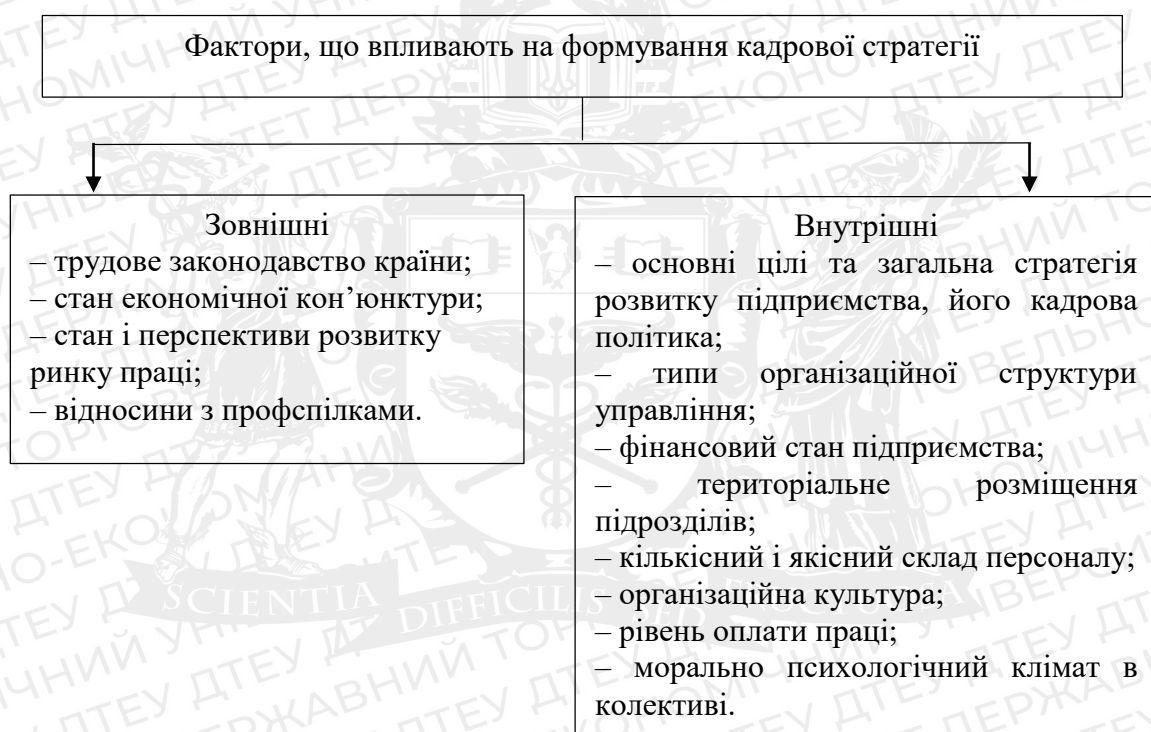


Рис. 2.3. Фактори, що впливають на формування кадрової стратегії

Джерело: узагальнено автором [18]

Розроблення кадрової стратегії здійснюється на основі глибокого систематичного аналізу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, в результаті чого може бути представлена цілісна концепція розвитку кадрів й організації в цілому відповідно до її стратегії. Фактори зовнішнього середовища визначаються макросередовищем і мікросередовища – безпосереднім оточенням підприємства, які мають спрямований вплив і контакти з системою управління

кадрами [23].

2.2. Оцінка ефективності реалізації кадрової стратегії підприємства

ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» – підприємство більш ніж 3 віковими традиціями якості виробництва своєї продукції. Організаційна структура ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» представлена на рис. 2.4.

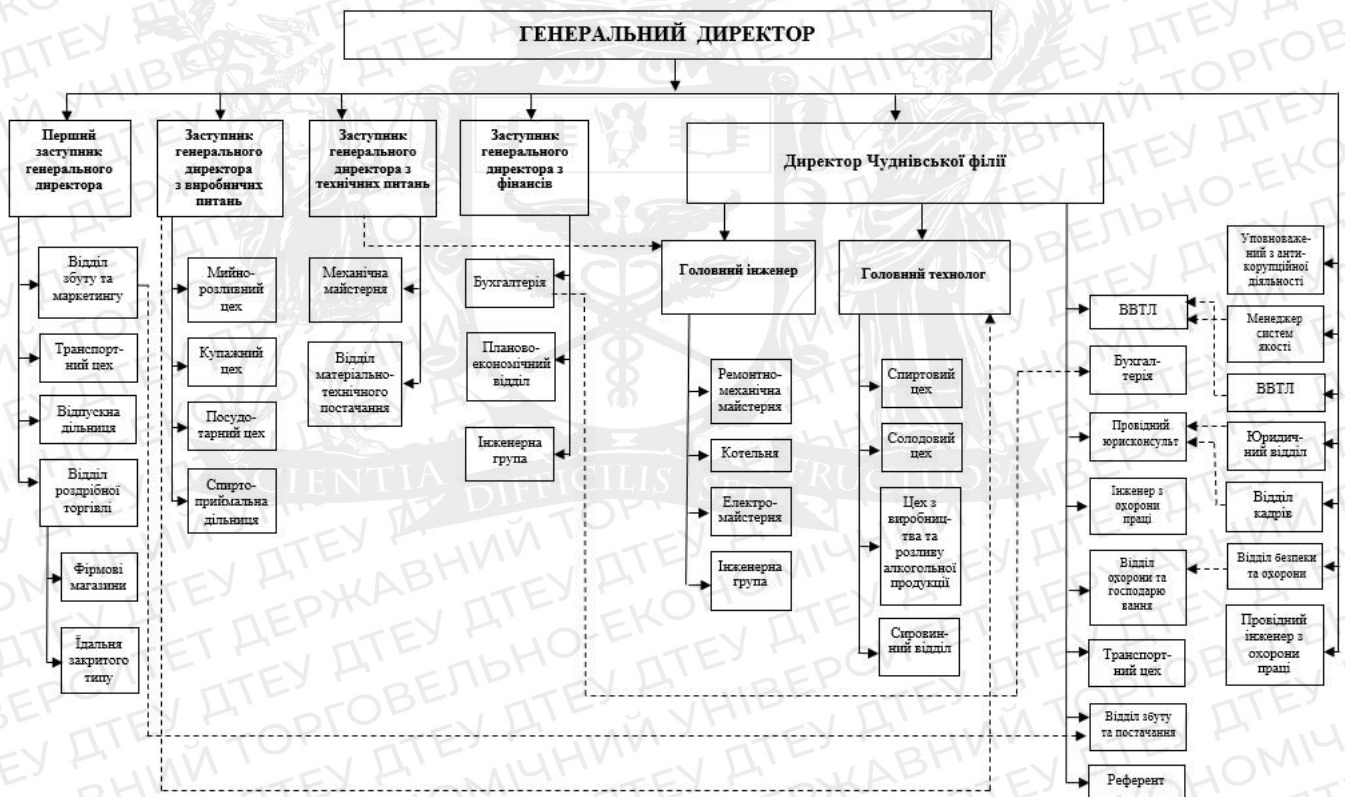


Рис. 2.4. Організаційна структура ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод»

Джерело: узагальнено автором за установчими документами ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод»

Результати стратегічного аудиту є інформаційною базою для проведення SWOT-аналізу — методу стратегічного аналізу, який дозволяє визначити сильні і слабкі сторони фірми, а також її можливості та загрози. SWOT-аналіз ДП

«Житомирський лікєро-горілочаний завод» наведений в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

SWOT-аналіз ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод»

	Можливості	Загрози
Зовнішнє середовище	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збільшення купівельної спроможності населення. 2. Ріст попиту на нижчий ціновий сегмент лікєро-горілочаної продукції. 3. Вихід на нові ринки збуту (інші області України та закордон). 4. Розширення асортименту продукції. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Насичення конкурентами лікєро-горілочаного ринку. 2. Високе податкове навантаження та можливе його зростання. 3. Ріст тарифів на енергоносії; 4. Зростання цін на сировину, матеріали та устаткування; 5. Погіршення платоспроможності клієнтів, в тому числі через можливі карантинні заходи в зв'язку з COVID-19. 6. Уповільнення темпів економічного розвитку
	Сильні сторони	Слабкі сторони
Внутрішнє середовище	<ol style="list-style-type: none"> 1. Багаторічний досвід роботи в даній галузі. 125-ти річна історія. 2. Досвідчені та висококваліфіковані спеціалісти. 3. Ринок збуту (продукція постачається в 13 областей України). 4. Налагоджена система постачання сировини, матеріалів та устаткування. 5. Контракти зі спеціалізованими дистриб'юторами. 6. Висока якість продукції. Наявність сертифікатів якості; 7. Використання у виробництві спирту виключно класу «Люкс». 8. Наявність матеріально-технічної, ресурсної бази та інфраструктури підприємства. 9. Потенційна річна потужність виробництва лікєро-горілочаних виробів – 1240 тис. дал (27,5 млн. пляшок), спирту – 660 тис. дал, солоду – 2145 тонн. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відсутність маркетингових досліджень. 2. Відсутність реклами через обмеження витрат в розмірі не більше 0,5% прибутку, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2006 року № 1673 «Про стан фінансово-бюджетної дисципліни, заходи щодо посилення боротьби з корупцією та контролю за використанням державного майна і фінансових ресурсів». 3. Застаріле обладнання. 4. Високі ціни на сировину та енергоносії. 5. Виробничі потужності не використовуються повною мірою. 6. У після святковий період спостерігається спад виробництва. 7. Нестача оборотних коштів.

Джерело: узагальнено автором за фінансовою та статистичною звітністю ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод»

Проведений SWOT – дозволив визначити лінії поведінки при дії сприятливих

і несприятливих чинників навколишнього середовища.

З метою здійснення оцінки реалізації кадрової стратегії підприємства та оцінки ефективності системи управління персоналом проаналізуємо кадровий потенціал ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод». Слід відмітити, що аналіз кадрового потенціалу представляє собою процес систематичного і докладного дослідження кадрового складу ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод», процес упорядкування інформації, пов'язаної з працівниками підприємства.

Структура персоналу ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» – це співвідношення між чисельністю працівників окремої категорії і загальною чисельністю працівників підприємства. Загалом структуру персоналу в ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» визначають за певними категоріями (робітники, керівники, службовці, спеціалісти), віковою структурою, стажем роботи тощо.

Склад та структура персоналу за статтю в ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» представлено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Склад та структура персоналу за статтю
в ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» за 2020-2022 роки

Показники	Роки						Відхилення	
	2020		2021		2022		+/-	%
	+/-	%	+/-	%	+/-	%		
Середньоспискова чисельність працівників, чол.	222		204		173		-49	77,9
із них:								
жінки	138	62,2	124	60,8	104	60,1	-34	75,4
чоловіки	84	37,8	80	39,2	69	39,9	-15	82,1

Джерело: узагальнено автором за фінансовою та статистичною звітністю ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»

З даних таблиці видно, що незважаючи на суттєве зменшення кількості працівників ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» протягом 2020-2022

років.

Так, протягом досліджуваного періоду загальна кількість жінок зменшилася на 34 особи або на 24,6 %, а кількість чоловіків зменшилася на 15 чол., або на 17,9 %.

Водночас, слід зазначити, що більша частка працівників у загальній структурі персоналу підприємства припадає на жінок – 62,2 % у 2020 році, 60,8 % у 2021 році та 60,1 % у 2022 році), водночас на чоловіків припадало 37,8 % у 2020 році, 39,2 % у 2021 році та 39,9 % у 2022 році відповідно.

Аналіз показників складу і структури персоналу ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за категоріями представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Склад та структура персоналу ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за 2020-2022 роки

Показники	Роки						Відхилення	
	2020		2021		2022		+/-	%
	+/-	%	+/-	%	+/-	%		
Середньоспискова чисельність працівників, чол.	222	100,0	204	100,0	173	100,0	-49	77,9
Розподіл працівників за категоріями:								
АУП	53	23,9	53	26,0	52	30,1	-1	98,1
Основне виробництво (основні робітники)	59	26,6	57	27,9	51	29,5	-8	86,4
Допоміжний склад (допоміжне виробництво)	43	19,4	42	20,6	34	19,7	-9	79,1
Фірмова торгівля	67	30,2	52	25,5	36	20,8	-31	53,7

Джерело: узагальнено автором за фінансовою та статистичною звітністю ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод»

З даних таблиці можна зробити висновок, що склад та структура персоналу ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за категоріями у 2020-2022 роках змінилася наступним чином. Так, порівнюючи 2020 та 2022 роки середньооблікова чисельність персоналу зменшилася на 49 осіб, або на 22,1 %, в тому числі на 1 особу

або на 1,9 % зменшилася кількість працівників апарату управління підприємством, на 8 осіб, або на 13,6 % зменшилася кількість працівників основного виробництва, на 9 осіб, або на 20,9 % зменшилася кількість працівників допоміжного виробництва та на 31 особу, або на 46,3 % зменшилася кількість працівників закладів фірмової торгівлі.

Аналіз динаміки руху кадрів ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» за 2020-2022 роки узагальнено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Структура руху кадрів ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»
за 2020-2022 роки

Показники	Роки			Відхилення	
	2020	2021	2022	+/-	%
1. Середньоспискова чисельність працівників, чол.	222	204	173	-49	77,9
2. Прийнято на роботу нових працівників, чол.	8	9	11	3	137,5
3. Вибуло працівників:	9	18	10	1	111,1
4. Коефіцієнт обороту					
- з приймання, %	2,1	2,6	3,5	1,4	166,7
- з звільнення, %	2,4	5,2	3,2	0,8	133,3
5. Коефіцієнт загального обороту, %	4,5	7,8	6,7	2,2	148,9

Джерело: узагальнено автором за фінансовою та статистичною звітністю ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»

Проаналізувавши дані табл. 2.4 можна зробити висновок, що чисельність персоналу скоротилася на 99 чол., або на 22,1 %.

Проте, слід відмітити, що кількість прийнятих працівників зростає. Так, у 2022 році, в порівнянні з 2020 роком, в ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» було прийнято на роботу нових працівників у кількості 11 чол., що на 3 чол. або на 37,5 % більше, ніж у 2020 році.

Водночас, на високому рівні знаходиться і кількість працівників, які вибули з підприємства (наприклад, у 2022 році кількість вибулих зросла на 11,1 %, порівняно з 2020 роком), і це досить негативна тенденція та явище, оскільки підприємству необхідно витратити час і ресурси для того, щоб замінити цих працівників, провести

навчання нового персоналу.

Слід відмітити, що збільшення кількості вибулих і прийнятих на роботу працівників впливає на значення коефіцієнта загального обороту,, який збільшується з кожним роком, що свідчить про необхідність перегляду кадрової стратегії

ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод».

Аналіз фонду зарплати та чисельності працівників ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» за 2020-2022 роки представлено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка фонду зарплати та чисельності працівників ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» за 2020-2022 роки

Показники	Роки						Відхилення	
	2020		2021		2022		+/-	%
	+/-	%	+/-	%	+/-	%		
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн	6107,7	100,0	6149,1	100,0	5366,0	100,0	-741,7	87,9
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	3293,4	53,9	3946,8	64,2	3419,5	63,7	126,1	103,8
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн	1774,7	29,1	1858	30,2	1920,1	35,8	145,4	108,2
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн	1039,6	17,0	344,3	5,6	26,4	0,5	-1013,2	2,5

Джерело: узагальнено автором зазвітністю підприємства

Фонд оплати праці штатних працівників у 2022 році склав 5366,0 тис грн, в т.ч. основна заробітна плата склала 3419,5 тис грн, що складає 63,7 % в загальному фонді оплати праці, додаткова заробітна плата 1920,1 тис грн (35,8 %), інші заохочувальні та компенсаційні виплати становлять 26,4 тис грн (0,5%).

Водночас, якщо порівнювати 2020 та 2022 роки, то сума загального фонду оплати праці зменшилася на 741,7 тис грн. або на 12,1 %, що відбулося за рахунок зменшення суми заохочувальних та компенсаційних виплат на 1013,2 тис грн., або на 97,5 %.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ З УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Кадрова стратегія підприємства – це одна із найважливіших стратегій, яка є інтегрованою та взаємопов’язаною із загальнокорпоративної стратегією та слугує досягненню загальних стратегічних цілей підприємства. Формування ефективної кадрової стратегії на підприємствах повинне бути основним напрямком, слідуючи якому підприємство зможе досягти поставлених цілей. Крім того, стратегія повинна не тільки мати теоретичне значення, а, перш за все, активно реалізовуватися на практиці.

Заходи щодо виконання завдань стратегічного плану розвитку кадрової політики ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» у 2023-2026 роках представлено в табл. 3.1.

Навчання та вдосконалення вмінь і навичок працівників потрібне будь-якій організації. Тому на нашому підприємстві планується навчати працівників відповідно до актуальних потреб організації у вигляді семінарів, тренінгів, воркшопів, кількадедних інтенсивів тощо.

Згідно умов Колективного договору ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод».

Удосконалення кадрової стратегії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» потрібне для забезпечення успішної діяльності організації:

1. Поліпшити процес навчання працівників. Необхідно розробити модель навчального процесу, який би допоміг працівникам розвиватися та налагодити зв’язки між компанією та співробітниками. Також можлива створення партнерських програм з університетами та іншими освітніми закладами з метою підвищення рівня професійної підготовки працівників. Для цього можна проводити різноманітні заходи зі студентами, такі як лекції, семінари, чергові практики, а

також взаємні відвідування та розвиток співпраці з викладачами. Також, наприклад університети

Таблиця 3.1

Заходи щодо виконання завдань стратегічного плану розвитку кадрової політики

ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» у 2023-2026 роках

Захід	Строк виконання	Відповідальний виконавець	Результат заходу
Оновлення регламентів корпоративної культури, створення умов для розвитку та професійного росту кожного працівника	Грудень 2023 р	Менеджер з персоналу	Положення про адаптацію, професійне навчання. Створення форми анкети для виявлення благополуччя працівників
Корпоративне навчання	щороку	Менеджер з персоналу	Зростання чистого доходу при оптимізації витрат
Відвідування семінарів, тренінгів, воркшопів, кількадедних інтенсивів тощо.	щороку	Начальники відділів	X Нові знання та вдосконалення вмінь і навичок працівників
Проведення професійного навчання менеджерів з продажу	щороку	Начальники відділів	Підвищення продуктивності праці на 12%, задоволеність клієнтів без нарікань і негативних відгуків
Підвищення матеріальної зацікавленості працівників	Згідно умов Колективного договору	Планово-економічний відділ та бухгалтерія	Мотивація і благополуччя персоналу (збільшення заохочувальних виплат до 2% ФОП-2023 р

Джерело: розроблено автором на основі стратегічного плану розвитку ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»

використовують дуальну форма здобуття освіти, яка являє собою модель очної форми здобуття освіти, що передбачає поєднання теоретичного навчання в Університеті та здобуття практичних навичок в умовах підприємства.

Особливостями дуальної системи є:

1. Організація навчального процесу студента поділяється на дві частини: відвідування теоретичних занять – від 40% часу; опанування та застосування отриманих знань на практиці, в умовах Підприємства – до 60% часу. Графік навчання та практичної діяльності визначається та погоджується гарантом освітньої програми, куратором дуального навчання спеціальності Університету та наставником практичного навчання від Підприємства.

2. Право навчання за дуальною формою мають здобувачі усіх освітніх програм Університету, головна вимога – посада відповідає спеціальності, за якою здобувач навчається.

3. Здобувачі, що навчаються на дуальній формі офіційно працевлаштовані у підприємства-партнери ДФЗО та отримують заробітну плату згідно штатного розпису.

3. Охорона здоров'я та благополуччя працівників. Керівництво зобов'язане забезпечувати належні умови роботи, змінювати шкідливі фактори, вдосконалювати охоронні заходи, а також створювати належні умови для відпочинку та відновлення сил працівників.

4. Розроблення програми мотивації працівників. Необхідно встановити додаткові стимули для працівників, що б додатково мотивували їх до результативної праці. Це можуть бути додаткові виплати, системи бонусів чи корпоративні заходи для працівників.

5. Створення кадрового резерву. Необхідно створювати кадровий резерв, який би забезпечував заміну кваліфікованих працівників на випадок їх відходу з компанії, а також забезпечував поповнення кадрів у разі розширення бізнесу.

6. Забезпечення внутрішньої комунікації. Налагодження ефективної внутрішньої комунікації допоможе підприємству забезпечувати ефективну співпрацю між працівниками, а також вчасно інформувати їх про новини компанії та процеси, що відбуваються.

7. Створення команди висококваліфікованих кадрів. Компанії потрібна

команда висококваліфікованих працівників, які зацікавлені в успішному розвитку підприємства. Для цього слід обирати тільки найкращих кандидатів на відповідні посади та хорошої роботи зі створенням сприятливої атмосфери в колективі.

8. Застосування інноваційних технологій. Застосування новітніх технологій та інноваційних методів виробництва може зменшити витрати на працю та підвищити продуктивність, що позитивно вплине на рівень прибутку підприємства.

9. Підвищення соціальної відповідальності. ДП "Житомирський лікеро-горілчаний завод" повинен розглядати можливості підвищення соціальної відповідальності як компанії, що дозволить збільшити довіру та популярність бренду серед споживачів та потенційних партнерів.

10. Аналіз конкурентів. Аналіз стратегій та методів роботи конкурентів може допомогти в розробці ефективної стратегії підприємства. Необхідно стежити за ринковими тенденціями, розробляти нові методи виробництва, встановлювати конкурентні ціни та придбати конкурентну перевагу над конкурентами.

11. Підвищення екологічної свідомості. Оцінка впливу підприємства на довкілля може допомогти підвищити екологічну свідомість працівників та споживачів, а також забезпечити дотримання стандартів екологічної безпеки.

12. Формування корпоративної культури. Об'єднання компанії навколо спільних цінностей, мети та задач допоможе створити корпоративну культуру, що пришвидшить діловий розвиток та стабільність компанії.

13. Знайти спосіб розв'язання проблем у роботі працівників. Керівництво повинне знайти спосіб вирішити проблеми, які виникають у роботі працівників. Необхідно виявити причини проблем та прийняти заходи по їх вирішенню.

14. Створення сприятливої атмосфери на робочому місці. Керівництво повинне забезпечити комфортні умови роботи для працівників, які включають в себе належну оснащеність робочих місць, зручне розташування зон відпочинку та столової, зручний графік роботи та інші важливі аспекти.

Таблиця 3.2

Формування цілей та реалізації кадрової стратегії 2023-2024 р

№ з/п	Стратегічна ціль	Характеристика заходу	Бюджет витрат	Значення параметрів
1	Забезпечити корпоративне навчання для 100% працівників у процесі онбордингу	Розвиток професійних вмінь і навичок працівників семінарів, тренінгів, воркшопів, кількадекільох інтенсивів тощо	Обсяг інвестицій: Орієнтовна сума – 80 тис. грн (40 тис. грн на рік)	Адаптаційні тренінги 20 год
2	Забезпечити підвищення кваліфікації персоналу для забезпечення професійного і кар'єрного розвитку	Проведення тренінгів професійними спікерами та керівництвом за темами: 1) «Управління проектами»; 2) «Соціальна відповідальність підприємства»	Власні кошти 2023 р – 15 тис. грн 2024 р. - 20 тис. грн	Кількість проведених тренінгів та годин на 1 працівника 2023 р – 35 осіб, 2024 р.- 35 осіб
4	Удосконалення корпоративної культури.	Опитування працівників щодо задоволеності атмосферою на робочому місці	Функції менеджера з персоналу	задоволені атмосферою компанії, осіб. 2023р 75% 2024 р.- 80%

Джерело: складено автором

Ці рекомендації допоможуть підприємству залучити та зберегти висококваліфікованих працівників, оптимізувати витрати та збільшити прибуток, зберегти позиції на ринку та підвищити конкурентоспроможність.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Кадрова стратегія є однією з ключових питань загальної системи управління господарською діяльністю підприємства, адже в умовах сьогодення управління персоналом є значимим ресурсом підприємства. Визначено, що реалізація кадрової стратегії підприємства – це процес впровадження запланованих змін та пошук інноваційних методів управління персоналом з метою досягнення максимальної ефективності працівників у відповідності бізнес-стратегії підприємства.

В процесі проведеного дослідження можна доведено, що в сучасних умовах метою кадрової стратегії підприємств є забезпечення відповідності між потребами суб'єктами бізнесу та наявністю кадрів необхідної кількості та якості, яке є можливим за умови реалізації напрямів кадрової роботи

Розробка кадрової стратегії здійснюється на підставі аналізу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища існування суб'єкта господарювання. За підсумками аналізу ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» було представлено загальна концепція розвитку як персоналу, так і цілому відповідно до поставлених завдань.

підприємстві планується навчати працівників відповідно до актуальних потреб організації у вигляді семінарів, тренінгів, воркшопів, кількадечних інтенсивів тощо. Обсяг інвестицій: орієнтовна сума – 200 тис. грн (40 тис. грн на рік). Терміни виконання: протягом 5-ти років. Джерела фінансування: власні кошти від діяльності ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод».

Проведення обов'язкових заходів направлених на підвищення кваліфікації та навчання працівників за різними напрямками. Обсяг інвестицій: орієнтовна сума – 80 тис. грн (40 тис. грн на рік). Терміни виконання: протягом 2-ти років. Джерела фінансування: власні кошти від діяльності ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод». Згідно умов Колективного договору ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод».

Реалізація заходів кадрової стратегії ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» сприятиме підприємству залученості та збереженню висококваліфікованих працівників та привабливої позиції підприємства на ринку праці.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богацька Н.М., Кохан А.В., Майданюк Я.Л. Умови розвитку підприємства В сучасному ринковому середовищі. URL: http://www.rusnauka.com/2_anr_2010/economics/10_53371.doc.htm
2. Борщ В.І, Беякова В.В. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. URL: rinek.onu.edu.ua/article/download/123714/118323
3. Войнаш Л. Г. Кадрова політика підприємства в сучасних умовах розвитку національної економіки. Європейський вектор економічного розвитку. 2011. № 1 (10). С. 38.
4. Галютіна А. В. Розвиток методів фінансування господарської діяльності підприємства. URL: http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Economics/74586.doc.htm
5. Грицай А. М. Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія "Економічні науки"*. 2014. № 1 (63). С. 148–155.
6. Добвня С.Б., Письменна О.О. Кадрова стратегія: сучасний зміст та класифікація її видів. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2017, № 2. С. 162-174.
7. Дончак Л. Г., Нечипорук А. Ю. Проблеми формування кадрової політики підприємства. *Освіта та наука*. 2012. № 3. С. 6–8.
8. Дробиш Л. В. Теоретичні аспекти формування та реалізації кадрової політики на підприємствах у сучасних умовах. URL: <http://journal.puet.edu.ua/files/journals/1/articles/578/public/578-1596-1-PB.pdf>
9. Жоган І.М. Стратегічне управління персоналом підприємства. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/5503/1/50.pdf>
10. Кадрова політика підприємства: розроблюємо положення. URL: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/ib/8697/120792>

11. Капінос Г.І., Костюк І.В. Особливості формування та реалізації ефективної кадрової політики вітчизняних підприємств в сучасних умовах розвитку ринкової економіки. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/12-15.pdf>
12. Кобзев І.В., Мельников О.Ф., Орлов О.В. Сучасні моделі управління трудовими ресурсами. URL: Perspectives of world science and education. Abstracts of the 8th International scientific and practical conference. CPN Publishing Group. Osaka, Japan. 2020. Pp. 521-529.
13. Козенков Д.С., Крамаренко А.В., Вишневська М.К., Альошина Т.В. Стратегічне управління персоналом промислового підприємства: монографія. Дніпро: Поліграфцентр «Формат», 2022. 116 с.
14. Копець Г.Р., Рачинська Г.В., Дзюбіна К.О. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку вітчизняних підприємств на засадах маркетингу та логістики. URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/29365/1/026_168_175.pdf
15. Корбут, О. О., Федоряк, Р. М. Формування кадрової політики. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
16. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2006. 292 с.
17. Літинська В.А., Залуський В.І. Кадрова політика підприємства за сучасних умов господарювання. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/46.pdf
18. Марченко В.М., Хондока В.А. Кадрова політика та кадрова стратегія підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 20. С. 440-443.
19. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 6. С. 165–168.

20. Мороз Ю.К., Світличин І.І. Особливості формування та реалізації кадрової політики на підприємстві. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/37.pdf>
21. Наумова О.О. Стратегії управління персоналом підприємства. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. №1(61). С. 137-141.
22. Павлюк К.М., Будякова О.Ю. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/14192/1/NRMSE2019_V3_P083-084.pdf
23. Погребняк А. Ю., Ліннік І. М. Розробка кадрової політики як один з основних напрямів менеджменту персоналу підприємства. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2018/68.pdf
24. Ралко О.С. Залежність організаційної структури управління від стадії життєвого циклу організації. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/bitstream/123456789/1623/1/Dependence%20between.pdf>
25. Савельєва В.О., Єськов О.М. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Професіонал, 2005. 335 с.
26. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. С. 351.
27. Секіріна Н.В., Лобанова І.О. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2012. № 2. с. 34
28. Супруненко М., Драган О. Формування ефективної кадрової політики організації. Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті, 2014 р. К. : НУХТ, 2014. Ч. 3. С. 213–215.
29. Удовенко Т. С., Невмержицька С. М. Формування ефективної кадрової політики на підприємстві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 3. С. 125-127.

30. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. для студ. ВНЗ. Київ : Академвидав, 2006. 488 с.
31. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/121.pdf
32. Key Principles of Strategic Human Capital Management. Mitrefinch. 2017. URL: <https://mitrefinch.com/blog/10-key-principles-strategic-human-capital-management/>
33. Diadyk T. The Role of Marketing in Solving Problems of the Social and the Labour Sphere of Rural Areas / Tatyana Diadyk, Viktoria Khurdei, Volodymyr Pysarenko, Yanina Tagiltseva / redakcja Anna Brzozowska, Boguslawa Ziolkowska // ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI CZES TOCHOWSKIEJ ZARZADZANIE. Czestochowa, 2016. Nr 21. 112-124.



Додатки

Додаток А

**Динаміка основних показників Звіту про фінансові результати в
ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» упродовж 2019-2021 рр.
(тис. грн)**

Показники	2019	2020	2021	Відхилення 2021 / 2019 рр.	
				Тис. грн.	%, рази
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	195281	257378	181462	-13819	92,9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	143471	226772	138314	-5157	96,4
Інші операційні доходи	1419	2288	1075	-344	75,8
Адміністративні витрати	18776	21933	20989	2213	111,8
Витрати на збут	25898	29177	16493	-9405	63,7
Інші операційні витрати	4781	4007	11509	6728	у 2,4 р. б
Фінансові результати від операційної діяльності збиток	3774	(22223)	(4768)	-8542	-
Інші доходи	2	673	-	-	-
Фінансові витрати	2468	3236	2926	458	118,6
Інші витрати	667	-	-	-	-
Чистий прибуток /збиток	487	(24786)	(7694)	-8181	-
Елементи операційних витрат					
Матеріальні затрати	110414	176414	123782	13368	112,1
Витрати на оплату праці	46500	52273	38380	-8120	82,5
Відрахування на соціальні заходи	8941	10026	7521	-1420	84,1
Амортизація	5190	4482	4252	-938	81,9
Інші операційні витрати	22371	31345	15036	-7335	67,2
Всього операційних витрат	193416	274540	188971	-4445	97,7

Джерело: фінансової звітності

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

0 0 3 7 5 5 0 4

Державне статистичне спостереження

Конфідентіальність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняЗвіт із праці
за IV Квартал 2020 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб - територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:
Найменування: Державне підприємство "Житомирський лікєро-горіччаний завод"

Місцезнаходження (юридична адреса):
вулиця Святослава Ріхтера, буд. 38, м. ЖИТОМИР, ЖИТОМИРСЬКА ОБЛ., 10008
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Святослава Ріхтера, буд. 38, м. ЖИТОМИР, ЖИТОМИРСЬКА ОБЛ., 10008
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 11.01

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

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу

1

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	8	6
Кількість звільнених штатних працівників	3040	9	8
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	9	8
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	208	125
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	1	1
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	6	6

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090	960	33
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
A	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	6 107,7
Фонд основної заробітної плати	5020	3 293,4
Фонд додаткової заробітної плати	5030	1 774,7
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	1 337,1
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	-
Виплати, пов'язані з індексцією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	107,6
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	33,4
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	1 039,6
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	319,9
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	144,4
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	292,4

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати
за грудень 2020 р.
(останній місяць кварталу)

Назва показників	(у цілих числах)	
	Код рядка	Осіб
A	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	183
У тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	
від однієї мінімальної заробітної плати до 6 000,00	6030	1
від 6 000,01 до 6 500,00	6040	1
від 6 500,01 до 7 000,00	6050	
від 7 000,01 до 8 000,00	6060	
від 8 000,01 до 10 000,00	6070	7
від 10 000,01 до 12 000,00	6080	59
від 12 000,01 до 15 000,00	6090	51
від 15 000,01 до 20 000,00	6100	50
від 20 000,01 до 25 000,00	6110	9
понад 25 000,00	6120	5
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	139
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
A	Б	Г	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	119	3 708,2	47887
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020		-	X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030			X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			X

**Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів
станом на 31 грудня 2020 р.
(у звіті за IV квартал)**

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах
A	B	I
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	1
Кількість платіжних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	208
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	5 000,00
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	5 000,00

**Розділ VII. Витрати на утримання робочої сили,
що не входять до складу фонду оплати праці
за 2019 р.
(у звіті за I квартал)**

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах
A	B	I
Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці (сума рядків з 9020 до 9060), тис.грн (із одним десятковим знаком)	9010	-
Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників, тис.грн (із одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9020	-
Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників, тис.грн (із одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9030	-
Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом, тис.грн (із одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9040	-
Витрати підприємства на професійне навчання, тис.грн (із одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9050	-
Інші витрати на роботу силу, тис.грн (із одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9060	-
Середньооблікова кількість платіжних працівників підприємства, осіб (у цілих числах)	9070	-

Місце підпису відповідальної особи, ініціалів

телефон: 0412 444 444 ф



ЕП Луцкай
Руслан
Олександрович
Луцкай Руслан Олександрович
(ПІБ)

ЕП АВДІВСЬКА
ОКСАНА
ВОЛОДИМИРІВНА
А
Мазуркевич Ольга Ігорівна
(ПІБ)

електронна пошта: zlgz@ukr.net

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

0 0 3 7 5 5 0 4

Державне статистичне спостереження

Конфідентійність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняЗвіт із праці
за IV Квартал 2021 р.
(звітний квартал)

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
- територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
17.06.2020 № 178

Респондент:

Найменування: Державне підприємство "Житомирський лісво-торічний завод"

Місцезнаходження (юридична адреса):

вулиця Святослава Ріхтера, буд. 38, м. ЖИТОМИР, ЖИТОМИРСЬКА обл., 10008

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

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

вулиця Святослава Ріхтера, буд. 38, м. ЖИТОМИР, ЖИТОМИРСЬКА обл., 10008

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

1 8 1 0 1 0 0 0 0

- КОАТУУ

(фактична адреса визначається автоматично в разі подання форми в
електронному вигляді)

Інформація щодо відсутності даних

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - **V**

Значте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 11.01

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

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу _____

1

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілх числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	9	5
Кількість звільнених штатних працівників	3040	18	13
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050	2	2
Кількість звільнених штатних працівників із причини злитості кадрів (за класовим бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	16	11
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	177	105
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	2	2
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	5	4

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілх числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження зарплатної плати (на період припинення виконання роботи)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через пересядення на неоплачений робочий день (тиждень) з економічних причин	4090	640	43
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові неспиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис. грн (з округом десятковими знаками))

Назва показників	Код рядка	Усього
A	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	6 149,1
Фонд основної зарплатної плати	5020	3 946,8
Фонд додаткової зарплатної плати	5030	1 858,0
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	1 489,7
Премії та винагороди, що мають систематичний характер (помісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	-
Виплати, пов'язані з індексністю зарплатної плати (із ряд. 5030)	5051	45,8
Компенсація втраченої частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	59,0
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	344,3
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	42,1
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	129,7
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	261,4

Розділ IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість осіб (у цілх числах)	Фонд оплати праці, тис. грн (з округом десятковими знаками)	Кількість відпрацьованих людин-годин (у цілх числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	109	3 919,6	44334
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (поштатні):				
воїнські сумішки	7030	-	-	X
працівники за цивільно-працевими договорами	7040	-	-	X

**Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів
станом на 31 грудня 2021 р.
(у звітні за IV квартал)**

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	І
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	1
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	177
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	6 500,00
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	6 500,00

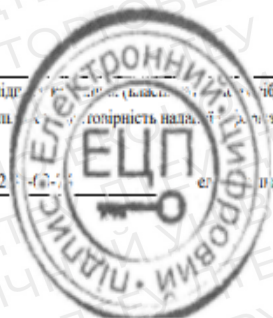
**Розділ VI. Витрати на утримання робочої сили,
що не входять до складу фонду оплати праці
за 2020 р.
(у звітні за I квартал)**

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	І
Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці (сума рядків з 9020 до 9060), тис.грн (з одним десятковим знаком)	9010	-
Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9020	-
Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9030	-
Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9040	-
Витрати підприємства на професійне навчання, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9050	-
Інші витрати на робочу силу, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9060	-
Середньоблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб (у цілих числах)	9070	-

Місце підпису: _____
відповідає: _____

ЕП Власенко
Олег Ігоревич Власенко Олег Ігоревич
(ПІБ)

телефон: 0412-_____
електронна пошта: zlgz@ukr.net



Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

0 0 3 7 5 5 0 4

Державне статистичне спостереження

Конфідентійність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняБезкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: <https://statzvit.ukrstat.gov.ua>Звіт із праці
за IV Квартал 2022 р.
(звітний квартал)

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб - територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
25 червня 2021 р. № 135

Респондент:

Найменування: Державне підприємство "Житомирський лікєро-горіччаний завод"Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Святослава Ріхтера, буд. 38, м. ЖИТОМИР, ЖИТОМИРСЬКА обл., 10008
(поштовий індекс, область АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада: _____

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

вулиця Святослава Ріхтера, буд. 38, м. ЖИТОМИР, ЖИТОМИРСЬКА обл., 10008

(поштовий індекс, область АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада: _____

Код території відповідно до:

Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць
та територій територіальних громад (КАТОТТГ)

U A 1 8 0 4 0 1 9 0 0 1 0 0 5 7 8 1 4

Класифікатора об'єктів адміністративно-територіального
устрою України (КОАТУУ)

1 8 1 0 1 0 0 0 0 0

(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

Номер структурного підрозділу

_____|1

Найменування структурного підрозділу

Вид економічної діяльності структурного підрозділу

Дистиляція, ректифікація та змішування спиртних напоїв

Код виду економічної діяльності за КВЕД структурного підрозділу

1 1 . 0 1

(код виду економічної діяльності визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

Інформація щодо відсутності даних

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - V

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

Розділ I. Кількість штатних працівників

осіб (у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	11	6
Кількість звільнених штатних працівників	3040	10	9
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	10	9
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	167	93
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	2	2
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	3	2

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

тис.грн (у одному десятковому знаку)

Назва показників	Код рядка	Усього
A	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	5 366,0
Фонд основної заробітної плати	5020	3 419,5
Фонд додаткової заробітної плати	5030	1 920,1
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	1 323,4
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	270,2
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	26,4
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	326,5

Розділ IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (у одному десятковому знаку)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	91	3 052,0	33813
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030		-	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	X

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	641
збиток	2295	(24 786)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	(154)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	487
збиток	2355	(24 786)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(24 786)	487

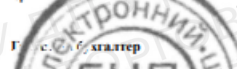
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	176 414	110 414
Витрати на оплату праці	2505	52 273	46 500
Відрахування на соціальні заходи	2510	10 026	8 941
Амортизація	2515	4 482	5 190
Інші операційні витрати	2520	31 345	22 371
Разом	2550	274 540	193 416

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

Керівник



Г. С. С. Халтер

ЕП Власенко
Степан ІгоревичЕП Пшенична
Ольга Францівна

ВЛАСЕНКО ОЛЕГ ІГОРЕВИЧ

ПШЕНИЧНА ОЛЬГА ФРАНЦІВНА

Підприємство Державне підприємство "Житомирський лікеро-горілчаний завод" за ЄДРПОУ

Дата (рік, місяць, число)

КОД		
2023	01	01
00375504		

(найменування)

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

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	181 462	257 378
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(138 314)	(226 772)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	43 148	30 606
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	1 075	2 288
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(20 989)	(21 933)
Витрати на збут	2150	(16 493)	(29 177)
Інші операційні витрати	2180	(11 509)	(4 007)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(4 768)	(22 223)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	673
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(2 926)	(3 236)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:		
прибуток	2290	-
збиток	2295	(7 694)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-
Чистий фінансовий результат:		
прибуток	2350	-
збиток	2355	(7 694)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

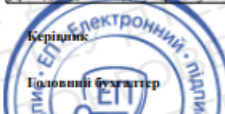
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(7 694)	(24 786)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	123 782	176 414
Витрати на оплату праці	2505	38 380	52 273
Відрахування на соціальні заходи	2510	7 521	10 026
Амортизація	2515	4 252	4 482
Інші операційні витрати	2520	15 036	31 345
Разом	2550	188 971	274 540

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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



ЕП Власенко
Олег Ігоревич

ВЛАСЕНКО ОЛЕГ ІГОРЕВИЧ

ЕП Пшенична
Ольга Францівна

ПШЕНИЧНА ОЛЬГА ФРАНЦІВНА