

Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Кваліфікаційна робота магістра

на тему: **«Удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу підприємства (на матеріалах Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»)»**

Виконав: здобувач другого рівня вищої освіти,
групи 601-ЕП

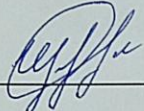
Спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля
та біржова діяльність»

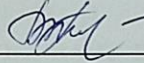
Щербак М.С.

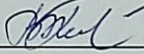
Керівник: Васюта В.Б.

Рецензент: Свічкарь В.А.

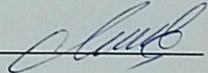
Консультанти:

Здобувач 18 . 01 . 2024 р.  Щербак М.С.

Керівник роботи 19 . 01 . 2024 р.  Васюта В.Б.

Нормоконтроль 19 . 01 . 2024 р.  Васюта В.Б.

Допустити до захисту

Завідувачка кафедри 19 . 01 . 2024 р.  Чижевська М.Б.

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Рівень вищої освіти другий

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва та маркетингу

М.Б. Чижевська
"30" жовтня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Щербак Максим Сергійович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу підприємства (на матеріалах Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»)

керівник роботи Васюта В.Б., к.т.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затвержені наказом закладу вищої освіти від 04.09.2023 року № 986-ф,а

2. Строк подання здобувачем роботи 12.01.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавство України, навчальна, наукова, довідкова та методична література, фахові періодичні видання, інформаційні ресурси, установчі документи підприємства, фінансова, оперативна та статистична звітність підприємства

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити) Розділ 1. Теоретико-методичні основи планування та використання фонду оплати праці на підприємстві. Розділ 2. Організаційно-економічна та господарська діяльність Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП». Розділ 3. Удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

5. Перелік графічного матеріалу: Ілюстративний матеріал у кількості 21 аркушів представлений у Додатку Г

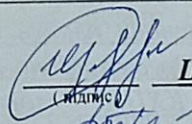
6. Консультанти розділів роботи

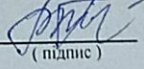
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 30.10.2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретико-методологічна частина	30.10–12.11.23	
2	Аналітична частина	13.11–03.12.23	
3	Проектна частина	04.12–24.12.23	
4	Виготовлення ілюстративного матеріалу, рецензування, перевірка на плагіат, підготовка до захисту	25.12–21.01.24	
5	Захист	22.01–26.01.24	

Здобувач  **Щербак М.С.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи  **Васюта В.Б.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Примітки:
 10. Форму призначено для видачі завдання здобувачу на виконання кваліфікаційної роботи і контролю за ходом роботи з боку кафедри і декана факультету (завідувача відділення).
 11. Розробляється керівником кваліфікаційної роботи. Видається кафедрою.
 12. Формат бланка А4 (210 × 297 мм), 2 сторінки.

РЕФЕРАТ

Щербак М.С. Удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу підприємства (на матеріалах Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»). Кваліфікаційна робота на здобуття другого рівня вищої освіти «магістр» за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», Полтава, 2024.

Робота містить 228 сторінок, 30 таблиць, 38 рисунки, 81 найменувань використаної літератури, 4 додатки.

Мета кваліфікаційної роботи магістра – удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Об'єктом дослідження є фонд оплати праці та господарська діяльність Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних і практичних аспектів удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Відповідно до поставленої мети у роботі було вирішено наступні завдання: вивчено теоретичні та методичні основи планування та використання фонду оплати праці на підприємстві; проведено аналіз діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»; розроблено заходи щодо вдосконалення системи формування та використання фонду оплати праці на товаристві. Одержані результати можуть бути використані у практичній діяльності товариства.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, планування фонду оплати праці; використання витрат на оплату праці, зарплатовіддача, рентабельність заробітної плати.

ABSTRACT

Shcherbak M.S. Improvement of the system of planning and use of the remuneration fund of the company's personnel (based on the materials of the Branch of JSC DPZKU "Kobelyatskyi KHP"). Typescript. Qualifying work of the master for obtaining the second level of higher education in the specialty 076 "Entrepreneurship, trade and exchange activities" – National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, 2024.

The work contains 228 pages, 30 table, 38 Figure, 81 Positions of references, 4 applications.

The purpose of the master's qualification work is to improve the system of planning and use of the salary fund of the staff of the JSC DPZKU Branch "Kobelyatskyi KHP".

The object of the research is the labor remuneration fund and economic activity of the JSC DPZKU Branch "Kobelyatskyi KHP".

The subject of the research is a set of theoretical, methodological and practical aspects of improving the system of planning and use of the personnel remuneration fund of the Branch of JSC DPZKU "Kobelyatskyi KHP".

In accordance with the set goal, the following tasks were solved in the work: the theoretical and methodical bases of planning and use of the wage fund at the enterprise were studied; an analysis of the activities of the JSC DPZKU Branch "Kobelyatskyi KHP" was carried out; measures have been developed to improve the system of formation and use of the wage fund at the company. The obtained results can be used in the practical activities of the society.

Keywords: salary, wage fund, basic wage, additional wage, planning of wage fund; use of labor costs, salary returns, profitability of wages.

ЗМІСТ

Вступ.....	7
Розділ 1. Теоретико-методичні основи планування та використання фонду оплати праці на підприємстві	9
1.1. Склад та структура фонду оплати праці на підприємстві.....	9
1.2. Методика планування та аналізу фонду оплати праці на підприємстві.....	21
1.3 Система показників оцінювання ефективності планування та використання фонду оплати праці персоналу підприємства.....	31
Розділ 2. Організаційно-економічна та господарська діяльність Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».....	37
2.1 Аналіз зовнішнього середовища діяльності Філії.....	37
2.2. Організаційно-правові основи діяльності підприємства....	46
2.3. Аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».....	57
Розділ 3. Удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».....	80
3.1. Аналіз ефективності планування та використання фонду оплати праці на Філії.....	80
3.2. Основні напрями підвищення ефективності планування та використання фонду оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».....	92
Висновки та пропозиції.....	102
Список використаних джерел.....	108
Додаток А. Бухгалтерська та статистична звітність за 2019 рік	117
Додаток Б. Бухгалтерська та статистична звітність за 2020 рік	145
Додаток В. Бухгалтерська та статистична звітність за 2021 рік	172
Додаток Г. Ілюстративний матеріал	206

ВСТУП

Винагорода за працю грає ключову роль у функціонуванні економічної системи в цілому. Її основне завдання – стимулювати продуктивність праці, забезпечити відтворення робочої сили та вирішення соціальних потреб суспільства.

Низький рівень заробітної плати не мотивує працівників до покращення трудових показників.

Вчені, такі як І. Бондар, М. Волгін, Ю. Фокін, А. Колот, Е. Лібанова, А. Чухно, Р. Яковлев, Г. Ярошенко та інші, досліджували різні аспекти планування витрат на оплату праці працівників підприємств різних форм власності. Серед визначених вчених, таких як А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майєр, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Майо та інші, було внесено значний внесок у вивчення проблем регулювання оплати праці.

При розробці шляхів вдосконалення планування витрат на оплату праці на підприємствах необхідно враховувати організаційно-правові аспекти функціонування підприємства, аналізувати економічні та фінансові показники його діяльності, а також існуючу систему планування витрат на оплату праці на підприємстві.

Особливо важливо приділяти увагу постійному вивченню зарубіжного досвіду, аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах та пошуку шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки з використанням зарубіжного досвіду

Використання неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зменшення продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни та виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, що негативно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Мета кваліфікаційної роботи магістра – удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ

«Кобеляцький КХП».

Об'єктом дослідження є фонд оплати праці та господарська діяльність Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних і практичних аспектів удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Основними завданнями виконання кваліфікаційної роботи магістра є :

- вивчити сутність заробітної плати як соціально-економічної та правової категорії;
- розглянути склад та структуру фонду оплати праці на підприємстві;
- вивчити принципи та методи планування фонду оплати праці персоналу;
- дослідити стан зовнішнього середовища діяльності підприємства;
- розглянути організаційно-правові основи функціонування Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»;
- провести аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності підприємства;
- провести аналіз ефективності планування та використання фонду оплати праці на підприємстві та визначити основні напрями підвищення.

Дослідження, проведені в даній роботі, висновки та пропозиції, ґрунтуються на практичному аналізі роботи Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» і можуть бути запропоновані для впровадження на даному підприємстві.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Склад та структура фонду оплати праці на підприємстві

У науковій літературі ведуться обговорення щодо сутності заробітної плати, обґрунтування принципів її організації.

Під оплатою праці розуміють систему відносин, пов'язаних із забезпеченням роботодавцем виплат працівникам за їх працю згідно із законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами та трудовими договорами. «Заробітна плата» як економічна категорія відповідає правовій категорії «оплата праці» [52].

Заробітна плата є складною економічною категорією.

Розрізняють види заробітної плати:

- номінальну;
- реальну.

Номінальна заробітна плата – це така, яку фактично отримує працівник за виконану ним роботу. Реальна – це заробітна плата, яка показує купівельну спроможність, тобто скільки товарів може придбати працівник за отриману фактичну (номінальну) зарплату.

Існує багато трактувань терміну заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників (табл. 1.1).

Так, у словнику-довіднику з питань заробітної плати, виданому в середині 80-х років, читаємо: «Заробітна плата — виражена в грошах частка робітників і службовців у фонді індивідуального споживання національного доходу, становить основну форму необхідного продукту і розподіляється відповідно до кількості і якості витраченої ними праці в суспільному виробництві».

Таблиця 1.1 – Підходи науковців щодо визначення поняття «заробітна плата»

Автор	Визначення
Закон «Про оплату праці»	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
Брезицька К.Ф.	Заробітна плата - це плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Бугинець Ф.Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
Васильчак С.В.	Заробітна плата - це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.
Дубовська О.В..	Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці.
Золотогоров В.Г.	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік).
Калина А.В.	Заробітна плата - це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.
Колот А.М.	Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.
Жидовська Н.М.	Заробітна плата - це будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані.
Мочерний С.В.	Заробітна плата - це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили.
Пашуга Н.	Заробітна плата - це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не доход, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільне необхідному рівні.
Петрова І.Л.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Усач В.Б.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Швець Л.П.	Заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
Яременко Л.М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.

Підходи науковців щодо визначення терміну «заробітна плата» неоднозначні. Розглянемо її з декількох позицій (рис. 1.1).

з позиції підприємця	→	по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, є мотиваційним чинником
з позиції працівника	→	є основним джерелом доходу і, як наслідок, ознакою підвищення рівня життя
як елемент ринку праці	→	її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування»
як економічну категорію	→	відображає стосунки роботодавця і найманого працівника

Рисунок 1.1 – Основні позиції для формування підходів науковців щодо визначення терміну «заробітна плата»

Існують два підходи до розуміння сутності заробітної плати:

- Згідно з однією концепцією, заробітна плата виникає внаслідок розподілу доданої вартості за працею. Це означає, що зарплата є грошовим еквівалентом частки трудового внеску працівника у кінцевий спільний результат праці.

- Інший підхід вважає, що заробітна плата виникає внаслідок розподілу доданої вартості за вартістю робочої сили. Іншими словами, її величина відповідає ціні продуктів, необхідних для відтворення саме цієї робочої сили [41].

Теорія фонду заробітної плати Дж.С.Мілла, яка є дедуктивною за своєю суттю, базується на твердженні, що розмір заробітної плати в будь-якій країні в

конкретний час визначається двома факторами: обсягом коштів, виділених для виплати заробітної плати і кількістю працюючих.

Основні недоліки у теорії фонду заробітної плати проявляються в відсутності конкретного визначення зв'язку між розміром фонду та продуктивністю праці, відношенням фонду до мінімальної заробітної плати, необхідної для забезпечення відтворення робочої сили [25].

Заробітна плата, яка розглядається як складова ринку праці, функціонує як ціна робочої сили, а також є складовою витрат на виробництво, включаючи себе у вартість продукції, робіт (послуг) на конкретному підприємстві [26]. Згідно з вітчизняним законодавством заробітна плата є винагородою, обчисленою переважно у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [41].

Важливо відзначити, що як у правовій літературі, так і в законодавстві України, терміни "оплата праці" і "заробітна плата" використовуються для визначення грошової винагороди працівникам. Обидва терміни розглядаються як синоніми, що підтверджується аналізом Закону "Про оплату праці" та відповідного розділу в Кодексі Законів про Працю України. Обидва правових акти називаються "оплата праці", але надають визначення поняття заробітної плати.

У наукових працях традиційно використовується термін "заробітна плата". Водночас, поняття "оплата праці" розглядається як більш широке за своїм значенням, ніж "заробітна плата" [40].

З погляду правової категорії "заробітна плата" має свої характерні ознаки. Перш за все, це винагорода за виконання працівником трудових обов'язків, розмір якої залежить від складності, умов виконання, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата має гарантований характер, що впливає безпосередньо з Конституції України.

Сутність заробітної плати розкривається через її функції. У сучасній науковій літературі зустрічається велика кількість тлумачень функцій оплати праці. Різні автори досліджень з цього питання виокремлюють за основні різні

функції.

Аналіз результатів дослідження у цьому питанні дозволяє нам виділити основні чотири функції заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну.

Механізм реалізації функцій заробітної плати наведено на рисунку 1.2.

Заробітній платі властиві такі риси (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Характерні риси, властиві заробітній платі

Характерні риси заробітної плати	в умовах переходу до ринкової економіки складається нова система оплати праці;
	підпорядкування завдання інтенсивного типу розвитку економіки. Оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання зростання праці, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни
	забезпечення прямої та жорстокої залежності оплати праці від кінцевих результатів господарської діяльності трудових колективів
	оптимальне поєднання інтересів трудових колективів з загальнонародними
	усунення будь-якої «зрівнялівки» і верхньої межі в оплаті праці, що дає можливість послідовніше здійснювати принцип соціальної справедливості
	посилення зацікавленості працівників у використанні робіт меншим числом працюючих
	створення переваг в оплаті тим категоріям працівників, від яких залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу
	чіткість і доступність механізму нарахування заробітної плати, що сприяє розумінню широкими верстами працівників у зв'язку оплати праці з результатами виробництва

Для роботодавця заробітна плата праця найманих робітників є одним із елементів затрат виробництва. Отже, заробітна плата може розглядатися як ціна праці, що відповідає вартості предметів споживання і послуг. Таким чином, заробітна плата, виконуючи свої функції забезпечує ефективність трудової діяльності персоналу підприємства. Для досягнення цієї мети необхідно на основі аналізу ефективності використання витрат на оплату праці складати програми з удосконалення системи організації оплати праці на підприємстві. Забезпечити економічну та соціальну ефективність цього процесу можна лише дотримуючись основних принципів планування та організації заробітної плати.

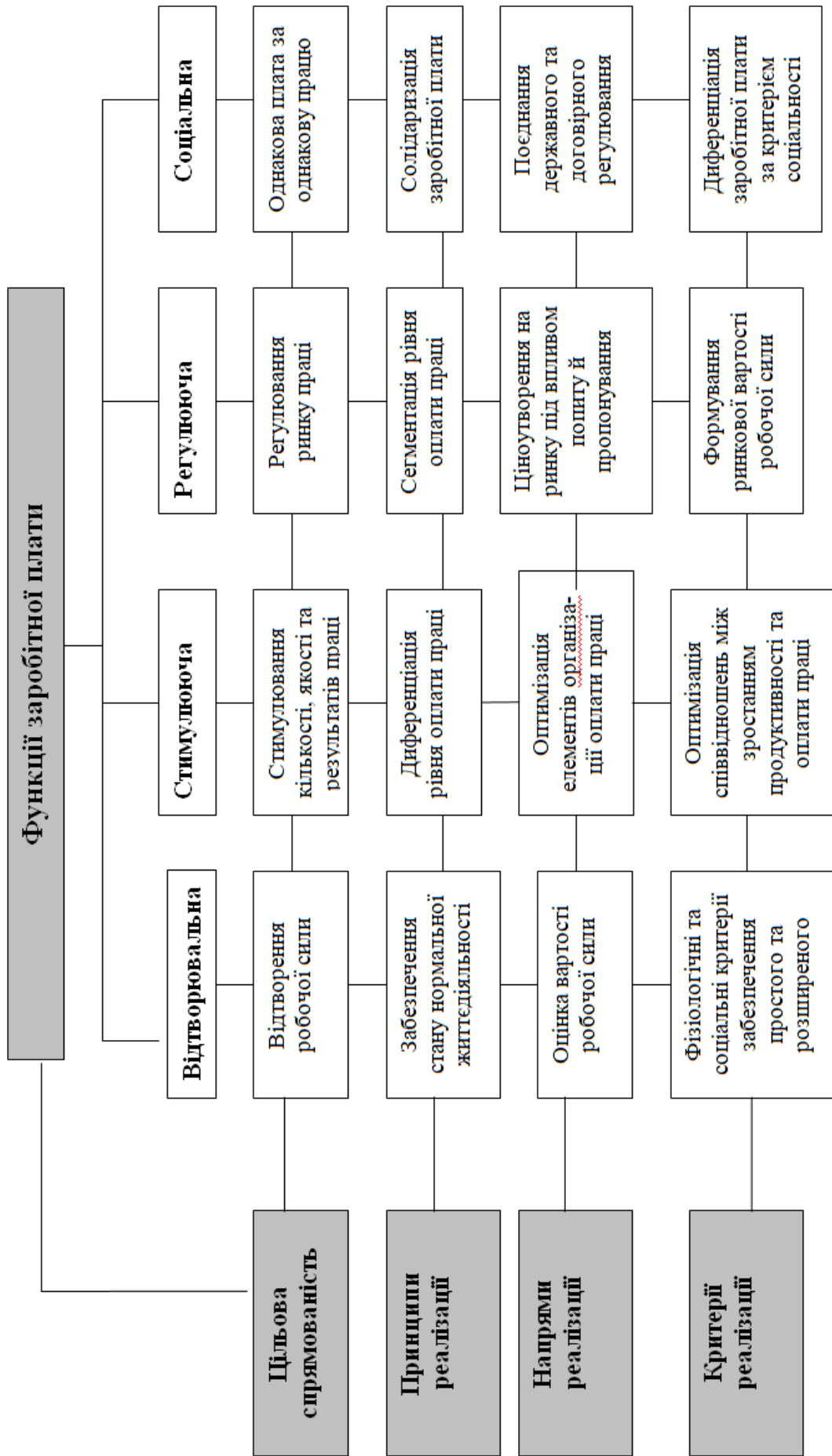


Рисунок 1.2 – Механізм реалізації функцій заробітної плати в економіці

Заробітна плата, як і будь-яка економічна категорія, має свою структуру [11]. Сума витрат на оплату праці визначається через розрахунок фонду оплати праці, який є ключовим економічним показником у господарській практиці, статистичній звітності та економічному аналізі. Заробітна плата складається з різних частин, таких як основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1.3) [19].

Складові елементи, що формують фонд оплати праці на підприємстві представлено на рисунку 1.3.

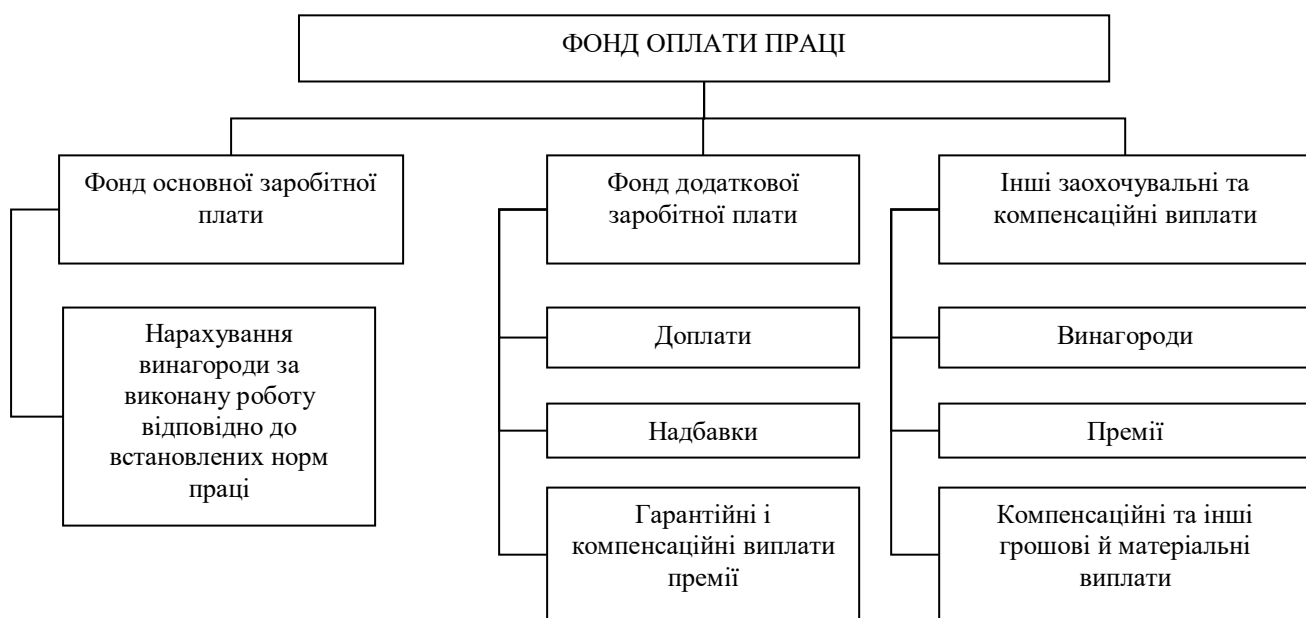


Рисунок 1.3 – Складові елементи, що формують фонд оплати праці на підприємстві

Більш детально склад фонду оплати праці відповідно «Інструкції зі статистики заробітної плати» проілюструє нам таблиця 1.3.

Таблиця 1.3 – Склад фонду оплати праці відповідно «Інструкції зі статистики заробітної плати»

Складові елементи	Витрати
Фонд основної заробітної плати	<ul style="list-style-type: none"> ➤ винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; ➤ суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництва, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановчої) винагороди, нарахованої на даному підприємстві; ➤ оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника; ➤ оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; ➤ оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення); ➤ вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці; ➤ оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт
Фонд додаткової заробітної плати	<ul style="list-style-type: none"> ➤ надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством; ➤ премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування; ➤ відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу); ➤ оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством; ➤ оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством; ➤ суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору) – місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств; ➤ суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників; ➤ суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати; ➤ вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їхньої оплати; ➤ витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного транспорту та міського електротранспорту; ➤ вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами; ➤ оплата за невідпрацьований час.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	<ul style="list-style-type: none"> ➤ нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках; ➤ винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер; ➤ матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом); ➤ виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.
--	--

Існують інші виплати, що не належать до фонду оплати праці (рис. 1.4)

Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці	
✓	внески підприємств на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
✓	допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування;
✓	оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації;
✓	соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми);
✓	одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію згідно з діючим законодавством та колективними договорами (включаючи грошову допомогу державним службовцям та науковим (науково-педагогічним) працівникам);
✓	суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
✓	витрати на відрядження: добові (у повному обсязі), вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення;
✓	надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер, у розмірах, визначених чинним законодавством;
✓	вартість виданого згідно з діючими нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу та інших засобів індивідуального захисту в разі невідачі їх адміністрацією;
✓	витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв);
✓	вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників;
✓	витрати на підготовку та перепідготовку кадрів;
✓	витрати на проведення культурно-освітніх і оздоровчих заходів та утримання громадських служб (крім оплати праці працівників, які їх обслуговують);
✓	матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання;
✓	доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями), а також доходи від здавання в оренду землі.

Рисунок 1.4 – Склад інших виплат, що не належать до фонду оплати праці

Джерелом утворення фонду оплати праці на підприємстві є:

а) фонд заробітної плати, що включається в собівартість продукції, основної і додаткової заробітної плати;

б) частина прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, для мотивуючих і компенсаційних виплат.

Розглянемо класифікацію витрат на оплату праці, що формують структуру фонду оплати праці персоналу підприємства в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Класифікація витрат на оплату праці, що формують структуру фонду оплати праці персоналу підприємства

Ознака класифікації	Види витрат на оплату праці
За статтями калькуляції собівартості	– основна заробітна плата; – додаткова заробітна плата та інші виплати працівникам; – відрахування на соціальні заходи
За можливістю віднесення на конкретний об'єкт калькуляції	– прямі; – непрямі
Залежно від динаміки обсягів реалізації продукції	– постійні; – змінні; – змішані
Залежно від центру відповідальності	– витрати на оплату праці в розрізі структурних підрозділів підприємства
За можливістю контролювання	– контрольовані; – неконтрольовані
За можливістю регулювання	– повністю регульовані; – частково регульовані; – слабо регульовані
Стосовно періоду	– витрати минулого періоду; – витрати поточного періоду; – витрати майбутніх періодів
З точки зору потреб аналізу	– планові; – фактичні

У підприємницькій сфері використовуються різноманітні пропорції між постійною та змінною часткою заробітної плати. Наприклад, при співвідношенні 50/50 виникає значний простір для стимулювання працівників. Такий підхід до мотивації можливий на етапі розвитку підприємства.

У випадку, коли співвідношення складає 75/25, частка змінної заробітної плати має обмежений вплив на мотивацію працівників, і в умовах значної інфляції втрачає свою стимулюючу ефективність [25].

Отже, важливо знайти оптимальне співвідношення компонентів фонду оплати праці для забезпечення справедливого відношення між кількістю та якістю праці працівників і сумою заробітної плати. При створенні структури фонду оплати праці важливо враховувати, що високий рівень:

- основної заробітної плати свідчить про те, що на підприємстві дотримуються політики стабільності і гарантованості оплати праці;
- додаткової заробітної плати вказує на те, що на підприємстві приділяється увага політиці підвищення ефективності витрат на оплату праці;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат свідчить про те, що стимулювання оплати праці орієнтовано на кінцеві результати діяльності підприємства [37].

Як стверджує політика оплати праці західних країн, структура фонду заробітної плати є ефективною при рівні основної заробітної платі у розмірі 80–85%.

Питома вага основної заробітної плати в Болгарії становить 80%, Данії – 85,6%, Великій Британії – 82,7%, Російській Федерації значення питомої ваги основної заробітної плати не відповідає оптимальному співвідношенню і складає 78%. Отже, структура витрат на оплату праці в Україні значно гірша порівняно з економічно розвиненими країнами. Досить низька питома вага прямих витрат на оплату праці в Україні свідчить про негативний вплив особливостей організації оплати праці та її ефективність [38].

Сутність складових фонду оплати праці працівників підприємства представлено на рисунку 1.5.

Показники структури фонду оплати праці можуть відображати:

- частку основної та допоміжної заробітної плати;
- частку фонду оплати праці за окремий календарний період;
- частку фонду оплати праці окремих категорій працюючих;
- частку фонду оплати праці окремих структурних підрозділів;
- частку витрат на оплату праці для визначення окремих завдань виробничої програми.

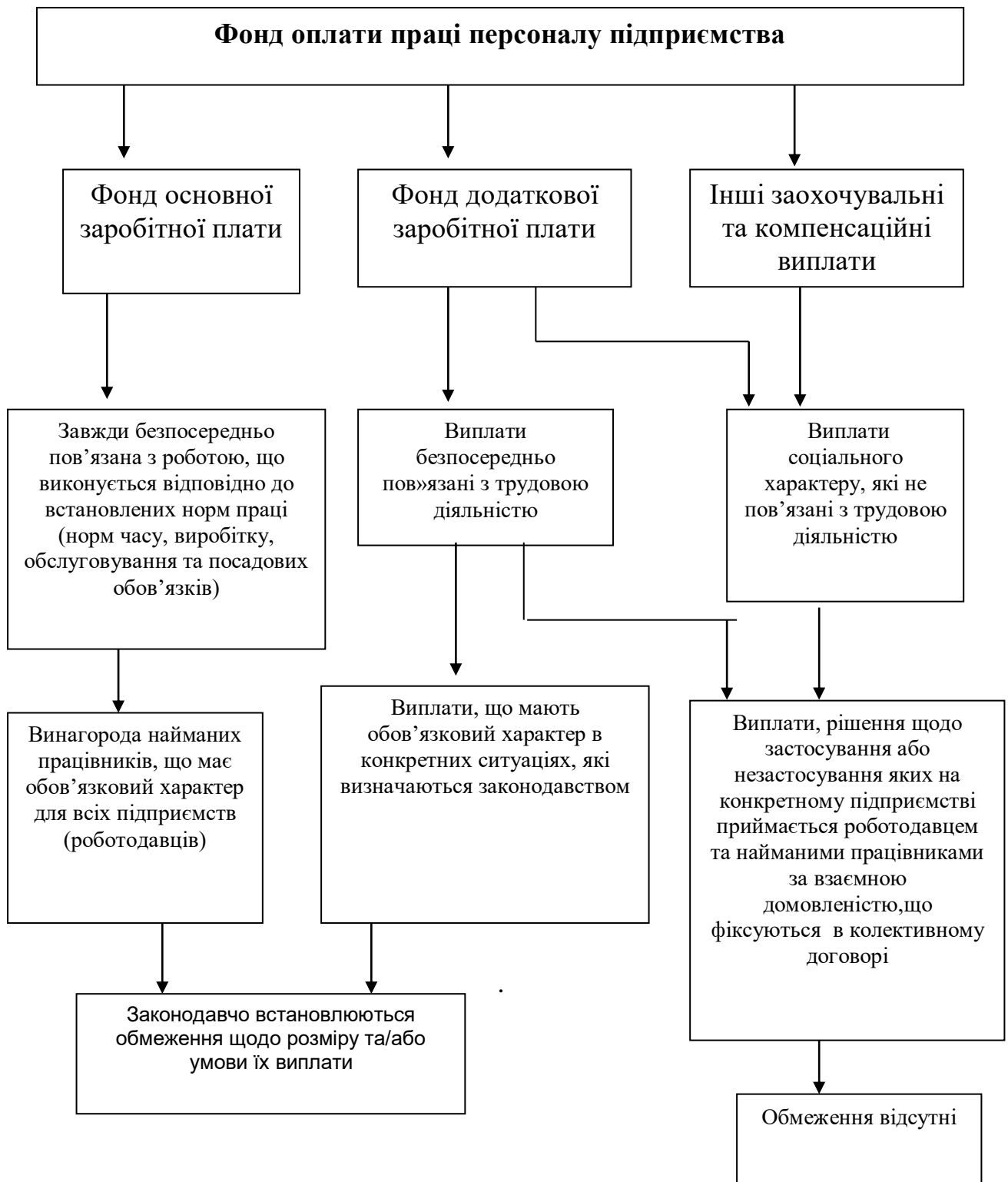


Рисунок 1.5 – Сутність складових фонду оплати праці працівників підприємства

Рівень витрат на оплату праці показує частку витрат на оплату праці у загальній сумі обсягу господарської діяльності.

Зростання рівня ФОП відображає екстенсивний шлях використання трудових ресурсів підприємства.

З метою формування раціональної структури фонду оплати праці необхідно визначити механізм утворення її елементів, а отже визначити форми і системи нарахування оплати праці різних видів.

1.2 Методика планування фонду оплати праці персоналу підприємства

Оплата праці є невід'ємною частиною соціально-трудових відносин на підприємстві. Фонд оплати праці на підприємствах формується переважно відповідно економічним досягненням трудового колективу.

На рисунку 1.6 представлено основні принципи формування фонду оплати праці на промислових підприємствах (рис. 1.6) [61]:

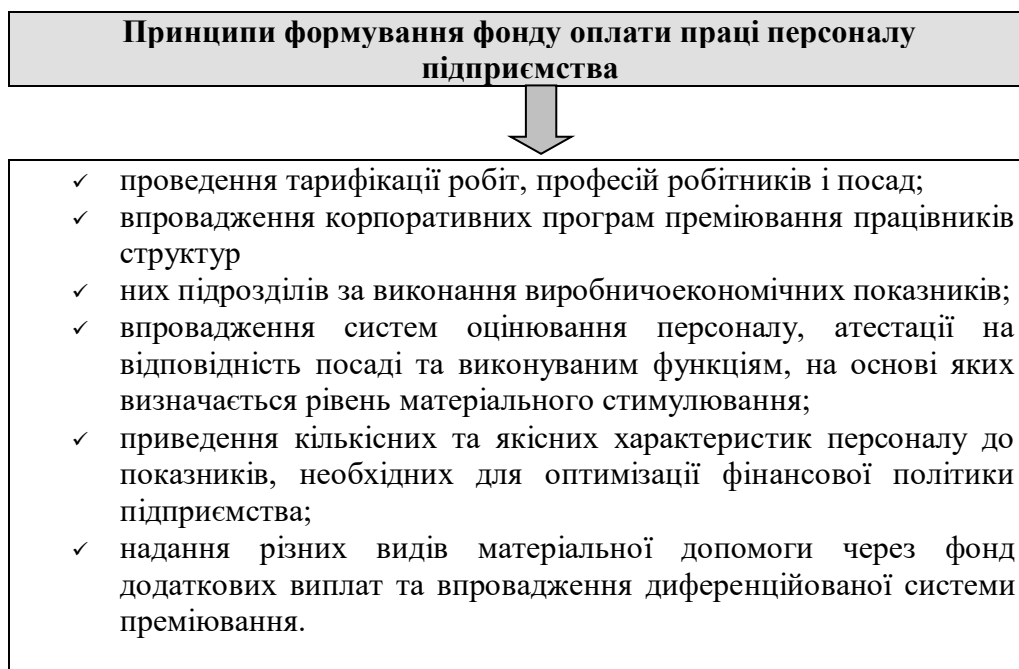


Рисунок 1.6 – Принципи формування фонду оплати праці персоналу підприємства

Отже, формування фонду оплати праці на підприємствах відбувається під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, серед яких головну роль відіграють такі (рис. 1.7).

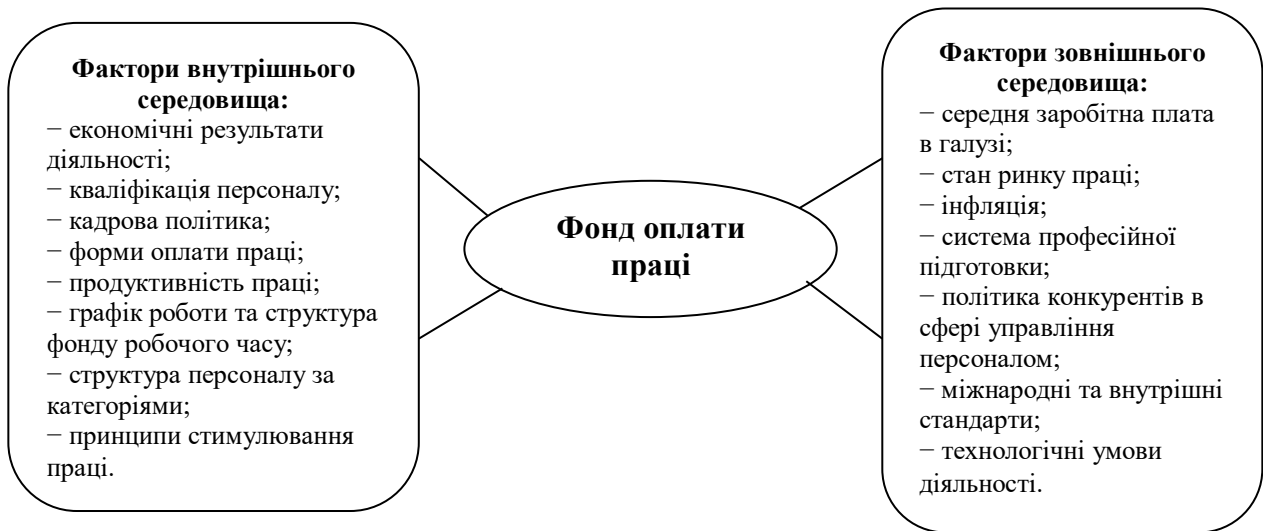
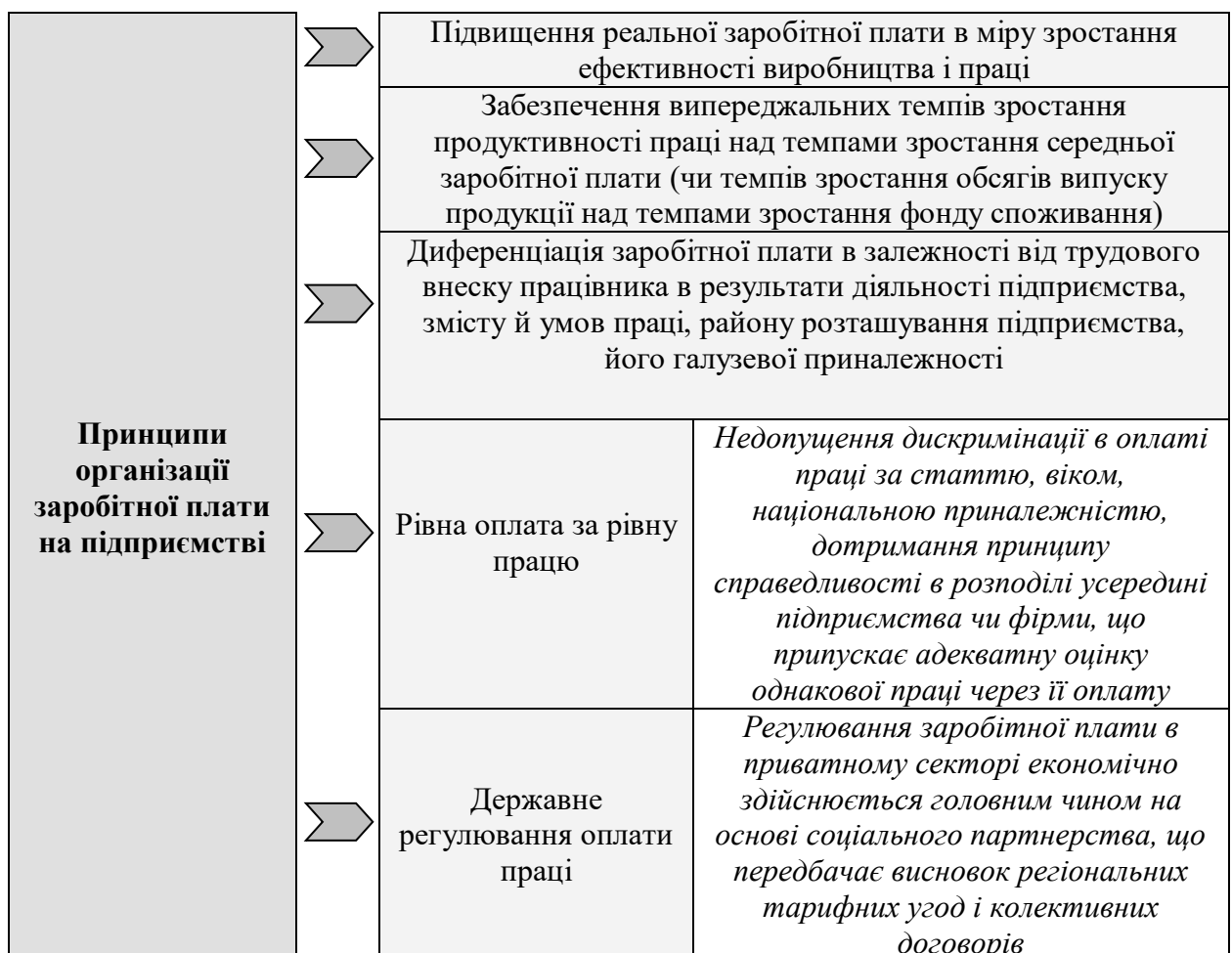


Рисунок 1.7 – Фактори формування фонду оплати праці персоналу промислових підприємств [51]

Нові підходи до організації заробітної плати повинні спиратися на чітку систему основоположних принципів, що забезпечить ефективність даного процесу (рис. 1.8).



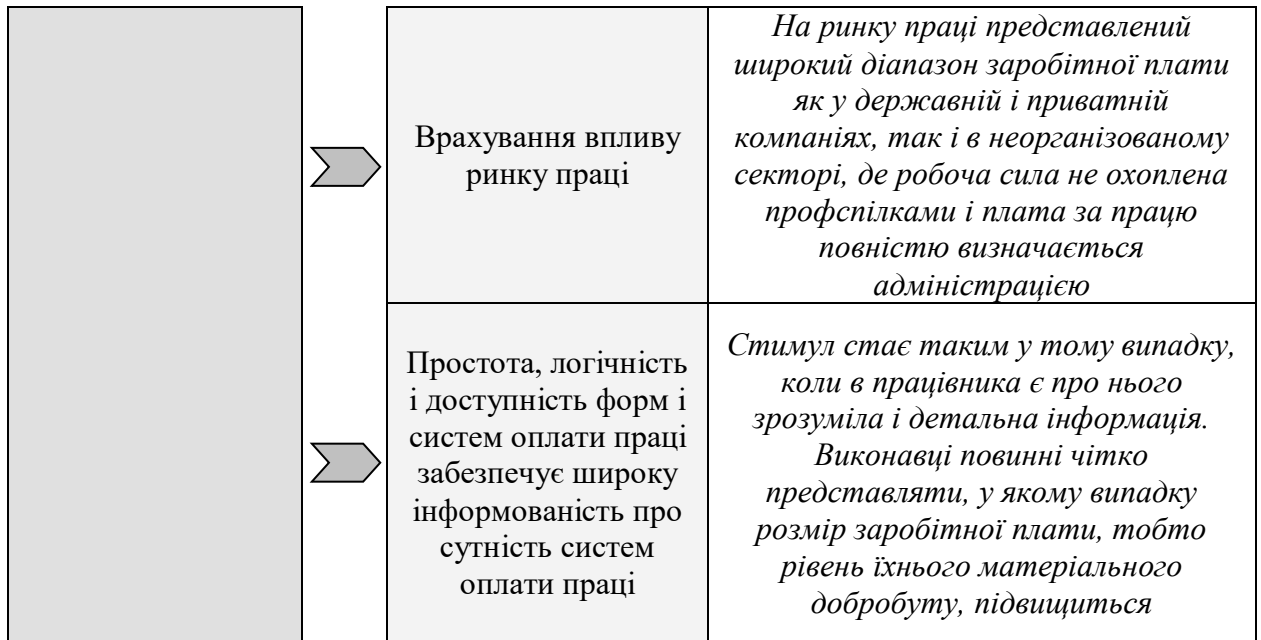


Рисунок 1.8 – Основні принципи реалізації функцій заробітної плати

Покращення системи планування витрат на оплату праці на підприємстві реалізується через впровадження ефективного механізму мотивації, що базується на таких принципах (рис. 1.9).

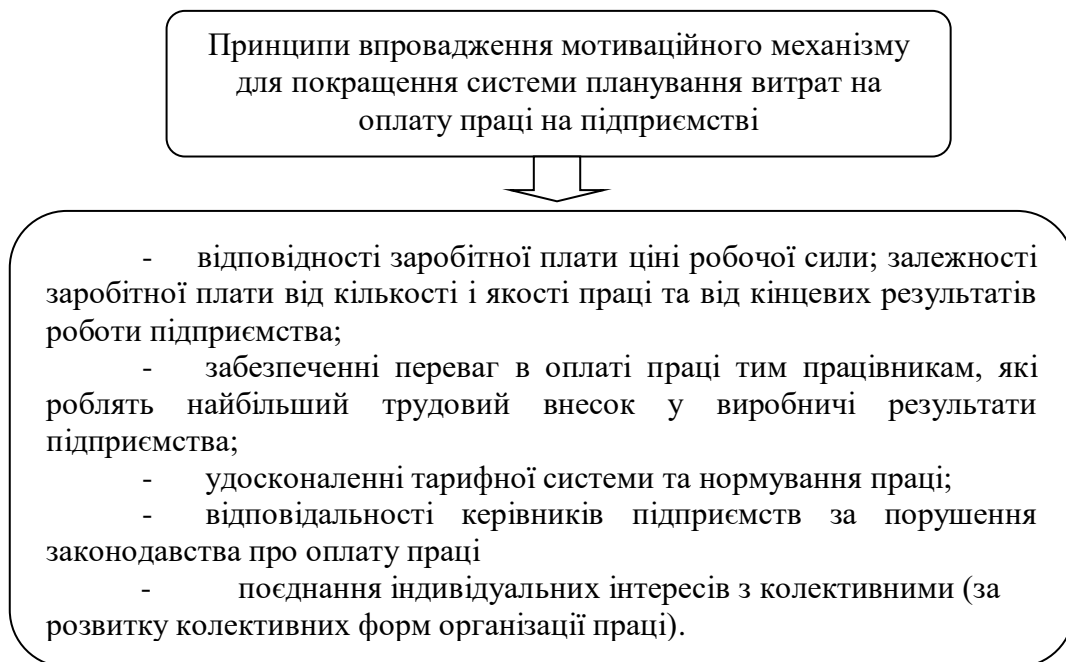


Рисунок 1.9 – Принципи впровадження мотиваційного механізму для покращення системи планування витрат на оплату праці на підприємстві

Покращення системи планування витрат на оплату праці призводить до підвищення її мотивації та продуктивності, що впливає на кінцеві результати роботи. Однак виклик у покращенні полягає у необхідності здійснення змін в оплаті праці на основі нормування праці.

На більшості сучасних підприємств система планування витрат на оплату праці має численні недоліки (рис. 1.10).

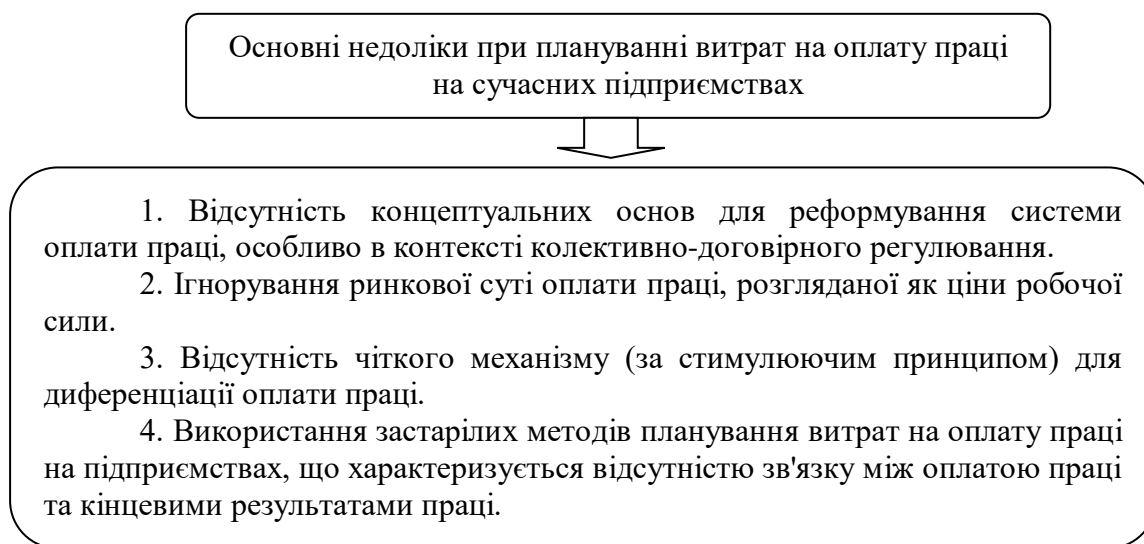


Рисунок 1.10 – Основні недоліки при плануванні витрат на оплату праці на сучасних підприємствах

Суть завдання системи планування витрат на оплату праці на підприємстві представлено на рисунку 1.11 [60]:

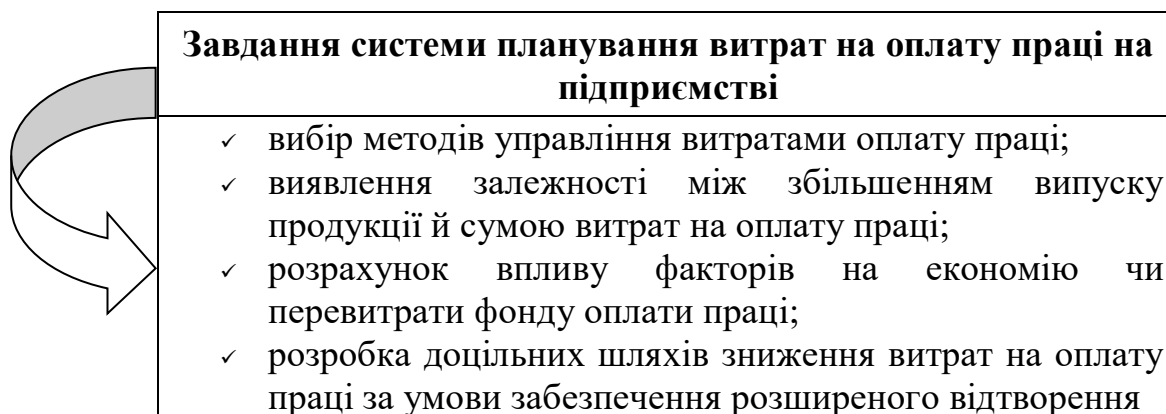


Рисунок 1.11 – Завдання системи планування витрат на оплату праці на підприємстві

Внаслідок переходу до ринкової економіки зазначено значущі зміни в уявленнях щодо сутності оплати праці та механізмів стимулювання. Підприємства почали розробляти конкретні форми та системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості власного виробництва і конкурентне положення на ринку.

Планування заробітної плати на підприємстві передбачає планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати [61].

Плановий фонд оплати праці представляє собою загальну суму коштів, яка призначена для оплати праці працівників у планованому періоді. Цей плановий фонд повинен мати відповідний обґрунтований розподіл як за кількісними, так і за якісними показниками персоналу.

Він має враховувати плановий обсяг виробництва, вимоги до якості продукції, її матеріаломісткість, енергоємність та трудомісткість, а також необхідність розвитку персоналу та інше.

Для забезпечення планування та проведення аналізу ефективності використання фонду оплати праці, його поділяють за різними характеристиками. Залежно від одиниці виміру, за якою розраховується фонд оплати праці виокремлюють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд оплати праці.

За часом формування розрізняють плановий та фактичний фонди заробітної плати.

Для розрахунків планових фондів оплати праці існують різні методи (рис. 1.12).

Виділяється планування фонду оплати праці за нормативами та детальне планування фонду оплати праці за його структурними елементами. Нормативне планування визначає розмір розрахункового фонду оплати праці на основі базового фонду оплати, утвореного у попередньому році, з врахуванням фактичних фінансових можливостей та нормативу його зростання.



Рисунок 1.12 – Методи планування фонду оплати праці

Особливо складним є планування фонду оплати праці працівників. Цей процес включає напрямки планування годинного, денного і місячного (квартального, річного) фондів. Годинний фонд охоплює всі види оплат за фактично відпрацьований час, включаючи тарифні ставки, відрядні розцінки, премії, доплати за умови праці, інтенсивність праці, роботу в нічний час та інші.

Денний фонд включає, крім годинного фонду, додаткові виплати, такі як доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування дітей.

Місячний (квартальний, річний) фонд враховує денний фонд, а також оплату відпусток, часу виконання державних і громадських обов'язків, доплати за вислугу років і вихідну допомогу, заробітну плату відряджених працівників.

Процес формування і планування фонду оплати праці відображений на рисунку 1.13.

В сучасних умовах господарювання оплата праці становить складне соціально-економічне явище та є ключовим фактором у багаторівневому економічному управлінні. Від ефективності використання витрат на оплату праці залежить успішне виконання функцій заробітної плати та взагалі ефективність економічної діяльності.



Рисунок 1.13 – Процес формування і планування фонду оплати праці персоналу підприємства

Необхідність вивчення ефективності заробітної плати обумовлена, передусім, розвитком підприємництва та зростанням ринкових відносин. З підвищенням ефективності заробітної плати можна робити висновки не лише щодо її стимулюючої ролі, але й інших функцій, таких як відтворювальна, соціальна та регулююча [61].

У контексті конкурентного середовища змінюється значення трудових показників у плануванні, і висувуються нові показники. На ринку важливо не тільки те, яким чином складається фонд заробітної плати чи яка середня зарплата, але й те, скільки праці витрачено на виробництво одиниці продукції. Це порівнюється з показниками конкурентів.

При плануванні праці приділяється пріоритетне значення не чисельності персоналу, фонду заробітної плати чи середньої заробітної плати, але величині витрат на персонал у співвідношенні з одиницею продукції.

Підприємствам надається можливість самостійного вибору методів визначення фонду заробітної плати працівників та його розподілу між структурними підрозділами. Підприємства повинні мати власні фонди заробітної плати та прагнути до ефективного їх використання, спрямовуючи зусилля на зменшення витрат.

Політика та практика оплати праці напряду впливають на життєві та конкурентні можливості підприємства, формуючи стратегії залучення, утримання та мотивації персоналу [57].

Суттєвим елементом в системі планування витрат на оплату праці на підприємстві є проведення їх аналізу. Головною метою такого аналізу є оцінка правильності застосування різних форм та систем оплати праці, ефективності введеної системи матеріального стимулювання та виявлення нераціональних витрат на оплату праці, які потребують удосконалення чи ліквідації.

Завдання аналізу витрат на оплату праці та ефективності системи планування включає в себе дослідження використання фонду оплати праці та виявлення причин відхилення фактичних витрат від планових показників. Це охоплює порівняння темпів зростання середньої заробітної плати працівника і темпів підвищення його продуктивності праці, а також визначення причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників. Окрім того, аналіз передбачає розробку заходів щодо поліпшення використання фонду оплати праці для окремих категорій працівників [52].

В процесі аналізу використання фонду заробітної плати необхідно порівнювати фактичний фонд заробітної плати з плановим. Надмірне перевищення фактичного фонду заробітної плати над плановим є небажаним, оскільки може призвести до збільшення загальних витрат на виробництво, собівартості одиниці продукції і, як наслідок, призвести до зменшення загального обсягу прибутку підприємства.

Всі витрати на оплату праці, які були нараховані на підприємстві протягом звітного періоду та є обов'язковими для виплати виробничому персоналу, керівникам, спеціалістам та службовцям, включеним до облікового складу підприємства включаються до фактичного фонду оплати праці включаються. Ці виплати включають всі джерела, з яких було чи буде здійснено ці платежі. Крім того, до фактичного фонду оплати праці входять окремі виплати особам, які не включені до облікового складу.

Під час порівняння фактичного фонду оплати праці з плановим фондом важливо здійснити корекцію останнього з урахуванням рівня виконання плану виробництва продукції [49].

Аналіз праць вчених, що займалися питанням оплати праці на підприємствах, дозволив зробити висновок, що всі по різному трактують завдання аналізу оплати праці.

До основних завдань аналізу оплати праці можна віднести (рис. 1.14):

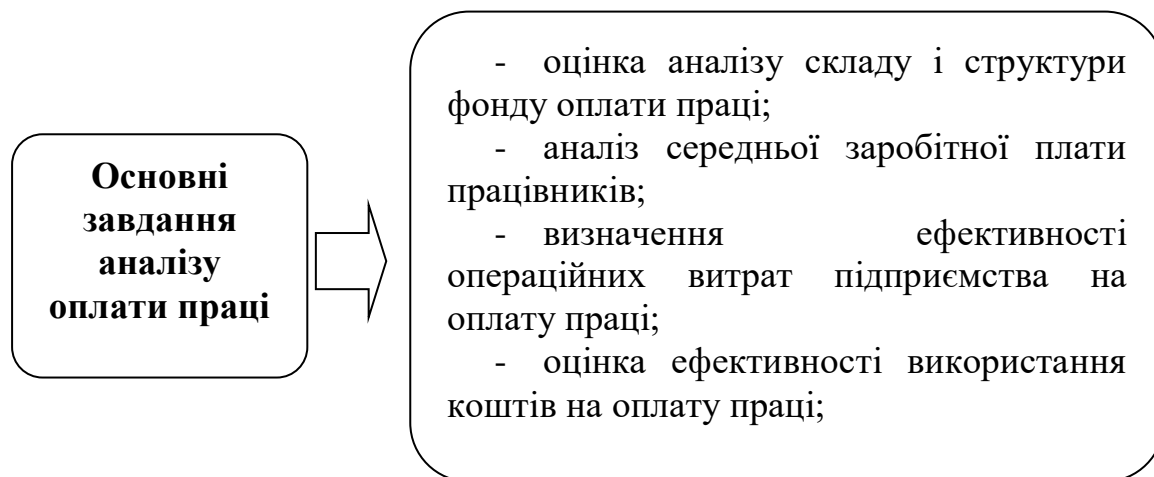


Рисунок 1.14 – Основні завдання аналізу оплати праці на підприємстві

Основним джерелом для аналізу системи оплати праці є облікова інформація, яка вирізняється своєю деталізацією та значним обсягом. Вона включає в себе широкий набір важливих елементів для аналізу оплати праці, зокрема: повний облік всіх господарських операцій, їх документацію та узагальнення у грошових виразниках.

Аналітична інформація, яка міститься у фінансовій, соціальній та

звітності до єдиного соціального фонду, є більш обґрунтованою та деталізованою, надаючи можливість отримати достовірні дані для проведення аналізу. Ефективність функціонування та соціальний розвиток підприємств забезпечуються формуванням індивідуальних та колективних матеріальних стимулів, причому оплата праці виступає основною формою їх реалізації.

Аналіз витрат на оплату праці передбачає оцінку планування та використання фонду оплати праці на підприємстві (рис.1.15).

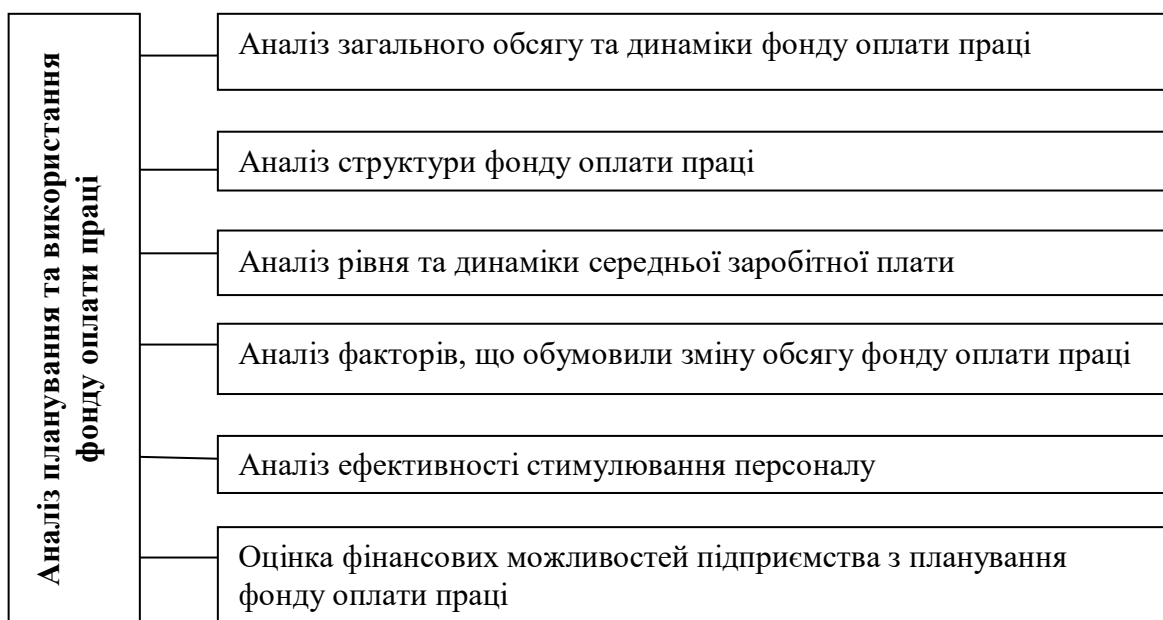


Рисунок 1.15 – Етапи проведення аналізу планування та використання фонду оплати праці [76]

Крім абсолютного розміру фонду оплати праці, його розмір може бути охарактеризовано відносними показниками, а саме:

- питомою вагою фонду оплати праці в поточних витратах підприємства;
- питомою вагою фонду оплати праці в доході підприємства;
- рівнем витрат на оплату праці, відсотків до обсягу реалізації.

Аналіз значення та змін перерахованих показників у порівнянні з попередніми періодами дозволяє визначити важливість (пріоритетність) управління матеріальним стимулюванням персоналу відносно інших завдань управління господарською діяльністю підприємства [46]. Витрати на оплату

праці виокремлюються від інших видів витрат підприємства.

З одного боку, витрати на оплату праці, як і всі інші види витрат, підприємство намагається знизити. Це обумовлено тим, що зростання витрат на оплату праці веде до підвищення собівартості продукції і, відповідно, до зменшення прибутку підприємства. З іншого боку, зростання витрат на оплату праці сприяє збільшенню відрахувань у державний бюджет та фонди загальнообов'язкового соціального страхування, а також покращує рівень доходів та якість життя населення країни. Оплата праці виконує функцію стимулювання працівників, підвищуючи витрати на оплату праці, що стимулює працівників до підвищення продуктивності праці. Висновки про ефективність використання фонду заробітної плати можуть бути зроблені на основі вивчення динаміки системи економічних показників ефективності витрат на оплату праці.

1.3. Система показників оцінювання ефективності планування та використання фонду оплати праці персоналу підприємства

На практиці, аналіз витрат на оплату праці сходить до оцінки формування та використання фонду заробітної плати. Загальноприйняте визначення ефективності витрат на оплату праці можна подати як відношення результату або ефекту (продукції підприємства) від трудової діяльності до виплаченої заробітної плати, призначеної для досягнення цього результату. Цей показник часто називають зарплатовіддачею. Такий підхід до оцінки ефективності дозволяє визначити ступінь раціональності витрат на заробітну плату при створенні суспільного продукту і оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб зростання заробітної плати відбувалося одночасно з поліпшенням виробничих показників [50].

Для оцінки та аналізу ефективності використання заробітної плати використовується система показників, які відображають організацію оплати праці. Ці показники відносяться до групи, яка оцінює ефективність

використання праці та трудових ресурсів [52].

Одними з найголовніших показників ефективності використання заробітної плати є:

1) зарплатомісткість продукції - відношення фонду оплати праці (Φ_{on}) до вартості виготовленої продукції (у гуртових цінах) за певний період ($ВП$)

$$З_m = \frac{\Phi_{on}}{ВП} \quad (1.1)$$

2) зарплатовіддача - обернена до зарплатомісткості. Відношення вартості виготовленої продукції ($ВП$) до фонду оплати праці (Φ_{on})

$$З_v = \frac{ВП}{\Phi_{on}} \quad (1.2)$$

3) питома вага витрат на заробітну плату у вартості виробленої продукції - відношення фонду оплати праці (Φ_{on}) з урахуванням відрахувань до вартості виготовленої продукції) за певний період ($ВП$)

$$ПВ_v = \frac{\Phi_{on} + \text{відр.}}{ВП} \quad (1.3)$$

4) Питома вага витрат на заробітну плату в собівартості виробленої продукції - відношення фонду оплати праці (Φ_{on}) до собівартості виробленої продукції (C)

$$ПВ_c = \frac{\Phi_{on}}{C} \quad (1.4)$$

5) Зарплаторентабельність - відношення прибутку (чистого прибутку) ($ПП$) до фонду оплати праці (Φ_{on})

$$Зр = \frac{ПР}{Фон} * 100 \quad (1.5)$$

Аналізуючи фонд заробітної плати, в першу чергу необхідно розрахувати абсолютне та відносне відхилення його фактичної величини від планової. Такі відхилення визначаються як в цілому по підприємству, так і по виробничих підрозділах та категоріях працівників. Відносні відхилення при цьому розраховуються як різниця між фактично нарахованою зарплатою і плановим фондом, скоригованим на коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції. Але слід зауважити, що такому корегуванню підлягає лише змінна частина фонду заробітної плати (зарплата робітників за відрядними розцінками, премії за виробничі результати, відпускні відповідно до частки змінної зарплати), яка змінюється пропорційно обсягам виробництва продукції. Тому при розрахунках відносного відхилення щодо фонду зарплати використовують поправочний коефіцієнт питомої ваги змінної зарплати у загальному фонді [52].

У ході аналізу необхідно з'ясувати, під впливом яких чинників сталися зміни фонду заробітної плати. Для цього окремо аналізують змінну та постійну частини фонду зарплати.

На змінну частину фонду зарплати впливають такі чинники: обсяг виробництва продукції, структура продукції, питома трудомісткість, рівень середньогодинної оплати праці. Розрахунок впливу цих чинників проводиться способом ланцюгових підстановок.

Постійна частина фонду оплати праці залежить від двох чинників: середньоспискової чисельності працівників-погодинників та середнього заробітку за аналізований період. Середній заробіток, у свою чергу, залежить від кількості відпрацьованих днів у середньому одним робітником за аналізований період, середньої тривалості робочого дня та середньогодинного заробітку.

Вплив цих чинників на зміну постійної частини фонду зарплати можна розрахувати способом абсолютних різниць. Наприклад, обсяг впливу зміни середньоспискової чисельності працівників-погодинників (кількісний чинник)

визначається як добуток відхилення за чисельністю та плановим середнім заробітком одного працівника за аналізований період. Вплив зміни середнього заробітку (якісний чинник) визначається як добуток відхилення за середнім заробітком та фактичною чисельністю працівників-погодинників.

Виходячи з цього способу, можна визначити вплив інших названих вище чинників на зміну постійної частини фонду зарплати:

- кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік;
- середньої тривалості робочого дня;
- середньогодинної зарплати одного працівника [32].

Насамперед визначаються склад і структура фонду оплати праці підприємства, динаміка цих показників. При цьому треба мати на увазі незіставність в умовах інфляції показників оплати праці за звітний і базовий періоди. Тому для досягнення зіставності фондів оплати праці в кожному з них необхідно за кожен місяць базового року витрачені суми скоригувати на індекс інфляції, що фактично склався у країні від певного місяця до відповідного місяця звітного року включно.

Використання фонду оплати праці на підприємстві неможливе без його раціонального планування. Планування заробітної плати потребує забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням середньої заробітної плати, що приведе до збільшення фонду накопичення і сприятиме зростанню матеріального добробуту працівників підприємства. Співвідношення темпів (I) визначають індексним методом.

$$I = \frac{I_{пп}}{I_{зп}} \quad (1.6)$$

де $I_{пп}$ - індекс продуктивності праці;

$I_{зп}$ - індекс оплати праці [40].

Загальна методика розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату умовно включає чотири

групи показників: пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності (рис.1.16) [33].

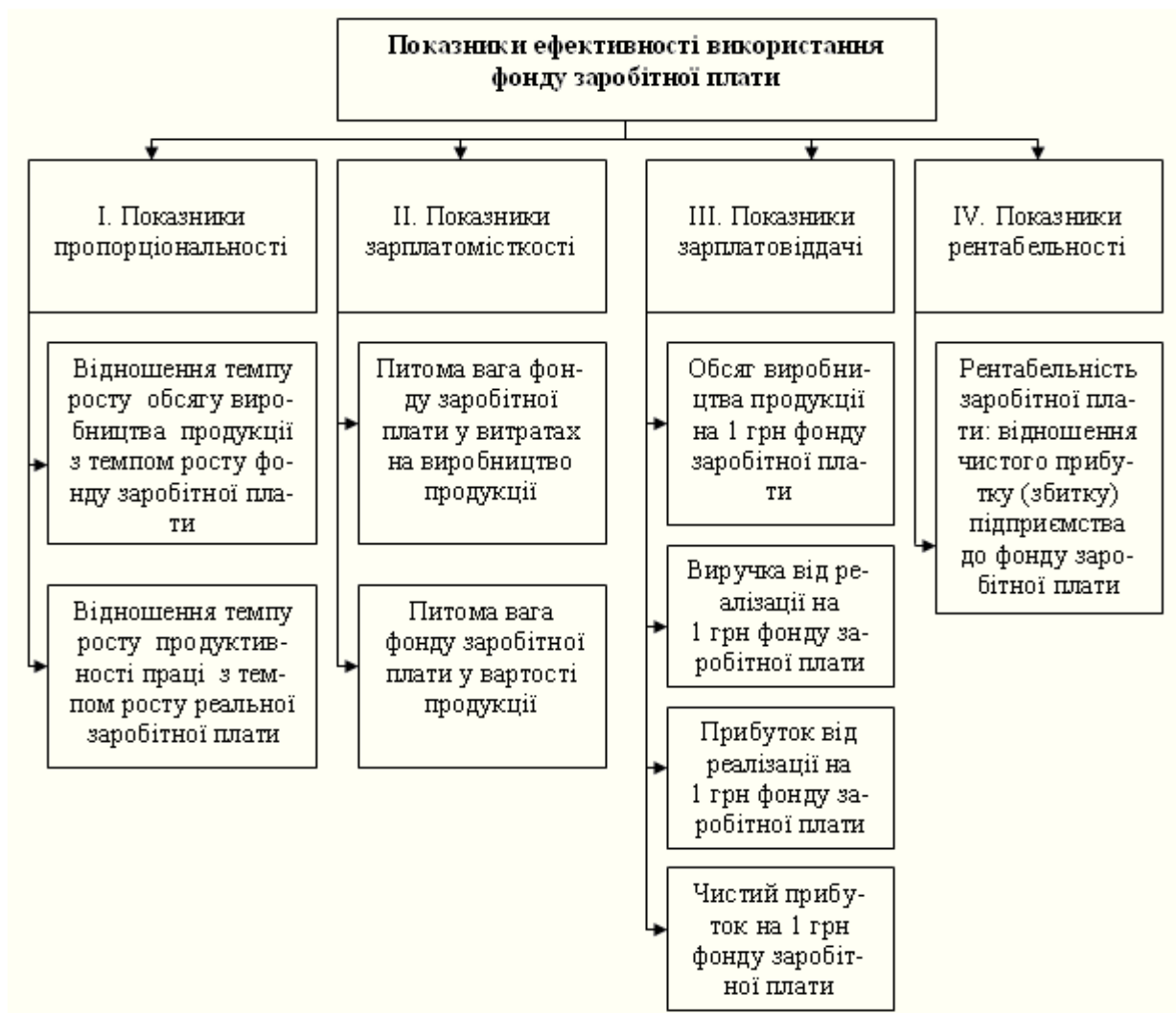


Рисунок 1.16 – Групування показників оцінки використання фонду оплати праці за загальноприйнятої методики

Використання неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зменшення продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни та виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, що негативно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Висновок до розділу 1.

Оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці, проте фінансові

можливості підприємства відіграють визначальну роль.

Однією з найважливіших проблем в організації заробітної плати є визначення механізму зацікавленості працівників, який забезпечить максимально тісний зв'язок їх заробітної плати з фактичним трудовим внеском. Традиційні системи оплати праці на основі тарифної системи, при їх раціональному застосуванні, дозволяють забезпечити такий зв'язок. Проте кожне підприємство має свої особливості, і система оплати праці повинна розроблятися з урахуванням цих особливостей. На кожному підприємстві можна розробити оптимальну схему нарахування заробітної плати, проте при цьому необхідно вирішити два основні завдання.

По-перше, кожна система має спрямовувати зусилля працівника на досягнення показників трудової діяльності, які забезпечать отримання необхідного роботодавцеві виробничого результату: випуску потрібної кількості конкурентоспроможної продукції з найменшими витратами.

По-друге, кожна система оплати повинна надавати працівникові можливість для реалізації його розумових і фізичних здібностей, дозволяти йому досягати повної самореалізації як особистості.

Особливо важливо приділяти увагу постійному вивченню зарубіжного досвіду, аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах та пошуку шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки з використанням зарубіжного досвіду.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ТА ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ФІЛІЇ АТ ДПЗКУ «КОБЕЛЯЦЬКИЙ КХП»

2.1. Аналіз зовнішнього середовища діяльності Філії

Україна є країною з великим потенціалом в агропромисловому секторі та значними перспективами для розвитку сільського господарства. Вона має сприятливі кліматичні умови та якісні земельні ресурси, що створює можливості для ефективного розвитку сільськогосподарського виробництва. Аграрний сектор є стратегічно важливою галуззю української економіки, яка гарантує продовольчу безпеку та незалежність країни. Враховуючи даліше відкриття для світового економічного простору, процеси глобалізації та лібералізації торгівлі, необхідна адаптація до нових та змінних умов, а також подальше вдосконалення аграрної політики.

Український аграрний сектор має великий виробничий потенціал, який значно перевищує внутрішні потреби. Він виступає як ключовий фактор для розвитку національної економіки та її успішної інтеграції в глобальний економічний простір. Збільшення доходів сільського населення, яке становить понад третину населення країни і зайняте у сільському господарстві, також має мультиплікативний ефект на розвиток інших галузей національної економіки. Аграрний сектор може виступати як каталізатор економічного зростання з одного боку, а з іншого - сприяти підвищенню доходів і стимулювати розвиток інших галузей.

Після вторгнення російських військ до України 24 лютого 2022 року аграрний сектор, так само як і вся країна, стали стикатися з новими складними викликами. За даними Київської школи економіки, протягом перших трьох місяців війни загальні збитки аграрного сектору становлять понад 4,3 мільярда доларів, що приблизно складає 15% капіталу країни [80]. Непрямі витрати в

сільському господарстві, які виникли внаслідок стрімкого зростання інфляції, зменшення виробництва, підвищення цін на виробничі фактори та блокування портів, склали 23,3 мільярда доларів [63]. Це спричиняє зміни у сільськогосподарському секторі та потребує проведення нових досліджень, щоб врахувати нові фактори, що підкреслює важливість даної теми в сучасних умовах.

Відповідно до офіційних даних Державної служби статистики [66], протягом 2000-2006 років відбулося значне зростання кількості сільськогосподарських кооперативів, завдяки активній державній політиці. Проте, після цього періоду не спостерігалось значних змін у кількості кооперативів (рис. 2.1). Починаючи з 2013 року й до сьогоднішнього часу, кількість сільськогосподарських виробничих кооперативів почала зменшуватись, тоді як кількість обслуговуючих кооперативів збільшувалась.

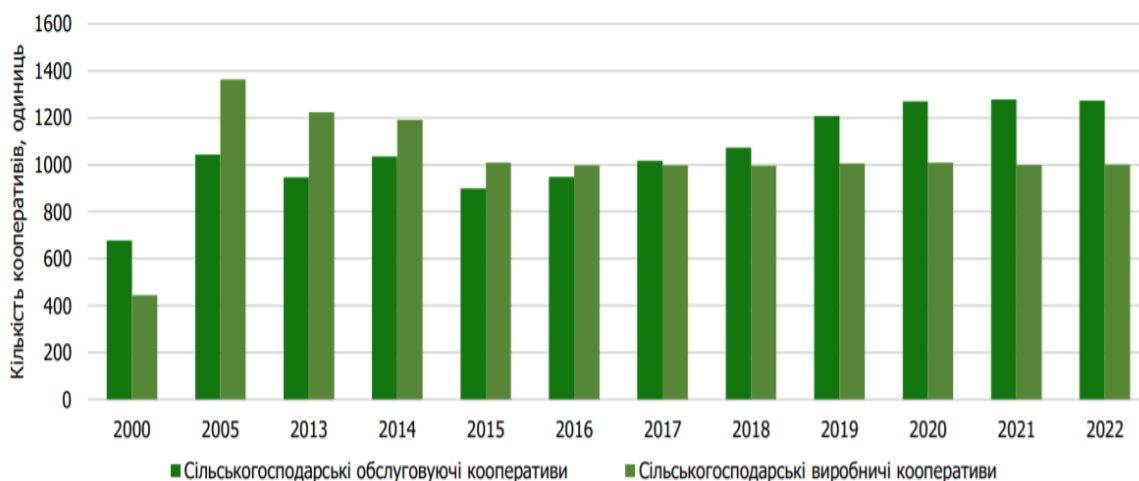


Рисунок 2.1 – Динаміка кількості сільськогосподарських кооперативів в Україні у 2000-2022 рр.

У Київській області знаходиться найбільша кількість сільськогосподарських кооперативів (виробничих та обслуговуючих) - 65 одиниць, тоді як у Сумській області їх кількість становить найменше - 24 одиниці. Кількість сільськогосподарських кооперативів (виробничих та обслуговуючих) за областями України представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Кількість сільськогосподарських кооперативів (виробничих та обслуговуючих) за областями України

Область	Кількість сільськогосподарських кооперативів, одиниць						
	Разом	Діючі	у т.ч. діючі за видами діяльності				
			переробні	заготівельно-збутові	постачальницькі	інші	багатофункціональні
Вінницька	94	42	6	14	3	9	10
Волинська	81	26	0	8	10	2	6
Дніпропетровська	106	46	12	10	7	9	8
Донецька	80	30	5	10	0	5	10
Закарпатська	96	33	3	5	0	15	10
Запорізька	101	49	10	10	10	12	7
Івано-Франківська	97	47	8	12	9	8	10
Київська	131	65	12	16	13	14	10
Кіровоградська	92	42	5	10	8	9	10
Львівська	87	38	14	8	0	6	10
Миколаївська	88	38	5	6	8	8	11
Одеська	98	48	8	7	6	10	17
Полтавська	92	46	4	6	6	16	14
Рівненська	91	41	9	8	8	9	7
Сумська	84	24	0	9	0	10	5
Тернопільська	87	45	8	10	10	8	9
Харківська	96	41	6	7	5	11	12
Херсонська	92	40	5	11	10	8	6
Хмельницька	94	34	0	10	5	9	10
Черкаська	117	55	9	16	5	10	15
Чернівецька	86	40	11	7	0	12	10
Чернігівська	79	36	4	8	3	12	9
Разом	2 069	906	144	208	126	212	216

У структурі розподіл діючих сільськогосподарських кооперативів в Україні за видами такий (рис. 2.2):

- багатофункціональні кооперативи - 216 одиниць (23,8%);
- інші види кооперативів - 212 одиниць (23,4%);
- заготівельно-збутові кооперативи - 208 одиниць (23,0%);
- переробні кооперативи - 144 одиниці (15,9%);
- постачальницькі кооперативи - 126 одиниць (13,9%);

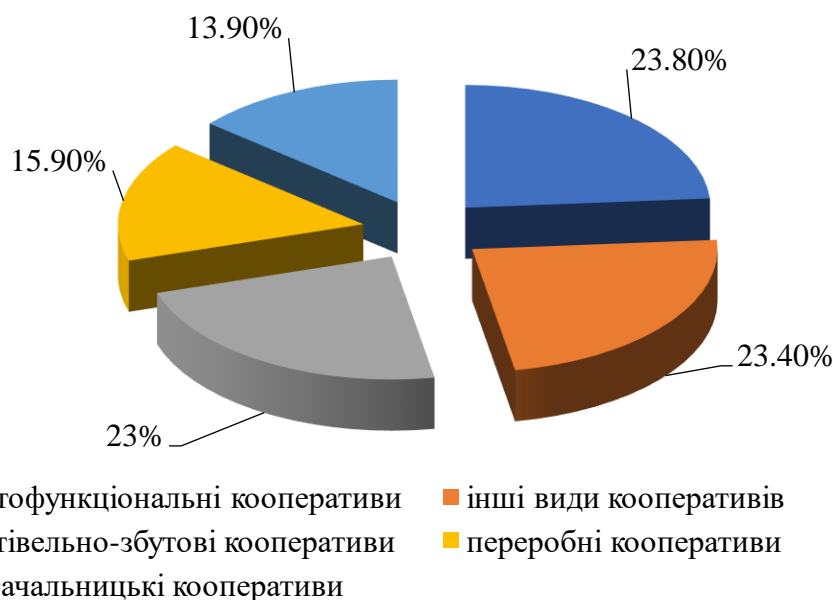


Рисунок 2.2 – Структура розподілу діючих сільськогосподарських кооперативів в Україні за видами

У 2021 році основними складовими експорту продуктів харчування та сільськогосподарської продукції залишалися зернові культури, олія, насіння олійних культур, макухи і тверді відходи від вилучення рослинних жирів і олій. Серед головних країн-отримувачів української агропродовольчої продукції були: Китай, чия частка становила 15,5% у структурі експорту сільськогосподарської продукції та продовольчих товарів, Індія - 7,1%, Нідерланди - 6,4%, Єгипет - 5,8%, Туреччина - 5,3% [34].

Навіть у складних періодах, сільськогосподарський сектор економіки України продовжує виступати як ключовий мотор національної економіки і фундаментальна складова продовольчої безпеки. Навіть під час пандемії, спричиненої COVID-19, виробництво сільськогосподарської продукції у 2021 році зафіксовано позитивну тенденцію до зростання. За цей рік виробництво сільськогосподарської продукції в Україні збільшилося на 14,4% порівняно з попереднім роком. Зокрема, сільськогосподарські підприємства збільшили виробництво на 19,2% протягом дванадцяти місяців, тоді як господарства населення зросли на 5,5%. Виробництво рослинницької продукції зросло на 19,9%, а продукції тваринництва зменшилось на 4,4%.

Останніми роками спостерігається загальна тенденція спеціалізації корпоративного сектору на виробництві рослинницької продукції, тоді як індивідуальний сектор зосереджується на виробництві тваринницької продукції. Розглядаючи виробництво окремих видів рослинницької продукції, слід зазначити, що 80% зернових культур і 85-90% технічних культур знаходяться в сільськогосподарських підприємствах (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Виробництво продукції рослинництва за категоріями товаровиробників

Види продукції рослинництва	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Відхилення 2021 р. до 2020 р.	
	обсяг виробництва, тис. т	питома вага, %	обсяг виробництва, тис. т	питома вага, %	обсяг виробництва, тис. т	питома вага, %	обсяг виробництва, тис. т	питомої ваги, відсотко-пунктів
Сільськогосподарські підприємства								
Зернові і зернобобові	59982,1	80,0	51718,0	79,6	69689,1	81,0	17971,1	1,4
Соняшник	13088,6	85,8	11492,9	87,7	14214,0	86,7	2721,1	-1,0
Ріпак	3247,8	99,1	2529,8	98,9	2907,4	98,9	377,6	0,0
Картопля	372,4	1,8	398,1	1,9	494,6	2,3	96,5	0,4
Культури овочеві	1420,9	14,7	1491,1	15,4	1402,1	14,0	-89,0	-1,4
у т. ч. фермерські господарства								
Зернові і зернобобові	11489,7	15,3	9649,1	14,8	14195,4	16,5	4546,3	1,7
Соняшник	3098,9	20,3	2465,4	18,8	3308,9	20,2	843,5	1,4
Ріпак	727,9	22,2	551,5	21,5	721,0	24,5	169,5	3,0
Картопля	94,0	0,5	113,2	0,5	130,3	0,6	17,1	0,1
Культури овочеві	293,9	3,0	291,2	0,3	243,1	2,4	-48,1	2,1
Господарства населення								
Зернові і зернобобові	15161,1	20,0	13215,4	20,4	16321,3	19,0	3105,9	-1,4
Соняшник	2165,5	14,2	1617,5	12,3	2178,4	13,3	560,9	1,0
Ріпак	32,5	0,1	27,4	1,1	31,5	1,1	4,1	0,0
Картопля	19895,8	98,2	20439,9	98,1	20861,7	97,7	421,8	-0,4
Культури овочеві	8266,7	85,3	8161,7	84,6	8533,1	86,0	371,4	1,4

Для забезпечення підтримки агробізнесу, урядом було прийнято ряд заходів. Була здійснена мінімізація бюрократичних процедур для агробізнесу, дозволено використання сільськогосподарської техніки без необхідності реєстрації; спрощено процедуру імпорту посівних матеріалів. Для сприяння розвитку галузі, введено нульову ставку акцизного податку та знижено розмір ПДВ до 7% на пальне.

Крім того, урядом були запроваджені окремі державні програми, які передбачають доступні кредити зі ставкою відсотків 5-7-9%, грантову підтримку для переробних підприємств, розвиток садівництва та створення тепличних господарств. Для полегшення експорту уряд пропонує альтернативні логістичні мережі, щоб уникнути блокади портів. Також були введені податкові канікули, що передбачають зміни у сплаті за землю державної та комунальної форм власності під час дії воєнного стану [22].

Для вирішення найбільш важливих проблем аграрного сектору України, зокрема в умовах воєнного конфлікту та після завершення війни, необхідно вжити наступні заходи (рис.2.3).

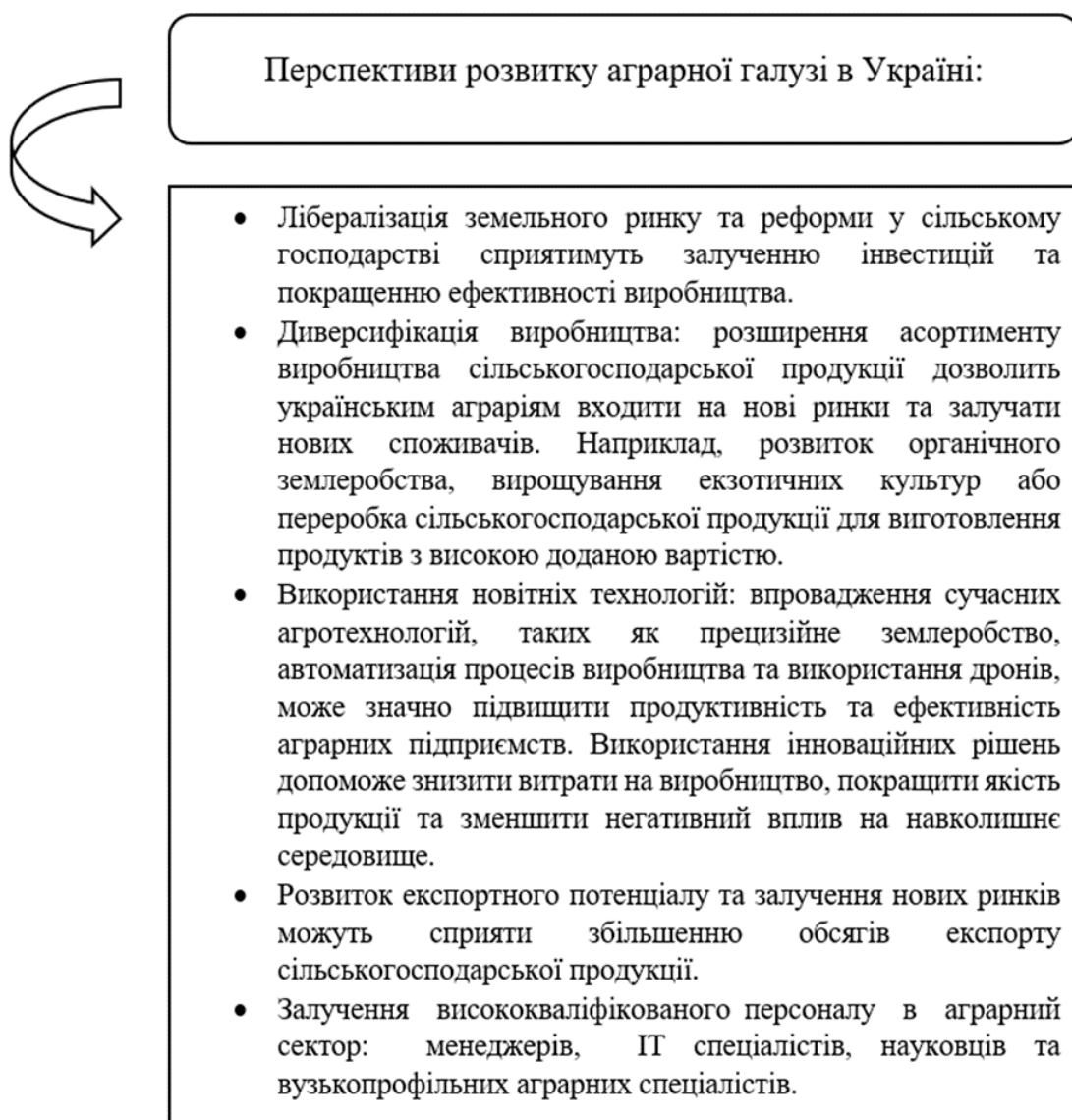


Рисунок 2.3 – Перспективи розвитку аграрної галузі в Україні

Результати SWOT-аналізу підтверджують, що ефективне управління сільськогосподарськими підприємствами потребує реалізації оптимальних маркетингових стратегій розвитку, які сприяють здобуттю нової позиції на ринку через використання конкурентних маркетингових стратегій (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – SWOT-аналіз діяльності аграрних підприємств

S (СИЛЬНІ СТОРОНИ)	W (СЛАБКІ СТОРОНИ)
<ul style="list-style-type: none"> – високий попит на продукцію; – лідируючі позиції на цільових ринках; – модифікація нових та перспективних на майбутнє товарів аграрної сфери; – розвиток складових екологічного маркетингу; – поєднання якісних та цінових особливостей та характеристик продукції; – налагодження власних каналів збуту; – створення позитивного іміджу підприємства; – надійність та висока репутація постачальників продукції; – регіональне зонування, перспективна логістика, ефективні канали постачання 	<ul style="list-style-type: none"> – практично відсутні інтеграційні та коопераційні зв'язки між суб'єктами аграрного бізнесу; – недосконале використання складових кормової бази підприємства; – відсутність інфраструктури виробничої бази тваринницької галузі. – несвоєчасність проведення заходів у сфері маркетингу на фермерському господарстві; – недостатня увага щодо проведення маркетингових досліджень ринку, смаків і вподобань споживачів; – неналежна організація та ведення роботи служби маркетингу в організаційній структурі управління підприємством.
O (МОЖЛИВОСТІ)	T (ЗАГРОЗИ)
<ul style="list-style-type: none"> – закупівля якісного насінневого матеріалу; – опанування сучасних маркетингових інноваційних технологій та виявлення складових елементів щодо підвищення прибутковості; – рівень забезпечення зайнятості населення; – наявність та відкриття власної збутової мережі продовольчих товарів; – нові сегменти ринку та розширення кордонів ринкової ніші в регіонах; – співпраця та проведення семінарів на базі провідних господарств регіону та тренінги зі світовими компаніями 	<ul style="list-style-type: none"> – можливість впроваджувати закордонні технології конкурентів; – тиск зі сторони на ринкових сегментах; – несприятливі погодні умови та ризики, які виникають внаслідок цих явищ; – практично відсутня фінансова підтримки фермерства зі сторони держави; – зростання темпів інфляції; – відсутність кваліфікованої та правової бази по захисту аграрних підприємств; – наявність диспаритету цін на аграрну продукцію порівнюючи з цінами промислової продукції;

Для отримання повної картини зовнішнього середовища та аналізу впливу факторів на діяльність сільськогосподарських підприємств рекомендується проводити PEST-аналіз. Це дозволить визначити можливості, ризики та загрози, що існують у зовнішньому середовищі (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – PEST-аналіз діяльності аграрних підприємств

ФАКТОРИ	МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ
P (Political)	<ul style="list-style-type: none"> – Стабільність та довіра до уряду – Антимонопольне законодавство – Налагодження співпраці інститутів влади за умов її децентралізації 	<ul style="list-style-type: none"> – Податкова політика держави щодо аграрного сектору – Бюрократизація та рівень корупції – Знаття обмежень на продаж земель сільськогосподарського призначення іноземним громадянам
E (Economic)	<ul style="list-style-type: none"> – Економічна стабільність в країні – Функціонування ринку землі – Розширення зовнішньоторговельних зв'язків та вихід на нові ринки збуту продукції АПК України – Заміщення імпоротної продукції аналогами вітчизняного виробництва 	<ul style="list-style-type: none"> – Високий рівень інфляції – Високий рівень безробіття – Зміна цін на ресурси, що впливають на величину витрат аграрного підприємства – Коливання курсу валют – Повільне пристосування суб'єктів АПК регіонів до мінливого середовища – Відсутність дієвого механізму страхування ризиків с.г. виробників – Недосконала цінова політика на сільськогосподарську продукцію
S (Social)	<ul style="list-style-type: none"> – Зростання населення у світі, що породжує попит на продукти харчування – Покращення якості надання освітніх, медичних та інших соціальних послуг населенню 	<ul style="list-style-type: none"> – Зниження чисельності сільського населення – Недостатній рівень соціального захисту сільського населення – Рівень екологічної свідомості населення
T (Technological)	<ul style="list-style-type: none"> – Розвиток технологій – Активне використання інноваційного потенціалу – Підвищення якості виробленої продукції, у тому числі органічної с.-г. продукції за міжнародними стандартами – Оновлення зношених основних засобів 	<ul style="list-style-type: none"> – Великі витрати на впровадження інноваційних технологій – Незадовільний стан матеріальнотехнічного забезпечення, наукової і науково-технічної діяльності вітчизняних аграрних підприємств

Ефективне управління сільським господарством включає в себе вчасне внесення мінеральних та органічних добрив, оскільки це безпосередньо впливає на майбутній врожай сільськогосподарських виробників [23].

Ринок зерна в Україні є важливою складовою аграрного сектору економіки країни і має свої власні характеристики, проблеми та перспективи розвитку. Аналіз ринку зерна відображає рівновагу між попитом і пропозицією, зміни цін, обсяги запасів, індустріальні замовлення та інші фактори

економічної природи. Протягом останніх двох років по всьому світу збільшувалися площі засіву пшениці, зробивши загальну площу на 2021-2022 роки 222,3 мільйона гектарів, що практично на 2 мільйони гектарів більше, ніж у попередні роки.

Протягом останнього десятиліття споживання та торгівля зерном по всьому світу зросли, особливо завдяки річному збільшенню населення, яке становило майже 80 мільйонів людей.

У багатьох країнах світу пшениця залишається, була, і надалі залишатиметься ключовою культурою. Наразі обсяг посівної площі пшениці становить близько 220 мільйонів гектарів. Частка України в світовому виробництві пшениці складає лише 3%. Внаслідок воєнного конфлікту експорт з України скоротився на 50%, що призвело до значного зменшення валютних надходжень та зниження курсу гривні.

Зернова галузь є однією з основних галузей економіки України. Ринок зерна в Україні відповідає не лише внутрішнім потребам, але й забезпечує потреби численних країн по всьому світу. Україна постійно збільшує обсяги виробництва, розширює вирощування та експорт зернових і вважається одним з ключових гравців на міжнародному ринку.

За аналізом стану в Україні на 24 лютого 2022 року, найбільші площі пшеничного врожаю відносно загальної площі країни розміщені в Запорізькій, Харківській та Одеській областях. На сьогоднішній день, незважаючи на війну, Одеська область стала найбільшим регіоном для збору пшениці, а також вагомо збільшили свою частку Дніпропетровська та Кіровоградська області [62].

Аналіз ринку кукурудзи в Україні за останній рік вказує на рекордне виробництво завдяки значному зростанню врожайності на 38% та невеликому збільшенню площ посіву всього на 1%. Важливим фактором, що впливає на результативність виробництва сільськогосподарських культур, зокрема пшениці та кукурудзи, є місцеві опади та кліматичні умови, які сприяли отриманню високих врожаїв в Україні [80].

Отже, відповідно до даних від ІА "АПК-Інформ", у сезоні 2021/22 експорт пшениці з України становив всього 18,7 мільйона тонн, що на 17% менше, ніж передбачалося на початку лютого 2023 року [63].

Наукові дослідження вказують на значні можливості України щодо збільшення виробництва та експорту сільськогосподарської продукції. Країна володіє високими якісними характеристиками продукції, має велику кількість кваліфікованих фахівців, вигідне географічне розташування та розвинуту логістичну систему. Крім того, в Україні існують інфраструктурні об'єкти для зберігання врожаю, придатні як для внутрішнього споживання, так і для тимчасового зберігання перед експортом до кінцевих споживачів.

Україні стикається зі значними проблемами щодо розвитку зернового ринку внаслідок військової агресії росії, яка призвела до наступних складнощів і проблем.

Оскільки відновлення залізниці на даному етапі неможливе, необхідно будувати зернові термінали на кордонах країн Європейського Союзу (зокрема в Польщі та Румунії). Це дозволить збільшити обсяги вантажопотоку, спростити логістичні процеси та створити можливість переходу на ф'ючерсну торгівлю, розширюючи тим самим економічні можливості наших виробників.

Для зберігання пшениці та кукурудзи рекомендується використовувати всі доступні на наземних складських приміщеннях та інші можливості для якісного зберігання без втрати властивостей продукту. Це включає в себе використання біг-бегів, спеціальних мішків, поліетиленових кришок, підземних елеваторів, наметів для зберігання і багато інших засобів.

2.2. Організаційно-правові основи діяльності підприємства

Об'єктом дослідження в даній кваліфікаційній роботі магістра є Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП», що розташована за адресою: 39213, Полтавська обл., Кобеляцький р-н., с.Бутенки, вул.Полтавська,62. Головний офіс розташовано у місті Київ, вулиця Саксаганського 1.

Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» діє на підставі «Положення про філію публічного акціонерного товариства «Державна продовольчо-зернова корпорація України «Кобеляцький комбінат хлібопродуктів» (далі – ДПЗКУ), Цивільного та Господарського кодексів України, Статуту публічного акціонерного товариства «Державна продовольчо-зернова корпорація України». У всьому, що не врегульовано статутом товариства, сторони керуються чинним цивільним господарським законодавством.

ДПЗКУ є національним оператором на ринку зерна в Україні та лідером у галузі зберігання, переробки, перевалки та експорту зернових. ПАТ «ДПЗКУ» було засноване у 2010 році, вона представляє собою найпотужнішу компанію в аграрному секторі економіки України. Це товариство було створено на основі перетворення підприємства «Державна продовольчо-зернова корпорація України» відповідно до рішень Кабінету Міністрів України від 06.06.2011 року №593 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 11 серпня 2010 року №764» та наказу Міністерства аграрної політики та продовольства України від 07.07.2011 року №325 «Про реорганізацію шляхом перетворення державного підприємства «Державна продовольчо-зернова корпорація України» [65].

Товариство має своїм засновником державу, представлену Кабінетом Міністрів України, і повноваження з управління корпоративними правами держави у відношенні до Товариства належать Міністерству економіки України.

В своїй діяльності Товариство керується Конституцією та законами України, наказами Президента України, постановами Верховної Ради України, нормативно-правовими актами, виданими міністерствами, статутом підприємства і іншими державними органами. Його створення має на меті задоволення потреб населення, підприємств, установ і організацій різних форм власності у сфері продовольчого та фуражного зерна, продуктів його переробки, не зернової сировини та отримання прибутку шляхом підприємницької діяльності. Предметом діяльності Товариства є (рис. 2.4):

Предмет діяльності
АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»



1. Управління складським господарством.
2. Оптова торгівля зерном, насінням та кормами для тварин.
3. Оптова торгівля продуктами харчування.
4. Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості.
5. Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах, переважно продовольчими товарами.
6. Вирощування зернових і технічних культур.
7. Надання послуг із зберігання зерна, обробки та технічної переробки.
8. Виробництво круп, борошна, макаронних виробів та інших продуктів харчування.
9. Виробництво кормів, кормових добавок та інших кормових продуктів.
10. Організація поставок мінеральних добрив, засобів захисту рослин, насіння та агрохімічної продукції.
11. Надання послуг у рослинництві.
12. Здавання в оренду машин та обладнання.
13. Участь у розробленні довгострокових прогнозів і державних цільових програм науково-технічного та економічного розвитку сільського господарства.
14. Здійснення інших видів діяльності, які не суперечать законодавству України та інше.

Рисунок 2.4 – Предмет діяльності АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Усі види діяльності, що вимагають отримання дозволів або ліцензій згідно з чинним законодавством України, виконуються Товариством тільки після отримання відповідних дозволів.

Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» є самостійним відокремленим підрозділом Товариства. Мета її створення – розширення територій діяльності і

сфер Товариства, що сприятиме покращенню показників діяльності та збільшенню прибутків Товариства. Створена на невизначений строк.

Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» здійснює свою діяльність від імені Товариства та має предмет діяльності відповідно до його статутної діяльності.

Основним предметом діяльності Філії є складське господарство (рис. 2.5).

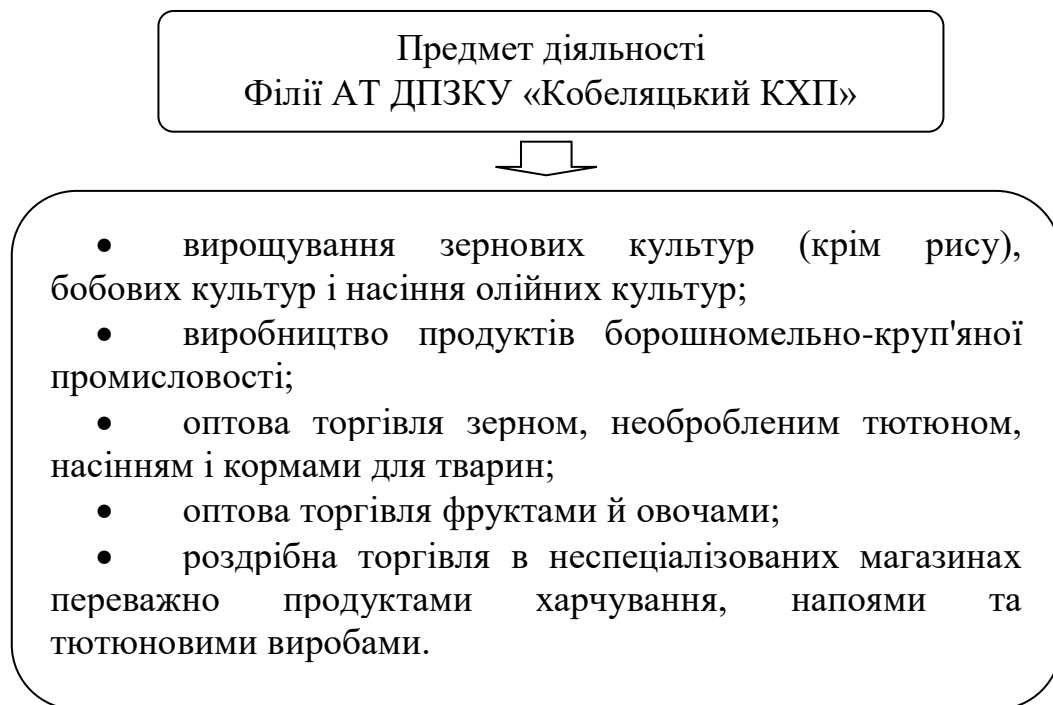


Рисунок 2.5 – Предмет діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Філія не має статусу юридичної особи і діє від імені Товариства в межах повноважень, що регламентовані «Положенням про філію публічного акціонерного товариства «Державна продовольчо-зернова корпорація України «Кобеляцький комбінат хлібопродуктів»».

Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» має необхідні печатки та штампи, окремий баланс та розрахункові рахунки та звітує за свою діяльність перед Товариством. Товариство передає Філії своє рухоме та нерухоме майно, необхідне для виконання нею своїх функцій та завдань.

Проведемо аналіз обсягів реалізованої продукції, робіт, послуг за видами економічної діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 рр. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Аналіз обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг за видами економічної діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 рр.

Види економічної діяльності	Обсяг реалізованої продукції						Відхилення			
	2019 рік		2020 рік		2021 рік		2021 до 2019		2021 до 2020	
	Тис.грн.	Питома вага, %	Тис.грн.	Питома вага, %	Тис.грн.	Питома вага, %	У сумі	У стр-рі	У сумі	У стр-рі
Складське господарство	16688,0	100	3823,1	100	8024,2	100	-8663,8	100	4201,1	100
Усього по підприємству	16688,0	100	3823,1	100	8024,20	100	-8663,8	100	4201,1	100

З таблиці 2.5 видно, що протягом досліджуваного періоду предметом діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» було лише складське господарство. Обсяги у вартісних показниках суттєво зменшились у 2020 році на 13228 тис.грн (78%), а у 2021 році зросли на 4201 тис.грн (109,89%), що є позитивним. Але у 2021 році рівень 2019 року не було досягнуто (рис. 2.6).

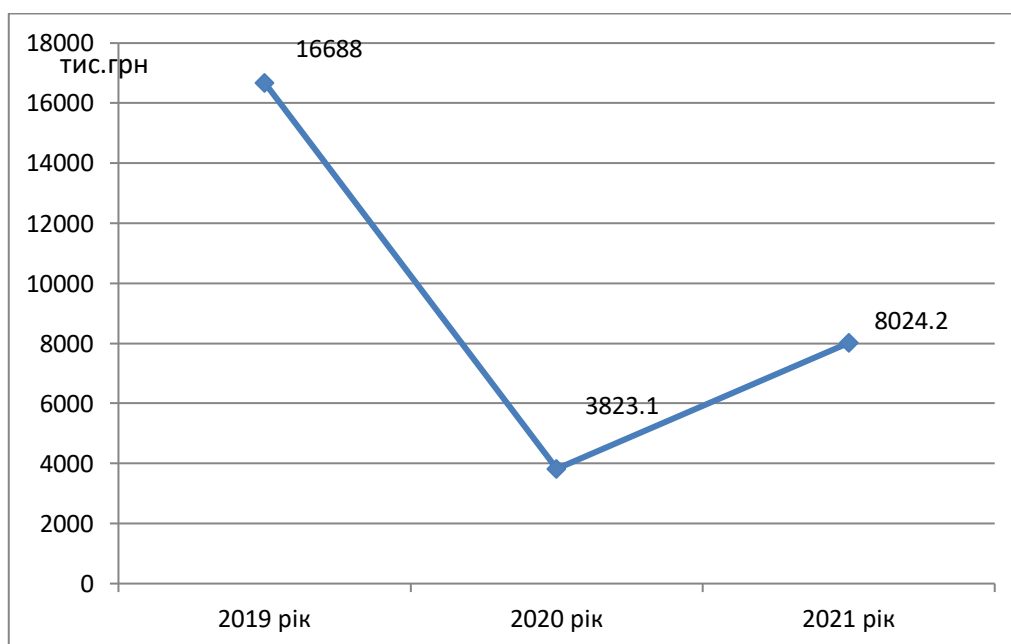


Рисунок 2.6 – Динаміка обсягів реалізованої продукції Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 рр.

Розглянемо організаційну структуру управління Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Для того, щоб забезпечити ефективну діяльність свого підприємства, топ-менеджмент має здійснювати ефективне керівництво процесом розвитку підприємства, насамперед через систему управління, створюючи ефективну організаційну структуру управління.

Слід зазначити, що організаційна структура управління підприємством є засобом сприяння досягнення менеджерами своїх цілей.

Слід відмітити, що Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» має лінійно-функціональну організаційну структуру управління (рис. 2.7). Лінійно-функціональна організаційна структура являє собою комбінацію лінійної та функціональної структур. В такій структурі лінійні ланки приймають рішення, а функціональні підрозділи допомагають готувати різні рішення, заходи, плани для прийняття управлінських рішень.

Очолює Філію директор, який призначається головою правління АТ ДПЗКУ на умовах контракту.

Головний бухгалтер Філії підпорядковується директору, а також – головному бухгалтеру – директору департаменту бухгалтерського обліку та звітності Товариства.

Кадрова служба підпорядковується директору Філії та керівнику кадрової служби Товариства.

Юридична служба Філії підпорядковується директору Філії та директору юридичного департаменту Товариства.

Всі рішення або накази, що видані директором Філії, можуть бути скасовані головою правління Товариства.

Отже, організаційна структура управління Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» відображає розподіл відповідальності за виконуваними виробничими та управлінськими функціями. В цілому, структура управління на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» націлена на ефективну роботу всього товариства задля досягнення своєї місії.

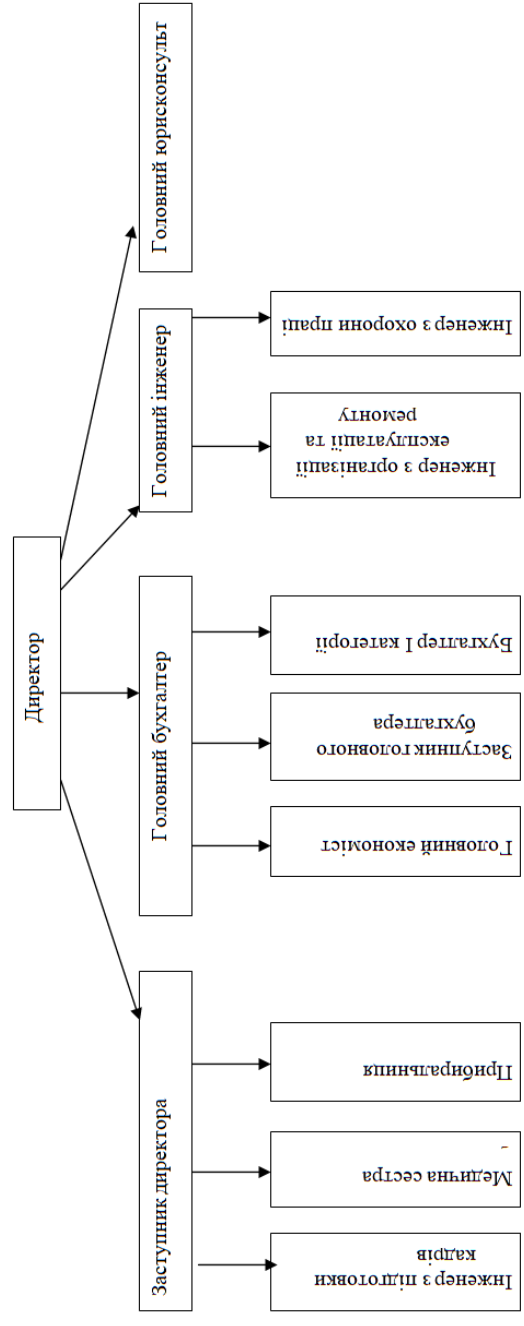


Рисунок 2.2 – Організаційна структура управління Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Не менш важливим є дослідження та аналіз організаційної структури виробництва Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Організаційна структура виробництва Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП», яка є формою організації виробничого процесу представлена на рисунку 2.8.

Виробнича структура Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» віддзеркалює характер розподілу праці між окремими підрозділами.

Склад, розміри виробничих підрозділів, їх пропорційність та раціональне розміщення на території підприємства визначають витрати виробництва і, отже, рівень його прибутковості. З цього погляду ефективна виробнича структура підприємства повинна відповідати наступним вимогам:

- простота виробничої структури (з достатнім та обмеженим складом виробничих підрозділів);
- відсутність дублюючих виробничих ланок;
- стабільні форми спеціалізації та кооперування цехів та дільниць;
- адаптивність та гнучкість виробничої структури, її здатність до оперативної перебудови організації виробничих процесів з урахуванням змінної кон'юнктури ринку.

Характер виробничої структури залежить від особливостей самого підприємства, його галузевої приналежності, розмірів, ступеня спеціалізації та кооперування. Виробнича структура підприємства є динамічною і змінюється в часі під впливом різноманітних чинників, що обумовлюють необхідність її вдосконалення.

Отже, на основі зазначеного можна зробити висновок, що на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» економічна та аналітична робота проводиться на високому рівні. Для виконання цієї роботи створені спеціальні служби та відділи.

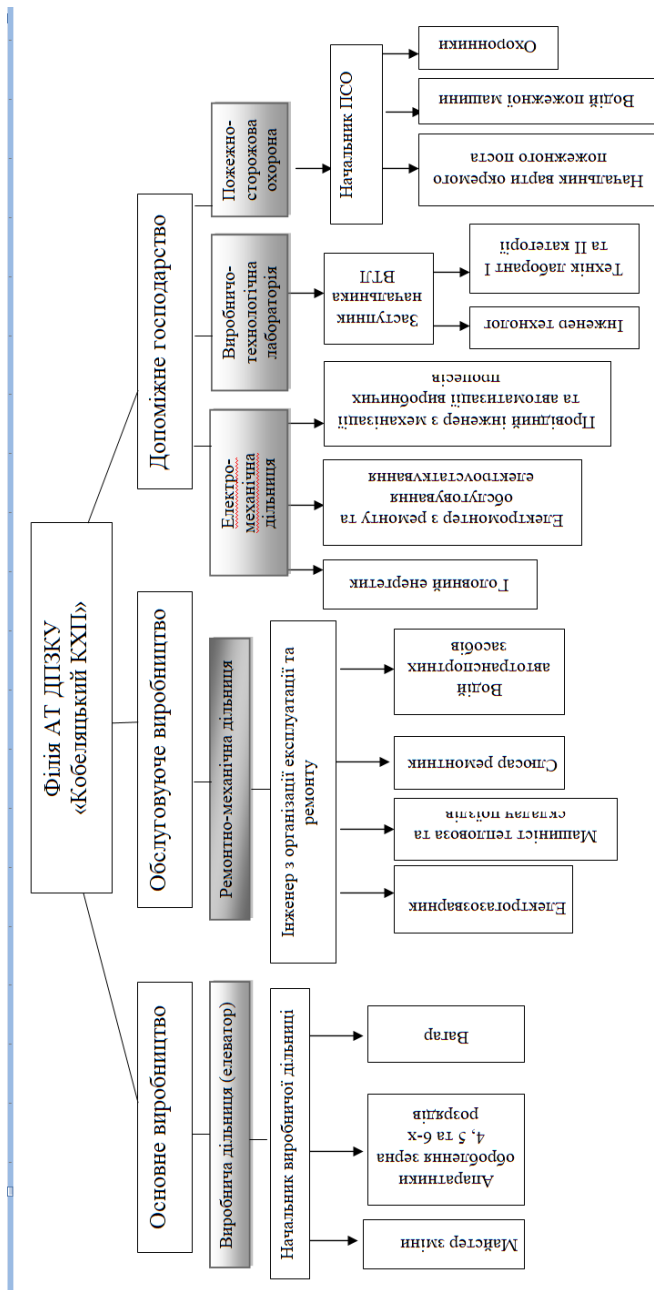


Рисунок 2.3 – Організаційна структура виробництва Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Управління поточною діяльністю Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» здійснює уповноважений представник АТ ДПЗКУ, яким є директор філії. Голова правління Товариства надає йому повноваження, що регламентуються довіреністю. Саме в ній зазначено коло повноважень (рис.2.9).

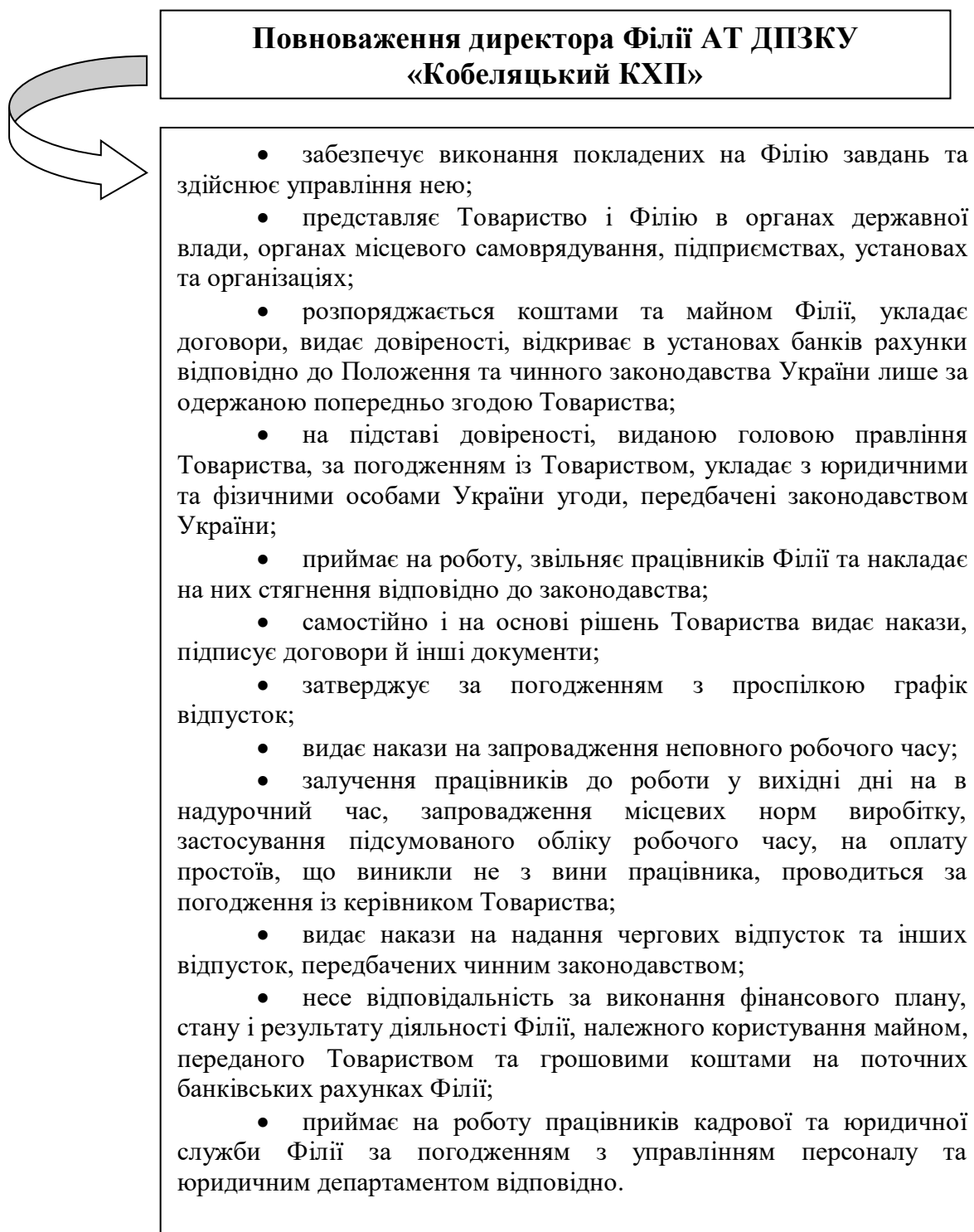


Рисунок 2.9 – Повноваження директора Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Наказом голови правління Товариства призначаються на посади заступника директора, головного бухгалтера, головного інженера, начальника виробничо-технологічної лабораторії, начальника підрозділу охорони Філії та його заступника.

Для Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» важливу роль в забезпеченні ефективної діяльності відіграє стан економічної та аналітичної роботи.

Філія веде бухгалтерський облік відповідно вимогам чинного законодавства України. За ведення оперативного обліку і звітності на Філії відповідальним є головний бухгалтер. Товариство здійснює контроль за цією діяльністю. Ці функції виконують працівники відділу бухгалтерії та планово-економічного відділу. За правильність та достовірність поданих у звітах даних відповідальність несуть головний бухгалтер та керівник Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

Перевірку фінансово-господарської діяльності Філії здійснює Ревізійна комісія Товариства, аудитори, які або призначаються, або залучаються Товариством. та структурні підрозділи Товариства на підставі наказу, виданого головою правління.

В цілому роботу структурних підрозділів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» можна оцінити як задовільну.

На Філії розроблено низку інструктивних матеріалів та посадові інструкції, інструкції із охорони праці та пожежної безпеки, в яких містяться вимоги щодо охорони праці та пожежної безпеки, дотримання яких є обов'язковим для працівників. Порухення працівником цих вимог розглядається як порушення трудової дисципліни.

Отже, можемо зробити висновок про те, що на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» економічна та аналітична робота здійснюється на достатньому рівні. Для виконання даної роботи на товаристві створені спеціальні служби та відділи. Загалом рівень роботи структурних підрозділів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП», що відповідають за економічну та аналітичну роботу товариства можна оцінити як задовільну.

2.3 Аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

За сучасних умов господарювання особливо важливе значення посідає аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності підприємства.

Забезпеченість підприємств достатньою кількістю кваліфікованих працівників, ефективне використання їх потенціалу та високий рівень продуктивності грають ключову роль у збільшенні обсягів виробництва та підвищенні його ефективності. Рівень використання трудових ресурсів проявляється у показниках продуктивності праці, а основним узагальнюючим показником є середньорічний обсяг виробництва на одного працівника. Проведемо розрахунки в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Аналіз продуктивності праці Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники	Одиниці виміру	2019	2020	2021	Відхилення 2021 року до 2019 року	
					+/-	%
1. Обсяг виробництва продукції, робіт, послуг	тис. грн.	16688	3823,1	8024,2	-8663,8	-51,92
2. Середньоспискова чисельність працівників	осіб	98	96	93	-5	-5,10
3. Середньоспискова чисельність робітників	осіб	75	74	72	-4	-5,10
4. Питома вага робітників у складі персоналу підприємства	%	77,00	77,00	77,00	0,00	0,00
5. Фонд оплати праці працівників	тис. грн.	7810	9507	11179	+3369	+43,14
6. Середньорічна продуктивність праці:	тис. грн./ особу					
одного працівника		170,29	39,82	86,28	-84,00	-49,33
одного робітника		221,15	51,72	112,05	-109,10	-49,33
7. Середньомісячна заробітна плата одного працівника	тис. грн.	6641,16	8252,60	10017,03	+3375,87	+50,83

За даними таблиці 2.6 можемо зробити висновок, що у звітному році середньоспискова чисельність працівників зменшилась на 5 осіб, відповідно

середньоспискова чисельність робітників також зменшилась на 4 осіб. Продуктивність праці має динаміку до зниження протягом трьох років.

Наступним етапом оцінювання економічного та фінансового стану є здійснення аналізу динаміки та джерел формування його майна. Аналіз динаміки стану майна Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки представлено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Динаміка стану майна Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

№	Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			2021 до 2019		2021 до 2020	
		2019	2020	2021	Відхилення			
					Абсолютне	Темп зрост., %	Абсолютне	Темп зрост., %
1	Усього майна	124061	123374	118972	-5089	95,90	-4402	96,43
1.1.	Основні засоби і необоротні активи	119961	116486	113667	-6294	94,75	-2819	97,58
	у % до п.1	96,70	94,42	95,54	-1,15	98,81	+1,12	101,19
1.2.	Оборотні активи	4100	6888	5305	+1205	129,39	-1583	77,02
	у % до п.1	3,30	5,58	4,46	+1,15	134,92	-1,12	79,87
1.2.1.	Запаси	1306	1070	913	-393	69,91	-157	85,33
	у % до п.1.2	31,85	15,53	17,21	-14,64	54,03	+1,68	110,79
1.2.2.	Дебіторська заборгованість	2485	1427	4164	+1679	167,57	+2737	291,80
	у % до п.1.2	60,61	20,72	78,49	+17,88	129,50	+57,77	378,87
1.2.3.	Гроші та їх еквіваленти	23	44	36	+13	156,52	-8	81,82
	у % до п.1.2	0,56	0,64	0,68	+0,12	120,97	+0,04	106,23
1.2.4.	Поточні фінансові інвестиції	–	–	–	–	–	–	–
	у % до п.1.2	–	–	–	–	–	–	–
1.2.5.	Векселі одержані	–	–	–	–	–	–	–
1.2.6.	Витрати майбутніх періодів	–	–	–	–	–	–	–
	у % до п.1.2	230	4309	192	-38	83,48	-4117	4,46
1.2.7.	Інші оборотні активи	5,61	62,56	3,62	-1,99	64,52	-58,94	5,79
	у % до п.1.2	56	38	0	-56	0,00	-38	0,00

1.3.	Необоротні активи, утримувані для продажу та групи вибуття	1,37	0,55	0,00	-1,37	0,00	-0,55	0,00
	у % до п.1	–	–	–	–	–	–	–

Вартість основних засобів і необоротних активів зменшилась у 2021 році порівняно з 2019 роком на суму 6294 тис.грн. Оборотні активи мали тенденцію до зменшення у 2021 р. на 23,98 % порівняно з 2020 р., а порівнюючи з 2019 роком – відсоток приросту складає 29,39 %.

Дебіторська заборгованість на підприємстві за період 2019-2021 рр. збільшилась на 1679 тис.грн, і на кінець звітного періоду становила 78,49 тис.грн. Векселі та витрати майбутніх періодів на підприємстві відсутні, однак щодо інших оборотних активів, можемо зробити висновок, що свій обсяг на кінець 2021 р. вони зменшили на 1,99 тис.грн, або на 35,49%. Необоротні активи ,утримувані для продажу та групи вибуття також були у 2021 році відсутні. Графічно динаміка оборотних та необоротних активів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки наведена на рисунку 2.10.

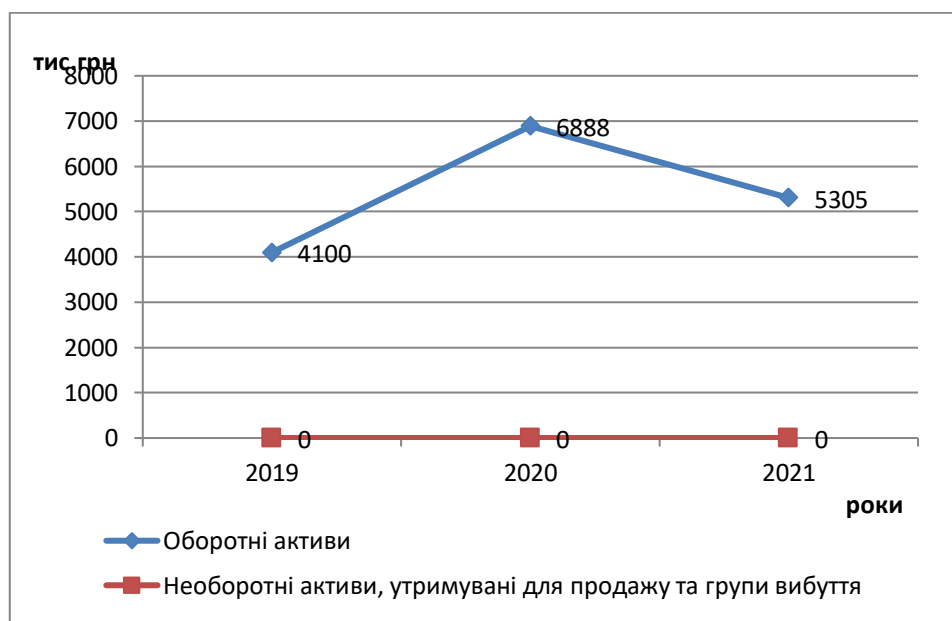


Рисунок 2.10 – Динаміка оборотних та необоротних активів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Дослідження економічного та фінансового стану підприємства включає аналіз джерел формування його майна, проведемо аналіз в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Динаміка джерел формування майна Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

№	Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			2021 рік до 2019 року		2021 рік до 2020 року	
		2019	2020	2021	Відхилення			
					Абсолютне	Темп зрост, %	Абсолютне	Темп зрост, %
1	Джерела формування майна	124061	123374	118972	-5089	95,90	-4402	96,43
1.1.	Власний капітал	105796	89529	67025	-38771	63,35	-22504	74,86
	у % до п.1	85,28	72,57	56,34	-28,94	66,06	-16,23	77,63
1.1.1	Пайовий капітал	–	–	–	–	–	–	–
	у % до п.1.1	–	–	–	–	–	–	–
1.1.2	Додатковий капітал	–	–	–	–	–	–	–
	у % до п.1.1	–	–	–	–	–	–	–
1.1.3	Нерозподілений прибуток	16166,0	-101	-4510	-20676	-27,90	-4409	4465,35
	у % до п.1.1	0,15	0,00	-0,07	-0,22	-44,04	-0,07	5964,61
1.1.4	Резервний капітал	–	–	–	–	–	–	–
	у % до п.1.1	–	–	–	–	–	–	–
1.2.	Позиковий капітал	18265	33845	51947	+33682	284,41	+18102	153,49
	у % до п.1	14,72	27,43	43,66	+28,94	296,57	16,23	159,16
1.2.1	Довгострокові позики	–	–	–	–	–	–	–
	у % до п.1.2	–	–	–	–	–	–	–
1.2.2	Короткострокові позики	–	–	–	–	–	–	–
	у % до п.1.2	–	–	–	–	–	–	–
1.2.3	Кредиторська заборгованість та векселі видані	18265	33845	51947	+33682	284,41	+18102	153,49
	у % до п.1.2	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00

1.3.	Доходи майбутніх періодів	-	-	-	-	-	-	-
	у % до п.1.2	-	-	-	-	-	-	-

Джерела формування зросли станом на 2021 рік зменшились на 5089 тис.грн., або на 4,10 %. Розмір власного капіталу на кінець звітного періоду зменшився на 38771 тис.грн.

Пайовий капітал протягом досліджуваних періодів, додатковий капітал та резервний капітал відсутній.

Загалом кредиторська заборгованість та векселі видані значно зросли у звітному періоді у 1,84 рази порівняно з 2019 р., і становила 51947 тис.грн. Доходи майбутніх періодів на підприємстві відсутні протягом 2019-2021 років. Представимо динаміку структури джерел формування майна Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки на рисунках 2.11-2.13.

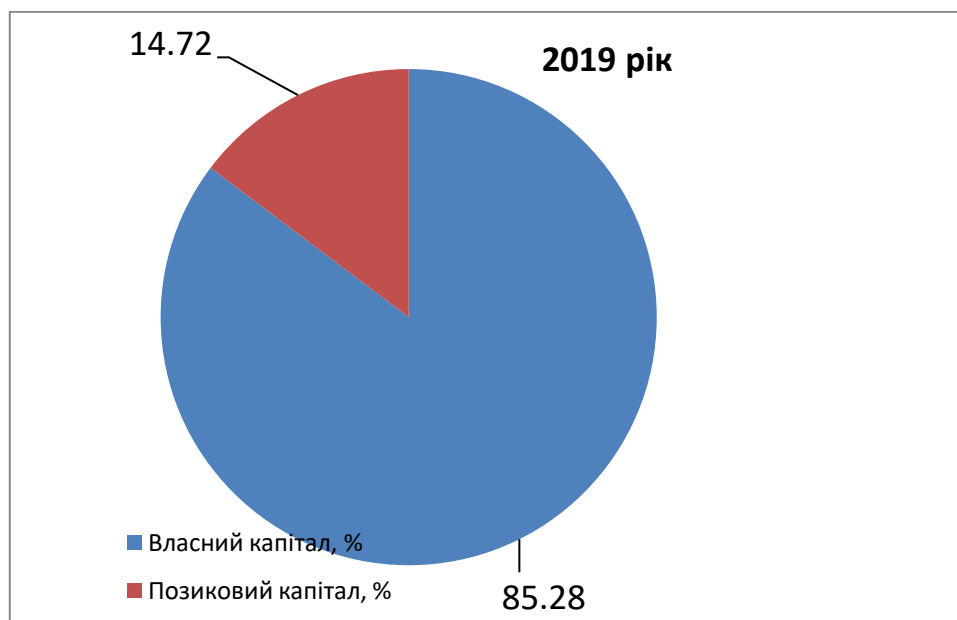


Рисунок 2.11 – Структура джерел формування майна Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019 рік

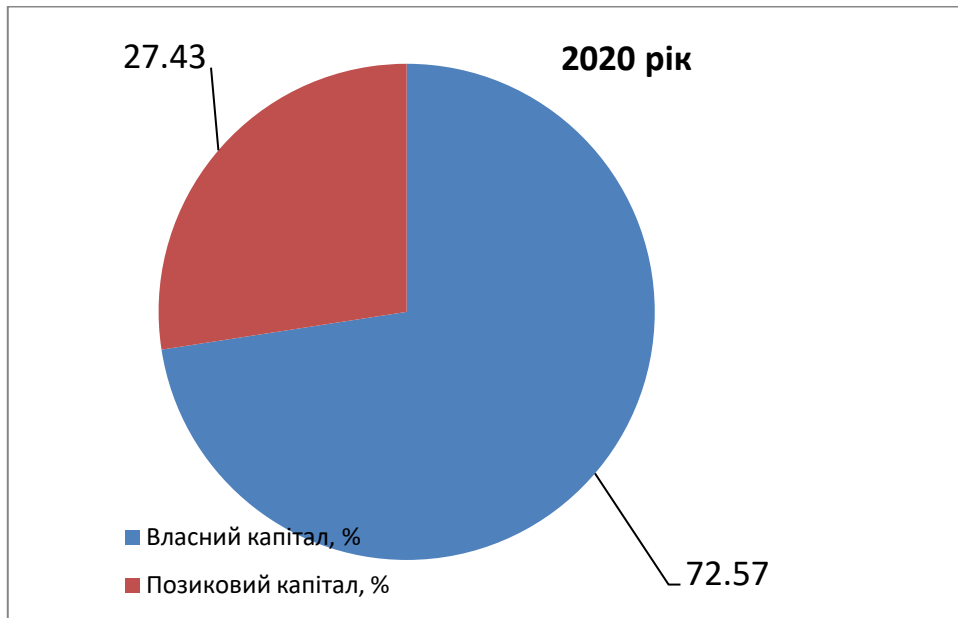


Рисунок 2.12 – Структура джерел формування майна Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2020 рік

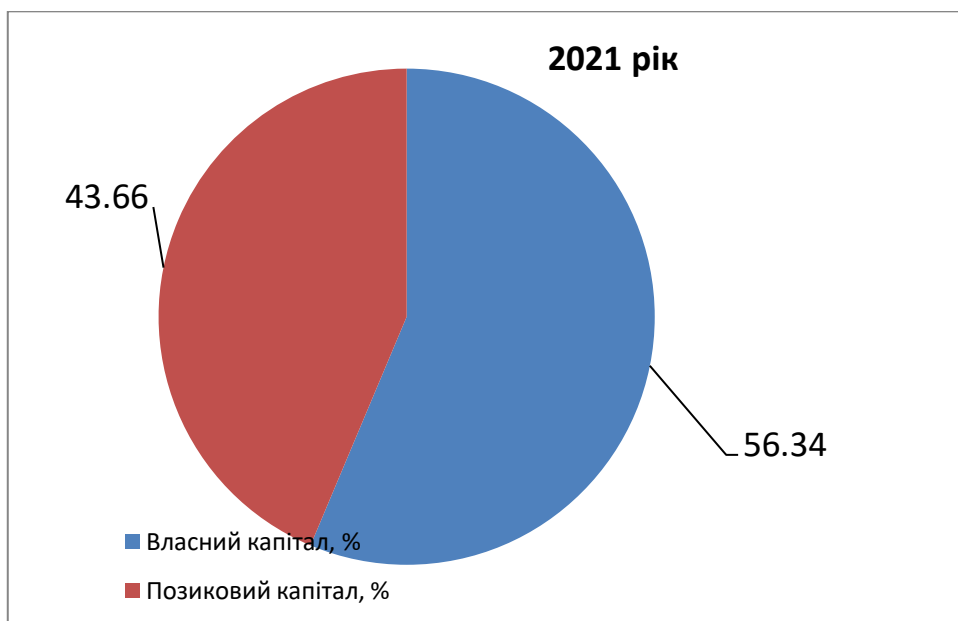


Рисунок 2.13 – Структура джерел формування майна Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2021 рік

Представимо аналіз стану та структури основних засобів підприємства у таблиці 2.9. Для деталізації необхідно проаналізувати складові елементи майна досліджуваного підприємства

Таблиця 2.9 – Аналіз стану та руху основних засобів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			2021 рік до 2019 року		2021 рік до 2020 року	
				Відхилення			
	2019	2020	2021	Абсолютне	Темп зрост., %	Абсолютне	Темп зрост., %
1. Вартість основних засобів на кінець року (первісна вартість), тис. грн.	129048	129727	130205	+1157	100,90	+478	100,37
2. Знос основних засобів, тис. грн.	9823	13339	16634	+6811	169,34	+3295	124,70
3. Залишкова вартість основних засобів, тис. грн.	119225	116388	113571	-5654	95,26	-2817	97,58
4. Вартість основних засобів, які надійшли протягом року, тис. грн.	1214	679	935	-279	77,02	+256	137,70
5. Вартість основних засобів, які вибули протягом року, тис. грн.	0	0	457	+457	–	+457	–
6. Коефіцієнт зносу	0,08	0,10	0,13	+0,05	167,83	+0,02	124,24
7. Коефіцієнт придатності	0,92	0,90	0,87	-0,05	94,41	-0,02	97,22
8. Коефіцієнт оновлення	0,009	0,005	0,007	-0,002	76,334	+0,002	137,197
9. Коефіцієнт вибуття	0	0	0,004	+0,004	–	+0,004	–

За первинною вартістю на кінець 2019 року основні засоби склали 129048 тис.грн, 2020 року – 129727 тис.грн, у 2021 року – 130205 тис.грн. Спостерігається зростання за три роки на 1157 тис.грн (0,9%).

Знос основних засобів на кінець року склав у 2021 році 16634 тис.грн, що більше ніж у 2019 році на 69,34% та ніж у 2020 році – на 24,70%.

Представимо дані показники графічно на рисунку 2.14.

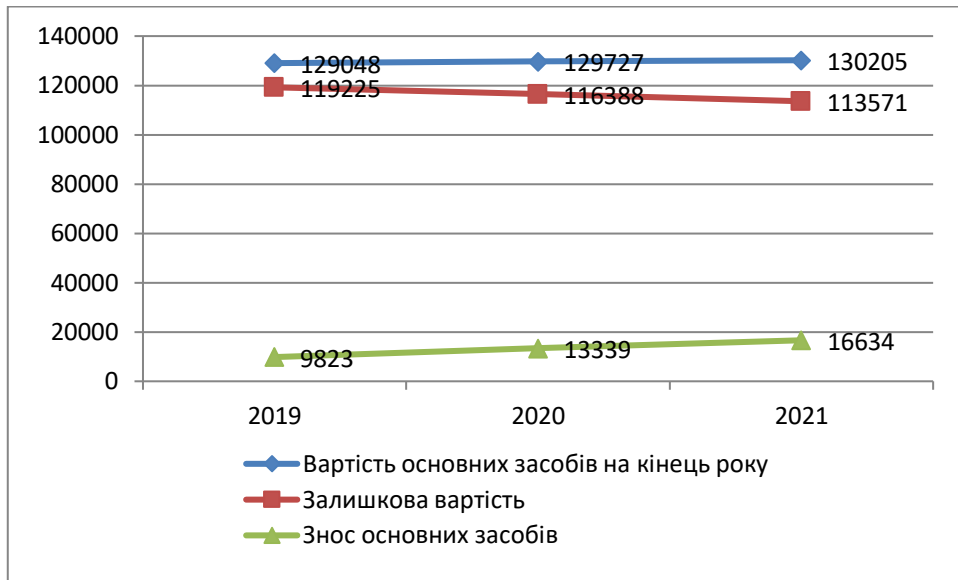


Рисунок 2.14 – Динаміка руху основних засобів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки, тис.грн

Коефіцієнт зносу основних засобів, який характеризує ступінь зносу та відшкодування витрат на формування основних фондів, у 2019 році склав 0,08, у 2020 році – 0,10, у 2021 році – 0,13. Рівень зносу в середньому складає 10% за три роки (рис. 2.15).

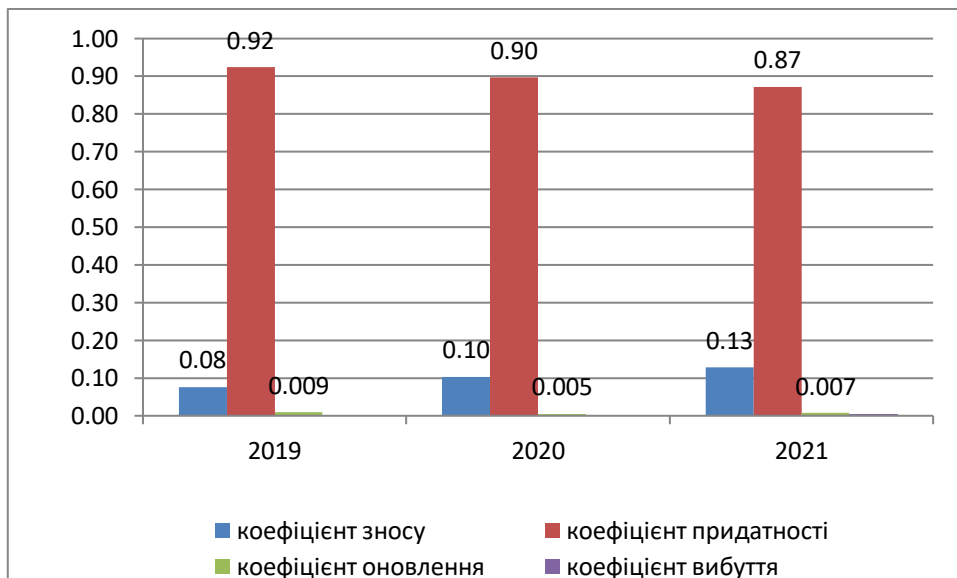


Рисунок 2.15 – Динаміка стану основних засобів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Проаналізуємо показники ефективності використання основних засобів за 2019-2021 роки. (табл. 2.10).

Таблиця 2.10. – Аналіз показників ефективності використання основних засобів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			Відхилення			
				2021 рік до 2019 року		2021 рік до 2020 року	
	2019	2020	2021	Абсолютне	Темп зростання	Абсолютне	Темп зростання
1. Чистий дохід від реалізації продукції, робіт, послуг, тис. грн.	16825	3597	6687	-10138	39,74	+3090	185,90
2. Прибуток від операційної діяльності, тис. грн.	–	–	–	–	–	–	–
3. Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	128441	129387,5	129966	+1525	101,19	+578,5	100,45
4. Середньоспиксова чисельність працівників, осіб	98	96	93	-5	94,90	-3	96,88
5. Фондовіддача, грн./грн.	0,131	0,028	0,051	-0,080	39,278	+0,024	185,077
6. Фондомісткість, грн./грн.	7,63	35,97	19,44	+11,80	254,59	-16,54	54,03
7. Фондоозброєність праці, тис. грн./особу	1310,62	1347,79	1397,48	+86,86	106,63	+49,70	103,69
8. Рентабельність основних засобів, %	–	–	–	–	–	–	–

Показник фондovіддачі знижується, що має негативну динаміку (рис. 2.16). У 2020 році його значення зменшилося на 21%, а у 2021 році зросло на 85%.

Фондоозброєність праці працівників у 2020-2021 році зросла на 6,63% у порівнянні із 2019 роком, та на 3,69% – із 2020 роком. Зростання даного показника є позитивним явищем, але за умови ефективного використання основних засобів, чим не характерні три роки на Філії. Філія має збиткову діяльність, тому показник рентабельності основних засобів не розраховується.

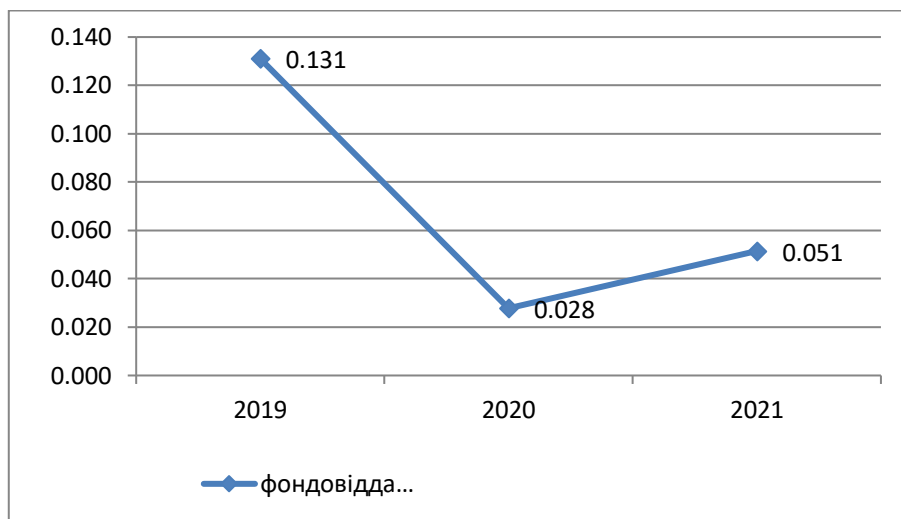


Рисунок 2.16 – Динаміка фондівіддачі на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Аналіз оборотних засобів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки представимо у таблиці 2.9.

Оборотні активи у звітному періоді зросли на 1205 тис.грн., порівняно з 2019 р. Динаміка складових оборотних активів представлена на рисунку 2.17.



Рисунок 2.17 – Динаміка складових оборотних активів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

На підприємстві відсутні поточні біологічні активи та векселі одержані. Дебіторська заборгованість збільшилась на 82,12%, або на 1679 тис.грн., порівняно з 2019 р. Інша поточна дебіторська заборгованість збільшувалась протягом трьох років.

Таблиця 2.11 – Динаміка змін складу та структури оборотних засобів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

№	Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	На кінець 2019 року		На кінець 2020 року		На кінець 2021 року		Відхилення					
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	2021 рік до 2019 року			2021 рік до 2020 року		
								тис. грн.	%	Темп росту, %	тис. грн.	%	Темп росту, %
	Оборотні активи, тис. грн.	4100	100	6888	100	5305	100	+1205	-	129,39	-1583	-	77,02
З них:–													
1	Запаси	1306	31,85	1070	15,53	913	17,21	-393	-14,64	69,91	-157	+1,68	85,33
1.1.	виробничі запаси	1306	100,00	1070	100,00	913	100,00	-393	0,000	69,91	-157	0,00	85,33
1.2.	незавершене виробництво	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.3.	готова продукція	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.4.	товари	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Поточні біологічні активи	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Депозити перестраховання	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Векселі одержані	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Гроші та їх еквіваленти	23	0,561	44	0,64	36	0,68	+13	+0,12	156,52	-8	+0,04	81,82
5.1.	готівка	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.2.	рахунки в банках	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Продовження таблиці 2.11

6	Дебіторська заборгованість	2485	60,61	1427	20,72	4164	78,49	+1679	+17,88	167,57	+2737	+57,77	291,80
6.1	за товари, роботу, послуги	1217	48,97	413	28,94	2819	67,70	+1602	+18,73	231,64	+2406	+38,76	682,57
6.2	за розрахунками :	1065	42,86	831	58,23	1161	27,88	+96	-14,98	109,01	+330	-30,35	139,71
6.2.1	з бюджетом	435	40,85	447	53,79	1141	98,28	+706	+57,43	262,30	+694	+44,49	255,26
6.2.2	за виданими авансами	630	59,15	384	46,21	20	1,72	-610	-57,43	3,17	-364	-44,49	5,21
6.2.3	з нарахованих доходів	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
6.2.4	із внутрішніх розрахунків	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
6.3.	Інша поточна дебіторська заборгованість	203	8,17	183	12,82	184	4,42	-19	-3,75	90,64	1	-8,41	100,55
7	Поточні фінансові інвестиції	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
8	Витрати майбутніх періодів	230	5,61	4309	62,56	192	3,62	-38	-1,99	83,48	-4117	-58,94	4,46
9	Частка перестраховика у страхових резервах	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
10	Інші оборотні активи	56	1,37	38	0,55	0	0,00	-56	-1,37	0,00	-38	-0,55	0,00

Витрати майбутніх періодів у 2020 році суттєво зросли, а вже у 2021 році зменшилися майже до розміру 2019 року і становили 192 тис.грн, У загальній динаміці за три роки спостерігається зменшення їх маси на 38 тис.грн.

Розрахунок показників ефективності використання оборотних активів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки наведено в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12 – Показники ефективності використання оборотних активів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	2019 рік	2020 рік	2021 рік	Відхилення 2021 року від:		2021 рік у % до:	
				2019	2020	2019	2020
1. Середні залишки оборотних активів, тис. грн.	46650	54940	60965	+14315	+6025	130,69	110,97
1.1. Грошових коштів та їх еквівалентів :	33,5	33,5	40	+6,5	+6,5	119,40	119,40
1.2. Коштів у розрахунках	3393	1956	2795,5	-597,5	+839,5	82,39	142,92
1.3. Запасів :	1050	1188	991,5	-58,5	-196,5	94,43	83,46
2. Чистий дохід від реалізації продукції, робіт, послуг, тис. грн.	16825	3597	6687	-10138	+3090	39,74	185,90
2.1. Одноденна виручка від реалізації, грн.	47	10	19	-28,16	+8,58	39,74	185,90
3. Оборотність оборотних активів, дні	998	5499	3282	+2284	-2217	328,82	59,69
3.1. Грошових коштів та їх еквівалентів	0,72	3,35	2,15	+1,44	-1,20	300,43	64,23
3.2. Коштів у розрахунках	72,60	195,76	150,50	+77,90	-45,27	207,30	76,88
3.3. Запасів	22,47	118,90	53,38	+30,91	-65,52	237,59	44,89
4. Коефіцієнт оборотності оборотних активів :	0,36	0,07	0,11	-0,25	+0,04	30,41	167,53
4.1. Грошових коштів та їх еквівалентів	502,24	107,37	167,18	-335,06	+59,80	33,29	155,70

Продовження таблиці 2.12

4.2. Коштів у розрахунках :	4,96	1,84	2,39	-2,57	+0,55	48,24	130,08
4.3. Запасів :	16,02	3,03	6,74	-9,28	+3,72	42,09	222,75
5. Вивільнення (-), залучення (+) оборотних активів у зв'язку зі змінами їх оборотності, грн.		44966,74	-41171,16	-41171,16	-86137,91	-	-91,56
6. Прибуток від операційної діяльності	-	-	-	-	-	-	-
7. Рентабельність оборотних активів, %	-	-	-	-	-	-	-

Середні залишки оборотних активів зросли станом на 2021 р. на 30,69% порівняно з 2019 р., і на 10,97% – порівняно із 2020 роком. Грошові кошти та їх еквіваленти зросли на 19,40% у 2021 році.

У 2021 році маємо вивільнення оборотних активів в сумі 41171,16 тис.грн, через скорочення періоду обертання, що є позитивним. У 2020 році було залучено оборотних коштів на суму 44966,74 тис.грн., так як період обертання був збільшений із 998 днів до 5499 днів.

Для оцінки динаміки оборотних засобів Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки необхідно згрупувати статті активу балансу в окремі групи за ознакою ліквідності. Далі слід здійснити розрахунок балансу ліквідності (табл. 2.13).

Сформований баланс ліквідності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки свідчить про те, що умова абсолютної ліквідності не виконується, так, як $П1 > А1$. Крім того не дотримується й четверта умова ліквідності. Зазначене свідчить про відсутність навіть мінімальних умов фінансової стійкості.

Отже, баланс Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» не є ліквідним. З чотирьох умов абсолютної ліквідності виконується лише одна. Зазначене свідчить про порушення фінансової стійкості досліджуваного підприємства. У

перспективі можуть виникнути проблеми з своєчасними розрахунками по зобов'язанням.

Таблиця 2.13 – Баланс ліквідності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Актив	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Пасив	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Платіжний надлишок або недостача		
								2019 р.	2020 р.	2021 р.
1. Найбільш ліквідні активи (А1)	23	44	36	1. Найбільш термінові зобов'язання (П1)	17500	32925	51947	-17477	-32881	-51911
2. Активи, що швидко реалізуються (А2)	2485	1427	4164	2. Короткострокові пасиви (П2)	765	920	0	1720	507	4164
3. Активи, що повільно реалізуються (А3)	1592	5417	1105	3. Довгострокові пасиви (П3)	0	0	0	1592	5417	1105
4. Активи, що важко реалізуються (А4)	119961	116486	113667	4. Постійні пасиви (П4)	105796	89529	67025	14165	26957	46642
БАЛАНС	124061	123374	118972	БАЛАНС	124061	123374	118972	х	х	х

Проаналізуємо динаміку формування чистого прибутку підприємства за останні три роки (табл. 2.14).

Таблиця 2.14 – Динаміка формування чистого прибутку Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

№	Показники, тис.грн.	Роки:			Відхилення			
					2021 року до 2019 року		2021 року до 2020 року	
		2019	2020	2021	Абсолютне	Темп зрост., %	Абсолютне	Темп зрост., %
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	16825	3597	6687	-10138	-60,26	+3090	+85,90
2	Собівартість реалізованої продукції	9782	15518	24741	+14959	+152,92	+9223	+59,43

3	Валовий прибуток (збиток)	7043	-11921	-18054	-25097	-356,34	-6133	+51,45
4	Операційні доходи	403	226	49	-354	-87,84	-177	-78,32
5	Операційні витрати	11482	4572	4503	-6979	-60,78	-69	-1,51
6	Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	-4036	-16267	-22508	-18472	+457,68	-6241	+38,37
7	Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування: збиток	-4425	-16267	-22508	-18083	+408,66	-6241	+38,37
9	Податок на прибуток	-	-	-	-	-	-	-
11	Чистий збиток	-4425	-16267	-22508	-18083	+408,66	-6241	+38,37

Чистий дохід від реалізації продукції має негативну динаміку у 2020 році, що призвело до суттєвого зниження в цілому за три роки на 60,26% (рис. 2.18).

Собівартість зростає протягом всього періоду. Операційні доходи мають динаміку до зниження.

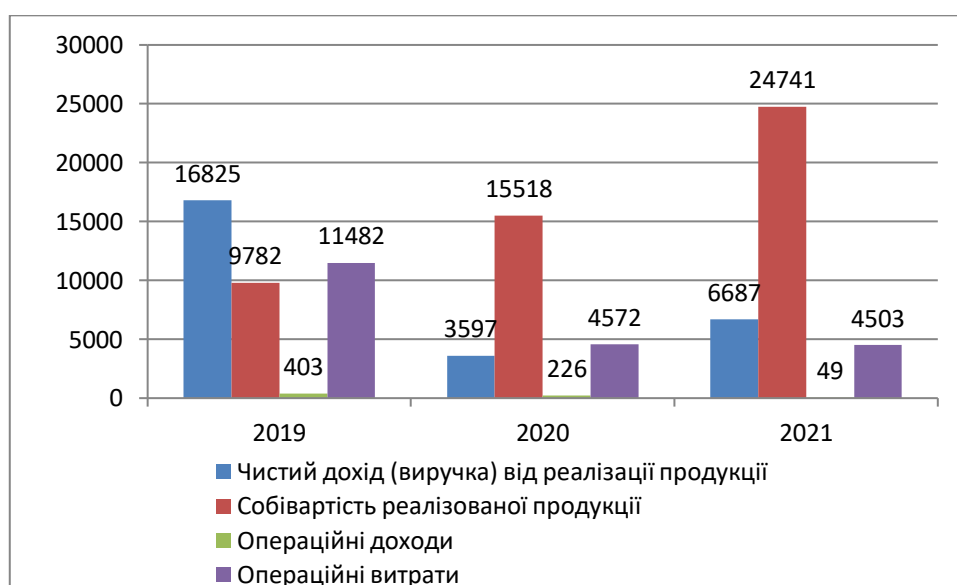


Рисунок 2.18 – Динаміка показників формування чистого прибутку (збитку) Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки, тис.грн

Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки мала валовий прибуток лише у 2019 році. Всі інші роки її діяльність збиткова (рис. 2.19).

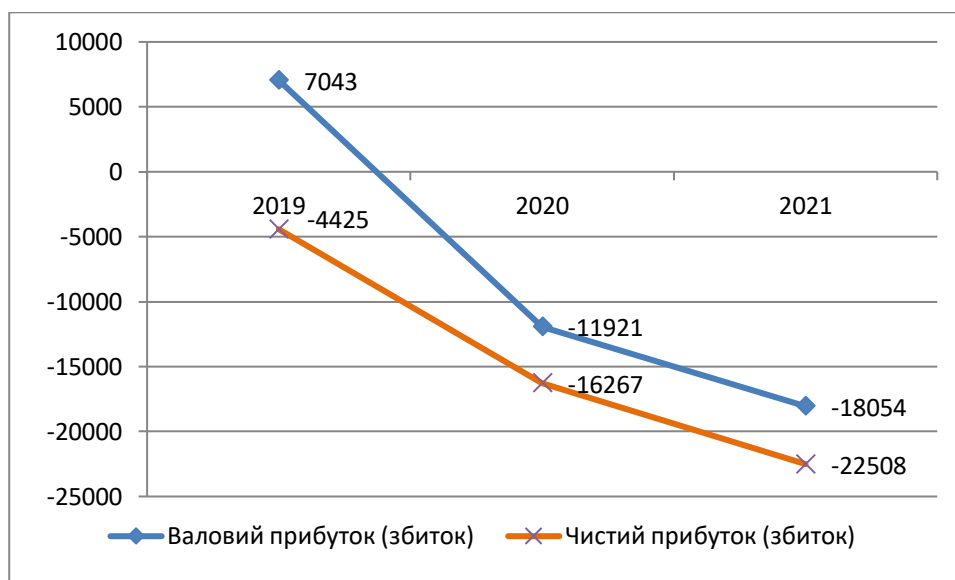


Рисунок 2.19 – Динаміка валового прибутку (збитку) та чистого збитку Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Така динаміка свідчить про явні проблеми на Філії. Необхідно розробляти заходи для покращення ситуації, що склалася.

Проаналізуємо показники рентабельності діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки (табл. 2.15).

Таблиця 2.15 – Аналіз рентабельності діяльності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

№	Показник	Роки:			Відхилення			
		2019	2020	2021	2021 до 2019		2021 до 2020	
					Абсолютне	Темп зрост., %	Абсолютне	Темп зрост., %
1	Середньорічна вартість сукупного капіталу, тис. грн.	125998,5	123717,5	121173	-4825,5	-3,83	-2544,5	-2,06
2	у тому числі власного капіталу, тис. грн.	108009	97662,5	78277	-29732	-27,53	-19385,5	-19,85
3	Валовий прибуток, тис. грн.	7043	—	—	—	—	—	—

4	Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування, тис. грн.	—	—	—	—	—	—	—
5	у тому числі чистий прибуток, тис. грн.	—	—	—	—	—	—	—
6	Прибуток від операційної діяльності, тис. грн.	—	—	—	—	—	—	—
7	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	9782	15518	24741	14959	152,92	9223	59,43
8	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	16825	3597	6687	-10138	-60,26	3090	85,90
9	Рентабельність капіталу, %	—	—	—	—	—	—	—
10	Рентабельність власного капіталу, %	—	—	—	—	—	—	—
11	Рентабельність продукції, %	—	—	—	—	—	—	—
12	Валова рентабельність продажу, %	41,86	—	—	—	—	—	—
13	Чиста рентабельність продажу, %	—	—	—	—	—	—	—

На основі проведеного аналізу можемо констатувати, що Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» протягом 2019-2021 років здійснює збиткову діяльність. Водночас розміри чистого збитку з кожним роком зростають, що свідчить про наявність певних проблем у діяльності.

Фінансова стійкість відображає рівень фінансової автономії підприємства відносно володіння та використання його активів. Цю автономію можна оцінювати за різними критеріями:

- рівнем забезпеченості матеріальних обігових коштів (запасів) сталими джерелами фінансування;

- потенційною здатністю підприємства покрити термінові зобов'язання мобільними активами;

- часткою власних чи стійких джерел серед загальних джерел фінансування.

Проведемо розрахунки фінансової стійкості Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки (табл. 2.16).

Таблиця 2.16 – Аналіз показників фінансової структури капіталу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники	На кінець 2019 року	На кінець 2020 року	На кінець 2021 року	Відхилення (+,-) звітного періоду до	
				2019 року	2020 року
1. Сума власних обігових коштів, тис. грн.	-14165	-26957	-46642	-32477	-19685
2. Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами ($\geq 0,1$)	-3,45	-3,91	-8,79	-5,34	-4,88
3. Маневреність робочого капіталу (зменшення показника)	-0,09	-0,04	-0,02	0,07	0,02
4. Маневреність власних обігових коштів (високе значення показника)	-0,0016	-0,0016	0,00	0,00	0,00
5. Коефіцієнт забезпечення власними обіговими коштами запасів (збільшення показника)	-10,85	-25,19	-51,09	-40,24	-25,89
6. Коефіцієнт покриття запасів (збільшення пок-ка)	-10,84	-25,15	-50,78	-39,94	-25,63
7. Коефіцієнт економічної незалежності ($\geq 0,5$)	0,85	0,73	0,56	-0,29	-0,16
8. Коефіцієнт фінансової залежності (близько 2)	1,17	1,38	1,78	0,60	0,40
9. Коефіцієнт маневреності власного капіталу ($\geq 0,5$)	-0,13	-0,30	-0,70	-0,56	-0,39
10. Коефіцієнт концентрації позикового капіталу ($< 0,5$)	0,15	0,27	0,44	0,29	0,16
11. Коефіцієнт фінансової стабільності (≥ 1)	5,79	2,65	1,29	-4,50	-1,36
12. Коефіцієнт фінансової стійкості (0,7-0,9)	0,85	0,73	0,56	-0,29	-0,16

Коефіцієнт економічної незалежності протягом 2019-2021 років має тенденцію до зниження, але відповідає нормативному значенню. У 2019-2020 роках його значення набагато більше норми, що свідчить про не повне використання потенціалу. Дану динаміку наведено на рисунку 2.20.

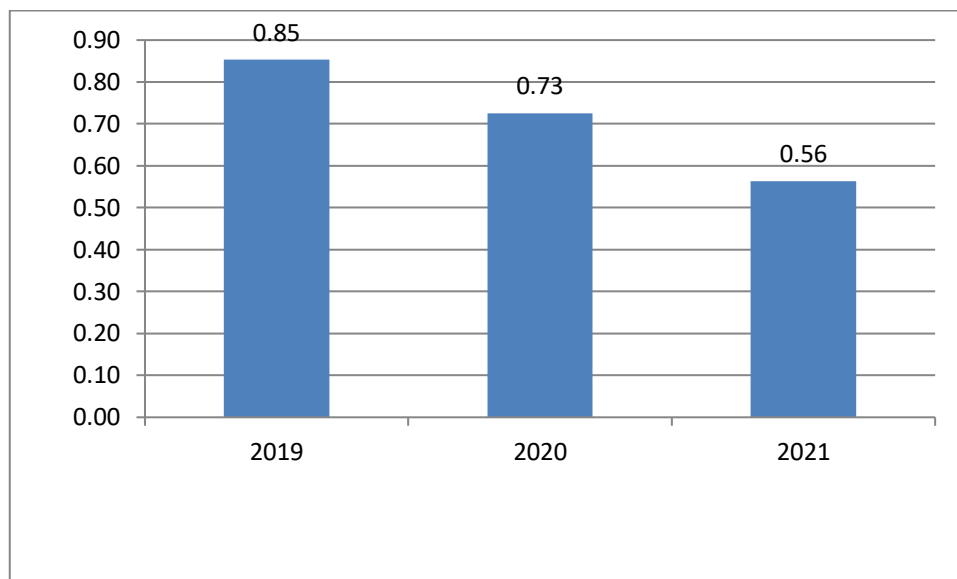


Рисунок 2.20 – Динаміка коефіцієнта незалежності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Коефіцієнт фінансової стійкості дозволяє вказати, яка частина активів фінансується за рахунок довгострокових джерел фінансування – власного капіталу та довгострокових позикових фінансових ресурсів.

Високе значення показника у 2019-2020 роках свідчить про низький рівень ризику втрати платоспроможності та перспективи функціонування підприємства. У 2021 році показник поза межами нормативного, що може свідчити про ймовірність банкрутства.

Загалом Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки може у майбутньому мати проблеми з фінансовою стабільністю. Так значення коефіцієнта фінансової стабільності за останні три роки зменшилося.

У таблиці 2.17 наведемо аналіз узагальнюючих показників фінансової стійкості Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки.

Таблиця 2.17 – Аналіз узагальнюючих показників фінансової стійкості Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники	На кінець 2019 року	На кінець 2020 року	На кінець 2021 року
1.Наявність власних обігових коштів для формування запасів – Н1	-14165	-26957	-46642
2. Наявність власних обігових та довгострокових позикових коштів для формування запасів – Н2	-14165	-26957	-46642

3. Наявність власних обігових, довгострокових і короткострокових позикових коштів для формування запасів – Н3	-14165	-14165	-14165
4. Запаси – Н4	1306	1070	913
5. Надлишок (+) нестача (-) власних обігових коштів для формування запасів – Е1	-15471	-28027	-47555
6. Надлишок (+) нестача (-) власних обігових та довгострокових позикових коштів для формування запасів – Е2	-15471	-28027	-47555
7. Надлишок (+) нестача (-) власних обігових, довгострокових і короткострокових позикових коштів для формування запасів – Е3	-15471	-15235	-15078

Аналізуючи показники фінансової стійкості Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки, можемо зробити висновок, що підприємство в цей період мало кризове фінансове положення.

Аналіз платоспроможності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки наведемо у таблиці 2.18.

Таблиця 2.18 – Аналіз показників платоспроможності Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники	На кінець 2019 року	На кінець 2020 року	На кінець 2021 року	Відхилення (+,-) 2021 року до	
				2019 року	2020 року
Показник покриття (>1)	0,224	0,204	0,102	-0,122	-0,101
Показник швидкої ліквідності ($\geq 0,5$)	0,137	0,043	0,081	-0,056	0,037
Показник абсолютної ліквідності ($\geq 0,2$)	0,0013	0,0013	0,001	-0,001	-0,001

Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 рр має доволі низькі значення усіх показників ліквідності. Так, жоден з показників платоспроможності не відповідає нормативному значенню.

Показник абсолютної ліквідності досліджуваного товариства має критично низьке значення. Показник швидкої ліквідності, як і попередні двоє показників не відповідає нормативному значенню та має тенденцію щодо погіршення.

Таким чином, у відповідності до проведених розрахунків Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 рр має низький рівень

платоспроможності. Усі коефіцієнти ліквідності мають значення, які не відповідають нормативним значенням.

Висновок до розділу 2.

Діяльність будь-якого підприємства необхідно розглядати, враховуючи фактори впливу зовнішнього середовища. Україна є країною з великим потенціалом в агропромисловому секторі та значними перспективами для розвитку сільського господарства. Український аграрний сектор має великий виробничий потенціал, який значно перевищує внутрішні потреби. Зернова галузь є однією з основних галузей економіки України. Ринок зерна в Україні відповідає не лише внутрішнім потребам, але й забезпечує потреби численних країн по всьому світу. Але воєнні події в країні призвели до припинення експорту всіх видів зерна, як пшениці, так і кукурудзи.

Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» є самостійним відокремленим підрозділом Товариства. Мета її створення – розширення територій діяльності і сфер Товариства, що сприятиме покращенню показників діяльності та збільшенню прибутків Товариства. Створена на невизначений строк. Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» здійснює свою діяльність від імені Товариства та має предмет діяльності відповідно до його статутної діяльності. Протягом досліджуваного періоду предметом діяльності Філії було лише складське господарство. Економічна та аналітична робота проводиться на високому рівні. Для виконання цієї роботи створені спеціальні служби та відділи.

Аналіз економічних та фінансових показників діяльності показав, що продуктивність праці має динаміку до зниження. Показник фондівдачі знижується, що має негативну динаміку. Фондоозброєність праці працівників у 2021 році зросла на 6,63% у порівнянні із 2019 роком, та на 3,69% – із 2020 роком. Зростання даного показника є позитивним явищем, але за умови ефективного використання основних засобів, чим не характерні три роки на Філії. Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» протягом 2019-2021 років здійснює збиткову діяльність. Водночас розміри чистого збитку з кожним роком зростають, що свідчить про наявність певних проблем у діяльності.

Баланс Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» не є ліквідним. Чистий дохід від реалізації продукції має негативну динаміку у 2020 році, що призвело до суттєвого зниження в цілому за три роки на 60,26%. Собівартість зростає протягом всього періоду. Операційні доходи мають динаміку до зниження. Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки мала валовий прибуток лише у 2019 році. Всі інші роки її діяльність збиткова. Така динаміка свідчить про явні проблеми на Філії. Аналізуючи показники фінансової стійкості за 2019-2021 роки, можемо зробити висновок, що підприємство в цей період мало кризове фінансове положення та низький рівень платоспроможності. Необхідно розробляти заходи для покращення ситуації, що склалася.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ФІЛІЇ АТ ДПЗКУ «КОБЕЛЯЦЬКИЙ КХП»

3.1. Аналіз ефективності планування та використання фонду оплати праці на Філії

Перевірка ефективності використання ресурсів на оплату праці на підприємстві має велике значення. Під час цього процесу важливо систематично контролювати використання фонду заробітної плати, виявляти можливості економії через підвищення продуктивності праці та відповідно зменшення трудомісткості виробництва. Фонд заробітної плати повинен забезпечувати нормальне функціонування підприємства, бути раціональним, підтримувати високий рівень трудової мотивації працівників [12].

Основною метою аналізу заробітної плати на будь-якому підприємстві є визначення ступеня економічної доцільності її витрачання, з метою уникнення порушень пропорцій між грошовим обігом, фондом товарів та платоспроможним попитом населення [41]. Для цього необхідно проаналізувати склад та структуру фонду оплати праці, а також їх динаміку.

Аналіз складу фонду оплати праці на підприємстві наведено в таблиці 3.1

Таблиця 3.1 – Аналіз складу фонду оплати праці штатних працівників та інших виплат на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показники	Роки			Темп приросту, %	
	2019	2020	2021	2021/2019	2021/2020
1.Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	7810,0	9507,0	11179,0	+43,14	+17,59
2.Фонд основної заробітної плати, тис. грн.	5974,7	7054,2	7948,3	+33,03	+12,67
3.Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн.	1670,6	2269,4	3022,1	+80,90	+33,17
3.1. надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів, тис. грн.	4,0	5,0	6,0	+50,83	+21,38

3.2. премії за винагороди, що носять систематичний характер, тис. грн.	13,5	10,0	11,0	-18,52	+9,78
4. Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн.	164,75	183,40	208,64	+26,64	+13,76
5. Оплата за невідпрацьований час, тис. грн.	548,8	768,0	930,0	+69,46	+21,09
6. Питома вага премій та винагород, що носять систематичний характер, у фонді оплати праці%	0,17	0,11	0,10	-43,07	-6,64

Фонд оплати праці протягом трьох років зріс на 43,14%. Фонд основної заробітної плати збільшився на 33,03%.

Фонд додаткової заробітної плати в цілому за три роки зріс на 80,90%. Заохочувальні та компенсаційні виплати мали динаміку до зростання. Динаміку складу фонду оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки зображено на рисунку 3.1.

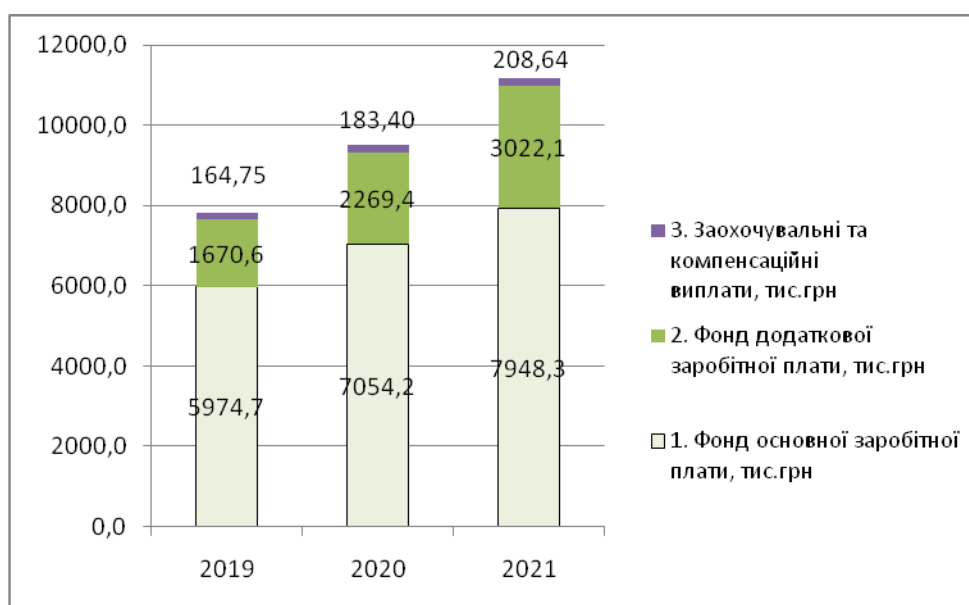


Рисунок 3.1 – Склад фонду оплати праці персоналу на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки, тис.грн

Спостерігається зростання виплат за невідпрацьований час за 2016-2018 роки на 69,46%.

Склад фонду додаткової заробітної плати персоналу на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки представлено на рисунку 3.2.

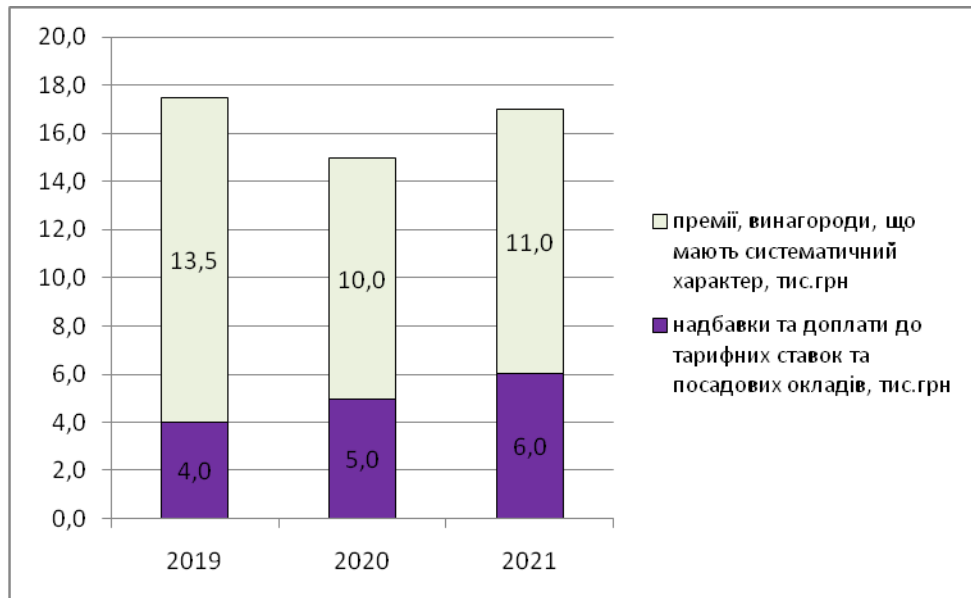


Рисунок 3.2 – Склад фонду додаткової заробітної плати персоналу на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки, тис.грн

Частка надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів протягом 2019-2021 років зросла на 50,83%. Розмір премій та винагород, що несуть систематичний характер зменшилась на 18,52% переважно через.

Доцільно провести також аналіз структури фонду оплати праці штатних працівників підприємства, так як аналіз фонду оплати праці у структурі дасть більш об'єктивну картину динаміки даних витрат підприємства.

Питома вага основної заробітної плати визначається за формулою:

$$ОЗП = \frac{ОЗП}{ФОП}, \quad (3.1)$$

де $ОЗП$ – фонд основної заробітної плати, тис. грн.;

$ФОП$ – фонд оплати праці, тис. грн.

Питома вага додаткової заробітної плати визначається за формулою:

$$ДЗП = \frac{ДЗП}{ФОП}, \quad (3.2)$$

де $ДЗП$ – фонд додаткової заробітної плати, тис. грн.;

$ФОП$ – фонд оплати праці, тис. грн.

Графічно структура фонду оплати праці персоналу підприємства за останні три роки зображена на рисунку 3.3.

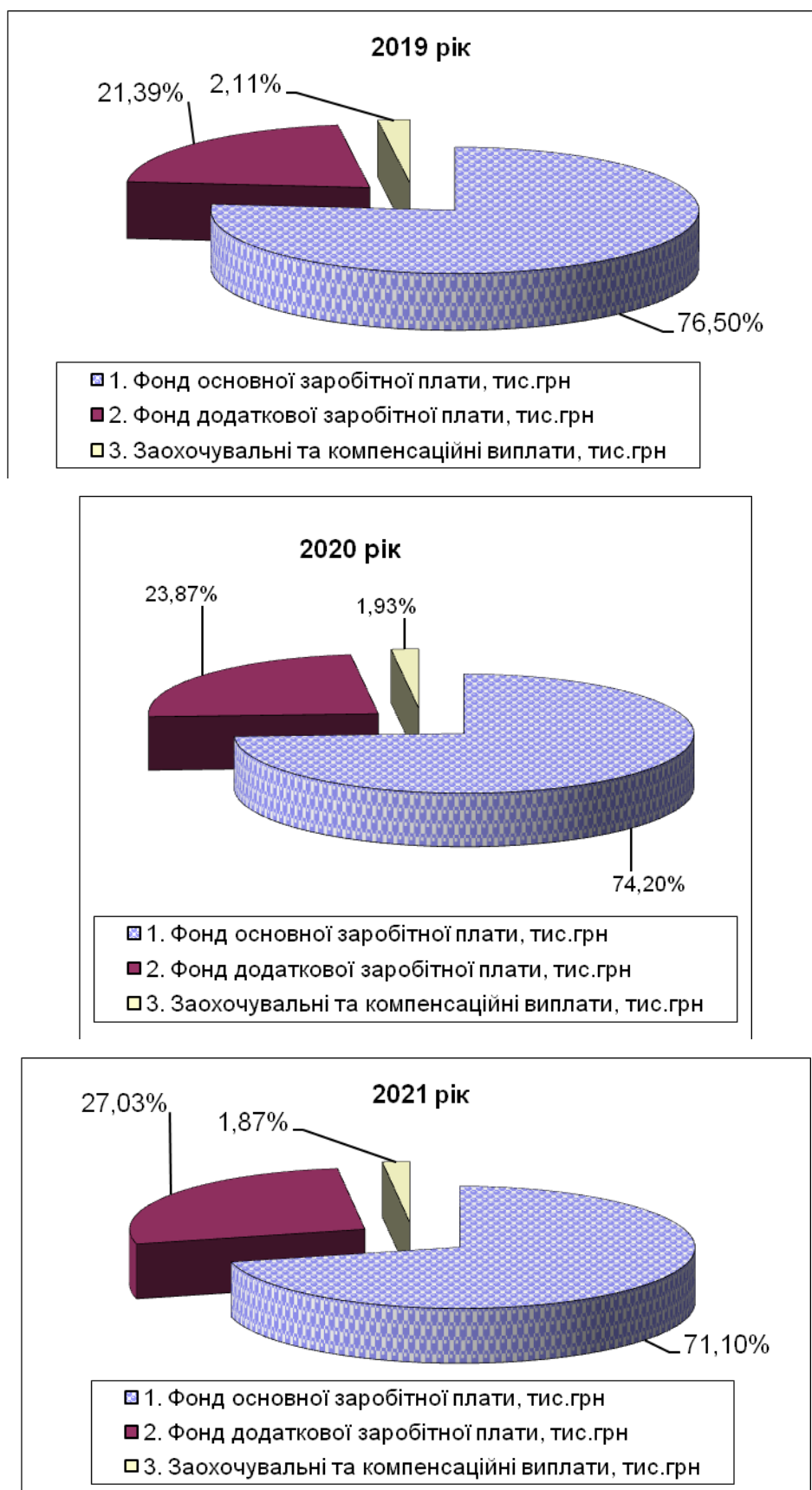


Рисунок 3.3 – Структура фонду оплати праці персоналу на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Відзначається поступовий позитивний тренд у структурі фонду оплати праці (ФОП) щодо частки основної заробітної плати, зближення його розміру із оптимальними показниками, які становлять 70-75%.

Взагалі, завдяки зростанню інших заохочувальних і компенсаційних виплат, такий склад фонду оплати праці може позитивно вплинути на підвищення продуктивності праці.

Відзначається збільшення розміру витрат на виплату надбавок і доплат на 50,83%, при тому що загальний розмір ФОП збільшився на 43,14% (рис. 3.4).

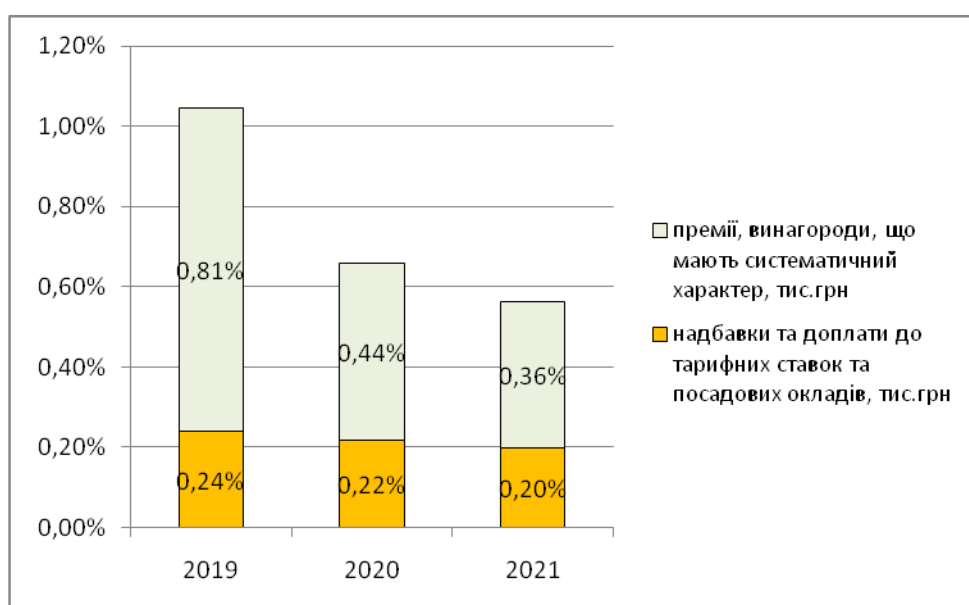


Рисунок 3.4 – Структура фонду додаткової заробітної плати персоналу на на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Протягом трьох років преміальні виплати зменшилися на 18,52%. Питома частка премій та систематичних винагород у фонді оплати праці впала на 54% за цей період (рис. 3.5).

Такий розвиток ситуації в динаміці структури фонду оплати праці не сприяв підвищенню стимулюючого впливу оплати праці та, отже, її ефективності, що можна підтвердити подальшим аналізом.

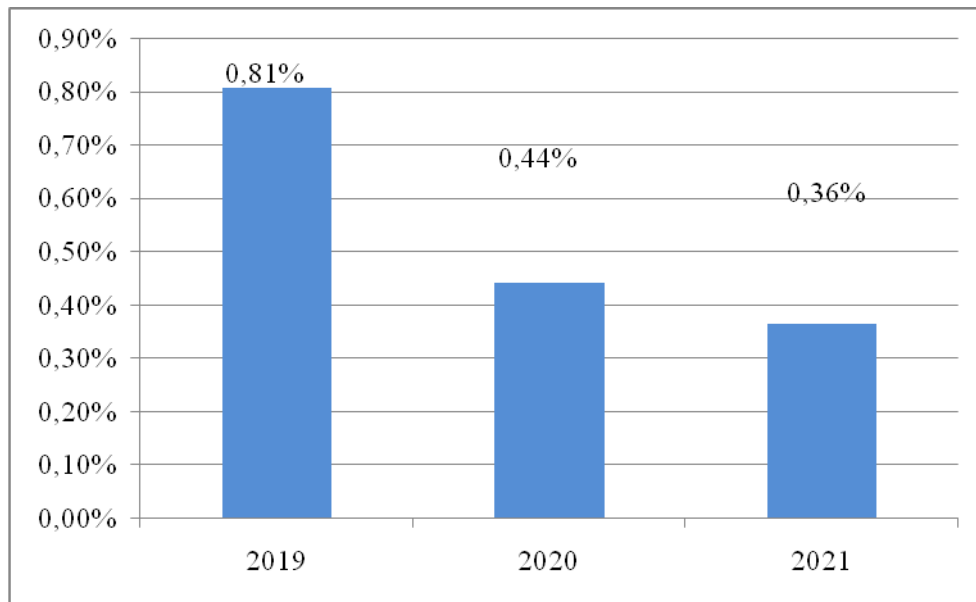


Рисунок 3.5 – Питома вага премій та винагород, що носять систематичний характер, у фонді додаткової заробітної плати на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Для оцінки ефективності планування та використання коштів на оплату праці необхідно визначити такі показники як зарплатовіддача, зарплатомісткість, сума валового прибутку на гривню фонду заробітної плати, рентабельність заробітної плати (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Показники ефективності планування та використання фонду оплати праці на Філії за 2019-2021 роки

№	Показники	Роки			Темпи приросту,%	
		2019	2020	2021	2021/2019	2021/2020
Показники зарплатовіддачі						
1	Витрати чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) на гривню заробітної плати, грн. / грн.	2,15	0,38	0,60	-72,23	+58,10
2	Витрати обсягу виробництва продукції (товарів, робіт, послуг) на гривню заробітної плати, грн./ грн.	2,14	0,40	0,72	-66,41	+78,50
Показники рентабельності (збитковості) заробітної плати						
3	Сума валового прибутку /збитку на гривню фонду заробітної плати, грн. / грн.	0,90	-1,25	-1,61	-279,09	+28,80
4	Сума чистого збитку на гривню фонду заробітної плати, грн. / грн.	-0,57	-1,71	-2,01	+255,36	+17,67

За даними таблиці видно, що показники зарплатовіддачі мають динаміку до зниження за три роки. У 2020 році відбувається суттєве зниження показника, а у 2021 році його зростання. Це говорить про зниження ефективності використання витрат на оплату праці у 2020 році (рис. 3.6).

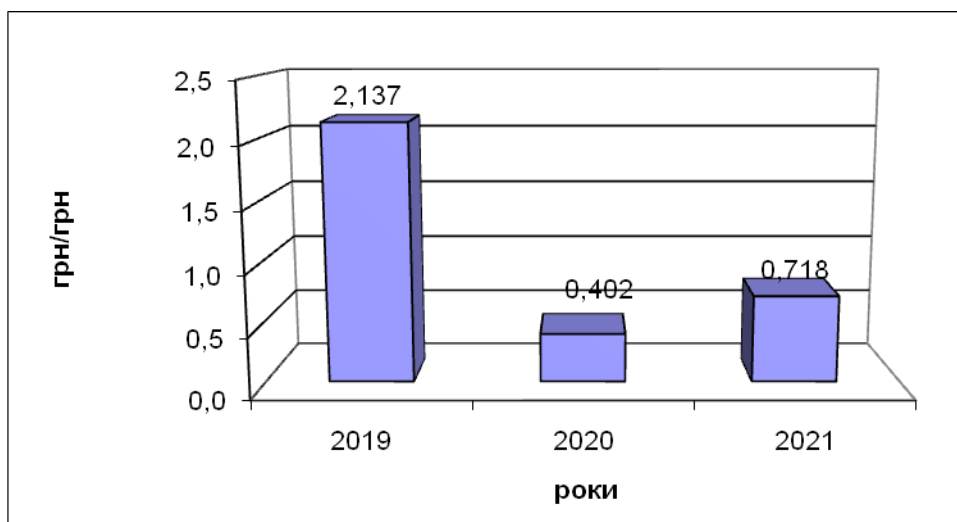


Рисунок 3.6 – Зарплатовіддача на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Сума валового прибутку (збитку) на гривню фонду заробітної плати зменшилась у 2,79 рази за три роки. Аналіз динаміки цього показника свідчить про зниження його у 2020 році майже через те, що діяльність Філії стає збитковою (рис. 3.7).

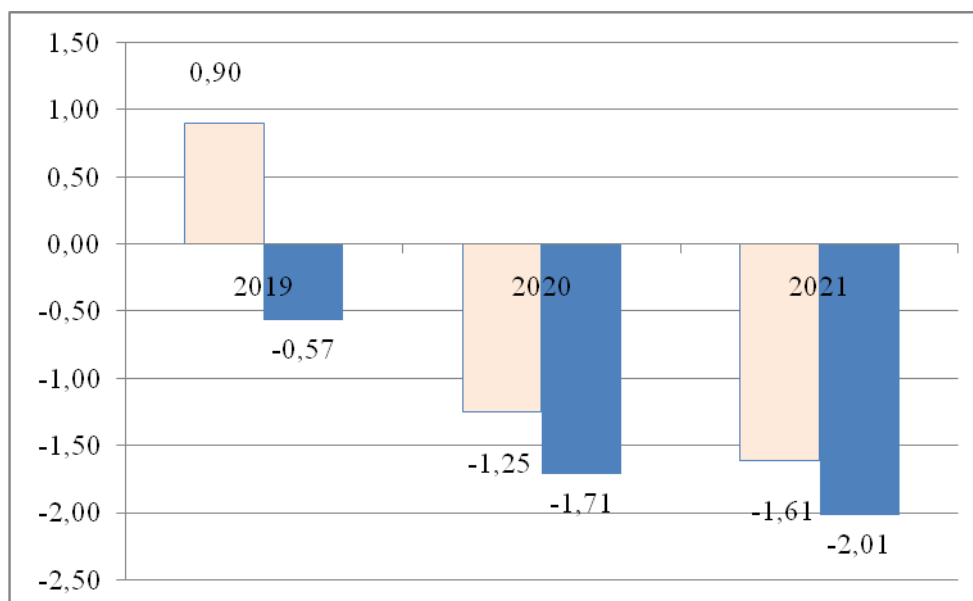


Рисунок 3.7 – Рентабельність (збитковість) заробітної плати працівників за 2019-2021 роки

Обсяг чистого збитку на одиницю фонду заробітної плати вказує на тенденцію до зростання в 2,55 рази. Ця негативна динаміка свідчить про значний спад рентабельності фонду заробітної плати в 2020 році в порівнянні з попереднім періодом.

З погляду проведеного аналізу можна зробити висновок, що необхідно прийняти заходи для поліпшення стратегії планування та використання фонду оплати праці персоналу. Це стає необхідним через спостережуване зниження ефективності роботи персоналу підприємства та показників зарплатовіддачі та зарплаторентабельності.

При аналізі ефективності використання фонду заробітної плати важливо приділити увагу даним про середню заробітну плату працівників підприємства, її зміни та факторам, які впливають на її рівень. Таким чином, аналіз повинен бути спрямований на вивчення причин змін середньої заробітної плати одного працівника, а також порівняння темпів зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці.

Проведемо аналіз рівня середньої заробітної плати працівників на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки.

Так, при зростанні загального розміру фонду оплати праці за 3 роки та скороченні чисельності працівників, середньорічна заробітна плата працівників підприємства зростає (рис. 3.8).

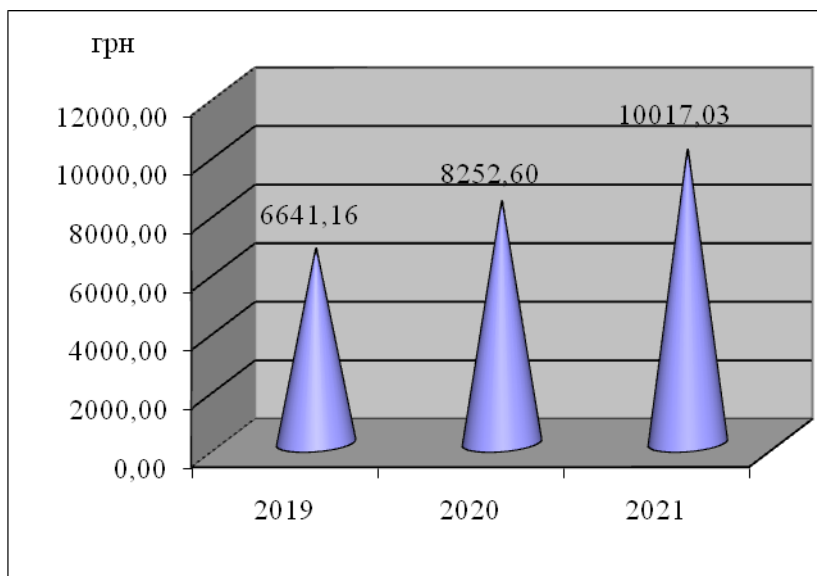


Рисунок 3.8 – Середньомісячна заробітна плата на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Продуктивність праці одного працівника має негативну динаміку у 2020 році, а відповідно і в цілому за три роки (рис. 3.9)

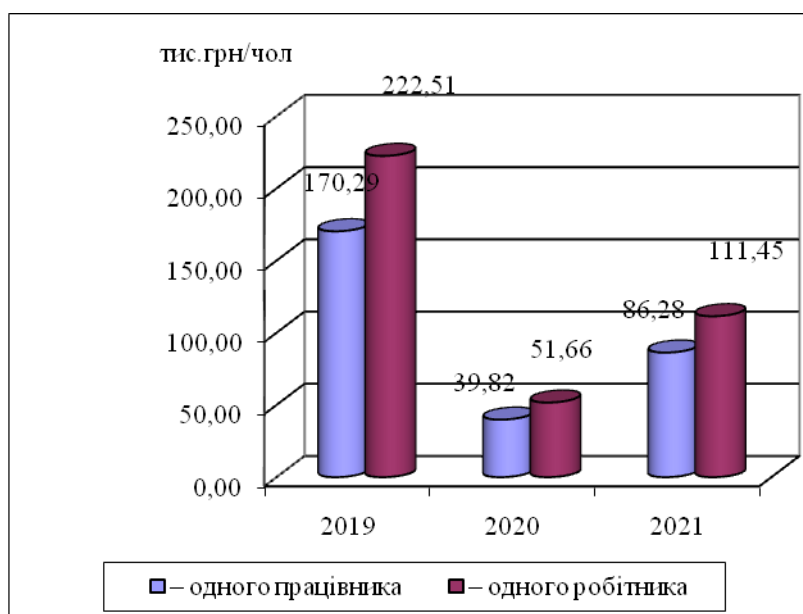


Рисунок 3.9 – Динаміка продуктивності праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

При порівнянні темпів зростання середньорічної заробітної плати одного працівника та темпів зростання рівня продуктивності праці, виявлено, що протягом 2019-2021 років середньорічна заробітна плата працівників підприємства зросла на 40,51% при зниженні рівня продуктивності праці на 49,33%.

Проведемо оцінку ефективності системи оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Оцінка ефективності системи оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Показник	значення			норма
	2019	2020	2021	
3 позицій працівника				
1. Конкурентоспроможність заробітної плати	0,76 неефективна	0,85 неефективна	0,85 неефективна	≥ 1
2. Співвідношення середньої заробітної плати із соціальними стандартами	3,31 ефективна	3,76 ефективна	4,21 ефективна	≥ 2

3 позицій підприємства				
1. <i>Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати</i>	–	0,19 неефективна	1,78 ефективна	≥ 1
2. <i>Зниження частки заробітної плати в собівартості</i>	–	0,77 ефективна	0,74 ефективна	< 1
3. <i>Зростання прибутковості фонду оплати праці</i>	неефективна	неефективна	неефективна	≥ 1

З позицій працівника, ефективність системи оплати праці оцінимо за наступними показниками:

1. Показник *конкурентоспроможності заробітної плати* вказує на те, наскільки сприятливе (несприятливе) становище має працівник в порівнянні з рівнем оплати праці, що склалася в середньому для відповідної галузі або за видом економічної діяльності.

Враховуючи, що середня заробітна плата по виду економічної діяльності «Сільське господарство» [66] у 2019 році становила 8738 грн, у 2020 році – 9734 грн, а у 2021 році – 11733 грн, даний показник становить:

$$K_{ЗП}^{2019} = \frac{ЗП}{ЗП_{гал}} = \frac{6641,16}{8738} = 0,76, \quad (3.3)$$

$$K_{ЗП}^{2020} = \frac{ЗП}{ЗП_{гал}} = \frac{8252,60}{9734} = 0,85$$

$$K_{ЗП}^{2021} = \frac{ЗП}{ЗП_{гал}} = \frac{10017,03}{11733} = 0,85$$

Отже, за показником конкурентоспроможності систему оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки можна вважати неефективною, так як $K_{зн} < 1$. Протягом трьох років значення показника знижується.

2. *Співвідношення середньої заробітної плати із соціальними стандартами.* В якості соціального стандарту будемо використовувати законодавчо затверджений розмір прожиткового мінімуму у 2019 р. для працездатних громадян – 2007 грн., у 2020 році – 2197 грн, у 2021 році – 2379 грн.

$$K_c^{2019} = \frac{СЗП}{ПМ} = \frac{6641,16}{2007} = 3,31. \quad (3.4)$$

$$K_c^{2020} = \frac{СЗП}{ПМ} = \frac{8252,60}{2197} = 3,76$$

$$K_c^{2018} = \frac{СЗП}{ПМ} = \frac{10017,03}{2379} = 4,21$$

Виходячи з того, що $K_c \geq 2$, систему оплати праці за даним показником можна вважати ефективною.

З позицій комунального підприємства, кількісно ефективність системи оплати праці будемо оцінювати за показниками:

1. Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Динаміку коефіцієнту випередження представлено на рисунку 3.10.

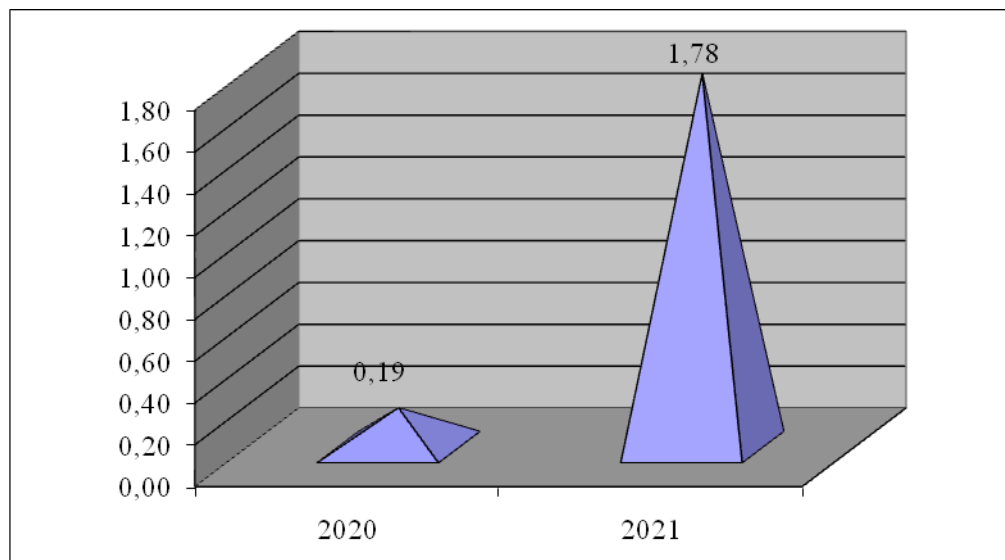


Рисунок 3.10 – Динаміка співвідношення між темпом зростання продуктивності праці та її оплатою на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки

Спостерігається перевищення темпів зростання рівня оплати праці над темпами зростання продуктивності праці у 2020 році та не перевищення – у 2021 році.

Для визначення суми економії (-Е) або перевитрат (+Е) фонду заробітної плати у зв'язку зі змінами співвідношення між темпами зростання

продуктивності праці і заробітної плати можна використати наступну формулу:

$$\pm E_{2020/2019} = \Phi ОП_{2020} \times \frac{I_{зп} - I_{шт}}{I_{зп}} = 9507 \times \frac{1,24 - 0,23}{1,24} = +7743,60 \text{ тис.грн.} \quad (3.5)$$

$$\pm E_{2021/2020} = \Phi ОП_{2021} \times \frac{I_{зп} - I_{шт}}{I_{зп}} = 11179 \times \frac{1,21 - 2,17}{1,21} = -8869,29 \text{ тис.грн.}$$

Отже, сума перевитрат у 2020 році склала 7743,60 тис.грн, а економії у 2021 році порівняно із 2020 роком складає 8869,29 тис.грн. Це позитивна динаміка.

2. Зниження частки заробітної плати в собівартості. Оскільки у 2019 році на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» частка заробітної плати у собівартості становила 79,84%, у 2020 році – 61,26%, а у 2021 році – 45,18%, маємо наступне значення даного показника:

$$I_{d_{зп/с}}(2020/2019) = \frac{d_{зп/с1}}{d_{зп/с0}} = \frac{0,6126}{0,7984} = 0,77 \quad (3.6)$$

$$I_{d_{зп/с}}(2021/2020) = \frac{d_{зп/с1}}{d_{зп/с0}} = \frac{0,4518}{0,6126} = 0,74$$

При $I < 1$ систему оплати праці можна вважати ефективною, а при $I \geq 1$ – неефективною, в нашому випадку за цим показником система оплати праці є ефективною.

3. Зростання прибутковості фонду оплати праці визначається як відношення розміру прибутку підприємства до розміру фонду оплати праці. Протягом трьох років підприємство мало збиток, тому даний показник не розраховуємо і робимо висновок, що система оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за цим показником була неефективною.

Таким чином виникає необхідність виявлення резервів та формування напрямів удосконалення планування та використання фонду оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

3.2. Основні напрями підвищення ефективності планування та використання фонду оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

При розробці системи планування витрат на заробітну плату необхідно знайти оптимальне співвідношення складових фонду оплати праці. При цьому повинні вирішуватись такі завдання (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 – Завдання при розробці системи планування витрат на заробітну плату

Мета	Завдання
Розробка системи планування витрат на заробітну плату	підвищення зацікавленості працівника в зростанні ефективності його праці;
	заробітна плата повинна відповідати індивідуальним кінцевим результатам праці;
	оптимізація співвідношень в оплаті праці персоналу різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, рівня впливу праці виконавця на кінцеві результати діяльності
	забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одну гривню чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)

Аналіз ефективності системи оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки вказує на необхідність її вдосконалення як для працівників, так і для підприємства. Одним із способів покращення може бути удосконалення структури оплати праці шляхом коригування постійної частини заробітної плати з урахуванням цінності робочого місця та його впливу на результати діяльності підприємства.

Збільшення постійної частини заробітної плати повинно відповідати зростанню цінності робочого місця. Запропоновано визначати цінність робочих місць та посад за допомогою бально-факторного методу, який є більш об'єктивним та гнучким, порівняно з методом класифікації, що використовується для тарифної системи. Це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності системи оплати праці, враховуючи цінність робочого місця та внесок працівника в діяльність підприємства.

З метою поліпшення змінної частини заробітної плати, пропонується впроваджувати систему преміювання за результатами діяльності на основі управління за цілями. Згідно з цим підходом, всім працівникам структурних підрозділів підприємства встановлюються чіткі цілі, від виконання яких залежить розмір змінної частини заробітної плати.

Для стимулювання праці керівників підприємства можна використовувати плани довгострокової мотивації, де винагорода залежить від зростання вартості підприємства або досягнення довгострокових цілей.

З метою виявлення резервів та формування напрямків удосконалення планування та використання фонду оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП», будемо проводити факторний аналіз фонду оплати праці підприємства (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Вихідна інформація для факторного аналізу фонду оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Показники	Умовні позначення	Роки			Абсолютне відхилення (+,-)	
		2019	2020	2021	2021/2019	2021/2020
1. Фонд оплати праці, тис .грн.	ФОП	7810,00	9507,00	11179,00	+3369,00	+1672,00
2. Чисельність робітників, чол.	ЧР	75,0	74,0	72,0	-3,00	-2,00
3. Кількість відпрацьованих днів 1-м робітником, дн.	Д	237	225	218	-19	-7
4. Середня тривалість робочої зміни, год.	Т	8,0	8,0	8,0	0,00	0,00
5. Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	Q	16688,00	3823,10	8024,20	-8663,80	+4201,10
6. Продуктивність праці 1-го робітника, тис. грн./особу (5/2)	ППр	222,51	51,66	111,45	-111,06	+59,78
7. Середньорічна заробітна плата 1-го робітника, тис. грн.(1/2)	ЗПріч	104,13	128,47	155,26	+51,13	+26,79
8. Середньоденна заробітна плата 1-го робітника, тис.	ЗП ден	0,439	0,571	0,711	+0,272	+0,139
9. Середньогодинна заробітна плата 1-го робітника, тис. грн.(8/4)	ЗП год	0,055	0,071	0,089	+0,034	+0,017

Розрахунок впливу факторів на зміну фонду оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2020-2021 роки представлено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Розрахунок впливу факторів на зміну фонду оплати праці праці Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2020-2021 роки

Факторна модель	Вплив фактора	Методика розрахунку	Розмір впливу	Сума впливу
	Збільшення фонду оплати праці на 1672 тис.грн.	$ФОП = ФОП_1 - ФОП_0$	+1672	
$ФОП = ЧР \times ЗПріч$	- скорочення чисельності робітників на 2 чол.	$ФОП^I = ЧР_1 \times ЗПріч$ $ФОП_{ЧР} = ФОП^I - ФОП_0$	-256,95	+1672 тис.грн.
	- зростання середньорічної зарплати 1-го робітника на 26,79 тис грн.	$ФОП_{ЗПріч} = ФОП_1 - ФОП^I$	+1928,95	
$1ОП = ЧР \times Д \times ЗП ден$	- скорочення чисельності робітників на 2 чол.	$ФОП^I = ЧР_1 \times Д_0 \times ЗП ден_0$ $ФОП^{II} = ЧР_1 \times Д_1 \times ЗП ден_0$ $ФОП_{ЧР} = ФОП^I - ФОП_0$	-256,95	+1672 тис.грн.
	- зменшення кількості відпрацьованих днів 1-м робітником на 7 днів	$ФОП_Д = ФОП^{II} - ФОП^I$	-264,39	
	- збільшення середньоденної зарплати 1-го робітника на 0,139 тис. грн.	$ФОП_{ЗП ден} = ФОП_1 - ФОП^{II}$	+2193,34	
$ФОП = ЧР \times Д \times Т \times ЗП год$	- скорочення чисельності робітників на 2 чол.	$ФОП^I = ЧР_1 \times Д_0 \times Т_0 \times ЗП год_0$ $ФОП^{II} = ЧР_1 \times Д_1 \times Т_0 \times ЗП год_0$ $ФОП^{III} = ЧР_1 \times Д_1 \times Т_1 \times ЗП год_0$ $ФОП_{ЧР} = ФОП^I - ФОП_0$	-256,95	+1672 тис.грн.
	- зменшення кількості відпрацьованих днів 1-м робітником на 7 днів	$ФОП_Д = ФОП^{II} - ФОП^I$	-264,39	
	- збільшення середньогодинної зарплати 1-го робітника на 0,017 тис. грн.	$ФОП_{ЗП год} = ФОП_1 - ФОП^{III}$	+2193,34	
$ФОП = \frac{П}{Ф} \times ЗПріч$	- збільшення обсягу виробництва на 4201,10 тис. грн.	$ФОП^I = \frac{Q_1}{П_{про}} \times ЗПріч_0$ $ФОП^{II} = \frac{Q_1}{П_{пр1}} \times ЗПріч_0$ $ФОП_Q = ФОП^I - ФОП_0$	+10446,98	+1672 тис.грн.
	- зростання продуктивності праці 1-го робітника на 59,78 тис. грн./особу	$ФОП_{ППріч} = ФОП^{II} - ФОП^I$	-10703,93	
	- зростання середньорічної зарплати 1-го робітника на 26,79 тис грн.	$ФОП_{ЗПріч} = ФОП_1 - ФОП^{II}$	+1928,95	

На основі розрахунків впливу факторів на зміну фонду оплати праці побудуємо узагальнюючу таблицю 3.7.

Таблиця 3.7 – Узагальнююча таблиця впливу факторів на фонд оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2020-2021 роки

Фактори	Сума впливу, тис. грн.
- скорочення чисельності робітників на 2 чол.	-256,95
- зростання середньорічної зарплати 1-го робітника на 26,79 тис грн.	+1928,95
- зменшення кількості відпрацьованих днів 1-м робітником на 7 днів	-264,39
- збільшення середньоденної зарплати 1-го робітника на 0,139 тис. грн.	+2193,34
- збільшення середнього годинної зарплати 1-го робітника на 0,017 тис.грн	+2193,34
- збільшення обсягу виробництва на 4201,10 тис. грн.	+10446,98

Таким чином невикористаними можливостями по підвищенню ефективності використання фонду оплати праці Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» можуть стати наступні (табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Невикористані можливості по підвищенню ефективності використання фонду оплати праці Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Невикористані можливості по підвищенню фонду оплати праці		
Можливості	Сума, тис.грн.	Питома вага, %
- збільшення чисельності робітників на 2 чол.	256,95	49
- збільшення кількості відпрацьованих днів 1-м робітником на 7 днів	264,39	51
Усього:	521,34	100

Поточна система матеріального та морального стимулювання значно сприяє підвищенню продуктивності праці, тобто ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Структуру заробітної плати можна розкласти на дві складові: постійну частину (базові ставки та оклади) та змінну (різні премії, соціальний пакет).

Постійна частина є гарантованою та стабільною, і її зростання відповідає інтересам працівників. Однак ця частина не стимулює до досягнення певних трудових результатів. Постійна заробітна плата складається з посадових окладів для службовців та тарифної ставки (окладу) та відрядної розцінки для робітників, а також щомісячних надбавок за умови праці, складність роботи та рівень відповідальності.

З метою збільшення трудової мотивації працівників використовується змінна частина заробітної плати, що включає різні види премій та соціальний

пакет. Соціальний пакет включає оплату харчування, проїзду, медичну страховку, мобільний зв'язок, надання службових автомобілів, дотації на путівки до санаторію та інші види пільг.

При формуванні соціального пакету важливо диференціювати його складові в залежності від їхньої значущості для різних категорій працівників, враховуючи, що всі елементи пакету повинні сприяти підвищенню ефективності праці на робочих місцях.

Нематеріальне стимулювання праці робітників має велике значення в системі мотивації. До цього виду стимулювання відносяться всі аспекти корпоративної культури, такі як умови праці, рівень участі робітників у прийнятті управлінських рішень в підрозділах та на підприємстві, стиль взаємовідносин між керівництвом та робітниками, існуючі командні цінності і так далі.

Прості заходи, такі як регулярні наради для визначення найкращих працівників, делегування повноважень, групові завдання та наставництво, можуть значно впливати на продуктивність праці робітників, спонукаючи їх вносити значущий вклад у розвиток підприємства.

Система матеріального та морального стимулювання також грає важливу роль у підвищенні продуктивності праці робітників та ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

При розробці мотиваційної системи слід враховувати справедливість винагороди та важливість перемінної частини заробітної плати, якою працівник повинен бути задоволеним.

Основною метою стимулювання працівників є досягнення оптимального співвідношення між темпами зростання рівня оплати праці а рівнем продуктивності праці. Для цього необхідно провести оптимізацію структури фонду оплати праці, перегляд системи преміювання та оцінку реального трудового потенціалу працівників шляхом атестації кадрів на підприємстві.

Для досягнення цієї мети проводиться процедура атестації кадрів, що є необхідною для оцінки результатів їхньої діяльності, виявлення ділових та особистих якостей, сприяння їхньому творчому зростанню і активності,

підвищення кваліфікації, а також створення можливостей для руху по службових сходинках. Для забезпечення підприємства кадрами потрібної кваліфікації на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП», як і на більшості підприємств, проводиться кадрова політика. Сутність кадрової політики полягає у проведенні заходів з набору, переміщення і звільнення працівників.

Функціями кадрової політики є:

- набір персоналу;
- підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації;
- контроль за виконанням правил і норм виробничої санітарії і безпеки праці;
- забезпечення зв'язків між керівництвом і представниками трудового колективу;
- реалізація соціальних заходів.

На підприємстві діє кваліфікаційна комісія, уповноважена на підвищення кваліфікації лише робочих категорій, тобто на присвоєння їм вищих розрядів. Відповідно до Загальних положень, визначених у розділі 1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336, підняття кваліфікаційних категорій переважно відбувається для працівників, які успішно виконують свої службові обов'язки, творчо та добросовісно виконують службові завдання та вимоги посадових інструкцій. Процес присвоєння та підвищення кваліфікаційних категорій для працівників проводять комісії, які здійснюють кваліфікаційну атестацію [67].

Кваліфікаційна атестація представляє собою визначення рівня кваліфікації та стажу роботи, що визначає кваліфікаційну категорію та рекомендує відповідний тарифний розряд. Присвоєння або підвищення кваліфікаційної категорії проводиться комісією, яка відповідає за проведення кваліфікаційної атестації. Завдання такої комісії полягає в оцінці професійної

кваліфікації та професійних якостей працівників, використовуючи об'єктивні критерії, що враховують результати їх роботи.

Атестацію проводять на підставі рішення роботодавця, який затверджує положення щодо проведення атестації, склад комісії та графік проведення. Рішення атестаційної комісії доводиться до відома працівника та роботодавця протягом трьох днів після його ухвалення. Це рішення є чинним до тих пір, поки воно не буде скасоване в установленому порядку [2].

Кінцеве рішення про підвищення кваліфікаційної категорії у конкретних випадках приймається керівником підприємства (установи) з урахуванням передбаченої посади у штатному розписі та урахуванням наявного фонду оплати праці. Водночас, керівник може приймати рішення щодо внесення змін до штатного розпису на підставі висновку комісії з кваліфікаційної атестації щодо підвищення кваліфікаційної категорії працівника.

На підприємстві проводиться атестація робочих місць для робітників зі шкідливими умовами праці керуючись Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992р. №442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» [3].

Атестація робочих місць з умовами праці (далі - атестація) проводиться на різних підприємствах і організаціях, незалежно від їхньої форми власності та господарювання. Ця процедура застосовується в тих випадках, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали представляють собою потенційні джерела шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які можуть впливати на здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як у теперішньому, так і у майбутньому. Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками в сфері забезпечення прав на здорові та безпечні умови праці, отримання пільгового пенсійного забезпечення, а також отримання пільг і компенсацій за працю в умовах, що несприятливо впливають на здоров'я. [3]

Підготовка і підвищення кваліфікації на підприємстві не здійснюється, перепідготовка здійснюється по потребі.

Для підвищення ефективності планування та використання фонду оплати

праці можна розглядати напрями, які формують основу для розроблення програми заходів. Ці заходи спрямовані на підвищення ефективності використання персоналу, праці та результативності діяльності підприємства. Одним із можливих заходів є впровадження системи бальної оцінки праці на основі атестації персоналу для більш ефективного стимулювання працівників різних кваліфікаційних груп.

Бальна оцінка базується на основі визначення:

- освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівників;
- ділових якостей;
- рівня винахідливості та ініціативного підходу до роботи;
- складність виконуваних функцій та робіт;
- результатів праці.

Отже, такий комплексний аналіз дозволяє зробити висновки щодо атестованих працівників і визначити їх потенціал, що в свою чергу служить основою для індивідуального визначення розміру заробітної плати. У цьому випадку розподіл фонду заробітної плати відбувається пропорційно набраним балам, проте не в повному обсязі, а в частині, призначеній для стимулюючих виплат.

Запропонований алгоритм комплексної бальної оцінки працівників Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» наведено на рисунку 3.11. Заходи щодо вдосконалення системи планування та використання фонду оплати праці повинні відповідати наступним принципам, які сприятимуть зростанню продуктивності праці та підвищенню ефективності діяльності підприємства:

1. Винагорода за працю має бути прив'язана до чітких та зрозумілих дій.
2. Необхідно стимулювати все те, що сприяє досягненню цілей підприємства через підвищення продуктивності.
3. Своєчасність надання будь-якої нагороди працівникові є важливим фактором. Вони повинні надаватися якнайшвидше після досягнення цілей. Часті винагороди підтримують інтерес працівника.
4. Розмір грошової винагороди повинен бути значимим для працівника, та зростати.

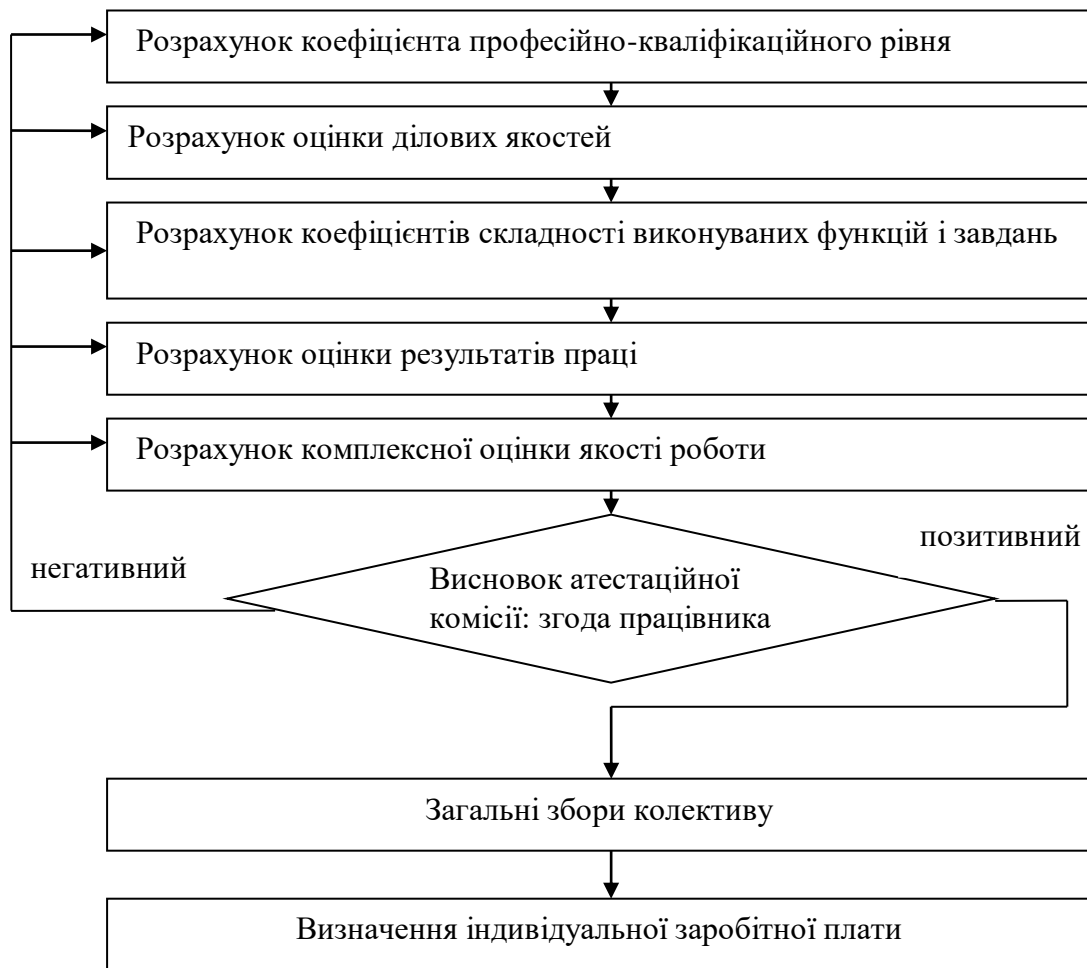


Рисунок 3.11 – Алгоритм проведення комплексної бальної оцінки працівників Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП»

Іншим важливим критерієм для визначення ефективності заробітної плати є відповідність ринковій вартості трудових послуг або, іншими словами, абсолютній ринковій цінності робіт. Порівняння відносної цінності робіт (в межах підприємства) і абсолютної ринкової цінності визначає механізм визначення заробітної плати в ринковій економіці або у традиційній системі компенсації. Критерії ефективності розміру заробітної плати повинні відображатися не лише в системі мотивації підприємства, але й у практиці планування коштів фонду оплати праці, де наразі не використовуються жодні заохочувальні або компенсаційні виплати.

Удосконалення планування та використання фонду заробітної плати на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» пропонується у вигляді плану заходів, які представлено на рисунку 3.12.

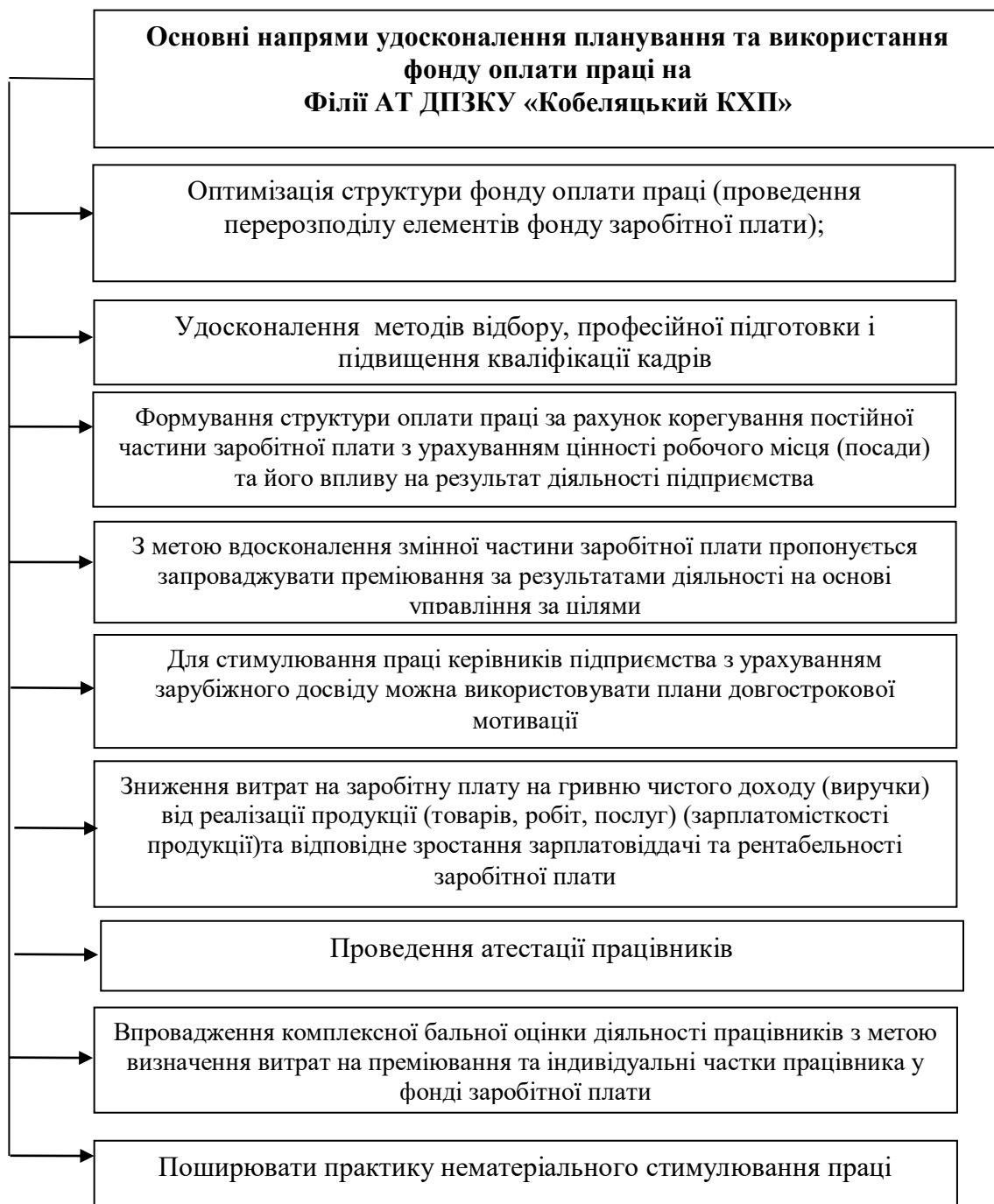


Рисунок 3.12 – Напрями удосконалення планування та використання фонду оплати праці на підприємстві

Висновок по розділу 3.

Запропоновані заходи можуть сприяти підвищенню ефективності праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за рахунок удосконалення системи стимулювання працівників та більш ефективно планувати та використовувати кошти фонду оплати праці.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті виконання кваліфікаційної роботи магістра була досягнута її мета – розроблено заходи щодо удосконалення системи планування та використання фонду оплати праці персоналу на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП».

У першому розділі кваліфікаційної роботи магістра приділено увагу теоретичним основам планування та використання фонду оплати праці на підприємстві. Розглянуто соціально-економічну сутність заробітної плати та її функції, склад та структура фонду оплати праці на підприємстві, принципи планування фонду оплати праці персоналу. Для аналізу необхідно знати методичні основи планування та використання фонду оплати праці персоналу підприємства. Розглянуто методика планування фонду оплати праці на підприємстві, аналізу ефективності системи планування витрат на оплату праці на підприємстві, систему показників оцінки ефективності планування та використання фонду оплати праці персоналу підприємств.

У другому розділі кваліфікаційної роботи магістра було виконано аналіз зовнішнього середовища діяльності Філії, організаційно-правові основи функціонування Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП», проаналізовано основні економічні, фінансові показники діяльності товариства.

Діяльність будь-якого підприємства необхідно розглядати, враховуючи фактори впливу зовнішнього середовища. Україна є країною з великим потенціалом в агропромисловому секторі та значними перспективами для розвитку сільського господарства. Український аграрний сектор має великий виробничий потенціал, який значно перевищує внутрішні потреби. Зернова галузь є однією з основних галузей економіки України. Ринок зерна в Україні відповідає не лише внутрішнім потребам, але й забезпечує потреби численних країн по всьому світу. Але воєнні події в країні призвели до зменшення експорту всіх видів зерна, як пшениці, так і кукурудзи.

Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» є самостійним відокремленим

підрозділом Товариства. Мета її створення – розширення територій діяльності і сфер Товариства, що сприятиме покращенню показників діяльності та збільшенню прибутків Товариства. Створена на невизначений строк. Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» здійснює свою діяльність від імені Товариства та має предмет діяльності відповідно до його статутної діяльності. Протягом досліджуваного періоду предметом діяльності Філії було лише складське господарство. Економічна та аналітична робота проводиться на високому рівні. Для виконання цієї роботи створені спеціальні служби та відділи.

Аналіз економічних та фінансових показників діяльності показав, що продуктивність праці має динаміку до зниження. Показник фондівіддачі знижується, що має негативну динаміку. Фондоозброєність праці працівників у 2021 році зросла на 6,63% у порівнянні із 2019 роком, та на 3,69% – із 2020 роком. Зростання даного показника є позитивним явищем, але за умови ефективного використання основних засобів, чим не характерні три роки на Філії. Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» протягом 2019-2021 років здійснює збиткову діяльність. Водночас розміри чистого збитку з кожним роком зростають, що свідчить про наявність певних проблем у діяльності.

Баланс Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» не є ліквідним. Чистий дохід від реалізації продукції має негативну динаміку у 2020 році, що призвело до суттєвого зниження в цілому за три роки на 60,26%. Собівартість зростає протягом всього періоду. Операційні доходи мають динаміку до зниження. Філія АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки мала валовий прибуток лише у 2019 році. Всі інші роки її діяльність збиткова. Така динаміка свідчить про явні проблеми на Філії. Аналізуючи показники фінансової стійкості за 2019-2021 роки, можемо зробити висновок, що підприємство в цей період мало кризове фінансове положення та низький рівень платоспроможності. Необхідно розробляти заходи для покращення ситуації, що склалася.

У третьому розділі даної роботи було виконано аналіз ефективності планування та використання фонду оплати праці на Філії за 2019-2021 роки. Основною метою аналізу заробітної плати на будь-якому підприємстві є

визначення ступеня економічної доцільності її витрачання, з метою уникнення порушень пропорцій між грошовим обігом, фондом товарів та платоспроможним попитом населення. Для цього було проаналізовано склад та структуру фонду оплати праці, а також їх динаміку.

Фонд оплати праці протягом трьох років зріс на 43,14%. Така ж динаміка характерна для його складових – фонду основної заробітної плати та фонду додаткової заробітної плати. Заохочувальні та компенсаційні виплати теж мали динаміку до зростання. Розмір премій та винагород, що носять систематичний характер зменшилась на 18,52%

Аналіз структури фонду оплати праці персоналу підприємства за останні три роки показав поступовий позитивний тренд у структурі фонду оплати праці щодо частки основної заробітної плати, зближення його розміру із оптимальними показниками, які становлять 70-75%.

Взагалі, завдяки зростанню інших заохочувальних і компенсаційних виплат, такий склад фонду оплати праці може позитивно вплинути на підвищення продуктивності праці. Протягом трьох років преміальні виплати у структурі зменшилися на 18,52%. Питома частка премій та систематичних винагород у фонді оплати праці впала на 54% за цей період. Такий розвиток ситуації в динаміці структури фонду оплати праці не сприяв підвищенню стимулюючого впливу оплати праці та, отже, її ефективності, що можна підтвердити подальшим аналізом.

Для оцінки ефективності планування та використання коштів на оплату визначено такі показники як зарплатовіддача, зарплатомісткість, сума валового прибутку на гривню фонду заробітної плати, рентабельність заробітної плати.

Показники зарплатовіддачі мають динаміку до зниження за три роки переважно за рахунок зниження ефективності використання витрат на оплату праці у 2020 році. Сума валового прибутку (збитку) на гривню фонду заробітної плати зменшилась у 2,79 рази за три роки. Аналіз динаміки цього показника свідчить про зниження його у 2020 році майже через те, що діяльність Філії стає збитковою. Обсяг чистого збитку на одиницю фонду заробітної плати вказує на тенденцію до зростання в 2,55 рази. Ця негативна динаміка свідчить

про значний спад рентабельності фонду заробітної плати в 2020 році в порівнянні з попереднім періодом. З погляду проведеного аналізу можна зробити висновок, що необхідно прийняти заходи для поліпшення стратегії планування та використання фонду оплати праці персоналу.

При аналізі ефективності використання фонду заробітної плати важливо приділити увагу даним про середню заробітну плату працівників підприємства, її зміни та факторам, які впливають на її рівень. При зростанні загального розміру фонду оплати праці за на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки та скороченні чисельності працівників, середньорічна заробітна плата працівників підприємства зросла. При порівнянні темпів зростання середньорічної заробітної плати одного працівника та темпів зростання рівня продуктивності праці, виявлено, що протягом 2019-2021 років середньорічна заробітна плата працівників підприємства зросла на 40,51% при зниженні рівня продуктивності праці на 49,33%.

Доцільним став аналіз ефективності системи оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки з позицій працівника та роботодавця за системою показників.

За показником конкурентоспроможності систему оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки можна вважати неефективною. За співвідношенням середньої заробітної плати із соціальними стандартами – ефективною.

Аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати показав, що спостерігається перевищення темпів зростання рівня оплати праці над темпами зростання продуктивності праці у 2020 році та не перевищення – у 2021 році. Сума перевитрат у 2020 році склала 7743,60 тис.грн, а економії у 2021 році порівняно із 2020 роком складає 8869,29 тис.грн. Це позитивна динаміка.

За показником зниження частки заробітної плати в собівартості система оплати праці на Філії є ефективною. Показник зростання прибутковості фонду оплати праці не розраховуємо і робимо висновок, що система оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за цим показником була неефективною,

так як протягом трьох років підприємство мало збиток.

Аналіз ефективності системи оплати праці на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за 2019-2021 роки вказує на необхідність її вдосконалення як для працівників, так і для підприємства. Одним із способів покращення може бути удосконалення структури оплати праці шляхом коригування постійної частини заробітної плати з урахуванням цінності робочого місця та його впливу на результати діяльності підприємства.

З метою поліпшення змінної частини заробітної плати, пропонується впроваджувати систему преміювання за результатами діяльності на основі управління за цілями. Згідно з цим підходом, всім працівникам структурних підрозділів підприємства встановлюються чіткі цілі, від виконання яких залежить розмір змінної частини заробітної плати.

Для стимулювання праці керівників підприємства можна використовувати плани довгострокової мотивації, де винагорода залежить від зростання вартості підприємства або досягнення довгострокових цілей.

Доцільним стало виявлення резервів та формування напрямів удосконалення планування та використання фонду оплати праці на Філії.

При розробці мотиваційної системи слід враховувати справедливість винагороди та важливість перемінної частини заробітної плати, якою працівник повинен бути задоволеним.

Основною метою стимулювання працівників є досягнення оптимального співвідношення між темпами зростання рівня оплати праці а рівнем продуктивності праці. Для цього необхідно провести оптимізацію структури фонду оплати праці, перегляд системи преміювання та оцінку реального трудового потенціалу працівників шляхом атестації кадрів на підприємстві. Для досягнення цієї мети проводиться процедура атестації кадрів, що є необхідною для оцінки результатів їхньої діяльності, виявлення ділових та особистих якостей, сприяння їхньому творчому зростанню і активності, підвищення кваліфікації, а також створення можливостей для руху по службових сходинках.

Для забезпечення підприємства кадрами потрібної кваліфікації на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП», як і на більшості підприємств, проводиться

кадрова політика. На підприємстві діє кваліфікаційна комісія, уповноважена на підвищення кваліфікації лише робочих категорій, тобто на присвоєння їм вищих розрядів. Атестацію проводять на підставі рішення роботодавця, який затверджує положення щодо проведення атестації, склад комісії та графік проведення. Підготовка і підвищення кваліфікації на Філії не здійснюється, перепідготовка здійснюється по потребі.

Для підвищення ефективності планування та використання фонду оплати праці можна розглядати напрями, які формують основу для розроблення програми заходів. Ці заходи спрямовані на підвищення ефективності використання персоналу, праці та результативності діяльності підприємства. Одним із можливих заходів є впровадження системи бальної оцінки праці на основі атестації персоналу для більш ефективного стимулювання працівників різних кваліфікаційних груп.

Запропоновано алгоритм комплексної бальної оцінки працівників Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП». Рекомендується при реалізації заходів щодо вдосконалення системи планування та використання фонду оплати праці дотримуватись принципам, які сприятимуть зростанню продуктивності праці та підвищенню ефективності діяльності підприємства:

Удосконалення планування та використання фонду заробітної плати на Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» запропоновано у вигляді переліку заходів, які сформовані на основі аналізу фонду оплати праці.

Запропоновані заходи можуть сприяти підвищенню ефективності праці персоналу Філії АТ ДПЗКУ «Кобеляцький КХП» за рахунок удосконалення системи стимулювання працівників та більш ефективно планувати та використовувати кошти фонду оплати праці.