

Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра фінансів та інноваційного менеджменту

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ
МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ (НА ПРИКЛАДІ ПРИВАТНОГО
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «МАЯК»)

08-43.МКР.002.00.079.ПЗ

Виконав: студент 2 курсу, групи МФКД-21м
спеціальності 073 – «Менеджмент»

 Шинкарчук К.С.

Керівник: к.е.н., доцент каф. ФІМ

 Коваль Н.О.

« 12 » 12 2022 р.


Опонент: к.е.н., доцент каф. ПЛІМ

 Пілявоз Т.М.

« 12 » 12 2022 р.

Допущено до захисту

Т.в.о. завідувача кафедри ФІМ

 к.пед.н., доц. Косарук О.М.

(прізвище та ініціали)

« 13 » 13 2022 р.

Вінниця ВНТУ – 2022 рік

Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра фінансів та інноваційного менеджменту
Рівень вищої освіти II-й (магістерський)
Галузь знань – Управління та адміністрування
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма – Менеджмент фінансово-кредитної діяльності

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Т.в.о. завідувача кафедри ФІМ
к.пед.н., доцент Косарук О.М.**


«30» серпня 2022 р.

ЗАВДАННЯ НА МАГІСТЕРСЬКУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Шинкарчуку Костянтину Сергійовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Управління продуктивністю праці підприємств машинобудівної галузі (на прикладі приватного акціонерного товариства «Маяк»)

Керівник роботи Коваль Наталія Олегівна, к.е.н., доцент,

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ВНТУ від «14» вересня 2022 року № 203.

2. Строк подання студентом проекту (роботи): 13.12.2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: Кочума І. Ю. Продуктивність праці в Україні: мотиваційний аспект. Вісник Університету банківської справи. 2018. № 1. С. 122–133; Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. Галицький економічний вісник. ТНТУ. 2015. Т. 48. № 1. С. 82–92; Самохіна Є.А. Фактори, що впливають на продуктивність праці. ЛОГОС. 2019. Vol. 6. С. 51–53; Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 4. С. 163–172; Шандова Н. В., Шульга М. О. Продуктивність праці як фактор конкурентоспроможності. Економіка. Фінанси. Право. 2019. № 6. С. 28–32; Шахно А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Хмельницький, 2021. Вип. 1. С. 226–232; фінансова звітність ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», офіційні статистичні дані, законодавчо-нормативні акти.

4. Зміст текстової частини:

в першому розділі – дослідити сутність та значення продуктивності праці в сучасних умовах, охарактеризувати механізм управління продуктивністю праці на підприємстві, розглянути сучасні методичні підходи до аналізу продуктивності праці підприємства;



у другому розділі – проаналізувати сучасний стан підприємств машинобудування України та оцінити основні економічні показники та ефективність управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за 2019–2021 рр.;

у третьому розділі – навести пропозиції та рекомендації щодо підвищення ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк».

5. Перелік графічного матеріалу: Таблиці: 1. Аналіз основних фінансово-економічних показників діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». 2. Аналіз продуктивності праці

ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». 3. Комплексний аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». 4. Перелік робіт і відповідальних підрозділів та посадових осіб ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» у системі управління продуктивністю праці. 5. Підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за факторами
 Рисунок: 1. Модель програми управління підвищенням продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

6. Консультанти розділів проекту (роботи):

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Спеціальна частина	доц. Ткачук Л.М.	31.08.2022р.  (підпис)	13.12.2022р.  (підпис)

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

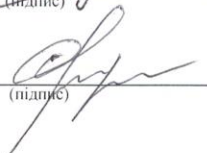
Назва етапів магістерської кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
Формування та затвердження теми магістерської кваліфікаційної роботи (МКР)	червень - вересень	виконано
Виконання теоретичної частини МКР. Перший рубіжний контроль виконання МКР (1-й розділ МКР)	III декада жовтня	виконано
Виконання аналітичної частини МКР. Другий рубіжний контроль виконання МКР (2-й розділ МКР)	II декада листопада	виконано
Розробка рекомендацій та пропозицій. Третій рубіжний контроль виконання МКР (2-й розділ МКР)	I декада грудня	виконано
Перевірка МКР на плагіат. Попередній захист МКР	II декада грудня	виконано
Рецензування МКР	II декада грудня	виконано
Захист МКР	III декада грудня (за графіком)	виконано

Студент


(підпис)

Шинкарчук К.С.

Керівник роботи


(підпис)

Коваль Н.О.

АНОТАЦІЯ

УДК 338.45:658

Шинкарчук К.С. Управління продуктивністю праці підприємств машинобудівної галузі (на прикладі приватного акціонерного товариства «Маяк»). Магістерська кваліфікаційна робота зі спеціальності 073 – Менеджмент, освітня програма – Менеджмент фінансово-кредитної діяльності. Вінниця: ВНТУ, 2022. 105 с. На укр. мові. Бібліогр.: 37 назв; рис.: 2; табл. 13.

У магістерській кваліфікаційній роботі запропоновано напрямки підвищення ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Наукові і практичні положення щодо шляхів підвищення ефективності управління продуктивністю праці можуть бути впроваджені на досліджуваному в роботі підприємстві та інших підприємствах машинобудування, що дозволить підвищити ефективність господарської діяльності. У теоретичній частині роботи досліджено сутність та значення продуктивності праці в сучасних умовах, розглянуто механізм управління продуктивністю праці на підприємстві, а також охарактеризовано методики аналізу продуктивності праці підприємства. В аналітичній частині роботи здійснено оцінювання ефективності економічної діяльності та ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». У прикладній частині роботи запропоновано напрямки підвищення ефективності управління продуктивністю праці досліджуваного підприємства та загалом підприємств машинобудування.

Ключові слова: продуктивність, продуктивність праці, ефективність, виробіток, трудомісткість, резерви, управління.

ABSTRACT

Shinkarchuk K.S. Labor productivity management of machine-building enterprises (on the example of the private joint-stock company «Mayak»). Master's qualification work in specialty 073 – Management, educational program – Management of financial and credit activities. Vinnitsa: VNTU, 2022. – 105 p. In Ukrainian language. Bibliographer: 37 titles; fig.: 2; tabl. 13.

In the master's qualification work, directions for improving the efficiency of labor productivity management of PJSC «Vinnytsia Plant «Mayak» are proposed. Scientific and practical provisions on ways to improve the efficiency of labor productivity management can be implemented at the enterprise under study and other engineering enterprises, which will increase the efficiency of economic activity. In the theoretical part of the work, the essence and meaning of labor productivity in modern conditions is investigated, the mechanism of labor productivity management at the enterprise is considered, and the methods of analyzing the enterprise's labor productivity are characterized. In the analytical part of the work, an assessment of the efficiency of economic activity and the efficiency of labor productivity management of PJSC «Vinnytsia Plant «Mayak» was carried out. In the applied part of the work, directions for improving the efficiency of labor productivity management of the studied enterprise and machine-building enterprises in general are offered.

Keywords: productivity, labor productivity, efficiency, output, labor intensity, reserves, management.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	9
1.1 Сутність та значення продуктивності праці в сучасних умовах	9
1.2 Механізм управління продуктивністю праці на підприємстві	15
1.3 Характеристика методичного інструментарію аналізу продуктивності праці на підприємстві.....	23
Висновки до розділу 1	31
2 АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ	33
2.1 Сучасний стан та тенденції розвитку машинобудівної галузі України та економіко-організаційна характеристика ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» ..	33
2.2 Аналіз основних показників діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»	38
2.3 Аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк».....	40
Висновки до розділу 2.....	49
3 ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД «МАЯК» ТА ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ	52
3.1 Розробка програми підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»	52
3.2 Розробка плану підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»	65
Висновки до розділу 3	73
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
Додаток А (обов'язковий) Технічне завдання	82

Додаток Б (обов'язковий) Протокол перевірки навчальної (кваліфікаційної) роботи.....	85
Додаток В (довідковий) Фінансова звітність ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»	86
Додаток Г (обов'язковий) Ілюстративна частина	98

ВСТУП

Продуктивність праці виступає індикатором конкурентоспроможності економіки та соціального забезпечення населення. Формування ефективного організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці є важливою передумовою досягнення позитивних зрушень у соціально-економічному розвитку будь-якої держави. В основу стабільного розвитку промислового виробництва покладено інтенсифікацію, основним фактором якої є підвищення використання трудового потенціалу та зростання продуктивності праці.

В сучасній економіці прискорення темпів росту продуктивності праці є об'єктивною потребою й має важливе значення для вирішення багатьох соціально-економічних питань. Головна роль зростання продуктивності праці полягає в тому, що вона виступає основним джерелом збільшення виробництва продукції підприємства й сприяє найбільш повному задоволенню потреб споживачів. Підвищення продуктивності праці призводить до скорочення витрат живої праці на виробництво продукції, тобто до економії робочого часу, скорочення чисельності працівників, робочого часу.

Проблема управління продуктивністю праці та виявлення її резервів обумовлює постійну увагу до цієї теми вчених-економістів. Суттєвий внесок у дослідження ефективності та продуктивності праці, пошук шляхів її зростання, зробили іноземні дослідники Г. Емерсон, К. Маркс, М.Х. Мескон, М. Прока, Д.С. Сінк, А. Сміт та вітчизняні науковці А.Г. Бабенко, О.А. Бугуцький, Д.П. Богиня, В.В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, П.Т. Саблук, І.Д. Фаріон, Н.Г. Чумаченко та ін. Дослідження наробок вчених, представлених в економічній літературі, свідчить про необхідність подальшої розробки, а в окремих випадках і конкретизації питань управління продуктивністю праці на вітчизняних підприємствах.

Магістерська кваліфікаційна робота виконувалась відповідно до напрямку наукових досліджень кафедри фінансів та інноваційного

менеджменту «Дослідження сучасних тенденцій фінансових, грошово-кредитних та інноваційних процесів в Україні».

Метою написання магістерської кваліфікаційної роботи є обґрунтування та поглиблення теоретичних, методичних, організаційних та економічних аспектів управління продуктивністю праці на підприємстві.

Відповідно до поставленої мети сформульовані наступні завдання:

- розкрити економічну сутність продуктивності праці;
- розглянути основні положення механізму управління продуктивністю праці на підприємстві;
- дослідити сучасні методичні підходи до аналізу продуктивності праці на підприємстві;
- охарактеризувати сучасний стан підприємств машинобудування України та проаналізувати результати діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за 2019-2021 рр.;
- здійснити аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» та проаналізувати вплив факторів на динаміку зміни даного показника;
- визначити напрямки підвищення ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк».

Об'єктом дослідження у магістерській кваліфікаційній роботі є процес управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Предметом дослідження виступають є методи і механізм управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» з метою її підвищення і забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

При розв'язанні поставлених завдань використовуються такі методи: аналізу, синтезу та абстрагування для вивчення сутності продуктивності праці; діалектики, що дозволяє виявити закономірності та тенденції розвитку системи управління продуктивністю праці на підприємстві; дедукції та індукції для виявлення окремих факторів, що впливають на продуктивність

праці; конкретні методи економічного аналізу – для виявлення основних тенденцій зміни економічних показників.

Наукова новизна одержаних результатів:

- удосконалено: основні етапи управління продуктивністю праці на підприємстві за рахунок ефективного використання інформаційних систем;
- дістало подальший розвиток: обґрунтування методів аналізу та планування продуктивності праці на підприємстві.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що теоретичні положення, висновки та методичні пропозиції магістерської кваліфікаційної роботи виведено на рівень конкретних пропозицій, а запропоновані заходи можуть бути використані для вдосконалення управління продуктивністю праці машинобудівних підприємств. Науково-практичні положення виконаної роботи можуть впроваджуватись промисловими підприємствами України для ефективного управління продуктивністю праці.

Магістерська кваліфікаційна робота – це самостійно виконана наукова робота, в якій автором було сформульовано програму та обґрунтовано конкретні напрямки підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Винесені на захист наукові положення, висновки та рекомендації отримані автором самостійно. З наукових робіт, написаних у співавторстві, у магістерській роботі використано лише здобутки, які сформульовані автором самостійно.

Основні положення і результати виконаного дослідження доповідались на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Фінансово-економічна платформа парадигмальних змін повоєнного розвитку України» (м. Хмельницький, 2022) та Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Молодь в науці: дослідження, проблеми, перспективи» (м. Вінниця, 2022). За темою магістерської кваліфікаційної роботи опубліковано 2 наукових праці, зокрема 2 тези доповідей на конференціях.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Сутність та значення продуктивності праці в сучасних умовах

Загальновідомо, що до багатьох ключових проблем української економіки належать низька продуктивність праці, низька ефективність використання різноманітних ресурсів, надзвичайно низький рівень технології виробництва, невисока конкурентоспроможність основних вітчизняних товарів, незначна частка високотехнологічної продукції, низький рівень оплати праці переважної більшості населення в країні та низька якість життя. Як показала історія людства, активізація людської праці є головною умовою досягнення позитивних змін у добробуті населення та економічному розвитку країни. Без підвищення продуктивності праці неможливо забезпечити конкурентну перевагу країни та її сталий економічний розвиток в умовах всеосяжної глобалізації.

Нині, коли важливість гнучкості та інноваційності виробництва усвідомлюється всіма суб'єктами ринкового простору як головної ознаки ринку покупця, знову настає час продуктивності та якості праці як оновленого інтегрованого чинника конкурентної переваги [1].

Порівняння рівня продуктивності праці за різні роки дозволяє підприємствам з різними формами управління приймати управлінські рішення щодо підвищення прибутковості, оцінки конкурентоспроможності, управління персоналом, пріоритетності галузей тощо.

Пошук нових підходів до управління продуктивністю праці в сучасних умовах господарювання сприятиме розвитку ринкових відносин в Україні, виходу з кризи та стабілізації економічного розвитку.

Відповідно до загального підходу продуктивність праці розуміється як відношення обсягу виробництва до обсягу витрат на виробництво, виражене в однакових одиницях виміру. Загальна вартість товарів і послуг, яка є

результатом виробничої діяльності економічних одиниць або національної економіки в цілому, розглядається як обсяг випуску. Під витратами ресурсів розуміють усі фактори виробництва, включаючи працю, капітал, землю та інші фактори, що беруть участь у процесі виробництва.

Продуктивність можна оцінювати на рівні окремих підприємств, регіонів і галузей або всієї економіки в цілому, розраховувати на одиницю окремого фактора виробництва або у формі сукупної продуктивності, агрегувати різні види факторів виробництва.

Для вимірювання продуктивності праця використовується частіше, ніж будь-який інший фактор. Основна причина прерогативи продуктивності праці над іншими показниками ефективності полягає в тому, що витрати на робочу силу набагато легше виміряти, ніж будь-які інші витрати. Тому в практиці господарювання продуктивність праці вважається основним показником ефективності виробництва.

Філософський сенс продуктивності найбільш точно й повно було визначено у 1959 році Комітетом з продуктивності при Європейському агентстві з проблем продуктивності:

Продуктивність – це, в першу чергу стан розуму. Це ставлення до світу, яке припускає безперервне удосконалювання всього властивого. Це переконаність у тому, що сьогодні краще, ніж учора, а завтра краще, ніж сьогодні, людина може виконувати будь-яку роботу. Зрештою, продуктивність передбачає безперервність зусиль пов'язаних із пристосуванням економічної діяльності до умов, що постійно змінюються, застосуванням нових теорій і методів [2, с. 269].

Як результат об'єднання філософії з досвідом економічного розвитку, термін «продуктивність» набув цілісності, до того ж став одночасно філософською концепцією та об'єктивною економічною характеристикою.

Продуктивність – міра ефективності використання наявних виробничих ресурсів (праці, капіталу, сировини, енергії, часу, землі, інформації тощо) для

виробництва, необхідної споживачеві продукції певного асортименту, кількості чи якості, або надання послуг.

При цьому продуктивність не залежить від політичної системи, ідеологічної доктрини суспільства, від рівня економічної системи – економіка, галузь, регіон, підприємство. Від цього залежать цілі й завдання, які ставляться під час вимірювання та управління продуктивністю, отже, суть продуктивності не змінюється.

Продуктивність праці є одним з найважливіших показників загальної продуктивності, що характеризує не тільки ефективність фізичної, але й уречевленої праці.

Спрощений підхід до вимірювання продуктивності праці, згідно з яким у Радянському Союзі розрахунок продуктивності праці проводився лише для основних працівників основного виробництва, а весь допоміжний виробничий персонал і вся виробнича інфраструктура продуктивності праці на місцевому рівні були виключені з розрахунків, фальсифікували порівнянність темпів розвитку СРСР та інших країн світу, приховували реальні тенденції розвитку економіки країни. Величина продуктивності праці є проблематичною для капітало- та енергоємних виробництв [3, с.120].

Класики політичної економії надавали великого значення вивченню зв'язку між показником продуктивності праці та розширенням виробництва, продуктивністю праці, повною зайнятістю та економічним зростанням. У сучасній літературі поняття «продуктивність праці» трактується по-різному і не досягнуто єдиної думки щодо визначення його сутності. Тому деякі автори вважають продуктивність праці узагальнюючим показником використання праці, що характеризує відношення результатів праці до витрат праці [4, с. 59]. Інші визнають, що ефективність праці характеризує результативність праці, її результативність – це здатність конкретної роботи виробляти певну кількість продукції за одиницю часу [5, с. 26]. У зв'язку з тим, що праця є одним із факторів вимірювання продуктивності виробництва, ми розглядаємо продуктивність праці як частковий показник факторної продуктивності, що

характеризує ефективність праці, її результативність, це здатність конкретної роботи виробляти певну кількість продукції за одиницю часу [6, с. 125]. У зв'язку з тим, що праця є одним із факторів вимірювання ефективності виробництва, ми розглядаємо продуктивність праці як частковий факторний показник продуктивності, що характеризується відношенням результатів праці до її витрат.

Продуктивність праці — узагальнюючий показник продуктивності праці, що характеризує його економічність у матеріальному виробництві та сфері послуг, і розраховується як відношення обсягу виробництва в одиницю часу до витрат праці на одиницю продукції [7, с. 24].

У загальному розумінні продуктивність праці характеризує її ефективність (результативність), тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. У вузькому розумінні рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік) або сумою робочий час, витрачений на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуг).

Продуктивність праці, таким чином, є показником її ефективності, результативності, який характеризується відношенням обсягу виробництва робіт чи послуг, з одного боку, до обсягу праці, вкладеного у виробництво цього розміру, з іншого боку [8, с. 8].

Праця, яка використовується для виробництва одиниці продукції, поділяється на живу працю та минулу працю. Жива праця включає діяльність людей (робітників), які безпосередньо виробляють певний продукт. Минула праця – це діяльність машин, механізмів, пристроїв, на виробництво яких була витрачена праця, але в минулому.

В економічній теорії розрізняють продуктивність індивідуальної і загальної праці. Продуктивність індивідуальної праці визначає продуктивність конкретної живої праці і вимірюється обсягом продукції, виробленої за

одиницю часу (виробництво), або кількістю робочого часу, витраченого на виробництво продукції (трудомісткість). Під продуктивністю праці як економічною категорією прийнято розуміти ефективність (результативність) витрат праці, здатність конкретною працею виробляти певну кількість матеріальних благ за одиницю часу.

Підвищення продуктивності праці характеризується економією сукупної (живої, матеріальної та майбутньої) праці. Зокрема, воно полягає в тому, що частка живої праці зменшується, а частка матеріальної праці збільшується, але зростає так, що загальна трудомісткість продукції зменшується [9, с. 152].

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створений продукт. Отже, продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і колективної (живої і втіленої) праці, розрізняють поняття індивідуальна (жива) і суспільна (жива і реалізована).

Ефективність роботи тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь інтенсивності праці в одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними і психічними можливостями організму людини. Тому інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути безмежною. У зв'язку з цим виникає поняття нормальної інтенсивності. Під ним розуміють такі витрати життєвої енергії протягом робочого часу, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму і повного відновлення працездатності до початку нового робочого дня. Тому інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, але вона має певну фізіологічну межу і вимагає дотримання фізіологічних норм енергії людини [10, с. 153].

Від подальшого зростання продуктивності залежить розвиток економіки і підвищення національного добробуту.

Національний дохід або валовий національний продукт зростає швидше, ніж витрати, коли продуктивність праці зростає. Падіння продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільного зростання або спаду виробництва та безробіття. Така ситуація зараз типова для України. Рівень продуктивності праці в народному господарстві і промисловості країни досить низький. Останнім часом спостерігається тенденція до зниження і, за розрахунками, становить близько 10% від рівня продуктивності праці в США.

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічної необхідності розвитку суспільства і має такі цілі:

- стратегічну – підвищення рівня життя населення. Завдяки зростанню продуктивності країни з ринковою економікою досягли рівня життя від 40 до 90 %;
- найближчу – підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств та реальне зростання особистих доходів працівників [11, с. 395].

В умовах загострення конкуренції на ринках товарів, послуг і праці велике значення має підвищення продуктивності праці на підприємствах, що проявляється насамперед у збільшенні обсягу виробленої за одиницю часу продукції незмінної якості, або в підвищення якості та конкурентоспроможності того ж обсягу, що був вироблений в одиницю часу; зниження витрат праці на одиницю продукції. Це призводить до зміни співвідношення вартості живої уречевленої праці. Підвищення продуктивності праці означає зменшення частки витрат живої праці в продукції і збільшення частки уречевленої праці. При цьому загальна кількість праці, яка міститься в кожній одиниці продукту, зменшується. Підвищення продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва і обігу продукції, збільшенню розмірів і норми прибутку.

1.2 Механізм управління продуктивністю праці на підприємстві

Управління продуктивністю праці можна розглядати як адаптований до ринкових відносин гнучкий процес та систему методів, спрямованих на розробку та реалізацію організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з метою виробництва такої кількості продукції чи послуг, яка буде визнана і придбана споживачем за певний календарний період [13, с. 164].

Управління продуктивністю підприємства фактично є частиною загального процесу управління бізнесом, який включає планування, організацію, мотивацію, лідерство, контроль і регулювання. Ця робота базується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від конкретної професійної діяльності з одного боку до витрат на цю діяльність з іншого [14, с. 155].

Забезпечення ефективного управління продуктивністю вимагає ряду вимог, серед яких: інтеграція з єдиною системою управління; комплексний підхід до прийняття рішень у сфері розвитку; гнучке реагування на зміни зовнішнього середовища; орієнтація на високу ефективність використання залучених у виробничий процес ресурсів і стійке підвищення продуктивності праці.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю праці.

Одним з перших кроків, з якого варто почати розробку системи, або програми управління продуктивністю, є моделювання процесу управління продуктивністю. Цей процес досить простий, хоча й вимагає ретельного осмислення й аналізу. Однак, він дає можливість серйозно подумати над продуктивністю організаційної системи, а також, є відповідним пунктом для подальшої розробки конкретних методів підвищення продуктивності. Механізм управління продуктивністю праці можливо застосовувати, як у

цілому для підприємства, так і для структурних підрозділів підприємства зокрема [15, с. 92].

Представлений механізм складається з наступних шести етапів:

1. Усвідомлення проблеми та планування підвищення продуктивності праці.
2. Вибір системи вимірювання продуктивності.
3. Розробка або модернізація інформаційної системи.
4. Формування інформаційної бази.
5. Формування показників і нормативів продуктивності.
6. Підвищення продуктивності праці.

Кожен з етапів логічно завершений. Всі вони систематизують економічну інформацію так, щоб потім використовувати її з метою підтримки виважених управлінських рішень у виробничому процесі. Далі розглянемо кожний з етапів більш детально [16, с. 32].

Етап 1. На даному етапі найважливішим є сильна зацікавленість у реалізації системи управління продуктивністю праці на підприємстві. Можливо, ініціатива йде від низових працівників, або, як це часто трапляється, необхідність у програмі усвідомлена ким-небудь із вищого керівництва. Таким чином, залежно від діапазону системи й одиниці аналізу необхідна підтримка й узаконення реалізації даної моделі керівництвом відповідного рівня. Також необхідно, залучення як можна більшого числа працівників для планування й реалізації програми підвищення продуктивності праці. Серед яких, ретельно відбираються фахівці різних сфер діяльності, які незалежні між собою та здатні координувати процес управління продуктивністю праці. Це допоможе виявити й зіставити індивідуальні судження та одержати рішення, до яких одна людина прийти не може.

Ще однією необхідною передумовою служать наявність, підбор і залучення керівника, лідера чи координатора. Ця людина, зрозуміло, повинна бути добре інформована у теоретичних питаннях продуктивності. При цьому важко віддати перевагу фахівцеві в тій або іншій області, але в будь-якій

організації, знайдеться працівник, що краще інших підходить для цієї ролі. Реалізація цих вимог дає наступні результати: по-перше, увага керівництва притягнута до проблеми продуктивності праці та істотних для неї факторам; по-друге, участь у даному процесі широкого кола працівників буде мотивувати їх до пошуку резервів підвищення продуктивності праці; по-третє, застосування кількісного підходу за умови, що він здійснюється кваліфіковано, сприяє кращому розумінню проблем [17, с. 226].

Етап 2. На цьому етапі (вибір системи вимірювання продуктивності) ухвалюють рішення щодо того, який конкретний метод або методи виміру будуть використані у системі. Можливо, що підприємство зупиниться на використанні всіх методів, не обов'язково, що вони взаємно виключають друг друга. Також на цьому етапі керівництво може вирішити, що існуюча система виміру продуктивності достатня, тому необхідно активізувати зусилля по її практичному вдосконалюванню, або відмовитися від виміру й перейти до політики, орієнтованої на підвищення продуктивності. Можливий і інший варіант - рішення про те, що необхідно шукати інші методи виміру продуктивності.

Таким чином, насамперед, важливо ідентифікувати конкретні вимірники продуктивності, що потім будуть сформовані на п'ятому етапі. Для цього існує ряд підходів:

- експерт (консультант, керівник та інші) може вказати конкретно, що варто вимірювати з метою оцінки продуктивності в даній організаційній системі;

- варто попросту використовувати те, що використовують в інших аналогічних системах;

- підібраних працівників досліджуваної організаційної системи можна попросити назвати те, що підлягає виміру;

- сама модель виміру може точно вказати, що вона вимірює й аналізує [18, с. 10].

Кожний з перерахованих основних підходів відбиває специфічні методи виміру продуктивності. Зокрема, перший підхід заснований на досвіді й

інтуїції експерта. В цьому випадку можливе використання будь-якого з методів. Другий підхід пропонує використовувати те, що використовується на більшості підприємств або використовувалося раніше, це натуральний, трудовий та вартісний методи. Проте, в кращому випадку, в промисловості використовують вартісний метод (визначення виробітку на годину витраченого часу). Третій підхід заснований на використанні експертних методів (нормативного й багатокритеріального), чи їх поєднанні, з метою вироблення нормативних індексів і вимірників продуктивності. Ці методи корисні на найнижчих і проміжних рівнях – робочої групи, відділу й функціональної служби. При четвертому підході використовують модель виміру продуктивності, що точно визначає досліджувані коефіцієнти й індекси. Прикладом такого підходу служать багатофакторний метод або вітчизняний метод визначення виробітку, який розкритий в багатьох підручниках з праці. Вони використовуються на більш високому рівні [19, с. 95].

Узагальнюючи, можливо зробити висновок, що кожний з розглянутих методів має свої переваги й недоліки, всі методи пов'язані з певними витратами й ризиком, у кожного своя сфера застосування. Жоден з методів не є кращим, всі вони виконують різні завдання. Важливо також відзначити, що ці методи не виключають один одного, підприємство може одночасно застосовувати різні з них.

Перед переходом до третього етапу важливо вибрати одну з трьох стратегій формування інформаційної системи [13, с. 165].

Стратегія 1. Якщо кожний підрозділ організації розробляє власний вектор для виміру продуктивності та не вживає спроби систематизувати й інтегрувати показники, то в даному випадку використовується "розстикована" інформаційна система виміру продуктивності. Така стратегія заснована на неявному допущенні, що кожний підрозділ здатний краще вимірювати продуктивність та управляти нею незалежно від інтеграції з іншими системами. Це не означає, що дана система не координує мети й завдання. Це означає децентралізацію самої системи виміру продуктивності, при цьому

може існувати й певна централізована процедура розробки системи виміру продуктивності. Однак підсумки цих зусиль ніяк не будуть інтегровані. Визначена стратегія пропонує динамічну "розстиковану" систему, тому що у висококонкурентних умовах ринка статичні "розстиковані" системи майже не використовуються.

Стратегія 2. З іншого боку, стратегія виміру продуктивності може передбачати розробку інтегрованої, системи. У цьому випадку індекси, коефіцієнти й вимірники продуктивності можуть бути розроблені для ряду або навіть для всіх підрозділів організації з метою агрегування результатів у більшій системі виміру. Така стратегія, як і раніше, заснована на системах виміру продуктивності в підрозділах, але розробки будуть орієнтуватися на наступив агрегування та інтеграцію. Дана стратегія розрахована на створення статично! системи, тому може бути реалізована на електронно-обчислювальній машині. Вона базується переважно на даних обліку та використовується головним чином для виміру динаміки продуктивності, цін, витрат і прибутковості на рівні підприємства. Модель автоматично обчислює приватні коефіцієнти продуктивності факторів виробництва, а також приватні й багатофакторні індекси продуктивності, витрат і прибутковості. Увага в моделі зосереджено на виявленні змін у продуктивності й витратах у часі, а також на одержанні інформації про причини цих змін.

Стратегія 3. Відносно діапазону являє собою гібрид названих вище стратегій. Підприємство може розробити досить дрібні (скажемо, до рівня робочої групи чи працівника) "розстиковані" динамічні системи виміру продуктивності та об'єднати їх в більшій інтегрованій динамічній системі виміру, наприклад на рівні підприємства. У цьому випадку система виміру продуктивності будуть функціонувати в децентралізованому, "розстикованому" виді по всій організації в ряді або у всіх підрозділах. На рівні підприємства розробляється централізована, інтегрована система виміру продуктивності. На думку автора даний метод найкраще відповідає підприємствам, що вибирають інноваційну стратегію розвитку та проектне управління. Для кожної проектної групи розробляються власні показники

продуктивності, проте, всі вони інтегруються в загальну систему виміру продуктивності.

Можливі численні комбіновані системи виміру продуктивності. Проте, згадані вище три основні стратегії, можуть одержати найбільше поширення на підприємствах вітчизняної промисловості [13, с. 166].

Етап 3. Розробка або модернізація інформаційної системи є надзвичайно важливим етапом у реалізації моделі управління продуктивністю праці. Основою для реалізації інформаційної системи є специфічна економічна інформація, що відповідає всім основним вимогам формування показників продуктивності праці. На більшості підприємствах вітчизняної промисловості системи економічної інформації розробляються таким чином, щоб вони задовольняли більш вимогам фінансового аналізу ніж аналізу продуктивності праці. Як сказано раніше, в стратегічному аспекті, для підтримки конкурентоспроможності підприємства, важливіше приділити уваги продуктивності праці.

Розробка інформаційної системи є об'єднуючим елементом всієї моделі. Таким чином, в ній повинні враховуватися наступні моменти:

- яким чином і хто визначає вимірники продуктивності (етап 1, формування бази знань);
- використовується "розстикована", "інтегрована" або об'єднані системи виміру продуктивності (етап 2, формування бази моделей і алгоритмів);
- оцінюється чи ні, доцільність реалізації статичної або динамічної системи виміру продуктивності та оцінюється можливість інтегрувати її в існуючу корпоративну інформаційну систему (етап 3, модернізація інформаційної системи);
- як одержувати фактичні дані про обсяги й ціни та, як вибирати основні ознаки елементів витрат й результатів праці (етап 4, формування бази економічних даних);
- і найважливіше, як за допомогою цієї інформаційної системо створити міцний взаємозв'язок між виміром і підвищенням продуктивності праці (етап

5, формування системи підтримки прийняття управлінських рішень для їх ефективної реалізації, етап б) [20, с. 247].

Етап 4. У відповідності до обраної інформаційної системи та інструментів вимірювання продуктивності, що в ній реалізовані, формується модель інформаційної бази фактичних даних. Фактичні данні збираються в процесі функціонування виробничої системи.

Необхідно збирати дані, як в процесі трансформації ресурсів в продукцію для натуральних показників продуктивності, так й в процесі їх постачання й збуту, для вартісних показників продуктивності. Також важливо приділити більше уваги вибору відповідних ознак витрат і результатів праці [21, с. 172].

Для полегшення всіх цих вимог пропонується виконати наступне:

- відбирається виробнича система в цілому чи и підрозділ та чітко визначаються її межі;
- визначається організаційне «оточення» даної виробничої системи (постачальники й покупці), також необхідно врахувати, що в деяких системах постачальники й покупці перебувають усередині самої організації або підприємства;
- виявляються основні цілі виробничої системи (місія, пріоритетні цілі), ці дані виникають із процесу стратегічного планування, якщо воно здійснюється;
- визначаються основні підгрупи ресурсів, що споживаються виробничою системою. Підгрупи відповідають рівню деталізації й рівню редукції основних ресурсів, таких як енергія, капітал, матеріали, праця й інформація;
- виявляються основні види перетворень, які мають місце в організаційній системі з метою трансформації витрат у продукцію. У більшості організаційних систем відбуваються тисячі видів перетворень. З позицій виміру й з урахуванням ієрархії робіт варто виявити основні цілі виробничої системи. На даному етапі пропонується використовувати методику

«Аналізу одиниць праці», представлену Американським центром продуктивності [22, с. 172];

- визначаються основні види продукції виробничої системи (товари й послуги);

- визначаються очікувані або бажані результати, які повинні бути отримані від реалізації продукції виробничої системи.

Етап 5. Відповідно до обраного методу вимірювання формуються показники продуктивності. Визначаються критерії або вимірники продуктивності виробничої системи. Формуються конкретні показники продуктивності. Все це забезпечить керівника додатковою корисною інформацією про те, наскільки успішно функціонує або функціонувала виробнича система [23, с. 212].

Етап 6. Попередні етапи забезпечують керівника всією необхідною інформацією для подальшого впливу на продуктивність праці, тобто вони створюють систему підтримки прийняття управлінських рішень. В сучасних умовах, такі системи краще автоматизувати, тобто перекласти частину рутинної праці на технічні засоби, розробивши комп'ютеризовану інформаційну систему. Це дозволить зекономити багато часу на трудомісткі розрахунки та знизити ймовірність помилки. Проте, автоматизовані системи – це системи «людина-машина», завдяки чому частина функцій з управління продуктивною залишається за керівником.

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві – це дуже складна і комплексна робота, яка є необхідною для будь-якого підприємства, що прагне економічного зростання та ефективного розвитку. Реалізація цього завдання залежить від правильної координації всього колективу підприємства на всіх етапах його діяльності, починаючи від формування корпоративної стратегії і закінчуючи реалізацією індивідуальних планів розвитку, особливо планів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

1.3 Характеристика методичного інструментарію аналізу продуктивності праці на підприємстві

Основою управління продуктивністю праці на підприємстві є постійне підвищення її рівня. Вихідними даними для розрахунку рівня продуктивності праці є виробнича програма, норми часу, рівень виконання норм, бюджет робочого часу одного працівника, план технічного та організаційного розвитку підприємства. Для ефективного управління продуктивністю праці в першу чергу враховуються фактори, які не досягли планових значень у поточному періоді, втрати робочого часу, виробничий брак, відхилення від запланованих технологічних процесів, несвоєчасне виконання планових заходів щодо підвищення продуктивності праці тощо. Цей аналіз дозволяє виявити невикористані можливості підвищення продуктивності праці в поточному році та є основою для розробки організаційно-технічних заходів, спрямованих на реалізацію виявлених резервів. До цієї роботи мають бути залучені технічні, економічні та інші служби підприємства [24, с. 303].

Існує кілька основних методів аналізу та планування продуктивності праці: [25, с. 18]

1. Методика аналізу та планування на основі динаміки минулих років.
2. Метод прямого рахунку.
3. Факторний метод

Сутність аналізу та планування за динамікою попередніх років полягає в тому, що планові темпи зростання продуктивності праці визначаються не в результаті поглибленого аналізу впливу факторів зростання продуктивності праці, а базуються на динаміці темпів зростання продуктивності праці за кілька попередніх років і зазвичай визначаються без урахування особливостей планового періоду [26, с. 50].

Водночас, планування та оцінка діяльності підприємств лише за досягнутими темпами зростання продуктивності праці, без урахування рівня

продуктивності праці, призводить до спотворення реальної ефективності діяльності підприємств.

Негативною стороною використання методу планування за динамікою попередніх років є також те, що заплановані темпи зростання продуктивності праці стають значною мірою залежними від суб'єктивного чинника – кваліфікації, стажу та досвіду працівників, які планують цей показник.

Не позбавлена недоліків і методика аналізу та планування ефективності роботи шляхом прямого рахунку. Розрахунок продуктивності праці за цією методикою виглядає наступним чином: [27, с. 70]

1) визначається трудомісткість виробничої програми – технологічна трудомісткість одиниці продукції збільшується на її планову кількість;

2) розраховується можливе зменшення трудомісткості програми в результаті виконання конкретних заходів;

3) встановлюється річний бюджет робочого часу на одного працівника з урахуванням можливого перевищення норм виробітку;

4) визначається необхідна чисельність виробничих працівників;

5) чисельність допоміжних працівників визначається за робочими місцями та ділянками, чисельність основних працівників збільшується на коефіцієнт, що характеризує співвідношення допоміжних працівників до основних;

6) чисельність інженерно-технічних працівників, службовців та інших категорій працівників визначається відповідно до штатного розкладу.

І лише після цього на основі загального обсягу виробництва визначається плановий рівень продуктивності праці та відсоток її підвищення порівняно з базовим періодом. При такому методі аналізу та планування наявні резерви зростання продуктивності праці не визначаються повністю, оскільки трудомісткість розраховується на основі існуючої технології та організації виробництва, а їх рівень досить часто не відповідає об'єктивним можливостям підприємств. Крім того, майже не враховуються зміни ефективності праці інженерно-технічних працівників та службовців.

За існуючих умов забезпечення ефективного підвищення продуктивності праці стає можливим лише за умови врахування зміни витрат як живої, так і уречевленої праці, і насамперед шляхом забезпечення оптимального поєднання економії кожної з них. Тільки в цьому випадку буде забезпечено підвищення ефективності виробництва. На практиці досить часто підвищення продуктивності праці досягається в результаті надмірних капіталовкладень, невиправданого використання дорожчої сировини або впровадження дорогого обладнання. В останньому випадку при зменшенні витрат праці на одиницю продукції її собівартість зростає за рахунок збільшення амортизаційних відрахувань.

Ефективне підвищення продуктивності праці пов'язане із застосуванням науково обґрунтованого методу планування та аналізу продуктивності праці, який враховує специфіку ланок і рівнів планування, а диференційовано розраховує їх вплив в умовах конкретного виробничого процесу.

Цим вимогам відповідає факторний метод аналізу та планування продуктивності праці. У факторному методі рівень продуктивності праці розглядається як величина, що формується під впливом багатьох факторів, склад, сила і спрямованість яких неоднакові в різні періоди [29, с. 84].

Вплив кожного фактора визначається в результаті розрахунку ефективності відповідного комплексу технічних і організаційних заходів, які передбачені в плановому періоді і спрямовані на підвищення технічного і організаційного рівня виробництва.

Мірою величини впливу факторів при факторному розрахунку є економія часу, яка досягається в результаті реалізації заходів щодо використання резервів зростання продуктивності праці і виражається у відносному зменшенні чисельності працівників.

Порівняно з аналізом і плануванням продуктивності праці прямим методом або за динамікою останніх років факторний метод має ряд істотних переваг.

Найважливіша з них полягає в тому, що показник продуктивності праці в даному випадку залежить від причин, під впливом яких він формується в дійсності. При цьому планування ґрунтується на врахуванні наявних резервів зростання продуктивності праці та можливості їх використання. У результаті використання техніко-економічних розрахунків впливу факторів підвищується точність розрахунку показника продуктивності праці, вдається забезпечити чіткий зв'язок цього показника з іншими показниками плану. Завдяки цьому створюються умови для більш об'єктивної оцінки діяльності підприємства. Попередня оцінка кожного заходу, запланованого до реалізації в плановому періоді, дозволяє вибрати найбільш ефективний з них, що в свою чергу є найважливішою умовою розробки оптимального плану підвищення ефективності роботи.

До переваг факторного методу можна віднести можливість комплексного планування та аналізу продуктивності праці. Наскрізне планування забезпечується використанням принципово єдиної класифікації факторів зростання продуктивності праці та єдиної методології розрахунку їх впливу в усіх підрозділах, а також використання єдиного показника – економії працівників [30, с. 52].

Застосування факторного планування продуктивності праці дозволяє використовувати в чисельнику даного показника будь-який показник, оскільки таке планування враховує вплив не тільки внутрішніх факторів, а й факторів, не залежних від діяльності підприємства.

Однак існує ряд об'єктивних причин щодо обмежень застосування факторного методу на підприємствах. Для визначення впливу окремих факторів, особливо при поточному плануванні, необхідний не тільки добре налагоджений облік і звітність, а й високий рівень організації економічної роботи. Для розрахунків потрібні дані, які не входять до поточної звітності підприємств, наприклад: ефективність проведеної модернізації обладнання, оцінка змін у ступені автоматизації та механізації виробництва, вплив організації праці та управління на підвищення продуктивності праці, Крім

того, багато підприємств недбало розробляють плани заходів для підвищення ефективності роботи, а в багатьох випадках для визначення ефективності запланованих дій використовуються недосконалі, цілеспрямовані методи розрахунку. Також є значні недоліки в організації статистичного обліку та звітності на підприємствах, у нормуванні та обліку витрат на оплату праці тощо.

Не менш важливою обставиною є збільшення обсягу і складності розрахунків для визначення рівня і темпів підвищення ефективності роботи факторного планування в порівнянні з раніше використовуваними методами.

Розглянувши основні методи планування продуктивності праці, визначивши їх основні переваги та недоліки, можна зробити висновок, що найбільш прийнятним для використання в магістерській кваліфікаційній роботі є метод пофакторного розрахунку продуктивності праці, оскільки є можливість врахувати наявні резерви зростання продуктивності праці та можливості їх використання. У результаті використання техніко-економічних розрахунків впливу факторів підвищується точність розрахунку показника продуктивності праці [25, с. 18].

Від ступеня використання резервів залежить рівень продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (як матеріальних, так і речових), які виникають у результаті дії певних факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо) [26, с.52].

Резерви можна розглядати як з точки зору часу їх використання, так і сфери виникнення.

За терміном використання розрізняють поточні та перспективні резерви. Поточні резерви можуть бути використані (залежно від реальних можливостей) протягом місяця, кварталу або року. Перспективні резерви використовуються через один або кілька років відповідно до довгострокових планів компанії.

За сферами виникнення виділяють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, виробничі та внутрішньовиробничі резерви.

До національних резервів належать резерви, використання яких веде до підвищення продуктивності праці в усьому народному господарстві. Вони пов'язані з неповним використанням досягнень науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств, демографічно і територіально неефективною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо. Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшення використання продуктивних сил даного регіону. Міжгалузеві резерви – це можливості вдосконалення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне та якісне виконання контрактів на кооперативні поставки, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій. Галузеві резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці в даній галузі економіки, зумовлені недостатнім використанням виробничої техніки і технологій, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками спеціалізації, концентрації та комбінування виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є головним центром економіки і всі наявні резерви знаходяться і використовуються саме там. Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням обладнання, сировини та робочого часу, виникненням цілодобових і міжзмінних втрат часу та прихованого безробіття. Відповідно внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви поліпшення використання робочого часу [30, с. 52].

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці та управління. Тому в кожному конкретному періоді необхідно використовувати

ті резерви, які забезпечують максимальну економію праці при мінімальних витратах.

Необхідною умовою визнання і використання резервів є їх кількісна оцінка.

Резерви можуть бути оцінені в абсолютних і відносних величинах. На конкретний період величину резервів можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці. Оцінку впливу зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, вдосконалення структури персоналу на підприємстві можна визначити за такими формулами: [29, с.85]

1) зростання продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості:

$$\Delta ПП = (T_{баз} / T_{пл}) \cdot 100 - 100; \quad (1.1)$$

$$\Delta E_{ч} = ((T_{баз} - T_{пл}) \cdot P) / \Phi \cdot K, \quad (1.2)$$

де $T_{баз}$, $T_{пл}$ – базисна та планова трудомісткість на операцію або виріб;

$\Delta E_{ч}$ – економія чисельності робітників;

P – кількість виробів або операцій;

Φ – реальний фонд робочого часу одного робітника;

K – коефіцієнт виконання норм;

2) зростання продуктивності праці шляхом поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$\Delta ПП = (100 - t_{пл}) \cdot 100 / (100 - t_{баз}) - 100 \quad (1.3)$$

$$\text{або } \Delta ПП = (t_{баз} - t_{пл}) \cdot 100 / (100 - t_{баз}), \quad (1.4)$$

де $t_{баз}$ – втрати робочого часу в базовому періоді;

$t_{пл}$ – втрати робочого часу в поточному періоді;

3) зростання продуктивності праці за рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_{n.з} = I_n \cdot I_d, \quad (1.5)$$

де $I_{n.з}$ – індекс загальної продуктивної праці;

I_n – індекс продуктивності праці основних робітників;

I_d – індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_d = d_{nl} / d_{баз}, \quad (1.6)$$

де d_{nl} – частка основних робітників у поточному періоді;

$d_{баз}$ – частка основних робітників у базовому періоді.

Приріст продуктивності праці в результаті збільшення обсягів виробництва та зміни чисельності персоналу визначається за такою формулою:

$$\Delta ПП = (100 \cdot \Delta Q + \Delta Ч) / (100 - N) \quad (1.7)$$

де ΔQ – відсоток приросту продукції підприємства, що випускається в даний період;

$\Delta Ч$ – відсоток зменшення чисельності персоналу підприємства.

Зростання продуктивності праці працівників на підприємстві за рахунок збільшення питомої ваги кооперованих поставок продукції визначається за такою формулою:

$$\Delta ПП = (Dk_{баз} - Dk_{nl}) / (100 - Dk_{баз}), \quad (1.8)$$

де $Dk_{баз}$, Dk_{nl} – питома вага кооперованих поставок та валової продукції підприємства відповідно у базовому та плановому періодах, %.

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

Зростання продуктивності праці в результаті кращого використання фонду робочого часу розраховується таким чином:

$$\Delta ПП = (\Phi_{баз} - \Phi_{пл}) / \Phi_{пл} \cdot 100, \quad (1.9)$$

де $\Phi_{баз}$, $\Phi_{пл}$ – ефективний річний фонд часу роботи одного працівника відповідно у базовому та плановому періодах.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, у яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, втрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці.

Висновки до розділу 1

Проведені дослідження дозволяють зробити такі висновки.

Продуктивність праці працівників є найбільш загальним і універсальним показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів (персоналу) підприємства.

Управління продуктивністю праці є важливою ланкою управління як на макро-, так і на мікрорівні і має бути спрямоване насамперед на оптимізацію загальних результатів фінансово-господарської діяльності підприємства, зокрема на збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції, розширення асортименту, зменшення невиправданих витрат, збільшення прибутку, підвищення заробітної плати та підвищення конкурентоспроможності тощо.

Ефективне підвищення продуктивності праці пов'язане із застосуванням науково обґрунтованого методу планування та аналізу продуктивності праці, що враховує специфіку зв'язків і рівнів планування.

Від ступеня використання резервів залежить рівень продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (як матеріальних, так і речових), які виникають у результаті дії певних факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо).

2 АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

2.1 Сучасний стан та тенденції розвитку машинобудівної галузі України та економіко-організаційна характеристика ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Оскільки промисловий сектор має ключове значення для економіки України, показники його функціонування є основним фактором соціально-економічного розвитку країни. Питання розвитку промисловості є одним із найважливіших для забезпечення позитивної динаміки стану української економіки. Проблема управління розвитком промисловості є складною соціально-економічною задачею, яка потребує не лише врахування конкретних умов функціонування, а й потребує розробки відповідних методів та засобів управління.

Незважаючи на те, що до основних переваг України відносять зручне географічне розташування, наявність міського внутрішнього ринку, наявність зони вільної торгівлі між Україною та ЄС і відносно високий рівень розвитку людського потенціалу, у рейтингу індексу інноваційного розвитку, агентства Bloomberg у 2019 році Україна посідає 53 місце з 60. Водночас Україна посідає останнє місце за продуктивністю праці, що свідчить про низький рівень застосованих технологій та виробництва товарів з низькою доданою вартістю, 58 місце за технологічними можливостями та 54 місце за рівнем витрат на дослідження і розробки у ВВП [32, с. 229].

Машинобудування є однією з базових галузей економіки України та стратегічно важливою галуззю, яка впливає на розвиток технологічного потенціалу та конкурентоспроможності всієї економіки України. Рівень розвитку машинобудування є одним із головних факторів, що дозволяє забезпечити сталий розвиток економіки України, від його рівня та динаміки розвитку залежить розвиток країни.

Машинобудування виробляє обладнання для всіх інших галузей і є основою промислового виробництва, підвищення продуктивності праці за рахунок випуску нових приладів, апаратів і машин, що не поступаються світовим зразкам, впливаючи на технологічну трансформацію виробництва. Найбільш економне використання матеріалів, енергії та сировини знижує матеріало- і енергоємність продукції та підвищує конкурентоспроможність виробництва. Тому проблема аналізу сучасного стану та визначення напрямків розвитку машинобудівних підприємств є досить актуальною, від вирішення якої залежить шлях України до високотехнологічної індустрії та побудова нової структури економіки.

Для оцінки спроможності підприємств машинобудівної галузі забезпечувати свій розвиток проаналізуємо стан підприємств машинобудівної галузі в Україні та виявимо існуючі перешкоди для реалізації сталого розвитку підприємств машинобудівної галузі (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємств в промисловості та машинобудування у 2016–2021 роках [33]

Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг)	Роки					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Промисловість, млн. грн.	2158030	2625862,7	3045201,9	3019383,1	3236369,1	4678908,6
Машинобудування, млн. грн.	131351,8	168281,9	208676,4	212027,3	197343,6	243473,3
Частка підприємств машинобудування, %	6,1	6,4	6,9	7,0	6,1	5,2

Отже, що частка машинобудування в структурі промислового виробництва впала з 6,1 % у 2016 році до 5,2 % у 2021 році, що набагато менше, ніж у провідних країнах світу, де частка машинобудування оцінюється в 25-45 %. Ця негативна тенденція в поєднанні з низьким рівнем інновацій є

однією з причин технологічного відставання української промисловості від розвинених країн.

В 2020-2021 рр. більшість вітчизняних машинобудівних підприємств пережили період скорочення виробництва. Обсяг виробленої продукції в галузі машинобудування свідчить про те, що в період з 2016 по 2019 роки виробництво машинобудування збільшувалося в середньому на 115,8% щорічно, потім знизилося на 8,2% у 2020 році порівняно з 2019 роком і в 2021 році порівняно з 2020 роком зросло на 23,4 %.

Збільшення промислового виробництва є одним із пріоритетів економічної політики України, однак поточна економічна ситуація, в якій змушені працювати вітчизняні підприємства, в тому числі і машинобудівні, характеризується переважно нестабільністю та економічною невизначеністю, що позначається на фінансовому стані та економічні показники України.

Основними чинниками, що стримують розвиток машинобудівної галузі, є недовикористання виробничих потужностей, зношеність основних фондів, значне обмеження інноваційної діяльності та низький попит на продукцію українського машинобудування на зовнішніх ринках. Перед вітчизняними машинобудівними підприємствами виникає багато нагальних проблем, що вимагають вирішення:

- залучення коштів інвесторів, підвищення конкурентоспроможності та обсягів продажів;
- впровадження нових технологій та інновацій;
- мотивація до формування та реалізації інноваційної діяльності на основі ринкових механізмів саморозвитку та під впливом держави;
- формування інтересів та проведення спільної роботи щодо створення та залучення інноваційного потенціалу державних установ, різних комерційних структур та інфраструктурних елементів;
- координація інноваційної діяльності та визначення суб'єктів на основі можливості вирішення структурованих завдань.

Лише шляхом збалансованої та системної промислової політики можна підвищити конкурентоспроможність та якість машинобудівної продукції на світовому ринку, знизити витрати, залучити іноземні інвестиції, вивести машинобудівну продукцію на нові зовнішні ринки та створити нові робочі місця.

Магістерська кваліфікаційна робота виконувалась на даних приватного акціонерного товариства «Вінницький завод «Маяк».

Приватне акціонерне товариство «Вінницький завод «Маяк» є одним з найбільших промислових підприємств України. До 1991 року підприємство спеціалізувалось переважно на виробництві силової електроніки. Поєднуючи традиційні та передові технології оборонних підприємств із сучасним дизайном, ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» починаючи з 1991 року розробляє та виробляє широкий асортимент продукції, включаючи високоякісні електрообігрівачі, такі як: електроконвектори, тепловентилятори, інфрачервоні обігрівачі, галогенні обігрівачі, побутову техніку: електродуховки, побутові електроплити, інверторні зварювальні апарати, водонагрівачі, спеціальні побутові інкубатори та ін.

Предметом діяльності підприємства є виробництво продукції, товарів і надання послуг, а також комерційна діяльність, у тому числі зовнішньоекономічна, з метою отримання певного прибутку.

Продукція ПрАТ «Маяк» випускається під торговою маркою «Термія», що була зареєстрована в 1997 році. Споживачі сприймають продукцію як поєднання елегантності, якості та стилю. Продукція виготовлена з екологічно чистих матеріалів і проходить багаторівневу систему тестування та контролю. На всю продукцію поширюється гарантія 3,5 роки з дати виготовлення. Вся продукція має український сертифікат якості в системі УКРСЕПРО.

ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» щорічно розробляє нові види продукції, розширює асортимент, спираючись на найсучасніші технології, використовуючи комплектуючі вироби провідних європейських компаній з використанням кращих матеріалів.

Підприємство розташоване в географічно зручному місці на перетині основних автомобільних доріг північ-південь і захід-схід, має зручні під'їзні шляхи, що забезпечують своєчасне відвантаження вантажів.

Продукція виробляється в значних обсягах і успішно реалізується в Україні, інших країнах СНД і Балтії. Постійно розширюється асортимент товарів, зростають обсяги продажів, зростає кількість постійних клієнтів.

ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» працює за такими напрямками:

- проектування, виробництво та продаж електронної продукції;
- проектування, виготовлення та реалізація продукції машинобудування;
- виробництво та реалізація продукції для потреб зв'язку, промисловості та транспорту;
- проведення науково-дослідних, дослідницьких та проектних робіт;
- виготовлення, монтаж, налагодження та експлуатація технічних засобів і програм;
- розробка, виробництво та реєстрація сільськогосподарського обладнання та апаратури;
- розробка, виробництво та реалізація продукції, товарів народного споживання;
- рекламно-видавнича діяльність;
- консультативно-інформаційні послуги;
- торгово-посередницька та комерційна діяльність;
- надання комунальних послуг працівникам і населенню та іншим особам.

ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»» також може здійснювати інші види діяльності відповідно до цілей створення, що не суперечать чинному законодавству України.

У випадках, передбачених чинним законодавством України, ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» отримує відповідні ліцензії на здійснення окремих видів господарської діяльності.

Статутний капітал товариства становить 5 234 000 грн. і розділений на 3 008 250 простих іменних акцій. Капітал товариства визначає мінімальний розмір майна товариства, що забезпечує інтереси його кредиторів.

Організаційна структура управління ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» побудована за принципом лінійно-функціональної структури. Лінійно-функціональна структура включає в себе переваги лінійної та функціональної структури і є кваліфікованою реалізацією уніфікації функцій контролю та управління обладнанням підприємства. Характеризується ієрархічним управлінням. За рівнем управління створюються ланки управління у вигляді окремих структурних одиниць, які виконують певні функції (відділи праці та заробітної плати, бухгалтерія) та лінійних керівників (начальники цехів, майстри та ін.).

2.2 Аналіз основних показників діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Проаналізуємо результати діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за 2019-2021 рр. (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Аналіз основних фінансово-економічних показників діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показники	Роки			Відхилення 2020 від 2019		Відхилення 2021 від 2020	
	2019	2020	2021	Абс. (+,-)	%	Абс. (+,-)	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Чистий дохід, тис. грн.	367260	285156	384083	-82104	-22,4	98927	34,7
2. Собівартість реалізованої продукції (з АВ та ВЗ), тис. грн.	338160	274621	366211	-63539	-18,8	91590	33,4
3. Валовий прибуток, тис. грн.	63696	33239	51615	-30457	-47,8	18376	55,3
4. Прибуток від реалізації, тис. грн.	29100	10535	17872	-18565	-63,8	7337	69,6
5. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	12559	-2109	26893	-14668	-116,8	29002	-1375,2

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
6. Активи, тис. грн.	218364	232756	249497	14392	6,6	16741	7,2
7. Необоротні активи, тис. грн.	40426	39437	41729	-989	-2,4	2292	5,8
8. Оборотні активи, тис. грн.	177938	193319	207768	15381	8,6	14449	7,5
9. Власний капітал, тис. грн.	110653	115593	165718	4940	4,5	50125	43,4
10. Залучений капітал, тис. грн.	107711	117163	83779	9452	8,8	-33384	-28,5
11. Чисельність персоналу, осіб	639	633	585	-6	-0,9	-48	-7,6
12. Продуктивність праці, тис. грн. / ос.	574,742	450,483	656,552	-124,258	-21,6	206,069	45,7
13. Коефіцієнт оборотності оборотних активів	2,06	1,48	1,85	-0,59	-28,5	0,37	25,3
14. Витрати на 1 грн. реалізованої продукції	0,92	0,96	0,95	0,04	4,6	-0,01	-1,0
15. Рентабельність активів, %	5,75	-0,91	10,78	-6,66	-115,8	11,68	-1289,6
16. Рентабельність власного капіталу, %	11,35	-1,82	16,23	-13,17	-116,1	18,05	-989,5
17. Рентабельність продажу, %	7,92	3,69	4,65	-4,23	-53,4	0,96	25,9

Аналіз основних фінансово-економічних показників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» показує, що динаміка зміни фінансово-економічних показників діяльності підприємства за 2019-2021 рр. нестабільна. В 2020 році відносно 2019 року спостерігається зниження всіх основних показників: чистий дохід знизився на 82104 тис. грн. (22,4 %), а собівартість реалізованої продукції знизилась на 63539 тис. грн. (18,8 %). Відповідно, обсяг прибутку від реалізації, який отримало підприємство в 2020 році, знизився на 18565 тис. грн. (63,8 %), а чистий прибуток знизився на 14668 тис. грн. (116,8 %) і підприємство отримало чистий збиток в розмірі 2109 тис. грн. Однак слід зауважити, що при зменшенні обсягу виробництва у 2020 році обсяги активів ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» зросли на 14392 тис. грн. (6,6 %), за рахунок значного зростання оборотних активів – на 15381 тис. грн. (8,6 %) і зниження необоротних активів на 9898 тис. грн. (2,4 %). Власний капітал підприємства зріс на 4940 тис. грн. (4,5 %), залучений капітал – на 9452 тис. грн. (8,8 %).

Враховуючи отримання ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2020 році чистого збитку, рентабельність активів та власного капіталу мають від'ємні значення, а рентабельність продажу знизилась на 4,23 пункти відносно 2019

року. Продуктивність праці та коефіцієнт оборотності оборотних активів також знижуються. Отже, можна вказати на зниження ефективності діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2020 році відносно 2019 року.

В 2021 році відносно 2020 року спостерігається обернена тенденція зростання всіх основних показників: чистий дохід збільшився на 98927 тис. грн. (34,7 %), а собівартість реалізованої продукції зросла на 91590 тис. грн. (33,4 %). Відповідно, обсяг прибутку від реалізації, який отримало підприємство в 2021 році, збільшився на 7337 тис. грн. (69,6 %), а чистий прибуток значно виріс на 29002 тис. грн. і склав 26893 тис. грн. Обсяги активів ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» зросли на 16741 тис. грн. (7,2 %), за рахунок значного зростання оборотних активів – на 14449 тис. грн. (7,5 %) і необоротних активів на 2292 тис. грн. (5,8 %). Власний капітал підприємства зріс на 50125 тис. грн. (43,4 %), залучений капітал навпаки знизився на 33384 тис. грн. (28,5 %).

Рентабельність активів та власного капіталу мають достатньо високі значення – 10,78 % та 16,23 % відповідно, що вказує на ефективність використання активів та власного капіталу ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Рентабельність продажу зросла на 0,96 пункти відносно 2020 року. Продуктивність праці та коефіцієнт оборотності оборотних активів також зростають. Отже, можна зробити висновок про зростання ефективності діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році відносно 2020 року. В цілому можна сказати, ці зміни будуть позитивно впливати на фінансовий стан підприємства.

2.3 Аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Основною метою аналізу продуктивності праці на підприємстві є виявлення резервів та напрямків її зростання, а також процес розрахунку очікуваного рівня продуктивності. Для ефективного управління продуктивністю праці в першу чергу враховуються фактори, які не досягли

планових значень у поточному періоді, втрати робочого часу, виробничий брак, відхилення від запланованих технологічних процесів, несвоєчасне виконання планових заходів щодо збільшення продуктивності праці тощо. Цей аналіз дозволяє виявити невикористані можливості підвищення ефективності роботи в поточному році та лежить в основі розробки організаційно-технічних заходів щодо реалізації виявлених резервів.

Аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» розпочинаємо з оцінки її рівня та динаміки (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показники	Роки			Відхилення			
	2019	2020	2021	2020 від 2019		2021 від 2020	
				Абс. (+,-)	%	Абс (+,-)	%
1. Чистий дохід, тис. грн.	367260	285156	384083	-82104	-22,4	98927	34,7
2. Середньорічна чисельність працюючих, чол.	639	633	585	-6	-0,9	-48	-7,6
у тому числі робітників	543	550	512	7	1,3	-38	-6,9
3. Середньорічний виробіток, тис. грн./чол.:							
- одного працюючого	574,742	450,483	656,552	-124,258	-21,6	206,069	45,7
- одного робітника	676,354	518,465	750,162	-157,888	-23,3	231,697	44,7

Аналіз показників табл. 2.3 показує, що середньорічний виробіток на одного працюючого ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2020 році порівняно з 2019 роком зменшився на 124,258 тис. грн./особу (21,6 %), у тому числі на одного робітника - на 157,888 тис. грн./особу (23,3 %). Порівняно з 2020 роком в 2021 році продуктивність праці працюючого зросла на 206,069 тис. грн./особу (45,7 %), у тому числі одного робітника – на 231,697 тис. грн./особу (44,7 %). Тобто, на підприємстві ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році

спостерігається позитивна динаміка зростання продуктивності праці, що свідчить про ефективне використання персоналу підприємства.

Динаміка зміни показників продуктивності праці зображена на рис. 2.1.

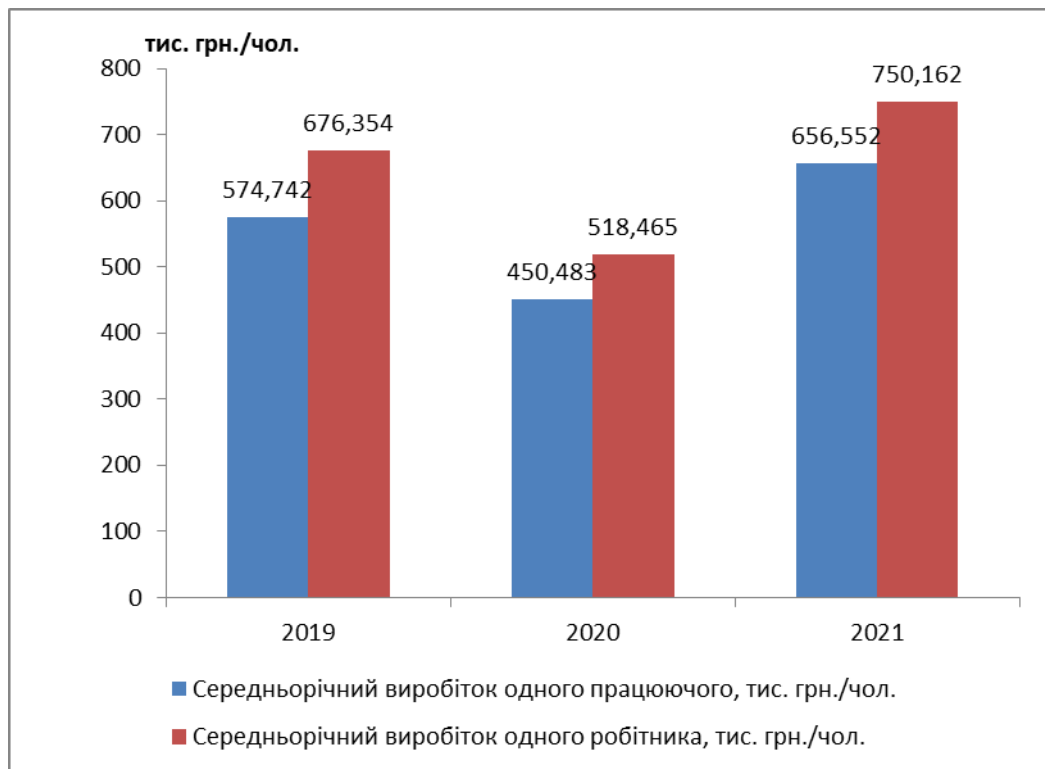


Рисунок 2.1 – Динаміка зміни показників продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Для виявлення резервів, які є у виробництві на даному підприємстві, доцільно провести факторний аналіз впливу відповідних факторів на зміну обсягу продукції в 2021 році порівняно з 2020 роком. Для цього використовуємо метод абсолютних різниць.

Визначаємо вплив на зміну обсягу продукції трудових факторів.

Зміна обсягу реалізованої продукції під впливом зміни чисельності робітників може бути визначена за допомогою формули:

$$\Delta Q_{\text{ч}} = (N_1 - N_0) \cdot W_0, \quad (2.1)$$

де N_0 , N_1 – чисельність персоналу підприємства, відповідно, за 2020 та 2021 роки, осіб;

W_0 – продуктивність праці персоналу за 2020 рік, тис. грн. / особу.

$$\Delta Q_N = (585 - 633) \cdot 450,483 = - 21623,2 \text{ (тис. грн.)}$$

Зміна обсягу реалізованої продукції під впливом зміни продуктивності праці персоналу визначається за формулою:

$$\Delta Q_W = (W_1 - W_0) \cdot N_1. \quad (2.2)$$

$$\Delta Q_W = (656,552 - 450,483) \cdot 585 = 120550,2 \text{ (тис. грн.)}$$

Загальна змін обсягу товарної продукції:

$$\Delta Q = \Delta Q_N + \Delta Q_W = - 21623,2 + 120550,2 = 98927 \text{ (тис. грн.)}$$

Таким чином, за рахунок зниження чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства в 2021 році порівняно з 2020 роком обсяг реалізованої продукції умовно б знизився на 21623,2 тис. грн., зростання продуктивності праці одного працюючого в 2021 році призвело б до збільшення обсягу товарної продукції на 120550,2 тис. грн. В загальному спостерігається зростання обсягу реалізованої продукції в 2021 році порівняно з 2020 роком на 98927 тис. грн. Таким чином, можна зробити висновки щодо резервів зростання обсягу продукції: це підвищення ефективності використання наявних ресурсів підприємства: трудових, виробничих, матеріальних.

Наступний етап аналізу передбачає дослідження впливу факторів на відхилення з продуктивності праці.

З огляду на можливості впливу підприємства і врахування в практичній діяльності фактори поділяються на:

- зовнішні (законодавство, політика і стратегія, ринкова інфраструктура,

макроструктурні зрушення, природні умови, ступінь розвитку науки);

- внутрішні (характер продукції, технологія та обладнання, матеріали й енергія, організація виробництва і праці, система стимулювання).

У ході дослідження впливу факторів на рівень продуктивності праці особливу увагу необхідно приділити аналізу використання робочого часу як основного резерву підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Проаналізуємо використання робочого часу працівників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Аналіз використання робочого часу працівників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показники	Роки			Відхилення			
	2019	2020	2021	2020 від 2019		2021 від 2020	
				Абс. (+,-)	%	Абс (+,-)	%
1. Середньорічна чисельність працівників, осіб	639	633	585	-6	-0,9	-48	-7,6
2. Відпрацьовано одним працівником							
а) днів	214	215	215	1	0,5	0	0,0
б) годин	1697	1709	1707	12	0,7	-2	-0,1
3. Середня тривалість робочого дня, год.	7,93	7,95	7,94	0,02	0,3	-0,01	-0,1
4. Фонд робочого часу, год.	1084396	1081955	998654	-2441	-0,2	-83301	-7,7

Загальна величина фонду робочого часу працівників підприємства (ΦPC) залежить від їх чисельності ($Ч$), кількості відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік ($Д$) і середньорічної тривалості робочого дня (T):

$$\Phi PC = Ч \cdot Д \cdot T, \quad (2.3)$$

На ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» у 2020 році фонд робочого часу у порівнянні з 2019 роком зменшився на 2441 людино-години, в 2021 році в порівнянні з 2020 роком – на 83301 людино-години.

Визначаємо вплив факторів на зміну фонду робочого часу способом ланцюгових підстановок.

$$\Delta\Phi PЧ_{\text{ч}} = (Ч_1 - Ч_0) \cdot Д_0 \cdot T_0 \quad (2.4)$$

$$\Delta\Phi PЧ_{\text{д}} = (Д_1 - Д_0) \cdot Ч_1 \cdot T_0 \quad (2.5)$$

$$\Delta\Phi PЧ_{\text{т}} = (T_1 - T_0) \cdot Ч_1 \cdot Д_1 \quad (2.6)$$

Таким чином, в 2021 році в порівнянні з 2020 роком зміна фонду робочого часу під впливом факторів:

$$\Delta\Phi PЧ_{\text{ч}} = (585 - 633) \cdot 215 \cdot 7,95 = - 82043 \text{ (людино-годин)}$$

$$\Delta\Phi PЧ_{\text{д}} = (215 - 215) \cdot 585 \cdot 7,95 = 0 \text{ (людино-годин)}$$

$$\Delta\Phi PЧ_{\text{т}} = (7,94 - 7,95) \cdot 585 \cdot 215 = - 1258 \text{ (людино-годин)}$$

$$\Delta\Phi PЧ = - 82043 + 0 + (- 1258) = - 83301 \text{ (людино-годин)}$$

Отже, у 2021 році порівняно з 2020 роком фонд робочого часу зменшився на 83301 людино-годин за рахунок:

- зменшення чисельності працівників призвело до зниження фонду робочого часу на 82043 людино-годин;
- оскільки кількість відпрацьованих днів одним робітником не змінилось, це не спричинило змін фонду оплати робочого часу;
- зниження середньої тривалості робочого дня призвело до зменшення фонду робочого часу на 1258 людино-годин.

Дослідимо динаміку середньорічного виробітку на одного працівника ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Аналіз середньорічного виробітку одного працівника ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показник	Роки			Відхилення	
	2019	2020	2021	2020 від 2019	2021 від 2020
1. Чистий дохід, тис. грн.	367260	285156	384083	-82104	98927
2. Середньорічна чисельність працівників, осіб	639	633	585	-6	-48
3. Число людино-днів, відпрацьованих працівниками за рік	136746	136095	125775	-651	-10320
4. Число людино-годин, відпрацьованих працівниками за рік	1084396	1081955	998654	-2441	-83301
5. Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн./чол.	574,742	450,483	656,552	-124,258	206,069
6. Середнє число днів, відпрацьованих одним працівником за рік	214	215	215	1	0
7. Середнє число годин, відпрацьованих одним працівником за день (тривалість робочого дня)	7,93	7,95	7,94	0,02	-0,01
8. Середньогодинний виробіток одного працівника, грн./год.	338,68	263,56	384,60	-75,12	121,04

Результати аналізу показують, що в 2020 році порівняно з 2019 роком середньорічний виробіток одного працівника знизився на 124,258 тис. грн./чол., середньогодинний виробіток знизився на 75,12 грн./год. Причинами такого зниження є зменшення чистого доходу ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» на 82104 тис. грн. та зменшення кількості відпрацьованих людино-годин за рік на 2441 людино-годину.

В 2021 році порівняно з 2020 роком середньорічний виробіток одного працівника зростає на 206,069 тис. грн./чол., середньогодинний виробіток зріс на 121,04 грн./год. Це вказує на підвищення ефективності використання персоналу ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». На ріст показників виробітку вплинули зростання чистого доходу ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» на 98927 тис. грн. та зменшення кількості відпрацьованих людино-годин за рік на

83301 людино-годину.

Проведемо комплексний аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Комплексний аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показник	Роки			Відхилення			
	2019	2020	2021	2020 від 2019		2021 від 2020	
				Абс. (+,-)	%	Абс. (+,-)	%
1. Чистий дохід, тис. грн.	367260	285156	384083	-82104	-22,4	98927	34,7
2. Чисельність працівників, осіб	639	633	585	-6	-0,9	-48	-7,6
з них робітників	543	550	512	7	1,3	-38	-6,9
3. Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, %	85,0	86,9	87,5	1,9	2,2	0,6	0,7
4. Кількість відпрацьованих працівниками:							
а) людино-днів	136746	136095	125775	-651	-0,5	-10320	-7,6
б) людино-годин	1084396	1081955	998654	-2441	-0,2	-83301	-7,7
5. Кількість днів, відпрацьованих одним працівником: (ряд. 4а : ряд. 3)	214	215	215	1	0,5	0	0,0
6. Тривалість робочого дня (ряд. 4б : ряд. 4а), год.	7,93	7,95	7,94	0,02	0,3	-0,01	-0,1
7. Середня кількість годин, відпрацьованих одним працівником (ряд. 4б : ряд. 3)	1697	1709	1707	12,00	0,7	-2,00	-0,1
8. Середня продуктивність праці одного працівника (ряд. 1 : ряд. 2), тис. грн.	574,742	450,483	656,552	-124,258	-21,6	206,069	45,7
9. Середня продуктивність праці одного робітника (ряд. 1 : ряд. 3), тис. грн.	676,354	518,465	750,162	-157,888	-23,3	231,697	44,7
10. Середньоденна продуктивність праці одного працівника (ряд. 1 : ряд. 4а · 1000), грн.	2685,71	2095,27	3053,73	-590,44	-22,0	958,46	45,7
11. Середньогодинна продуктивність праці одного працівника (ряд. 1 : ряд. 4б · 1000), грн.	338,68	263,56	384,60	-75,12	-22,2	121,04	45,9

Наведені в табл. 2.6 дані свідчать про те, що середня продуктивність одного працюючого ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» знизилась у 2020 році проти 2019 року на 21,6 %, а одного робітника – на 23,3 %. В 2021 році в порівнянні з 2020 роком продуктивність праці одного працюючого зросла на 45,7 %, а одного робітника – на 44,7 %. Це свідчить про те, що ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році більш ефективно використовує наявну робочу силу та впроваджує всі ті заходи для зростання продуктивності праці, що їх було заплановано у звітному періоді.

Різниця в рівнях зростання продуктивності праці щодо середньої продуктивності праці одного працюючого і одного робітника 1 % (45,7 – 44,7) в 2021 році в порівнянні з 2020 роком пояснюється зростанням питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників основної діяльності на 0,6 %.

В 2021 році в порівнянні з 2020 роком рівні зростання продуктивності праці щодо середньої продуктивності праці та середньогодинної продуктивності праці одного працівника однакові, що пов'язано з тим, що кількість днів, відпрацьованих одним працівником не змінилась.

Важливим етапом аналізу є оцінка співвідношення темпу росту продуктивності праці і середньої заробітної плати. Враховуючи те, що темпи росту продуктивності праці повинні бути випереджаючими порівняно з темпами росту середньої заробітної плати, зіставлення проводиться за допомогою коефіцієнта випередження:

$$k_{\text{вип}} = \frac{\dot{O}_{\text{П}}}{\dot{O}_{\text{ЗП}}}, \quad (2.7)$$

де $T_{\text{П}}$ – темп росту продуктивності праці,

$T_{\text{ЗП}}$ – темп росту заробітної плати.

Числове значення коефіцієнта випередження повинно бути більшим 1.

Для розрахунків темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати за даними звітності складаємо таблицю 2.7.

Таблиця 2.7 – Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта випередження ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показники	Роки		Темп росту, %
	2020	2021	
1. Чистий дохід, тис. грн.	285156	384083	134,7
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	51328	70541	137,4
3. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	633	585	92,4
4. Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн. / особу	450,483	656,552	145,7
5. Середньорічна заробітна плата працівника, тис. грн. / особу	81,087	120,583	148,7

Проведемо розрахунки, використовуючи дані таблиці 2.7:

$$k_{\hat{a}i} = \frac{145,7}{148,7} = 0,98$$

Як бачимо, у 2021 році продуктивність праці зросла, як і середня заробітна плата. Але продуктивність праці зросла в меншому обсязі, ніж заробітна плата, внаслідок чого коефіцієнт випередження дорівнює 0,98. Це свідчить про недостатньо ефективне використання персоналу ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році.

Висновки до розділу 2

Об'єктом дослідження є продуктивність праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Аналіз основних фінансово-економічних показників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» показує, що динаміка зміни фінансово-економічних показників діяльності підприємства за 2019-2021 рр. нестабільна. В 2020 році відносно 2019 року спостерігається зниження всіх основних показників: чистий дохід знизився на 82104 тис. грн., собівартість реалізованої

продукції знизилась на 63539 тис. грн., обсяг прибутку від реалізації знизився на 18565 тис. грн., підприємство отримало чистий збиток в розмірі 2109 тис. грн. Одночасно обсяги активів ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» зросли на 14392 тис. грн. за рахунок значного зростання оборотних активів – на 15381 тис. грн. і зниження необоротних активів на 9898 тис. грн.. Власний капітал підприємства зріс на 4940 тис. грн., залучений капітал – на 9452 тис. грн..

Враховуючи отримання ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2020 році чистого збитку, рентабельність активів та власного капіталу мають від’ємні значення, а рентабельність продажу знизилась на 4,23 пункти відносно 2019 року. Продуктивність праці та коефіцієнт оборотності оборотних активів також знижуються. Отже, можна вказати на зниження ефективності діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2020 році відносно 2019 року.

В 2021 році відносно 2020 року спостерігається обернена тенденція зростання всіх основних показників: чистий дохід збільшився на 98927 тис. грн., собівартість реалізованої продукції зросла на 91590 тис. грн., обсяг прибутку від реалізації збільшився на 7337 тис. грн., а чистий прибуток склав 26893 тис. грн. Обсяги активів ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» зросли на 16741 тис. грн. за рахунок значного зростання оборотних активів – на 14449 тис. грн. і необоротних активів на 2292 тис. грн.. Власний капітал підприємства зріс на 50125 тис. грн., залучений капітал навпаки знизився на 33384 тис. грн.

Рентабельність активів та власного капіталу мають достатньо високі значення – 10,78 % та 16,23 % відповідно, що вказує на ефективність використання активів та власного капіталу ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Рентабельність продажу зросла на 0,96 пункти відносно 2020 року. Продуктивність праці та коефіцієнт оборотності оборотних активів також зростають. Отже, можна зробити висновок про зростання ефективності діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році відносно 2020 року.

Аналіз продуктивності праці показав, що на ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» середньорічний виробіток на одного працюючого в 2020 році

порівняно з 2019 роком зменшився на 124,258 тис. грн./особу, у тому числі на одного робітника - на 157,888 тис. грн./особу. Порівняно з 2020 роком в 2021 році продуктивність праці працюючого зросла на 206,069 тис. грн./, у тому числі одного робітника – на 231,697 тис. грн./особу. Тобто, на підприємстві ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році спостерігається позитивна динаміка зростання продуктивності праці, що свідчить про ефективне використання персоналу підприємства.

Було проведено дослідження впливу факторів на відхилення з продуктивності праці, аналіз використання трудових ресурсів, вплив факторів на відхилення середньорічного виробітку на одного робітника, комплексний аналіз впливу факторів на продуктивність праці. Також проведена оцінка співвідношення темпу росту продуктивності праці і середньої заробітної плати, яка показала, що у 2021 році продуктивність праці зросла в меншому обсязі, ніж заробітна плата, внаслідок чого коефіцієнт випередження дорівнює 0,98. Це свідчить про неефективне використання персоналу підприємства в 2013 році. На основі даних аналізу можна запропонувати заходи по підвищенню продуктивності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк».

3 ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД «МАЯК» ТА ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

3.1 Розробка програми підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Основними функціями управління продуктивністю праці на підприємстві є визначення цілей, організація програми і напрямів підвищення продуктивності праці. На основі проведених аналітичних досліджень продуктивності праці можна запропонувати наступну модель програми, спрямованої на підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» (рис. 3.1).



Рисунок 3.1 – Модель програми управління підвищенням продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Для досягнення мети підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» необхідно виконання наступних основних завдань:

- зростання обсягів виробництва основних видів продукції;

- зниження трудомісткості одиниці продукції;
- удосконалення системи управління персоналом, підвищення мотивації співробітників, створення сприятливої соціально-психологічної атмосфери в колективу тощо.

Важливою складовою частиною реалізації програми підвищення продуктивності праці є безпосереднє виконання та кінцевий контроль за виконанням конкретних заходів з боку керівника підприємства. Цей контроль має здійснюватися на кожному етапі реалізації програми.

Основними шляхами підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» є: інтенсифікація виробництва, впровадження нових технологій виробництва, підвищення рівня фондо- та енергоозброєності праці, оновлення матеріально-технічної бази підприємств, раціональне співвідношення факторів виробництва, поглиблення концентрації та спеціалізації підприємств, посилення трудової мотивації працівників, підвищення рівня оплати праці на підприємствах, упровадження програм підвищення продуктивності праці [29, с. 84].

В умовах ринкової економіки формування та реалізація плану управління продуктивністю праці набуває все більшого значення. Успішна реалізація довгострокового плану управління значною мірою залежить від якості процесу планування на ранніх етапах розробки плану.

Основними цілями програми підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» є:

- забезпечити ефективне використання персоналу підприємства;
- здійснити мінімізацію втрат виробництва;
- створити ефективну систему вимірювання продуктивності праці.

Кожен із шляхів підвищення продуктивності праці включає: організаційні форми, сфери підвищення, засоби і методи підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Структурними елементами процесу підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» можна визначити :

- оцінка та аналіз організаційної системи, для якої розробляється програма підвищення продуктивності праці. Водночас виникає необхідність виявлення внутрішніх можливостей підприємства, виявлення його слабких і сильних сторін з урахуванням очікуваних змін у ринковому середовищі;

- оцінка зовнішніх умов діяльності підприємства, які можуть вплинути на проектування та розробку процедур;

- стратегічне планування шляхом узгодження цілей і завдань управління продуктивністю праці на 3-5 років;

- розробка критеріїв ефективності програми. Існує потреба у визначенні конкретних заходів, стандартів і норм, за якими необхідно оцінювати заходи управління продуктивністю;

- виявлення та аналіз резервів підвищення продуктивності праці та всіх матеріальних та організаційних засобів розвитку підприємства;

- розробка проекту, що включає послідовність робіт, кошторис, функції виконавців, питання управління проектом, аналіз витрат і вигод;

- розробка планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці;

- розробка ефективної системи матеріального стимулювання досягнення планових показників продуктивності праці;

- зведення всіх результатів планування в єдиний план;

- участь відповідних працівників у конкретних заходах підвищення продуктивності праці;

- здійснення контролю заходів та забезпечення їх виконання.

З метою реалізації резервів підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» доцільно запропонувати регламентну систему управління продуктивністю праці на підприємстві. У табл. 3.1 наведено перелік робіт, відповідальних підрозділів та посадових осіб ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» у системі управління продуктивністю праці.

Таблиця 3.1 – Перелік робіт і відповідальних підрозділів та посадових осіб
 ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» у системі управління продуктивністю праці

Зміст етапів і робіт	Виконавці	Форма виконання та завершення робіт
1	2	3
Етап 1. Постановка мети		
Постановка довгострокових цілей	Відділ маркетингу, ЕВ, виробничий відділ, ВГМ, керівники підприємства та підрозділів	Перелік довгострокових цілей
Формування ключових завдань усього підприємства	Керівник підприємства, група продуктивності праці	Перелік ключових завдань підприємства
Визначення завдань підрозділів	Керівники підрозділів, група продуктивності праці	Завдання підрозділів
Визначення завдань кожного працівника	Група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Завдання працівників
Етап 2. Розроблення стратегії		
Розроблення загальної стратегії	Відділ маркетингу, керівник підприємства, група продуктивності праці	Загальна стратегія
Розроблення стратегій виробничих підрозділів	Керівники підрозділів, група продуктивності праці	Стратегії виробничих підрозділів
Розроблення функціональних стратегій	Група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Функціональні стратегії
Прогноз розвитку внутрішніх факторів	ЕВ, виробничий відділ, група з продуктивності праці, відділ кадрів	Прогноз розвитку внутрішніх факторів
Розроблення прогнозних статистичних моделей продуктивності праці	Економічний відділ, група з продуктивності праці	Прогноз моделі продуктивності праці
Етап 3. Планування		
Проектування заходів щодо досягнення стандартів продуктивності праці	ВПЗП, ЕВ, виробничий відділ керівники підрозділів, група продуктивності праці	Заходи
Проектування заходів щодо підвищення продуктивності в цілому по підприємству	ЕВ, виробничий відділ, керівники підрозділів, група продуктивності праці	Проекти заходів
Проектування заходів щодо підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці	Виробничий відділ, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Терміни, відповідальні особи

Продовження табл. 3.1

1	2	3
Етап 4. Організація		
Розроблення програми реалізації планів підвищення продуктивності праці	ЕВ, виробничий відділ, керівники підрозділів, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Програми підвищення продуктивності
Інтеграція в часі і просторі ресурсів підприємства для виконання розроблених програм і заходів	Керівник підприємства, керівники підрозділів, група з продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів, ЕВ, виробничий відділ	Оптимальне використання ресурсів
Регламентация роботи робочих груп з продуктивності праці в підрозділах	Керівники підрозділів, група продуктивності праці	Регламенти роботи
Етап 5. Мотивація		
Розроблення системи матеріального стимулювання зростання продуктивності праці	ВПЗП, керівник підприємства, керівники підрозділів, відділ соціального розвитку	Система матеріального стимулювання
Оцінювання рівня продуктивності праці	ВПЗП, ЕВ, керівники підрозділів, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Рівень продуктивності праці
Здійснення корегувальних дій	керівники підрозділів, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Корегування
Контроль після реалізації заходів щодо підвищення продуктивності праці	Керівники підрозділів	Результати контролю

Умовні позначення: ЕВ – економічний відділ; ВГМ – відділ головного механіка; ВПЗП – відділ праці і заробітної плати.

У рамках пропозицій щодо вдосконалення системи оплати праці на ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» пропонуємо розробити та запровадити бонусну систему оплати праці і стимулювання.

Бонус можна розглядати як заздалегідь встановлені заохочувальні виплати працівникам за певні досягнення в роботі. Запровадження бонусної

системи заохочення дає змогу зацікавити працівників у кінцевих результатах своєї праці.

Отже, із працівником організації заздалегідь обумовлюють розмір винагороди, яку він одержить за результати своєї успішної роботи. Розмір бонусу може бути виражений у вигляді фіксованої суми або визначений як певний відсоток від прибутку організації. Бонуси можуть бути значними, іноді еквівалентними місячній зарплаті або більше. Потрібно визначити умови оплати бонусів. Оскільки бонусна системи не врегульована законодавством, усі умови щодо таких виплат залежать від бажання та можливостей роботодавця.

Термін виплати премії також встановлюється роботодавцем. Бонуси виплачуються за результатами роботи за місяць, рік або після виконання конкретного завдання.

Фонд преміювання, з якого виплачуються бонуси, являє собою відсоток від прибутку, отриманого за результатами господарської діяльності організації.

Перевагою бонусної системи є її гнучкість, оскільки критерії виплати бонусів можна легко змінити. Також застосування бонусної системи може сприяти зниженню плинності персоналу підприємства.

Поруч з тим можна визначити і недоліки бонусної системи: при недостатньому розмірі отриманого прибутку і фіксованому розмірі бонусів, роботодавець може зазнати збитків.

Найзручніший варіант як для роботодавця, так і для працівника – передбачити в трудовому договорі можливість виплати працівнику бонусів. Усі основні умови щодо визначення розміру бонусів та порядку їх отримання доцільно детально прописати в окремій угоді між підприємством та працівником або визначити такі умови в документі підприємства, наприклад, Положенні про виплату бонусів. Така ендемічна поведінка може бути правилами виплати бонусів.

Також слід враховувати, що у разі виникнення спору працівник не має можливості звернутися до суду, оскільки виплата премій є правом роботодавця, а не обов'язком.

Бонусний фонд цеху залежить від вартості продукції, виробленої всіма працівниками підрозділу. Індивідуальну частку кожного з членів колективу визначають з урахуванням:

- кількості нарахованих балів (оцінювання праці в балах здійснюють керівники лінійних підрозділів);
- кількості робочих днів;
- стажу роботи на підприємстві (протягом першого року роботи коефіцієнт надбавки за стаж збільшується щомісяця, а далі – поетапно шляхом щорічних надбавок до заробітної плати протягом перших п'яти років і одноразових надбавок після 10 і 15 років);
- професії і кваліфікації (кількість зароблених балів залежить від виду роботи, виконуваної в цеху). Крім заохочення, передбачені й санкції: зменшення кількості балів або позбавлення частини бального приробітку (до 100%).

Знятий із працівника, який провинився, бонусний фонд розподіляють між іншими працівниками пропорційно до зароблених ними “балоднів”.

Стосовно ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» доцільним є використання таких видів бонусних виплат. Нарахування бонусів працівникам виробничих підрозділів може здійснюватись за виконання кожного з показників у розмірах, встановлених у табл. 3.2.

Нарахування бонусів за показником “Виконання встановленого завдання щодо прибутку” буде здійснюватись за умови виконання його наростаючим підсумком з початку року, залежно від рівня його виконання за такою шкалою (табл. 3.3).

Таблиця 3.2 – Показники та розміри для нарахування бонусів за виконання основних результатів виробничо-господарської діяльності

Показники виробничо-господарської діяльності	Розмір бонусів, %
1. Виконання планового завдання з виробництва ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»	10
2. Виконання встановленого завдання щодо прибутку ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»	10
3. Виконання номенклатурного плану виробництва (робіт, послуг), установленого рівня якості, у тому числі номенклатури інвестиційної програми за напрямками діяльності	10
4. Виконання планованих фінансових результатів роботи	10
5. Відсутність невідповідностей вимогам ISO 9001	10

Таблиця 3.3 – Шкала для нарахування бонусів

Рівень виконання показника, %	Розмір нарахування бонусів, %
Від 100 до 110 включно	10
Понад 110 до 120 включно	15
Понад 120	20

За умови перевищення рівня виконання показника за місяць порівняно з рівнем його виконання наростаючим підсумком з початку року за кожен відсоток перевищення нараховується додатковий бонус у розмірі 0,5%.

У табл. 3.4 наведено види порушення трудової дисципліни, за які передбачається зниження бонусних виплат.

Таблиця 3.4 – Розміри зниження бонусів працівникам ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за порушення трудової дисципліни

Вид порушення	Розмір зниження бонусів, %
1. Запізнення на роботу до 5 хв	25
2. Запізнення до 10 хв або запізнення понад 10 хв	50
3. Передчасне залишення робочого місця: – до 10 хв; – понад 10 хв	25 100
4. Прогул, розкрадання, поява на роботі в стані алкогольного сп'яніння, розпиття на території підприємства спиртних напоїв	100
5. Інші порушення	До 100 (за наказом або розпорядженням)

Стосовно ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» можуть бути запропоновані ще й такі типи бонусів:

- бонус за зниження витрат на виробництво продукції порівняно з діючим нормативами;
- бонус за зниження витрат на закупівлю матеріальних і енергетичних ресурсів;
- бонус за економію від використання бюджетів виробничо-господарської діяльності щодо планового бюджету, скорегованого на фактичний випуск;
- бонус за одержання прибутку, отриманого від іншої діяльності (виконання робіт і послуг за замовленнями та угодами, реалізація невикористаного устаткування тощо).

Цікавою є започаткована підприємством практика, орієнтована на посилене й інтенсивне заохочення раціоналізаторських пропозицій працівників окремих підрозділів, які спрямовані, як правило, на зниження собівартості продукції та витрат, а також скорочення кількості технологічних операцій. Тому особливо актуальним напрямом стимулювання працівників у рамках бонусної системи може бути виплата бонусу за виконання особливо важливого завдання, що веде до вищеперелічених ефектів. Ця модель заохочення за працю передбачає два види симулювання працівників, а саме:

- персональну надбавку на період виконання особливо важливого завдання;
- премію за виконання особливо важливого завдання. Персональна надбавка за виконання особливо важливого завдання на період його виконання може бути встановлена конструкторам, технологам, керівникам структурних підрозділів і фахівцям, від яких безпосередньо залежить вирішення конкретних завдань. Це може бути команда, що складається з групи фахівців. Персональна надбавка встановлюється з метою концентрації зусиль працівників на прискоренні вирішення найважливіших проблем на найбільш складних і відповідальних етапах роботи:

- розроблення, впровадження і випуск нових видів продукції;
- впровадження високопродуктивного устаткування і прогресивної технології;
- інші роботи, що забезпечують значну економію трудових і матеріальних ресурсів, або роботи, до яких висувуються особливі вимоги щодо термінів та якості. Персональна надбавка встановлюється на плановий термін виконання особливо важливого завдання. У тих випадках, коли завдання виконане якісно і раніше за встановлений планом термін, сума надбавки, що підлягає виплаті, визначається за плановим терміном і виплачується повністю.

Персональна надбавка працівникові встановлюється в розмірі до 50% тарифної ставки (посадового окладу) і виплачується з фонду оплати праці. Підставою для встановлення працівникам персональної надбавки є подання, оформлене керівником структурного підрозділу і погоджене з директором департаменту за напрямом діяльності.

Оформлене подання направляють у департамент організації праці та персоналу для підготовки проекту наказу.

Персональна надбавка нараховується у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) з урахуванням фактично відпрацьованого часу в обліковому періоді.

Персональна надбавка може бути зменшена або скасована повністю наказом голови правління при недотриманні термінів виконання або незадовільній якості виконуваного завдання в цілому чи на окремих етапах та при інших недоліках у роботі.

Преміюванню за виконання особливо важливого завдання підлягають працівники ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», які виявили себе під час виконання особливо важливих завдань, хоча це й не передбачено іншими чинними у ПрАТ положеннями.

Особливо важливими завданнями, за виконання яких працівникам може бути виплачена премія, за чинним Положенням, є такі:

- впровадження нової техніки і технології;

- підготовка та виробництво нових видів продукції;
- усунення перебоїв у постачанні матеріалів і комплектуючих, що трапилися не з вини працівників підрозділів, які несуть за це відповідальність, з метою запобігання зупинкам та простою виробництва;
- підвищення культури виробництва та забезпечення чистоти й порядку на території підприємства;
- роботи з найбільш ефективного використання ресурсів підприємства (як трудових, так і матеріальних);
- інші роботи.

Виплата премії за виконання особливо важливого завдання здійснюється з прибутку, що залишився в розпорядженні підприємства.

Також цікавою практикою стимулювання робітників до високопродуктивної праці та формування сприятливого психологічного клімату може бути проведення конкурсів професійної майстерності, грошові виплати, які можуть стати ще одним засобом удосконаленого та прогресивного стимулювання.

Конкурс професійної майстерності – це форма індивідуального змагання, яка періодично проводиться серед працівників різних професій і посад, за спеціально розробленими умовами. Участь у конкурсі дає працівникам можливість творчо виявити своє вміння, кмітливість і знання своєї справи. У конкурсі беруть участь висококваліфіковані фахівці віком не старше від 45 років, які мають достатню теоретичну підготовку і практичні навички, високі виробничі показники, не порушували трудову дисципліну і правила охорони праці.

У ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» розроблена і діє система матеріального заохочення за економію конкретних видів матеріальних і паливно-енергетичних ресурсів порівняно з установленими нормами, що здійснюється за рахунок раціональних витрат і дбайливого ставлення до них, а також за рахунок розроблення та впровадження організаційно-технічних заходів і прогресивних технологічних процесів.

У табл. 3.5 розглянуто відсоткові значення вдосконаленого додаткового стимулювання персоналу за різними напрямками стимулювання.

Таблиця 3.5 – Основні напрями стимулювання робітників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Основні напрями стимулювання робітників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»	Сума відсотка преміальної виплати від середньої заробітної плати одного працівника, %
Преміювання за укладання вигідних для цеху контрактів	25
Преміювання за розроблення творчих ідей	50
Одноразове заохочення за виконання важливих виробничих завдань	50

Для преміювання керівників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» можливе встановлення такої диференціації збільшення посадових окладів керівників за зростання обсягів продажів наростаючим підсумком з початку року порівняно з відповідним періодом попереднього року: при зростанні обсягів продажів на 5% – на 10%; понад 5% – на 15%; понад 10% – на 20%. Обов'язковими умовами збільшення посадового окладу керівника за зростання обсягів виробництва є зростання обсягу реалізованої продукції у фактичних цінах. При невиконанні перелічених показників або зниженні темпів зростання обсягів виробництва порівняно з відповідним періодом попереднього року керівникові відновлюють первісний оклад.

Керівникам підприємств можуть установлюватися надбавки за тривалість безперервної роботи в таких розмірах: від 1 до 5 років – 5%; від 5 до 10 років – 10%; від 10 до 15 років – 15%; понад 15 років – 20% посадового окладу керівника.

Преміювання керівника здійснюється за умови виконання таких показників: зростання обсягу реалізованої продукції – до 50%; виконання плану щодо прибутку – до 25%; зниження витрат обігу – до 25% посадового окладу керівника. Також дирекцією можуть бути встановлені інші показники преміювання керівника, пов'язані з ефективністю роботи підприємства. При

невиконанні обсягу реалізації продукції 50% премії, нарахованої за інші основні показники, резервуються і виплачуються за умови виконання зазначеного показника до кінця поточного року. Загальна сума премії керівника у визначеному періоді не може перевищувати суму виплат за його посадовим окладом за цей період.

Результати виконаного дослідження в умовах ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» показали, що мотиваційний потенціал системи оплати і стимулювання праці може бути істотно підвищений, якщо традиційні форми і методи оплати та стимулювання праці робітників підприємства доповнюються комплексом нетрадиційних удосконалених підходів, вибір яких визначається необхідністю вирішення тих чи інших конкретних завдань виробництва. З-поміж них: нагорода працівників за реалізацію творчих ідей, ініціатив та укладення вигідних контрактів; заохочення за розроблення і впровадження нових пропозицій і рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємства; виплата бонусів за різними напрямками діяльності робітників.

Ось чому посилення стимулювальної спрямованості оплати праці стає можливим за умови органічного взаємозв'язку величини заробітної плати із кінцевими вартісними результатами виробництва. Кінцевими результатами (цілями) можуть бути: зростання продуктивності праці; підвищення технічного рівня і якості продукції; зниження собівартості продукції та економія всіх видів витрат тощо.

Матеріальне стимулювання результатів праці має спиратися на впровадження сучасних прийомів і методів раціоналізації виробництва: створення автономних робочих бригад; гнучкий режим виробництва; запровадження різних форм участі працівників у прибутках і справах підприємства. На підвищення продуктивності праці й ефективності мусять “працювати”: надбавки за складність і напруженість роботи; премії за економію матеріальних ресурсів, впровадження нової техніки; винагороди за підсумками роботи за рік.

Стимулювання продуктивності праці передбачає не тільки чітку організацію виробничих і трудових процесів у системі виробництва, а й ефективне нормування праці, яке покликане, з одного боку, захищати працівника від спроби роботодавця нав'язувати йому надмірні вимоги до темпу і ритму роботи, з іншого – захищати роботодавця від намагань працівників знизити встановлені їм трудові параметри. Таким чином, пропозиції щодо організації нормування праці й раціонального використання робочої сили ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» наступні:

- внесення необхідних змін в процеси організації виробництва та праці;
- забезпечення найбільш повної зайнятості персоналу;
- організація нормування й оплати праці, встановлення прогресивних форм, систем, ставок заробітної плати та інших видів оплати праці (доплат, надбавок, премій тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- забезпечення участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (згідно з законодавством);
- встановлення оптимальних режимів роботи, режиму робочого часу та охорони праці;
- забезпечення культурно-медичного обслуговування та організація оздоровлення і відпочинку персоналу;
- гарантована діяльність профспілок або інших представницьких організацій працівників.

Доцільно вдосконалювати організацію оплати праці та матеріального стимулювання, подолати відчуження людини від засобів і результатів виробництва, обґрунтовано розробляти стратегію розвитку підприємства.

Україна має потенційні можливості для вирішення питання підвищення продуктивності праці. Успішне використання досягнень науково-технічного прогресу, створення та впровадження інновацій у діяльності підприємств здатне значно прискорити темпи зростання продуктивності праці, що є потужним чинником майбутнього зростання економіки [34].

Важливим джерелом зростання продуктивності праці є інноваційна діяльність підприємств. Це було доведено Робертом Солоу [35], який визначив, що підвищення продуктивності праці на 87% забезпечується використанням досягнень науково-технічного прогресу, і лише на 13 % - за рахунок нових інвестицій. Отже, підвищити рівень продуктивності праці та покращити своє становище підприємства зможуть активізуючи власну інноваційну діяльність [36].

В умовах відбудови економіки України очікуване зростання продуктивності праці на основі активізації інноваційної діяльності стане основною конкурентною перевагою вітчизняних підприємств, забезпечуючи підприємствам ефективну та стабільну роботу [37].

3.2 Розробка плану підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Підвищення продуктивності всієї економічної системи, і продуктивності праці зокрема, є одним із основних джерел підвищення рівня задоволення потреб, підвищення добробуту населення та розвитку суспільства.

В економічній літературі з питань підвищення ефективності діяльності підприємств більшість дослідників аналізують можливості підвищення ефективності виробництва за основними напрямками на основі використання факторів, що забезпечують підвищення продуктивності праці, матеріало-, фондо- та капіталовіддачі.

Розвиток національної економіки має базуватися на домінантному підвищенні продуктивності праці по відношенню до заробітної плати. Умовою виникнення конкурентоспроможної економіки є якомога більша позитивна різниця між показниками продуктивності праці та заробітної плати.

Планування підвищення продуктивності праці займає одне з центральних місць у системі планування підприємства. Точність методики визначення цього показника вирішальним чином впливає на якість планування

всіх інших показників річного та перспективного плану підприємства. Оскільки основним чинником збільшення обсягу виробництва є зростання продуктивності праці, то темпи її зростання визначають темпи розвитку суспільного виробництва та підвищення його ефективності.

Планування продуктивності праці дозволяє визначити рівень, темпи і фактори її зростання, а також співвідношення зростання продуктивності праці і заробітної плати.

Планування продуктивності праці на підприємстві здійснюється з використанням факторів, заснованих на економії чисельності працівників і зниженні трудомісткості продукції.

На основі аналізу продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», проведеного в розділі 2, можна виділити основні напрями зростання продуктивності праці.

По-перше, продуктивність праці може зрости за рахунок збільшення кількості днів, відпрацьованих одним робітником.

По-друге, зростання продуктивності праці може бути забезпечене збільшенням тривалості робочого дня до нормативної тривалості.

Також резервом зростання продуктивності праці має стати зменшення внутрішньозмінних і цілоденних втрат робочого часу.

Враховуючи визначені та можливі напрями підвищення продуктивності праці, визначимо планове значення загального росту продуктивності праці на підприємстві на 2022 рік.

Чисельність працівників підприємства в 2021 році складала 585 осіб. У 2022 році передбачено збільшити обсяги виробництва на 5 %. У цьому випадку планова чисельність працівників за рівнем продуктивності праці 2021 року складе:

$$Ч^{пл} = 585 \cdot (1 + 0,05) = 614 \text{ (осіб)}$$

У 2022 році намічено з 325 діючих верстатів 12 замінити новими; продуктивність 8 таких верстатів буде вище на 25 % і 4 верстатів на 20 %. Доля робітників, що зайняті обслуговуванням цих верстатів, у загальній чисельності працівників складає 0,8 %.

Економія чисельності працівників за рахунок впровадження нового обладнання визначається за формулою:

$$\Delta \times \text{ііâ} \cdot \text{ііä} = \left(100 - \frac{\dot{I} \cdot 100}{\dot{I}_1 \cdot 100 + \dot{I}_2 \cdot \dot{I}} \cdot 100 \right) \cdot \text{ііë} \cdot \text{İÂ} \delta / 100, \quad (3.1)$$

де M – загальна кількість обладнання на підприємстві;

M_1 – кількість обладнання, що залишається незмінним;

M_2 – кількість нового обладнання;

Π – зростання продуктивності нового обладнання, %;

ΠB_p – доля робітників, зайнятих обслуговуванням обладнання, %

$$\Delta \times \text{ііâ} \cdot \text{ііä} = \left(100 - \frac{325 \cdot 100}{313 \cdot 100 + 8 \cdot 125 + 4 \cdot 120} \cdot 100 \right) \cdot 614 \cdot 0,8 / 100 = 1 \text{ (особа)}$$

На ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2022 році також плануються заходи по удосконаленню організації праці шляхом збільшення норми обслуговування з 6 до 7 одиниць обладнання. Внаслідок цього кількість працівників, що обслуговують обладнання, зменшиться на:

$$\Delta \text{Ч}_{\text{обсл}} = 325 / 6 - 325 / 7 = 54 - 47 = 7 \text{ (осіб)}$$

Внутрішньозмінні простой робітників у 2021 році склали 4,2 %, а в 2022 році намічається скоротити їх до 4 %. За цих умов економію чисельності працівників можна розрахувати за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{прост.}} = (P_{\text{баз}} - P_{\text{пл}}) / (100 - P_{\text{пл}}) \cdot \text{ЧР}_{\text{пл.}} \cdot \text{ПВ}_{\text{роб}} / 100, \quad (3.2)$$

де $P_{\text{баз}}$, $P_{\text{пл}}$ – внутрішньо змінні втрати робочого часу основних робітників відповідно в 2021 і 2022 роках, осіб;

$\text{ПВ}_{\text{роб}}$ – питома вага основних робочих в чисельності працівників, %.

$$\Delta\text{Ч}_{\text{прост.}} = (4,2 - 4) / (100 - 4) \cdot 614 \cdot 87,5 / 100 = 2 \text{ (особи)}$$

В результаті аналізу продуктивності праці було виявлено, що кількість днів, відпрацьованих одним працюючим за рік не змінилась за 2020-2021 рр. На підприємстві планують збільшити число робочих днів, що відпрацьовуються одним робітником у 2022 році в порівнянні з 2021 роком, з 215 до 217, тобто на 2 дня. Економія працівників тоді розраховується за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{ч.}} = (\Phi_{\text{баз}} - \Phi_{\text{пл}}) / \Phi_{\text{пл}} \cdot \text{ЧР}_{\text{пл.}} \cdot \text{ПВ}_{\text{роб}} / 100, \quad (3.3)$$

де $\Phi_{\text{баз}}$, $\Phi_{\text{пл}}$ – кількість робочих днів, відпрацьованих одним робочим відповідно в в 2021 і 2022 роках, днів.

$$\Delta\text{Ч}_{\text{ч.}} = (217 - 215) / 215 \cdot 614 \cdot 87,5 / 100 = 5 \text{ (осіб)}$$

В 2021 році на підприємстві втрати від браку дорівнювали 1,5 % собівартості випущеної продукції. У 2022 році намічається скоротити ці втрати на 30 %, отже, вони складуть 1,05 % собівартості продукції.

Відносну економію чисельності робітників визначаємо за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{бр.}} = ((j_{\text{баз}} - j_{\text{пл}}) / (100 - j_{\text{пл}})) \cdot \text{ЧР}_{\text{пл.}} \cdot \text{ПВ}_{\text{роб}} / 100, \quad (3.4)$$

де $j_{\text{баз}}$, $j_{\text{пл}}$ – питома вага втрат від браку в собівартості продукції відповідно в 2021 і 2022 роках, %.

$$\Delta\text{Ч}_{\text{бр}} = (1,5 - 1,05) / (100 - 1,05) \cdot 614 \cdot 87,5 / 100 = 3 \text{ (особи)}$$

Як було вказано, в 2022 році передбачено зростання обсягу виробництва в порівнянні з 2021 роком на 5 %. Чисельність іншого персоналу, крім основних робітників, складає 73 особи. У 2022 році вона повинна зрости на 3%. Тоді відносна економія чисельності працівників складе:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{пвп}} = 73 \cdot (105 - 103) / 100 = 2 \text{ (особи)}$$

Для обґрунтування плану підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» необхідно врахувати вплив лише тих факторів, які залежать від зусиль даного колективу, і виключити з розрахунків вплив таких факторів, як зміна природних ресурсів, рівень спеціалізації, скорочення чисельності персоналу у зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва тощо. Саме використання факторів, безпосередньо пов'язаних із зусиллями трудового колективу, повинно забезпечити виконання запланованого завдання підвищення продуктивності праці. Вплив усіх інших факторів буде враховано в остаточному розрахунку, але це дасть приріст продуктивності праці понад заплановане завдання.

Приріст продуктивності праці за кожним фактором розраховується окремо як відношення економії чисельності працівників за цим фактором до загальної чисельності працівників, розрахованої з урахуванням обсягу виробництва в 2022 році без урахування загальної економії працівників. Розрахунки можна проводити за формулою:

$$\Delta\text{ПП}_i = (\Delta\text{Ч}_i / \text{Ч}) \cdot 100 \% , \quad (3.5)$$

де $\Delta\text{Ч}_i$ – економія чисельності за i -м фактором, осіб;

Ч – планова чисельність працюючих, чол.; $\text{Ч} = \text{Ч}_{\text{пл}} - \Sigma\Delta\text{Ч}$

Враховуючи всі можливі фактори скорочення чисельності працівників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», загальна потреба в чисельності працівників, розрахованої з урахуванням обсягу виробництва в 2022 році, за винятком загальної економії робочої сили складе:

$$\text{Ч} = 614 - (1 + 7 + 2 + 5 + 3 + 2) = 614 - 20 = 594 \text{ (особи)}$$

Визначимо зростання продуктивності праці за окремими факторами:

- за рахунок впровадження нового обладнання:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{нов. обл}} = 1 / 594 \cdot 100 \% = 0,17 \%$$

- за рахунок удосконалення організації праці:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{обсл}} = 7 / 594 \cdot 100 \% = 1,18\%$$

- внаслідок скорочення внутрішньозмінних втрат робочого часу:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{прост}} = 2 / 594 \cdot 100 \% = 0,34 \%$$

- в результаті збільшення числа робочих днів, відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{ч}} = 5 / 594 \cdot 100 \% = 0,84 \%$$

- в результаті скорочення втрат від браку:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{бр}} = 3 / 594 \cdot 100 \% = 0,51 \%$$

- в результаті зміни чисельності інших працівників в зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва:

$$\Delta\Pi_{\text{пвп}} = 2 / 594 \cdot 100 \% = 0,34 \%$$

Загальне зростання продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» може бути визначене шляхом підсумовування даних про зростання продуктивності праці за окремими факторами:

$$\Delta\Pi = 0,17 + 1,18 + 0,34 + 0,84 + 0,51 + 0,34 = 3,38 \%$$

Також загальне зростання продуктивності праці визначається за формулою:

$$\Delta\Pi = \Delta\text{Ч} / (\text{Ч}_{\text{пл}} - \Delta\text{Ч}) \cdot 100 \quad (3.6)$$

$$\Delta\Pi = 20 / (614 - 20) \cdot 100 = 3,38 \%$$

Результати факторного розрахунку підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» узагальнимо в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за факторами

Фактори підвищення продуктивності праці	Економія чисельності, працівників, осіб	Зростання продуктивності праці, %
1. Впровадження нового обладнання	1	0,17
2. Удосконалення організації праці	7	1,18
3. Скорочення втрат робочого часу	2	0,34
4. Збільшення числа робочих днів, відпрацьованих одним робітником	5	0,84
5. Скорочення втрат від браку	3	0,51
6. Відносне зменшення чисельності працюючих	2	0,34
Разом за факторами	20	3,38

Враховуючи проведені розрахунки по зростанню продуктивності праці, можемо зробити висновки, що реалізація всіх запланованих заходів дозволить ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» збільшити обсяг продукції на 5 %, скоротити чисельність працівників на 20 осіб та підвищити продуктивність праці на 3,38 %.

Висновки до розділу 3

Для удосконалення управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» були розроблені пропозиції по підвищенню продуктивності праці, визначені основні резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, а також розроблена стратегія підвищення продуктивності праці підприємства. При цьому були розглянуті такі заходи:

- розробка програми підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», що передбачає формування регламентної системи управління продуктивністю праці. У рамках пропозицій щодо вдосконалення системи оплати праці на ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» запропоновано запровадити бонусну систему оплати праці і стимулювання;

- планування зростання продуктивності праці за факторами.

Реалізація всіх запланованих заходів дозволить ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» збільшити обсяг продукції на 5 %, скоротити чисельність працівників на 20 осіб та підвищити продуктивність праці на 3,38 %.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання магістерської кваліфікаційної роботи було обґрунтовано та поглиблено теоретичні та методичні положення, організаційні та практичні рекомендації щодо розробки заходів по удосконаленню управління продуктивністю праці на підприємстві, що дає змогу зробити такі висновки.

1. Будь-яке підприємство живе не заради підвищення продуктивності праці, а заради підвищення прибутку. Але в умовах інфляції прибуток не є надійним орієнтиром стійкості роботи в довгостроковій перспективі. Управління ж на основі виміру продуктивності праці дозволяє аналізувати стан справ з виправленням на інфляцію. Орієнтація на ріст продуктивності праці відбиває зсув акцентів з оцінки поточного стану фірми на оцінку стану фірми в перспективі, що характеризується технологічним і організаційним станом фірми стосовно конкурентів, а кількісно виражається показником продуктивності. У міру посилення конкуренції не тільки одержання прибутку сьогодні, але й можливість вижити завтра - таке ж першорядне завдання.

Продуктивність праці працівників є найбільш загальним і універсальним показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів (персоналу) підприємства.

2. Управління продуктивністю праці є важливою ланкою управління як на макро-, так і на мікрорівні і має бути спрямоване насамперед на оптимізацію загальних результатів фінансово-господарської діяльності підприємства, зокрема на збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції, розширення асортименту, зменшення невиправданих витрат, збільшення прибутку, підвищення заробітної плати та підвищення конкурентоспроможності тощо.

3. Ефективне підвищення продуктивності праці пов'язано з використанням науково обґрунтованого методу планування й аналізу продуктивності праці, що враховує специфіку ланок і рівнів планування.

Від ступеня використання резервів залежить рівень продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (як матеріальних, так і речових), які виникають у результаті дії певних факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо).

4. Об'єктом дослідження є продуктивність праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Аналіз основних фінансово-економічних показників ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» показує, що динаміка зміни фінансово-економічних показників діяльності підприємства за 2019-2021 рр. нестабільна. В 2020 році відносно 2019 року спостерігається зниження всіх основних показників: чистий дохід знизився на 82104 тис. грн., собівартість реалізованої продукції знизилась на 63539 тис. грн., обсяг прибутку від реалізації знизився на 18565 тис. грн., підприємство отримало чистий збиток в розмірі 2109 тис. грн. Одночасно обсяги активів ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» зросли на 14392 тис. грн. за рахунок значного зростання оборотних активів – на 15381 тис. грн. і зниження необоротних активів на 9898 тис. грн.. Власний капітал підприємства зріс на 4940 тис. грн., залучений капітал – на 9452 тис. грн..

Враховуючи отримання ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2020 році чистого збитку, рентабельність активів та власного капіталу мають від'ємні значення, а рентабельність продажу знизилась на 4,23 пункти відносно 2019 року. Продуктивність праці та коефіцієнт оборотності оборотних активів також знижуються. Отже, можна вказати на зниження ефективності діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2020 році відносно 2019 року.

В 2021 році відносно 2020 року спостерігається обернена тенденція зростання всіх основних показників: чистий дохід збільшився на 98927 тис. грн., собівартість реалізованої продукції зросла на 91590 тис. грн., обсяг прибутку від реалізації збільшився на 7337 тис. грн., а чистий прибуток склав 26893 тис. грн. Обсяги активів ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» зросли на 16741 тис. грн. за рахунок значного зростання оборотних активів – на 14449 тис. грн. і необоротних активів на 2292 тис. грн.. Власний капітал

підприємства зріс на 50125 тис. грн., залучений капітал навпаки знизився на 33384 тис. грн.

Рентабельність активів та власного капіталу мають достатньо високі значення – 10,78 % та 16,23 % відповідно, що вказує на ефективність використання активів та власного капіталу ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». Рентабельність продажу зросла на 0,96 пункти відносно 2020 року. Продуктивність праці та коефіцієнт оборотності оборотних активів також зростають. Отже, можна зробити висновок про зростання ефективності діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році відносно 2020 року.

5. Аналіз продуктивності праці показав, що на ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» середньорічний виробіток на одного працюючого в 2020 році порівняно з 2019 роком зменшився на 124,258 тис. грн./особу, у тому числі на одного робітника - на 157,888 тис. грн./особу. Порівняно з 2020 роком в 2021 році продуктивність праці працюючого зросла на 206,069 тис. грн./, у тому числі одного робітника – на 231,697 тис. грн./особу. Тобто, на підприємстві ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» в 2021 році спостерігається позитивна динаміка зростання продуктивності праці, що свідчить про ефективне використання персоналу підприємства.

Було проведено дослідження впливу факторів на відхилення з продуктивності праці, аналіз використання трудових ресурсів, вплив факторів на відхилення середньорічного виробітку на одного робітника, комплексний аналіз впливу факторів на продуктивність праці. Також проведена оцінка співвідношення темпу росту продуктивності праці і середньої заробітної плати, яка показала, що у 2021 році продуктивність праці зросла в меншому обсязі, ніж заробітна плата, внаслідок чого коефіцієнт випередження дорівнює 0,98. Це свідчить про неефективне використання персоналу підприємства в 2013 році. На основі даних аналізу можна запропонувати заходи по підвищенню продуктивності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк».

6. Для удосконалення управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» були розроблені пропозиції по підвищенню

продуктивності праці, визначені основні резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, а також розроблена стратегія підвищення продуктивності праці підприємства. При цьому були розглянуті такі заходи:

- розробка програми підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», що передбачає формування регламентної системи управління продуктивністю праці. У рамках пропозицій щодо вдосконалення системи оплати праці на ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» запропоновано запровадити бонусну систему оплати праці і стимулювання;

- планування зростання продуктивності праці за факторами.

Реалізація всіх запланованих заходів дозволить ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» збільшити обсяг продукції на 5 %, скоротити чисельність працівників на 20 осіб та підвищити продуктивність праці на 3,38 %.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Продуктивність праці : поняття і види. 2018. URL: http://pidruchniki.ws/14051003/ekonomika/produktivnist_pratsi_ponyattya_vidi (дата звернення 23.10.2022).
2. Дзямулич М. І., Чумагіна Ю. О. Продуктивність праці та людський капітал і їх взаємозв'язок в сучасній економічній системі. *Економічний форум*. 2018. № 3. С. 269-274.
3. Касич А. О. Продуктивність праці як індикатор ефективної економічної політики держави. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2019. № 7-8. С. 119-129.
4. Мороз Л.І. Працевдатність та продуктивність праці як складники конкурентоспроможного працівника підприємства. *Інтелект XXI*. 2019. № 4. С. 58-63.
5. Андрієнко М.М., Мацаєнко Ю.О. Трудові ресурси підприємства і шляхи підвищення продуктивності праці. *Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток економіки та бізнес-адміністрування: наукові течії та рішення»*. 21 жовтня 2021 р. Том 2. К.: НАУ, 2021. С. 26-27.
6. Кочума І. Ю. Продуктивність праці в Україні: мотиваційний аспект. *Вісник Університету банківської справи*. 2018. № 1. С. 122–133.
7. Харченко Ю. П. Зайнятість та продуктивність праці як фундаментальні передумови інклюзивності регіонального розвитку. *Economic synergy*. 2021. Iss. 2. С. 23-31.
8. Пасінович І. І., Старко І. Є. Продуктивність праці: підходи до оцінювання в світлі сучасних глобальних викликів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна*. 2020. Вип. 98. С. 6-17.
9. Артеменко А.К., Антощенкова В.В., Пономарьова М.С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. *Вісник ХНАУ. Серія "Економічні науки": зб. наук. пр. Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва*. Харків : ХНАУ, 2020. № 1. С. 152–163.

10. Кривцова М. С. Людський капітал та продуктивність праці : взаємозв'язок та узгодженість. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 3. С. 151-161.
11. Кузьменко А. В., Козакова А. С. Продуктивність праці: Європейський підхід; продуктивність праці у контексті забезпечення зростання економіки України. *Науковий вісник Миколаївського національного університету ім. В.О. Сухомлинського*. 2017. № 20. С. 394–399.
12. Шандова Н. В., Шульга М. О. Продуктивність праці як фактор конкурентоспроможності. *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 6. С. 28-32.
13. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 4. С. 163-172.
14. Хомів О. В., Сибірна Р. І., Сучасні підходи до системи управління трудовими ресурсами підприємства. *Соціально-правові студії*. 2020. Вип. 2 (8). С. 152-159.
15. Васильєва О. О. Стратегічні напрями зростання продуктивності праці у сільському господарстві. *Стратегія економічного розвитку України*. 2016. № 39. С. 91-98.
16. Дубиніна С. М. Стратегія управління витратами виробництва за рахунок оптимізації продуктивності праці промислового підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 38. С. 32-36.
17. Шахно А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький, 2021. Вип. 1. С. 226–232.
18. Ільчук М. М., Коновал І. А., Дмитрук М. І. Продуктивність праці в аграрному секторі економіки України – основний чинник його розвитку. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. 2018. № 284. С. 7-16.

19. Бощева А. В., Ільченко С. В. Методи оцінки ефективності трудової діяльності персоналу. *Вісник експериментальної освіти*. 2018. № 1(6). С. 93-102.
20. Дворник І. В. Продуктивність праці в сільському господарстві. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. Т. 6, № 2. С. 245-251.
21. Галиуллін Х. Я., Єрмаков Г.П., Методологічні проблеми оцінки економічної ефективності праці. *Економіка, управління та облік на підприємствах*. 2019. № 3(98). С. 170-178.
22. Киш Л. М., Поліхун В. М. Порівняльний аналіз продуктивність праці управлінського персоналу. *Причорноморські економічні студії. Науковий журнал*. 2017. №13-2. С.94-99.
23. Клиновський Д. О. Дослідження впливу забруднення атмосферного повітря на продуктивність праці у виробничому секторі. *Вісник Сумського державного університету. Серія : Економіка*. 2020. № 3. С. 212-219.
24. Махначова Н.М., Семенюк І.Ю. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 7. С. 303-308.
25. Погорєлова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. *Вісник Нац. техн. ун-ту ХПІ. Економічні науки*. 2016. № 27 (1199). С. 17-21.
26. Єлісеєва О.К., Кутова Н.Г. Система оцінювання ефективності стимулювання персоналу на основі інтегрального показника. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. Київ. 2017. № 1-2 (52-53). С. 46–54.
27. Kutova N.G., Shakhno A.Y., Demianenko K.O. Determination of the influence of factors on the state of personnel incentives of the industrial enterprises. *Вісник Криворізького національного університету*. 2020. Вип. 50. С. 68–73.
28. Мішура В.Б., Касьянюк С. В., Петренко Ю. О. Напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 1. С. 76-81.

29. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. *Галицький економічний вісник. ТНТУ*. 2015. Т. 48. № 1. С. 82-92.
30. Самохіна Є.А. Фактори, що впливають на продуктивність праці. *ΛΟΓΟΣ*. 2019. Vol. 6. С. 51-53.
31. Шабранська Н. І. Деякі аспекти державного впливу на продуктивність праці в сфері неринкових послуг. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. № 10. С. 115-125.
32. Ходирєва О. О. Сучасний стан та проблеми розвитку машинобудівних підприємств України. *Економічний аналіз*. 2021. Т. 31, № 1. С. 227-238.
33. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 28.10.2022)
34. Костенко Т. О. Основні напрями використання інноваційних чинників для підвищення продуктивності праці. *Економічний нобелівський вісник*. 2014. № 1. С. 254-261.
35. Solow R. M. (1956) A contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*. №70(1). P. 65-94.
36. Орленко О.М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2, Т. 2. С. 91–95.
37. Коваль Н.О., Шинкарчук К.С. Інновації як фактор підвищення продуктивності праці в умовах післявоєнного розвитку підприємств України. *Тези Всеукраїнської науково-практичної конференції «Фінансово-економічна платформа парадигмальних змін повоєнного розвитку України»*.

Додаток А
(обов'язковий)

Міністерство освіти і науки України
Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра фінансів та інноваційного менеджменту

ЗАТВЕРДЖУЮ
завідувач кафедри ФІМ
д-р.екон.наук., професор
Зянько В.В.

(підпис)

«20» вересня 2022 р.

ТЕХНІЧНЕ ЗАВДАННЯ

на виконання магістерської кваліфікаційної роботи
на тему: «УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ
МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ (НА ПРИКЛАДІ ПРИВАТНОГО
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «МАЯК»»

08-43. МКР.002.00.003ТЗ

Науковий керівник: к.е.н., доцент каф. ФІМ
наук.ступінь, вчене звання (посада)

(підпис) Коваль Н.О.
(прізвище, ініціали)

Студент групи МФКД-21м
назва групи

(підпис) Шинкарчук К.С.
(прізвище, ініціали)

Вінниця 2022 р.

1 Підстава для виконання магістерської кваліфікаційної роботи (МКР)

наказ № 203 по ВНТУ від «14» вересня 2022 року про затвердження теми МКР.

2 Мета і призначення магістерської кваліфікаційної роботи *актуальність і обґрунтування необхідності виконання МКР:*

В основу стабільного розвитку промислового виробництва покладено інтенсифікацію, основним фактором якої є підвищення використання трудового потенціалу та зростання продуктивності праці.

мета:

обґрунтування та поглибленні теоретичних, методичних, організаційно-економічних аспектів управління продуктивністю праці на підприємстві.

завдання:

- розкрити економічну сутність продуктивності праці;
- розглянути основні положення механізму управління продуктивністю праці на підприємстві;
- дослідити сучасні методичні підходи до аналізу продуктивності праці на підприємстві;
- охарактеризувати сучасний стан підприємств машинобудування України та проаналізувати результати діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за 2019-2021 рр.;
- здійснити аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» та проаналізувати вплив факторів на динаміку зміни даного показника;
- визначити напрямки підвищення ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк».

3. Завдання для виконання економічної розрахункової частини МКР

Розрахувати показники фінансово-економічної діяльності ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»: продуктивність праці, середньорічний виробіток, фонд робочого часу працівників, середнього динний виробіток одного працівника, коефіцієнт випередження.

4. Вихідні дані для написання магістерської кваліфікаційної роботи

Офіційні статистичні дані щодо розвитку машинобудівної галузі, фінансова звітність ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за 2019-2021 рр., внутрішня документація ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», законодавчо-нормативна документація, наукова література: Кочума І. Ю. Продуктивність праці в Україні: мотиваційний аспект. Вісник Університету банківської справи. 2018. № 1. С. 122–133; Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. Галицький економічний вісник. ТНТУ. 2015. Т. 48. № 1. С. 82-92; Самохіна Є.А. Фактори, що впливають на продуктивність праці. ЛОГОС. 2019. Vol. 6. С. 51-53; Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 4. С. 163-172; Шандова Н. В., Шульга М. О. Продуктивність праці як фактор конкурентоспроможності. Економіка. Фінанси. Право. 2019. № 6. С. 28-32; Шахно А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Хмельницький, 2021. Вип. 1. С. 226–232; офіційні статистичні дані, законодавчо-нормативні акти.

5. Виконавець МКР – Шинкарчук Костянтин Сергійович, ст. гр. МФКД-21м (д/ф).

6. Вимоги до виконання МКР

В процесі виконання магістерської кваліфікаційної роботи потрібно визначити резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві, використовуючи варіантний аналіз, засоби моделювання.

7. Етапи МКР і терміни їх виконання

Етапи МКР	Зміст етапу	Термін виконання	Очікувані результати
Вибір напрямку дослідження	Добір, вивчення та узагальнення науково-економічної та статистичної інформації; розгляд можливих напрямків досліджень та їх оцінювання; вибір напрямку дослідження; обґрунтування прийнятого напрямку дослідження; розроблення, погодження і затвердження ТЗ на МКР	червень - вересень	план МКР
Основна (економічна) частина роботи	Теоретичне дослідження проблеми	III декада жовтня	розділ 1
	Аналітична частина	II декада листопада	розділ 2
	Розробка рекомендацій та пропозицій	I декада грудня	розділ 3
Узагальнення результатів досліджень, підготовка до захисту роботи	Узагальнення результатів теоретичних та аналітичних досліджень та написання доповіді на захист МКР; оформлення ілюстративного матеріалу, підготовка презентації МКР в редакторі Microsoft Office PowerPoint	II декада грудня	акт впровадження, ілюстративний матеріал, презентація
Попередній захист МКР	Перевірка МКР на плагіат; одержання відгуку наукового керівника та опонента; попередній захист МКР	II декада грудня	результат перевірки на плагіат, відгук, рецензія
Захист МКР	Основний захист МКР	III декада грудня (за графіком)	довідь та відповіді на запитання

8. Очікувані результати

У результаті виконання магістерської кваліфікаційної роботи очікується одержання обґрунтованих рекомендацій та пропозицій, які можуть бути використані на досліджуваному підприємстві ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» з метою підвищення ефективності його діяльності та покращення фінансових результатів.

9. Матеріали, які подають після завершення написання МКР та її етапів

Переплетена магістерська кваліфікаційна робота; ілюстративний матеріал; протокол перевірки МКР на наявність текстових запозичень; відгук керівника; відгук опонента.

10. Порядок приймання МКР та її етапів

Результати магістерської кваліфікаційної роботи розглядаються керівником роботи та завідувачем кафедри відповідно до етапів роботи та термінів їх виконання; проводиться попередній захист роботи та офіційний захист магістерської кваліфікаційної роботи.

ДОДАТОК В
(довідковий)
Фінансова звітність ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Додаток 2
до Нормативного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД "МАЯК"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	ВІННИЦЬКА	за ЄДРПОУ	2020	01
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОАТУУ	14307771	
Вид економічної діяльності	Виробництво електричних побутових приладів	за КОПФГ	0510100000	
Середня кількість працівників	639	за КВЕД	230	
Адреса, телефон	вулиця Хмельницьке шосе, буд. 105, м. ВІННИЦЯ, ВІННИЦЬКА обл., 21029		27.51	
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Консолідованого звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2-к), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)		551762		
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):				
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			v	
за міжнародними стандартами фінансової звітності				

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2019 р.

Форма №1-к Код за ДКУД 1801007

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	24	20
первісна вартість	1001	34	40
накопичена амортизація	1002	10	20
Незавершені капітальні інвестиції	1005	334	614
Основні засоби	1010	26 819	27 445
первісна вартість	1011	56 967	67 192
знос	1012	30 148	39 747
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість	1016	-	-
знос	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість	1021	-	-
накопичена амортизація	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	12 677	12 719
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	100	100
Гудвіл при консолідації	1055	-	-
Відстрочені аквізиторські витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервах фондів	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	39 954	40 898
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	66 423	103 829
Виробничі запаси	1101	28 948	36 498
Незавершене виробництво	1102	4 884	10 127
Готова продукція	1103	30 611	51 650
Товари	1104	1 980	5 554
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	42 738	61 340
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	8 030	3 283
з бюджетом	1135	240	2 203
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
з нарахованих доходів	1140	-	-
із внутрішніх розрахунків	1145	7 319	3 287
інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 003	770
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	18 575	16 335
Резерви	1166	22	30
Рахунки в банках	1167	18 553	16 305
Витрати майбутніх періодів	1170	-	265
Частина перестрахування у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-

Інші оборотні активи	1190	11 471	8 765
Усього за розділом II	1195	155 799	200 077
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	195 753	240 975

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паіновий) капітал	1400	150	5 234
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	13 032	13 032
Додатковий капітал	1410	2 056	2 054
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	1 982	1 982
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	87 302	94 452
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Неконтрольована частка	1490	-	-
Усього за розділом I	1495	104 522	116 754
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	51 000
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	51 000
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	70 275	48 698
розрахунками з бюджетом	1620	3 210	2 558
у тому числі з податку на прибуток	1621	1 014	368
розрахунками зі страхування	1625	1 088	1 744
розрахунками з оплати праці	1630	5 301	6 925
за одержаними авансами	1635	3 183	2 645
за розрахунками з учасниками	1640	-	-
із внутрішніх розрахунків	1645	396	2 072
за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	25	61
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховників	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	7 753	8 518
Усього за розділом III	1695	91 231	73 221
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів незарегістрованого пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	195 753	240 975

Керівник

Терліковський Василь Васильович

Головний бухгалтер

Прокопчук Наталія Антонівна



¹ Визначається в порядку, встановленому державними органами статистики виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД "МАЯК"** (найменування)
 Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ **2020 01 01**
 14307771

КОДИ		
2020	01	01
14307771		

Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
 за Рік 2019 р.

Форма N2-к Код за ДКУД **1801008**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	367 260	382 858
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
Премії підписані, валова сума	2011	-	-
Премії, передані у перестраховування	2012	-	-
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(303 564)	(341 571)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	63 696	41 287
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	17 843	16 555
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(23 441)	(22 281)
Витрати на збут	2150	(11 155)	(9 721)
Інші операційні витрати	2180	(22 061)	(20 556)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	24 882	5 284
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	8
Інші доходи	2240	272	4 180
Дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(9 896)	(3 807)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(1 562)	(7 246)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	13 696	-
збиток	2295	(-)	(1 581)

Продовження додатка 2

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1 148)	(3 482)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	12 548	-
збиток	2355	(-)	(5 063)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	12 548	(5 063)
Чистий прибуток (збиток), що належить:			
власникам материнської компанії	2470	-	-
неконтрольованій частці	2475	-	-
Сукупний дохід, що належить:			
власникам материнської компанії	2480	-	-
неконтрольованій частці	2485	-	-

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	241 923	275 308
Витрати на оплату праці	2505	80 068	65 838
Відрахування на соціальні заходи	2510	17 323	14 175
Амортизація	2515	10 053	4 672
Інші операційні витрати	2520	26 998	22 439
Разом	2550	376 365	382 432

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	3008250	3008250
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	3008250	3008250
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	4,17120	(1,68304)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	4,17120	(1,68304)
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Терліковський Василь Васильович

Головний бухгалтер

Прокопчук Наталія Антонівна



Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД "МАЯК"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	ВІННИЦЬКА	за СДРПОУ	2021	01 01
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОАТУУ	14307771	
Вид економічної діяльності	Виробництво електричних побутових приладів	за КОЕФІГ	0510100000	
Середня кількість працівників	633	за КВЕД	230	
Адреса, телефон	вулиця Хмельницька шосе, б-ва 105 м. ВІННИЦЯ, ВІННИЦЬКА обл., 21029		27 51	
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Консолідованого звіту про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) (форма №2-к), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)		551762		
Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці) за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами фінансової звітності			V	

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2020 р.

Форма №1-к Код за ДКУД 1801097

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	20	68
первісна вартість	1001	40	100
накопичена амортизація	1002	20	32
Незавершені капітальні інвестиції	1005	614	293
Основні засоби	1010	27 445	24 796
первісна вартість	1011	67 192	73 649
знос	1012	39 747	48 853
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	12 719	12 719
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	100	100
Гудвіл при консолідації	1055	-	-
Відстрочені аквізційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1098	40 898	37 976
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	103 723	74 745
Виробничі запаси	1101	36 434	28 143
Незавершене виробництво	1102	10 127	8 015
Готова продукція	1103	51 608	36 393
Товари	1104	5 554	2 194
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	61 340	57 597
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	3 283	6 026
з бюджетом	1135	2 203	21
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	3 287	2 644
Інші поточні дебіторська заборгованість	1155	770	1 037
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	16 335	36 553
Готівка	1166	30	11
Рахунки в банках	1167	16 305	36 542
Витрати майбутніх періодів	1170	265	824
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1180	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-

Інші оборотні активи	1190	8 764	7 220
Усього за розділом II	1195	199 970	186 667
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	240 868	224 643

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	5 234	5 234
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	13 032	13 032
Додатковий капітал	1410	2 054	2 052
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	1 982	1 982
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	94 346	92 237
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Неконтрольована частка	1490	-	-
Усього за розділом I	1495	116 648	114 537
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	51 000	15 000
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Прогозовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату деж-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	51 000	15 000
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	1 000
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	48 695	72 360
розрахунками з бюджетом	1620	2 558	4 780
у тому числі з податку на прибуток	1621	368	1 286
розрахунками зі страхування	1625	1 744	940
розрахунками з оплати праці	1630	6 925	4 056
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними закладами	1635	2 645	4 949
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	2 072	2 079
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	61	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	8 520	4 942
Усього за розділом III	1695	73 220	95 106
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	240 868	224 643

Керівник

Терліковський Василь Васильович

Головний бухгалтер

Прокопчук Наталія Антоївна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД "МАЯК" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за СДРПОУ	КОДИ		
			2021	01	01
			14307771		

Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2020 р.

Форма N2-к Код за ДКУД 1801008

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	285 156	367 260
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
Премії підписані, валова сума	2011	-	-
Премії, передані у перестраховання	2012	-	-
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(251 917)	(303 564)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	33 239	63 696
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	24 118	17 843
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(13 710)	(23 441)
Витрати на збут	2150	(8 994)	(11 155)
Інші операційні витрати	2180	(23 975)	(22 061)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	10 678	24 882
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	267	272
Дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(11 183)	(9 896)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(492)	(1 562)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	13 696
збиток	2295	(730)	(-)

Продовження додатка 2			
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1 379)	(1 137)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	12 559
збиток	2355	(2 109)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(2 109)	12 559
Чистий прибуток (збиток), що належить:			
власникам материнської компанії	2470	-	-
неконтрольованій частці	2475	-	-
Сукупний дохід, що належить:			
власникам материнської компанії	2480	-	-
неконтрольованій частці	2485	-	-

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	179 677	241 923
Витрати на оплату праці	2505	54 814	80 068
Відрахування на соціальні заходи	2510	12 407	17 323
Амортизація	2515	9 670	10 053
Інші операційні витрати	2520	16 952	26 998
Разом	2550	273 520	376 365

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	3008250	3008250
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	3008250	3008250
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(0,70107)	4,17485
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(0,70107)	4,17485
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Терліковський Василь Васильович

Головний бухгалтер

Прокопчук Наталія Антонівна



Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД "МАЯК"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	ВІННИЦЬКА	за СДРПОУ	2022	01 01
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КАТОТТГ	14307771	
Вид економічної діяльності	Виробництво електричних побутових приладів	за КОПФГ	UA05020030010063857	
Середня кількість працівників	585	за КВЕД	230	
Адреса, телефон	вулиця Хмельницьке шосе, буд. 105, м. ВІННИЦЯ, ВІННИЦЬКА обл., 21029		27.51	

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Консолідованого звіту про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) (форма №2-в), грошові показники якого виводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробив позначку "v" у відповідній клітинці):
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського
за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2021 р.

Форма №1-к Код за ДКУД 1801007

А К Т И В	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	68	185
первісна вартість	1001	104	276
накопичена амортизація	1002	36	91
Незавершені капітальні інвестиції	1005	293	3 319
Основні засоби	1010	24 796	26 241
первісна вартість	1011	73 649	80 269
знос	1012	48 853	54 028
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	2 046
інші фінансові інвестиції	1035	12 719	12 573
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	100	1 118
Гудвіл при консолідації	1055	-	-
Відстрочені аквізиторські витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервах фондів	1065	-	-
інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	37 976	45 482
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	74 745	93 835
Виробничі запаси	1101	28 143	45 061
Незавершене виробництво	1102	8 015	5 827
Готова продукція	1103	36 393	40 539
Товари	1104	2 194	2 408
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	57 601	55 673
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	6 026	29 491
з бюджетом	1135	21	2 985
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	2 644	1 184
інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 035	3 443
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	36 616	31 439
Готівка	1166	11	38
Рахунки в банках	1167	36 605	31 401
Витрати майбутніх періодів	1170	824	209
Частка перестрахування у страхових резервах у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-

Інші оборотні активи	1190	7 220	10 544
Усього за розділом II	1195	186 732	228 803
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	224 708	274 285

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	5 234	31 725
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	13 032	9 259
Додатковий капітал	1410	2 052	2 659
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	1 982	1 982
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	92 291	171 220
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вишуканий капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Неконтрольована частка	1490	-	-
Усього за розділом I	1495	114 591	216 845
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	15 000	6 562
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благотворна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв належних викидів	1533	-	-
резерв незароблених премій	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Призовий фонд	1545	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	15 000	6 562
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	1 000	4 000
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1613	72 359	25 602
розрахунками з бюджетом	1620	4 792	1 351
у тому числі з податку на прибуток	1621	1 298	115
розрахунками зі страхування	1625	940	1 031
розрахунками з оплати праці	1630	4 056	4 741
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	4 949	6 276
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	2 079	4 647
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	4 942	3 230
Усього за розділом III	1695	95 117	50 878
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
1700	-	-	-
V. Чиста вартість акцій недержавного пенсійного фонду			
1800	-	-	-
Баланс	1900	224 708	274 285

Керівник



Терліковський Василь Васильович

Головний бухгалтер

Прокопчук Наталія Антонівна

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

² Код 14307711

² Визначається в державному істатистичному центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ВІННИЦЬКИЙ ЗАВОД "МАЯК" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за СДРПОУ	КОДИ		
			2022	01	01
			14307771		

Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2021 р.

Форма N2-к Код за ДКУД **1801008**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	384 083	285 156
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
Премії підписані, валова сума	2011	-	-
Премії, передані у перестраховування	2012	-	-
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(332 468)	(251 917)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	51 615	33 239
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	57 687	24 118
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(21 280)	(13 710)
Витрати на збут	2150	(12 463)	(8 994)
Інші операційні витрати	2180	(40 783)	(23 975)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	34 776	10 678
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	6	267
Дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(2 016)	(11 183)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(923)	(492)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	31 843	-
збиток	2295	(-)	(730)

Продовження додатка 2

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(4 950)	(1 379)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	26 893	-
збиток	2355	(-)	(2 109)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	3 773	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	3 773	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	3 773	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	30 666	(2 109)
Чистий прибуток (збиток), що належить:			
власникам материнської компанії	2470	-	-
неконтрольованій частці	2475	-	-
Сукупний дохід, що належить:			
власникам материнської компанії	2480	-	-
неконтрольованій частці	2485	-	-

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	267 582	179 677
Витрати на оплату праці	2505	83 229	54 814
Відрахування на соціальні заходи	2510	18 212	12 407
Амортизація	2515	6 738	9 670
Інші операційні витрати	2520	30 124	16 952
Разом	2550	405 885	273 520

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	18232660	3008250
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	18232660	3008250
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	1,47499	(0,70107)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	1,47499	(0,70107)
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Головний бухгалтер



Терліковський Василь Васильович

Прокопчук Наталія Антонівна

Додаток Г
(обов'язковий)

ІЛЮСТРАТИВНА ЧАСТИНА

**УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ
МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ (НА ПРИКЛАДІ ПРИВАТНОГО
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «МАЯК»)**

Таблиця 1 – Аналіз основних фінансово-економічних показників діяльності
ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показники	Роки			Відхилення 2020 від 2019		Відхилення 2021 від 2020	
	2019	2020	2021	Абс. (+,-)	%	Абс (+,-)	%
1. Чистий дохід, тис. грн.	367260	285156	384083	-82104	-22,4	98927	34,7
2. Собівартість реалізованої продукції (з АВ та ВЗ), тис. грн.	338160	274621	366211	-63539	-18,8	91590	33,4
3. Валовий прибуток, тис. грн.	63696	33239	51615	-30457	-47,8	18376	55,3
4. Прибуток від реалізації. тис. грн..	29100	10535	17872	-18565	-63,8	7337	69,6
5. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	12559	-2109	26893	-14668	-116,8	29002	-1375,2
6. Активи, тис. грн.	218364	232756	249497	14392	6,6	16741	7,2
7. Необоротні активи, тис. грн.	40426	39437	41729	-989	-2,4	2292	5,8
8. Оборотні активи, тис. грн.	177938	193319	207768	15381	8,6	14449	7,5
9. Власний капітал, тис. грн.	110653	115593	165718	4940	4,5	50125	43,4
10. Залучений капітал, тис. грн.	107711	117163	83779	9452	8,8	-33384	-28,5
11. Чисельність персоналу, осіб	639	633	585	-6	-0,9	-48	-7,6
12. Продуктивність праці, тис. грн. / ос.	574,742	450,483	656,552	-124,258	-21,6	206,069	45,7
13. Коефіцієнт оборотності оборотних активів	2,06	1,48	1,85	-0,59	-28,5	0,37	25,3
14. Витрати на 1 грн. реалізованої продукції	0,92	0,96	0,95	0,04	4,6	-0,01	-1,0
15. Рентабельність активів, %	5,75	-0,91	10,78	-6,66	-115,8	11,68	-1289,6
16. Рентабельність власного капіталу, %	11,35	-1,82	16,23	-13,17	-116,1	18,05	-989,5
17. Рентабельність продажу, %	7,92	3,69	4,65	-4,23	-53,4	0,96	25,9

Таблиця 2 – Аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показники	Роки			Відхилення			
	2019	2020	2021	2020 від 2019		2021 від 2020	
				Абс. (+,-)	%	Абс (+,-)	%
1. Чистий дохід, тис. грн.	367260	285156	384083	-82104	-22,4	98927	34,7
2. Середньорічна чисельність працюючих, чол.	639	633	585	-6	-0,9	-48	-7,6
у тому числі робітників	543	550	512	7	1,3	-38	-6,9
3. Середньорічний виробіток, тис. грн./чол.:							
- одного працюючого	574,742	450,483	656,552	-124,258	-21,6	206,069	45,7
- одного робітника	676,354	518,465	750,162	-157,888	-23,3	231,697	44,7

Таблиця 3 – Комплексний аналіз продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Показник	Роки			Відхилення			
	2019	2020	2021	2020 від 2019		2021 від 2020	
				Абс. (+,-)	%	Абс. (+,-)	%
1. Чистий дохід, тис. грн.	367260	285156	384083	-82104	-22,4	98927	34,7
2. Чисельність працівників, осіб	639	633	585	-6	-0,9	-48	-7,6
з них робітників	543	550	512	7	1,3	-38	-6,9
3. Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, %	85,0	86,9	87,5	1,9	2,2	0,6	0,7
4. Кількість відпрацьованих працівниками:							
а) людино-днів	136746	136095	125775	-651	-0,5	-10320	-7,6
б) людино-годин	1084396	1081955	998654	-2441	-0,2	-83301	-7,7
5. Кількість днів, відпрацьованих одним працівником: (ряд. 4а : ряд. 3)	214	215	215	1	0,5	0	0,0
6. Тривалість робочого дня (ряд. 4б : ряд. 4а), год.	7,93	7,95	7,94	0,02	0,3	-0,01	-0,1
7. Середня кількість годин, відпрацьованих одним працівником (ряд. 4б : ряд. 3)	1697	1709	1707	12,00	0,7	-2,00	-0,1
8. Середня продуктивність праці одного працівника (ряд. 1 : ряд. 2), тис. грн.	574,742	450,483	656,552	-124,258	-21,6	206,069	45,7
9. Середня продуктивність праці одного робітника (ряд. 1 : ряд. 3), тис. грн.	676,354	518,465	750,162	-157,888	-23,3	231,697	44,7
10. Середньоденна продуктивність праці одного працівника (ряд. 1 : ряд. 4а · 1000), грн.	2685,71	2095,27	3053,73	-590,44	-22,0	958,46	45,7
11. Середньогодинна продуктивність праці одного працівника (ряд. 1 : ряд. 4б · 1000), грн.	338,68	263,56	384,60	-75,12	-22,2	121,04	45,9

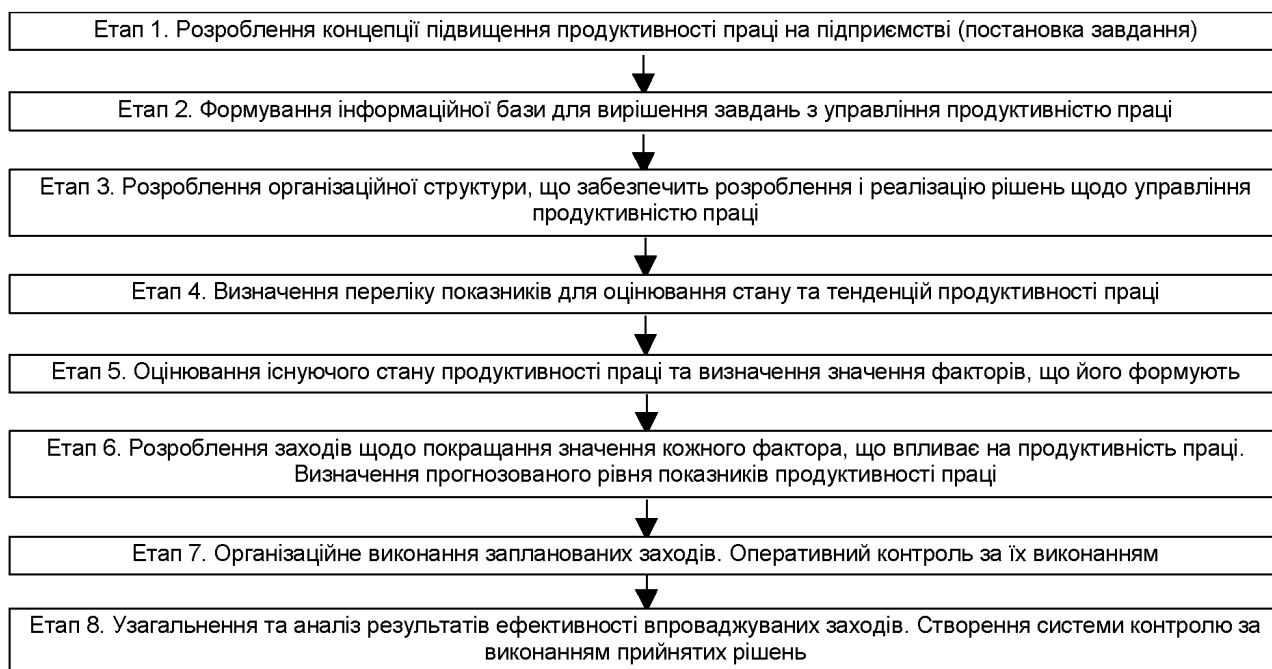


Рисунок 1 – Модель програми управління підвищенням продуктивності праці
ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»

Таблиця 4 – Перелік робіт і відповідальних підрозділів та посадових осіб
 ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» у системі управління продуктивністю праці

Зміст етапів і робіт	Виконавці	Форма виконання та завершення робіт
1	2	3
Етап 1. Постановка мети		
Постановка довгострокових цілей	Відділ маркетингу, ЕВ, виробничий відділ, ВГМ, керівники підприємства та підрозділів	Перелік довгострокових цілей
Формування ключових завдань усього підприємства	Керівник підприємства, група продуктивності праці	Перелік ключових завдань підприємства
Визначення завдань підрозділів	Керівники підрозділів, група продуктивності праці	Завдання підрозділів
Визначення завдань кожного працівника	Група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Завдання працівників
Етап 2. Розроблення стратегії		
Розроблення загальної стратегії	Відділ маркетингу, керівник підприємства, група продуктивності праці	Загальна стратегія
Розроблення стратегій виробничих підрозділів	Керівники підрозділів, група продуктивності праці	Стратегії виробничих підрозділів
Розроблення функціональних стратегій	Група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Функціональні стратегії
Прогноз розвитку внутрішніх факторів	ЕВ, виробничий відділ, група з продуктивності праці, відділ кадрів	Прогноз розвитку внутрішніх факторів
Розроблення прогнозних статистичних моделей продуктивності праці	Економічний відділ, група з продуктивності праці	Прогноз моделі продуктивності праці
Етап 3. Планування		
Проектування заходів щодо досягнення стандартів продуктивності праці	ВПЗП, ЕВ, виробничий відділ керівники підрозділів, група продуктивності праці	Заходи
Проектування заходів щодо підвищення продуктивності в цілому по підприємству	ЕВ, виробничий відділ, керівники підрозділів, група продуктивності праці	Проекти заходів
Проектування заходів щодо підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці	Виробничий відділ, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Терміни, відповідальні особи

Продовження табл. 4

1	2	3
Етап 4. Організація		
Розроблення програми реалізації планів підвищення продуктивності праці	ЕВ, виробничий відділ, керівники підрозділів, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Програми підвищення продуктивності
Інтеграція в часі і просторі ресурсів підприємства для виконання розроблених програм і заходів	Керівник підприємства, керівники підрозділів, група з продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів, ЕВ, виробничий відділ	Оптимальне використання ресурсів
Регламентация роботи робочих груп з продуктивності праці в підрозділах	Керівники підрозділів, група продуктивності праці	Регламенти роботи
Етап 5. Мотивація		
Розроблення системи матеріального стимулювання зростання продуктивності праці	ВПЗП, керівник підприємства, керівники підрозділів, відділ соціального розвитку	Система матеріального стимулювання
Оцінювання рівня продуктивності праці	ВПЗП, ЕВ, керівники підрозділів, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Рівень продуктивності праці
Здійснення корегувальних дій	керівники підрозділів, група продуктивності праці, менеджери виробничих підрозділів	Корегування
Контроль після реалізації заходів щодо підвищення продуктивності праці	Керівники підрозділів	Результати контролю

Таблиця 5 – Підвищення продуктивності праці ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» за факторами

Фактори підвищення продуктивності праці	Економія чисельності, працівників, осіб	Зростання продуктивності праці, %
1. Впровадження нового обладнання	1	0,17
2. Удосконалення організації праці	7	1,18
3. Скорочення втрат робочого часу	2	0,34
4. Збільшення числа робочих днів, відпрацьованих одним робітником	5	0,84
5. Скорочення втрат від браку	3	0,51
6. Відносне зменшення чисельності працюючих	2	0,34
Разом за факторами	20	3,38