

Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему:
**«Організація оплати праці на підприємстві
(на матеріалах ТОВ УКРПРОДСНЕКГРУП)»**

Виконав: здобувач першого рівня вищої
освіти, групи 401-ЕП

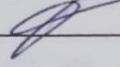
Спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля
і біржова діяльність»

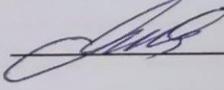
Ладно Д.С.

Керівник: Галайда Т.О.

Рецензент: Гарбал Н.І.

Полтава – 2024 р.

Здобувач 18.06.2024 р.  Ладно Д.С.
Керівник роботи 20.06.2024 р.  Галайда Т.О.
Нормоконтроль 20.06.2024 р.  Галайда Т.О.

Допустити до захисту
Завідувач кафедри 20.06.2024 р.  М.Б. Чижевська

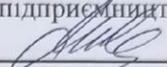
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки управління та права
Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу
ступінь вищої освіти «бакалавр»

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва та маркетингу

 М.Б. Чижевська
«15» квітня 2024 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Ладно Денис Станіславович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Організація оплати праці на підприємстві (на матеріалах ТОВ
УКРПРОДСНЕКГРУП)

керівник роботи Галайда Т.О., ст. викладач,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «08» грудня 2023 року №1481/1-фа

2. Строк подання здобувачем роботи 18.06.2024 р.

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

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи бакалавра (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретичні основи організації оплати
праці персоналу. 2. Організаційно-економічна
характеристика фірмовості ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП».
3. Підвищення ефективності організації оплати
праці на підприємстві.

5. Перелік графічного матеріалу:

Ілюстративний матеріал у кількості 13 аркушів представлений у
Додатку Д

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Організація праці	Галайда Т.О., ст. викладач	06.05.2024 	26.05.2024

7. Дата видачі завдання 15.04.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретична частина	15.04–05.05.2024	
2	Аналітична частина	06.05–26.05.2024	
3	Проектна частина. Виготовлення ілюстративного матеріалу, перевірка на плагіат	27.05–16.06.2024	
4	Рецензування та підготовка до захисту	17.06–23.06.2024	
5	Захист випускної роботи бакалавра	24.06–30.06.2024	

Здобувач

(підпис) Ладно Д.С.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис) Галайда Т.О.
(прізвище та ініціали)

Примітки:

34. Форму призначено для видачі завдання студенту на виконання дипломного проекту (роботи) і контролю за ходом роботи з кафедри (циклової комісії) і декана факультету (завідувача відділення).
35. Розробляється керівником дипломного проекту (роботи). Видається кафедрою (цикловою комісією).
36. Формат бланка А4 (210 × 297 мм), 2 сторінки.

ЗМІСТ

Вступ.....	8
Розділ 1. Теоретичні основи організації оплати праці персоналу.....	11
1.1 Зміст і функції заробітної плати як соціально-економічної та правової категорії.....	11
1.2 Структура та елементи організації оплати праці на підприємстві.....	16
1.3 Методичні підходи до оцінки ефективності організації оплати праці персоналу підприємства.....	22
Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП».....	28
2.1 Стан, сучасні проблеми та перспективи розвитку харчової промисловості в Україні.....	28
2.2 Організаційно-правові основи діяльності підприємства.....	32
2.3 Аналіз економічних та фінансових показників діяльності підприємства.....	36
2.4 Характеристика стану охорони праці на підприємстві.....	45
Розділ 3. Підвищення ефективності організації оплати праці на підприємстві.....	52
3.1 Аналіз організації оплати праці персоналу підприємства та оцінювання її ефективності.....	52
3.2 Напрями підвищення ефективності організації оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП».....	59
Висновки та пропозиції.....	68
Список використаних джерел.....	70
Глосарій.....	79

Додаток А. Економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020-2023 рр.....	87
Додаток Б. Фінансова звітність ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020р...	92
Додаток В. Фінансова звітність ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2021р...	98
Додаток Г. Фінансова звітність ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2022р..	105
Додаток Д. Ілюстративний матеріал.....	112

ВСТУП

Оплата праці в економічних системах виступає одночасно соціально-економічною й правовою категорією, оскільки відігравати важливу роль як в економіці, так і в суспільстві й у житті кожного його члена, особливо серед економічно активної частини населення. Заробітна плата як об'єкт оплати праці знаходиться на перетині інтересів сторін соціально-трудових відносин.

Забезпечення ефективної організації оплати праці покликане стимулювати економічно активних громадян до продуктивної праці, забезпечувати відтворення робочої сили і добробут у суспільстві, підтримувати й стимулювати результативність та конкурентоспроможність і сталий розвиток підприємництва.

Оплата праці є одночасно витратами роботодавця (на робочу силу та виробництво продукції, товарів, виконання робіт, надання послуг), і основним джерелом доходів для працівників та їх родин.

Всі підприємці намагаються успішно функціонувати на ринку та максимізувати прибутки від діяльності. Досягнути цієї мети неможливо без ефективного використання персоналу, забезпечення його конкурентоспроможності, лояльності, продуктивності, мотивації.

Пошук шляхів підвищення ефективності організації виробництва і праці тісно пов'язаний із ефективністю організації її оплати і політикою винагород та компенсацій на підприємствах.

Актуальні питання організації оплати праці на підприємствах розглядаються у працях значної кількості вчених та практиків: Бабич Д., Безпалько О., Галайди Т., Герасименко О., Грیشнової О., Зудової І., Кучер М., Літвінової В., Машевської А., Яременко Л. та інших.

Отже, тема даної випускної роботи є актуальною в умовах сучасного ведення бізнесу. В Україні сьогодні залишаються невирішеними достатня кількість протиріч та питань у сфері організації оплати праці: нерівномірна диференціація розмірів заробітної плати за одиницю праці та в цілому, низький рівень заробітної плати порівняно з розвиненими країнами, відсутність партнерства у задоволенні

інтересів власників підприємств та працівників, постійні зміни в галузі трудового права.

Метою даної роботи є узагальнення теоретичних та методичних аспектів організації оплати праці персоналу на підприємстві та розроблення напрямів її вдосконалення і підвищення ефективності використання витрат на оплату праці.

Об'єктом дослідження виступає ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП», яке займається виробництвом продуктів харчування.

Предметом дослідження є організація оплати праці персоналу на підприємстві та її ефективність.

Відповідно до мети дослідження у роботі були поставлені такі завдання:

- розкрити зміст і функції заробітної плати як соціально-економічної та правової категорії;
- дослідити структуру та елементи організації оплати праці на підприємстві;
- розглянути методичні підходи до оцінки ефективності організації оплати праці персоналу підприємства;
- проаналізувати стан, сучасні проблеми та перспективи розвитку харчової промисловості в Україні;
- розглянути організаційно-правові основи діяльності підприємства;
- здійснити аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»;
- проаналізувати стан охорони праці;
- провести аналіз організації оплати праці персоналу підприємства та оцінювання її ефективності;
- сформулювати напрями підвищення ефективності організації оплати праці на підприємстві.

У роботі використані наступні методи дослідження: аналіз наукової та учбової літератури, нормативних документів і статистичних даних, опитування, спостереження, порівняльний аналіз, синтез, графічний метод.

Наукова новизна роботи полягає у наданні пропозицій щодо вдосконалення та підвищення ефективності організації оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП».

У результаті виконання роботи розроблені напрями, які можуть сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства та бути використані керівництвом ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у системі управління витратами та управління персоналом.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

1.1 Зміст і функції заробітної плати як соціально-економічної та правової категорії

Заробітна плата є однією з економічних та водночас соціальних і правових категорій. Оплата праці – основне джерело доходів працівників, а також стимул розвитку трудового потенціалу економічно активної частини населення [17]. Водночас, для підприємництва заробітна плата є значною часткою собівартості виробництва та реалізації продукції, і також ефективний інструмент мотивації праці персоналу [31].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [26]. Як економічна категорія заробітна плата є елементом ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на певну працю і її пропозиції, і відображає ринкову вартість використання найманої праці [22].

В науковій літературі існує багато підходів до визначення сутності заробітної плати, наприклад, категорія заробітної плати трактується і як грошове вираження вартості та ціни робочої сили [52] і як економічна категорія, що

відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості, а також винагорода, що обчислюється у грошовому вираженні і яку роботодавець сплачує працівникові за виконану роботу за укладеним трудовим договором [17].

Аналіз визначень сутності категорії «заробітна плата» представлений в табл. 1.1

Таблиця 1.1 – Тракткування підходів до визначення сутності заробітної плати

<i>Підхід або певна позиція</i>	<i>Сутність поняття „заробітна плата”</i>
З позицій економіки праці та права	<i>Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.</i>
З позицій економічної теорії	<i>Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття „оплата праці”, яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.</i>
В умовах ринкової економіки	<i>Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.</i>
З позицій найманого працівника (як частина його доходу)	<i>Заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.</i>
З позицій роботодавця (як витрати)	<i>Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг)</i>
Як мотиваційний чинник	<i>Заробітна плата – це головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.</i>

Багато вітчизняних і зарубіжних економістів визначають як тотожні категорії «оплата праці» та «заробітна плата», оскільки вважають недоцільним стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, тому що вона залежить не лише від результатів праці конкретного працівника, а й від економічних результатів діяльності усього підприємства.

З позиції економічної теорії, заробітна плата є ціною робочої сили на ринку праці [39].

Для найманого працівника заробітна плата є елементом доходу, який він отримує внаслідок праці і який має забезпечити відтворення робочої сили. Натомість для роботодавця заробітна плата є елементом витрат на виробництво, що включаються до операційних витрат і собівартості продукції, робіт чи послуг [5].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [17]. При цьому держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету [26].

Найбільш повно економічний зміст заробітної плати розкривається через наступні її функції [17; 24; 48]:

Основні функції заробітної плати та їх взаємозв'язок представлені на рис. 1.1.

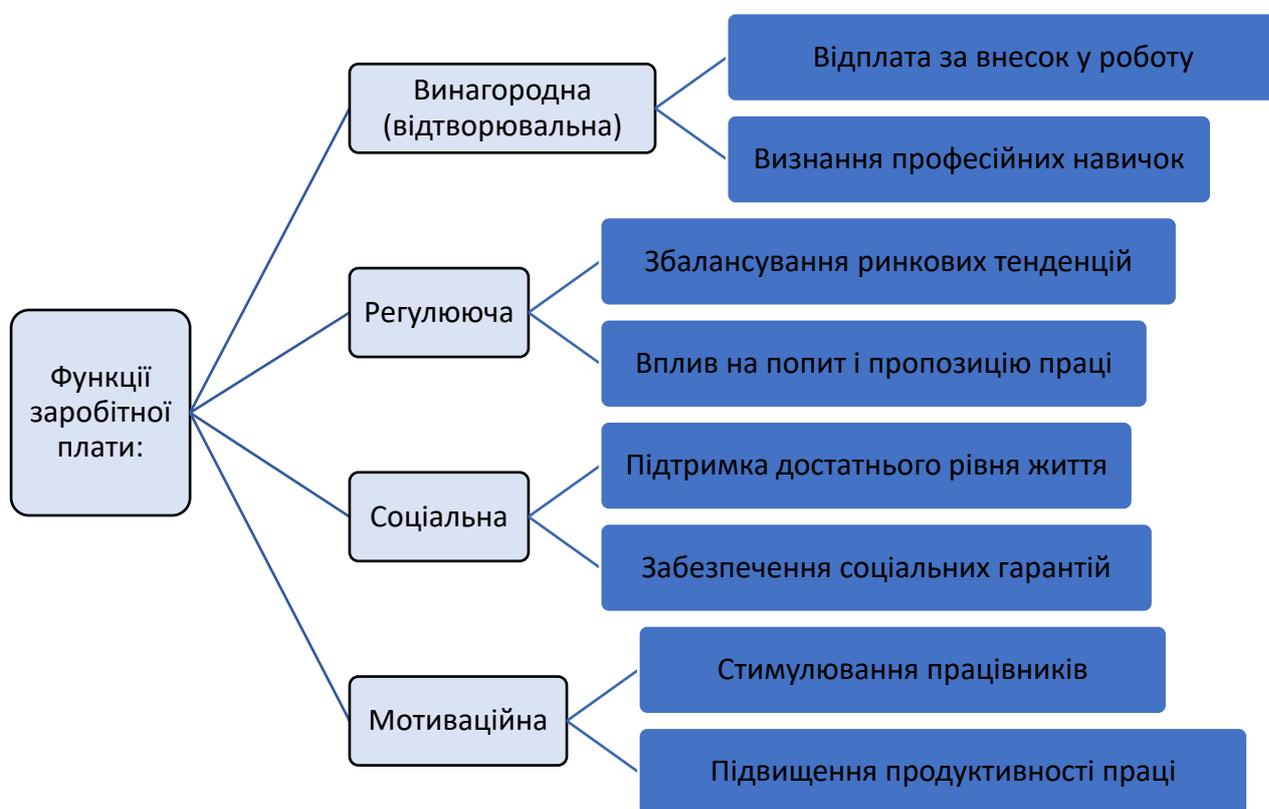


Рисунок 1.1 – Функції заробітної плати та їх взаємозв'язок

Досягнення оптимальних пропорцій між функціями заробітної плати є процесом складним через різноспрямованість інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Роботодавець бажає мати робочу силу певної якості за мінімальну ціну, а найманий працівник хоче отримати більшу винагороду за працю. Через це ринок праці постійно змінюється щодо встановлення оптимальної ціни робочої сили [28].

На розмір заробітної плати впливають кон'юнктура ринку праці та механізми визначення ціни робочої сили, соціальний статус роботодавця та найманих працівників, особливості корпоративної культури та соціальної політики підприємства, національні традиції [22].

Внаслідок посилення конкуренції на ринку підприємства сьогодні розглядають витрати на оплату праці як ресурс інвестицій у вигляді витрат на професійну підготовку, стимулювання розвитку здібностей, мотивацію, охорону здоров'я і на сприятливі умови праці стають визначальним фактором конкурентоспроможності підприємств, досягнення високої якості продукції та високої продуктивності праці [15].

В сучасних умовах на розмір заробітної плати впливає низка ринкових і неринкових факторів, зокрема [22]:

- складність роботи (кваліфікація, відповідальність, науко- і техномісткість праці тощо);
- умови праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, престижність);
- кількість праці (відпрацьований час, виконання норм, обсяг);
- результати праці (економічна результативність діяльності підприємства, якість продукції);
- правове поле оплати праці;
- договірне регулювання оплати праці;
- кон'юнктура на ринку праці;
- вартість і якість життя населення;
- фінансові можливості підприємства та його ринкові позиції;
- професійні та особисті якості працівника.

Місце і роль заробітної плати у системі організації оплати праці відображено на рис.1.2.

Зарплата є важливим елементом механізму функціонування ринкової економіки, і водночас, значною мірою визначає загальний життєвий рівень працівників. У зв'язку з цим її ефективна організація на підприємстві має сприяти підвищенню як продуктивності праці, так і конкурентоспроможності продукції та розвитку виробництва в цілому.

При цьому ефективна організація оплати праці на підприємстві вимагає врахування всіх факторів, що впливають на її розмір і структуру, застосування сучасних систем і методів матеріального стимулювання персоналу, оптимального поєднання інтересів найманих працівників і роботодавців.

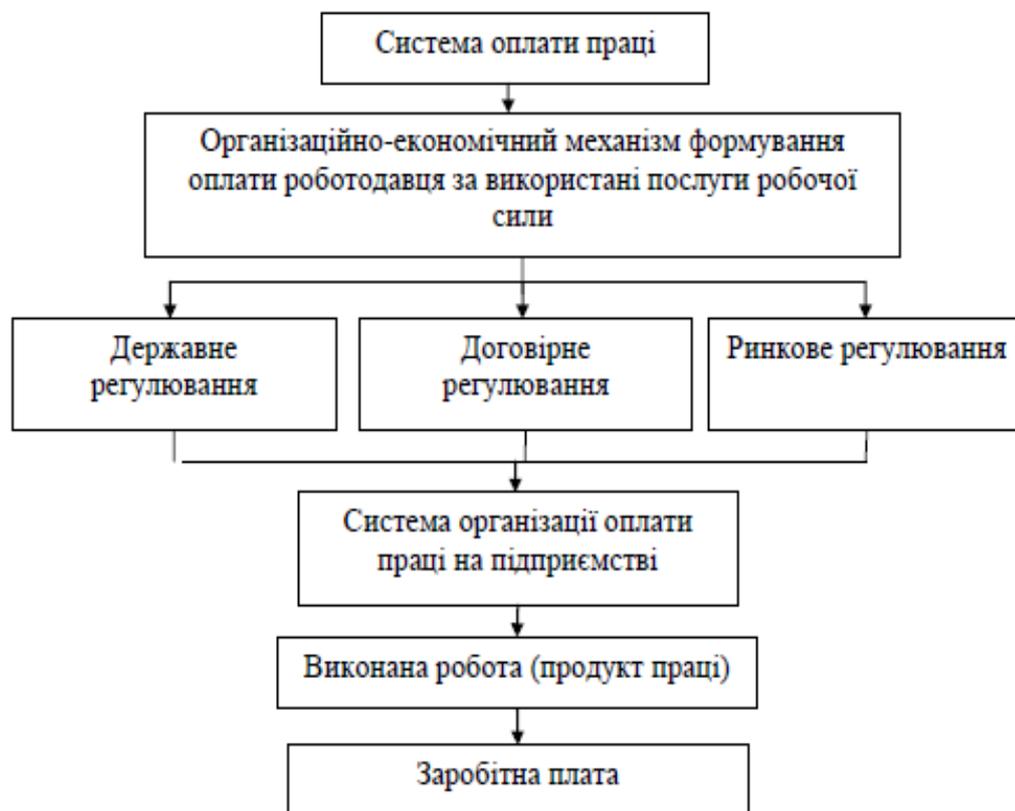


Рисунок 1.2 – Заробітна плата у системі організації оплати праці

Досягнення ефективності використання персоналу і забезпечення сталого зростання конкурентоспроможності підприємства можливе на основі комплексного підходу до формування політики оплати праці.

1.2. Структура та елементи організації оплати праці на підприємстві

Об'єктом регулювання у системі організації оплати праці є сукупність відносин, що виникають у суспільстві у зв'язку з реалізацією права людини на працю і винагороду за неї. В Україні суб'єктами організації та регулювання оплати праці є: Міжнародна організація праці, органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці (власники), їх об'єднання роботодавців або представницькі органи; професійні спілки, їх об'єднання та представницькі органи; наймані працівники, громадські організації.

Регулювання оплати праці на рівні підприємства ґрунтується на тарифній системі її організації, яка є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Організація оплати праці на підприємстві являє собою систему взаємопов'язаних елементів, що забезпечують визначення розміру заробітної плати працівників відповідно до кількості та якості витраченої ними праці, вартості робочої сили на ринку праці та економічних результатів господарської діяльності підприємства [31]. Вона включає в себе нормування праці, тарифну систему оплати праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Тарифна система оплати праці є основним елементом організації оплати праці, який використовується для диференціації заробітної плати працівників залежно від складності робіт, умов праці, значимості сфери діяльності. Вона включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [26].

Структура заробітної плати працівника кожного суб'єкта підприємництва включає наступні елементи (рис 1.3) [6].

Тарифна система включає низку взаємопов'язаних елементів, які забезпечують диференціацію заробітної плати працівників залежно від складності праці, умов праці та значимості сфери діяльності (рис. 1.4) [22; 24; 31].

В умовах ринку підприємствами можуть використовуватись різноманітні форми і системи заробітної плати або їх різноманітні поєднання.

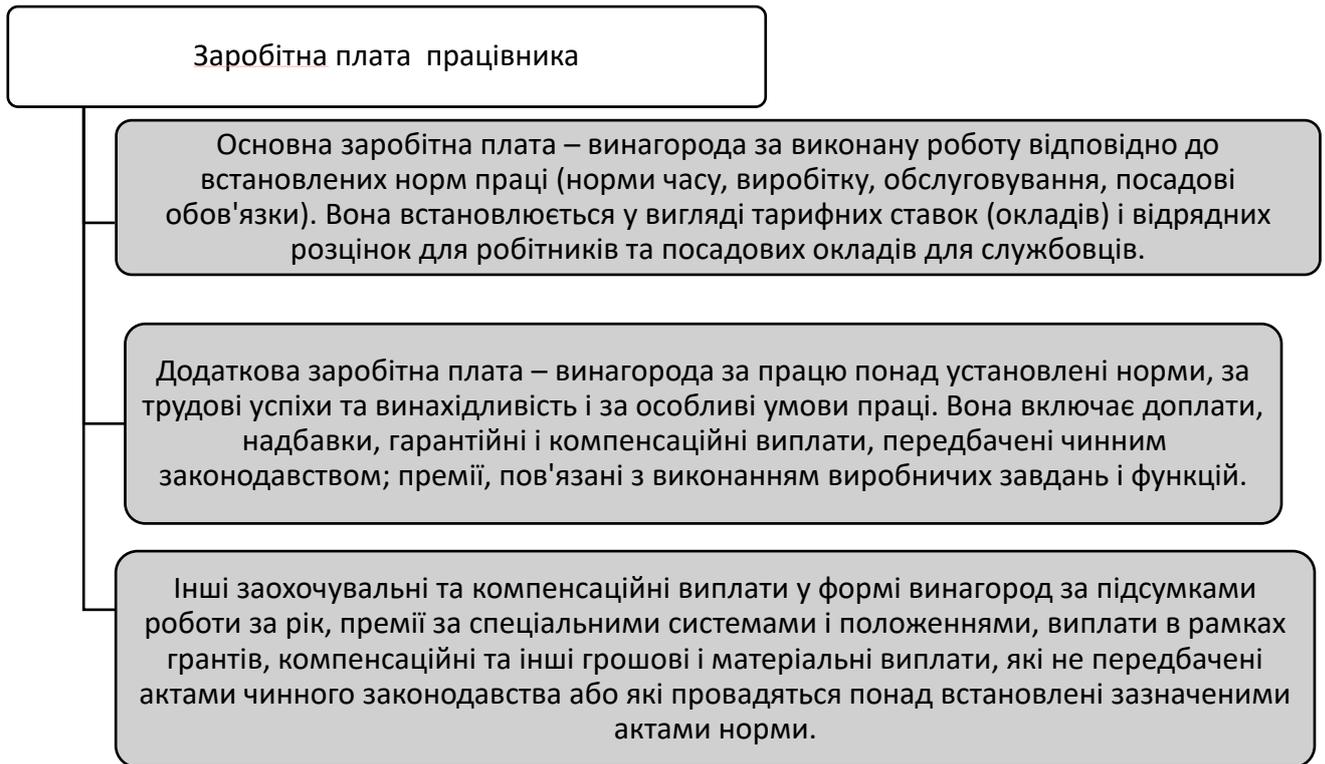


Рисунок 1.3 – Складові елементи структури заробітної плати персоналу підприємства

Форми і системи оплати праці визначають порядок нарахування заробітної плати працівникам залежно від кількісних і якісних результатів їх праці та результатів господарської діяльності підприємства [17]. При погодинній формі заробітна плата нараховується за фактично відпрацьований час на основі тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Вона застосовується тоді, коли недоцільно нормувати працю або кількісний результат роботи не може бути вимірний. При відрядній формі заробітна плата нараховується за кількість виготовленої продукції або обсяг виконаних робіт на основі відрядних розцінок, які встановлюються виходячи з тарифної ставки і норми виробітку (норми часу) [28].

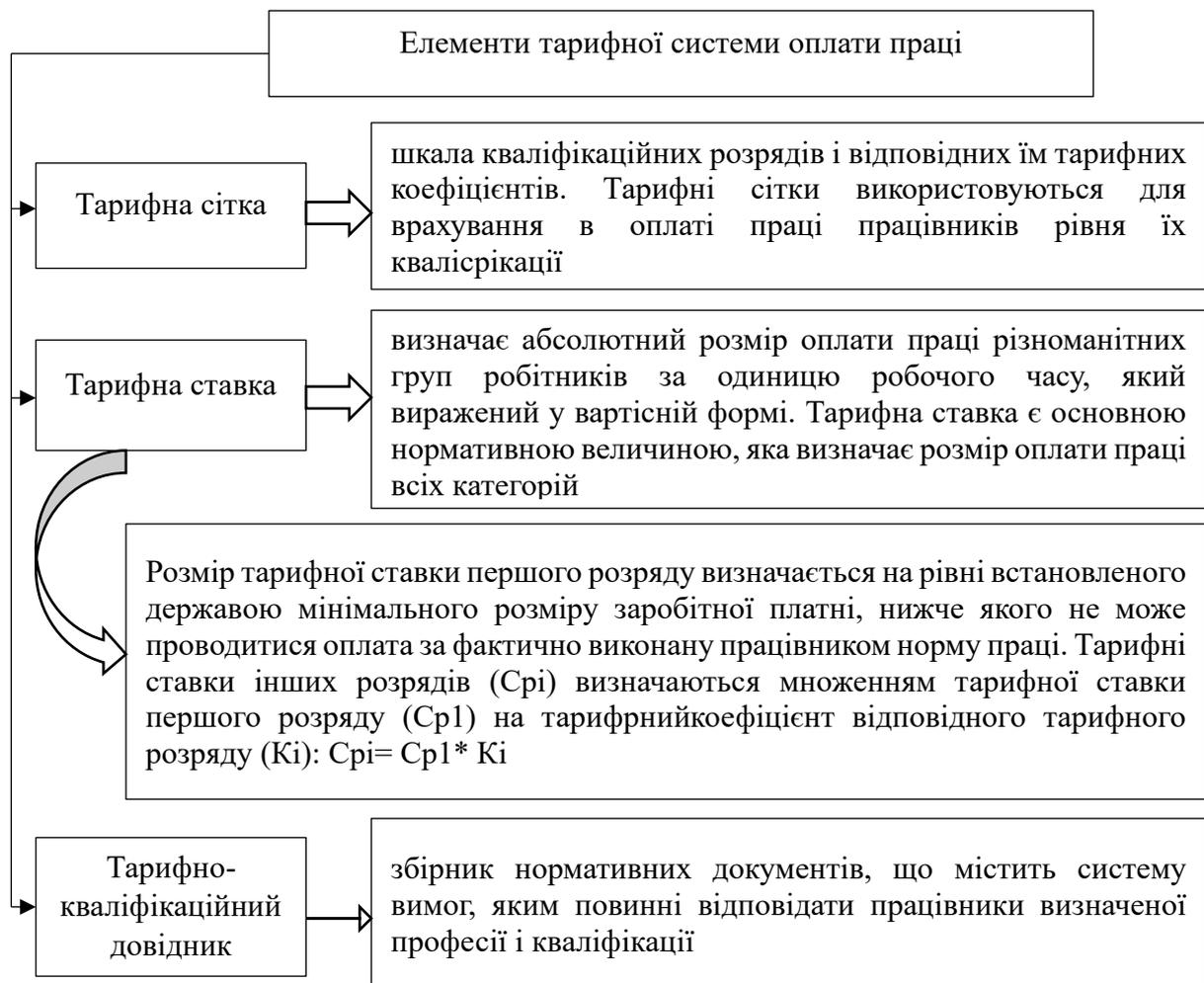


Рисунок 1.4 – Структура тарифної системи організації оплати праці

Залежно від особливостей організації праці та виробництва, характеру виконуваних робіт, застосовуваних норм праці та способів обліку результатів праці кожна з форм оплати праці включає кілька систем.

Форми і системи оплати праці визначають порядок нарахування заробітної плати працівникам залежно від кількісних і якісних результатів їх праці. Їх основні характеристики представлені в табл. 1.2 [17; 22; 31].

При побудові ефективних систем організації оплати праці на підприємстві чинники, які відображають трудовий внесок у досягнення поточних результатів, повинні враховуватися через тарифну систему, а чинники, які відображають кінцеві результати – через форми і системи оплати праці.

Важливим елементом організації оплати праці є преміювання працівників. Премії покликані стимулювати працівників до поліпшення кількісних і якісних показників роботи, підвищення ефективності виробництва і якості продукції. Вони можуть мати як індивідуальний, так і колективний характер та виплачуватися з прибутку підприємства або спеціально створеного преміального фонду [52].

Таблиця 1.2 – Характеристика форм і систем оплати праці

Форма / Система	Характеристика
Відрядна форма оплати праці	Визначається кількістю продукції, виготовленої за певний проміжок часу та відрядною розцінкою за її одиницю. Може включати такі системи:
Пряма відрядна	Заробіток залежить від виробленої продукції.
Непряма відрядна	Заробіток залежить від виробітку основних робітників, яких обслуговує допоміжний робітник.
Відрядно-преміальна	Заробіток збільшується на величину премії за досягнення певних показників.
Відрядно-прогресивна	Розраховується за підвищеними розцінками при досягненні певного рівня виконання завдання.
Акордна	Заробіток визначається за виробітком і розцінками.
Колективна (бригадна) відрядна	Залежить від результатів колективу.
Погодинна форма оплати праці	Розмір заробітку пропорційний фактично відпрацьованому часу. Може включати такі системи:
Пряма погодинна	Заробіток відповідає кількості відпрацьованих годин.
Погодинно-преміальна	Заробіток збільшується на величину премії.
Погодинно-прогресивна	Оплачується за підвищеними розцінками при досягненні певного рівня виконання завдання.

Показниками преміювання можуть бути зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції, економія сировини і матеріалів, освоєння нових технологій, багатостатне обслуговування, суміщення професій тощо [17].

Надбавки і доплати є самостійним елементом заробітної плати, покликаним компенсувати або винагороджувати за суттєві відхилення від нормальних умов

праці, які не враховані в тарифних ставках і посадових окладах [31]. Вони можуть мати стимулюючий або компенсаційний характер. До стимулюючих належать надбавки за високу професійну майстерність, високі досягнення в праці, виконання особливо важливої або термінової роботи, знання і використання іноземних мов тощо. Компенсаційні доплати пов'язані з роботою в несприятливих або шкідливих для здоров'я умовах (наприклад, за роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні, у понаднормовий час, у важких і шкідливих умовах).

Сучасні системи оплати праці на підприємствах мають бути гнучкими, дозволяти швидко реагувати на зміну умов господарювання, підвищувати матеріальну зацікавленість працівників у результатах своєї праці. Вони повинні сприяти підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, оптимізації співвідношення в оплаті праці різної складності, забезпечувати соціальний захист працівників шляхом дотримання державних гарантій в оплаті праці [42].

Рациональна та оптимальна структура заробітної плати працівників підприємства передбачає певне співвідношення між її основною (тарифною) та додатковою частками. Тарифну частину доцільно встановлювати на рівні 65-70% задля забезпечення гнучкості та можливості коригування витрат на заробітну плату в умовах зміни ефективності та фінансових можливостей [31].

Надмірна кількість доплат і надбавок, низький рівень їх обґрунтованості свідчать про недосконалість тарифної системи і відсутність диференціації в оплаті праці [24].

В сучасних умовах актуалізується необхідність встановлення оптимальної оплати праці керівників, професіоналів і фахівців за рахунок удосконалення системи їх преміювання, застосування гнучких систем оплати праці, зокрема через запровадження контрактної системи, оплати праці на основі грейдів, системи участі в прибутках і капіталі [22].

Перспективним напрямком є застосування компенсаційних моделей оплати праці, які передбачають поєднання базової заробітної плати з додатковими виплатами за компетенції, професійний розвиток, індивідуальні та колективні

результати праці, а також соціальними пільгами та нематеріальними винагородами з метою комплексної мотивації працівників [15].

В умовах змін соціально-економічної ситуації підприємства можуть використовувати різноманітні адаптивні системи оплати праці, які враховують вплив зовнішніх і внутрішніх факторів та дозволяють гнучко змінювати розміри заробітної плати, наприклад, комісійні виплати (відсоток від обсягу реалізації), винагорода на основі системи управління за цілями [31].

Сутність діяльності з організації оплати праці на підприємстві полягає у виборі конкретної для умов ведення бізнесу системи нарахування заробітної плати, виборі форм та систем оплати, розробленні умов і правил преміювання. Критерій економічної ефективності організації заробітної плати на підприємстві зазвичай являє собою випередження темпів зростання економічного чи фінансового результату порівняно зі зростанням розміру витрат заробітної плати та середньої заробітної плати персоналу за певний період часу.

Механізм регулювання оплати праці персоналу підприємства відображений на рис. 1.5.

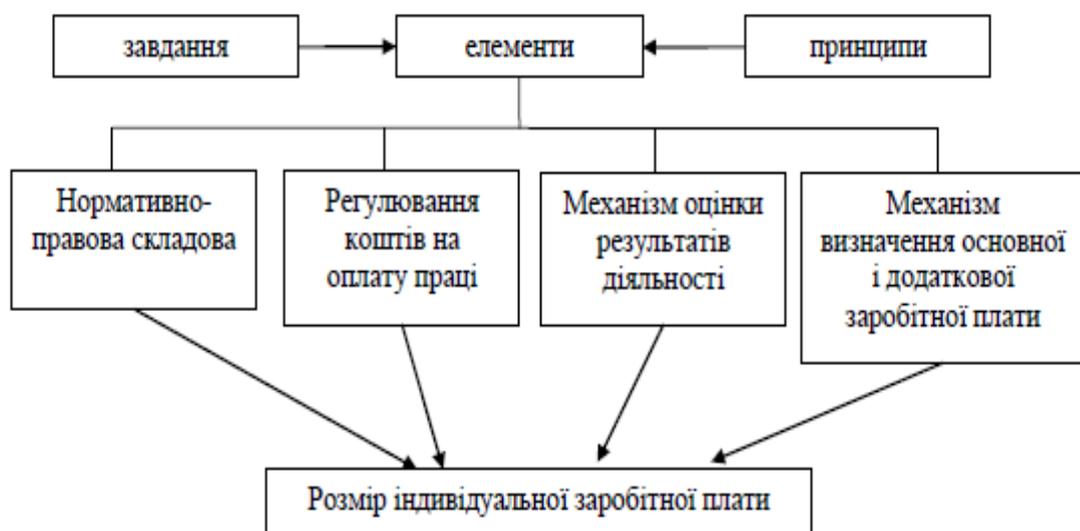


Рисунок 1.5 – Внутрішній механізм регулювання заробітної плати працівників

Усі елементи організації оплати праці повинні комплексно забезпечувати виконання її функцій, стимулювати підвищення продуктивності праці, розвиток

працівників, забезпечувати взаємозв'язок розмірів винагороди з кількістю, якістю і результатами праці, сприяти оптимізації витрат на оплату праці.

Організації оплати праці та управління винагородами мають взаємозв'язок із усіма складовими механізми господарювання підприємства. Неefективна система оплати праці може призвести до негативних наслідків - зниження продуктивності праці, високої плинності кадрів, недостатнє використання трудового потенціалу, виникнення трудових конфліктів, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі [60].

Забезпечення ефективності організації оплати праці вимагає врахування впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, застосування сучасних мотиваційних механізмів на принципах комплексності, системності, прозорості, гнучкості, справедливості та конкурентоспроможності.

Перспективними напрямками удосконалення організації оплати праці на підприємствах є використання гнучких тарифних моделей, запровадження системи грейдів для оцінювання посад і робочих місць, застосування системи Ключових показників ефективності (результативності) (KPI), розвиток соціального пакету та нематеріальних методів мотивації персоналу, впровадження індивідуалізованих моделей оплати праці на основі оцінки компетенцій працівників та рівня їх розвитку.

Вдосконалення організації оплати праці є безперервним процесом пошуку і впровадження інноваційних підходів і методів задля забезпечення справедливої і гідної винагороди за працю, розвитку людських ресурсів, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва.

1.3 Методичні підходи до оцінки ефективності організації оплати праці персоналу підприємства

Оцінка ефективності організації оплати праці на підприємстві є важливою складовою аналізу та удосконалення системи управління персоналом. Вона дозволяє визначити, наскільки діюча система оплати праці забезпечує досягнення поставлених цілей щодо підвищення результативності праці та ефективності господарської діяльності підприємства, встановити відповідність витрат на оплату праці отриманим результатам, обґрунтувати напрями оптимізації структури заробітної плати [33].

Об'єктивна оцінка ефективності оплати праці потребує комплексного використання сукупності взаємопов'язаних показників і методів аналізу.

Методичні підходи до оцінки ефективності оплати праці можуть варіюватися залежно від специфіки підприємства та цілей аналізу [4; 33; 60] (рис 1.6).

Для вирішення цих завдань використовуються методи економіко-статистичного, факторного аналізу, а також соціологічні методи отримання інформації.

Для комплексної оцінки ефективності витрат на оплату праці застосовується система взаємопов'язаних показників (табл. 1.3) [4].

Таблиця 1.3 – Система показників оцінювання ефективності системи організації оплати праці персоналу на підприємстві

Показник	Формула розрахунку	Економічна інтерпретація
----------	--------------------	--------------------------

Ліквідність		
Коефіцієнт поточної ліквідності	Поточні активи/поточні зобов'язання	Визначає, наскільки компанія може виплатити свої зобов'язання за допомогою поточних активів.
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Грошові кошти та еквіваленти/ Поточні зобов'язання	Відображає здатність компанії виплатити зобов'язання без продажу інших активів.
Оборотність активів		
Коефіцієнт оборотності активів	Чистий дохід/середній річний актив	Вказує, скільки разів активи компанії обертаються за рік.
Рентабельність		
Коефіцієнт рентабельності активів	Чистий прибуток/ середній річний актив	Визначає, яка частка прибутку від активів компанії.
Коефіцієнт рентабельності продажів	Чистий прибуток/ Чистий дохід	Показує, яка частка прибутку від виручки від продажу.
Ринкова вартість		
Коефіцієнт ринкової вартості акцій	Ціна акції/ прибуток на акції	Вказує, наскільки ринок оцінює акції компанії.

Для оцінки міри задоволеності працівників рівнем заробітної плати, структурою соціального пакету, справедливістю оплати, а також нематеріальними чинниками (змістом і умовами праці, перспективами професійного зростання тощо) використовуються соціологічні методи - анкетування, інтерв'ю, фокус-групи [31].

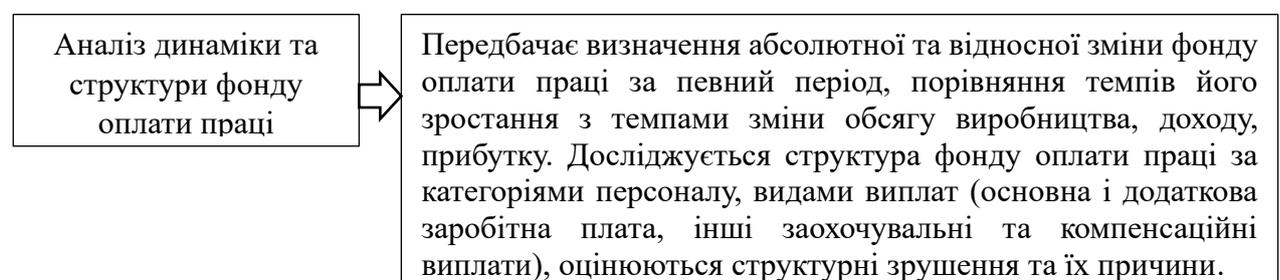




Рисунок 1.6 – Етапи оцінювання ефективності оплати праці персоналу

Комплексний аналіз ефективності організації оплати праці дозволяє не тільки оцінити фактичний стан системи оплати праці, але й виявити причини її недоліків, обґрунтувати резерви оптимізації витрат на оплату праці та напрями удосконалення матеріального стимулювання працівників. За результатами аналізу

розробляються конкретні заходи щодо раціоналізації структури заробітної плати, забезпечення її залежності від кількості, якості та результатів праці, вибору найбільш ефективних форм і систем оплати праці [35].

При розробці заходів важливо враховувати зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на ефективність системи оплати праці, зокрема: кон'юнктуру ринку праці та рівень середньої заробітної плати у галузі і регіоні; фінансові можливості підприємства; особливості кадрової політики та стратегії управління персоналом; стан соціально-трудова відносин та рівень соціального партнерства; професійно-кваліфікаційну структуру персоналу; складність і зміст праці на різних робочих місцях; індивідуально-особистісні характеристики працівників тощо [4].

Врахування цих факторів дозволяє сформувати конкурентоспроможну систему оплати праці, яка, з одного боку, забезпечує працівникам достатній рівень матеріальної винагороди відповідно до їх трудового внеску, а з іншого - дозволяє оптимізувати витрати підприємства на персонал і стимулювати підвищення продуктивності праці.

Серед напрямів удосконалення організації оплати праці важливе місце займає посилення її соціальної спрямованості, що передбачає забезпечення тісного зв'язку розміру заробітної плати з рівнем професійної майстерності, результатами і умовами праці, трудовим стажем, соціальним статусом працівника [22].

Удосконалення нематеріальної складової системи мотивації персоналу включає забезпечення сприятливих умов праці, можливостей професійного та кар'єрного зростання, участі працівників в управлінні та прийнятті рішень, формування корпоративної культури, спрямованої на створення атмосфери співробітництва і взаємної підтримки в колективі [15].

Удосконалення організації оплати праці на підприємстві має здійснюватися на основі соціального діалогу. Колективно-договірне регулювання через укладення колективних угод і договорів дозволяє найбільш повно врахувати інтереси обох сторін соціально-трудова відносин, забезпечити прозорість і об'єктивність системи оплати праці, посилити її мотиваційний вплив на персонал [31].

Таким чином, оцінка ефективності організації оплати праці вимагає використання сукупності економічних, статистичних і соціологічних методів аналізу. Вона дозволяє виявити як кількісні, так і якісні характеристики системи матеріального стимулювання працівників, визначити її відповідність цілям і завданням кадрової політики підприємства, обґрунтувати напрями її удосконалення.

Підвищення ефективності оплати праці повинно бути процесом пошуку і впровадження інноваційних підходів, які спрямовані на забезпечення справедливої і гідної винагороди за працю, розвиток людського потенціалу працівників, узгодження їх інтересів з інтересами роботодавця. Це вимагає постійного моніторингу та аналізу показників ефективності оплати праці, коригування системи матеріального стимулювання відповідно до зміни умов діяльності підприємства та потреб працівників.

Перспективними напрямками удосконалення методичних підходів до оцінки ефективності оплати праці є запровадження збалансованої системи показників (Balanced Scorecard), яка дозволяє пов'язати систему матеріального стимулювання зі стратегічними цілями підприємства та оцінити її вплив на досягнення цих цілей та дає можливість комплексно оцінити ефективність інвестицій у людський капітал, виявити резерви підвищення продуктивності праці та якості людських ресурсів [33].

Іншим перспективним напрямком, який дозволяє підвищити конкурентоспроможність системи оплати праці, забезпечити її відповідність ринковим тенденціям, є використання методів бенчмаркінгу, котрі передбачають порівняння показників ефективності оплати праці з аналогічними показниками інших підприємств галузі чи регіону, виявлення кращих практик формування компенсаційних пакетів і систем мотивації персоналу [4].

Важливу роль в оцінці ефективності оплати праці відіграють також методи економіко-математичного моделювання, які дозволяють спрогнозувати вплив зміни системи оплати праці на результати діяльності підприємства [60]. Використання усього спектру методичних підходів дає можливість приймати обґрунтовані та оптимальні управлінські рішення.

Ефективність організації оплати праці залежить також і від загального рівня управління персоналом на підприємстві.

Таким чином, підходи до оцінювання ефективності організації оплати праці використовують взаємопов'язані показники та напрями, покликані виявляти сильні і слабкі сторони даної системи, спрямовувати зусилля на оптимізацію. Підвищення ефективності організації оплати праці вимагає постійного моніторингу та вдосконалення управлінських рішень відповідно до зміни зовнішніх і внутрішніх факторів. Головним критерієм ефективності організації оплати праці має бути забезпечення справедливої та гідної винагороди за працю. Рациональна організація оплати праці дозволяє оптимально реалізувати інтереси усіх сторін соціального діалогу.

У даному розділі кваліфікаційної роботи бакалавра досліджені теоретичні основи організації оплати праці персоналу, зокрема:

- розкрито сутність, економічний зміст та функції заробітної плати як соціально-економічної категорії;
- розглянуто структуру та елементи організації оплати праці на підприємстві;
- досліджені методичні підходи до оцінки ефективності організації оплати праці персоналу підприємства.

Кожне окреме підприємство в рамках діючого законодавства формує власну систему організації оплати праці за критеріями економічної та соціальної ефективності і доцільності. При цьому повинні дотримуватися принципи соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

2.1 Стан, сучасні проблеми та перспективи розвитку харчової промисловості в Україні

Харчова промисловість традиційно в нашій країні займає важливе місце в структурі економічної системи, є однією з найбільших галузей переробної промисловості і відіграє ключову роль у забезпеченні продовольчої безпеки, формуванні експортного потенціалу та наповненні внутрішнього ринку [54, 72].

Україна має сприятливі природно-кліматичні умови та потужну сировинну базу для розвитку харчової промисловості. Родючі ґрунти, вигідне географічне розташування та давні традиції сільськогосподарського виробництва створюють міцне підґрунтя для функціонування підприємств галузі. Харчова промисловість України представлена широким спектром виробництв, її питома вага до 2022 року становила 4,6% загального обсягу економічної діяльності [66, 69].

Попри наявний потенціал, сучасний стан харчової промисловості України характеризується наявністю низки проблем, які стримують її розвиток. Значна частина підприємств галузі використовує застаріле обладнання та енергоємні технології, що негативно позначається на ефективності їх функціонування та якості продукції. Низький рівень інвестицій у модернізацію виробничих потужностей зумовлений несприятливим інвестиційним кліматом, високими кредитними ставками та обмеженими власними фінансовими ресурсами підприємств [54, 72].

Іншою важливою проблемою є недостатній рівень конкурентоспроможності вітчизняної харчової продукції на зовнішніх ринках. Для забезпечення стійких позицій на світовому ринку необхідно підвищувати якість та безпечність продукції, розширювати її асортимент, впроваджувати міжнародні стандарти та системи управління якістю [66, 69].

Таблиця 2.1. – Обсяг виробленої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання у харчовій промисловості України

Роки	Усі види економічної діяльності, млрд грн	У тому числі промисловість, млрд грн	Переробна промисловість, млрд грн	Виробництво харчової продукції, млрд грн
2013	2593,3	1264,0	898,7	202,3
2014	2885,6	1334,0	978,7	255,3
2015	3449,9	1606,4	1191,3	316,3
2016	4217,8	1920,3	1357,8	378,0
2017	5328,9	2461,9	1774,3	463,3
2018	6207,7	2797,3	2021,2	487,0
2019	6981,9	2934,0	1994,7	504,2
2020	7294,4	2902,3	2030,6	566,8

Розвиток харчової промисловості України гальмує також недостатній рівень впровадження інновацій [54, 72].

Негативний вплив на розвиток харчової промисловості чинять також нестабільна економічна та політична ситуація в країні, високий рівень інфляції, коливання курсу національної валюти, зростання цін на енергоносії та сировину. Ці фактори збільшують витрати підприємств та знижують їх конкурентоспроможність як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках [66].

Третину товарного експорту з України формують зернові та олійні культури, отже, збільшення обсягів їх внутрішнього перероблення є вагомим чинником збільшення бюджетних надходжень і забезпечення економічної безпеки. Постійні погрози країни-агресора зупинити роботу «зернових коридорів», висока вартість перевезень сухопутними шляхами, а також обмеження країнами ЄС імпорту кукурудзи, ріпаку та соняшнику загрожують скороченням експорту.

Значний попит на технічні зернові, олійні культури, залишки та відходи харчової промисловості, що нині експортуються, можуть сформувати внутрішні виробництва альтернативного палива.

Попри наявні виклики, харчова промисловість України має значні перспективи для подальшого розвитку. Галузь може стати драйвером економічного зростання країни та сприяти вирішенню низки соціально-економічних проблем, зокрема забезпеченню зайнятості населення, наповненню бюджету, розвитку сільських територій тощо.

Таблиця 2.2 – Експорт певних видів продукції Україною у 2022 р.

Сировина				Перероблена продукція			
назва	вага, тис.т	вартість 1 т, тис. дол.	частка у товарному експорті, %	назва	вага, тис.т	вартість 1 т, тис. дол.	частка у товарному експорті, %
М'ясо та їстівні субпродукти	430,1	2,2	2,1	Готові харчові продукти з м'яса	7,6	3,2	0,1
Молоко, вершки, сироватка	74,4	1,7	0,3	Масло вершкове, сири	23,1	5,4	0,3
Овочі, плоди, горіхи	399,0	1,0	0,9	Продукти перероблення овочів, плодів, горіхів	156,9	1,4	0,5
Зернові культури	38538,6	0,2	20,6	Борошно, крупни, солод, крохмалі, інулін	234,6	0,6	0,3
				Готові продукти з борошна	74,4	2,2	0,4
Насіння, плоди олійних рослин	7908,5	0,5	8,4	Олії	4598,4	1,3	13,3
Цукор	181,0	0,8	0,3	Кондвироби з цукру	70,0	2,0	0,3
Разом	47531,6	1,1 (середня)	32,6		5164,9	2,7 (середня)	15,2

Одним з перспективних напрямів є нарощування експорту, зокрема зернових та олійних культур. Водночас існує значний потенціал для збільшення експорту готових харчових продуктів, що дозволить підвищити прибутковість галузі та диверсифікувати експортні надходження [69, 72].

Іншим важливим напрямом розвитку харчової промисловості є розширення асортименту продукції відповідно до сучасних трендів здорового харчування [55, 69].

Перспективним є крафтове виробництво, яке передбачає випуск унікальних продуктів в обмежених обсягах з використанням традиційних та автентичних технологій [55].

Держава має створити рівні умови для діяльності всіх учасників ринку, забезпечити прозорість та передбачуваність регуляторних процедур, спростити дозвільну систему та зменшити адміністративний тиск на бізнес. Необхідно також стимулювати залучення інвестицій у галузь, зокрема шляхом надання податкових та митних преференцій, створення індустріальних парків та інших інструментів підтримки інвесторів [54, 72].

Окрему увагу слід приділити розвитку інфраструктури, модернізації логістичних та складських потужностей, розбудові мережі лабораторій з контролю якості та безпечності продукції, створення сучасних оптових ринків сільськогосподарської продукції, що може сприяти скороченню витрат підприємств та підвищенню конкурентоспроможності підприємств галузі [66, 69].

Харчова промисловість України, попри наявні проблеми та виклики, має значний потенціал для подальшого розвитку. Країна володіє потужною сировинною базою, кваліфікованими трудовими ресурсами та вигідним географічним розташуванням, що створює передумови для нарощування обсягів виробництва та експорту продукції галузі. Водночас для реалізації цього потенціалу необхідні скоординовані зусилля держави та бізнесу щодо модернізації виробничих потужностей, впровадження інноваційних технологій, підвищення якості та безпечності продукції, розвитку інфраструктури та формування сприятливого бізнес-середовища. Виважена державна політика у поєднанні з ефективними діями самих підприємств дозволить забезпечити динамічний та сталий розвиток харчової промисловості України у довгостроковій перспективі.

2.2. Організаційно-правові основи діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за організаційно правовою формою є товариством з обмеженою відповідальністю, дана форма сьогодні є найбільш поширеною в Україні. Учасники товариства несуть відповідальність у межах їх внесків та не відповідають за зобов'язаннями товариства особистим майном. Товариство засноване у відповідності до законодавства України, має приватну форму власності, діє на основі Статуту, який визначає порядок діяльності, реорганізації та ліквідації товариства.

Правове регулювання діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» здійснюється Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Законом України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», іншими нормативними актами [16].

ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» є юридичною особою, що підтверджується його державною реєстрацією в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань [16].

Вищим органом управління ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» є загальні збори учасників. Кожен учасник має кількість голосів, пропорційну розміру його частки у статутному капіталі [21].

Керівництво поточною діяльністю ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» здійснює одноосібний виконавчий орган – Директор, який призначається загальними зборами учасників. Директор вирішує всі питання діяльності товариства, крім тих, що віднесені до виключної компетенції загальних зборів. Директор діє від імені товариства без довіреності, представляє його інтереси у відносинах з іншими суб'єктами, видає накази та розпорядження, укладає договори, відкриває банківські рахунки тощо.

Для контролю за фінансово-господарською діяльністю директора загальні збори учасників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» можуть обирати Ревізійну комісію або залучати незалежного аудитора. Порядок діяльності ревізійної комісії та її кількісний склад затверджуються загальними зборами учасників товариства.

Організаційна структура ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» є лінійно-функціональною, функціональні підрозділи, що спеціалізуються на здійсненні

певних управлінських функцій включають: виробничий, комерційний, фінансовий відділи, бухгалтерію. Керівники цих підрозділів підпорядковуються директору та відповідають за ефективну роботу у своїх функціональних сферах. Зокрема, виробничий відділ забезпечує безперебійне функціонування виробничого процесу, дотримання технології, виконання планових завдань. Комерційний відділ займається збутом продукції, вивченням ринку, укладанням договорів. Фінансовий відділ здійснює фінансове планування, контролює фінансові потоки, забезпечує фінансову стійкість підприємства. Бухгалтерія веде фінансовий та податковий облік, складає і подає звітність.

Важливим елементом організаційної структури ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» є посада економіста, який підпорядкований безпосередньо директору та до функцій якого належать: планування та аналіз фінансово-господарської діяльності, розрахунок потреби в ресурсах, розроблення кошторисів витрат, контроль фінансових показників, підготовка управлінської звітності тощо. Економіст використовує дані бухгалтерського, статистичного та оперативного обліку, на основі яких проводить економічний аналіз та обґрунтовує пропозиції щодо підвищення ефективності роботи підприємства [5].

Враховуючи виробничу спеціалізацію ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП», велике значення для підприємства має раціональна організація постачання сировини, забезпечення її якості, оптимізація витрат. З цією метою товариство налагодило довгострокові партнерські відносини з постачальниками сировини, зокрема, соняшнику, у Полтавській, Сумській та Харківській областях. Наявність власного автопарку дозволяє оперативно здійснювати доставку сировини від постачальників та готової продукції до покупців.

ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» позиціонує себе як виробника високоякісної та натуральної продукції: соняшникової олії, шротів, сухариків, снєків. З цією метою на підприємстві впроваджено систему управління якістю ISO 22000, що передбачає контроль на всіх етапах виробничого процесу, простежуваність сировини та матеріалів, забезпечення належних санітарних умов, попередження ризиків, пов'язаних з безпечністю харчових продуктів. Готова продукція

підприємства підлягає обов'язковій сертифікації та відповідає вимогам національних стандартів.

Важливе значення для ефективної діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» має дотримання встановлених законодавством екологічних вимог. На підприємстві впроваджено систему екологічного менеджменту відповідно до міжнародного стандарту ISO 14001, що передбачає моніторинг та мінімізацію негативного впливу виробництва на навколишнє середовище, раціональне використання природних ресурсів, утилізацію відходів, екологічне навчання персоналу.

Підприємство дотримується також вимог законодавства щодо забезпечення санітарного та епідемічного контролю, охорони праці, пожежної та техногенної безпеки.

Підприємство є платником податків і зборів, веде бухгалтерський і податковий облік, складає і подає фінансову, податкову та статистичну звітність відповідно до вимог чинного законодавства. ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» перебуває на загальній системі оподаткування, є платником податку на прибуток за ставкою 18%, податку на додану вартість за ставкою 20%. Підприємство своєчасно нараховує та сплачує єдиний соціальний внесок, податок на доходи фізичних осіб та військовий збір із заробітної плати працівників. ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» забезпечує ведення кадрового обліку, оформлення трудових книжок, укладання та розірвання трудових договорів тощо.

Одним із перспективних напрямів розвитку ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» є зовнішньоекономічна діяльність, яка пов'язана з експортом соняшникової олії та шроту. Протягом 2020-2022 років підприємство нарощувало обсяги експорту, налагоджуючи партнерські відносини з контрагентами з країн ЄС, Китаю, Індії тощо. Здійснення зовнішньоекономічної діяльності вимагає від підприємства дотримання вимог валютного, митного, податкового законодавства, забезпечення відповідності продукції міжнародним стандартам якості та безпечності.

З метою просування своєї продукції на зовнішніх ринках ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» бере участь у міжнародних виставках та ярмарках харчової промисловості, співпрацює з галузевими асоціаціями, торгово-

промисловими палатами, посольствами та консульствами України за кордоном. Підприємство також розвиває власну торговельну марку, адаптуючи її до вимог та уподобань споживачів у різних країнах світу.

Для забезпечення відповідності продукції ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» вимогам законодавства України та країн-імпортерів на підприємстві впроваджено систему контролю безпечності харчових продуктів НАССР (Hazard Analysis and Critical Control Points) [72].

Перспективи розвитку ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» пов'язані також з розширенням асортименту продукції відповідно до сучасних трендів здорового харчування, використанням органічної сировини, впровадженням інноваційних технологій переробки олійних культур.

В умовах нестабільної економічної та політичної ситуації в Україні, зростання цін на сировину та енергоносії, посилення конкуренції на внутрішньому та зовнішніх ринках ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» має зосередити зусилля на підвищенні ефективності виробництва, скороченні витрат, оптимізації логістичних процесів, диверсифікації постачальників та ринків збуту. Важливе значення має також забезпечення належного рівня фінансової стійкості, платоспроможності та ліквідності підприємства.

Товариство здійснює виробництво високоякісної продукції олійно-жирової галузі та снекової продукції, забезпечуючи контроль якості та безпечності на всіх етапах. Підприємство дотримується норм екологічного, трудового, податкового законодавства, веде облік та звітність, своєчасно розраховується з контрагентами та працівниками.

Отже, ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» є прикладом сучасного підприємства харчової промисловості, яке успішно функціонує в умовах ринкової економіки, має усі передумови для подальшого розвитку товариства та зміцнення його конкурентних позицій як на вітчизняному, так і на міжнародних ринках.

2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності підприємства

Фінансово-економічний аналіз є важливим інструментом оцінки ефективності діяльності підприємства та дозволяє виявити сильні та слабкі сторони в роботі, ідентифікувати ризики та загрози, обґрунтувати напрями покращення результатів [4].

Основні економічні показники діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» характеризуються позитивною динамікою (Дрдаток А). Так, обсяг виробленої продукції, робіт та послуг у 2022 році зріс порівняно з 2020 роком на 18% і склав 121,9 млн грн. Збільшення відбулося, переважно, за рахунок нарощення виробництва соняшникової олії у 9 разів, що пояснюється сприятливою ринковою кон'юнктурою та експортною орієнтацією цієї продукції. Разом з тим, у 2022 році спостерігалось зменшення обсягів виробництва інших, менш рентабельних видів продукції, а саме: сухариків, снєків, консервованих горіхів.

Фінансові результати діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у 2022 році є задовільними. Чистий дохід від реалізації продукції зріс порівняно з 2021 роком в 3,5 рази і склав майже 122 млн грн. При цьому суттєво зросла собівартість реалізованої продукції – в 4,5 рази, що пов'язано з підвищенням цін на сировину, енергоносії, послуги сторонніх організацій. В результаті чистий фінансовий результат у 2022 році склав 2,2 млн грн прибутку, що в 4,7 рази більше, ніж у 2021 році, однак в 2,1 рази менше порівняно з 2020 роком.

Показники ефективності використання ресурсів ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у 2022 році погіршились.

Зокрема, продуктивність праці знизилась на 76% порівняно з 2020 роком внаслідок скорочення обсягів виробництва окремих видів продукції та зростання матеріаломісткості. Показники фондівдачі основних та оборотних засобів зменшились відповідно на 92% та 56%.

Негативні зміни зазначених показників пов'язані з нераціональним використанням виробничого потенціалу ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП», високою питомою вагою непродуктивних витрат та втрат, недосконалістю системи матеріального стимулювання персоналу. З метою усунення цих недоліків доцільно розробити комплексну програму підвищення ефективності виробництва, що передбачатиме заходи з оновлення та модернізації основних засобів, зниження

матеріаломісткості продукції, оптимізації логістичних процесів, впровадження прогресивних систем оплати праці.

Сукупний капітал підприємства у 2022 році на 33,47 % більше, ніж у 2020 році та на 14,9% більше 2021 року. Власний капітал підприємства зріс на 12,16% порівняно з 2020 роком та на 3,89% відносно 2021 року і становив у 2022 році 36099,4 тис. грн.

Зростання розмірів сукупного капіталу Товариства у 2020-2022 роках відбувалося випереджаючими темпами порівняно з власним капіталом. Це свідчить про зростання залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування, що може нести додаткові ризики та ускладнювати фінансовий стан у майбутньому. Разом з тим, зростання сукупного капіталу за рахунок власних джерел (нерозподіленого прибутку та додаткового капіталу) є позитивним моментом, що відображає зміцнення фінансової стійкості підприємства. Зміна структури капіталу ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у 2020-2022 роках наведена на рис. 2.1.

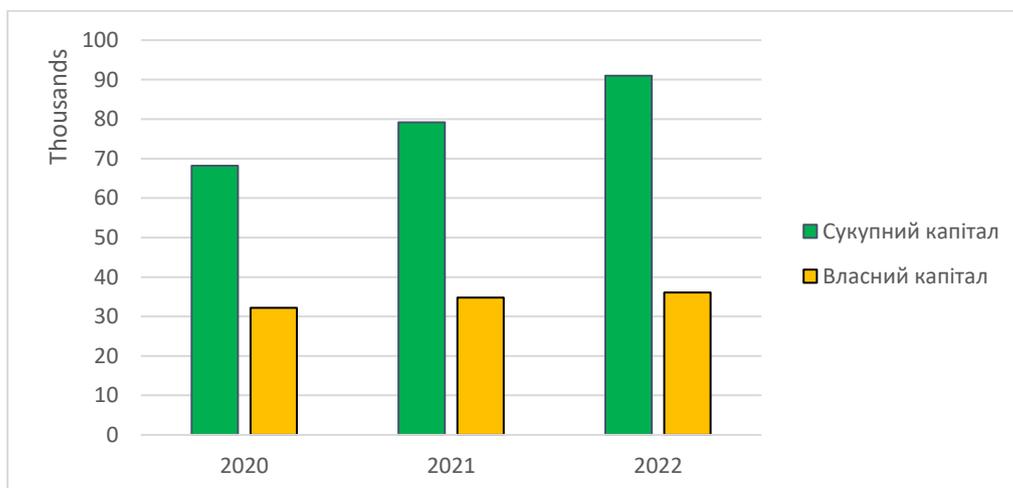


Рисунок 2.1 – Динаміка розмірів капіталу ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020-2022 роки, тис. грн.

Таким чином, можна констатувати погіршення структури капіталу ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» з точки зору фінансової незалежності та автономії. Підприємству слід звернути увагу на цю негативну тенденцію та вжити заходів щодо нарощення власного капіталу за рахунок внутрішніх джерел (збільшення нерозподіленого прибутку, оптимізація дивідендної політики тощо).

Аналіз середньорічної вартості основних засобів ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» показує їх стабільне зростання протягом 2020-2022 років. Так, у 2022 році середньорічна вартість основних фондів на 86,17% або на 13264,6 тис. грн більше, ніж у 2020 році та на 29,67% або на 6556,75 тис. грн більше проти 2021 року.

Збільшення вартості основних засобів пов'язане з реалізацією інвестиційних проектів підприємства, спрямованих на оновлення, модернізацію та розширення виробничих потужностей. Зокрема, у 2021-2022 роках ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» здійснило будівництво нових складських приміщень, придбало сучасне технологічне обладнання для виробництва снєків та соняшникової олії, оновило парк транспортних засобів тощо.

Поряд зі зростанням первісної вартості основних засобів спостерігалось і збільшення їх зносу. На кінець 2022 року сума нарахованого зносу на 4666 тис. грн або на 58,4% більше, ніж на кінець 2020 року та на 2239,6 тис. грн або на 21,48% перевищувало показник 2021 року. Відповідно зростав коефіцієнт зносу основних засобів – з 0,46 у 2020 році до 0,42 у 2022 році. Це свідчить про підвищення ступеня фізичного та морального старіння основних фондів підприємства, незважаючи на їх часткове оновлення.

Негативним моментом є також випереджаюче зростання зносу порівняно з первісною вартістю основних засобів, що призводило до зниження коефіцієнта їх придатності. Так, у 2022 році частка залишкової вартості у первісній вартості основних фондів становила 58% проти 61% у 2021 році та 54% у 2020 році. Це означає, що реальна виробнича потужність підприємства зростала меншими темпами, ніж балансова вартість його основних засобів, що може свідчити про неефективність їх використання.

Аналіз фондоозброєності праці засвідчив, що на кінець 2022 року на одного працівника ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» припадало 278,22 тис. грн основних фондів проти 232,64 тис. грн у 2021 році та 124,13 тис. грн у 2020 році. Тобто, протягом аналізованого періоду спостерігалась позитивна динаміка фондоозброєності, обумовлена випереджаючим зростанням вартості основних засобів порівняно зі зменшенням середньооблікової чисельності працівників.

Середньорічна вартість оборотних активів ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» протягом 2020-2022 років також демонструвала тенденцію до зростання. У 2022 році вона на 2620,8 тис. грн або на 5,1% більше, ніж у 2020 році та на 5169,9 тис. грн або на 10,6% перевищувало рівень 2021 року.

Збільшення оборотних активів відбувалось переважно за рахунок зростання запасів сировини, матеріалів та готової продукції, а також поточної дебіторської заборгованості за продукцію, товари та послуги. Так, середньорічна вартість запасів у 2022 році на 31,5% більше, ніж у 2020 році; середньорічна дебіторська заборгованість зросла за цей період на 5,9% і досягла 16762,3 тис. грн.

З одного боку, нарощення запасів та дебіторської заборгованості може бути виправданим в умовах зростання обсягів діяльності та розширення ринків збуту продукції підприємства. Проте, з іншого боку, надмірні вкладення коштів в оборотні активи підвищують ризик їх неліквідності, уповільнюють оборотність, «заморожують» фінансові ресурси.

Протягом 2022 року кожна гривня оборотних активів дозволила ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» отримати 2,26 грн чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг). Для порівняння у 2021 році коефіцієнт оборотності становив лише 0,72 обороти, а у докризовому 2020 році – 2,01 обороти. Відповідно скоротився і середній період одного обороту оборотних коштів: з 179 днів у 2020 році до 160 днів у 2022 році.

Прискорення оборотності оборотних активів ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у 2022 році є позитивною тенденцією, що свідчить про підвищення інтенсивності та ефективності їх використання. Проте значний термін обороту (більше 5 місяців) зумовлений специфікою діяльності підприємства та галузі: сезонністю виробництва, залежністю від сільськогосподарської сировини, тривалістю виробничого та логістичного циклів тощо.

Підприємству слід і надалі проводити заходи щодо оптимізації структури оборотного капіталу, скорочення необґрунтованих запасів і заборгованості, підвищення ритмічності виробництва та збуту, впровадження логістичних методів управління матеріальними потоками.

Динаміка середньооблікової чисельності працівників та витрат на оплату праці на підприємстві є негативною. Протягом аналізованого періоду спостерігалось поступове скорочення чисельності персоналу: зі 124 осіб у 2020 році до 95 осіб у 2021 році та 74 осіб у 2022 році. Загальне зменшення працівників за 2020-2022 роки становило 50 осіб або 40,32%. Скорочення персоналу негативно позначилось на економічних результатах діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП», динаміка яких представлена на рис. 2.2.

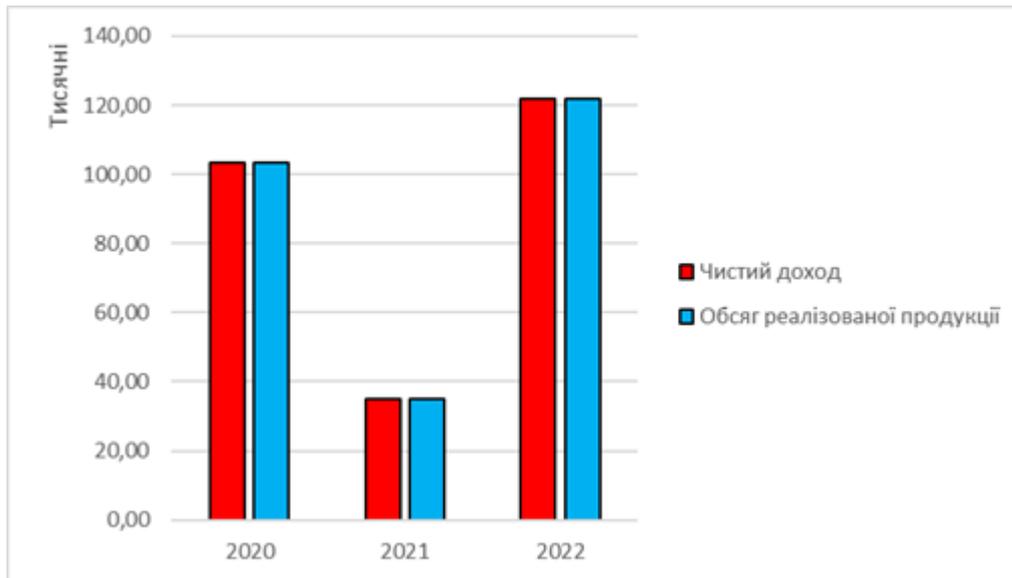


Рисунок 2.2 – Динаміка чистого доходу, собівартості реалізованої продукції ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020-2022 роки

Разом з тим, незважаючи на суттєве скорочення чисельності персоналу, фонд оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» демонстрував зростання. У 2022 році він на 76,6 тис. грн або на 4,55% більше, ніж у 2020 році, хоча і на 1,8 тис. грн або на 0,1% менше проти 2021 року.

Щодо фінансових результатів діяльності, то за 2020-2023 рр. валовий і чистий прибуток підприємства зменшилися на 52%, але водночас порівняно з 2022 роком відбулося їх зростання 4,5 рази (рис. 2.3).

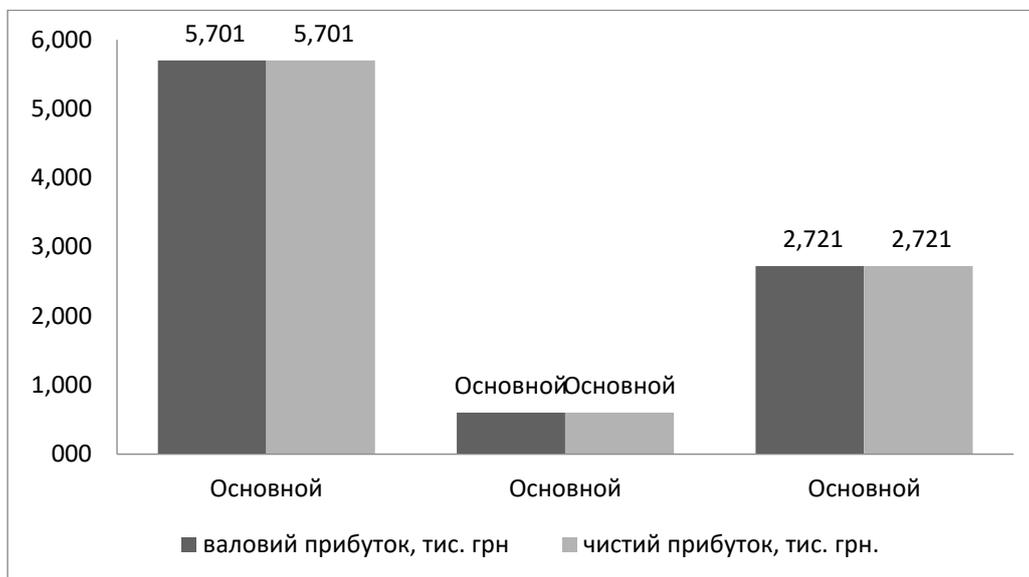


Рисунок 2.3 – Динаміка валового та чистого прибутку ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020-2022 роки

Випереджаюче зменшення середньооблікової чисельності працівників порівняно з фондом оплати праці призвело до зростання середньомісячної заробітної плати: з 1,13 тис. грн у 2020 році до 1,54 тис. грн у 2021 році та 1,98 тис. грн у 2022 році. Тобто, за три роки середня зарплата на підприємстві підвищилась на 75,2%, що можна вважати позитивним моментом з точки зору матеріальної мотивації персоналу.

Проте, темпи зростання заробітної плати істотно відставали від інфляції (індекс споживчих цін у 2021 році становив 110%, у 2022 році – 126,6% до попереднього року) та підвищення мінімальної зарплати в Україні (з 4723 грн у 2020 році до 6000 грн у 2021 році та 6700 грн у 2022 році). Це свідчить про зниження реальних доходів працівників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП». До того ж, середній рівень оплати праці на підприємстві був суттєво нижчим, ніж у харчовій промисловості та економіці України загалом.

На нашу думку, оптимізація чисельності персоналу, здійснена керівництвом ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у 2020-2022 роках, мала на меті підвищення продуктивності праці та зниження витрат на утримання надлишкової робочої сили в умовах кризи, вимушеного простою виробництва, ускладнення логістики через військові дії тощо. Разом з тим, некероване скорочення персоналу несе ризики втрати

кваліфікованих кадрів, погіршення соціально-психологічного клімату, зниження лояльності та мотивації працівників.

Тому ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» необхідно виважено підходити до формування кадрової політики, зосередитись на збереженні та розвитку трудового потенціалу.

Ключовим економічним показником ефективності використання людських ресурсів підприємства є продуктивність праці, динаміка якої на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» протягом 2020-2022 років була нестабільною. Якщо у 2020 році середньорічний виробіток продукції на одного працівника становив 770,83 тис. грн, то у 2021 році він знизився до 195,25 тис. грн, а у 2022 році – до 186,81 тис. грн. Загальне зменшення продуктивності праці за три роки склало 584,02 тис. грн/особу або 75,77%.

Негативна динаміка продуктивності праці пояснюється відставанням темпів зростання обсягу виробництва продукції порівняно зі зменшенням середньооблікової чисельності персоналу. Так, у 2021 році випуск продукції скоротився на 80,5% до рівня 2020 року, тоді як чисельність працівників – лише на 23,4%. У 2022 році при подальшому скороченні чисельності на 22,1%, обсяг виробництва зменшився ще на 25,5%.

Падіння продуктивності праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» пов'язане з нераціональним використанням робочого часу, недостатньою завантаженістю виробничих потужностей, вимушеними простоями через несвоєчасне постачання сировини в умовах логістичних обмежень, низьким рівнем механізації та автоматизації виробничих процесів, недосконалою організацією праці та системою її стимулювання.

На ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» показники ефективності використання основних фондів мали негативну динаміку. Протягом 2020-2022 років фондівіддача знизилась з 5,49 грн до 0,45 грн, або на 91,8%.

Падіння фондівіддачі пояснюється істотним зменшенням обсягів виробництва продукції на фоні зростання середньорічної вартості основних засобів.

Динаміка показників зносу та оновлення основних засобів (рис. 2.4) свідчить про наявність значної частки достатньо застарілого обладнання.

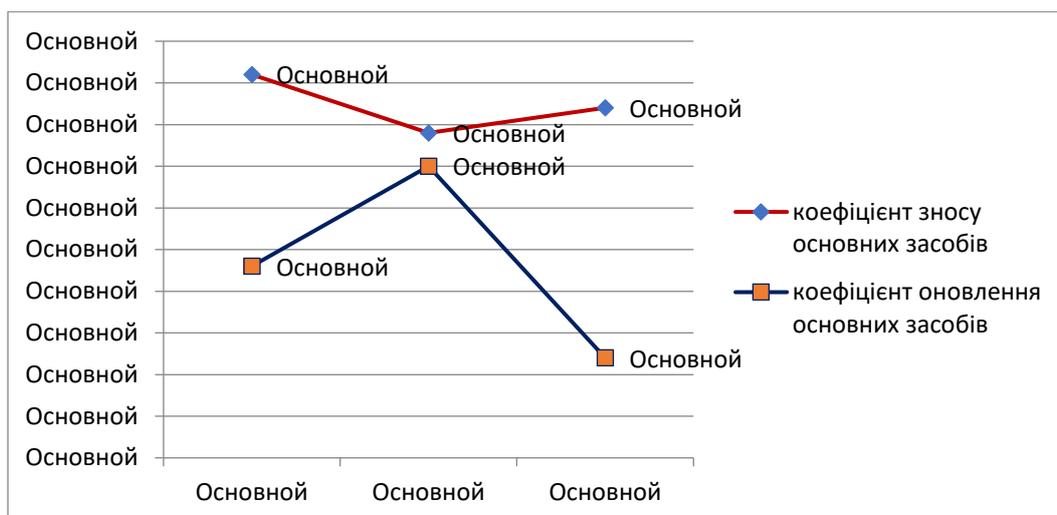


Рисунок 2.3 – Динаміка показників зносу та оновлення основних засобів ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020-2022 роки

Рентабельність основних засобів ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у 2022 році становила 7,8%, що на 37,5 в.п. менше, ніж у 2020 році, тобто, ефективність використання основного капіталу суттєво знизилась. Причиною погіршення рентабельності є збитковість операційної та господарської діяльності підприємства у 2021-2022 роках на фоні нарощення вартості необоротних активів.

Ефективність використання сировини і матеріалів на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» характеризує показник матеріаломісткості продукції. Протягом 2020-2022 років він суттєво знизився – з 0,28 грн до 0,01 грн, або на 94,73%. Це обумовлено випереджаючим скороченням матеріальних витрат порівняно зі зменшенням обсягів виробленої продукції.

Зниження матеріаломісткості пов'язане зі зміною структури виробництва на користь менш матеріаломістких видів продукції (зокрема, зменшенням частки сухариків, снєків, консервованих горіхів), впровадженням ресурсозберігаючих технологій, заходами щодо економії сировини і матеріалів. Ці фактори сприяли зменшенню собівартості продукції та зростанню рентабельності її виробництва і реалізації.

На ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» показники рентабельності істотно погіршилися. Рентабельність активів знизилась з 8,36% у 2020 році до 2,99% у 2022 році, або на 5,37 в.п. Рентабельність власного капіталу скоротилась відповідно з 14,44% до 0,06% або на 14,38 в.п.

Зниження рентабельності активів ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» свідчить про падіння ефективності їх використання, погіршення віддачі інвестицій. Відповідно погіршилась і інвестиційна привабливість підприємства.

Падіння рентабельності власного капіталу означає зменшення вигоди та доходів власників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» від володіння та інвестування коштів у підприємство.

Таким чином, аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» протягом 2020-2022 років засвідчив нестабільність та погіршення більшості з них. Позитивно можна оцінити зростання сукупного та власного капіталу, збільшення середньорічної вартості активів, скорочення матеріаломісткості продукції. Проте суттєво знизились показники ефективності використання ресурсів – трудових, матеріальних, основних засобів, оборотних активів. Критично низьким є рівень прибутковості та рентабельності капіталу.

Основними причинами негативних тенденцій є несприятлива економічна та військово-політична ситуація в країні, ускладнення ринкової кон'юнктури, розрив логістичних ланцюгів, висока вразливість цін та ризиків. Проте також і підприємство не повною мірою використовує наявні резерви для стабілізації та покращення фінансово-економічного стану.

2.4 Характеристика стану охорони праці на підприємстві

ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП», як соціально відповідальний роботодавець, приділяє значну увагу питанням збереження життя, здоров'я та працездатності свого персоналу, дотримання вимог законодавства у сфері охорони праці.

З метою оцінки ефективності функціонування системи управління охороною праці (СУОП) на підприємстві було проведено аудит наявної документації у цій сфері. За результатами перевірки встановлено, що на ТОВ

«УКРПРОДСНЕКГРУП» розроблено, впроваджено та підтримується в актуальному стані більшість необхідних документів з охорони праці (табл. 2.4).

Як видно з табл. 2.4, на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» наявні практично всі необхідні документи з охорони праці, передбачені чинним законодавством та галузевими нормативними актами. Це свідчить про системний підхід керівництва підприємства до вирішення питань у сфері безпеки та гігієни праці.

Таблиця 2.4 – Результати аудиту документації з охорони праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Документи з охорони праці	Наявність
Положення про систему управління охороною праці	+
Інструкції з охорони праці за професіями та видами робіт	+
Журнали реєстрації інструктажів з питань охорони праці	+
Правила внутрішнього трудового розпорядку	+
Колективний договір	+
Накази та розпорядження з охорони праці	+
Плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з охорони праці	+
Матеріали розслідування нещасних випадків та професійних захворювань	-
Результати атестації робочих місць за умовами праці	+
Перелік робіт з підвищеною небезпекою	+

Зокрема, на підприємстві розроблено та введено в дію Положення про СУОП, яке визначає структуру, функції, права та обов'язки її ланок, механізми планування, організації, мотивації та контролю за станом охорони праці. В усіх

структурних підрозділах наявні інструкції з охорони праці за професіями та видами робіт, своєчасно проводяться інструктажі працівників, ведуться відповідні журнали реєстрації.

Разом з тим, відсутність на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» матеріалів розслідування нещасних випадків та професійних захворювань пояснюється не недоліками в організації цієї роботи, а відсутністю зареєстрованих випадків травматизму та профзахворювань протягом останніх років. Це є позитивним показником, що свідчить про високий рівень профілактики виробничих ризиків на підприємстві.

Функції щодо організації та координації роботи з охорони праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» покладено на службу охорони праці, яка є самостійним структурним підрозділом і підпорядковується безпосередньо директору підприємства. Службу очолює інженер з охорони праці, який має відповідну освіту та стаж роботи. До складу служби входять 3 спеціалісти - інженер з охорони праці, інженер з пожежної безпеки та лікар з гігієни праці.

Служба охорони праці тісно співпрацює та взаємодіє зі всіма структурними підрозділами підприємства: виробничими цехами (олійним, екстракційним, пресовим, цехом рафінації та дезодорації, цехом фасування), бухгалтерією, відділом кадрів, відділом головного механіка, відділом головного енергетика, складським господарством, лабораторією, медичним пунктом тощо. Загальне керівництво і відповідальність за організацію та проведення роботи з охорони праці, відповідно до Закону України «Про охорону праці», несе директор ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП».

Задля забезпечення ефективного функціонування, оперативного виявлення та усунення недоліків на підприємстві запроваджено 3-ступеневий адміністративно-громадський контроль за станом охорони праці.

За даними останньої атестації робочих місць за умовами праці, яка проводиться на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» один раз на 5 років, виявлено, що із 180 обстежених робочих місць 74, або 41,1% не відповідають встановленим нормативам і відносяться до категорії зі шкідливими умовами праці (3 клас). Розподіл працівників за класами умов праці наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Розподіл працівників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за класами умов праці

Клас умов праці	Кількість працівників, осіб	Частка працівників, %
1 та 2 (оптимальні та допустимі)	106	58,9
3.1	42	23,3
3.2	32	17,8
Усього	180	100,0

Як бачимо, більшість працівників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» (106 осіб або 58,9%) працюють в умовах, що відповідають встановленим гігієнічним нормативам і відносяться до 1 або 2 класу. Разом з тим, досить вагома частка персоналу - 74 особи або 41,1% зазнають на роботі впливу шкідливих виробничих факторів з рівнями, що перевищують гранично допустимі (3 клас 1 та 2 ступеня). Це переважно працівники основних виробничих цехів - оператори ліній з переробки олійних культур, слюсарі-ремонтники, наладчики обладнання, електрики, які мають контакт з несприятливими чинниками протягом 80% і більше робочого часу.

До основних небезпечних і шкідливих виробничих факторів на їх робочих місцях належать:

- підвищений рівень шуму та вібрації, джерелами яких є технологічне обладнання - преси, вальцові верстати, екстрактори, дробарки, транспортери (рівні шуму сягають 84-94 дБА при ГДР 80 дБА);

- несприятливий мікроклімат - знижена температура, протяги, надмірна вологість повітря у холодний період року та нагріваючий мікроклімат влітку;

- підвищена запиленість повітря робочої зони, особливо на ділянках обрушування насіння, гранулювання та затарювання шроту (концентрації пилу до 12 мг/м³ при ГДК 4 мг/м³);

- хімічні фактори - оксид вуглецю, акролеїн, аміак, що утворюються під час екстракції та рафінації олії (концентрації на рівні до 0,8 ГДК);
- недостатнє штучне освітлення робочих місць і поверхонь, відблиски, підвищена пульсація освітленості;
- важкість та напруженість трудового процесу, зумовлені значними фізичними навантаженнями, незручною робочою позою, високим темпом роботи, перенапруженням зорового та слухового аналізаторів.

Для зниження впливу цих несприятливих факторів на працівників на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» розробляються та реалізуються щорічні комплексні плани заходів з охорони праці, які передбачають вирішення конкретних організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних питань. Зокрема, в останні роки було:

- модернізовано системи вентиляції та кондиціонування повітря у всіх цехах, встановлено кондиціонери на постійних робочих місцях;
- здійснено капітальний ремонт покрівлі та стін виробничих приміщень з використанням сучасних теплоізоляційних матеріалів;
- придбано та встановлено нове високотехнологічне обладнання, що відповідає вимогам охорони праці (шнековий прес, рафінаційну установку, вакуум-фільтри);
- впроваджено систему дистанційного керування та автоматичного контролю параметрів технологічних процесів;
- проведено реконструкцію системи штучного освітлення, замінено застарілі світильники на сучасні LED-світильники;
- облаштовано додаткові звукоізолюючі кабінки для операторів пультів керування;
- організовано належні санітарно-побутові умови (гардеробні, душові, кімнати відпочинку та прийому їжі);
- забезпечено працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ, мийними та знешкоджувальними засобами;
- проведено попередні та періодичні медичні огляди працівників за рахунок підприємства;

- забезпечено видачу працівникам, зайнятим у шкідливих умовах, молока або інших рівноцінних харчових продуктів;

В цілому на заходи з охорони праці ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» щорічно витрачає близько 1,2 млн грн, що становить 0,32% від суми реалізованої продукції (при нормативі не менше 0,5%). В тому числі витрати на ЗІЗ у 2022 р. склали 824 тис. грн, на заходи з поліпшення умов і безпеки праці - 408 тис. грн, на навчання з охорони праці - 156 тис. грн.. тощо.

Велика увага на підприємстві приділяється підтриманню нормативних параметрів виробничого середовища, зокрема мікроклімату. Для контролю за цими параметрами використовуються спеціальні прилади – психрометри, анемометри, які щоденно заповнюються черговим персоналом у спеціальних журналах. У разі відхилень від нормативних значень вживаються заходи з налаштування систем опалення, вентиляції, кондиціонування.

Проблемним питанням залишається значне шумове навантаження на працівників. Основними джерелами шуму на виробництві є технологічне обладнання, транспортні засоби, системи вентиляції та кондиціонування, цехові трансформатори, компресорні установки. Рівні шуму в окремих цехах (особливо екстракційних, пресових) можуть сягати 92-98 дБА, що суттєво перевищує гранично допустимі рівні.

На ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» впроваджуються активні та пасивні методи боротьби з шумом:

- 1) звукоізоляція джерел шуму за допомогою кожухів, екранів, кабін;
- 2) застосування малошумного обладнання, своєчасний його ремонт та обслуговування;
- 3) дистанційне керування шумними агрегатами з звукоізованих приміщень;
- 4) раціональне планування цехів, розміщення обладнання;
- 5) застосування засобів індивідуального захисту (наушники, беруші);
- 6) оздоровлення працівників в санаторіях за рахунок підприємства.

Втім, рівні шуму на багатьох робочих місцях все ще перевищують допустимі, що вимагає більш радикальних заходів. Підприємством розроблено

довгострокову програму зниження шуму до 2025 року, яка передбачає заміну найбільш шумного та вібронебезпечного обладнання, впровадження малошумних технологій тощо.

Важливе значення для збереження здоров'я та працездатності персоналу має забезпечення працівників якісними, сертифікованими засобами індивідуального захисту. На ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» розроблено та затверджено норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ з визначенням захисних властивостей та термінів використання. Усі працівники підприємства на 100% забезпечені необхідними ЗІЗ відповідно до професії, умов праці та галузевих норм. В 2022 році на ці цілі витрачено 824 тис. грн. Регулярно здійснюється контроль за правильністю використання, зберіганням та своєчасною заміною ЗІЗ.

Позитивною практикою на підприємстві є особлива увага до питань навчання працівників безпечним методам праці. Щорічно складаються та виконуються плани-графіки проведення всіх видів інструктажів та навчання з охорони праці. В 2022 році на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» пройшли навчання 216 працівників, в т.ч. 38 керівників і спеціалістів, 178 робітників; 24 посадові особи пройшли спеціальне навчання та перевірку знань з питань охорони праці. На базі кабінету охорони праці систематично проводяться семінари, лекції, конкурси на кращі знання, виставки літератури та наочних посібників, що сприяє підвищенню рівня обізнаності персоналу та мотивації до безпечної праці.

За результатами аудиту та з урахуванням пропозицій працівників, на 2023 рік заплановано низку додаткових заходів щодо поліпшення умов праці на підприємстві:

- закупівля нового лабораторного обладнання для атестації робочих місць;
- облаштування спеціальних місць для куріння за межами виробничих приміщень;
- встановлення питних фонтанчиків з фільтрами для води;
- обладнання спортивного залу для занять працівників у позаробочий час;
- активізація роботи інженерно-лікарського консультативного пункту;

- впровадження системи моніторингу за станом здоров'я працівників;
- матеріальне та моральне заохочення працівників, які сумлінно дотримуються вимог охорони праці;
- залучення працівників до участі у розробленні інструкцій та інших актів з охорони праці, що діють на підприємстві;
- організація колективних виїздів та екскурсій з метою пропаганди здорового способу життя;
- започаткування щоквартального Дня охорони праці за участю представників керівництва, служби охорони праці, профспілок.

Таким чином, результати аналізу стану охорони праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» дозволяють зробити висновок, що на підприємстві створено достатні умови для збереження життя, здоров'я та працездатності персоналу. Разом з тим, з огляду на шкідливий характер виробництва, наявність значної кількості робочих місць із несприятливими умовами праці, перед підприємством стоять нові виклики та завдання. Їх успішне вирішення вимагає постійного вдосконалення та комплексного підходу, за якого ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» зможе зберегти лідируючі позиції у сфері охорони праці та слугувати прикладом соціальної відповідальності бізнесу.

У результаті виконання даного розділу кваліфікаційної роботи було досліджено стан та перспективи розвитку харчової промисловості України; надана характеристика організаційно-правових основ діяльності ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП», проведено аналіз його основних економічних і фінансових показників та стану охорони праці.

На нашу думку, ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» необхідно розробити та реалізувати комплексну програму антикризових заходів, спрямовану на вирішення виявлених проблем та недоліків.

Процес покращення фінансово-економічного стану ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» потребуватиме часу, злагоджених зусиль та послідовних кроків.

РОЗДІЛ 3

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1 Аналіз організації оплати праці персоналу підприємства та оцінювання її ефективності

Ефективна організація оплати праці персоналу є ключовим фактором забезпечення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства. Аналіз системи оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» протягом 2020-2022 років дозволяє оцінити її стан та виявити недоліки, які потребують удосконалення.

На підприємстві застосовується погодинна форма оплати праці для всіх категорій персоналу (для робітників погодинна проста, для адміністративно-управлінського персоналу система посадових окладів. При цьому премії та інші заохочувальні виплати протягом 2020-2022рр. не виплачувалися.

Організація оплати праці на Товаристві здійснюється за тарифною системою, із застосуванням галузевої тарифної сітки для працівників харчової промисловості та на основі діючого Положення про оплату праці.

Проаналізуємо динаміку фонду оплати праці та його структуру (табл. 3.1-3.3).

Як бачимо, фонд оплати праці (ФОП) у 2021 році зріс на 7% порівняно з 2020 роком, а у 2022 - на 3%. При цьому середньомісячна зарплата одного працівника збільшилась з 4671 грн у 2020 до 6279 грн у 2021 (+34,5%) та до 7493 грн у 2022 році (+19,3%). Це трохи вище мінімальної заробітної плати, але нижче середнього показника по промисловості. Дані показують, що при зменшенні чисельності персоналу на 31,7% за 3 роки фонд оплати праці зріс на 10,4%.

Відповідно, середня заробітна плата одного працівника збільшилась на 60,4%, що свідчить про певне підвищення рівня оплати праці на підприємстві (табл. 3.2).

Таблиця 3.1 – Динаміка фонду оплати праці та його структуру за 2020-2022 роки ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Показник	2020	2021	2022	Темп приросту 2022р до 2020р.	Темп приросту 2022р до 2021р.
Фонд оплати праці , тис. грн	6878,3	7353,8	7591,9	10,37	3,24
Середньорічна заробітна плата 1 працівника, грн.	56049	75348	89915	60,42	19,33
Співвідношення фонду оплати праці до чистого доходу, %	30,5	31	31,5	x	x

Таблиця 3.2 – Динаміка середньооблікової чисельності та фонду оплати праці працівників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020-2022 роки

Показник	2020	2021	2022	Темп приросту 2022р до 2020р.	Темп приросту 2022р до 2021р.
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	123	98	84	-31,71	-14,29
Фонд оплати праці, тис. грн	6878,3	7353,8	7591,9	10,37	3,24
Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн	4671	6279	7493	60,42	19,33

В структурі ФОП основна заробітна плата становила протягом 3 років 84-89%, додаткова - 11-16%. При цьому частка премій знизилась з 6,3% у 2020 році до 2,4% у 2021 та взагалі відсутня у 2022 році. Основну частину додаткової зарплати складають надбавки та доплати, оплата за невідпрацьований час

(відпустки, лікарняні). Співвідношення ФОП до чистого доходу за 3 роки зросло незначно - з 28-33% до 31-32%, тобто витрати на персонал зростали повільніше, ніж виручка від реалізації продукції (табл. 3.1).

Таблиця 3.3 – Структура фонду оплати праці ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за 2020-2022 роки

Складові ФОП	2020	2021	2022
Фонд основної заробітної плати	86%	87,5%	85,5%
Фонд додаткової заробітної плати	10,85%	11,15%	14,5%
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	3,15%	1,35%	0
Всього	100%	100%	100%

Як видно з таблиці 3.3, суттєвих змін у співвідношенні базової та додаткової зарплати протягом аналізованого періоду не відбулося. Водночас частка заохочувальних і компенсаційних виплат скоротилась з 3,15% у 2020 році до 1,35% у 2021, а у 2022 вони взагалі не здійснювались, що негативно характеризує систему стимулювання праці.

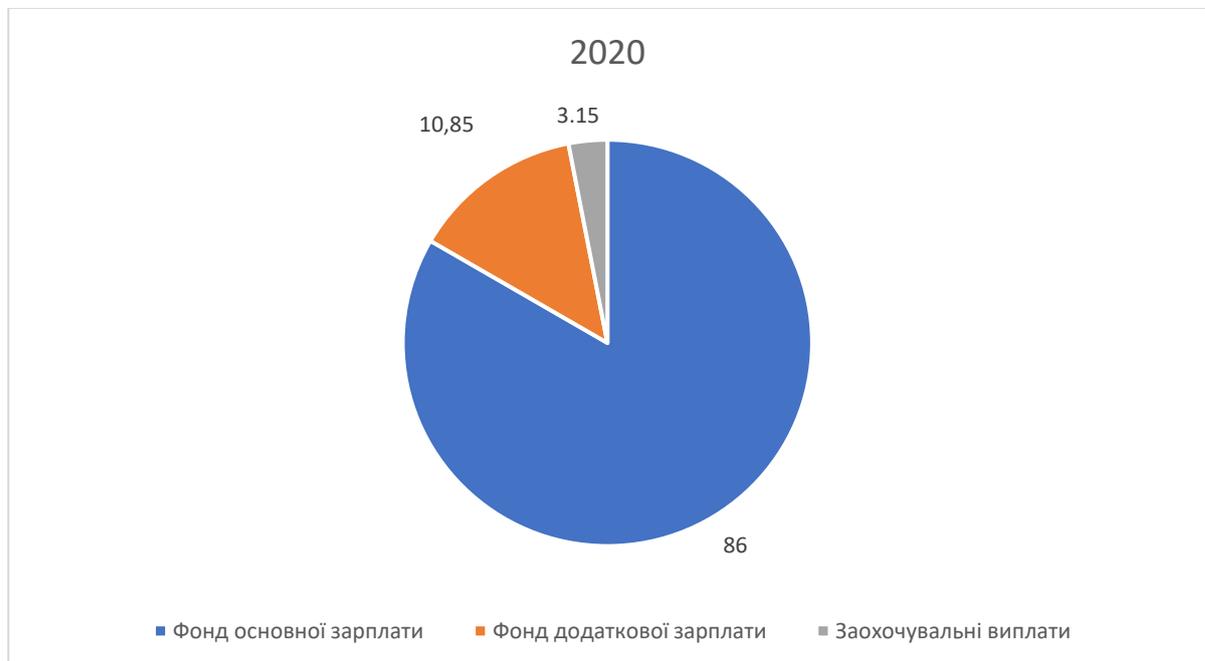


Рисунок 3.1 – Структура фонду оплати праці персоналу за 2020 рік на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»



Рисунок 3.2 – Структура фонду оплати праці персоналу за 2021 рік на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»



Рисунок 3.3 – Структура фонду оплати праці персоналу за 2022 рік на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Розподіл працівників за розмірами нарахованої зарплати показує, що у 2020 році 70-80% персоналу отримували виплати в діапазоні 1-2 розміру мінімальної зарплати. Частка низькооплачуваних працівників (до 1 МЗП) становила 16-26%. У 2021-2022 роках ситуація покращилась: основна маса зарплат зосередилась у межах 2-3 МЗП, а до 1 МЗП отримували лише 10-14%. Понад 3 МЗП заробляють тільки 2-4% персоналу.

Дані таблиці 3.4 ілюструють поступове зрушення розподілу зарплат в бік збільшення кількості працівників з оплатою в 2-3 МЗП. Якщо у 2020 році в цьому діапазоні знаходились 2-4% персоналу, то у 2022 - вже 35-40%. Проте частка високооплачуваних співробітників (понад 3 МЗП) залишається незначною - до 4%.

Таблиця 3.4 – Розподіл працівників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» за розмірами нарахованої заробітної плати у 2020-2022 роках

Розмір заробітної плати, % працівників	2020	2021	2022
До 1 МЗП	16%	13%	14%
Від 1 до 2 МЗП	70%	52%	42%
Від 2 до 3 МЗП	13%	32%	40%
Понад 3 МЗП	1%	3%	4%

Рух кадрів на підприємстві характеризується переважанням звільнених працівників над прийнятими у 2020-2021 роках та вирівнюванням цих показників у 2022 році. Так, у 2020 році прийнято 30 осіб, а звільнено 55; у 2021 - 32 та 39 осіб відповідно. Плинність персоналу зменшилась з 3,9% у 2020 до 2,9% у 2021 та 3% у 2022 році.

За даними табл. 3.5 темпи зростання середньої заробітної плати персоналу Товариства за 2020-2022рр. становили 61,62%, а темпи зростання продуктивності праці відповідно 73,03%. За 2021-2022рр заробітна півта підвищилася на 20,44%, а ефективність праці –у 3 рази.

Співвідношення між зростанням результативності праці та витрат на персонал в цілому за 3 роки становить 1,19, тобто не досягається необхідне оптимальне значення 1/2-1/3. Натомість, за останні 2 роки при зростанні продуктивності праці у 3 рази, заробітна плата майже не підвищилася, що негативним чином може у майбутньому вплинути на мотивацію працівників підвищувати свою результативність діяльності.

Графічно аналіз даних показників представлент на рис. 3.5.

Таблиця 3.5 – Аналіз показників з ефективності праці та заробітної плати персоналу ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» у 2020-2022 роках

Показники	2020р.	2021р.	2022р.	Темп приросту, %	
				2022/2020	2022/2021
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	103201,7	35037,3	121947	18,16	248,05
Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	123	98	84	-31,71	-14,29
Фонд оплати праці, тис. грн.	6878,3	7353,8	7591,9	10,37	3,24
Чистий прибуток, тис. грн.	4648	473	2231,3	-51,99	371,73
Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	55,92	75,04	90,38	61,62	20,44
Середньорічний виробіток (продуктивність праці) одного працівника, тис. грн. /особу.	839,04	357,52	1451,75	73,03	306,06
Зарплатовіддача, грн./грн.	15,00	4,76	16,06	7,06	237,13
Рентабельність витрат на заробітну плату працівників, грн./грн.	0,68	0,06	0,29	-56,51	356,94

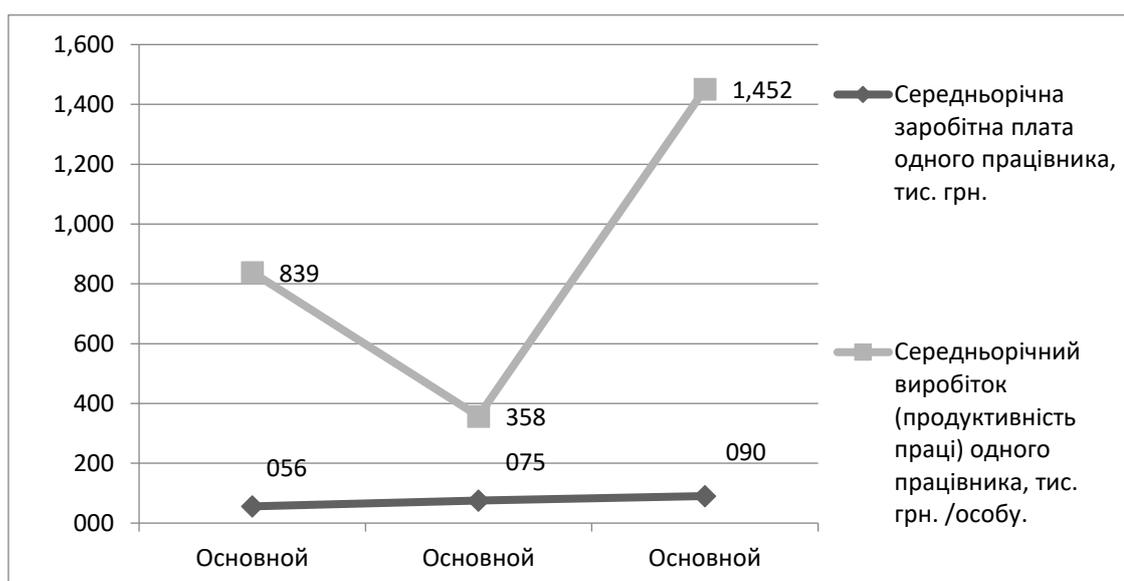


Рисунок 3.5 – Співвідношення динаміки продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників за 2020-2022 роки на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Щодо показника зарплатовіддачі, то спостерігаломся його підвищення у 2022р порівняно з 2020р. на 7,06%, а за 2021-2022рр – у 2,4 рази, що було спричинено зростанням чистого доходу Товариства та зменшенням чисельності персоналу.

Рентабельність заробітної плати на підприємстві залишається вкрай низькою через незначні розміри чистого прибутку і у цілому за 3 роки знизилася. Водночас, спостерігалося зростання даного показника за 2021-2022 роки у 3,6 рази (рис. 3.6).

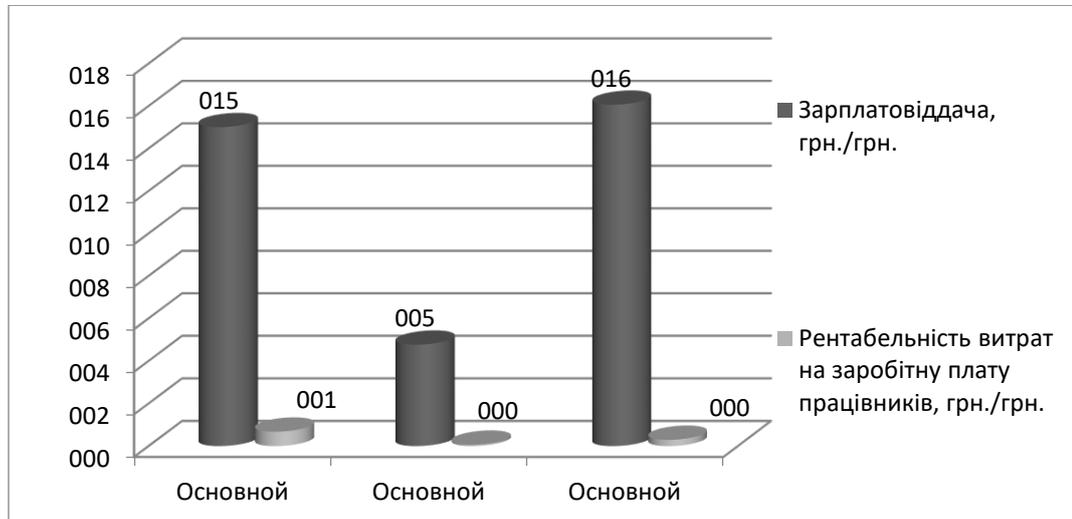


Рисунок 3.6 – Ефективність витрат на оплату праці персоналу за 2020-2022 роки на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Колективний договір на підприємстві відсутній. Рівень соціальних гарантій (виплат на оздоровлення, матеріальної допомоги тощо) досить низький - у 2020 році вони становили 54,8 тис. грн на все підприємство, у 2021 - 262 тис. грн. Витрати на професійне навчання та розвиток персоналу взагалі не здійснювались.

Порівняння середньої заробітної плати на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» з аналогічними показниками по харчовій промисловості та економіки України загалом свідчить про її значне відставання (рис. 3.7).

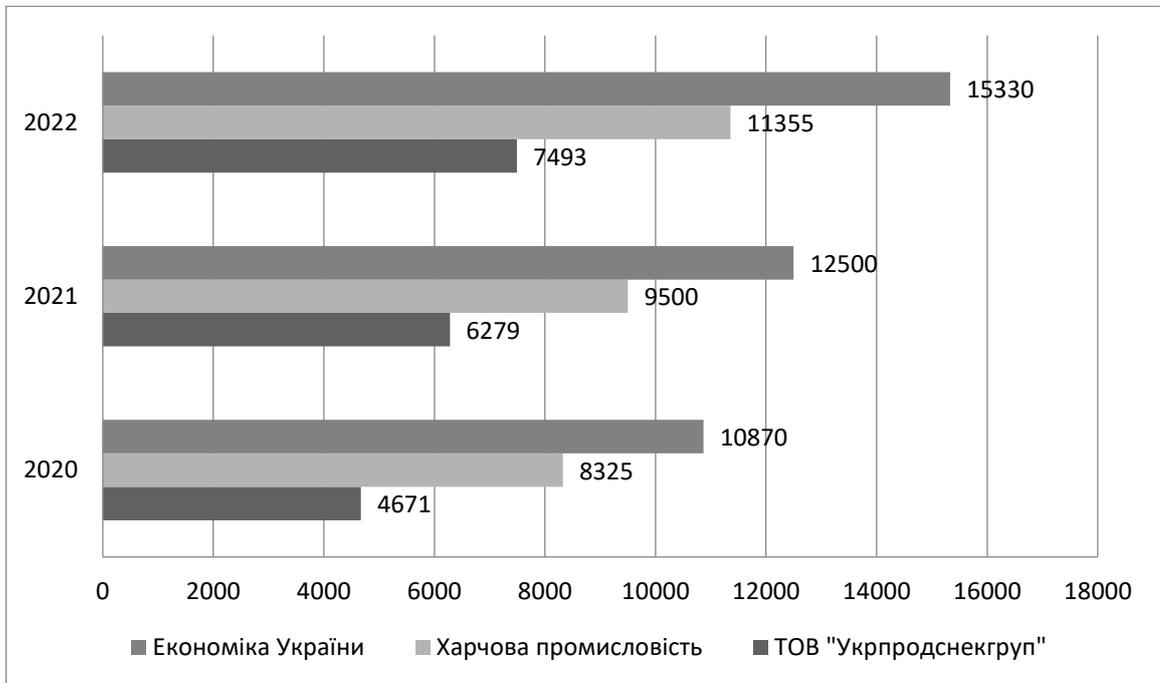


Рисунок 3.7 – Порівняння середньої зарплати працівників ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» з середньою заробітною платою по харчовій промисловості та економіці України.

Так, у 2020 році середня зарплата працівників підприємства становила 56% від рівня харчової галузі та 43% від середнього по Україні. У 2022 році ці співвідношення зросли до 66% та 49% відповідно.

Таким чином, можна зробити висновок, що діюча на підприємстві система організації оплати праці має ряд недоліків:

- 1) Відсутність гнучкості та врахування індивідуальних результатів праці через застосування лише погодинної форми оплати.
- 2) Відсутність протягом значного періоду часу премій та низька частка заохочувальних виплат, слабкий зв'язок винагороди працівників з продуктивністю праці.
- 3) Необґрунтована диференціація зарплат - великий розрив ставок між високо- та низькооплачуваними працівниками.
- 4) Брак соціальних гарантій та компенсаційних виплат персоналу.
- 5) Недосконалість внутрішніх нормативних документів з оплати праці.

Відставання середньої зарплати від ринкових показників, що знижує конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

Для усунення цих недоліків та підвищення мотивації персоналу необхідно розробити напрями підвищення ефективності організації оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП».

Отже, існуюча система організації оплати праці на Товаристві загалом відповідає законодавству, але має резерви для оптимізації. Для цього необхідно розробити комплекс напрямів з метою підвищення зацікавленості працівників у результатах праці та стимулювання їх до підвищення кваліфікації.

3.2. Напрями підвищення ефективності організації оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Результати проведеного аналізу системи оплати праці свідчать про наявність суттєвих недоліків в її організації.

Завданнями з підвищення ефективності організації оплати праці персоналу повинні стати наступні, які пов'язані з виконанням певних функцій заробітної плати (рис. 3.8).

Реалізація зазначених завдань потребує комплексного підходу, підтримки з боку керівництва та активної участі працівників. Важливо проводити моніторинг ефективності системи винагород, оцінювати задоволеність персоналу та вносити необхідні корективи в разі потреби.

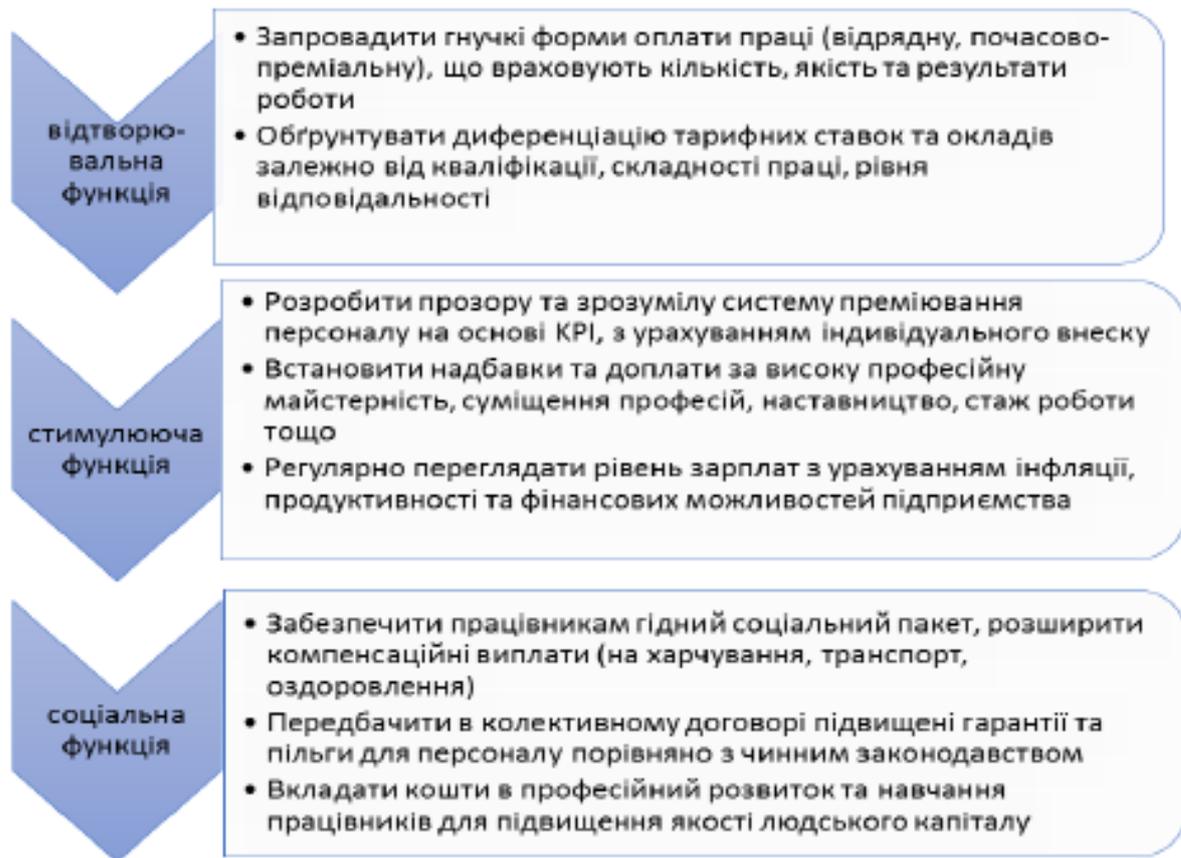


Рисунок 3.8 – Завдання вдосконалення організації оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

В цілому політика оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП» має бути спрямована на забезпечення справедливої винагороди залежно від цінності посад, рівня кваліфікації та трудового внеску працівників. Це дозволить підвищити лояльність та залученість персоналу, зменшити плинність.

Для комплексного вирішення цих проблем та підвищення ефективності оплати праці на підприємстві доцільно реалізувати ряд напрямів удосконалення оплати праці (рис. 3.9).

Першим кроком має стати відмова від застосування виключно почасової оплати та перехід до систем, які б враховували як кількісні, так і якісні результати праці. Це дозволить пов'язати розмір заробітку з обсягом виготовленої продукції належної якості, стимулюватиме зростання продуктивності



Рисунок 3.9 –Вдосконалення елементів організації оплати праці персоналу ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Погодинно-преміальна система передбачає нарахування премії за досягнення кількісних та якісних показників додатково до тарифної частини зарплати. Показники та умови преміювання встановлюються з урахуванням специфіки роботи, впливу працівника на результат. Розмір премії має бути диференційованим - залежати від рівня виконання показників, професійної майстерності тощо.

Система оплати на основі грейдів дозволить встановлювати посадові оклади з урахуванням цінності посад, кваліфікації працівників, складності та відповідальності роботи. Процедура грейдування передбачає опис та оцінку посад

за ключовими факторами, об'єднання їх в грейди, встановлення діапазонів ("вилки") окладів для кожного грейду.

Впровадження гнучких систем оплати потребує змін в обліку результатів праці, навчання персоналу, роз'яснення сутності нововведень. Це підвищить лояльність та сприйняття працівниками запропонованих підходів.

Аналіз показав, що діапазон тарифних ставок є надто вузьким, не забезпечує суттєвої різниці в оплаті праці різної складності. Діапазон тарифних ставок крайніх розрядів має бути не меншим, ніж 1 до 2. Також потрібно розширити кількість тарифних ставок в межах розряду залежно від рівня кваліфікації та результатів атестації.

Для керівників, фахівців та технічних службовців доцільно розробити гнучкі схеми посадових окладів з установленням для кожної посади мінімального та максимального рівня. Це дасть можливість диференціювати оклади залежно від кваліфікації, стажу, результатів праці. При визначенні розмірів окладів слід враховувати як цінність посади, так і індивідуальні характеристики працівника.

При побудові схем окладів потрібно дотримуватись оптимальних співвідношень між рівнями оплати керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Оклади керівників повинні перевищувати оклади підлеглих не менш, ніж на 10-15%, а оклади фахівців - бути на 15-25% вищими за оклади технічних службовців.

Впровадження нових тарифних умов має супроводжуватись роз'ясненням працівникам принципів диференціації, зв'язку зарплати з кваліфікацією та результатами праці. Це сформує у персоналу відчуття справедливості, посилить мотивацію до професійного зростання.

На Товаристві надбавки і доплати становлять дуже малу частку в структурі заробітної плати, не повною мірою виконують заохочувальну та компенсаційну функції.

Рекомендується переглянути для працівників надбавки стимулюючого та компенсаційного характеру.

Працівники повинні розуміти, за що вони отримують додаткову винагороду. Розміри виплат потрібно періодично переглядати за результатами оцінки (атестації) персоналу.

Оптимізація надбавок і доплат дозволить підвищити зацікавленість працівників у підвищенні рівня розвитку та сприятиме більш повному використанню їх компетентостей, скороченню втрат робочого часу.

Необхідно суттєво підвищити роль премій як чинника стимулювання, удосконалити показники та умови преміювання, застосовувати не індивідуальну, а колективну систему преміювання.

Преміювання керівників, фахівців доцільно здійснювати за результатами роботи за місяць або квартал на основі системи ключових показників ефективності (КРІ): показники обсягу реалізації продукції, рентабельності, продуктивності праці, якості продукції, економії витрат, виконання планів з інновацій.

Розмір премії повинен залежати від рівня досягнення КРІ, тобто встановлюватися певний поріг, нижче якого премія не нараховується. Також підприємство може запровадити разові премії (бонуси) за результатами роботи за рік та за особливі досягнення.

Впровадження нової системи преміювання потребує розробки положень про преміювання для різних категорій персоналу, де будуть чітко визначені умови та показники преміювання, періодичність, розміри премій. Система преміювання має бути прозорою, об'єктивною та зрозумілою.

Ефективна система оплати праці повинна враховувати не лише загальні результати роботи, а й індивідуальний внесок працівників. Для цього на ТОВ «Укрпродснекгруп» доцільно впровадити практику укладання персональних контрактів з ключовими фахівцями та менеджерами. Зокрема, для утримання цінних працівників підприємство може встановлювати персональні надбавки (за збільшення обсягів робіт, наставництво, керівництво проектами), фіксовані бонуси, доплати на оздоровлення та відпочинок. Також в контракті можуть бути передбачені додаткові соціальні пільги, наприклад, оплата навчання, медичне страхування, компенсація транспортних витрат, пільгові кредити на житло. Обсяг

соціального або соціально-компенсаційного пакету має залежати від цінності працівника для підприємства, його потенціалу.

Окрему увагу слід приділити розвитку програм участі персоналу в прибутках підприємства. Це передбачає щорічні виплати частини прибутку (5-15%) працівникам залежно від стажу, кваліфікаційного рівня, індивідуальних результатів.

Розширення соціального пакету може дозволити оптимізувати витрати на персонал та отримати додатковий ефект від посилення мотивації працівників.

На ТОВ «Укрпродснекгруп» розмір винагороди недостатньо пов'язаний з рівнем професіоналізму та особистим внеском працівників. Необхідно впровадити систему регулярного оцінювання персоналу, за результатами якого коригувати рівень зарплати. Для цього доцільно застосовувати метод асесмент-центрів, що передбачає комплексну оцінку працівників за професійними, діловими та особистісними якостями в ході виконання завдань, тестів, інтерв'ю.

Запровадження оцінки персоналу дозволить встановити більш справедливі умови оплати, адекватно винагороджувати кращих працівників, що у свою чергу, сприятиме підвищенню ступіня задоволеності персоналу, його мотивації та лояльності до підприємства.

На ТОВ «Укрпродснекгруп» диференціація в оплаті праці керівників різних рівнів та їх підлеглих є досить значною. Розрив в оплаті на сусідніх рівнях управління не повинен перевищувати 30-50%. Водночас, при встановленні співвідношень в оплаті праці важливо не допускати надмірного зрівняння, яке знижує стимули до підвищення кваліфікації та професійного зростання працівників.

Поряд з удосконаленням оплати праці, ТОВ «Укрпродснекгруп» має розвивати нематеріальні методи мотивації персоналу. Вони допомагають задовольнити потреби працівників у визнанні, повазі, самореалізації, причетності.

Важливо формувати у працівників почуття гордості за приналежність до підприємства, яке турбується про їх розвиток та самореалізацію. Цьому сприятиме надання можливостей для професійного та кар'єрного зростання через навчання,

стажування, ротацію. Керівництво має підтримувати ініціативних працівників, залучати їх до процесу управління підприємством.

Для підвищення якості трудового життя доцільно оптимізувати режими праці та відпочинку, впроваджувати інноваційні форми організації праці (гнучкий графік), розвивати культуру безпеки та охорони здоров'я, що сприятиме зменшенню втоми та стресу працівників, підвищить їх працездатність та лояльність.

Для забезпечення прозорості та стабільності політики оплати праці на ТОВ «Укрпродснекгруп» доцільно здійснити укладання колективного договору як інструменту соціального партнерства. В договорі мають бути зафіксовані основні принципи та норми оплати праці, мінімальні гарантії, взаємні зобов'язання сторін. Особливу увагу доцільно приділити розділу «Оплата праці».

При формуванні проекту колективного договору важливо забезпечити рівноправну участь представників адміністрації та трудового колективу. Працівники повинні мати можливість висловлювати свої пропозиції, відстоювати інтереси через профспілку. Проект колективного договору слід обговорити на зборах та конференціях, врахувати обґрунтовані зауваження.

Виконання зобов'язань за договором має регулярно перевірятись спільною комісією, а її висновки доводитись до персоналу. Це забезпечить дієвість договірного регулювання, підвищить довіру працівників до адміністрації.

Розвиток договірного регулювання оплати праці на ТОВ «Укрпродснекгруп» дозволить збалансувати інтереси роботодавця та найманих працівників, що підвищить їх мотивацію та лояльність.

ТОВ «Укрпродснекгруп» має налагодити систему планування та аналізу витрат на оплату праці як складову контролінгу персоналу. Це дозволить підвищити ефективність управління витратами, забезпечити їх економію та оптимальну структуру.

В процесі планування фонду оплати праці необхідно обґрунтовувати його розмір, виходячи з планових обсягів виробництва, продуктивності праці, чисельності персоналу.

Економія коштів на оплату праці не повинна знижувати мотивацію персоналу, тому її джерелами можуть бути підвищення продуктивності, зниження трудомісткості, вдосконалення організації праці.

Таким чином, реалізація запропонованих напрямів підвищення ефективності системи оплати праці на ТОВ «Укрпродснекгруп» має здійснюватись комплексно, охоплювати всі її елементи. При цьому впровадження різних напрямів вдосконалення оплати праці повинно бути поступовим, супроводжуватись роз'ясненням працівникам їх доцільності та переваг.

Важливо також налагодити моніторинг ефективності організації оплати праці, регулярно відстежувати її вплив на результати праці та задоволеність працівників. За необхідності до неї можуть вноситись корективи для кращого врахування потреб бізнесу та персоналу.

Впровадження запропонованих заходів дозволить:

1. Підвищити зацікавленість у результатах праці персоналу за рахунок встановлення тісного зв'язку винагороди з кількістю, якістю та результатами роботи.
2. Оптимізувати витрати на оплату праці.
3. Забезпечити справедливість та прозорість оплати праці.
4. Збільшити задоволеність та лояльність працівників, знизити плинність персоналу, утримати висококваліфікованих фахівців.
5. Сформуванню позитивний імідж підприємства на ринку праці, підвищити його привабливість для потенційних працівників.

У табл. 3.6. наведено показники можливої економічної ефективності напрямів удосконалення організації оплати праці.

Важливою передумовою підвищення ефективності організації оплати праці на ТОВ «Укрпродснекгруп» є залучення до цього процесу керівників всіх рівнів та фахівців з управління персоналом. Вони мають розуміти його необхідність, володіти сучасними методами мотивації, вміти переконувати та надихати підлеглих.

Таблиця 3.6– Економічна ефективність заходів щодо вдосконалення організації оплати праці на ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП»

Напрями	Заходи щодо впровадження	Очікувані результати
Оптимізація структури фонду оплати праці	Збільшення частки фонду додаткової заробітної плати за рахунок зменшення частки фонду основної заробітної плати до 85%	Підвищення рівня продуктивності праці персоналу на 10%
Впровадження системи мотивації праці за результатами	Проведення оцінювання персоналу на кожному робочому місці а результатами праці та компетенціями	Одержання об'єктивних характеристик працівників, оптимізація витрат фонду оплати праці (одержання економії фонду заробітної плати на 10%)
Розроблення системи індивідуального та колективного преміювання за результатами роботи за квартал, півріччя, рік	Проведення оцінки результативності та якості праці	Підвищення рівня продуктивності праці персоналу на 15%
Запровадження системи нарахування премій з використанням КРІ	Розроблення системи показників що визначають КРІ та їх розрахунок для кожної посади та робочого місця	
Сумарна ефективність – підвищення чистого доходу за рахунок підвищення рівня продуктивності праці		10+15 = 25%

Топ-менеджмент підприємства повинен демонструвати свою прихильність до нової філософії оплати праці, бути її провідниками та гарантами дотримання. Керівники середньої та низової ланки мають реалізовувати принципи цієї системи в щоденній роботі з персоналом, забезпечувати зворотній зв'язок.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті виконання роботи була досягнута її мета – узагальнення теоретичних та методичних аспектів організації оплати праці персоналу на підприємстві та розроблення напрямів її вдосконалення і підвищення ефективності використання витрат на оплату праці.

Об'єктом дослідження в роботі було визначено ТОВ «УКРПРОДСНЕКГРУП», яке займається виробництвом широкого асортименту продуктів харчування.

У якості предмету дослідження виступила організація оплати праці персоналу на підприємстві.

Заробітна плата є винагородою за працю, на її розмір прямий вплив мають рівень кваліфікації, складність та умови здійснення трудової діяльності., а також низка зовнішніх чинників.

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні основи організації оплати праці персоналу, у тому числі досліджено: економічний зміст і функції заробітної плати як соціально-економічної категорії; структура та елементи організації оплати праці персоналу на підприємстві, методи оцінки ефективності організації оплати праці.

У другому розділі роботи проаналізовано стан та перспективи розвитку харчової промисловості в Україні; наведено організаційно-економічну характеристику досліджуваного підприємства, проаналізовано економічні та фінансові показники діяльності і стан охорони праці персоналу.

Аналіз економічних та фінансових показників за 2020-2022 роки засвідчив, що підприємство має певні резерви та перспективи для економічного й соціального розвитку та підвищення рівня ефективності діяльності і конкурентоспроможності.

У третьому розділі роботи проведено аналіз та оцінка ефективності організації оплати праці персоналу підприємства. За результатами проведеного аналізу сформовані напрями підвищення її ефективності. Результати аналізу

виявили певні недоліки в системі організації оплати праці, структура фонду оплати праці та система надбавок і доплат потребують вдосконалення.

У результаті були запропоновані напрями підвищення ефективності організації оплати праці на Товаристві за певними її елементами.

Фахівці з управління персоналом повинні надавати методичну та інформаційну підтримку процесу вдосконалення системи організації оплати праці фахівцям економічних та фінансових служб, розробляти необхідні регламенти та процедури, навчати керівників ефективним методам мотивації. Вони мають стати провідником підвищення компетенцій з управління оплатою праці та тісно взаємодіяти з керівництвом підприємства та лінійними керівниками.

Розроблення та реалізація політики підвищення ефективності організації оплати праці має стати складовою загальної стратегії управління персоналом Товариства. Ця політика повинна бути узгоджена з цілями розвитку підприємства, забезпечувати йому конкурентні переваги на ринку праці.

Економічна ефективність запропонованих заходів є достатньо високою. З метою забезпечення більш успішної діяльності підприємства, покращення його іміджу, підвищення конкурентоспроможності на ринку харчових продуктів, збереження працездатності та забезпечення професійно-кваліфікаційного розвитку працівників економічно вигідно розробляти програми управління ефективністю і у розділі політики оплати праці.