

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: **«Забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства в сучасних умовах (на матеріалах ФГ «Надія»)»**

Виконала: здобувач першого рівня вищої освіти, групи 401ЕП

Спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Патріна Я.Г.

Керівник: Васюта В.Б.

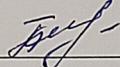
Рецензент: Свічкарь В.А.

Полтава – 2024 р.

Консультанти:

з кафедри ЕП та М: – охорона праці

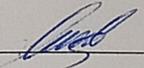
21 . 06 . 2024 р.  Васюта В.Б.

Здобувач 21 . 06 . 2024 р.  Патріна Я.Г.

Керівник роботи 21 . 06 . 2024 р.  Васюта В.Б.

Нормоконтроль 21 . 06 . 2024 р.  Васюта В.Б.

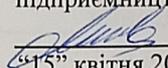
Допустити до захисту

Завідувачка кафедри 21 . 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. Чижівська
«15» квітня 2024 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Патріна Яніна Геннадіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства в сучасних умовах (на матеріалах ФГ «Надія»)

керівник роботи Васюта В.Б., к.т.н., доцент,
(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) Розділ 1. Теоретичні аспекти економічного та соціального розвитку підприємства. Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ФГ «Надія». Розділ 3. Розробка заходів з підвищення рівня соціального та економічного розвитку ФГ «Надія»

5. Перелік графічного матеріалу:

Ілюстративний матеріал у кількості 25 аркушів представлений у Додатку 

6. Консультанти розділів роботи

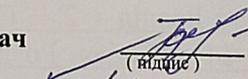
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 15.04.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

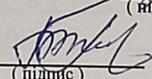
№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретична частина	15.04–05.05.2024	
2	Аналітична частина	06.05–26.05.2024	
3	Проектна частина. Виготовлення ілюстративного матеріалу, перевірка на плагіат	27.05–16.06.2024	
4	Рецензування та підготовка до захисту	17.06–23.06.2024	
5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

Здобувач


(підпис)

Патріна Я.Г.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


(підпис)

Васюта В.Б.
(прізвище та ініціали)

Примітки:

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

РЕФЕРАТ

Патріна Я. Г. Забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства в сучасних умовах (на матеріалах ФГ «Надія»). Машинопис. Кваліфікаційна робота бакалавра на здобуття першого рівня вищої освіти зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024.

Робота містить 216 сторінок, 2 таблиць, 70 рисунки, 91 найменувань використаної літератури, 6 додатків.

Основна мета роботи полягає у оцінюванні рівня економічного та соціального розвитку ФГ «Надія».

Предметом дослідження є показники економічного та соціального розвитку товариства. Об'єктом дослідження є його господарська діяльність.

У роботі визначено сутність поняття «розвиток підприємства», види розвитку, сутнісно-змістовна характеристика економічного розвитку та теоретичні основи соціального розвитку підприємства, основні, показники оцінки економічного та соціального розвитку підприємства.

Проведено аналіз основних фінансово-економічних показників та організаційно-правових основ діяльності ФГ «Надія». Результатом даного дослідження стали шляхи підвищення економічного та соціального розвитку фермерського господарства.

Одержані результати можуть бути використані у практичній діяльності досліджуваного підприємства та сприяти підвищенню ефективності його функціонування.

Ключові слова: економічний розвиток підприємства, соціальний розвиток, зростання, напрямки розвитку, фактори, показники розвитку, структурні зрушення, соціальна інфраструктура.

ABSTRACT

Patrina Y. G. Ensuring the socio-economic development of the enterprise in modern conditions (based on the materials of FG "Nadia"). Typescript. Bachelor's qualification work for obtaining the first level of higher education in specialty 076 "Entrepreneurship, trade and exchange activities" - National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, 2024.

The work contains 216 pages, 2 tables, 70 figures, 91 titles of used literature, 6 annexes.

The main goal of the work is to assess the level of economic and social development of the FG "Nadia".

The subject of the study is indicators of the economic and social development of the company. The object of the study is its economic activity.

The work defines the essence of the concept of "development of the enterprise", types of development, essential and substantive characteristics of economic development and theoretical foundations of social development of the enterprise, the main indicators of the assessment of the economic and social development of the enterprise.

An analysis of the main financial and economic indicators and the organizational and legal basis of the activity of FG "Nadia" was carried out. The result of this study was ways to improve the economic and social development of farming.

The obtained results can be used in the practical activities of the investigated enterprise and contribute to increasing the efficiency of its functioning.

Key words: economic development of the enterprise, social development, growth, directions of development, factors, indicators of development, structural changes, social infrastructure.

ЗМІСТ

Вступ	8
Розділ 1. Теоретичні аспекти економічного та соціального розвитку підприємства.....	10
1.1. Сутність поняття «розвиток підприємства», види розвитку.....	10
1.2. Сутнісно-змістовна характеристика економічного розвитку підприємства.....	24
1.3. Теоретичні основи соціального розвитку підприємства....	28
1.4. Показники оцінки економічного та соціального розвитку підприємства.....	32
Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ФГ «Надія».....	39
2.1. Стан та перспективи розвитку аграрного сектору в Україні.....	39
2.2. Організаційно-правові основи функціонування підприємства.....	44
2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності фермерського господарства.....	48
2.4. Стан охорони праці на підприємстві.....	53
Розділ 3. Розробка заходів з підвищення рівня соціального та економічного розвитку ФГ «Надія».....	59
3.1. Оцінка показників економічного розвитку фермерського господарства.....	59
3.2. Оцінка показників соціального розвитку підприємства....	69
3.3. Шляхи підвищення рівня соціального та економічного розвитку ФГ «Надія».....	82
Висновки та пропозиції.....	96
Глосарій.....	102

Список використаних джерел.....	107
Додаток А.....	118
Додаток Б. Фінансова та статистична звітність за 2020 рік	138
Додаток В. Фінансова та статистична звітність за 2021 рік	153
Додаток Г. Фінансова та статистична звітність за 2022 рік	175
Додаток Д. Ілюстративний матеріал	192

ВСТУП

Економічне зростання є важливим питанням, яке повинно бути пріоритетним на кожному підприємстві. Для цього необхідно приділяти увагу економічному витрачанню ресурсів, підвищенню якості продукції, аналізу соціальних потреб працівників. Врахування цього призведе до отримання кращих фінансових результатів таких як прибуток.

Актуальність даного питання пояснюється не лише наявністю різних проблем, труднощів та різноманітних точок зору серед вчених стосовно перспектив розвитку підприємства, але й тим, що сучасним підприємствам доводиться вирішувати складні завдання, пов'язані з оновленням економічних процесів країни, зокрема, з особливостями інтеграційних та інвестиційних процесів.

Проблема розвитку підприємства досліджується у наукових працях, як вітчизняних, так і зарубіжних учених, зокрема: І. Ансоффа, Р. Л. Акоффа, Н. В. Афанасьєва, І. В. Афоніної, Н. М. Бондар, В. А. Гончарука, Л. С. Запасної, В. О. Василенка, М. О. Кизими, М. Н. Нечеперунка, В. С. Пономаренка та інших.

Ринкові умови, зростаюча конкуренція, перенасичення інформацією, глобальна фінансова нестабільність та інші фактори потребують від сучасних підприємств використання нових методів та стратегій для ефективного вирішення щоденних завдань, щоб забезпечити успішне функціонування, досягнення економічної ефективності та виживання на конкурентному ринку. Економічний розвиток підприємства є оптимальним процесом, спрямованим на досягнення цих цілей.

Соціальний розвиток підприємства сприяє створенню сприятливих умов для працівників. Цей процес передбачає якісне покращення соціальних аспектів життєдіяльності персоналу. Він реалізується через власні зусилля працівників та заходи керівництва підприємства, яке діє відповідно до законодавства та принципів соціально-орієнтованого управління. Основна мета роботи полягає у оцінюванні рівня економічного та соціального розвитку ФГ «Надія».

Предметом дослідження є показники економічного та соціального розвитку товариства.

Об'єктом дослідження є його господарська діяльність.

Для реалізації поставленої мети даної роботи необхідно визначити сутність поняття «розвиток підприємства», види розвитку, сутнісно-змістова характеристика економічного розвитку та теоретичні основи соціального розвитку підприємства, основні, показники оцінки економічного та соціального розвитку підприємства.

Для цього необхідно провести аналіз основних фінансово-економічних показників та організаційно-правових основ діяльності ФГ «Надія», запропонувати шляхи підвищення економічного та соціального розвитку фермерського господарства.

Інформаційною базою дослідження у випускній кваліфікаційній роботі є чинна нормативно-правова база України, офіційні дані Державної служби статистики України, фінансова та статистична звітність ФГ «Надія», навчально-методичні матеріали, наукові статті, періодичні видання та Інтернет-ресурси.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність поняття «розвиток підприємства», види розвитку

Підприємство становить ключовий складник ринкової економіки та важливий аспект сучасного господарства. Його ефективне функціонування має прямий вплив на економічний, науковий та технічний прогрес країни, а також на добробут всього суспільства. Розвиток підприємства обумовлений особливостями галузі, в якій воно діє. Сучасна складність управління підприємством вимагає розуміння сутності поняття «розвиток підприємства» і врахування його специфіки [22].

Процес розвитку підприємства включає в себе значні зміни та модернізацію його економічної системи і структури організації, покращення ефективності діяльності шляхом впровадження новітніх технологій, удосконалення організації праці в усіх відділах, підвищення якості продукції та послуг [22].

Для забезпечення постійного економічного зростання кожне підприємство повинно в пріоритети ставити завдання щодо раціонального використання своїх ресурсів, постійного підвищення якості продукції, задоволення соціальних потреб своїх працівників та місцевого населення, а також збільшення прибутковості виробництва.

Актуальність даного питання пояснюється не лише наявністю різних проблем, труднощів та різноманітних точок зору серед вчених стосовно перспектив розвитку підприємства, але й тим, що сучасним підприємствам доводиться вирішувати складні завдання, пов'язані з оновленням економічних процесів країни, зокрема, з особливостями інтеграційних та інвестиційних процесів.

Підприємства, як системи, можуть сприяти своєму розвитку, вживаючи цілеспрямованих заходів, таких як розширення ринків збуту, приваблення інвестицій та інші. Обмеження зростання не заважає розвитку [10].

Таким чином, розвиток підприємства можливий не лише при зростанні, але й за умови стабільних масштабів діяльності, що підтверджує, що відсутність зростання не є перешкодою для його розвитку.

Кифяк В. узагальнив та систематизував підходи до трактування розвитку підприємства (рис.1.1).



Рисунок 1.1 – Підходи до визначення категорії «розвиток підприємств»

Наведемо в таблиці систематизацію визначень поняття «розвиток підприємства» (табл. А.1 Додатку А).

Наразі для поняття «розвиток підприємства» у науці не існує універсального визначення цієї категорії. Однак, разом з особливостями, що розглядаються різними авторами, ця категорія має деякі загальні характеристики [22].

Оскільки поняття «розвиток» є досить складним явищем, розгляд критеріїв систематизації розвитку та різноманітних його типів є важливим [39].

Пропонується поділити типи розвитку підприємства на дві групи за критеріями. Перша група критеріїв стосується розвитку взагалі, як концепту, що охоплює як міжнауковий, філософський, так і загальнонауковий підходи. Такі критерії вважаються загальнонауковими і досить добре розробленими. Друга група критеріїв стосується розвитку саме підприємства як об'єкта. Систематизація цих типів розвитку представлена в таблиці А.2 (Додаток А).

У таблиці А.2 представлені критерії для систематизації розвитку, для кожного з яких вказано його характер:

- загальний (тобто широко застосовується в різних галузях знань)
- спеціальний (тобто обмежений застосуванням лише в одній конкретній галузі).

Треба зауважити, що спеціальні критерії виділені спеціально для розуміння розвитку з економічної точки зору.

Розвиток підприємства класифікують за видами (рис.1.2) [39].

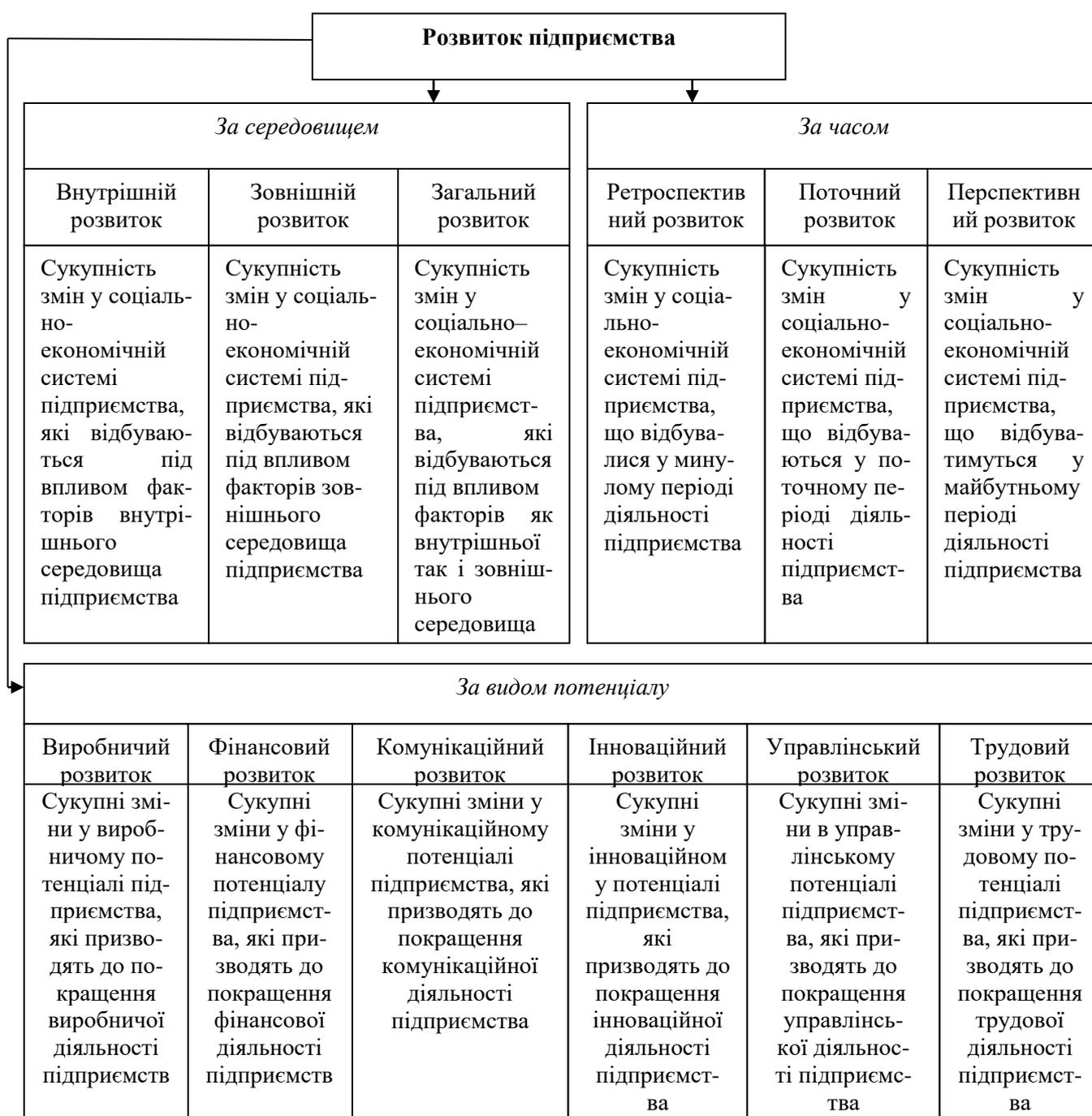


Рисунок 1.2 – Класифікація видів розвитку підприємства

На рисунку 1.3 представлено найважливіші тенденції розвитку підприємств у сучасних умовах [66].



Рисунок 1.3 – Сучасні тенденції розвитку підприємств

Наразі системи управління підприємств орієнтуються на довгий період часу дії програм, які присвячені розширенню діяльності, проведення наукових досліджень та максимально ефективного використанню персоналу. Основні напрямки розвитку підприємства наведено на рисунку 1.4.

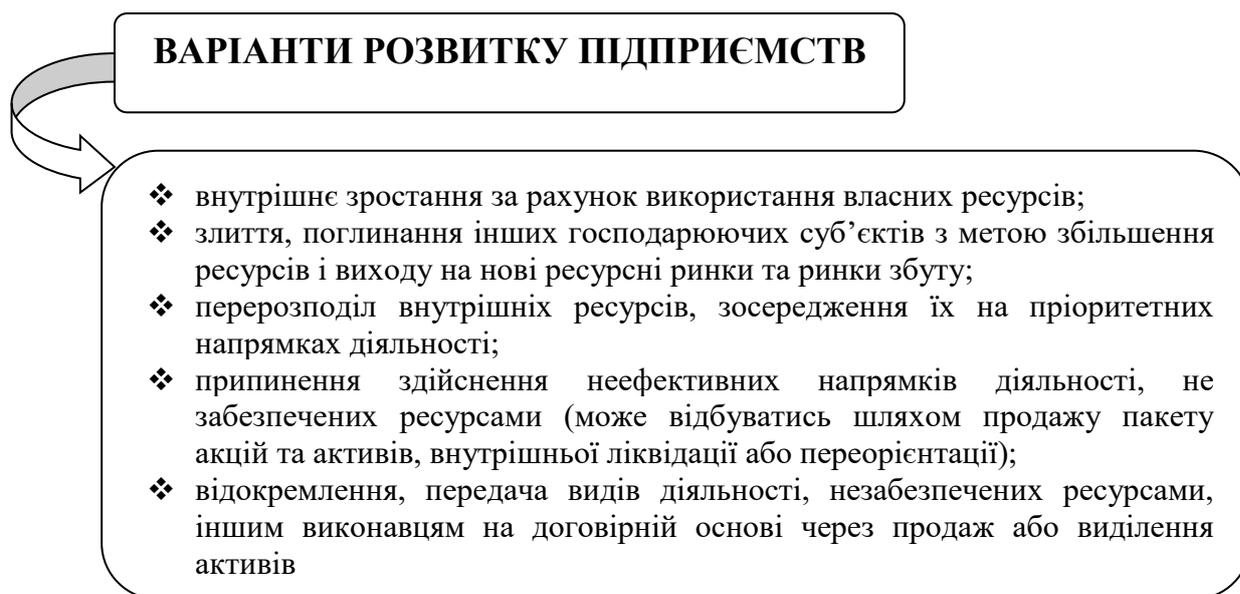


Рисунок 1.4 – Основні можливі варіанти розвитку підприємств

При аналізі проблеми розвитку підприємства важливим і системним є той факт, що навіть за однакових умов на початковому етапі багато підприємств досягають різних цілей та отримують відмінні результати. Деякі з них демонструють великий успіх та приносять значний прибуток, інші досягають середніх показників, а деякі навіть виходять з гри через низьку конкурентоспроможність. Факторів, які впливають на функціонування різних організацій, існує велика кількість, і кожен з них впливає на розвиток підприємства в певній мірі [18].

Розвиток, як процес, зумовлюється такими факторами:

- *зовнішнього середовища* (економічні, політичні, правові, соціальні, технологічні);
- *безпосереднього оточення* (стан ринкового середовища, стан конкурентного середовища на ринку);
- *внутрішнього середовища* (розподіл внутрішніх ресурсів, технологічна оснащеність підприємства, зміна стратегії, методів і принципів управління, тощо).

Графічно фактори розвитку підприємства представлені на рисунку 1.5 [19].

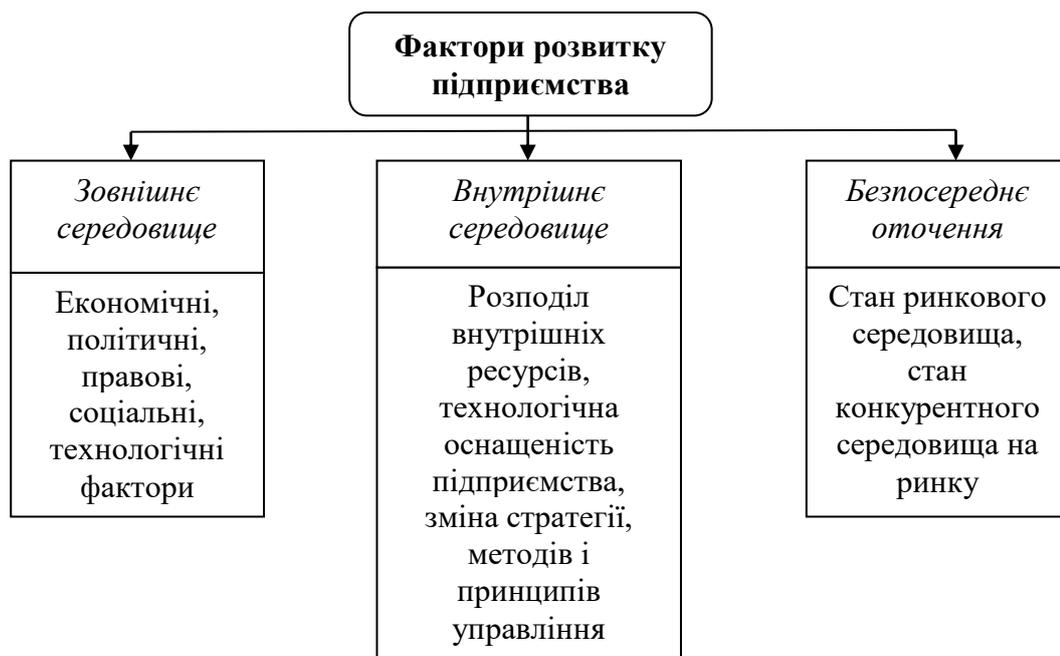


Рисунок 1.5 – Фактори розвитку підприємства

Загалом, розвиток кожного підприємства проходить через циклічність процесу, який включає різні етапи життєвого циклу. Підприємства створюються, розвиваються, досягають успіху, потім можуть зазнавати краху і закриватися.

Один зі способів класифікації життєвого циклу підприємства передбачає такі етапи (табл. А.3) [22].

Графічно основні етапи життєвого циклу підприємства представлені на рисунку 1.6.

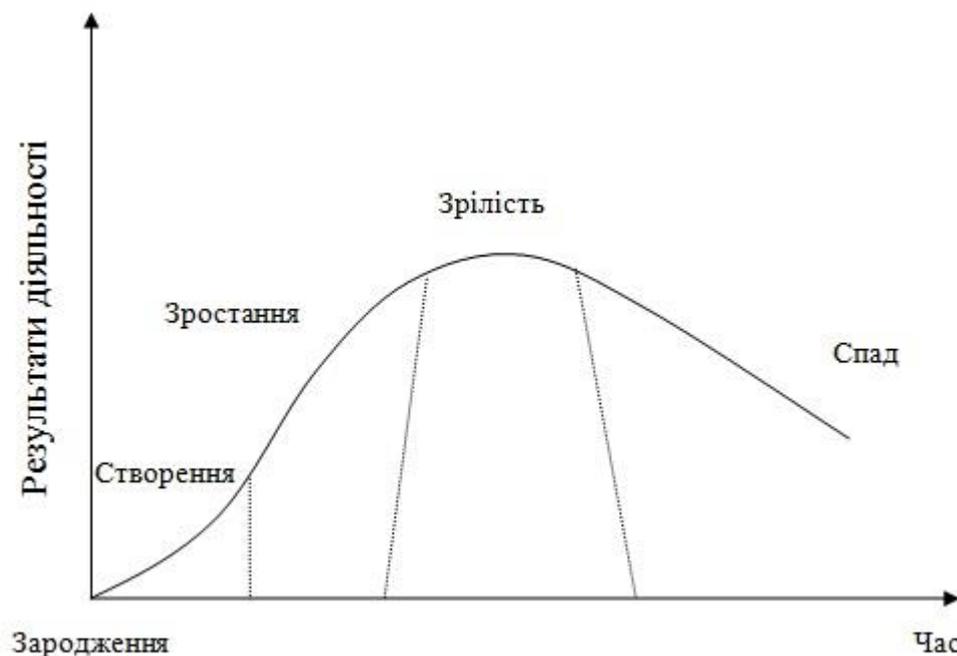


Рисунок 1.6 – Життєвий цикл підприємства (типова крива)

Для отримання більш глибокого розуміння еволюції підприємства, важливо дослідити наближені етапи його розвитку не лише в загальному контексті, але й зосереджуючись на конкретних напрямках, що були запропоновані І.М. Бойчик (табл. А.4).

Процес розвитку підприємства можна розглядати з кількох перспектив: організаційного розвитку, наявності фінансових ресурсів і кадрової політики [18].

Організаційний розвиток передбачає внесення змін у структурні та кадрові аспекти з метою створення умов для досягнення поставлених цілей підприємства шляхом організаційного регулювання.

Діяльність багатьох підприємств відбувається в умовах, що характеризуються значними змінами у макросередовищі, такими як розвиток науково-технічного прогресу, поява нових сфер економіки, постійні зміни на ринковому середовищі.

Це вимагає своєчасного впровадження реорганізаційних змін на підприємстві, щоб адаптуватися до потреб ринку і максимізувати користь.

Таким чином, якісний організаційний розвиток є ключем до успіху підприємства на ринку, адаптуючись до його потреб.

Кадрова політика передбачає використання спеціальних заходів для зростання кваліфікації працівників та стимулювання їх до прийняття будь-яких змін [42].

Персонал підприємства є найбільш чутливим компонентом організації до будь-яких зовнішніх та внутрішніх змін, і його поведінка це відображає. Від ефективності роботи персоналу в значній мірі залежить продуктивність виробництва і досягнення підприємством поставлених цілей.

Особистість керівника є ключовим активом, що визначає розвиток підприємства, а відповідно і його життєві цикли [42].

До змін на підприємстві поштовхом можуть стати кризові ситуації. Стратегія розвитку, виробничі процеси на підприємстві може змінюватися планово тобто поступово, у вигляді послідовних кроків, або радикально, у формі значних змін.

Відповідно до цього розрізняють «революційну» та «еволюційну» моделі розвитку на підприємстві (рис. 1.7).

Останні публікації з питань розвитку та удосконалення роботи підприємств відображають системний підхід до формування стратегії економічного розвитку, використання ресурсної бази, оцінку стану та розвитку зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства [19].



Рисунок 1.7 – Моделі розвитку підприємства

Цей підхід орієнтований на власні можливості підприємства, а також включає антикризові методики. У зв'язку з подіями у світовій економіці та економічною ситуацією в Україні протягом останнього десятиріччя, дослідження можливостей та шляхів розвитку підприємства в умовах фінансової кризи стає дійсно актуальним.

Основними стратегіями антикризового управління на рівні підприємства вважаються постійний моніторинг фінансово-економічного стану, розробка нових управлінських, фінансових та маркетингових стратегій, зменшення постійних і змінних витрат, підвищення продуктивності праці, залучення коштів від засновників та підсилення мотивації персоналу. Не існує уніфікованих методик підготовки до можливих глобальних кризових явищ та розвитку підприємства в такі періоди без значних втрат. Однак є надзвичайно цінним ресурсом - це досвід, набутий під час попередніх криз [45].

У наш час у світі розроблено кілька десятків працюючих теорій. Одна з них – модель Грейнера, яка описує розвиток її через кризові моменти (рис. 1.8).

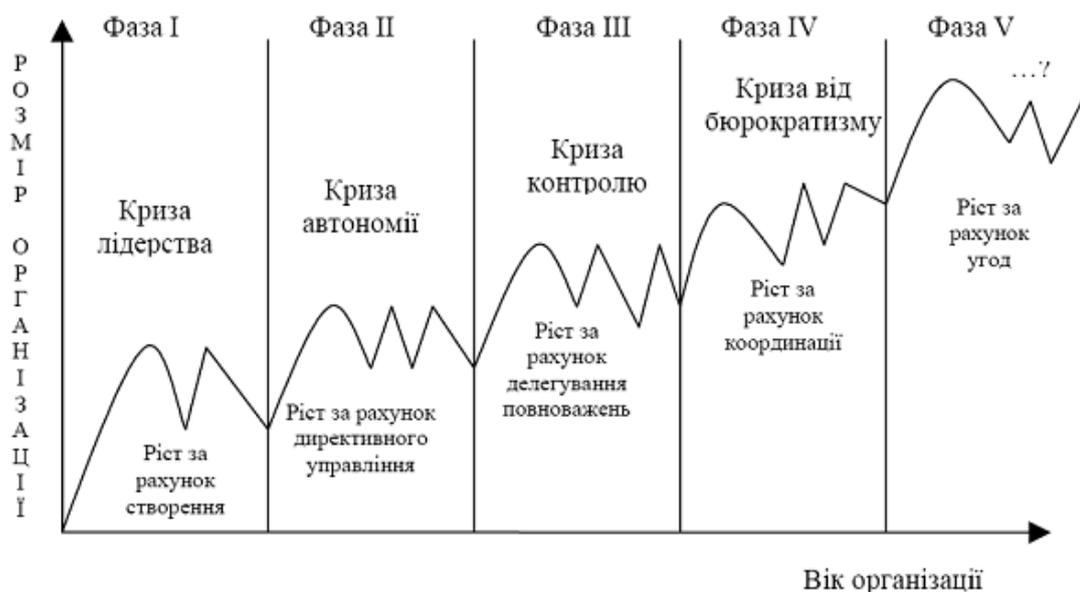


Рисунок 1.8 – Етапи розвитку підприємства за моделлю Грейнера

Кожному з цих етапів передують кризи в організаційному розвитку. Це означає, що перехід від одного етапу до іншого відбувається лише після успішного подолання відповідної кризи. [47].

На рисунку 1.9 представлена узагальнена класифікація видів розвитку, що була складена на основі аналізу праць вчених-економістів.

Розглянемо сутність видів розвитку (табл. А.5 Додатку А).

Однією з ключових характеристик розвитку є час. Загально прийнято вважати, що час рухається вперед лінійно і визначає напрямок розвитку. Усі процеси розвитку відбуваються в реальному часі.

Лише коли властивості розвитку, такі як незворотність, спрямованість, і закономірність, застосовуються одночасно, можна виділити процес розвитку серед інших змін (рис. 1.10)

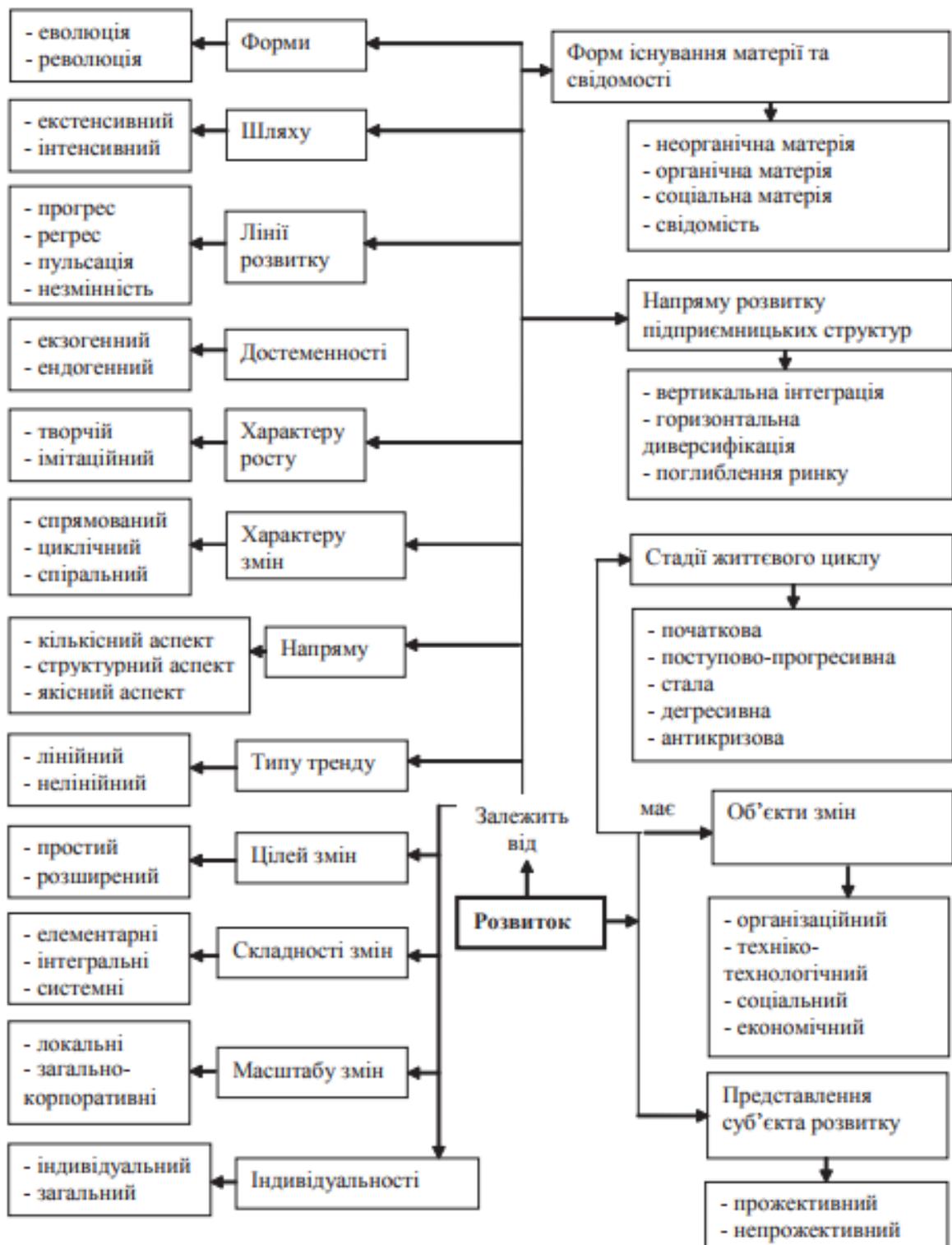


Рисунок 1.9 – Класифікація видів розвитку



Рисунок 1.10 – Властивості розвитку

Розбіжність думок серед економістів не дозволяють сформулювати єдине бачення процесів розвитку підприємства через основні протиріччя, що утворюють значну перешкоду для розробки та впровадження в практику господарювання сучасних підприємств механізмів управління розвитком підприємства як системи, так і його окремих підсистем [22]. За думкою Іванчука К.О., у сучасній економічній науці виділяють чотири підходи до визначення сутності розвитку підприємства як економічної категорії (рис.1.11).

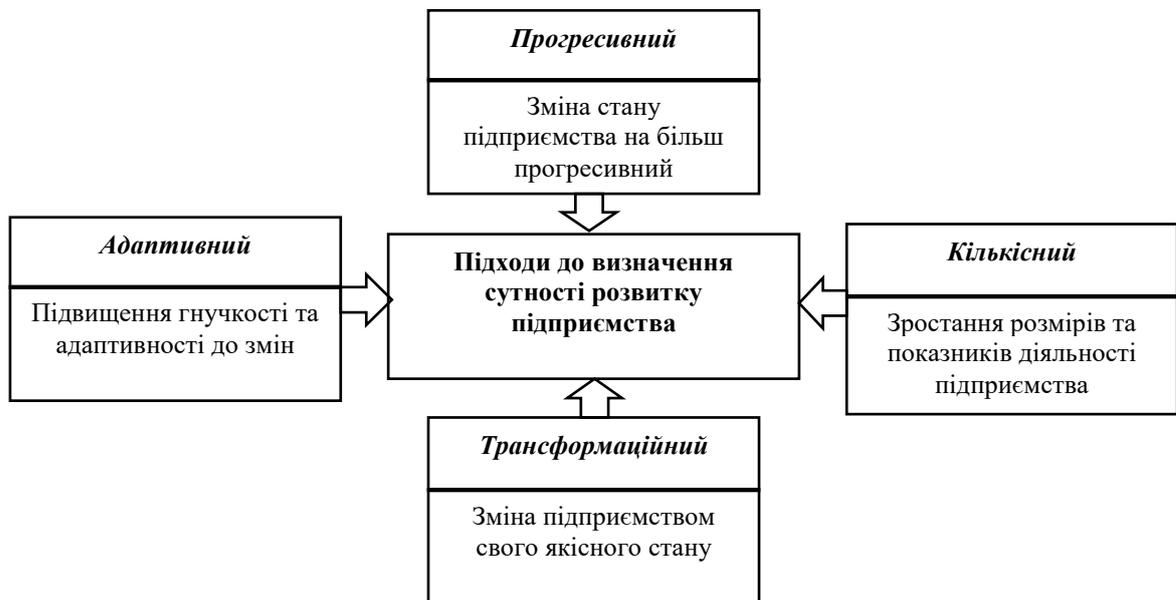


Рисунок 1.11 – Основні підходи до визначення сутності розвитку підприємства

Вивчення різних поглядів на природу розвитку загалом і, зокрема, розвитку підприємства, дозволило виокремити складові або елементи визначення розвитку підприємства [69]. Ці складові представлені на рисунку 1.12 [22].

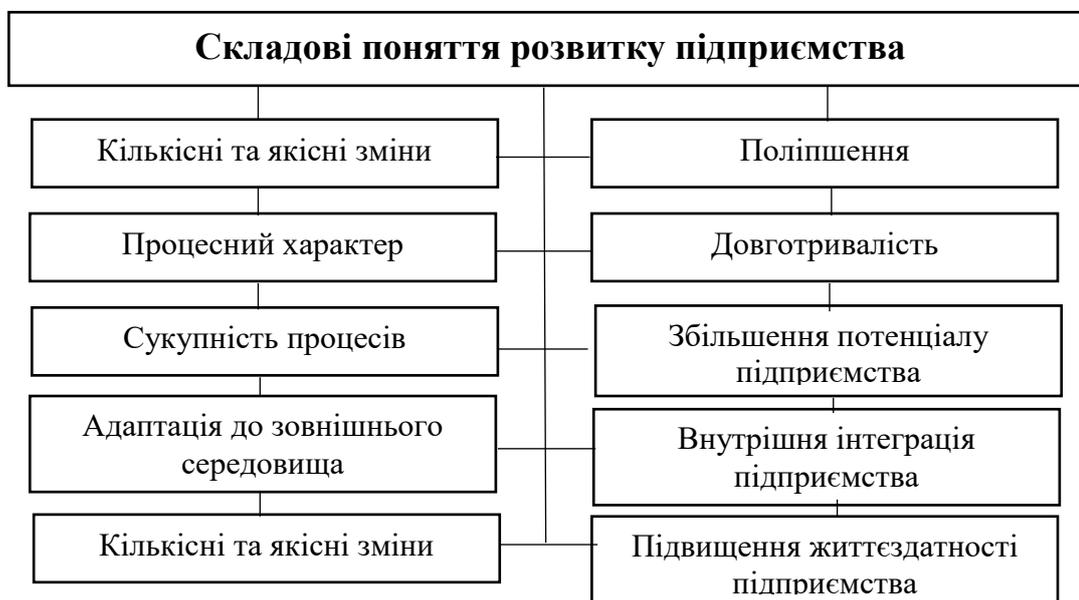


Рисунок 1.12 – Складові терміну «розвиток підприємства»

Таким чином можна розглянути типологію розвитку підприємства в залежності від різних ознак (рис. 1.13).

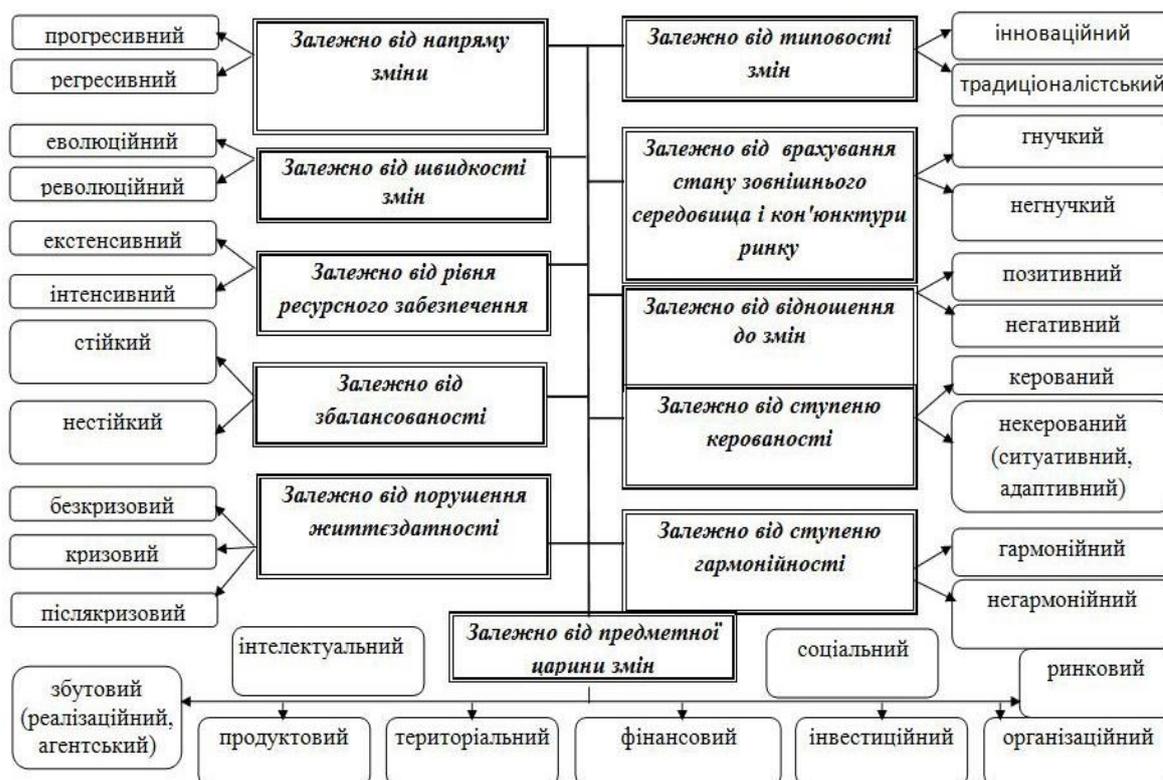


Рисунок 1.13 – Типологія розвитку підприємства

Згідно з представленою системою класифікації, можна відзначити, що відповідно до характеру змін в якості відбувається два типи розвитку. Прогресивний розвиток полягає в отриманні нових, вищих якісних характеристик у всіх процесах підприємства та підвищенні їх ефективності, тоді як регресивний розвиток відзначається погіршенням якісних параметрів.

Також, залежно від темпу розвитку, можна виділити еволюційний розвиток, який характеризується поступовим поліпшенням параметрів функціонування, і революційний розвиток, який характеризується стрімким переходом до нової якості [54].

Залежно від характеру ресурсного забезпечення розвитку можна виділити два типи: екстенсивний, який виникає через збільшення обсягів ресурсів для операційної та інвестиційної діяльності, і інтенсивний, який характеризується більш ефективним використанням існуючих ресурсів та підвищенням їх продуктивності у сфері праці, матеріалів, фінансів та інших аспектів.

Також, залежно від рівноваги у розвитку можна відрізнити стабільний або збалансований тип розвитку, який характеризується забезпеченням фінансового балансу підприємства, що підтверджується відповідними показниками фінансової стійкості та платоспроможності [22]. На відміну від цього, нестабільний (незбалансований) тип розвитку характеризується погіршенням фінансової стійкості та платоспроможності підприємства, а також втратою фінансового паритету.

Залежно від порушення показників життєздатності, можна розрізнити три типи розвитку: безкризовий, де всі параметри життєздатності підприємства дотримуються і навіть поліпшуються; кризовий, коли відбувається значне та стійке погіршення життєздатності; і посткризовий, або поступове відновлення показників після виходу із кризи [54].

Залежно від типових змін у процесі розвитку можна виділити два підходи: традиціоналістський, де зміни відбуваються в окремих підсистемах, процесах, функціях та продуктах страхової компанії; і інноваційний, який характеризується впровадженням новаторських ідей та розробок, що стосуються технологій, продуктів та процесів [69].

Залежно від предметної області змін:

- продуктовий розвиток або зміни в складі та якості продуктів підприємства (при цьому під продуктом розуміється продукція, товари, роботи, послуги, що реалізуються підприємством);
- територіальний розвиток – зміни географічного ринку збуту продуктів;
- збутовий розвиток – зміни у системі просування продуктів;
- андеррайтинговий розвиток – зміни ступеня ризикованості діяльності підприємства або системи управління ризиками, що притаманні діяльності підприємства;
- інвестиційний розвиток – зміни у структурі інвестиційного портфеля підприємства, які обумовлюють принципово нові можливості здійснення його діяльності;
- організаційний розвиток – зміни у системі управління підприємством;
- ринковий (конкурентний) розвиток – зміни ринкової позиції підприємства та його конкурентоспроможності;
- інтелектуальний розвиток, якій передбачає зміни знань, компетенцій та нематеріальних активів підприємства;
- соціальний розвиток або зміни в соціосистемі підприємства тощо.

Залежно від стану зовнішнього середовища та кон'юнктури ринку розрізняють гнучкий розвиток, що забезпечує гнучкість підприємства до змін у зовнішньому середовищі, і негнучкий розвиток, на який не впливають зовнішні фактори [62].

Залежно від того, чи зміни є позитивними, чи ні, розрізняють позитивний розвиток, коли зміни відповідають меті підприємства, і негативний розвиток, який перешкоджає досягненню цієї мети.

Залежно від керованості процесів розвитку можна розрізнити контрольований розвиток, де зміни плануються (прогнозуються) органом управління підприємством, і неконтрольований (адаптивний, ситуативний) розвиток, коли несподівані зміни не плануються заздалегідь (не прогнозуються) і виникають у результаті певних ситуацій (можливостей), швидкої адаптації до змінливих економічних умов.

Відповідно до гармонії можна виділити два типи розвитку: гармонізований розвиток, коли основні сфери діяльності підприємства розвиваються узгоджено одна з одною (зміни у напрямках та темпах пропорційні обсягу та тривалості), що в цілому забезпечує належне підвищення ефективності управління. Іншим варіантом є негармонійний розвиток, який характеризується асиметрією у домінуючих сферах, перебільшенням значення одного з компонентів діяльності, що може призвести до недостатнього росту кінцевих показників економічної та фінансової діяльності та втрати стабільності у довгостроковій перспективі. [69].

Отже, аналіз наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених показав, що поняття «розвиток підприємства» є складним, і його можна визначити як сукупність процесів і змін, за допомогою яких підприємство може переходити з одного якісного стану до іншого, більш вдосконаленого.

1.2. Сутнісно-змістовна характеристика економічного розвитку підприємства

Ринкові умови, зростаюча конкуренція, перенасичення інформацією, глобальна фінансова нестабільність та інші фактори потребують від сучасних підприємств використання нових методів та стратегій для ефективного вирішення щоденних завдань, щоб забезпечити успішне функціонування, досягнення економічної ефективності та виживання на конкурентному ринку. Економічний розвиток підприємства є оптимальним процесом, спрямованим на досягнення цих цілей [27].

Унаслідок процесів глобалізації всі компоненти підприємства, розглядувані як система взаємозалежних елементів, перетворюються: технології, управління, інформаційні потоки, взаємовідносини між співробітниками і т. д. Ці зміни відбуваються за допомогою різних методів, але всі вони мають спільну мету - забезпечення стійкого економічного розвитку.

Економічний розвиток представляє собою незворотні, спрямовані і закономірні зміни у економічній системі [47].

Економічний розвиток також характеризується керованістю, цілеспрямованістю і вимірюваністю. Однак у цьому визначенні не зазначаються якісні зміни у системі, які є прямим виявом розвитку та його основною рисою. Ця характеристика розвитку, передусім, відрізняє його від економічного зростання.

Економічне зростання, на відміну від економічного розвитку, не відзначається незворотністю та закономірністю, оскільки його може перервати економічний спад [68].

На загальному рівні економічний розвиток можна розглядати як взаємодію двох аспектів: економічного зростання та структурних змін. Економічний ріст відображає кількісну складову розвитку економічної системи, що проявляється у збільшенні її обсягів. Наприклад, це може бути збільшення обсягів товарної продукції, росту частки ринку, зростання прибутку підприємства та інше.

Структурні зміни в підприємстві означають зміни у внутрішній організації та використанні ресурсів, зокрема, у використанні технологій для перетворення вхідних ресурсів на вихідні, підвищенні ефективності використання ресурсів. Структурні зміни спрямовані на покращення ефективності використання ресурсів.

Економічний ріст і структурні зміни, як дві аспекти економічного розвитку, мають спільну мету: зростання показників діяльності підприємства, задоволення потреб споживачів, зниження витрат та досягнення високих показників ефективності шляхом впровадження нових технологій у господарюванні [18].

У цьому взаємозв'язку економічний ріст підприємства виступає як зовнішня проява економічного розвитку, а структурні зміни – його внутрішня складова. Іншими словами, економічний ріст відображає зовнішній аспект економічного розвитку, тоді як структурні зміни відображають його внутрішню сутність.

На відміну від економічного росту, який лежить на поверхні поняття економічного розвитку, структурні зміни часто залишаються непомітними [11].

Розглянемо класифікацію економічного розвитку підприємства за такими ознаками (рис. 1.14) [69].

На хід виконання функції планування економічного розвитку підприємства впливають різноманітні фактори, як внутрішнього, так і зовнішнього середовища організації.

У таблиці А.6 (Додаток А) розглянуто вплив внутрішніх факторів організації на процес планування економічного розвитку підприємства.

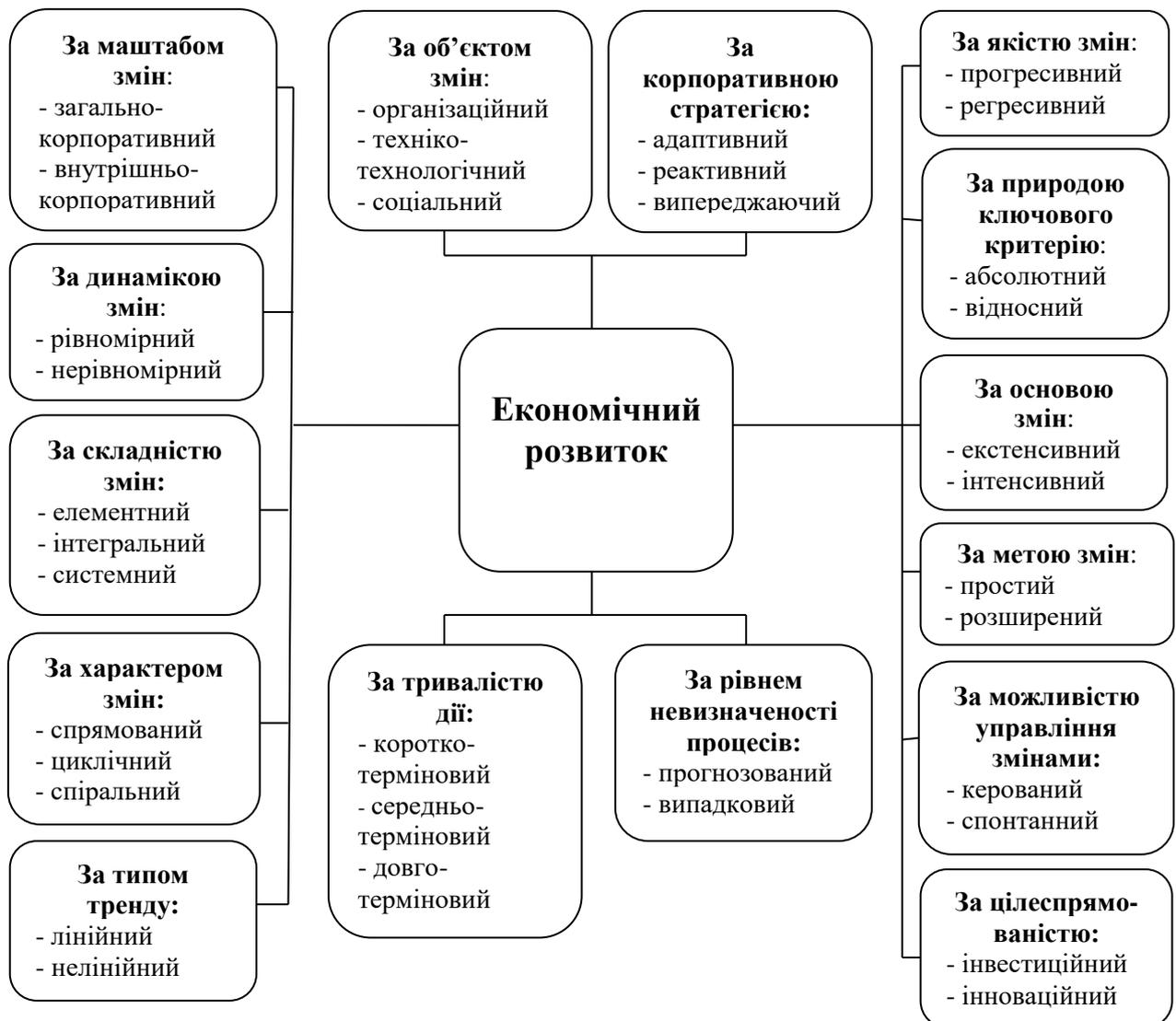


Рисунок 1.14 – Класифікація економічного розвитку підприємства

Під час планування економічного розвитку підприємства важливо провести аналіз факторів зовнішнього середовища організації, значення яких часто упущується керівництвом підприємства [30]. У таблиці А.7 (Додаток А) наведено опис характеристик факторів зовнішнього середовища організації.

Планування економічного розвитку пов'язане зі складною взаємозалежністю різних компонентів, таких як фінансові, інформаційні, кадрові, правові, виробничі та техніко-технологічні аспекти. Зміна показників, що характеризують кожен з цих аспектів, може вплинути на економічний розвиток підприємства [19]. Модель планування економічного розвитку наведена на рисунку 1.15.

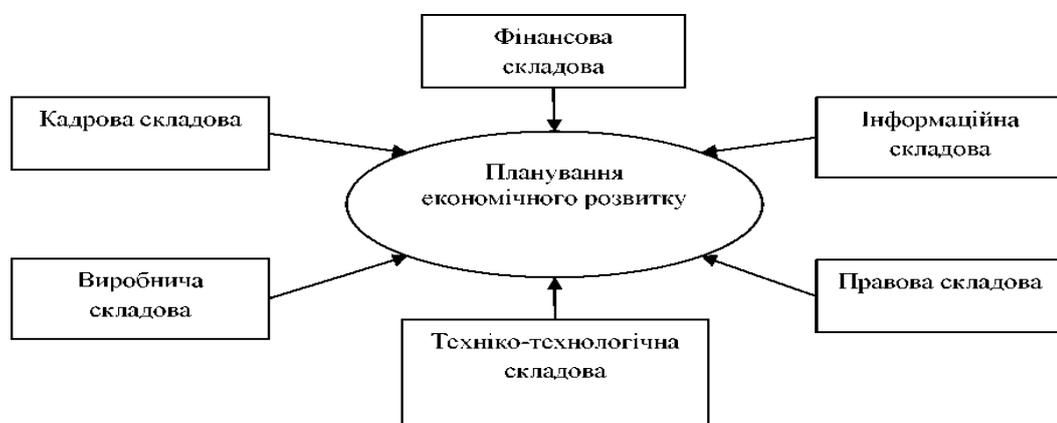


Рисунок 1.15 – Модель планування економічного розвитку

Розглянемо роль кожного з наведених компонентів у процесі планування економічного розвитку підприємства.

Фінансова компонента. Під час планування економічного розвитку підприємства необхідно оцінити його фінансову стійкість. Крім того, важливу роль відіграє ефективне управління фінансовими ресурсами та раціональна інвестиційна стратегія.

Кадрова компонента. Раціональна організаційна структура управління та ефективна праця керівника, поєднана з діяльністю кваліфікованих працівників, є важливими для вибору та реалізації стратегії економічного розвитку підприємства.

Інформаційна компонента. Сучасні технології збору, обробки та передачі інформації забезпечують необхідну підтримку для господарської діяльності підприємства шляхом надання інформаційно-аналітичної підтримки.

Виробнича компонента. Ефективна стратегія використання та розвитку ресурсів підприємства є ключовим елементом при плануванні економічного розвитку підприємства.

Технічно-технологічна компонента. Забезпечення задовільного стану матеріально-технічної бази та ефективне використання обладнання є важливими для забезпечення технологічної незалежності та розвитку виробничого потенціалу підприємства.

Правова компонента. Дотримання внутрішньої нормативної документації та відповідність чинному законодавству є важливими аспектами для забезпечення правової стабільності та розвитку підприємства.

Забезпечення розвитку є ключовою стратегічною метою будь-якого підприємства, і для досягнення цієї мети необхідна спільна дія єдиного стратегічно орієнтованого механізму. У таких умовах кожен елемент не може бути ігнорованим. Однак, в умовах жорсткого функціонального розділення сфер діяльності, яке є характерним для багатьох систем управління на українських підприємствах, часто виникають перешкоди для досягнення загальних цілей економічного розвитку [19].

1.3. Теоретичні основи соціального розвитку підприємства

Соціальний розвиток підприємства сприяє створенню сприятливих умов для працівників. Цей процес передбачає якісне покращення соціальних аспектів життєдіяльності персоналу. Він реалізується через власні зусилля працівників та заходи керівництва підприємства, яке діє відповідно до законодавства та принципів орієнтованого на соціальні фактори. Колектив підприємства є найближчим соціальним оточенням кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток [20].

Соціальний розвиток охоплює різноманітні аспекти, включаючи створення умов для культурного розвитку, спілкування, відпочинку і відновлення сил працівників.

Для забезпечення соціального розвитку підприємство підтримує і розвиває соціальну інфраструктуру. Усі ці елементи є складовими безпосереднього соціального середовища організації (рис.1.16).

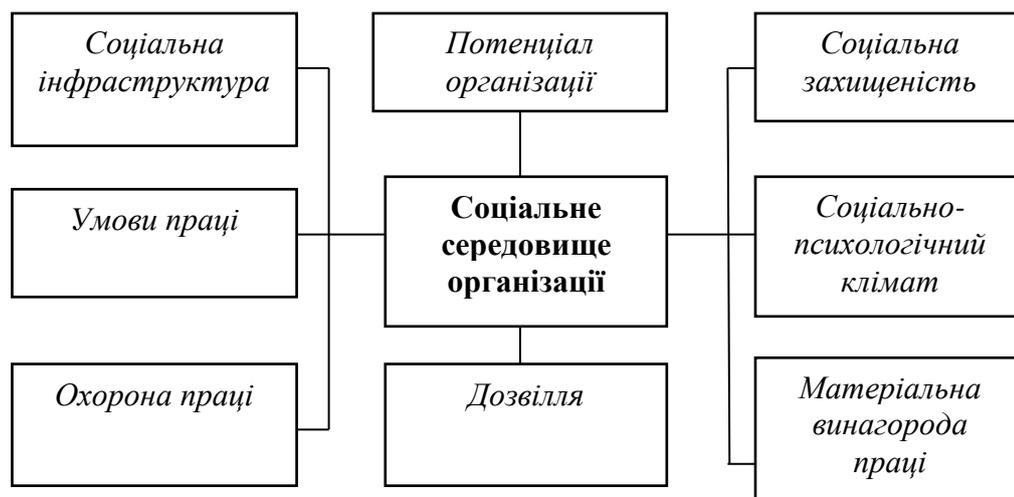


Рисунок 1.16 – Елементи соціального середовища підприємства

Соціальна інфраструктура підприємства включає в себе різні відділи, що призначені для задоволення соціально-побутових та культурних потреб працівників. Це охоплює підрозділи громадського харчування, медичної допомоги, дитячих дошкільних закладів, освітніх установ, житлово-комунального господарства, організації відпочинку, спортивних заходів та фізкультурних занять. [32]. Якість організації цієї інфраструктури також впливає на ефективність управління соціальним розвитком колективу підприємства.

Характеристика соціальної інфраструктури включає в себе різноманітні аспекти, що стосуються задоволення потреб працівників підприємства. Ці потреби охоплюють поліпшення умов праці та забезпечення охорони здоров'я, домашнього комфорту для працівників і членів їх сімей, а також соціально-культурного обслуговування. Задоволення цих потреб здійснюється за

допомогою різних підрозділів соціальної інфраструктури підприємства, до яких можуть належати:

- столові, кафе, буфети;
- лікарні, поліклініки, медичні пункти;
- житлові будинки, послуги побутового обслуговування;
- школи, професійно-технічні училища, курси підвищення кваліфікації;
- дитячі садки, бібліотеки, культурно-розважальні заклади;
- відпочинкові бази, спортивні майданчики і т. д.

Збереження всієї необхідної соціальної інфраструктури вимагає значних фінансових витрат з боку кожного підприємства. У зв'язку з кризовою ситуацією та обмеженими фінансовими ресурсами багато підприємств були змушені передати деякі створені раніше об'єкти соціальної інфраструктури під управління місцевих органів влади, таких як районні, міські та обласні держадміністрації. Проте навіть зараз продовжують існувати або створюються нові заклади освіти, охорони здоров'я та місця відпочинку, що відносяться до галузевого підпорядкування [32].

Соціальний розвиток підприємства може бути описаний як очевидні зміни, які відбуваються на підприємстві і визначаються переходом всіх соціальних відносин та процесів до якісно нового стану під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів середовища. Соціальний розвиток підприємства є результатом як цілеспрямованої діяльності людей, що є суб'єктами цього процесу, так і непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону та споживачів продукції підприємства. [41].

Соціальна роль підприємства втілюється через впровадження як обов'язкових, так і добровільних соціальних програм, які розробляються та реалізуються з ініціативи самого підприємства. Соціальна політика стосовно розвитку персоналу охоплює цілі та заходи, спрямовані на надання працівникам додаткових пільг, послуг та виплат, які сприяють подальшому розвитку персоналу. Більшість підприємств, крім обов'язкових соціальних програм, також реалізують добровільні програми, які відрізняються значною різноманітністю.

Розробка стратегічного плану соціального розвитку зазвичай лежить у віданні планово-економічного відділу та соціологічної служби підприємства, ініціюється залученням профспілкового комітету. План соціального розвитку трудових колективів підприємств, як правило, оформляється у вигляді стратегічного плану на п'ятирічний період з конкретизацією завдань на кожен рік. Типова структура такого плану включає чотири основні розділи [52]:

- зміни в соціально-демографічній структурі колективу;
- підвищення рівня кваліфікації та освіти працівників;
- впровадження заходів з поліпшення умов праці та забезпечення охорони праці, збереження здоров'я працівників;
- покращення соціально-культурного та побутового середовища працюючих та їхніх родин.

На великих підприємствах управління соціальним розвитком персоналу зазвичай здійснюється через соціальний відділ управління персоналом. У той же час на середніх чи малих підприємствах ці функції можуть бути покладені на окремих працівників відділу управління персоналом або на самого роботодавця. Завдання та обов'язки цих працівників мають свою специфіку. У процесі роботи над соціальним розвитком персоналу їм необхідно застосовувати різноманітні стимули, такі як додаткові виплати та пільги, щоб підтримувати персонал у своєму подальшому розвитку.

В умовах загострення соціально-економічних відносин у суспільстві підприємствам необхідно бути уважними до своєї соціальної діяльності та відповідальності перед суспільством. Порушення економічного та екологічного балансу створює реальні загрози для бізнесу і загалом суспільства. Навіть підприємства найрозвинутіших країн та самі держави не можуть самостійно вирішити цю проблему. Саме тому наявні проблеми потрібно вирішувати за участю всіх соціальних партнерів, таких як бізнес-сектор, держава та громадські організації.[20]

Отже, соціальний розвиток підприємства відбувається через перехід усіх соціальних відносин та процесів до нового якісного стану під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів середовища. Цей процес визначається як

безпосередніми впливами соціального середовища самого підприємства, так і глобальними тенденціями розвитку у світі.

1.4. Показники оцінки економічного та соціального розвитку підприємства

Методика, за якою оцінюють стан соціального та економічного розвитку підприємства складається з таких етапів (рис. 1.16).

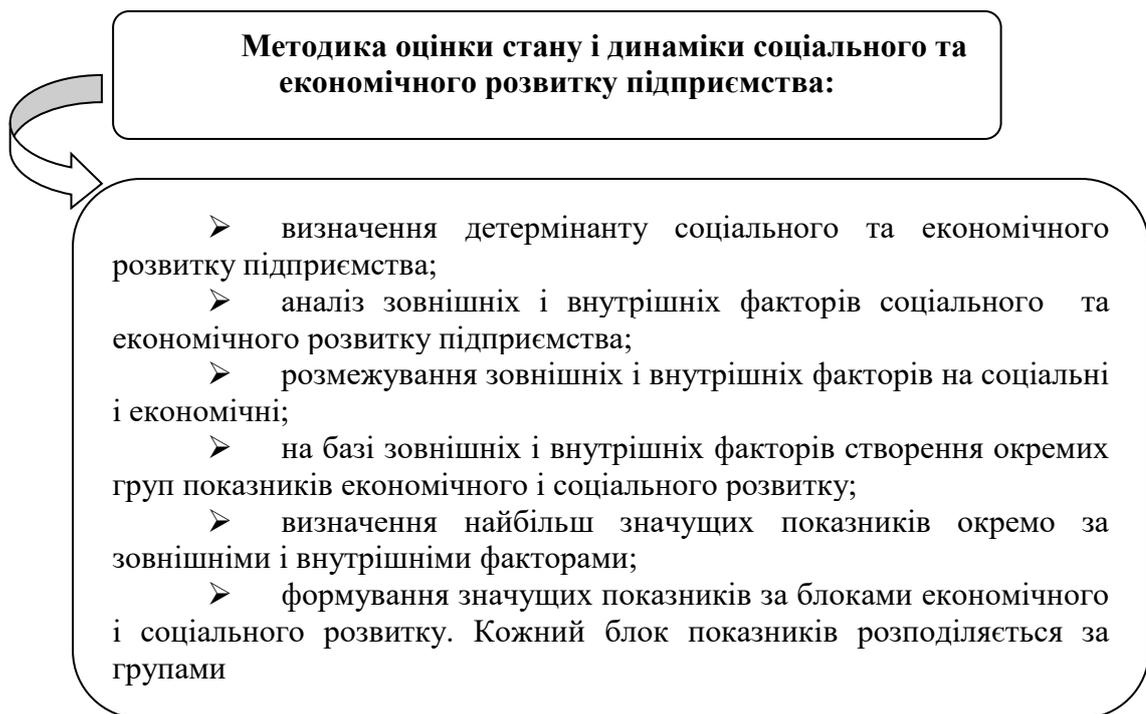


Рисунок 1.17 – Методика, за якою оцінюють стан соціального та економічного розвитку підприємства

Для отримання більш детального уявлення про методику, корисно надати короткий огляд окремих етапів.

Визначення детермінантів соціального та економічного розвитку підприємства полягає у встановленні факторів, за допомогою яких можна оцінити стан та перспективи його розвитку.

У даному випадку термін "детермінанти" використовується для опису складових економічного сектору та його компонентів. У загальному вигляді, детермінанти соціального та економічного розвитку підприємства можна розділити на дві групи факторів. (рис. 1.18).

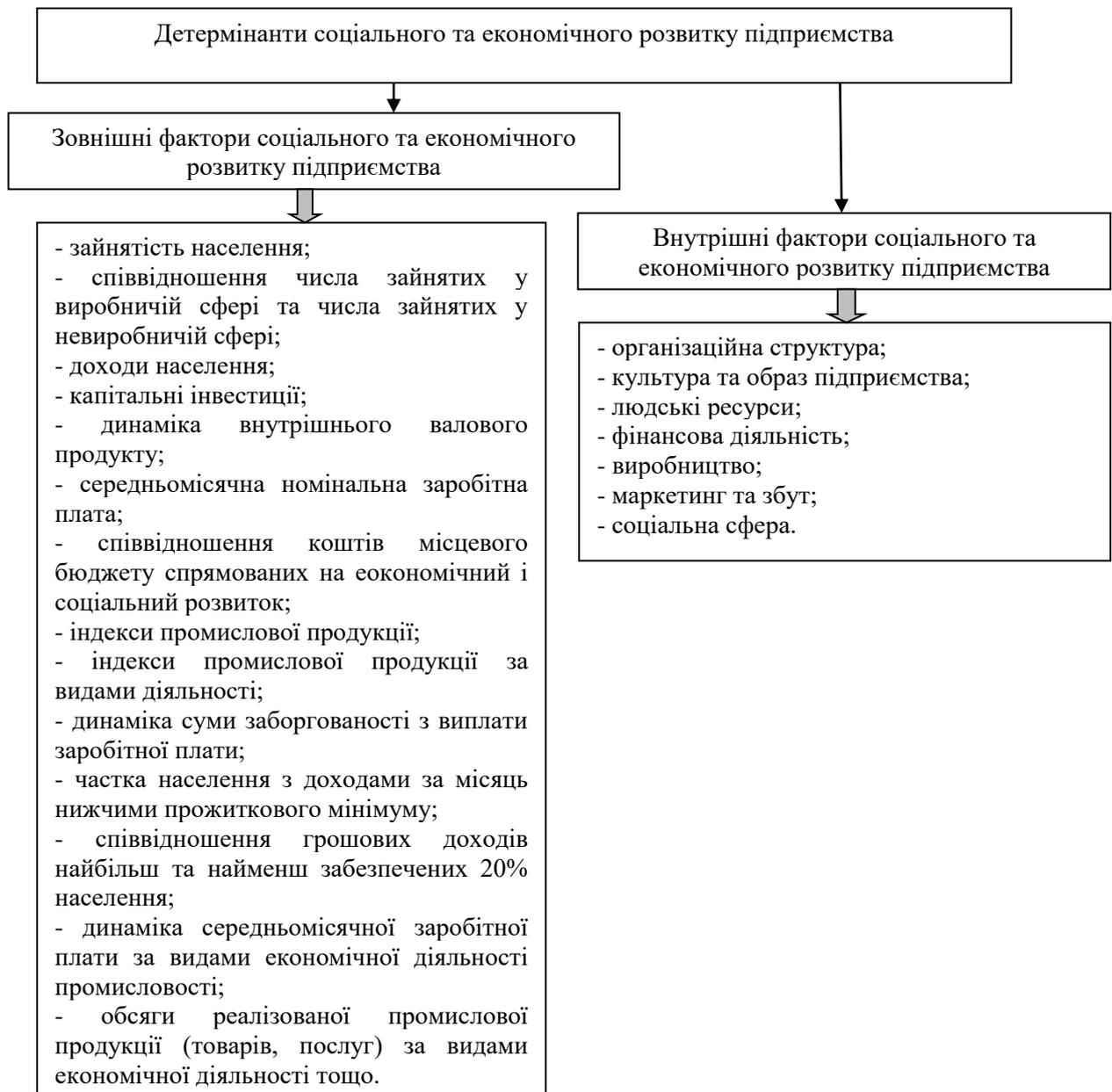


Рисунок 1.18 - Детермінанти соціального та економічного розвитку підприємства

Аналіз зовнішніх факторів соціального та економічного розвитку підприємства включає в себе аналіз за останні 6-7 років макроекономічних показників. Щодо аналізу внутрішніх факторів, він передбачає дослідження тенденцій мікроекономічних показників протягом того ж періоду. У цьому контексті, рекомендується докладніше описати сутність різних груп показників [30].

Дослідження організаційної структури передбачає вивчення:

- взаємовідносин між структурними підрозділами;
- функціонування системи документообігу;
- рівень децентралізації і гнучкості управління;
- системи мотивації співробітників
- новаторство у прийнятті рішень.

Дослідження людських ресурсів базується на чотирьох групах показників:

- показники, які характеризують вклад робітників у результати діяльності підприємства;
- показники, які відображають рівень витрат на людські ресурси;
- показники, які діагностують стан людських ресурсів;
- показники, які визначають доцільність інвестування в людські ресурси.

Дослідження культури та образу підприємства базується на п'яти групах компонентів: [30]

- ціннісно-нормативні (корпоративні традиції, взаємовідносини з клієнтами, тощо);
- організаційно-структурні (структура влади та лідерства, норми та правила внутрішніх взаємовідносин, традиції і правила внутрішнього розпорядку, тощо);
- комунікаційні (структура формальних і неформальних інформаційних потоків, якість комунікацій);
- соціально-психологічні (система ролей на підприємстві, внутрішня позиційність і конфліктність, авторитарність, тощо);
- зовнішня ідентифікація (імідж підприємства, рекламні атрибути, сприйняття підприємства і його продукції у суспільстві).

Дослідження маркетингу та збуту передбачає вивчення:

- конкурентоспроможності;
- ефективності збуту, реклами й просування товару;
- маркетингового бюджету та його виконання.

Дослідження фінансової діяльності передбачає:

- структурний аналіз валового прибутку;
- оцінка майнового стану;
- загальний аналіз фінансового стану та результатів діяльності підприємства.

Дослідження виробничої діяльності передбачає вивчення:

- обсягу, структури, темпів виробництва;
- забезпеченість виробничими запасами;
- наявність системи контролю якості.

Дослідження соціальної сфери передбачає вивчення:

- місцезнаходження виробництва;
- наявність інфраструктури
- мотивація персоналу.

Найбільш важливі показники по зовнішнім та внутрішнім факторам зображено на рисунках 1.19 та 1.20.



Рисунок 1.19 – Найбільш важливі показники по зовнішнім факторам

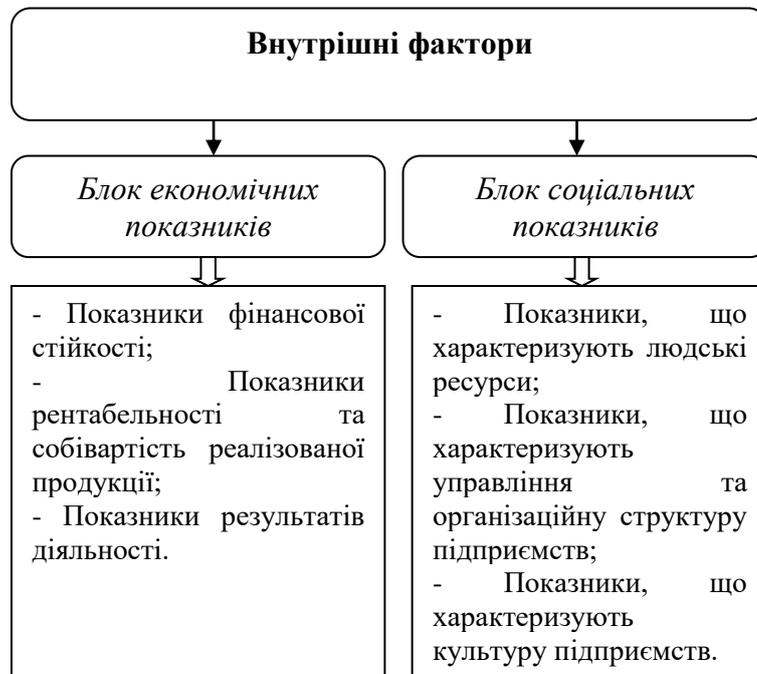


Рисунок 1.20 – Найбільш важливі показники по внутрішнім факторам

Розглянемо показники, що характеризують кожну групу факторів.

Розглянемо класифікацію показників економічного розвитку підприємства (рис.1.21).



Рисунок 1.21 – Класифікація показників економічного розвитку

Систему економічних показників можна розглядати як комплекс взаємопов'язаних показників, які надають повну кількісну та якісну інформацію про функціонування та прогрес підприємства. [82].

Рівень соціального розвитку підприємства визначається на основі комплексу показників, серед яких найважливіші дозволяють виявити й використати можливості та напрямки для покращення соціального середовища суб'єкта господарювання [20]

Процес управління соціальним розвитком підприємства підданий впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів [20].

Серед зовнішніх факторів, які впливають на соціальний розвиток, можна виділити: рівень соціально-економічного розвитку регіону та країни, демографічну ситуацію, соціальну політику держави, законодавство, стан ринку праці, духовно-етичний клімат, рівень культурного розвитку, науковий прогрес та технологічні інновації, а також конкурентну позицію підприємства.

До внутрішніх факторів відносяться: системи мотивації працівників, організація праці та її оплата, соціальний захист працівників, можливості професійного росту, процеси набору та навчання персоналу, умови праці, організаційна культура, соціально-психологічний клімат та використання позаробочого часу.

З огляду на множину факторів, що впливають на соціальний розвиток підприємства, рекомендується використовувати комплекс соціально орієнтованих показників для аналізу цього розвитку, оскільки це надасть більш вичерпну інформацію для оцінки стану справ на підприємстві (табл.А.8 Додатку 8).

Отже, основним завданням служби соціального розвитку є здатність визначити процеси, які мають стати основою програми соціального розвитку колективу.

Це особливо важливо при обмежених фінансових ресурсах підприємств, оскільки самі підприємства значно відрізняються за розмірами, типами, формами власності, технологіями виробництва, а також співвідношенням числа

працівників розумової та фізичної праці, використанням науково-технічних досягнень у підготовці кадрів та ефективністю діяльності.

У зв'язку з цим у кожному конкретному підприємстві існують різні матеріальні можливості та передумови для соціальних перетворень у колективі. Це призводить до необхідності розроблення специфічних показників планування для кожного підприємства, а також визначення характеру та послідовності заходів для їх досягнення.

Таким чином, система показників має бути адаптована до конкретної специфіки підприємства та спрямована на оптимальне використання його фінансових ресурсів та розвиток колективу як цілісного організму.

Висновок до розділу 1.

У першому розділі розглянуто суть поняття «розвиток підприємства», основні напрямки його розвитку та етапи життєвого циклу. Досліджено економічний і соціальний розвиток, а також фактори, що впливають на ці процеси. Проведено аналіз основних показників економічного та соціального розвитку підприємства.

На загальному рівні економічний розвиток визначається як комбінація економічного зростання та структурних змін.

Виявлено, що соціальний розвиток підприємства є результатом як цілеспрямованої діяльності працівників, які є учасниками цього процесу, так і впливу виробництва на соціальні групи підприємства, місцеве населення та споживачів продукції.

Таким чином, забезпечення розвитку є стратегічною метою будь-якого підприємства, досягнення якої потребує узгоджених дій та спільного стратегічно орієнтованого механізму.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФГ «НАДІЯ»

2.1. Стан та перспективи розвитку аграрного сектору в Україні

Україна має потенціал у розвитку аграрного сектору. Цьому сприяють кліматичні умови, земельні ресурси за своєю якістю тощо. Розвиток аграрного сектору нашої країни сприятиме розвитку національної економіки.

Після вторгнення російських військ до України 24 лютого 2022 року аграрний сектор, так само як і вся країна, стали стикатися з новими складними викликами. За даними Київської школи економіки, протягом перших трьох місяців війни загальні збитки аграрного сектору становлять понад 4,3 мільярда доларів, що приблизно складає 15% капіталу країни [53]. Непрямі витрати в сільському господарстві, які виникли внаслідок стрімкого зростання інфляції, зменшення виробництва, підвищення цін на виробничі фактори та блокування портів, склали 23,3 мільярда доларів [80]. Це спричиняє зміни у сільськогосподарському секторі та потребує проведення нових досліджень, щоб врахувати нові фактори, що підкреслює важливість даної теми в сучасних умовах.

Відповідно до офіційних даних Державної служби статистики [89], протягом 2000-2006 років відбулося значне зростання кількості сільськогосподарських кооперативів, завдяки активній державній політиці. Проте, після цього періоду не спостерігалось значних змін у кількості кооперативів (рис. 2.1). Починаючи з 2013 року й до сьогоднішнього часу, кількість сільськогосподарських виробничих кооперативів почала зменшуватись, тоді як кількість обслуговуючих кооперативів збільшувалась.

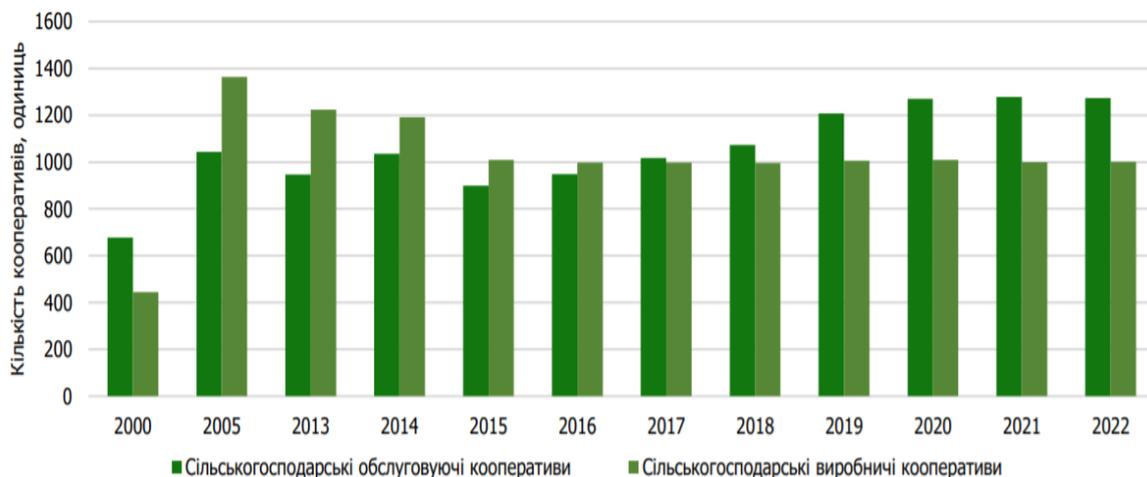


Рисунок 2.1 – Динаміка кількості сільськогосподарських кооперативів в Україні у 2000 - 2022 рр. [53].

Розглянемо розподіл сільськогосподарських кооперативів (виробничих та обслуговуючих) за областями України (табл..2.1).

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

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

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



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

У 2021 році основними складовими експорту продуктів харчування та сільськогосподарської продукції залишалися зернові культури, олія, насіння олійних культур, макухи і тверді відходи від вилучення рослинних жирів і олій. Серед головних країн-отримувачів української агропродовольчої продукції були: Китай, чия частка становила 15,5% у структурі експорту сільськогосподарської продукції та продовольчих товарів, Індія - 7,1%, Нідерланди - 6,4%, Єгипет - 5,8%, Туреччина - 5,3% [26].

Навіть у складних періодах, сільськогосподарський сектор економіки України продовжує виступати як ключовий мотор національної економіки і фундаментальна складова продовольчої безпеки. Навіть під час пандемії, спричиненої COVID-19, виробництво сільськогосподарської продукції у 2021 році зафіксовано позитивну тенденцію до зростання. За цей рік виробництво сільськогосподарської продукції в Україні збільшилося на 14,4% порівняно з попереднім роком. Зокрема, сільськогосподарські підприємства збільшили

виробництво на 19,2% протягом дванадцяти місяців, тоді як господарства населення зросли на 5,5%. Виробництво рослинницької продукції зросло на 19,9%, а продукції тваринництва зменшилось на 4,4%.

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

Таблиця 2.2 – Виробництво продукції рослинництва за категоріями товаровиробників

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

Для забезпечення підтримки агробізнесу, урядом було прийнято ряд заходів. Була здійснена мінімізація бюрократичних процедур для агробізнесу, дозволено використання сільськогосподарської техніки без необхідності реєстрації; спрощено процедуру імпорту посівних матеріалів [80]. Для

сприяння розвитку галузі, введено нульову ставку акцизного податку та знижено розмір ПДВ до 7% на пальне.

Крім того, урядом були запроваджені окремі державні програми, які передбачають доступні кредити зі ставкою відсотків 5-7-9%, грантову підтримку для переробних підприємств, розвиток садівництва та створення тепличних господарств. Для полегшення експорту уряд пропонує альтернативні логістичні мережі, щоб уникнути блокади портів. Також були введені податкові канікули, що передбачають зміни у сплаті за землю державної та комунальної форм власності під час дії воєнного стану [25].

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

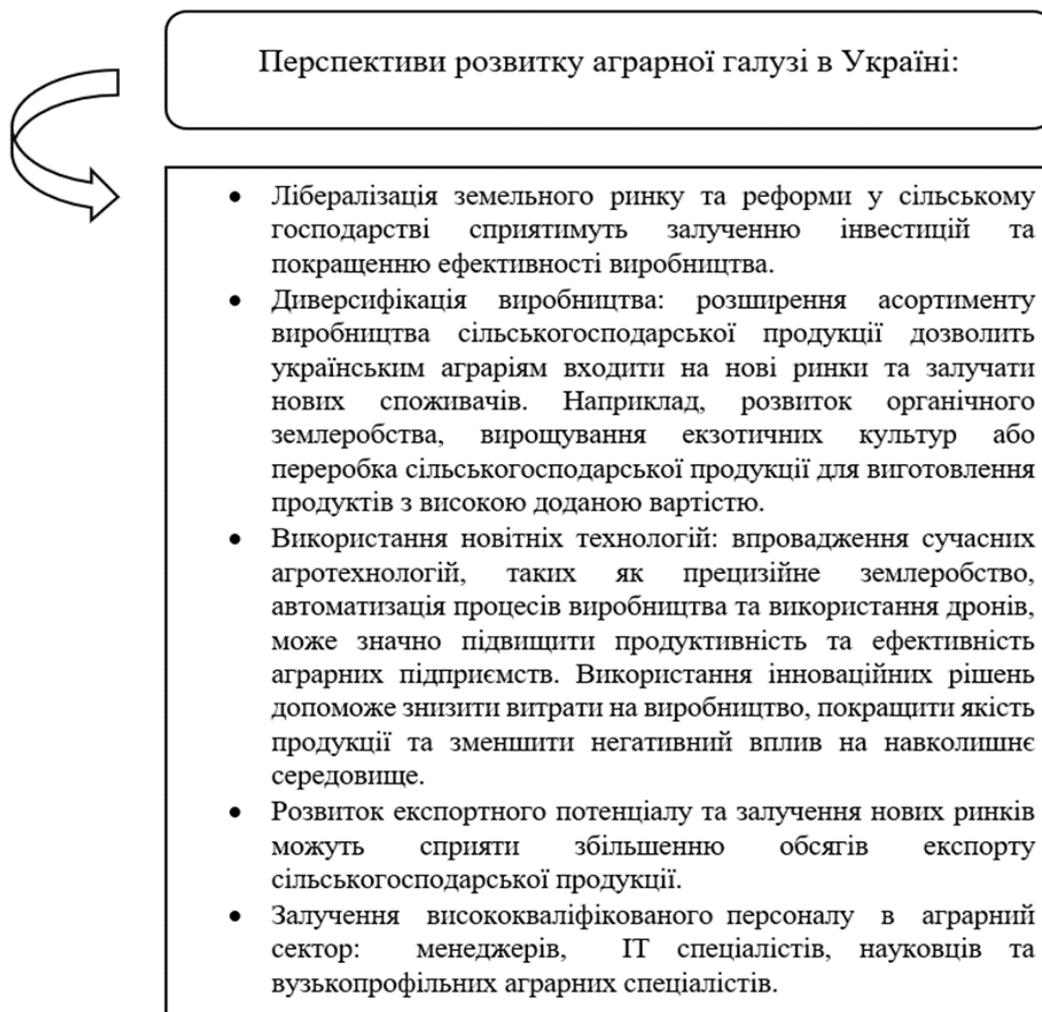


Рисунок 2.3 – Перспективи розвитку аграрної галузі в Україні

2.2. Організаційно-правові основи функціонування підприємства

Об'єктом дослідження в кваліфікаційній роботі бакалавра виступає фермерське господарство «Надія», яке є юридичною особою та має всі необхідні формальні ознаки. Паспорт ФГ «Надія» представлено у таблиці А.9.

Основною метою ФГ "Надія" є: отримання максимального прибутку від господарської діяльності (рис. 2.4).

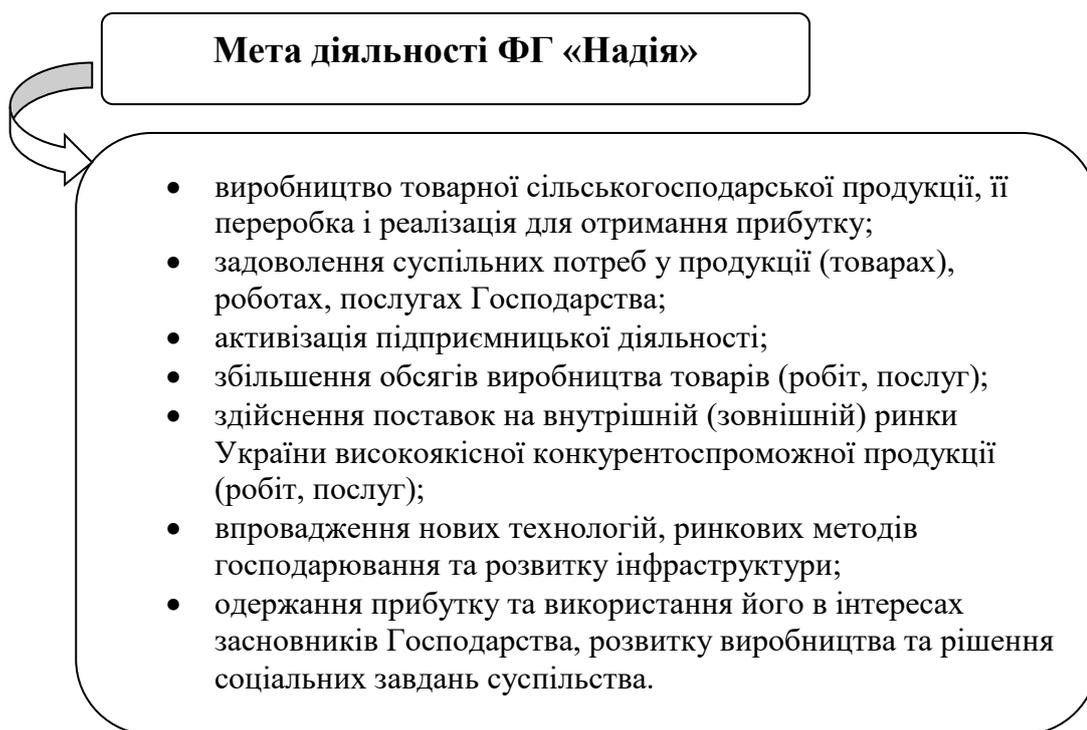


Рисунок 2.4 – Мета діяльності ФГ «Надія»

ФГ «Надія» керується в своїй діяльності Статутом, чинним законодавством України та внутрішніми нормативними документами. Господарство має повну господарську самостійність, самоокупність. господарство має право здійснювати зовнішньоекономічну діяльність у будь-якій сфері, що відповідно до Статуту пов'язано із предметом та метою його діяльності.

Аналіз обсягів реалізованої продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки у вартісних показниках представлено у таблиці А.10 (Додаток А).

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок про загальне падіння обсягів реалізації сільськогосподарської продукції у 2022 році.

Поясненням цього є повномасштабне вторгнення росії на територію України.

У 2021 році загальна динаміка позитивна.

У розрізі окремих видів діяльності падіння обсягів реалізації у вартісних показниках характерні для допоміжної діяльності у рослинництві (рис. 2.5). У 2022 році спад обсягів становив 657,70 тис.грн проти 2020 року, та 299,50 тис.грн – проти 2021 року.

По інших видах діяльності динаміка не стала. Так, по вирощуванню зернових культур у 2022 році маємо спад на суму 21345 тис.грн за три роки через суттєве зниження у 2022 році. У 2021 році Господарство мало збільшення обсягів за цим видом діяльності на 27091 тис.грн. У 2022 році через початок війни в Україні переважна кількість фермерських господарств через проблеми із паливом та ростом матеріальних витрат були змушені відмовитися від збору врожаю та залишили його у полях. В іншому випадку цей процес став би для них збитковим.

По діяльності вантажного автомобільного транспорту Господарство має збільшення обсягів реалізації у 2022 році на 975,4 тис.грн проти 2021 року та на 1287,30 тис. грн. – проти 2020 року.

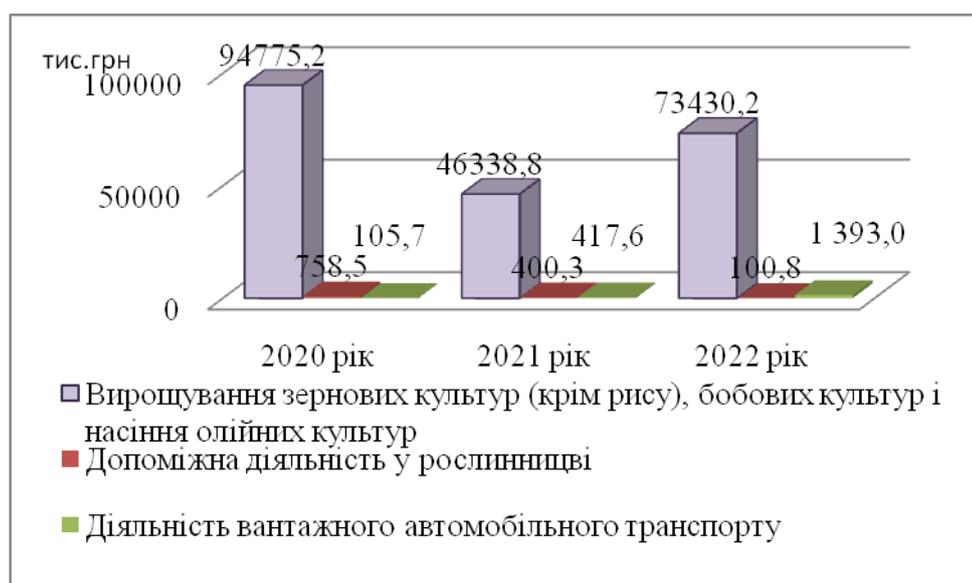


Рисунок 2.4 – Аналіз обсягу реалізованої продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки у вартісних показниках

Аналізуючи динаміку у структурі маємо інші зміни (рис. 2.5).



Рисунок 2.5 – Структура обсягів реалізованої продукції за видами діяльності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки у вартісних показниках

У 2021 році зростає частка таких видів діяльності як допоміжної діяльності у рослинництві та діяльності вантажного автомобільного транспорту.

У 2022 році маємо суттєве зниження частки допоміжної діяльності у рослинництві.

Аналіз обсягів реалізації продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки показав суттєвий вплив кризових явищ, пов'язаних із початком війни, на господарську діяльність підприємства.

Організаційна структура управління ФГ «Надія» представлена на рисунку 2.6.

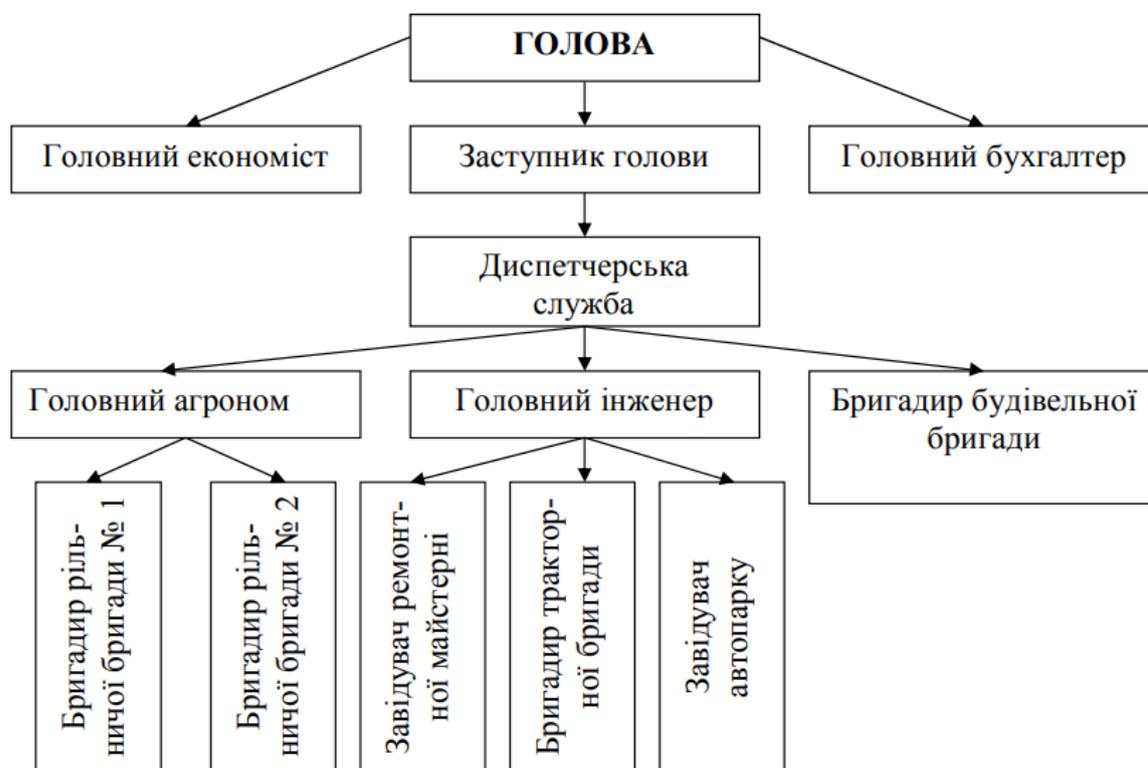


Рисунок 2.6 – Організаційна структура управління ФГ «Надія»

Власник ФГ «Надія» виконує обов'язки директора (голови) та представляє інтереси підприємства. Управління фермерським господарством здійснюється шляхом укладення договорів з іншими сторонами щодо виробничих та економічних питань. Голова господарства відповідає за управління та представлення інтересів підприємства перед різними сторонами, включаючи державні органи, інші підприємства, установи та громадян. Він

укладає договори та здійснює інші правоважні дії від імені Господарства в рамках чинного законодавства, з можливістю делегування своїх повноважень.

Крім нього, в господарстві працюють посадові особи, які забезпечують управління на стратегічному та операційному рівнях. Зокрема, головний бухгалтер відповідає за фінансовий контроль, головний економіст - за планово-економічну діяльність, а головний агроном - за агротехнічні процеси. Головний інженер забезпечує технічну підтримку господарства.

2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності фермерського господарства

Розрахунок основних економічних та фінансових показників діяльності ФГ «Надія» здійснено на основі фінансової та статистичної звітності за 2020-2022 роки (табл.А.11 Додатку А).

У 2022 році на ФГ «Надія» середня вартість сукупного капіталу становила 149112,20 тис.грн, що більше на 43,16% ніж у 2020 році та на 18,83% – ніж у 2021 році (рис. 2.7).

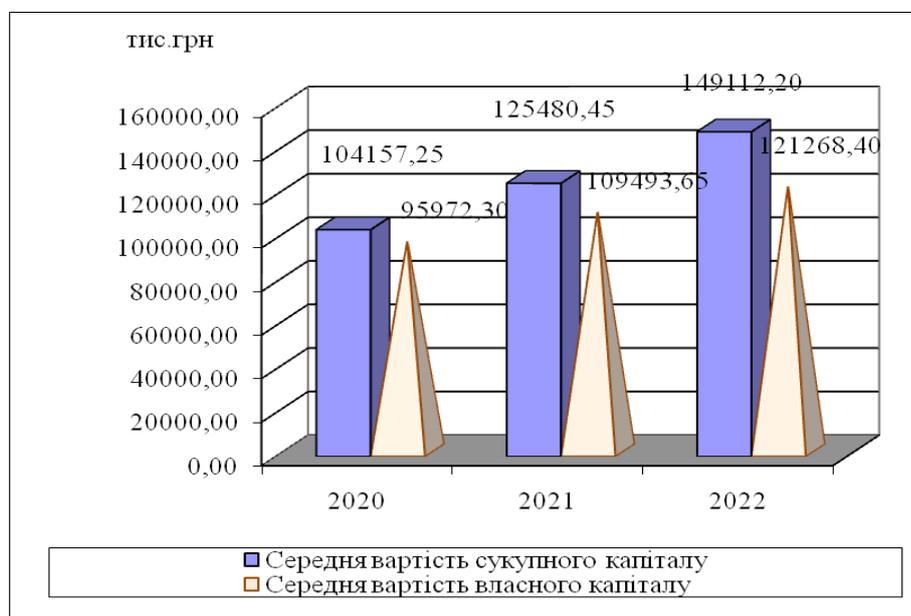


Рисунок 2.7 – Динаміка власного та сукупного капіталу ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Середня вартість основних засобів у 2022 році зросла на 43,42%

порівняно із 2020 роком та становила 89803,40 тис.грн (рис. 2.8).

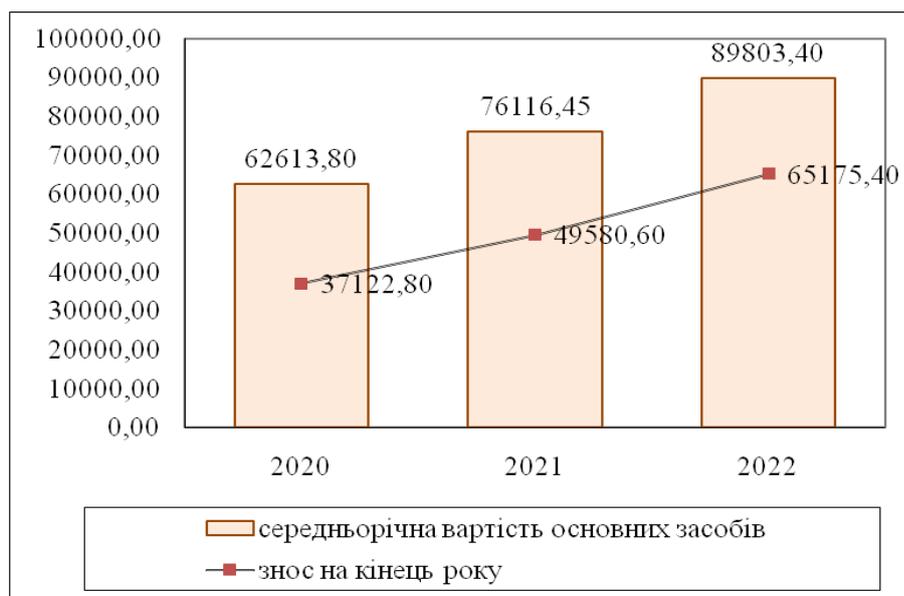


Рисунок 2.8 – Динаміка середньорічної вартості основних засобів ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

ФГ «Надія» у 2022 році мало нематеріальних активів середньою вартістю 14765,80 тис.грн. Протягом 2020-2022 років маємо зростання на 8,83% (рис. 9).

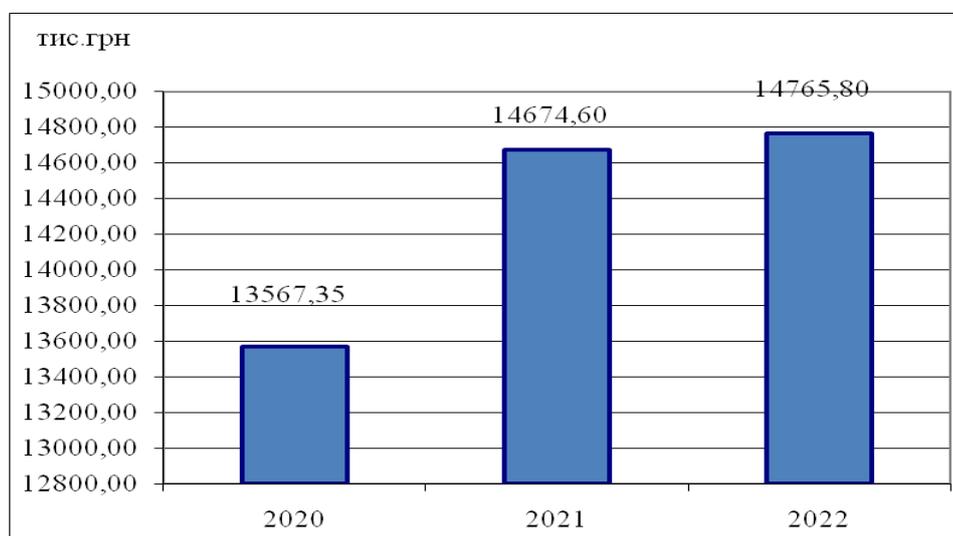


Рисунок 2.9 – Динаміка нематеріальних активів ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Дебіторська заборгованість у 2022 році зменшилась на 50,94% порівняно

з 2020 роком (рис. 2.10). Динаміка позитивна для підприємства.

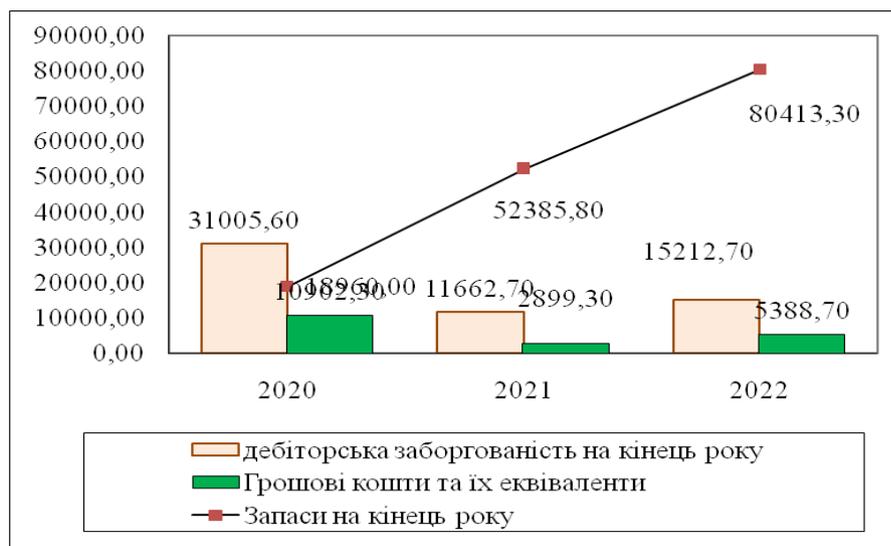


Рисунок 2.10 – Динаміка оборотних активів ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Сума грошових коштів та їх еквівалентів протягом трьох років зменшилась на 50,57% за рахунок різкого зменшення у 2021 році. Їх розмір впливає на ліквідність підприємства, та сприяє стійкості фінансового стану.

Запаси необхідні ФГ «Надія» для забезпечення безперервності виробничого процесу. У 2022 році відмічається зростання маси запасів на кінець року у 3,24 рази. проти 2020 року.

Динаміку середніх залишків оборотних коштів на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки представлено на рисунку 2.11. Маємо поступове зростання.

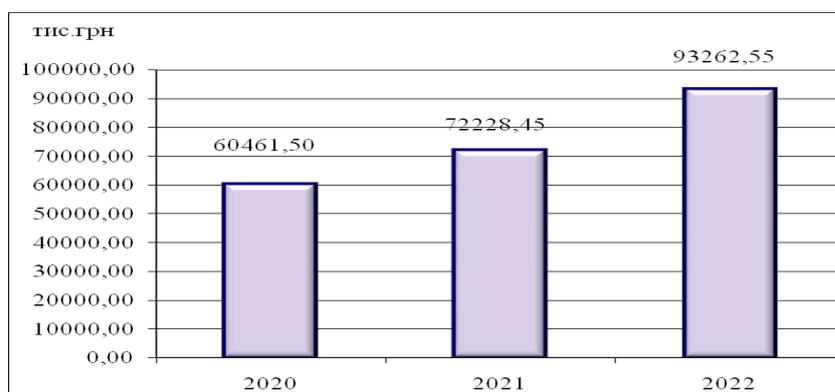


Рисунок 2.11 – Динаміка середніх залишків оборотних коштів ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки знижується. Так, у 2021 році спостерігається суттєве зниження даного

показника, а вже у 2022 році – зростання на 58,47% проти попереднього періоду (рис. 2.12). В цілому за три роки маємо зниження розміру чистого доходу на 21,86%.

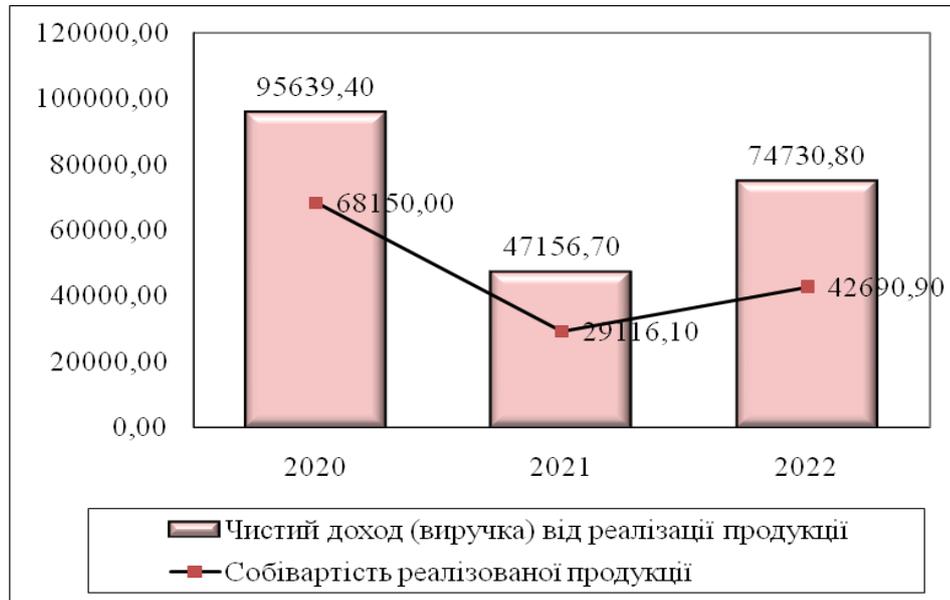


Рисунок 2.12 – Динаміка економічних показників діяльності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Собівартість реалізованої продукції має таку ж динаміку протягом всього періоду. Метою господарської діяльності ФГ «Надія» є отримання прибутку. Підприємство протягом 2020-2022 років прибуткове (рис. 2.13).

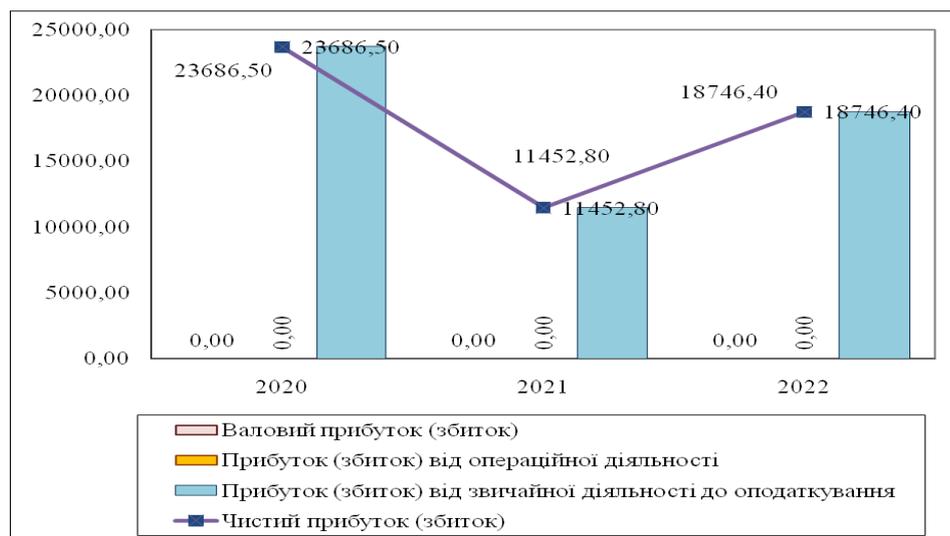


Рисунок 2.13 – Динаміка прибутку ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Показник фондівдачі на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки знижується, що свідчить про зниження ефективності використання основних засобів у 2021-

2022 роках проти 2020 року (рис. 2.14).

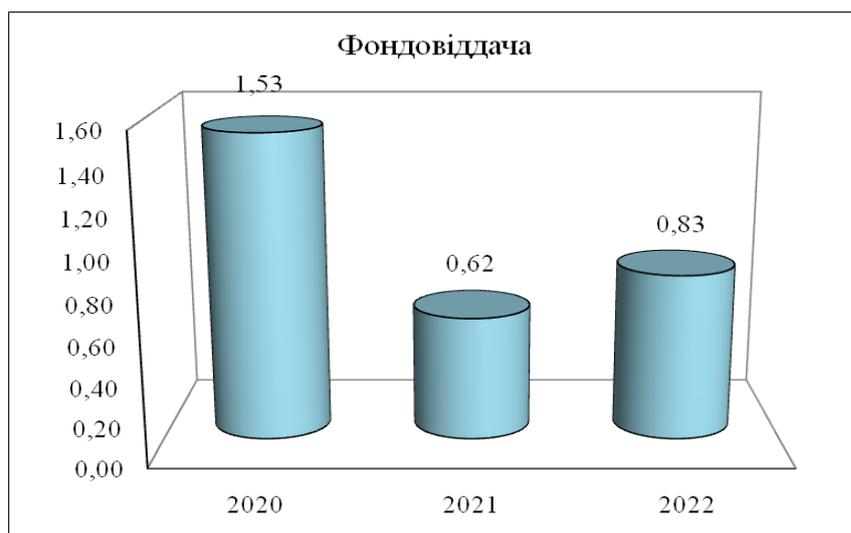


Рисунок 2.14 – Динаміка фондовіддачі за 2020-2022 роки

Коефіцієнт обіговості оборотних засобів протягом трьох років знижується на 49,34%, переважно через зниження у 2021 році (рис. 2.15).

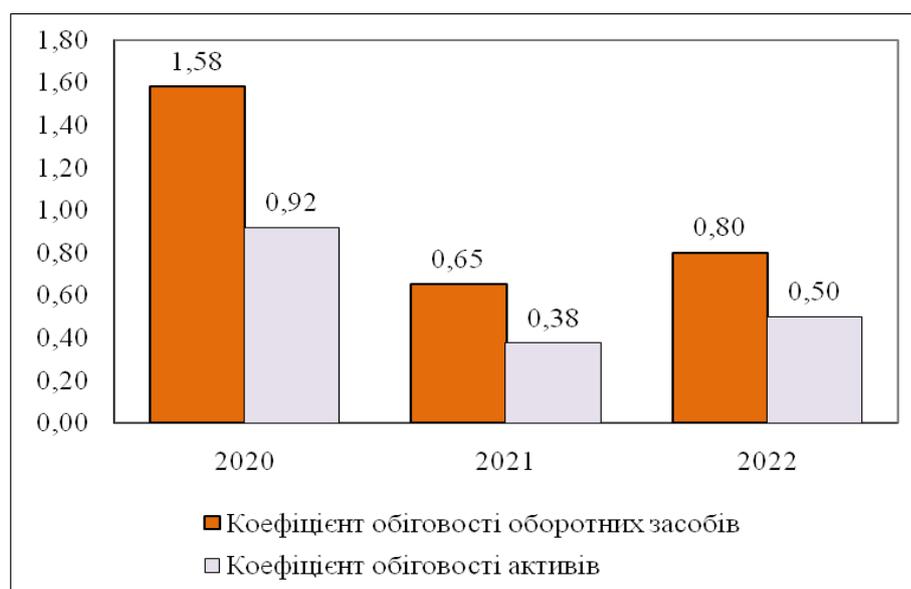


Рисунок 2.15 – Динаміка обіговості оборотних засобів та активів ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Така динаміка є негативною у порівнянні із 2020 роком, так як підприємству необхідно більше фінансових ресурсів для здійснення своєї діяльності.

Показники рентабельності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки мають різну

динаміку (рис. 2.16).

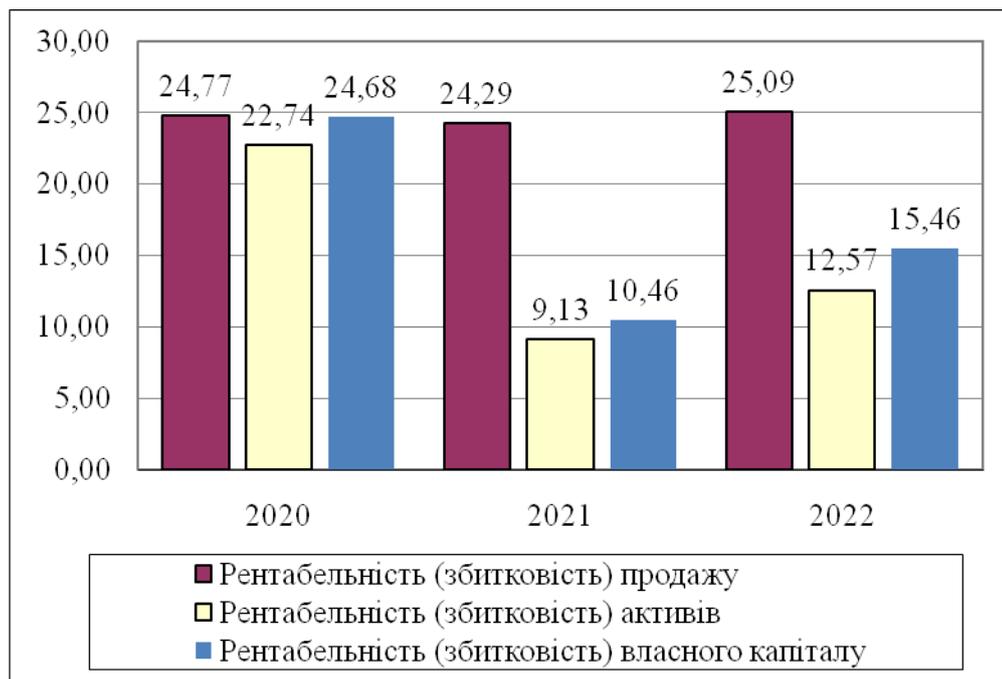


Рисунок 2.16 – Динаміка рентабельності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Так, позитивним зростанням, хоча і не суттєвим, стало збільшення рівня рентабельності продажу за три роки з 25,09% до 24,77%. показники рентабельності активів та власного капіталу мають спад у 2021 році та підвищення – у 2022 році. Загалом маємо зниження цих показників у 2022 році проти 2020 року.

2.4. Стан охорони праці на підприємстві

Ведення виробництва у сфері аграрній на великих сільськогосподарських підприємствах та малих фермерських господарствах суттєво відрізняється. Це пов'язано з відносно невеликим розміром оброблюваної землі та невеликою кількістю працівників. Проте в нашому регіоні такі господарства становлять значну частину всіх сільськогосподарських підприємств.

У невеликих господарствах, оснащених мінімально необхідною сільськогосподарською технікою та обладнанням, працівники виконують весь

спектр технічних сільськогосподарських робіт, таких як оранка, посів, догляд за посівами, внесення пестицидів та обприскування, збирання врожаю, вантажно-розвантажувальні роботи, підготовка та зберігання кормів. Залежно від виробничих потреб, працівник може поєднувати кілька професій або спеціалізацій, наприклад, механік, машиніст, зварювальник тощо.

Характер робіт в сільському господарстві сезонний. У зв'язку з чим керівництво мінімізують витрати на охорону праці. В аграрному секторі працівники мають багато ризиків бути травмованими або мати якісь захворювання.

Власники аграрних підприємств повинні нести відповідальність за безпеку своїх працівників.

Робота сільськогосподарських підприємств та фермерських господарств має ґрунтуватися на відповідності Кодексу законів про працю України, Господарському кодексу України, а також Законам України, таким як «Про охорону праці», «Про фермерське господарство», «Про пестициди і агрохімікати», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», і іншим чинним нормативно-правовим актам.

Ці законодавчі акти спрямовані на збереження життя, здоров'я та працездатності працівників під час їх трудової діяльності в аграрному секторі.

Одним із основних нормативно-правових актів, що безпосередньо регулюють організацію техніки безпеки та охорону праці в аграрних господарствах, є Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240 (далі – Правила).

Відповідно до цих Правил систему організації охорони праці аграріїв слід розділити на декілька складових (рис. 2.17).

Складові системи організації охорони праці на ФГ «Надія»

- вимоги безпеки до виробничого обладнання та організації робочих місць;
- безпека праці під час експлуатації сільськогосподарської техніки;
- поводження з мінеральними добривами та пестицидами, їх зберігання та використання;
- вимоги безпеки під час обробітку ґрунту, сівби й догляду за посівами під час збирання та зберігання продукції рослинництва;
- безпека праці під час збирання та заготівлі соломи, сіна, сінажу й силосу;
- вимоги безпеки під час одержання продукції тваринництва, правила поводження з тваринами;
- пожежна безпека та робота з електроприладами

Рисунок 2.17 – Складові системи організації охорони праці на ФГ «Надія»

Документи з охорони праці, які мають бути на ФГ «Надія», у такому складі (рис. 2.18).

При використанні найманої праці роботодавець зобов'язаний забезпечити своїх працівників безпечними та нешкідливими умовами праці, як це передбачено в трудовому договорі.

Документи з охорони праці, які мають бути на ФГ «Надія»

- накази, положення, переліки та інші акти з охорони праці, що діють у межах господарства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці;
- посадові інструкції, інструкції з охорони праці за професіями та видами робіт, правила внутрішнього трудового розпорядку;
- порядок і графік проведення навчань та перевірки знань з питань охорони праці працівників та спеціалістів.

Рисунок 2.18 – Документи з охорони праці, які мають бути на ФГ «Надія»

Протягом розглянутого періоду 2020-2022 роки на ФГ «Надія» не було зафіксовано випадків виробничого травматизму та професійної захворюваності.

У випадку їх виявлення роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

Залежно від особливостей виробничого процесу, окрім загальних вимог пожежної безпеки, вживаються спеціальні протипожежні заходи для окремих видів виробництва, технологічних процесів та промислових об'єктів. З метою запобігання пожежам на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки розробляються заходи, спрямовані на попередження пожеж, перекриття шляхів поширення вогню, забезпечення швидкої та безпечної евакуації людей та майна з приміщення.

ФГ «Надія» є аграрним підприємством, умови праці характеризуються деякими специфічними ризиками, притаманними роботі у сільському господарстві, наприклад:

- ризики, пов'язані з використанням сільськогосподарської техніки: робота з тракторами, комбайнами та іншою великогабаритною технікою несе ризики отримання травм, втрати контролю над машинами та перевантаженням;

- ризики, пов'язані з використанням хімічних речовин: використання пестицидів, добрив та інших хімікатів є потенційним джерелом отруєнь, ушкоджень дихальної та шкірної систем, а також може мати серйозні довготривалі наслідки;

- ризики, пов'язані з тваринництвом: робота з великою рогатою худобою та іншими тваринами створює ризики випадкових зіткнень, укусів, захворювань шкірних покривів та інших подібних травм.

Кількість працівників у складі служби охорони праці визначається двома факторами:

- загальною кількістю працюючих на підприємстві;

- рівнем небезпеки та шкідливості виробництва.

На ФГ «Надія» середньооблікова чисельність працівників становить 36

осіб, то відповідно до Положення служба охорони праці не створюється.

Отже, проведений аналіз стану охорони праці на ФГ «Надія» дозволяє зробити висновки, що протягом трьох звітних років не було виявлено жодного випадку травмування працівника.

Висновок до розділу 2.

Другий розділ кваліфікаційної роботи бакалавра був присвячений організаційно-економічній характеристиці господарської діяльності ФГ «Надія».

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок про загальне падіння обсягів реалізації сільськогосподарської продукції у 2022 році. Поясненням цього є повномасштабне вторгнення росії на територію України. У 2021 році загальна динаміка позитивна. У розрізі окремих видів діяльності падіння обсягів реалізації у вартісних показниках характерні для допоміжної діяльності у рослинництві. По інших видах діяльності динаміка не стала. Аналізуючи динаміку у структурі маємо інші зміни. У 2021 році зростає частка таких видів діяльності як допоміжної діяльності у рослинництві та діяльності вантажного автомобільного транспорту. У 2022 році маємо суттєве зниження частки допоміжної діяльності у рослинництві. Аналіз обсягів реалізації продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки показав суттєвий вплив кризових явищ, пов'язаних із початком війни, на господарську діяльність підприємства.

У 2022 році на ФГ «Надія» середня вартість сукупного капіталу становила 149112,20 тис.грн, що більше на 43,16% ніж у 2020 році та на 18,83% – ніж у 2021 році. Середня вартість основних засобів у 2022 році зросла на 43,42% порівняно із 2020 роком та становила 89803,40 тис.грн

ФГ «Надія» у 2022 році мало нематеріальних активів середньою вартістю 14765,80 тис.грн. Протягом 2020-2022 років маємо зростання на 8,83%. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки знижується. Собівартість реалізованої продукції має таку ж динаміку протягом всього періоду. Метою господарської діяльності ФГ «Надія» є отримання прибутку. Підприємство протягом 2020-2022 років прибуткова. Показники

рентабельності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки мають різну динаміку. Так, позитивним зростанням, хоча і не суттєвим, стало збільшення рівня рентабельності продажу за три роки з 25,09% до 24,77%. Показники рентабельності активів та власного капіталу мають спад у 2021 році та підвищення – у 2022 році. Загалом маємо зниження цих показників у 2022 році проти 2020 року.

Проведений аналіз стану охорони праці на ФГ «Надія» дозволяє зробити висновки, що на ФГ «Надія» дозволяє зробити висновки, що протягом трьох звітних років не було виявлено жодного випадку травмування працівника.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ЗАХОДІВ З ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ФГ «НАДІЯ»

3.1. Аналіз показників економічного розвитку фермерського господарства

Під час оцінювання діяльності підприємства основну увагу варто звернути на показники економічного і соціального розвитку. Частина показників була визначена у розділі 2 даної кваліфікаційної роботи. Вони характеризували економічні та фінансові результати діяльності фермерського господарства.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок про загальне падіння обсягів реалізації сільськогосподарської продукції у 2022 році. Поясненням цього є повномасштабне вторгнення росії на територію України. У 2021 році загальна динаміка позитивна. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки знижується. Собівартість реалізованої продукції має таку ж динаміку протягом всього періоду. Підприємство протягом 2020-2022 років прибуткове. Показники рентабельності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки мають різну динаміку. Загалом відмічається зниження цих показників у 2022 році проти 2020 року, крім рентабельності продажу.

Щодо показників ефективності використанні ресурсів, то можна відмітити зниження їх рівня. Відмічається спад рівня фондівіддачі та коефіцієнта оборотності оборотних засобів.

Отже за період 2020-2022 роки економічні та фінансові показники на ФГ «Надія» погіршилися.

Проаналізуємо ліквідність балансу Фермерського господарства «Надія» за 2020-2022 роки (табл.А.12 Додатку А).

Баланс вважається абсолютно ліквідним, якщо виконуються наступні умови:

$$A1 \geq П1,$$

$$A2 \geq П2,$$

$$A3 \geq П3,$$

$$A4 \leq П4.$$

Порівняння активів (А3), що повільно реалізуються з довгостроковими пасивами (П3) відображає перспективну ліквідність – прогноз платоспроможності на основі порівняння майбутніх надходжень і платежів.

Баланс ліквідності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки свідчить про те, що умова абсолютної ліквідності виконується лише у 2020 році, баланс був ліквідним. Вже у 2021-2022 роках виконуються лише наступні умови: $A3 \geq П3$, $A4 \leq П4$, що свідчить про порушення фінансової стійкості досліджуваного підприємства та мінімальну умову фінансової стійкості.

До показників економічного розвитку відносяться і ті, що характеризують фінансовий стан підприємства (табл.А.13 Додатку А).

Сума власних обігових коштів – цей показник вказує на ту частину оборотних активів суб'єкта господарювання, що може фінансувати за рахунок своїх фінансових ресурсів. Відповідно позитивним є наявність на підприємстві суми власних обігових коштів у додатному розмірі.

За 2020-2022 роки маємо не сталу динаміку цього показника. В цілому значення показника підвищилося, що вважається позитивним (рис. 3.1).

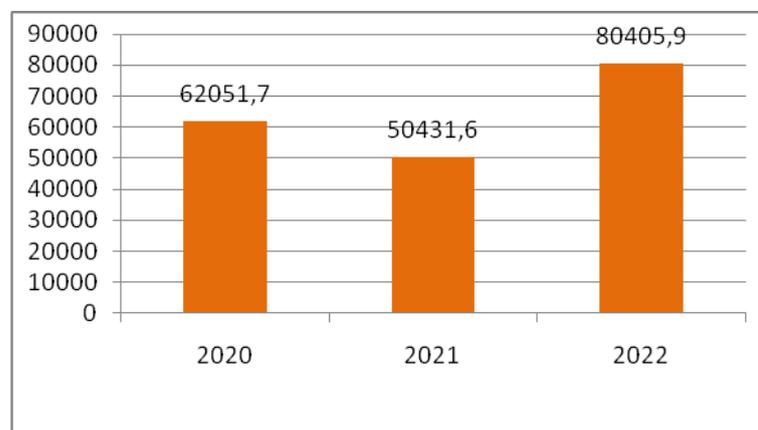


Рисунок 3.1 – Сума власних обігових коштів ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами говорить про здатність підприємства фінансувати оборотні активи за рахунок власних коштів. Нормативним значенням є 0,1 та вище. У випадку нижчого значення необхідно залучати додаткові кошти для покриття розривів у платіжному календарі. На ФГ «Надія» коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами має нормативне значення протягом 2020-2022 років (рис. 3.2).

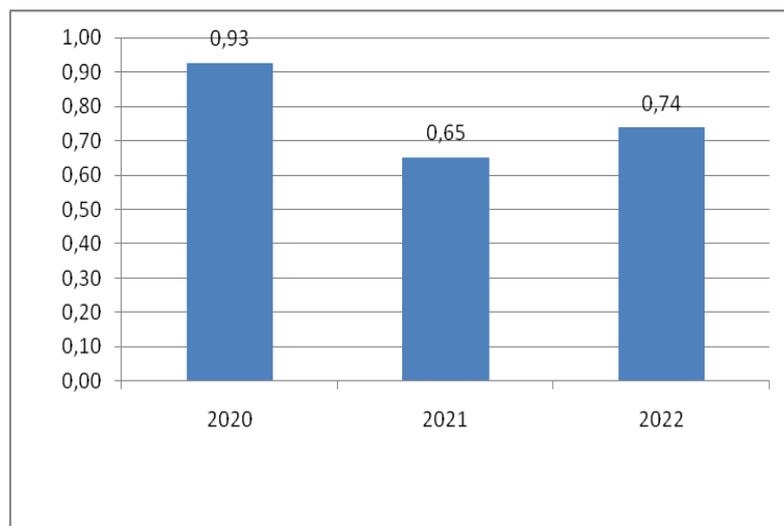


Рисунок 3.2 – Динаміка коефіцієнту забезпечення оборотних активів власними коштами на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Маневреність робочого капіталу – цей показник вказує на частину запасів підприємства, що фінансуються за рахунок власних обігових коштів. Здатність покривати обсяг запасів за рахунок власних коштів свідчить про хороші перспективи розвитку підприємства, низьку потребу у додатковому залученні позикових коштів та потенційно низький обсяг фінансових витрат.

Позитивним є зменшення значення показника. На ФГ «Надія» даний показник зростає суттєво у 2021 році (рис. 3.3).

Маневреність власних обігових коштів вказує, яка частина власних обігових коштів перебуває у грошовій формі. Високе значення показника свідчить про здатність швидко відповідати за своїми короткостроковими зобов'язаннями за рахунок власного капіталу.

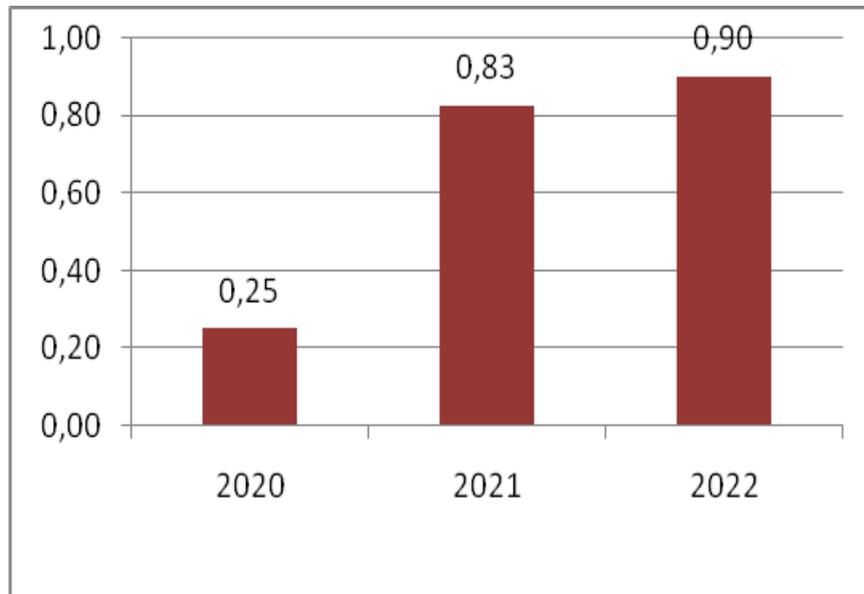


Рисунок 3.3 – Динаміка маневреності робочого капіталу на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

На ФГ «Надія» даний показник знижується суттєво у 2021 році, що свідчить про часткову втрату здатності господарства швидко відповідати власним капіталом за своїми короткостроковими зобов'язаннями (рис. 3.4)

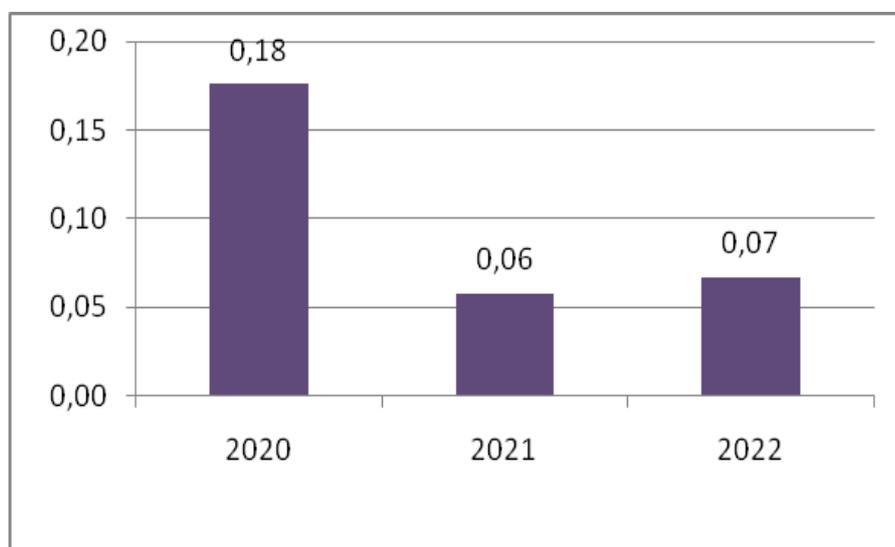


Рисунок 3.4 – Динаміка маневреності власних обігових коштів на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт забезпечення власними обіговими коштами запасів свідчить про рівень фінансування запасів за рахунок довгострокових джерел

фінансових ресурсів. Позитивною динамікою є збільшення показника. На ФГ «Надія» даний показник знижується суттєво у 2021 році (рис. 3.5).

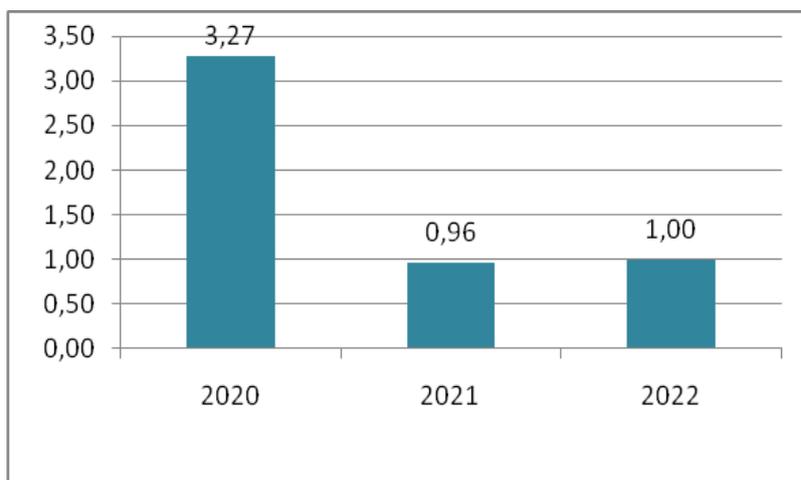


Рисунок 3.5 – Динаміка коефіцієнту забезпечення власними обіговими коштами запасів на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт покриття запасів вказує на скільки запаси забезпечені нормативними джерелами фінансування запасів. Позитивною динамікою є підвищення значення цього коефіцієнту. За 2020-2022 роки на ФГ «Надія» маємо негативну динаміку даного показника (рис. 3.6).

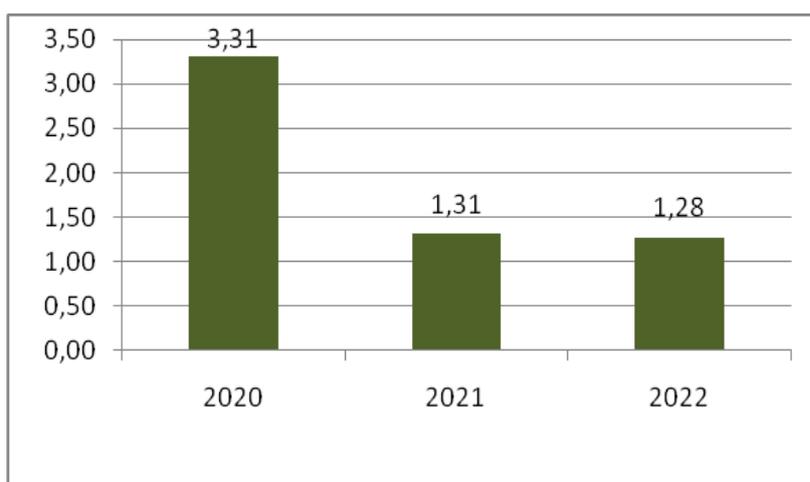


Рисунок 3.6 – Динаміка коефіцієнту покриття запасів на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт економічної незалежності (автономії) вказує, яку частину активів підприємство здатне профінансувати за рахунок власного капіталу.

Нормативним значенням показника є $\geq 0,5$. Нижче значення свідчить про високий рівень фінансових ризиків, а вище може означати не повне використання потенціалу (у випадку додатного показника ефективну фінансового левериджу).

На ФГ «Надія» за 2020-2022 роки даний показник вище граничного значення, що свідчить про повну економічну незалежність та повне використання потенціалу, але динаміка у 2021 році негативна (рис. 3.7). Коефіцієнт фінансової залежності відповідно зростає.

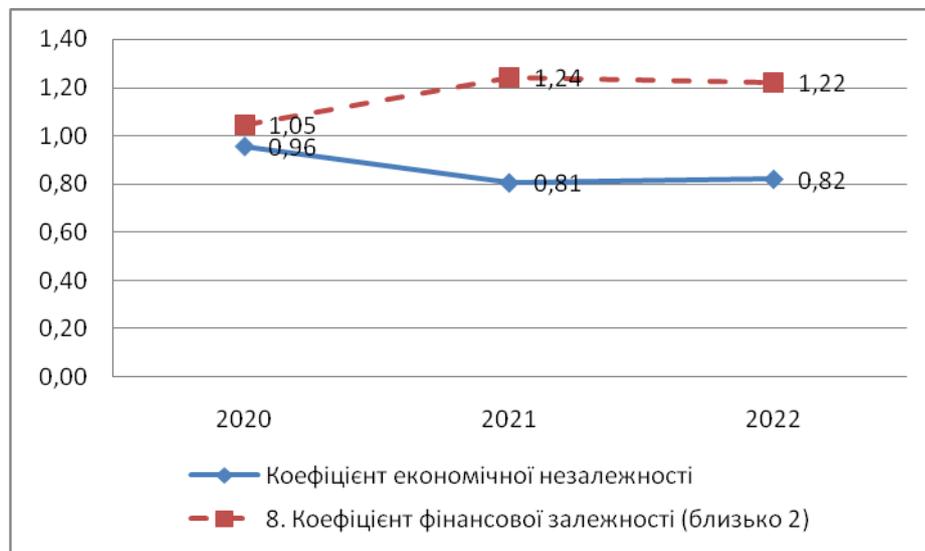


Рисунок 3.7 – Динаміка коефіцієнту економічної незалежності та фінансової залежності на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт маневреності власного капіталу дозволяє визначити частку власного капіталу, що спрямована на фінансування оборотних активів. Додатне значення свідчить про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних активів та частини оборотних.

Позитивною динамікою є збільшення показника, а нормативним значенням – 0,5 та вище.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу означає співвідношення власних обігових коштів до власного капіталу. У 2021 році дане співвідношення було нижче нормативного значення (рис. 3.8).

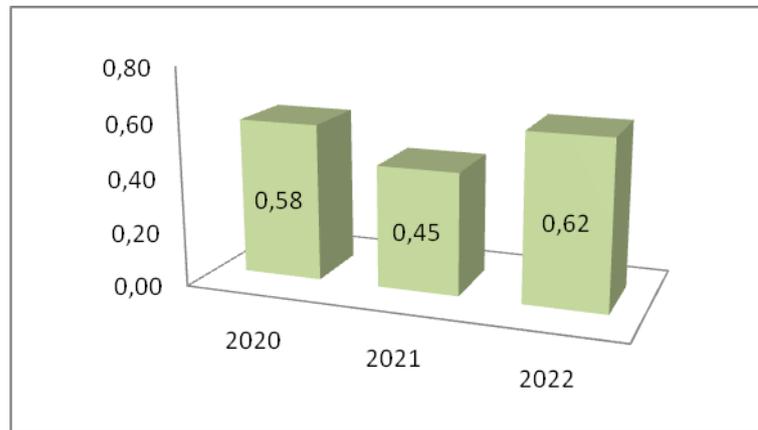


Рисунок 3.8 – Динаміка коефіцієнту маневреності власного капіталу на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу є протилежним до коефіцієнту автономії та дозволяє визначити частку активів підприємства, що фінансуються за рахунок довгострокових та короткострокових позикових ресурсів. Нормативним значенням відповідно є $<0,5$.

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки показує, що відношення позикового капіталу до суми пасиву на господарстві оптимальне (рис. 3.9).

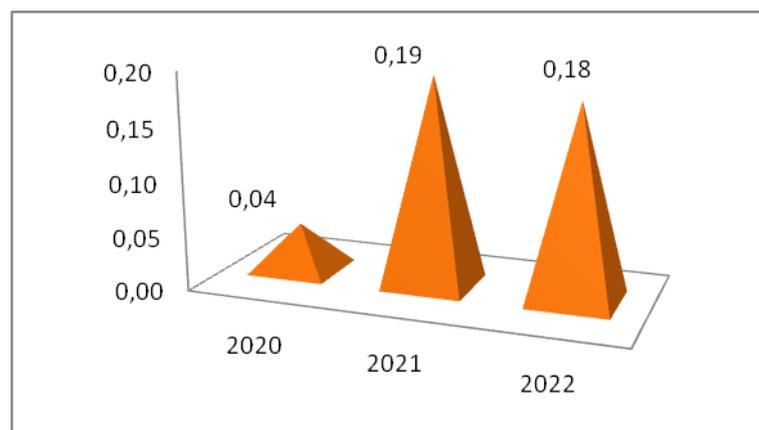


Рисунок 3.9 – Динаміка коефіцієнту концентрації позикового капіталу на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Показник фінансової стабільності – свідчить про співвідношення власних та позикових коштів, а нормативним значенням є одиниця або більше. Протягом 2020-2022 років значення даного показника більше одиниці. У 2020

році воно перевищує нормативне у 20 разів, що свідчить про високий рівень фінансової стабільності (рис. 3.10).

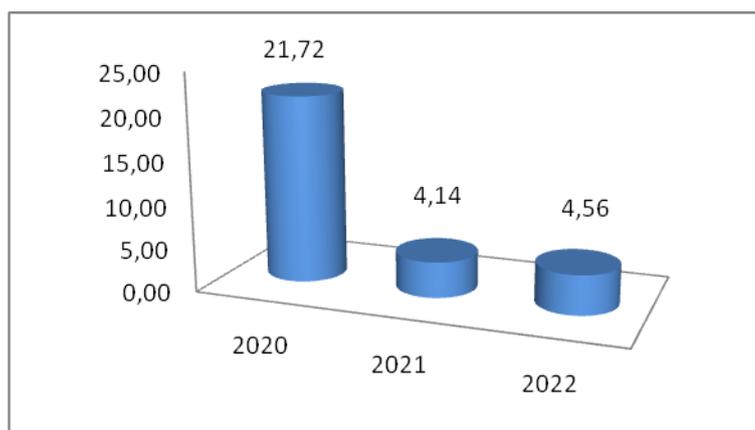


Рисунок 3.10 – Динаміка коефіцієнту фінансової стабільності на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

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

Високе значення показника свідчить про низький рівень ризику втрати платоспроможності та хороші перспективи функціонування підприємства. Зокрема банкрутство у поточному році суб'єкту господарювання не загрожує. Нормативним є значення 0,7-0,9. На ФГ «Надія» за 2020-2022 роки даний коефіцієнт знаходиться в межах 0,96-0,81, що свідчить про фінансову стійкість підприємства (рис. 3.11).

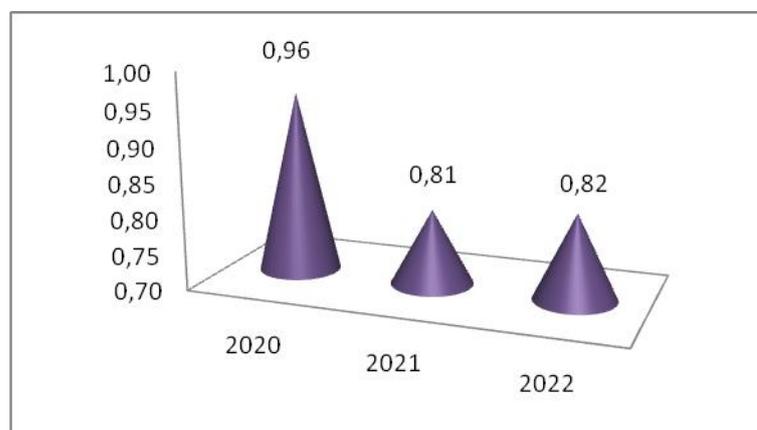


Рисунок 3.11 – Динаміка коефіцієнту фінансової стійкості на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

У таблиці А.14 (Додаток А) представлено аналіз узагальнюючих показників фінансової стійкості ФГ «Надія» за 2020-2022 роки.

При оцінці фінансового стану необхідно враховувати:

а) якщо значення $E1, E2, E3 > 0$, то підприємство має абсолютну фінансову стійкість;

б) якщо значення $E1 < 0$, а $E2, E3 > 0$, то воно має нормальну фінансову стійкість;

в) якщо значення $E1, E2 < 0$, а $E3 > 0$, то підприємство характеризується нестійким фінансовим станом;

г) якщо значення $E1, E2, E3 < 0$, то воно має кризове фінансове положення.

Аналізуючи у таблиці 3.3 показники фінансової стійкості ФГ «Надія» за 2020-2022 роки, можемо зробити висновок, що господарство у 2020 році мало абсолютну фінансову стійкість. Вже у 2021-2022 роках підприємство мало нестійкий фінансовий стан.

Аналіз платоспроможності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки наведемо у таблиці А.15 (Додаток А).

Показники платоспроможності застосовуються для оцінки здатності підприємства виконувати свої поточні зобов'язання. Вони дають уявлення про платоспроможність підприємства на даний момент та у випадку надзвичайних подій.

Загальну оцінку платоспроможності дає **коефіцієнт покриття**, що також називають коефіцієнтом поточної ліквідності. Він показує, якою мірою поточні зобов'язання забезпечуються поточними активами, тобто скільки грошових одиниць поточних активів припадає на 1 грошову одиницю поточних зобов'язань. Установлений норматив цього показника > 1 .

На ФГ «Надія» за 2020-2022 роки значення даного показника перевищувало норму у 2020 році у 13 разів, у 2021 році – 2,8 разів, у 2022 році – 3,8 разів. Отже, можна зробити висновок, що фермерське господарство мало значні оборотні кошти, які сформовані за рахунок власних джерел. Причому у 2021 році відбулося суттєве скорочення даного показника (рис. 3.12).

З позиції кредиторів підприємства такий варіант формування оборотних коштів є найбільш прийнятним. Проте, з погляду менеджера, значне накопичення запасів на підприємстві, відвернення грошей у дебіторську заборгованість може пояснюватись незадовільним управлінням активами. Скорочення величини коефіцієнта покриття може статися під впливом двох факторів: збільшення поточних активів і значного зростання короткострокових зобов'язань.



Рисунок 3.12 – Динаміка показників платоспроможності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт швидкої ліквідності є проміжним коефіцієнтом покриття і показує, яка частина поточних активів за мінусом запасів покривається поточними зобов'язаннями. «Розумним» коефіцієнтом швидкої ліквідності є співвідношення 1:1. Практично багато підприємств мають нижчий коефіцієнт швидкої ліквідності (наприклад, 0,5:1). Даний показник протягом трьох років знаходився в межах 8,502-0,538. У 2021 році відбулося суттєве його зниження до рівня 0,538 (рис. 3.12).

Коефіцієнт абсолютної ліквідності є найбільш жорстким критерієм платоспроможності та показує, яку частину короткострокової заборгованості підприємство може погасити найближчим часом. Цей коефіцієнт показує, яку частину короткострокових позикових зобов'язань можна за необхідності

погасити негайно. Теоретично достатнім значенням для коефіцієнта абсолютної ліквідності є співвідношення 0,2:1. На практиці фактичні середні значення коефіцієнтів ліквідності бувають значно нижчими, але це ще не дає підстави стверджувати про неможливість підприємства негайно погасити свої борги, бо малоймовірно, щоб усі кредитори підприємства одночасно пред'явили йому свої боргові вимоги.

На ФГ «Надія» протягом 2020-2022 років коефіцієнт мав значення більше, ніж нормативне лише у 2020 році, та близьке – у 2022 році. У 2021 році ситуація погіршилася спадом його значення до рівня 0,1072, що свідчить про зниження платоспроможності.

Отже, проведений фінансовий стан ФГ «Надія» за 2020-2022 роки показав погіршення показників, що характеризують фінансовий стан підприємства у 2021 році. Наприкінці періоду, що аналізувався, а саме у 2022 році, господарство має:

- неліквідний баланс;
- нестійкий фінансовий стан;
- достатній рівень платоспроможності.

Таким чином, у відповідності до проведених розрахунків основних показників, що характеризують економічний розвиток ФГ «Надія» за 2020-2022 роки, можна стверджувати, що в цілому підприємство мало його спад, але 2022 рік показав вже позитивну динаміку.

3.2. Аналіз показників соціального розвитку підприємства

У першому розділі даної роботи було наведено комплекс соціально орієнтованих показників для аналізу цього соціального розвитку.

Проведемо аналіз показників соціального розвитку ФГ «Надія» за 2020-2022 роки по основним напрямкам.

1. Персонал.

Аналізуючи структуру персоналу за статевою ознакою видно, що на ФГ «Надія» в структурі персоналу переважають чоловіки (72,41-76,47%) (рис. 3.13).

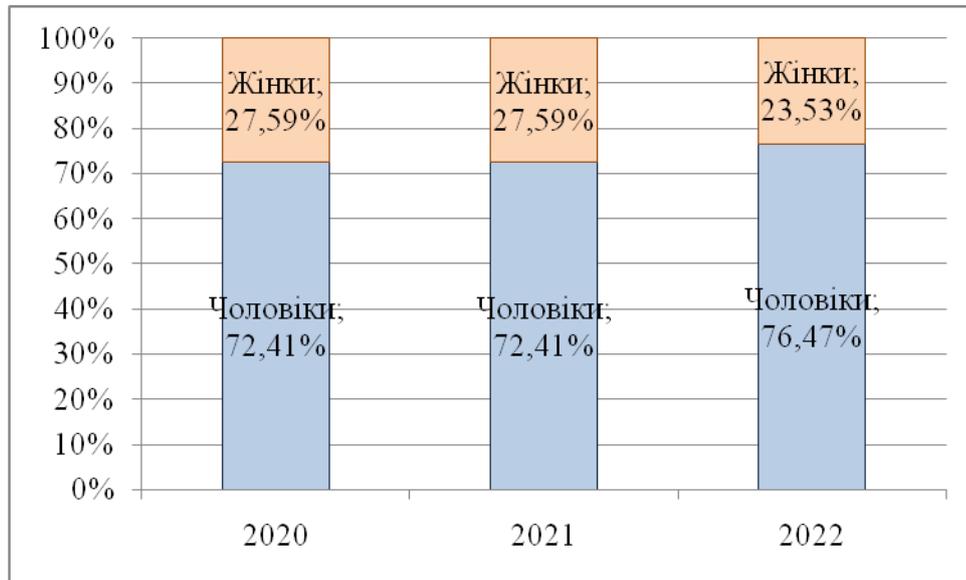
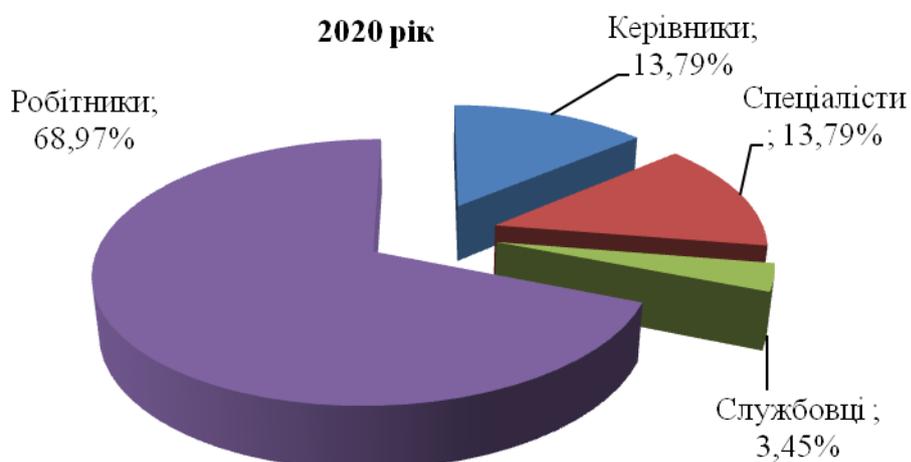


Рисунок 3.13 – Структура персоналу за статевою ознакою на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

Аналіз структури за категоріями показав, що найменшу питому вагу у складі персоналу мають службовці, у 2020-2022 роках їх кількість складала 3,45%-5,88%, найбільшу – робітники (68,97% - 70,59%). Питома вага керівників становить 13,79%-11,76%, а спеціалістів – 13,79%-11,76% також.

Структуру персоналу ФГ «Надія» за 2020-2022 роки. зобразимо на рисунку 3.14.



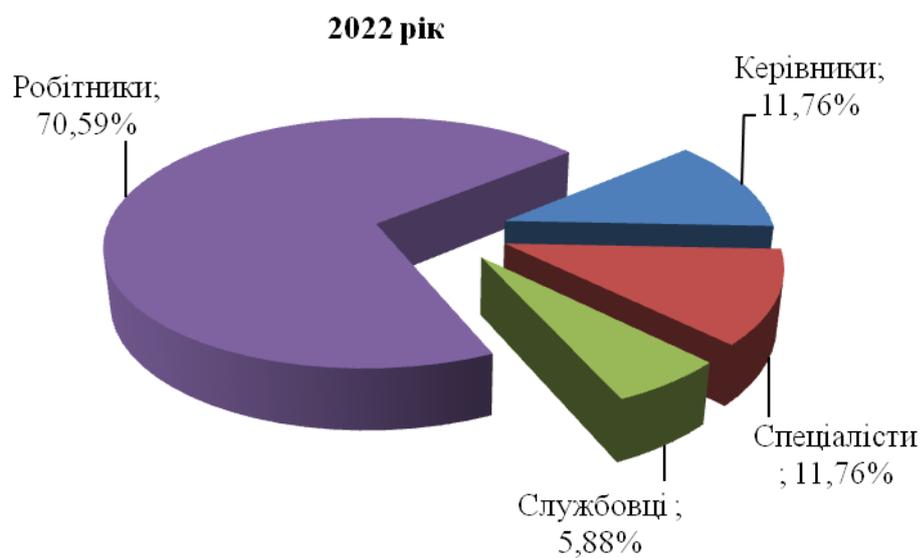
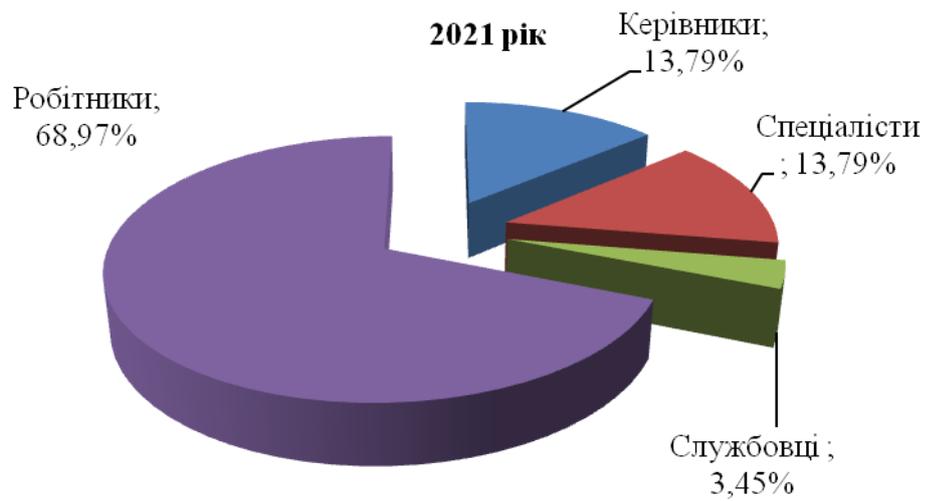


Рисунок 3.14 – Структура персоналу ФГ «Надія» за 2020-2022 роки за характером виконуваних функцій

Динаміка кількості працівників за рівнем кваліфікації на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки наведено на рисунку 3.15.

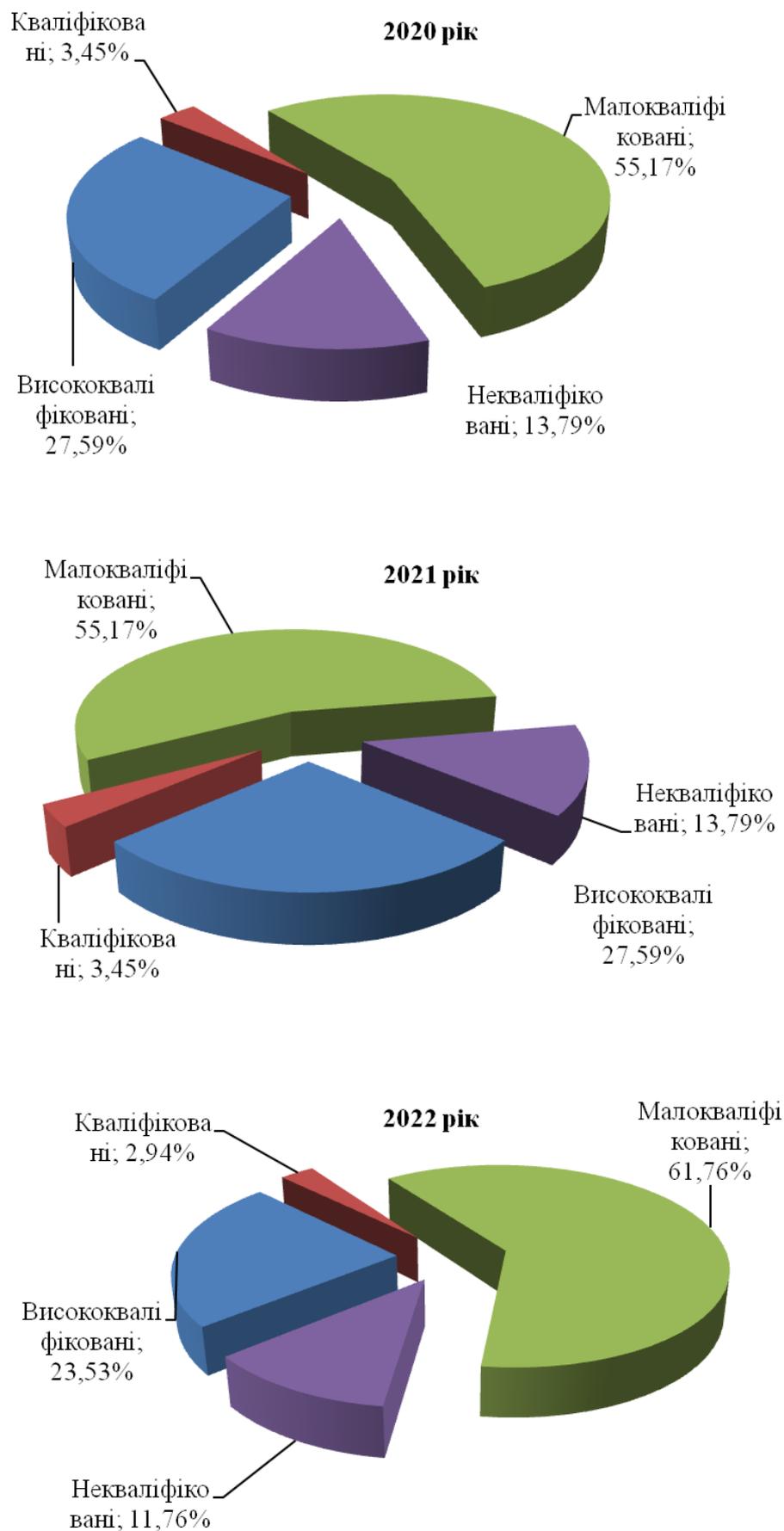


Рисунок 3.15 – Структура працівників за рівнем кваліфікації ФГ «Надія» за 2020-2022 роки

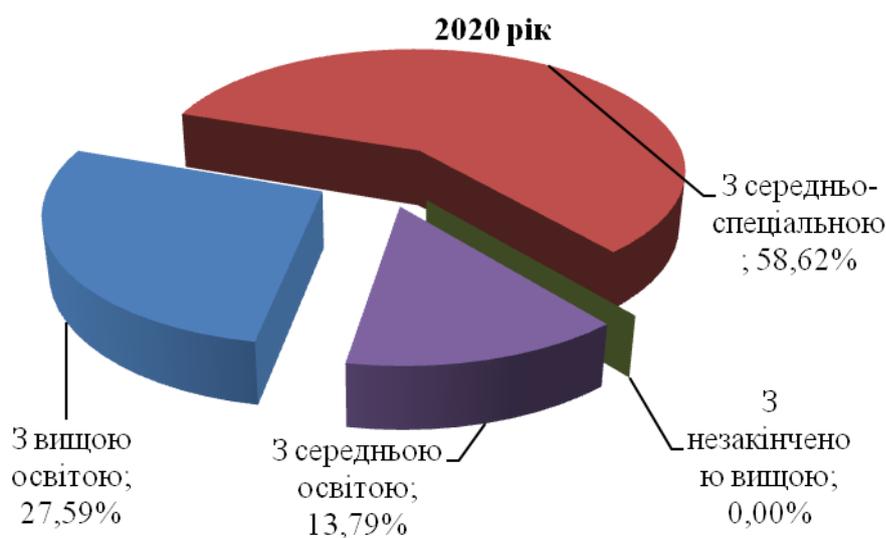
Аналіз структури за рівнем кваліфікації показав, що найбільшу частку склали малокваліфіковані працівники (55,17% - 61,76%), найменшу – кваліфіковані (2,94% - 3,45%).

Трудовий колектив ФГ «Надія» має потенціал для підвищення кваліфікації. Кваліфікація працівника впливає на якість виконаної роботи. Проаналізуємо які заходи щодо покращення кваліфікаційного рівня працівників впроваджувало підприємство протягом 2020-2022 років. За три роки на ФГ «Надія» працівники не проходили підвищення кваліфікації, перепідготовку чи навчання. Підприємство не виділяло коштів на професійне зростання працівників. Даний факт свідчить про те, що робота у цьому напрямку соціального розвитку не ведеться.

Працівників необхідно стимулювати підвищувати рівень своєї кваліфікації, професійну обізнаність та постійно вдосконалюватися. На сьогодні, навчання і розвиток є дуже важливою та необхідною складовою трудової діяльності.

Проаналізуємо структуру персоналу підприємства за рівнем освіти.

Переважна кількість працівників на підприємстві (близько 58,62%-64,71%) мають середню спеціальну освіту (рис. 3.16).



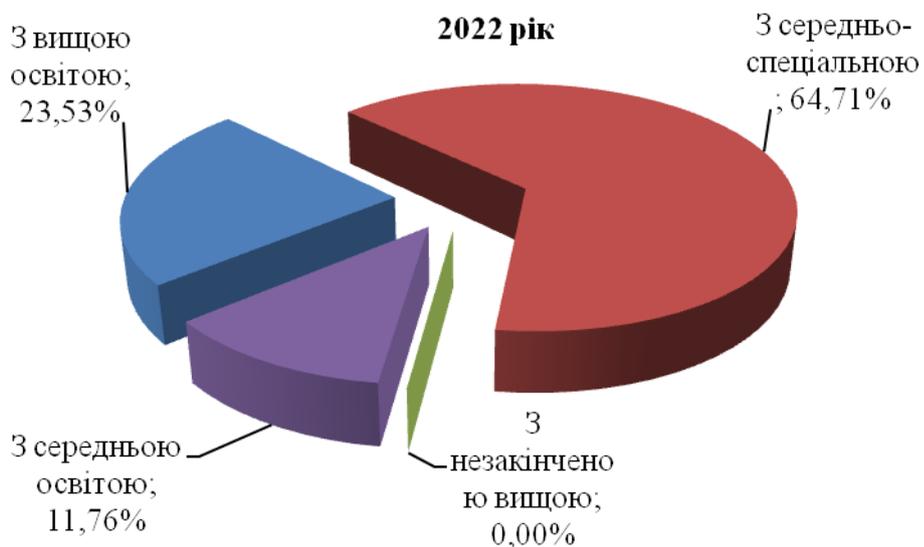
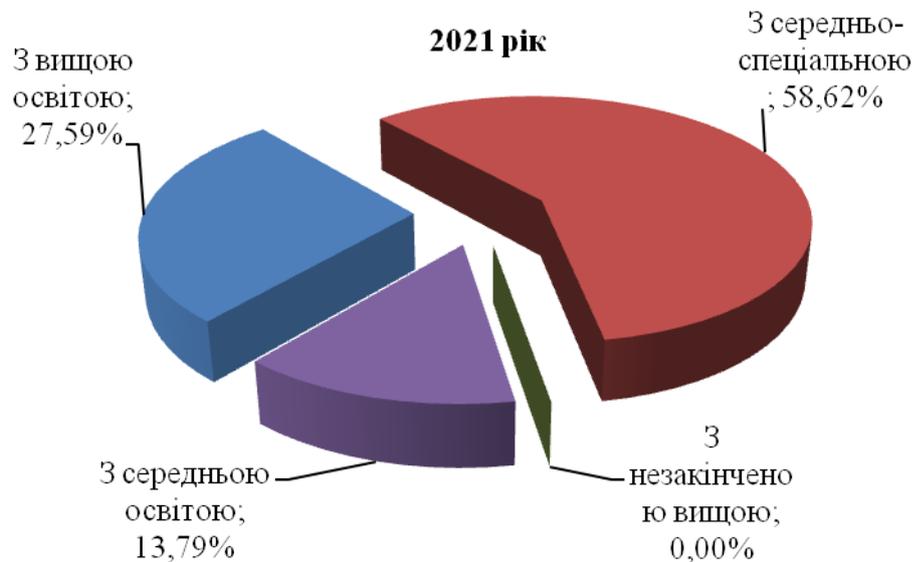


Рисунок 3.16 – Структура персоналу ФГ «Надія» за 2020-2022 роки за рівнем освіти

Досвід практичної діяльності працівники набувають із стажем. Якщо аналізувати структуру працівників ФГ «Надія» за стажем роботи, можна зробити висновок, що найбільше працівників на підприємстві тих, хто має стаж роботи 4-5 років (34,48% - 44,12%) та 10-15 років (34,48% - 32,35%). На підприємстві відсутні працівники із стажем роботи до 1 року (рис. 3.17).

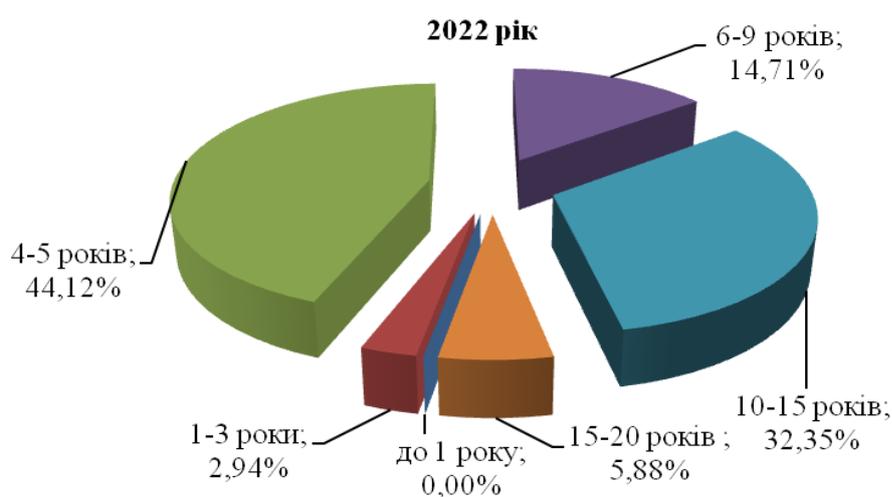
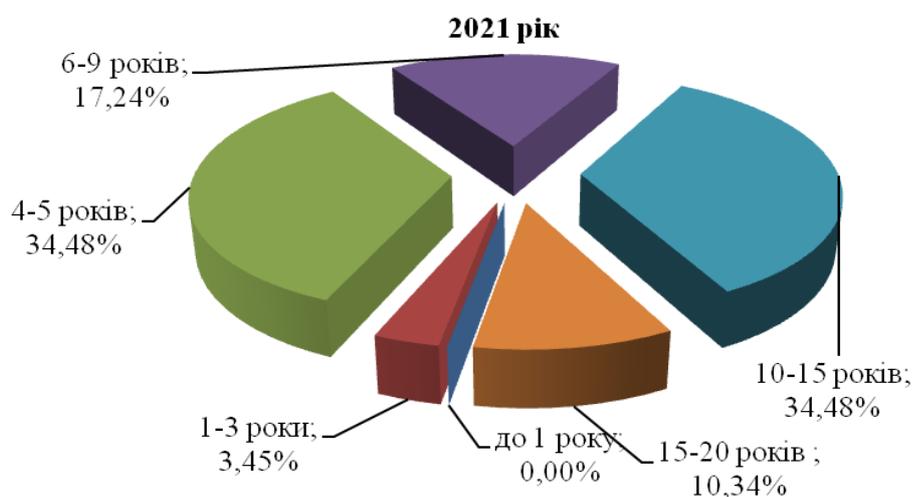
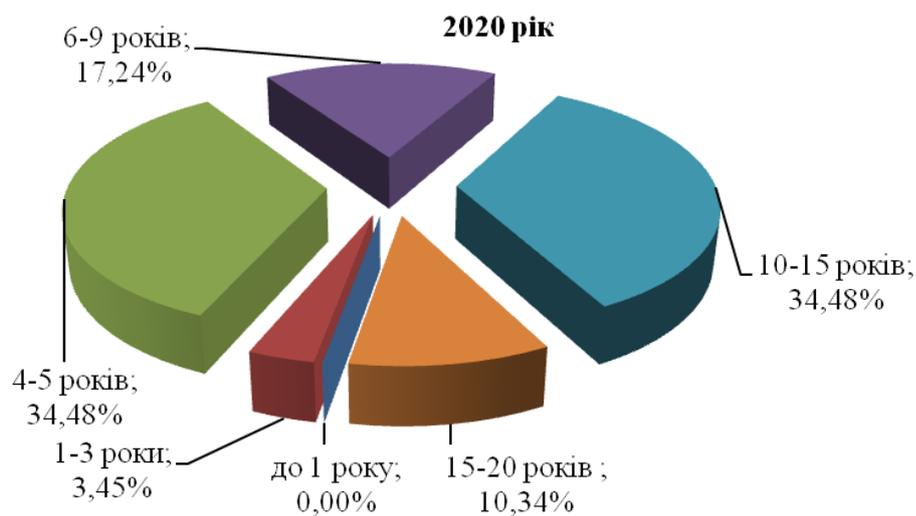


Рисунок 3.17 – Структура персоналу ФГ «Надія» за 2020-2022 роки за стажем роботи

Вікова структура персоналу підприємства відіграє важливу роль, оскільки це дає змогу проаналізувати такі якісні характеристики, як досвід, навички, креативність і нестандартний підхід до вирішення поставлених завдань. Розглянемо персонал підприємства за віковою структурою (рис. 3.18).

На ФГ «Надія» переважна кількість працівників працюють віком 15-34 років, вони становлять 63,89% - 52,78% від загальної кількості персоналу. Працівники, вік яких 35-60 років складають частку від 27,78% до 41,67%.

Чоловіки пенсійного віку склали 8,33% у 2020-2021 роках, 5,56% - у 2022 році. Жінки – 33,33% у 2020-2021 роках та 50% від всієї кількості жінок – у 2022 році.

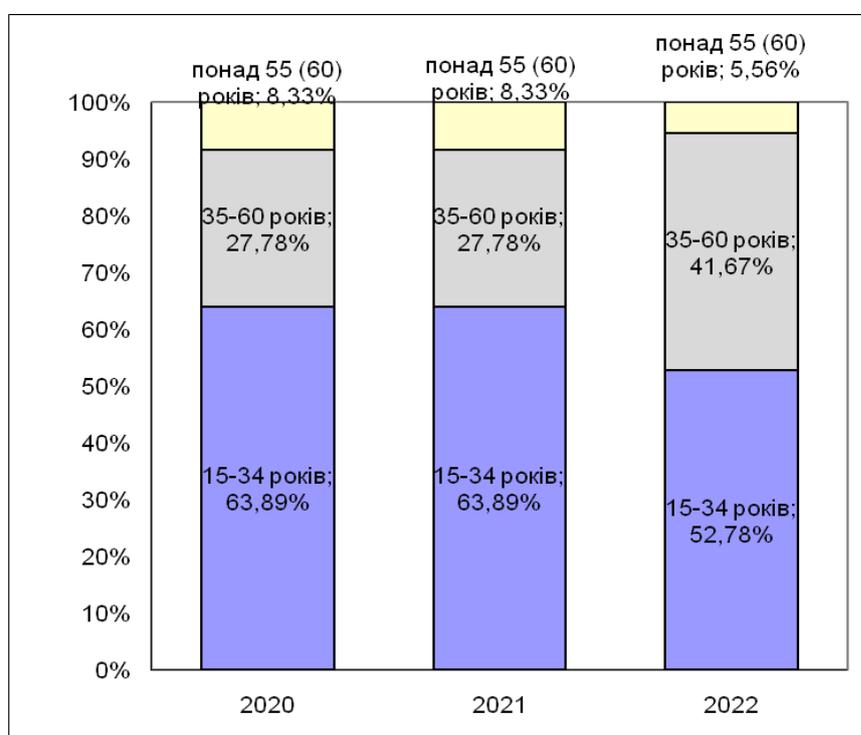


Рисунок 3.18 – Структура персоналу ФГ «Надія» за 2020-2022 роки за віковою ознакою

Одним із важливих показників соціального розвитку ФГ «Надія» є показник інтенсивності руху персоналу. Належні умови праці, соціальний захист, здоровий мікроклімат в колективі, достойний рівень заробітної плати та інші ознаки соціального розвитку стимулюють працівника до ефективної праці та бажання працювати на підприємстві. Відсутність цих факторів змушують переважну частину працівників шукати інше місце роботи.

Проаналізуємо інтенсивність руху працівників ФГ «Надія» за 2020-2022 роки.

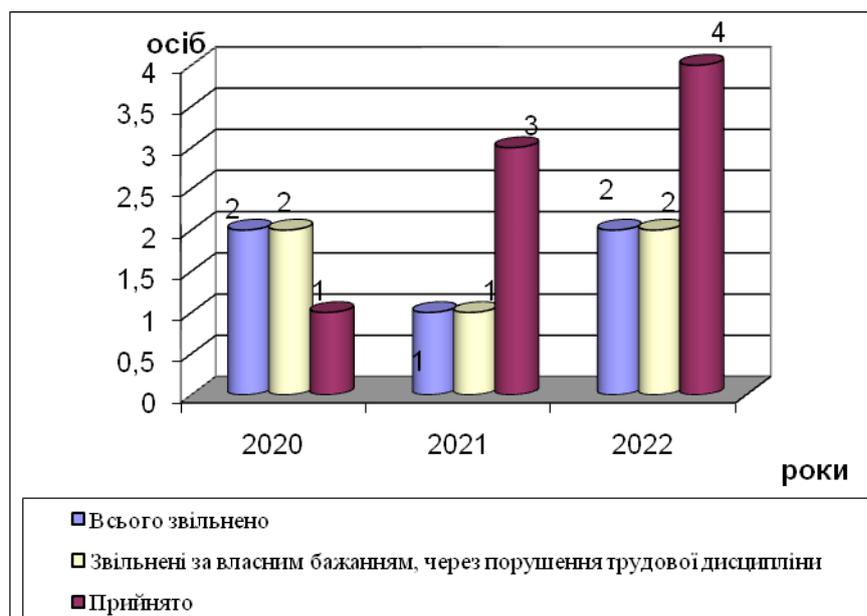


Рисунок 3.19 – Рух персоналу ФГ «Надія»

Всі звільнені працівники мали суб'єктивні причини (за власним бажанням). Їх кількість не велика. Відносні показники руху дадуть нам об'єктивну картину щодо інтенсивності (рис. 3.20).

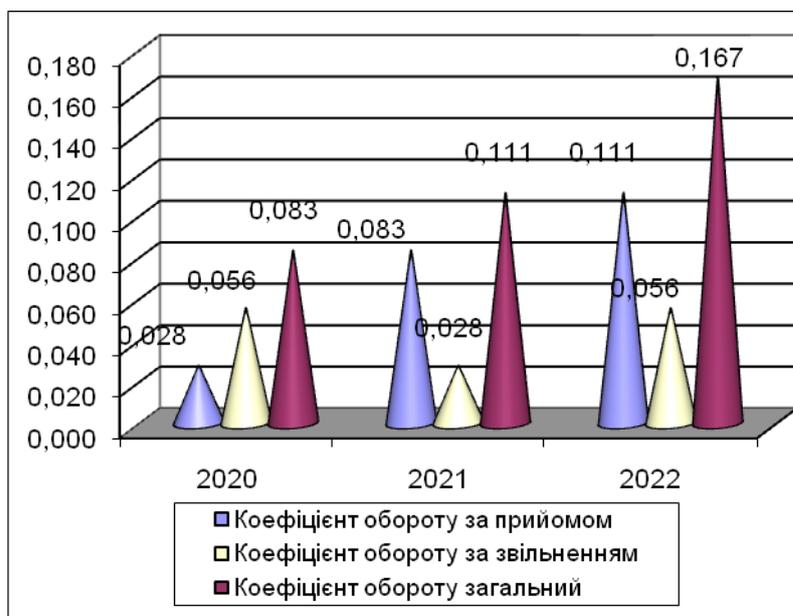


Рисунок 3.20 – Динаміка відносних показників руху персоналу ФГ «Надія» протягом 2020-2022 роки

Можемо зробити висновок про негативно зростаючу динаміку коефіцієнта обороту загального, що характеризує підвищення інтенсивності руху протягом всіх років за період 2020-2022. Позитивним є зменшення коефіцієнта обороту за звільненням, що вплине на стабільність колективу та результативність праці.

Особливу увагу при аналізі руху кадрів на підприємстві потрібно приділяти показнику плинності. Коефіцієнт плинності працівників на кінець 2021 року порівняно з 2020 роком суттєво знизився і становив 0,028 (рис. 3.21).

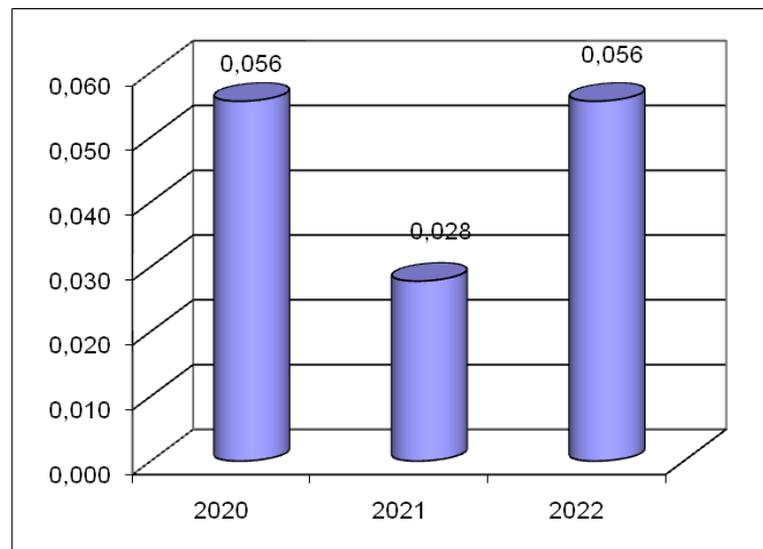


Рисунок 3.21 – Динаміка показника плинності на ФГ «Надія» протягом 2020-2022 роки

Зниження відбулося через стрімке зменшення кількості звільнених за причин плинності у 2021 році. Але у 2022 році він зріс до значення 2020 року, але значення даного показника близько до нормативного (5%).

2. Оплата праці.

Проаналізуємо рівень оплати праці на підприємстві. За період 2020-2022 роки середньорічна та середньомісячна заробітна плата працівників мають сталу динаміку до зростання (рис.3.22).

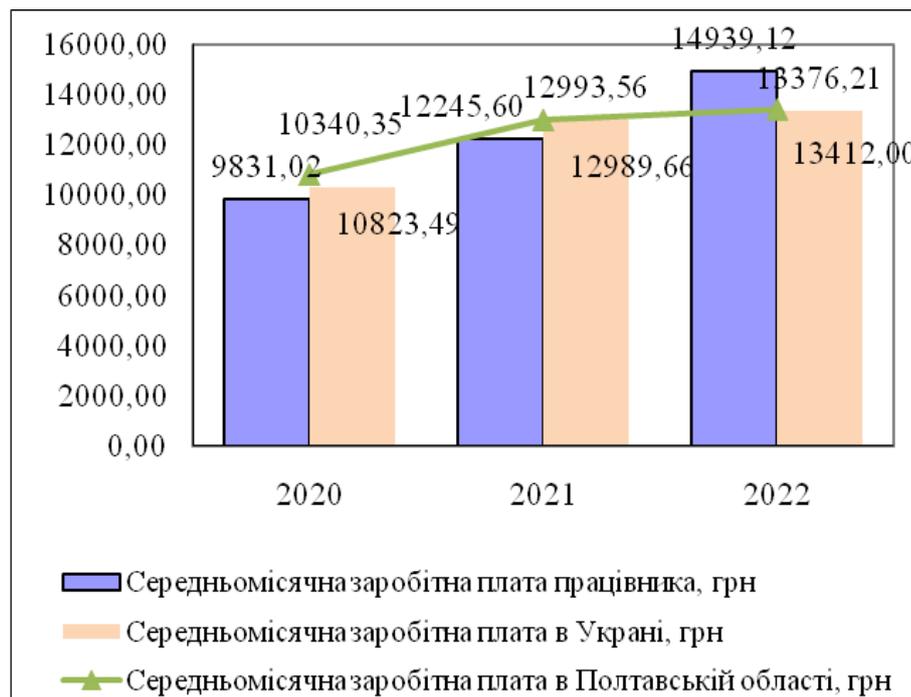


Рисунок 3.22 – Динаміка середньомісячної зарплати працівників ФГ «Надія», загалом в Україні та Полтавській області за 2020-2022 роки

Задоволення чи незадоволення працівника розміром своєї заробітної плати формується крім купівельної спроможності ще і порівнянням із рівнем середньої зарплати в Україні та регіону, де він проживає.

На рисунку 3.22 видно, що розмір середньої заробітної плати працівників ФГ «Надія» протягом 2020-2022 роки вище мінімального рівня майже у 2 рази та близький до середньої у Полтавській області та в Україні.

3. Умови праці.

Для аналізу соціального розвитку окрему увагу необхідно приділити питанню умов праці на підприємстві. На ФГ «Надія» є працівники, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Їх кількість становить у 2020 та 2021 році 14 осіб (тому числі жінок – 3 особи), а у 2022 році – 17 осіб (тому числі жінок – 3 особи) (рис. 3.23).

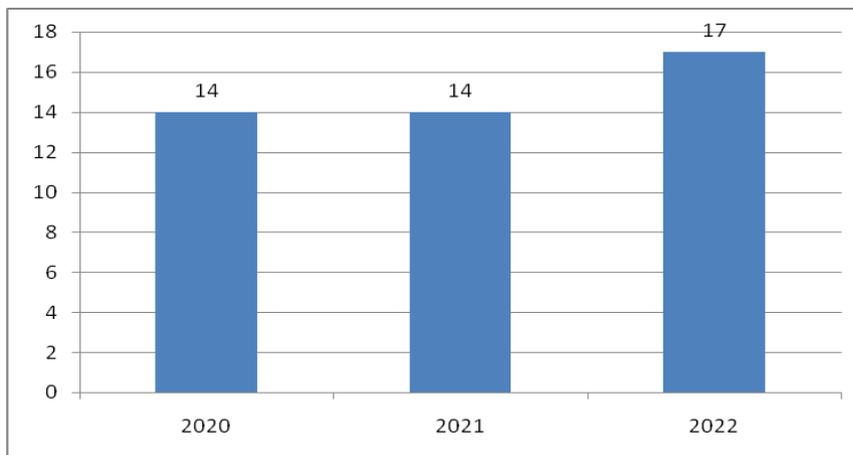


Рисунок 3.23 – Кількість працівників на ФГ «Надія», які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за 2020-2022 роки, осіб

Питома вага робітників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам у 2020-2021 роках складала 58,33%, у 2022 році – 70,83% (рис. 3.24). Маємо динаміку до зростання.

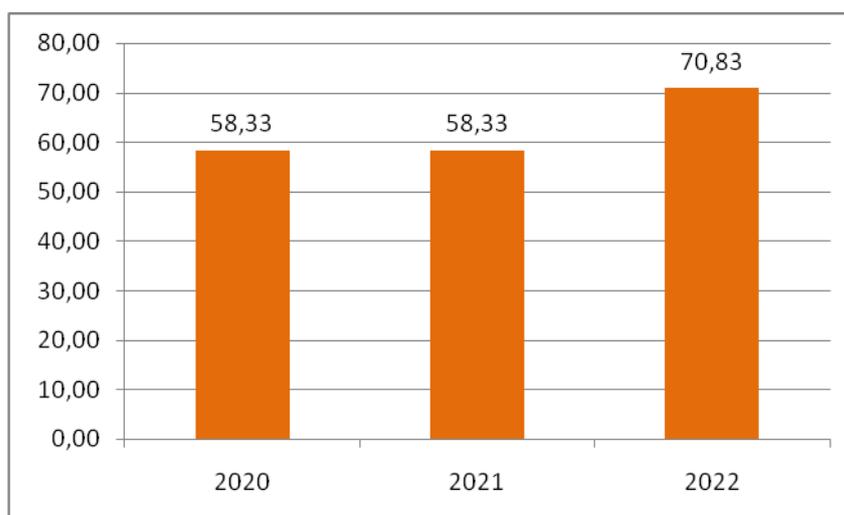


Рисунок 3.24 – Питома вага робітників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки, %

Проведений аналіз стану охорони праці на ФГ «Надія» дозволив зробити висновок, що питанням охорони праці на господарстві приділяється достатня увага. Протягом 2020-2022 років не було виявлено жодного випадку травмування працівника. Рівень травматизму та професійних захворювань за три роки дорівнює нулю.

3. Соціальні виплати та пільги.

Всі робітники, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, отримують пільги та компенсації за роботу з шкідливими та важкими умовами праці та додаткові відпустки.

Обсяг коштів, які витрачаються на соціальні виплати та пільги на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки становив у 2020 році – 915,9 тис.грн, у 2021 році – 1155,1 тис.грн, у 2022 році – 1386,3 тис.грн (рис. 3.25).

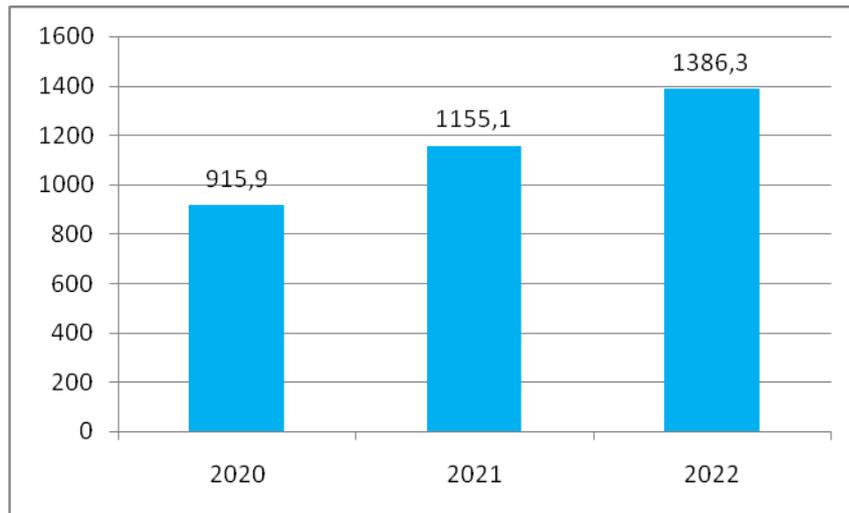


Рисунок 3.25 – Обсяг коштів, які витрачаються на соціальні виплати та пільги на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки, тис.грн

Середні витрати підприємства на соціальні виплати та пільги у розрахунку на одного робітника за 2020-2022 роки зростають (рис. 3.26).

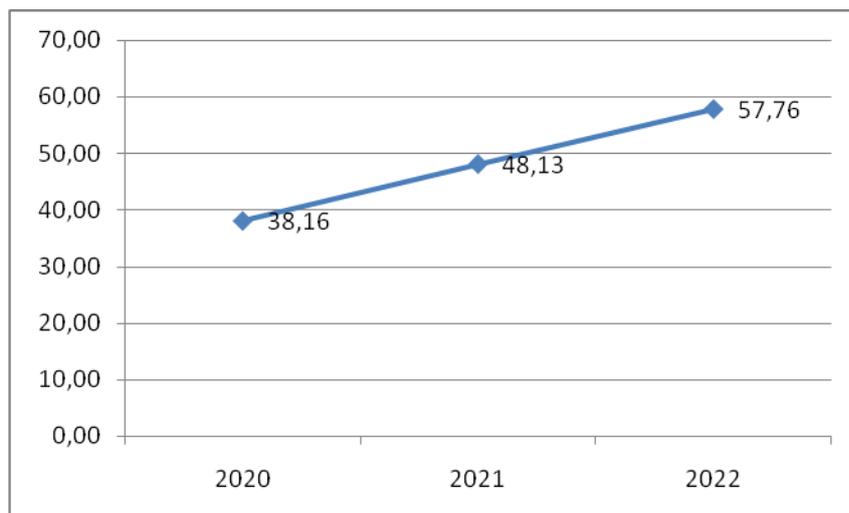


Рисунок 3.26 – Середні витрати підприємства на соціальні виплати та пільги у розрахунку на одного робітника за 2020-2022 роки, тис.грн/особу

Питома вага витрат на соціальні виплати та пільги у загальному обсязі витрат на виробництво продукції протягом 2020-2022 років на ФГ «Надія» має несталу динаміку (рис. 3.27). У 2022 році маємо спад даного показника, що є негативним.

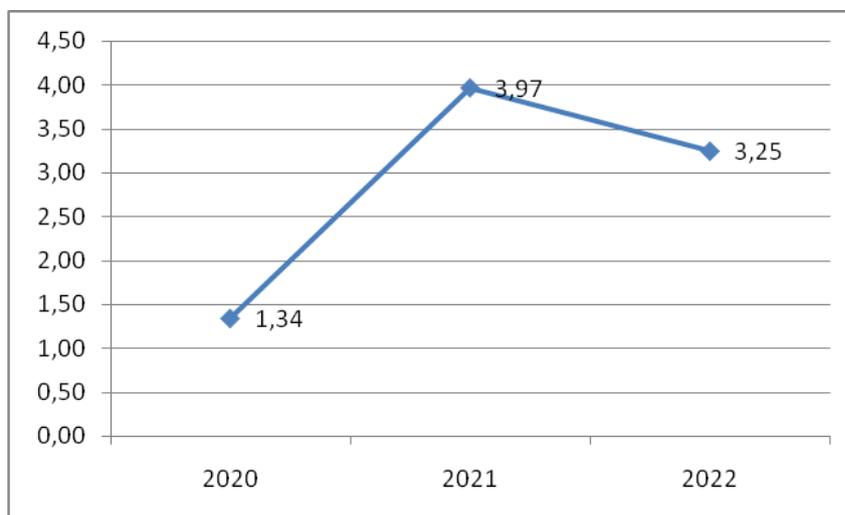


Рисунок 3.27 – Питома вага витрат на соціальні виплати та пільги у загальному обсязі витрат на виробництво продукції, %

4. Стан об'єктів соціальної інфраструктури.

ФГ «Надія» не має у своєму складі об'єктів соціальної інфраструктури, що знаходяться на балансі.

6. Морально-психологічний клімат у колективі.

Опитування працівників ФГ «Надія» показало, що всі задоволені морально-психологічним кліматом у колективі. За період 2020-2022 роки конфлікти, що потребували втручання адміністрації для їх вирішення були відсутні.

3.3. Шляхи підвищення рівня соціального та економічного розвитку ФГ «Надія»

Одним з ключових етапів щодо виявлення шляхів підвищення економічного та соціального розвитку підприємства є визначення резервів та факторів.

В науковій літературі пропонуються два основні напрями розвитку підприємств: інтенсивний і екстенсивний.

Фактори інтенсивного та екстенсивного розвитку підприємства представлені на рисунках 3.28 та 3.29 відповідно.



Рисунок 3.28 – Фактори інтенсивного розвитку підприємства

Інтенсивний шлях розвитку передбачає процес суспільного виробництва, що ґрунтується на застосуванні ефективних засобів виробництва, предметів праці, кваліфікованої робочої сили, передових форм і методів організації праці, а також зростаючій інформованості відповідно до найновіших досягнень науково-технічного прогресу. Таким чином, при меншому залученні ресурсів суспільство забезпечує більший обсяг кінцевого результату – продукції.



Рисунок 3.29 – Фактори екстенсивного розвитку підприємства

Екстенсивний шлях розвитку полягає у збільшенні обсягів виробництва за рахунок кількісного приросту всіх елементів продуктивних сил, особливо факторів виробництва, без зміни рівня технічної бази виробництва.

Основні можливі напрями розвитку підприємства представлені у таблиці А.16 (Додаток А).

Розвиток будь-якого підприємства повинен відбуватися так, щоб усі зміни в його технологічному комплексі, виробничій, інноваційній, організаційній і управлінській діяльності сприяли збереженню та покращенню рентабельності, стабільності й інших важливих характеристик. Зазвичай поштовхом до змін на підприємстві стають кризові ситуації. Необхідні зміни у стратегії, виробничих процесах та організаційній структурі можуть впроваджуватися поступово, у вигляді низки кроків, або ж радикально, у

вигляді значних стрибків. Відповідно до цього розрізняють «еволюційну» та «революційну» моделі розвитку підприємства.

«Революційну» модель змін запропонували американські фахівці в галузі менеджменту М. Хаммер і Дж. Чампі у 1991 році, відому також як концепція реінжинірингу бізнесу. Вони визначають реінжиніринг бізнесу як принципове переосмислення та радикальне перепроєктування підприємства і його ключових процесів з метою кардинального поліпшення основних кількісних показників ефективності: вартості, якості, сервісу та швидкості.

«Еволюційна» модель змін, або концепція організаційного розвитку, базується на плануванні, ініціюванні та впровадженні змін у соціальній системі підприємства, що передбачає залучення великої кількості учасників. Організаційний розвиток розглядається як довгостроковий, ретельний та всеохоплюючий процес змін і розвитку підприємства та його працівників.

Основними варіантами економічного розвитку підприємства є:

- внутрішнє зростання за рахунок використання власних ресурсів;
- перерозподіл внутрішніх ресурсів, зосередження їх на пріоритетних напрямках діяльності;
- припинення здійснення неефективних напрямків діяльності, не забезпечених ресурсами;
- відокремлення, передача видів діяльності, не забезпечених ресурсами, іншим виконавцям на договірній основі, через продаж або виділення активів.

Проведемо факторний аналіз обсягу випуску продукції, так як він є основним економічним показником ФГ «Надія» (табл. А.17 Додатку А).

Методика проведення факторного аналізу обсягу виробництва продукції

Факторна модель 1:

$$Q = ЧР * ПП_{річ},$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг, тис.грн.;

ЧР – середньооблікова чисельність робітників, осіб;

ПП_{річ} – середньорічна продуктивність праці одного робітника, тис.грн./особу.

Для розрахунку використовується метод скоригованого показника.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок скоригованого показника:

$$Q^{ск} = ЧР_1 * ПП_{річ 0},$$

$$Q^{ск} = 24 * 1964,86 = 47156,7 \text{ тис. грн}$$

де ЧР – середньооблікова чисельність робітників за звітний рік;

ПП_{річ} – продуктивність праці одного робітника за попередній рік.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньооблікової чисельності робітників

на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{чр} = Q^{ск} - Q_0,$$

$$\Delta Q_{чр} = 47156,7 - 47156,7 = 0 \text{ тис. грн.}$$

де Q₀ – обсяг виробленої продукції за попередній рік.

- визначення впливу зміни продуктивності праці одного робітника на

зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{ппріч} = Q_1 - Q^{ск},$$

$$\Delta Q_{ппріч} = 74924 - 47156,7 = 27767,30 \text{ тис. грн.}$$

де Q₁ – обсяг випуску продукції звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{чр} \pm \Delta Q_{ппріч.}$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0.$$

$$\pm \Delta Q = 0 + 27767,30 = 27767,30 \text{ тис.грн}$$

$$27767,30 = 27767,30$$

Факторна модель 2:

$$Q = ЧР * Д * ПП_{ден},$$

де Q – обсяг виробленої продукції,робіт, послуг, тис.грн;

ЧР – середньооблікова чисельність робітників, осіб;

Д – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік, днів;

ПП_{ден}. – середньоденна продуктивність праці одного робітника, тис.грн./люд-дн.

Для розрахунку використовується метод абсолютних різниць.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньооблікової чисельності робітників на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * D_0 * \text{ПП}_{\text{ден.0}};$$

$$\Delta Q_{\text{чр}} = 0 * 31 * 62,88 = 0 \text{ тис.грн}$$

де ЧР_1 – середньооблікова чисельність робітників звітнього року;

ЧР_0 – середньооблікова чисельність робітників попереднього року;

D_0 – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за попередній рік;

$\text{ПП}_{\text{ден.0}}$ – середньоденна продуктивність праці одного робітника за попередній рік.

- визначення впливу зміни середньої кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 * (D_1 - D_0) * \text{ПП}_{\text{ден.0}};$$

$$\Delta Q_{\text{д}} = 24 * 182 * 62,88 = 275237,939 \text{ тис.грн.}$$

де ЧР_1 – середньооблікова чисельність робітників звітнього року;

D_1 – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за звітний рік;

D_0 – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за попередній рік;

$\text{ПП}_{\text{ден.0}}$ – середньоденна продуктивність праці одного робітника попереднього року.

- визначення впливу зміни середньоденної продуктивності праці одного робітника на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{ппден}} = \text{ЧР}_1 * D_1 * (\text{ПП}_{\text{ден.1}} - \text{ПП}_{\text{ден.0}})$$

$$\Delta Q_{\text{ппден}} = 24 * 214 * (-48,26) = -247470,639 \text{ тис.грн.}$$

де ЧР_1 – середньооблікова чисельність робітників звітнього року;

D_1 – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за звітний рік;

$ПП_{ден.1}$ – середньоденна продуктивність праці одного робітника звітного року;

$ПП_{ден.0}$ – середньоденна продуктивність праці одного робітника попереднього року.

2. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{чр} \pm \Delta Q_{д} \pm \Delta Q_{ПП_{ден}}$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0$$

$$\pm \Delta Q = 0 + 275237,939 + (-247470,639) = 27767,30 \text{ тис.грн}$$

$$27767,30 = 27767,30$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції попереднього року;

Q_1 – обсяг випуску продукції звітного року.

Факторна модель 3:

$$Q = ЧР * Д * Т * ПП_{год}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг, тис.грн;

$ЧР$ – середньооблікова чисельність робітників, осіб;

$Д$ – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік, днів;

$Т$ – середня тривалість робочого дня, год;

$ПП_{год}$ – середньогодинна продуктивність праці одного робітника, тис.грн./люд-год.

Для розрахунку використовується метод ланцюгових підстановок.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок умовних показників:

$$Q^I = ЧР_1 * Д_0 * Т_0 * ПП_{год0}$$

$$Q^I = 24 * 31 * 8,0 * 7,86 = 47156,7 \text{ тис.грн}$$

$$Q^{II} = ЧР_1 * Д_1 * Т_0 * ПП_{год0}$$

$$Q^{II} = 24 * 214 * 8,0 * 7,86 = 322394,639 \text{ тис.грн}$$

$$Q^{III} = ЧР_1 * Д_1 * Т_1 * ПП_{год0}$$

$$Q^{III} = 24 * 214 * 8,0 * 7,86 = 322394,639 \text{ тис.грн}$$

де Q^I , Q^{II} та Q^{III} – перший, другий та третій умовні показники (завжди на один менше ніж факторів, що включені у факторну модель);

$ЧР_1$ – середньооблікова чисельність робітників звітного року;

D_0 – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за попередній рік, дні;

D_1 – середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за звітний рік, дні;

T_0 – середня тривалість робочого дня за попередній рік, год;

T_1 – середня тривалість робочого дня за звітний рік, год;

$ПП_{\text{Год}0}$ – середньогодинна продуктивність праці одного робітника за попередній рік, тис.грн./люд-год.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньооблікової чисельності робітників на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{чр}} = Q^I - Q_0,$$

$$\Delta Q_{\text{чр}} = 47156,7 - 47156,7 = 0 \text{ тис.грн}$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції попереднього року.

- визначення впливу зміни середньої кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{д}} = Q^{II} - Q^I,$$

$$\Delta Q_{\text{д}} = 322394,639 - 47156,70 = 275237,94 \text{ тис.грн}$$

- визначення впливу зміни середньої тривалості робочого дня на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{т}} = Q^{III} - Q^{II},$$

$$\Delta Q_{\text{т}} = 322394,639 - 322394,639 = 0,00 \text{ тис.грн}$$

- визначення впливу зміни середньогодинної продуктивності праці одного робітника на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{ППГод.}} = Q_1 - Q^{III},$$

$$\Delta Q_{\text{ППГод.}} = 74924,00 - 322394,639 = -247470,64 \text{ тис.грн}$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{\text{чр}} \pm \Delta Q_{\text{д}} \pm \Delta Q_{\text{т}} \pm \Delta Q_{\text{ППГод.}}$$

$$\pm \Delta Q = 0 - 275237,94 + 0,00 - 247470,64 = -27767,30 \text{ тис.грн}$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0.$$

$$27767,30 = 27767,30$$

Факторна модель 4:

$$Q = OF * FB ,$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг, тис.грн;

OF – середня вартість основних виробничих фондів, тис.грн;

FB – фондівіддача, грн./грн.

Для розрахунку використовується метод скоригованого показника.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок скоригованого показника:

$$Q^{ск} = OF_1 * FB_0 ,$$

$$Q^{ск} = 89803,40 * 0,62 = 55636,22571 \text{ тис.грн}$$

де OF_1 – середня вартість основних виробничих фондів звітного року,
тис.грн;

FB_0 – фондівіддача за попередній рік, грн./грн.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньої вартості основних виробничих фондів на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{OF} = Q^{ск} - Q_0 ,$$

$$\Delta Q_{OF} = 55536,22571 - 47156,70 = 8479,53 \text{ тис.грн}$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції попереднього року.

- визначення впливу зміни фондівіддачі на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{FB} = Q_1 - Q^{ск}$$

$$\Delta Q_{FB} = 74924,00 - 55636,22571 = 19287,77 \text{ тис.грн}$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{OF} \pm \Delta Q_{FB}$$

$$\pm \Delta Q = 8479,53 - 19287,77 = 27767,30 \text{ тис.грн}$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0 .$$

$$27767,30 = 27767,30$$

Факторна модель 5:

$$Q = OF * PV_{акт.} * ФВ_{акт.}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг, тис.грн;

OF – середня вартість основних виробничих фондів, тис.грн;

$PV_{акт.}$ – питома вага активної частини у загальній вартості основних виробничих фондів;

$ФВ_{акт.}$ – фондвіддача активної частини основних виробничих фондів, грн./грн.

Для розрахунку використовується метод ланцюгових підстановок.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок умовних показників:

$$Q^I = OF_1 * PV_{акт.0} * ФВ_{акт.0};$$

$$Q^I = 89803,40 * 26/100 * 2,38 = 55636,22571 \text{ тис.грн}$$

$$Q^{II} = OF_1 * PV_{акт.1} * ФВ_{акт.0}$$

$$Q^{II} = 89803,40 * 28/100 * 2,38 = 59915,93538 \text{ тис.грн}$$

де Q^I та Q^{II} – перший та другий умовні показники (завжди на один менше, ніж факторів);

OF_1 – середня вартість основних виробничих фондів звітного року;

$PV_{акт.0}$ – питома вага активної частини у загальній вартості основних виробничих фондів попереднього року;

$PV_{акт.1}$ – питома вага активної частини у загальній вартості основних виробничих фондів звітного року;

$ФВ_{акт.0}$ – фондвіддача активної частини основних виробничих фондів попереднього року.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньої вартості основних виробничих фондів на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{OF} = Q^I - Q_0,$$

$$\Delta Q_{OF} = 55636,22571 - 47156,70 = 8479,53 \text{ тис.грн}$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції попереднього року.

- визначення впливу зміни питомої ваги активної частини у загальній вартості основних виробничих фондів на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{ПВакт}} = Q^{\text{II}} - Q^{\text{I}},$$

$$\Delta Q_{\text{ПВакт}} = 59915,93538 - 55636,22571 = 4279,71 \text{ тис.грн}$$

- визначення впливу зміни фондівіддачі активної частини основних виробничих фондів на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{ФВакт.}} = Q_1 - Q^{\text{II}},$$

$$\Delta Q_{\text{ФВакт.}} = 74924,00 - 59915,93538 = 15008,06 \text{ тис.грн}$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{\text{ОФ}} \pm \Delta Q_{\text{ПВакт.}} \pm \Delta Q_{\text{ФВакт.}}$$

$$\pm \Delta Q = 8479,53 - 4279,71 - 15008,06 = 27767,30 \text{ тис.грн}$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0.$$

$$27767,30 = 27767,30$$

Факторна модель б:

$$Q = \text{МВ} / \text{ММ},$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг, тис./грн;

МВ – матеріальні витрати, тис.грн;

ММ – матеріаломісткість продукції, грн./грн.

Для розрахунку використовується метод скоригованого показника.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок скоригованого показника:

$$Q^{\text{СК}} = \text{МВ}_1 / \text{ММ}_0,$$

$$Q^{\text{СК}} = 45613,20 / 1,07 = 42445,32914 \text{ тис.грн}$$

де МВ_1 – матеріальні витрати звітного року;

ММ_0 – матеріаломісткість продукції попереднього року.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни матеріальних витрат на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{\text{МВ}} = Q^{\text{СК}} - Q_0,$$

$$\Delta Q_{\text{МВ}} = 42445,32914 - 47156,70 = -4711,37 \text{ тис.грн}$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції попереднього року.

- визначення впливу зміни матеріаломісткості продукції на зміну обсягу виробництва продукції:

$$\Delta Q_{MM} = Q_1 - Q^{ck},$$

$$\Delta Q_{MM} = 74924 - 42445,32914 = 32478,67 \text{ тис.грн}$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{MB} \pm \Delta Q_{MM}$$

$$\pm \Delta Q = -4711,37 + 32478,67 = 27767,30 \text{ тис.грн}$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0.$$

$$27767,30 = 27767,30$$

Для узагальнення впливу факторів складається таблиця А.18 (Додаток А).

На основі таблиці 3.7 визначимо які є резерви підвищення випуску продукції і занесемо до таблиці А.19 (Додаток А).

Проаналізувавши їх, робимо висновок, що підприємство переважно використало всі можливі резерви у 2022 році і досягла бажаних результатів, але за рахунок підвищення рівня середньоденної та середньогодинної продуктивності праці можна збільшити обсяг виробництва у майбутньому періоді..

Аналізуючи все вище зазначене, можна припустити, що основними напрямками економічного розвитку ФГ «Надія» можуть стати (рис. 3.30).

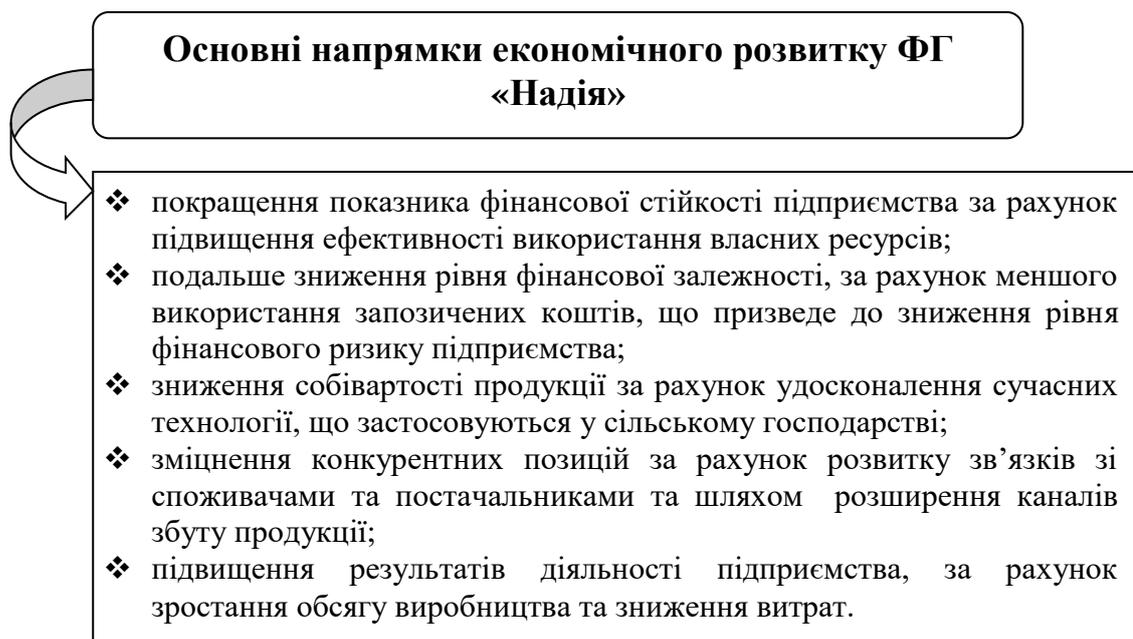


Рисунок 3.30 – Основні напрямки економічного розвитку ФГ «Надія»

Слід зазначити, що вибір варіанту розвитку тісно пов'язаний із цілями, які стоять перед підприємством.

Основними напрямками соціального розвитку ФГ «Надія» можуть стати (рис. 3.31).

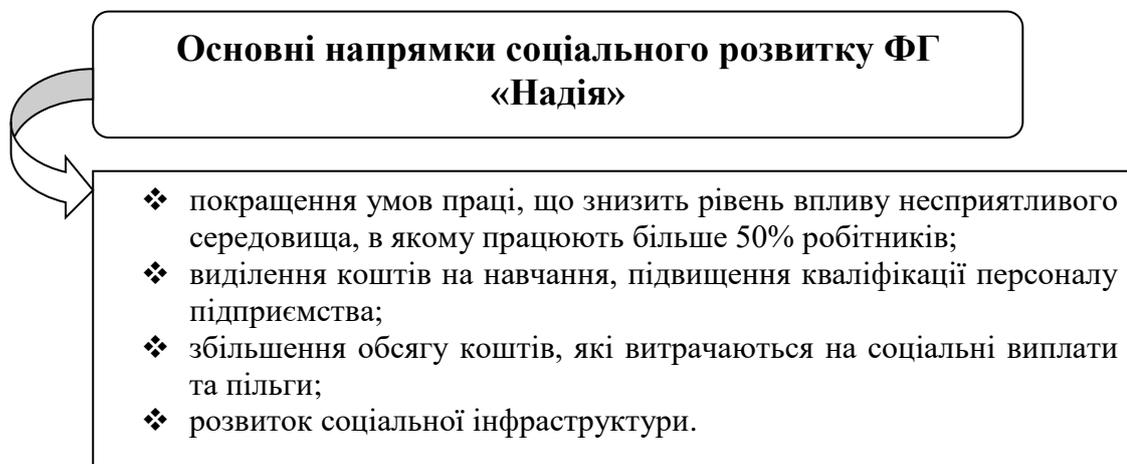


Рисунок 3.31 – Основні напрямки соціального розвитку ФГ «Надія»

Висновок до розділу 3.

У третьому розділі бакалаврської роботи було проаналізовано показники оцінки економічного та соціального розвитку ФГ «Надія» за 2020-2022 роки.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок про загальне падіння обсягів реалізації сільськогосподарської продукції у 2022 році. Поясненням цього є повномасштабне вторгнення росії на територію України. У 2021 році загальна динаміка позитивна. Щодо показників ефективності використанні ресурсів, то можна відмітити зниження їх рівня. Відмічається спад рівня фондівддачі та коефіцієнта оборотності оборотних засобів. Отже за період 2020-2022 роки економічні та фінансові показники на ФГ «Надія» погіршилися.

Проаналізовано фінансовий стан підприємства. Баланс ліквідності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки свідчить про те, що умова абсолютної ліквідності виконується лише у 2020 році, баланс був ліквідним. Вже у 2021-2022 роках порушення фінансової стійкості досліджуваного підприємства та мінімальну умову фінансової стійкості.

Аналізуючи показники фінансової стійкості ФГ «Надія» за 2020-2022 роки, можемо зробити висновок, що господарство у 2020 році мало абсолютну фінансову стійкість. Вже у 2021-2022 роках підприємство мало нестійкий фінансовий стан.

Проведений фінансовий аналіз ФГ «Надія» за 2020-2022 роки показав погіршення показників, що характеризують фінансовий стан підприємства у 2021 році. Наприкінці періоду, що аналізувався, а саме у 2022 році, господарство має:

- неліквідний баланс;
- нестійкий фінансовий стан;
- достатній рівень платоспроможності.

Таким чином, у відповідності до проведених розрахунків основних показників, що характеризують економічний розвиток ФГ «Надія» за 2020-2022 роки, можна стверджувати, що в цілому підприємство мало його спад, але 2022 рік показав вже позитивну динаміку.

Аналіз показників соціального розвитку ФГ «Надія» за 2020-2022 роки було проведено по основним напрямкам.

Одним з ключових етапів виявлення шляхів підвищення економічного та соціального розвитку підприємства є виявлення резервів та факторів, що сприяють підвищенню ефективності його діяльності.

Існують два основні напрями розвитку підприємств як головних осередків матеріального виробництва: інтенсивний і екстенсивний.

Проведено факторний аналіз обсягу випуску продукції як основного економічного показника ФГ «Надія».

Результатом аналізу стали шляхи підвищення рівня соціального та економічного розвитку ФГ «Надія».

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У першому розділі кваліфікаційної роботи бакалавра розглянуто суть поняття «розвиток підприємства», основні напрямки його розвитку та етапи життєвого циклу. Досліджено економічний і соціальний розвиток, а також фактори, що впливають на ці процеси. Проведено аналіз основних показників економічного та соціального розвитку підприємства.

На загальному рівні економічний розвиток визначається як комбінація економічного зростання та структурних змін.

Виявлено, що соціальний розвиток підприємства є результатом як цілеспрямованої діяльності працівників, які є учасниками цього процесу, так і впливу виробництва на соціальні групи підприємства, місцеве населення та споживачів продукції.

Таким чином, забезпечення розвитку є стратегічною метою будь-якого підприємства, досягнення якої потребує узгоджених дій та спільного стратегічно орієнтованого механізму.

Другий розділ кваліфікаційної роботи бакалавра був присвячений аналізу стану та перспективам розвитку аграрного сектору України. Об'єктом дослідження в кваліфікаційній роботі бакалавра виступає фермерське господарство «Надія», яке є юридичною особою та має всі необхідні формальні ознаки. Проаналізовано результати діяльності господарства за 2020-2022 роки. Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок про загальне падіння обсягів реалізації сільськогосподарської продукції у 2022 році. Поясненням цього є повномасштабне вторгнення росії на територію України. У 2021 році загальна динаміка позитивна.

У розрізі окремих видів діяльності падіння обсягів реалізації у вартісних показниках характерні для допоміжної діяльності у рослинництві

По інших видах діяльності динаміка не стала. Аналізуючи динаміку у структурі маємо інші зміни. У 2021 році зростає частка таких видів діяльності як допоміжної діяльності у рослинництві та діяльності вантажного

автомобільного транспорту. У 2022 році маємо суттєве зниження частки допоміжної діяльності у рослинництві.

Аналіз обсягів реалізації продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки показав суттєвий вплив кризових явищ, пов'язаних із початком війни, на господарську діяльність підприємства.

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції ФГ «Надія» за 2020-2022 роки знижується. Собівартість реалізованої продукції має таку ж динаміку протягом всього періоду. Щодо показників ефективності використанні ресурсів, то можна відмітити зниження їх рівня. Відмічається спад рівня фондівдачі та коефіцієнта оборотності оборотних засобів.

Метою господарської діяльності ФГ «Надія» є отримання прибутку. Підприємство протягом 2020-2022 років прибуткова. Показники рентабельності ФГ «Надія» за 2020-2022 роки мають різну динаміку. Так, позитивним зростанням, хоча і не суттєвим, стало збільшення рівня рентабельності продажу за три роки з 25,09% до 24,77%. Показники рентабельності активів та власного капіталу мають спад у 2021 році та підвищення – у 2022 році. Загалом маємо зниження цих показників у 2022 році проти 2020 року.

Проведений аналіз стану охорони праці на ФГ «Надія» дозволяє зробити висновки, що питанням охорони праці на господарстві приділяється достатня увага. Протягом трьох звітних років не було виявлено жодного випадку травмування працівника

Під час оцінювання діяльності підприємства основну увагу варто звернути на показники економічного і соціального розвитку. Саме цьому і було присвячено третій розділ кваліфікаційної роботи.

Проведений аналіз фінансового стану ФГ «Надія» за 2020-2022 роки показав погіршення показників, що характеризують фінансовий стан підприємства у 2021 році. Наприкінці періоду, що аналізувався, а саме у 2022 році, господарство має:

- неліквідний баланс;
- нестійкий фінансовий стан;

- достатній рівень платоспроможності.

Таким чином, у відповідності до проведених розрахунків основних показників, що характеризують економічний розвиток ФГ «Надія» за 2020-2022 роки, можна стверджувати, що в цілому підприємство мало його спад, але 2022 рік показав вже позитивну динаміку проти попереднього періоду.

Аналіз показників соціального розвитку ФГ «Надія» за 2020-2022 роки проведено по основним напрямкам.

1. Персонал.

Аналізуючи структуру персоналу за статевою ознакою видно, що на ФГ «Надія» в структурі персоналу переважають чоловіки (72,41-76,47%).

Аналіз структури за категоріями показав, що найменшу питому вагу у складі персоналу мають службовці, у 2020-2022 роках їх кількість складала 3,45%-5,88%, найбільшу – робітники (68,97% - 70,59%). Питома вага керівників становить 13,79%-11,76%, а спеціалістів – 13,79%-11,76% також.

Аналіз структури за рівнем кваліфікації показав, що найбільшу частку склали малокваліфіковані працівники (55,17% - 61,76%), найменшу – кваліфіковані (2,94% - 3,45%).

Трудовий колектив ФГ «Надія» має потенціал для підвищення кваліфікації. Кваліфікація працівника впливає на якість виконаної роботи. За три роки на ФГ «Надія» працівники не проходили підвищення кваліфікації, перепідготовку чи навчання. Підприємство не виділяло коштів на професійне зростання працівників. Даний факт свідчить про те, що робота у цьому напрямку соціального розвитку не ведеться.

Працівників необхідно стимулювати підвищувати рівень своєї кваліфікації, професійну обізнаність та постійно вдосконалюватися. На сьогодні, навчання і розвиток є дуже важливою та необхідною складовою трудової діяльності.

Переважає кількість працівників на підприємстві (близько 58,62%-64,71%) мають середню спеціальну освіту. Досвід практичної діяльності працівники набувають із стажем. Якщо аналізувати структуру працівників ФГ «Надія» за стажем роботи, можна зробити висновок, що найбільше

працівників на підприємстві тих, хто має стаж роботи 4-5 років (34,48% - 44,12%) та 10-15 років (34,48% - 32,35%). На підприємстві відсутні працівники із стажем роботи до 1 року.

Вікова структура персоналу підприємства відіграє важливу роль, оскільки це дає змогу проаналізувати такі якісні характеристики, як досвід, навички, креативність і нестандартний підхід до вирішення поставлених завдань. На ФГ «Надія» переважна кількість працівників працюють віком 15-34 років, вони становлять 63,89% - 52,78% від загальної кількості персоналу. Працівники, вік яких 35-60 років складають частку від 27,78% до 41,67%.

Чоловіки пенсійного віку склали 8,33% у 2020-2021 роках, 5,56% - у 2022 році. Жінки – 33,33% у 2020-2021 роках та 50% від всієї кількості жінок – у 2022 році.

Одним із важливих показників соціального розвитку ФГ «Надія» є показник інтенсивності руху персоналу. Належні умови праці, соціальний захист, здоровий мікроклімат в колективі, достойний рівень заробітної плати та інші ознаки соціального розвитку стимулюють працівника до ефективної праці та бажання працювати на підприємстві. Відсутність цих факторів змушують переважну частину працівників шукати інше місце роботи.

Проаналізуємо інтенсивність руху працівників ФГ «Надія» за 2020-2022 роки. Всі звільнені працівники мали суб'єктивні причини (за власним бажанням). Їх кількість не велика. Відносні показники руху дадуть нам об'єктивну картину щодо інтенсивності. Можемо зробити висновок про негативно зростаючу динаміку коефіцієнта обороту загального, що характеризує підвищення інтенсивності руху протягом всіх років за період 2020-2022. Позитивним є зменшення коефіцієнта обороту за звільненням, що вплине на стабільність колективу та результативність праці.

Особливу увагу при аналізі руху кадрів на підприємстві потрібно приділяти показнику плинності. Коефіцієнт плинності працівників на кінець 2021 року порівняно з 2020 роком суттєво знизився і становив 0,028 .

Зниження відбулося через стрімке зменшення кількості звільнених за причин плинності у 2021 році. Але у 2022 році він зріс до значення 2020

року, але значення даного показника близько до нормативного (5%).

2. Оплата праці.

За період 2020-2022 роки середньорічна та середньомісячна заробітна плата працівників мають сталу динаміку до зростання. Задоволення чи незадоволення працівника розміром своєї заробітної плати формується крім купівельної спроможності ще і порівнянням із рівнем середньої зарплати в Україні та регіону, де він проживає. Розмір середньої заробітної плати працівників ФГ «Надія» протягом 2020-2022 роки вище мінімального рівня майже у 2 рази та близький до середньої у Полтавській області та в Україні.

3. Умови праці.

Для аналізу соціального розвитку окрему увагу необхідно приділити питанню умов праці на підприємстві. На ФГ «Надія» є працівники, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Їх кількість становить у 2020 та 2021 році 14 осіб (тому числі жінок – 3 особи), а у 2022 році – 17 осіб (тому числі жінок – 3 особи). Питома вага робітників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам у 2020-2021 роках складала 58,33%, у 2022 році – 70,83%. Маємо динаміку до зростання. Рівень травматизму та професійних захворювань за три роки дорівнює нулю.

3. Соціальні виплати та пільги.

Всі робітники, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, отримують пільги та компенсації за роботу з шкідливими та важкими умовами праці та додаткові відпустки.

Обсяг коштів, які витрачаються на соціальні виплати та пільги на ФГ «Надія» за 2020-2022 роки становив у 2020 році – 915,9 тис.грн, у 2021 році – 1155,1 тис.грн, у 2022 році – 1386,3 тис.грн. Середні витрати підприємства на соціальні виплати та пільги у розрахунку на одного робітника за 2020-2022 роки зростають. Питома вага витрат на соціальні виплати та пільги у загальному обсязі витрат на виробництво продукції протягом 2020-2022 років на ФГ «Надія» має несталу динаміку. У 2022 році маємо спад даного показника, що є негативним.

4. Стан об'єктів соціальної інфраструктури.

ФГ «Надія» не має у своєму складі об'єктів соціальної інфраструктури, що знаходяться на балансі.

6. Морально-психологічний клімат у колективі.

Опитування працівників ФГ «Надія» показало, що всі задоволені морально-психологічним кліматом у колективі. За період 2020-2022 роки конфлікти, що потребували втручання адміністрації для їх вирішення були відсутні. Одним з ключових етапів виявлення шляхів підвищення економічного та соціального розвитку підприємства є виявлення резервів та факторів, що сприяють підвищенню ефективності його діяльності.

Проведено факторний аналіз обсягу випуску продукції як основного економічного показника ФГ «Надія». Проаналізувавши невикористані можливості щодо підвищення обсягу випуску продукції, робимо висновок, що підприємство переважно використало всі можливі резерви у 2022 році і досягла бажаних результатів, але за рахунок підвищення рівня середньоденної та середньогодинної продуктивності праці можна збільшити обсяг виробництва у майбутньому періоді..

Результатом аналізу стали шляхи підвищення рівня соціального та економічного розвитку ФГ «Надія».