МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ПОДАТКОВОЇ СПРАВИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЄКТ)

на тему «Управління продуктивністю праці на підприємстві за матеріалами ПрАТ «Оболонь»

Здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня
ІІ курсу, групи ЕМУ – 23-1
спеціальності 051 Економіка,
освітня програма «Управління бізнес-процесами на підприємстві» _____ Омельчука Євгена Анатолійовича

Науковий керівник _____ Піжук Ольга Іванівна, д.е.н., професор

Керівник освітньо-професійної програми _____ Піжук Ольга Іванівна, д.е.н., професор

Допущено до захисту за рішенням
кафедри економіки, підприємництва та
бізнес-адміністрування,
протокол від 23.12.2024 № 6

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва та бізнес-адміністрування _____ Слюсарева Л.В., д.е.н., професор

Ірпінь – 2025

Відскановано за допомогою CamScanner

Реєстрація № 28 24.01.2025
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки електронний підпис
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 76 4 С 05.02.2025
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова ЕК: (підпис) Филюк Г.М.., д.е.н., професор

Заступник голови ЕК електронний підпис (підпис) Лазебник Л.Л., д.е.н., професор

Члени комісії: електронний підпис (підпис) Піжук О.І., д.е.н., професор

(підпис) Ткаченко В.В., к.е.н., доцент

Секретар комісії Баланюк Г.Й., провідний фахівець

Відскановано за допомогою CamScanner

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ ВИПУСКНОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії членів комісії, секретаря, (підписи)
ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ				
1.Зміст випускної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 25	20		
2.Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 5	3		
3.Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	5		
4. Рецензент	від 0 до 5			
5. Передзахист (якість та повнота представленого матеріалу, рішення щодо балів залишається за комісією)	від 1 до 10	8		
РАЗОМ БАЛІВ*	від 0 до 50	36 ел.п.		
ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1.Доповідь	від 0 до 10			
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5			
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25			
4. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10			
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50			
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100	76		

самостійний переклад

Лазебник Н. ел. підпис
Пінчук О. ел. підпис

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ ЄКТС

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підпис)
76	C	4	05.02.25	

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	Б	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	ЄХ	2 (незадовільно)

Лазебник Н. ел. підпис
Пінчук О. ел. підпис

Відсканировано за допомогою CamScanner

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет податкової справи, обліку та аудиту,
Кафедра економіки, підприємництва
та бізнес-адміністрування
Спеціальність 051 Економіка
Освітньо-професійна програма
«Управління бізнес-процесами на підприємстві»

Затверджую
Завідувач кафедри _____ Л.В.Слюсарева

Завдання на кваліфікаційну роботу (проєкт)
здобувачу вищої освіти

Омельчуку Євгену Андрійовичу

1. Тема випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи
«Управління продуктивністю праці на підприємстві»
Затверджена наказом ректора від 6 грудня 2023 р. № 1640
2. Строк здачі закінченої роботи 23 січня 2025 р.
3. Цільова установка: виявлення управління продуктивністю праці на підприємстві для підвищення ефективності діяльності підприємства
Мета роботи: вивчення теоретико-методичних основ управління продуктивністю праці на підприємстві.
Об'єкт дослідження: є продуктивність праці як один із ключових елементів функціонування та розвитку будь-якої сучасної економічної системи.
Предмет дослідження: узагальнення теоретико-методичних основ управління продуктивністю праці на підприємстві.
База дослідження: ПрАТ «Оболонь».
4. Вихідні дані до роботи складають звітність підприємства за 2021-2023 рр., інтернет-ресурси, навчальні посібники, монографії та наукові статті в періодичних економічних виданнях.
5. Перелік графічного матеріалу: 12 таблиць, 5 рисунків.
6. Зміст випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи (перелік питань за кожним розділом): Розділ 1. Теоретичні аспекти управління продуктивністю праці на підприємстві 1.1. Сутність Трактування поняття продуктивністю праці та її складові, 1.2. Показники продуктивністю праці та методика їх розрахунку, 1.3. Управління продуктивністю праці: фактори та резерви підвищення; Розділ 2. Особливості управління продуктивністю праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь», 2.1. Організаційно-економічна характеристика виробничої діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь», 2.2. Аналіз фінансово-економічних показників ПрАТ «Оболонь», 2.3. Управління продуктивністю праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь»; Розділ 3.Резерви підвищення продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь», 3.1. Формування та вибір пропозицій для підвищення рівня ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь», 3.2.

Відсканована за допомогою CamScanner

Впровадження системи HRIS та її економічна ефективність в конт
підвищення рівня управління продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь»

7. Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної (дипломної)роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1.	Вибір теми дипломної роботи, затвердження плану виконання роботи	06.12.2023 р.	
2.	Опрацювання літературних джерел за напрямком дослідження	07.03.2024 р.	
3.	Підготовка теоретичного розділу та подання її керівнику	01.04.2024 р.	
4.	Апробація результатів дослідження теоретичного опрацювання матеріалу (підготовка статті та/або тез доповіді на науковій конференції)	31.05.2024 р.	
5.	Підготовка аналітичного розділу роботи та подання її керівнику	09.09.2024 р.	
6.	Підготовка III розділу дипломної роботи та подання її керівнику	29.11.2024 р.	
7.	Підготовка 100% дипломної роботи та подання її керівнику	20.12.2024 р.	
8.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	26.12.2024 р.	
9.	Попередній захист дипломної роботи	23.12.2024 р.	
10.	Отримання відгуку керівника дипломної роботи	15.01.2025 р.	
11.	Рецензування дипломної роботи	17.01.2025 р.	
12.	Представлення роботи для перевірки на плагіат	03.01.2025 р.	
13.	Захист дипломної роботи	04-05.02.2025 р.	

Дата видачі завдання 6 грудня 2023 р.

Керівник випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи електронний підпис Піжук Ольга Іванівна, д.е.н., професор

Керівник освітньо-професійної програми електронний підпис Піжук Ольга Іванівна, д.е.н., професор

Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти Омельчук Євген Анатолійович

Управлі

Актуальність тем
одним із ключових інстр
використання робочої
багатовимірну оцінку р
відносно витраченого ч
оплату їхньої праці. Крім
процесів, рівень автома
можуть значно вплинути

Мета роботи п
управління продуктивніст

Завданнями роботи
праці та її складові, ха
методику їх розрахунку
фактори та резерви їх п
ПрАТ «Оболонь»; аналіз
дослідження продуктив
пропозицій підвищенн
обґрунтування економіч
ПрАТ «Оболонь».

Предмет дослідж
управління продуктивніс

Об'єктом дослідж
елементів функціонуванн

Базою дослідження

За результатами
аспекти здійснення п
запропоновано декільк
підприємства через удос

Одержані резуль
теоретичних досліджен
підприємств, у практичн
процесі при викладанні т

Дипломна робота
найменувань, 4 додатка.

Ключові слова: про
потенціал.

Рік виконання дипл

Рік захисту роботи

Відскановано за допомогою CamScanner

Онлайн сервіс створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

ПРОТОКОЛ
створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

Дата та час: 17:36:13 16.01.2025

Назва файлу з підписом: D_EMU-23-1_Omelchuk Yevhen.docx.asice
Розмір файлу з підписом: 2.3 МБ

Перевірені файли:
Назва файлу без підпису: D_EMU-23-1_Omelchuk Yevhen.docx
Розмір файлу без підпису: 2.4 МБ

Результат перевірки підпису: Підпис створено та перевірено успішно. Цілісність даних підтверджено

Підписувач: Піжук Ольга Іванівна
П.І.Б.: Піжук Ольга Іванівна
Країна: Україна
РНОКПП: 2999520140
Час підпису (підтверджено кваліфікованою позначкою часу для підпису від Надавача): 18:36:12 16.01.2025
Сертифікат виданий: "Дія". Кваліфікований надавач електронних довірчих послуг
Серійний номер: 382367105294AF97040000002DC6830029604603
Тип носія особистого ключа: ЗНКІ криптомодуль ІІТ Гряда-301
Алгоритм підпису: ДСТУ 4145
Тип підпису: Кваліфікований
Тип контейнера: Підпис та дані в архіві (розширений) (ASiC-E)
Формат підпису: З повними даними ЦСК для перевірки (CAdES-X Long)
Сертифікат: Кваліфікований

Версія від: 2024.10.24 15:00

Відсканировано за допомогою CamScanner

Онлайн сервіс створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

ПРОТОКОЛ
створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

Дата та час: 09:17:02 05.02.2025

Назва файлу з підписом: ПРОТОКОЛ ЕК 05.02.25 ЕМУ.docx.asice
Розмір файлу з підписом: 21.3 КБ

Перевірені файли:
Назва файлу без підпису: ПРОТОКОЛ ЕК 05.02.25 ЕМУ.docx
Розмір файлу без підпису: 19.0 КБ

Результат перевірки підпису: Підпис створено та перевірено успішно. Цілісність даних підтверджено

Підписувач: Піжук Ольга Іванівна
П.І.Б.: Піжук Ольга Іванівна
Країна: Україна
РНОКПП: 2999520140
Час підпису (підтверджено кваліфікованою позначкою часу для підпису від Надавача): 10:16:58 05.02.2025
Сертифікат виданий: "Дія". Кваліфікований надавач електронних довірчих послуг
Серійний номер: 382367105294AF97040000002DC6830029604603
Тип носія особистого ключа: ЗНКІ криптомодуль ІІТ Гряда-301
Алгоритм підпису: ДСТУ 4145
Тип підпису: Кваліфікований
Тип контейнера: Підпис та дані в архіві (розширений) (ASiC-E)
Формат підпису: З повними даними ЦСК для перевірки (CAdES-X Long)
Сертифікат: Кваліфікований

Версія від: 2024.10.24 15:00

Відскановано за допомогою CamScanner

Онлайн сервіс створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

ПРОТОКОЛ
створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

Дата та час: 17:29:05 05.02.2025

Назва файлу з підписом: ПРОТОКОЛ ЕК 05.02.25 ЕМУ.docx.asice
Розмір файлу з підписом: 25.4 КБ

Перевірені файли:
Назва файлу без підпису: ПРОТОКОЛ ЕК 05.02.25 ЕМУ.docx
Розмір файлу без підпису: 21.9 КБ

Результат перевірки підпису: Підпис створено та перевірено успішно. Цілісність даних підтверджено

Підписувач: ЛАЗЕБНИК ЛАРИСА ЛЕОНІДІВНА
П.І.Б.: ЛАЗЕБНИК ЛАРИСА ЛЕОНІДІВНА
Країна: Україна
РНОКПП: 2488704847
Організація (установа): ФІЗИЧНА ОСОБА
Час підпису (підтверджено кваліфікованою позначкою часу для підпису від Надавача): 17:29:05 05.02.2025
Сертифікат виданий: КНЕДП АЦСК АТ КБ "ПРИВАТБАНК"
Серійний номер: 5E984D526F82F38F04000000EE561A019A026C05
Алгоритм підпису: ДСТУ 4145
Тип підпису: Удосконалений
Тип контейнера: Підпис та дані в архіві (розширений) (ASiC-E)
Формат підпису: З повними даними для перевірки (XAdES-B-LT)
Сертифікат: Кваліфікований

Версія від: 2024.10.24 15:00

Відскановано за допомогою CamScanner

АНОТАЦІЯ

Управління продуктивністю праці на підприємстві

Актуальність теми. Аналіз продуктивністю праці на підприємстві є одним із ключових інструментів управління, що дозволяє оцінити ефективність використання робочої сили в організації. Такий аналіз включає в себе багатовимірну оцінку різних показників, таких як обсяг виконаної роботи відносно витраченого часу, кількість залучених працівників та витрати на оплату їхньої праці. Крім того, враховуються досягнення в оптимізації робочих процесів, рівень автоматизації, а також впровадження нових технологій, які можуть значно вплинути на загальну продуктивність.

Мета роботи полягає є вивчення теоретико-методичних основ управління продуктивністю праці на підприємстві.

Завданнями роботи є дослідження трактування поняття продуктивністю праці та її складові, характеристика показників продуктивністю праці та методику їх розрахунку; дослідження управління продуктивністю праці: фактори та резерви їх підвищення; охарактеризовано діяльність підприємства ПрАТ «Оболонь»; аналіз фінансово-економічних показників ПрАТ «Оболонь»; дослідження продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь»; формування та вибір пропозицій підвищення продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь»; обґрунтування економічної ефективності підвищення продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь».

Предмет дослідження - узагальнення теоретико-методичних основ управління продуктивністю праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь».

Об'єктом дослідження є продуктивність праці як один із ключових елементів функціонування та розвитку будь-якої сучасної економічної системи.

Базою дослідження виступають матеріали ПрАТ «Оболонь».

За результатами дослідження систематизовано теоретичні та практичні аспекти здійснення продуктивністю праці на підприємстві, а також запропоновано декілька шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства через удосконалення системи HRIS.

Одержані результати можуть бути використані у подальших теоретичних дослідженнях проблем підвищення ефективності діяльності підприємств, у практичній діяльності – для її удосконалення, у навчальному процесі при викладанні та вивченні дисциплін «Маркетинг».

Дипломна робота містить 54 сторінки, список використаних джерел з 40 найменувань, 4 додатка.

Ключові слова: продуктивність праці, підприємство, діяльність, кадровий потенціал.

Рік виконання дипломної роботи 2023 р.

Рік захисту роботи 2025 р.

SUMMARY

Labor productivity management at the enterprise

The purpose of the work Labor productivity analysis at the enterprise is one of the key management tools that allows assessing the efficiency of labor use in the organization. Such analysis includes a multidimensional assessment of various indicators, such as the amount of work performed relative to the time spent, the number of employees involved and the costs of paying for their labor. In addition, achievements in optimizing work processes, the level of automation, as well as the introduction of new technologies that can significantly affect overall productivity are taken into account.

The purpose of the work is to study the theoretical and methodological foundations of labor productivity management at the enterprise.

The objectives of the work are to study the interpretation of the concept of labor productivity and its components, the characteristics of labor productivity indicators and the methodology for their calculation; study labor productivity management: factors and reserves for their increase; characterize the activities of the enterprise PrJSC "Obolon"; analysis of financial and economic indicators of PrJSC "Obolon"; study labor productivity of PrJSC "Obolon"; formation and selection of proposals for increasing labor productivity of PrJSC "Obolon"; justification of the economic efficiency of increasing labor productivity of PrJSC "Obolon".

The subject of of research: is the generalization of the theoretical and methodological foundations of labor productivity management at the enterprise of PrJSC "Obolon".

The object of research is labor productivity as one of the key elements of the functioning and development of any modern economic system.

The study is based on the materials of PrJSC "Obolon".

According to the results theoretical and practical aspects of labor productivity at the enterprise are systematized, and several ways of increasing the efficiency of the enterprise's activities through improving the HRIS system are proposed.

The obtained results can be used in further theoretical studies of the problems of increasing the efficiency of enterprise activities, in practical activities - for its improvement, in the educational process when teaching and studying the disciplines "Marketing".

Diploma work contains 54 pages, a list of used sources of 40 items, 4 edits.

Key words: marketing; labor productivity, enterprise, activity, human resource potential.

Year of completion of the thesis 2023.

Year of work protection 2025.

ЗМІСТ

ВСТУП **9**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ **11**

1.1. Трактування поняття продуктивністю праці та її складові 11

1.2 Показники продуктивністю праці та методика їх розрахунку 14

1.3. Управління продуктивністю праці: фактори та резерви підвищення 19

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ«ОБОЛОНЬ» **23**

2.1. Організаційно-економічна характеристика виробничої діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь» 23

2.2. Аналіз фінансово-економічних показників ПрАТ «Оболонь» 27

2.3. Управління продуктивністю праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь» 33

РОЗДІЛ 3. РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ «ОБОЛОНЬ» **40**

3.1. Формування та вибір пропозицій для підвищення рівня ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь» 40

3.2. Впровадження системи HRIS та її економічна ефективність в контексті підвищення рівня управління продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь» 45

ВИСНОВКИ **51**

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ **55**

ДОДАТКИ **59**

ВСТУП

Актуальність теми. Аналіз продуктивністю праці на підприємстві є одним із ключових інструментів управління, що дозволяє оцінити ефективність використання робочої сили в організації. Такий аналіз включає в себе багатовимірну оцінку різних показників, таких як обсяг виконаної роботи відносно витраченого часу, кількість залучених працівників та витрати на оплату їхньої праці. Крім того, враховуються досягнення в оптимізації робочих процесів, рівень автоматизації, а також впровадження нових технологій, які можуть значно вплинути на загальну продуктивність. Такий комплексний підхід не тільки дозволяє визначити потужні сторони та слабкі місця функціонування підприємства, але й є основою для прийняття управлінських рішень з метою підвищення ефективності та конкурентоспроможності.

Результати цього аналізу часто слугують вирішальним фактором у процесі стратегічного планування, а також у розробці програм професійного розвитку персоналу.

Дослідженнями, присвяченими підвищенню та оптимізації продуктивністю праці, займалися численні науковці, такі як Л.І. Балкіна, В.В. Адамчук, А.В. Бардась, Л.М. Варава, О.М. Гірняк, Т.В. Назарчук та інші вчені. Ці дослідники зосереджували свою увагу на різноманітних аспектах, включаючи ефективність управління ресурсами, оптимізацію робочих процесів, покращення умов праці та мотиваційні фактори, що сприяють підвищенню загальної ефективності працівників.

Метою дослідження є вивчення теоретико-методичних основ управління продуктивністю праці на підприємстві.

Виходячи з мети, слід виділити ряд завдань:

- дослідити трактування поняття продуктивністю праці та її складові;

- охарактеризувати показники продуктивністю праці та методику їх розрахунку;
- дослідити управління продуктивністю праці: фактори та резерви їх підвищення;
- охарактеризувати діяльність підприємства ПрАТ «Оболонь»;
- проаналізувати фінансово-економічні показники ПрАТ «Оболонь»;
- дослідити продуктивність праці ПрАТ «Оболонь»;
- формування та вибір пропозицій підвищення продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь»;
- обґрунтувати економічну ефективність підвищення продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь».

Об’єктом дослідження є продуктивність праці як один із ключових елементів функціонування та розвитку будь-якої сучасної економічної системи.

Предметом дослідження є узагальнення теоретико-методичних основ управління продуктивністю праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь».

При написанні даної роботи використовувались такі загальнонаукові методи: аналітичний, таблично-графічний, статистичний. Порівняльний метод використовувався для співставлення значень показників за окремі періоди з метою виявлення причин, які породжували зміни. Дослідження сутності відбувалося з використанням принципу системності протягом усієї роботи. Також використовувалися аналіз та синтез для дослідження окремих складових та логічних узагальнень.

Інформаційна база дослідження складається з навчальних посібників, збірників наукових статей, вісників, матеріалів міжнародних наукових

конференцій, статистичних матеріалів та даних річної фінансової звітності ПрАТ «Оболонь» за аналізований період.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1.Трактування поняття продуктивністю праці та її складові

Продуктивність визначається як ефективне використання ресурсів та чинників праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії та інформації під час створення товарів та надання послуг. Вона відображає співвідношення між якістю та кількістю виробленої продукції або наданих послуг і витраченими на них ресурсами.

Розуміння терміну "продуктивність праці" полягає у визначенні ефективності використання робочої сили для досягнення певних результатів у процесі виробництва. Це показник, який характеризує обсяг продукції або кількість виконаних завдань за одиницю робочого часу. Продуктивність праці є одним з ключових факторів економічного розвитку, адже підвищення цього показника сприяє зростанню обсягів виробництва, зниженню витрат та покращенню загальної ефективності підприємства чи економіки в цілому [2, с.85].

Продуктивність дозволяє порівнювати рівень виробництва в різних частинах економіки, хай то буде на рівні окремого працівника, цеху, підприємства, галузі або держави, враховуючи використані ресурси.

Продуктивність праці виражає здатність конкретного працівника за фіксовану одиницю часу виробляти певну кількість продукції або виконувати певний обсяг робіт. Зі скороченням часу, необхідного для виробництва одиниці продукції, знижується її собівартість, що підвищує рентабельність підприємств та їх конкурентоспроможність [1].

Висока продуктивність сприяє вивільненню працівників, які можуть залучатися до інших видів діяльності. На процес виробництва витрачається не лише жива праця, але й те, що втілено у спожитих засобах і предметах праці. У широкому сенсі підвищення продуктивністю праці полягає в економії як живої, так і знарядь праці. Частка живої праці зазвичай зменшується, тоді як частка матеріалізованої праці збільшується, тому важливо, щоб темпи зростання участі засобів праці були меншими за темпи скорочення живої праці.

Роль продуктивністю праці полягає у визначенні ефективності використання ресурсів та часу в процесі виконання роботи. Вона є ключовим фактором, який впливає на економічне зростання, конкурентоспроможність підприємств та добробут суспільства. Підвищення продуктивністю дозволяє досягати більшого результату з меншими витратами, що, своєю чергою, сприяє оптимізації виробничих процесів, зниженню собівартості продукції та поліпшенню якості життя працівників.

В умовах ринкових взаємозв'язків підвищення продуктивністю праці стає важливою передумовою через зміни у структурі зайнятості та демографії. Соціальна продуктивність визначається співвідношенням темпів зростання національного доходу до темпів зростання чисельності працівників у сфері фізичного виробництва. Підвищення соціальної продуктивності забезпечуєтьсяшвидким зростанням національного доходу порівняно з чисельністю зайнятих.

Продуктивність праці є одним із найважливіших показників ефективності роботи як окремих співробітників, так і цілих компаній. Вона визначає, наскільки ефективно використовуються ресурси для досягнення поставлених цілей.

Наступним етапом проаналізуємо управління продуктивністю праці.

Управління продуктивністю праці є комплексним процесом, спрямованим на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів з метою досягнення оптимальних результатів діяльності підприємства. Основні складові цього процесу охоплюють низку понять і підходів, які визначають його суть та завдання. По-перше, суттєвим елементом управління є аналіз і оцінка продуктивністю праці. Це передбачає визначення співвідношення отриманого результату до витрат ресурсів, таких як час, кваліфікація працівників, технічні засоби тощо. Такий аналіз допомагає виявляти слабкі ланки у роботі персоналу або обладнання й, відповідно, знаходити способи їх усунення. По-друге, до основних складових належить система мотивації й стимулювання праці, що скерована на підвищення зацікавленості працівників у досягненні високих показників ефективності. Це можуть бути як матеріальні стимули (зарплатні премії, бонуси), так і нематеріальні (визнання, професійний розвиток, комфортні умови праці). По-третє, важливою частиною є планування та організація трудового процесу. Йдеться про раціональний розподіл обов'язків між працівниками, впровадження прогресивних методів і технологій у виробництво, а також забезпечення оптимальної взаємодії між різними відділами та підрозділами [14, с.85].

Ще одним ключовим поняттям у контексті управління продуктивністю є контроль і моніторинг виконання поставлених завдань. Цей аспект дозволяє своєчасно виявляти відхилення від плану й оперативно ухвалювати коригувальні дії.

Сутність управління продуктивністю праці полягає у забезпеченні максимально ефективного використання трудових ресурсів з метою досягнення оптимальних результатів діяльності підприємства чи організації. Це включає планування, організацію, контроль і стимулювання працівників для підвищення їхньої продуктивності та якості роботи.

Управління продуктивністю праці також спрямоване на аналіз робочих процесів, виявлення резервів та усунення недоліків, що заважають досягненню

поставлених цілей. Окрім цього, воно враховує інтереси працівників, створюючи умови для професійного розвитку та мотивації, що сприяє високому рівню ефективності праці.

Охарактеризуємо основні елементи управління продуктивністю праці (рис. 1.1.)



Рис.1.1. Основні елементи управління продуктивністю праці

Джерело: складено автором на основі [8]

Таким чином, можна дійти висновку, що управління продуктивністю праці – це багатоаспектна система, яка поєднує аналіз, планування, мотивацію, контроль і розвиток для досягнення найкращих показників ефективності роботи організації.

1.2. Показники продуктивністю праці та методика їх розрахунку

Продуктивність праці є однією з найважливіших характеристик ефективності виробничих процесів, і на неї впливають безліч різноманітних чинників.

Передусім, значний вплив має кваліфікація працівників, оскільки висококваліфіковані спеціалісти здатні швидше та якісніше виконувати свої завдання, що безпосередньо впливає на загальний показник продуктивністю. Крім того, технічне оснащення та технологічні процеси на підприємстві відіграють ключову роль [6, с. 18].

Використання сучасного обладнання та інноваційних технологій може суттєво підвищити ефективність роботи. Ефективне наставництво та своєчасне підвищення кваліфікації персоналу також сприяють поліпшенню результатів праці. Не менш важливими є умови праці, такі як робочий клімат, рівень стресу та мотивація працівників.

Комфортні робочі умови та хороша атмосфера в команді сприяють підвищенню морального духу співробітників і, як наслідок, їхньою продуктивністю . Економічна значущість зростання продуктивністю праці в умовах розвитку ринкових відносин підкреслює важливість питання її вимірювання. Точний і раціональний підхід до оцінки рівня та динаміки продуктивністю праці у різних галузях матеріального виробництва є вирішальним фактором для досягнення максимально можливого підвищення ефективності праці.

Показники, що відображають продуктивність праці, мають бути об'єктивними і точно характеризувати ефективність трудових ресурсів. Важливо враховувати весь обсяг виконаної роботи у певний період часу, а також обирати такі одиниці вимірювання, які відповідають сутності самого поняття продуктивністю праці, не спотворюючи ані рівня, ані його динаміки. Вимірювання продуктивністю праці охоплює три основних аспекти:

1. Економічний зміст поняття продуктивністю праці.

2. Визначення показників, що виконують роль кількісного інструменту оцінки рівня продуктивністю .

3. Принципи порівняння показників у часовому та просторовому вимірах. На практиці використовуються різноманітні методи та показники вимірювання продукції й трудових витрат, які враховують специфіку виробництв, застосованих технологій, сировинної бази та цілей економічного аналізу [7, с.85].

Чинні методи оцінки продуктивністю праці мають свої особливості та водночас можуть взаємно доповнювати один одного. Процес вимірювання продуктивністю праці зводиться до двох основних завдань: визначення абсолютного рівня (тобто кількості продукції, створеної за одиницю робочого часу) та аналіз змін цього рівня у динаміці за певний період.

Для об'єктивної оцінки переваг і недоліків різних способів вимірювання необхідно визначити основні вимоги до методики обліку продуктивністю праці. Показники продуктивністю праці слугують важливим інструментом для оцінки ефективності, з якою співробітники виконують свої завдання в межах певної організації або галузі.

Вони дозволяють визначити, наскільки ефективно використовуються ресурси, як забезпечується якість продукції або послуг, а також оцінити можливості для покращення процесів. До основних критеріїв, які враховуються при аналізі продуктивністю , належать обсяг виробленої продукції, затрачений час на виконання робочих завдань, а також якість кінцевого результату. Показники продуктивністю праці є важливим інструментом для оцінки ефективності роботи як окремого працівника, так і всього підприємства загалом. Ці показники дозволяють аналізувати, наскільки раціонально використовуються ресурси компанії, та визначати шляхи покращення робочих процесів [5, с.85].

Одним із ключових аспектів продуктивністю є співвідношення між обсягом виконаної роботи та витраченими на це ресурсами, зокрема часом чи фінансами. Високі показники продуктивністю свідчать про ефективність працівника та належну організацію процесів. Натомість низькі значення можуть вказувати на проблеми в управлінні, недостатнє навчання персоналу або

нераціональне використання ресурсів.

Для вимірювання продуктивністю праці зазвичай використовуються такі методи: визначення обсягу виробництва на одного працівника, витрати часу на виконання конкретних завдань або співвідношення фінансових результатів до витрат. Кожен із цих підходів має свої плюси й мінуси, тому вибір методу залежить від завдань і специфіки компанії.

Регулярний аналіз цих показників дозволяє не лише знаходити слабкі місця, а й вдосконалювати загальну структуру роботи. Успішні компанії постійно працюють над підвищенням продуктивністю : інвестують у навчання персоналу, оптимізують технологічні процеси та впроваджують сучасні інструменти для управління.

На основі наведених даних компанії можуть розробляти стратегії, спрямовані на підвищення ефективності роботи своїх команд і досягнення високих рівнів продуктивністю у довгостроковій перспективі. Продуктивність праці вимірюється за двома основними параметрами: обсягом виробітку на одного працівника та трудомісткістю виготовлення одиниці продукції.

Таблиця 1.1

Показники ефективності використання трудових ресурсів

Назва	Характеристика показника	Формула
Продуктивність праці	Характеризує кількість продукції, виробленої в одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції.	$ПП = \frac{ВП}{ЖП}$
Трудомісткість продукції	Характеризує затрати робочого часу на виробництві одиниці або всього обсягу виготовленої продукції.	$ТП = \frac{ЖП}{ВП}$
Фондоозброєність	Вартість основних виробничих засобів, що припадає на одного працівника.	$Ф_о = \frac{\overline{ОЗ}}{СЧП}$
Зарплатомісткість продукції	Визначає, скільки гривень заробітної плати припадає на 1 гривню виготовленої продукції.	$Зм = \frac{Ф_{оп}}{ВП}$

Джерело: складено автором на основі [11]

Де ЖП – витрати живої праці, що відображаються кількістю відпрацьованих людино-годин;

СЧП – середньооблікова чисельність працівників за певний період;

Фоп – фонд оплати праці.

Підвищення продуктивністю відкриває можливості для додаткового обсягу робіт чи виробництва шляхом тієї ж або навіть меншої кількості працівників. За умов масового виробництва, зростання попиту на товари й послуги та дефіциту трудових ресурсів підвищення продуктивністю стає одним із ключових чинників економічного розвитку. Завдяки її зростанню потрібно менше живої праці на виготовлення одиниці продукції, що дозволяє знизити собівартість за статтею «Витрати на оплату праці» та збільшити прибуток із кожної одиниці. Для оцінювання рівня інтенсивності використання персоналу застосовують систему узагальнюючих, окремих і допоміжних показників продуктивністю праці. До узагальнюючих показників належать середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції на одного робітника, а також середньорічний виробіток продукції на одного працюючого у вартісному вираженні (табл. 1.2).

Таблиця 1.2.

Основні показники вимірювання продуктивністю праці

Показник	Методика розрахунку	Економічний зміст
Середньорічний виробіток продукції на одного працівника	Відношення річного обсягу виробленої продукції до середньооблікової кількості працівників основної діяльності.	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним працівником за рік, величина якого залежить від виробітку продукції одним робітником і частки робітників у кількості працівників.
Середньорічний виробіток продукції на одного робітника	Відношення річного обсягу виробленої продукції до кількості робітників.	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за рік, на величину якого впливає середня кількість відпрацьованих днів одним робітником і середньоденний виробіток продукції одним робітником.
Середньоденний виробіток продукції на одного робітника	Відношення річного обсягу виробленої продукції до загальної кількості відпрацьованих днів усіма робітниками за рік.	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за день, величина якого залежить від середньої тривалості робочого дня (зміни) і середньогодинного виробітку продукції одним робітником.
Середньогодинний виробіток	Відношення річного обсягу виробленої продукції до загальної	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за годину, на величину якого впливають фактори,

продукції на одного робітника	кількості відпрацьованих годин усіма робітниками за рік.	пов'язані зі зниженням трудомісткості продукції та зростанням обсягу виробленої продукції.

Джерело: складено автором на основі [8]

Таким чином, моніторинг і поліпшення показників продуктивністю праці мають бути невід'ємною частиною стратегії кожної організації, яка прагне досягти успіху в умовах конкуренції.

1.3.Управління продуктивністю праці: фактори та резерви її підвищення

В економічній літературі дослідження питань управління продуктивністю підприємства отримало значне поширення завдяки застосуванню основних принципів, які стали важливим теоретичним і практичним підґрунтям для ухвалення управлінських рішень.

Це особливо актуально, оскільки проблематика прийняття рішень є невід’ємною складовою широкого процесу управління підприємством і являє собою незалежний етап у його структурі. У зв’язку з цим особливо важливо провести ретельний аналіз цих принципів, оцінюючи їхню достатність, актуальність та ефективність у контексті розв'язання поставлених задач.

Однією з визначних постатей, які розробили принципи управління, що зберегли свою актуальність і донині, був французький дослідник, сучасник Фредеріка Тейлора – Анрі Файоль.

У своїй праці Файоль систематизував діяльність підприємства шляхом поділу її на шість базових груп. До них він відносив технічні операції, що забезпечують виробничий процес, комерційні заходи, спрямовані на купівлю та продаж, фінансову діяльність для розподілу ресурсів, обчислювальні чи бухгалтерські функції для контролю й аналізу руху коштів, заходи із

забезпечення охорони майна та осіб, а також адміністративні функції, відповідальні за координацію й управлінські рішення.

Розроблена концепція групування операцій підприємства не лише спрощує аналіз управлінської діяльності, а й створює фундамент для формулювання чітких принципів, які можна адаптувати навіть у сучасних умовах висококонкурентного ринкового середовища. Управління продуктивністю праці відіграє надзвичайно важливу роль у функціонуванні та розвитку будь-якого підприємства. Це багатогранний процес, який спрямований на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, оптимізацію виробничих процесів та підвищення загальної результативності організації.

Основна мета такого управління полягає у створенні умов, за яких працівники зможуть максимально розкрити свій потенціал, виконувати поставлені завдання якісніше, а також досягати довгострокових цілей компанії. На підприємстві роль управління продуктивністю праці не обмежується лише контролем чи моніторингом. Воно охоплює широке коло заходів, таких як розробка мотиваційних програм, планування співпраці між відділами, впровадження новітніх технологій та інструментів для підвищення ефективності. Крім того, вагоме значення мають тренінги й підвищення кваліфікації персоналу, що позитивно впливає на їхню компетентність і здатність адаптуватися до змін у ринку або внутрішніх процесах організації [22].

Ефективне управління продуктивністю праці також сприяє зниженню витрат виробництва, підвищенню конкурентоспроможності організації та формуванню сприятливого мікроклімату у колективі. Фактори, що впливають на управління продуктивністю праці та її якість, є ключовими елементами для забезпечення ефективності роботи будь-якої організації. Розуміння цих факторів дозволяє керівникам ухвалювати виважені рішення, які сприяють досягненню цілей компанії та покращенню загальних результатів. Фактори, що впливають на управління продуктивністю праці, включають широкий спектр елементів, таких як мотивація персоналу, створення сприятливих умов праці, застосування

сучасних технологій, підвищення кваліфікації працівників, удосконалення організаційних процесів, а також забезпечення належного рівня матеріального стимулювання. Мотивація персоналу має вирішальне значення, адже зацікавлені працівники проявляють вищу віддачу у своїй діяльності. Ще одним важливим фактором є правильна організація робочого простору та забезпечення безпечних і комфортних умов праці, що сприяє збереженню здоров'я працівників та підвищенню їх продуктивністю . Впровадження інноваційних технологій дозволяє оптимізувати робочі процеси, зменшити час виготовлення продукції та підвищити якість виконаних завдань.

Організаційна культура та стиль керівництва також відіграють визначальну роль у формуванні командного духу та позитивного клімату в колективі. Усі ці фактори формують комплексний підхід до управління продуктивністю праці, який дозволяє підприємству досягти своїх стратегічних цілей. Управління продуктивністю праці є одним із ключових чинників успішного розвитку будь-якої організації. Проте навіть добре налагоджені процеси завжди мають потенціал для вдосконалення. Розглянемо основні резерви, які можна використати для підвищення рівня продуктивністю праці (рис. 1.2).

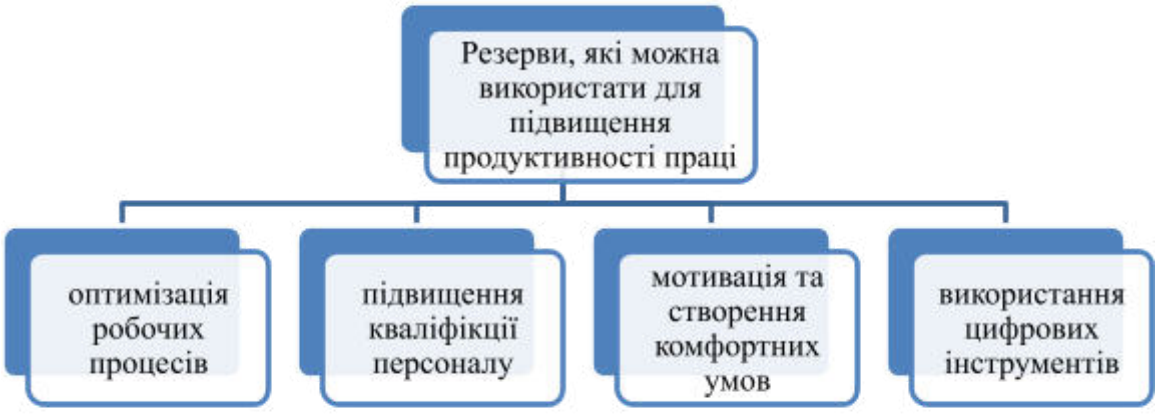


Рис. 1.2. Резерви, які можна використати для підвищення продуктивністю праці

Джерело: складено автором на основі [4]

Отже, розглянемо детальніше резерви для підвищення продуктивністю праці:

1. Оптимізація робочих процесів передбачає аналіз існуючих процесів, що допомагає виявити неефективності, дублювання функцій чи надмірний розподіл ресурсів. Впровадження сучасних технологій і автоматизація можуть значно зменшити витрати часу й підвищити швидкість виконання завдань.

2. Підвищення кваліфікації персоналу передбачає професійне навчання та тренінги, які допомагають співробітникам краще виконувати свою роботу та знаходити творчі рішення. Інвестиції у розвиток компетенцій команди завжди повертаються у вигляді якіснішого результату.

3. Мотивація та створення комфортних умов важливі; необхідно налагодити ефективну систему стимулювання, враховуючи як матеріальні, так і нематеріальні фактори: зручний графік роботи, кар'єрні можливості та доброзичливий колектив.

4. Використання цифрових інструментів, зокрема сучасних систем управління проєктами, CRM-інструментів чи платформ для аналітики даних, дозволяє ефективніше керувати завданнями, мінімізувати людські помилки та поліпшити контроль за виконанням робіт.

Використовуючи ці резерви, організація може не лише підвищити продуктивність праці, але й створити міцний фундамент для стабільного розвитку в майбутньому.

Таким чином, воно виступає ключовим елементом стратегії підприємства, націленої на досягнення стабільного зростання та стійкої позиції на ринку.

РОЗДІЛ ІІ
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ «ОБОЛОНЬ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика виробничої діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь»

Історія створення ПрАТ «Оболонь» починається з 1974 року, коли в Києві розпочалося будівництво одного з найбільших пивзаводів у Радянському Союзі. Його місце розташування було вибрано завдяки унікальним природним умовам — високоякісній артезіанській воді, що залягає в цьому регіоні. Офіційно завод був введений в експлуатацію в 1980 році, отримавши назву "Київський пивкомбінат №3".

Його продукція швидко здобула популярність серед споживачів завдяки високій якості. Завод спеціалізувався на виробництві пива, безалкогольних напоїв та мінеральної води. Після здобуття Україною незалежності підприємство перейшло у приватну власність і було перетворене на акціонерне товариство з назвою ПрАТ «Оболонь».

Назва походить від історичної місцевості Києва, де розташоване виробництво. У цей період компанія почала активно розширювати асортимент продукції та освоювати міжнародні ринки. Сьогодні ПрАТ «Оболонь» є одним із найвідоміших українських виробників пива та безалкогольних напоїв, а також одним із найбільших експортерів в галузі. Компанія продовжує розвиватися, упроваджуючи інноваційні технології та зберігаючи традиції якості, які принесли їй широку популярність. Особливу увагу «Оболонь» приділяє екологічним аспектам діяльності, впроваджуючи екологічно безпечні практики та стратегії сталого розвитку. Завод має власну систему управління якістю, яка сертифікована відповідно до міжнародних стандартів, що підтверджують її надійність та ефективність. Завдяки

наполегливій роботі висококваліфікованої команди та стратегічним планам розвитку, ПрАТ «Оболонь» не лише зуміло зберегти свої традиції, але й активно зайняти позиції серед лідерів індустрії.

ПрАТ «Оболонь» є одним із провідних і динамічно розвивається приватних підприємств в Україні, що спеціалізується на виробництві пива, мінеральної води, а також безалкогольних та слабоалкогольних напоїв. У відповідь на зростаючу конкуренцію на ринку пива та змінювані зовнішні умови, компанія розробила план дій для збереження своїх лідерських позицій та стимулювання подальшого розвитку [29].

Основні види діяльності відповідно до класифікації КВЕД для підприємства ПрАТ «Оболонь» включають широкий спектр напрямів, які охоплюють виробництво, збут і продаж різноманітних товарів. Зокрема, це може включати виробництво пива, слабоалкогольних та безалкогольних напоїв, мінеральних вод, а також інших продуктів харчової промисловості. Крім того, підприємство може надавати послуги з дистрибуції, логістики та займатися експлуатацією власних виробничих потужностей.

Приватне акціонерне товариство «Оболонь» є провідним національним виробником пива в Україні, повністю належить українським власникам. Крім своєї основної продукції на пивному ринку, компанія також пропонує широкий асортимент безалкогольних напоїв.

Галузь характеризується жорсткою конкуренцією і значним впливом цін на прийняття рішень про покупку. Основними видами сировини є ячмінь, цукор, хміль, рисова січка, кукурудзяна крупа та солод, яка закуповується як у вітчизняних, так і закордонних постачальників. Основні ринки збуту продукції компанії включають Україну, Молдову, Білорусь та країни Балтії. У 2020 році обсяги виробництва і продажів склали 58711 тисяч доларів на внутрішньому ринку і 7910 тисяч доларів експорту. Продукція ПрАТ «Оболонь» експортується у понад 50 країн світу. На головному заводі в Києві працює понад 3800 співробітників. Компанія забезпечує належні умови праці та життя для своїх працівників, проводить щорічне підвищення кваліфікації,

медичні огляди, надає першу допомогу і профілактичне лікування, а також активно розвиває соціальну сферу. За ці критерії «Оболонь» визнається одним із найкращих роботодавців України. Заробітна плата виплачується вчасно і щороку зростає на 10-15%. Організаційна структура керування підприємством має системний підхід, заснований на лінійно-функціональній схемі, де функціональні відділи підпорядковуються генеральному директору. Керівники підрозділів приймають рішення в рамках своїх повноважень через генерального директора або керівників виконавчих служб.

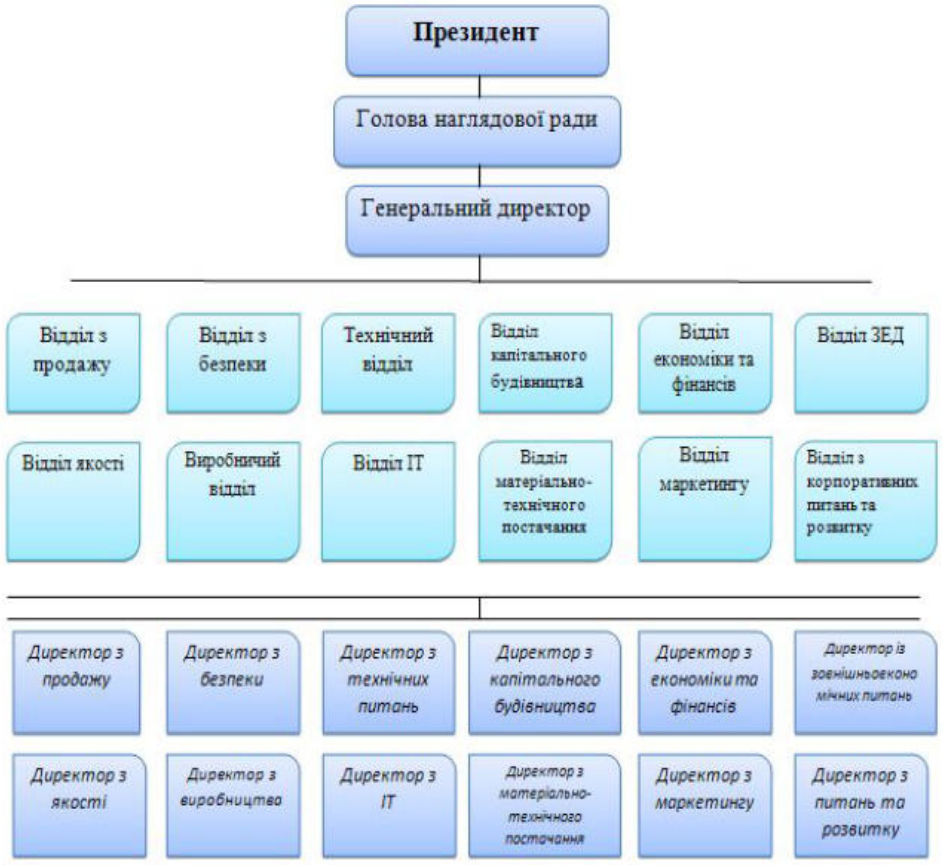


Рис. 2.1. Організаційна структура управління ПАТ «Оболонь»

Джерело: складено автором на основі [29]

Таким чином, лінійно-функціональна структура включає спеціалізовані департаменти, підпорядковані лінійним керівникам.

SWOT-аналіз компанії ПрАТ «Оболонь» дозволяє виявити сильні та слабкі сторони підприємства, оцінити можливості для розвитку, а також визначити потенційні загрози з боку зовнішнього середовища. Це дає змогу ефективно планувати стратегії діяльності та адаптуватися до змін ринку [34].

Наступним етапом здійснимо аналіз SWOT-аналіз (таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1

SWOT-аналіз підприємства ПрАТ «Оболонь»

Зовнішнє середовище / Внутрішнє середовище			Можливості		Загрози	
			Розширення	4	Повномасштабне вторгнення	4
			Збільшення попиту на продукцію	3	Інфляція	3
			Вдосконалення системи менеджменту	4	Негативні зміни ставки НБУ	3
			Надходження великих замовлень	4	Поява нових конкурентів	4
			Розширення асортименту	4		
			Середнє значення	3,8	Середнє значення	3,5
Сильні сторони	Гарна репутація	5	Стратегія розвитку		Стратегія стабілізації	
	Висока прибутковість	4				
	Збільшення продуктивністю праці	4				
	Тривалий досвід роботи на ринку	5				
	Середнє значення	4,5				
Слабкі сторони	Велике навантаження	3	Стратегія виживання		Стратегія елімінації	
	Потреба в розширенні ринку збуту	4				
	Конкуренція між спільними позиціями	3				
	Недостатня оборотність частини асортименту	3				
	Середнє значення	3,25				

Джерело: складено автором на основі [10]

Безпосередній SWOT-аналіз дозволяє управлінню підприємства знати заздалегідь про можливі проблеми, пов'язані з реалізацією продукції і подальшим розвитком підприємства. Середня оцінка можливостей підприємства становить 3,8, а загроз 3,5, сильних сторін 4,5, а слабких сторін 3,25, що свідчить про те, що перевагу мають позитивні чинники. В процесі проведення SWOT-аналізу ПрАТ «Оболонь» було визначено, що підприємство має стратегію розвитку, спрямовану на зміцнення його позицій на ринку та забезпечення стійкого зростання. Загалом, стратегія базується на використанні його сильних сторін, компенсації слабких сторін та використанні можливостей, що випливають з зовнішнього середовища. Це підприємство прагне досягти стійкої конкурентоспроможності та забезпечити зростання свого бізнесу в майбутньому.

Таким чином, можна стверджувати, що підприємство містить позитивну тенденцію, нарощуючи обсяги продукції, що призводить до отримання максимального прибутку. На основі отриманих даних можна зробити висновок, що підприємство володіє значним потенціалом для подальшого розвитку завдяки своїм конкурентним перевагам, таким як висока якість продукції, добре налагоджені виробничі процеси та популярність бренду серед споживачів. Проте водночас слід звернути увагу на певні виклики, наприклад, зростаючу конкуренцію на ринку, нестабільність економічної ситуації в країні, а також необхідність адаптування до змін споживчих уподобань. Виявлені можливості, такі як освоєння нових ринків і вдосконалення технологій виробництва, разом з ефективною стратегією управління дозволяють розробити чіткий план дій для зміцнення позицій компанії на ринку.

2.2. Аналіз фінансово-економічних показників ПрАТ «Оболонь»

Основою інформації для аналізу фінансового стану є фінансова звітність ПрАТ «Оболонь» за 2021-2023 роки. В сучасному бізнес-середовищі

успіх компанії часто визначають її фінансові й економічні показники. ПрАТ «Оболонь», одна з провідних українських пивоварних компаній, є цікавим прикладом для дослідження.

Перейдемо до аналізу ключових показників. По-перше, прибуток компанії. Протягом останніх кількох років компанія «Оболонь» демонструє послідовне і впевнене зростання прибутковості, що є результатом ефективного управління як виробничими, так і збутовими процесами. Досягнутий рівень стабільності свідчить про вдало обрану стратегію, де важливу роль відіграє оптимізація операційних витрат. Саме цей підхід дозволяє компанії не лише зберігати, а й постійно зміцнювати свою конкурентоспроможність навіть у складних ринкових умовах.

Серед ключових показників успіху слід відзначити обсяги продажів. Компанія не лише утримує лідерські позиції на вітчизняному ринку, але й активно нарощує свою присутність на міжнародній арені. Розвиток експортної діяльності дозволяє розширювати географію збуту, що, своєю чергою, сприяє підвищенню впізнаваності бренду. Така стратегія допомагає залучати нових клієнтів за кордоном, що має позитивний вплив на загальний фінансовий результат та закріплює позиції «Оболоні» на глобальному рівні. Щодо капітальних інвестицій, компанія демонструє чітке ставлення до розробки довгострокових перспективних рішень. Значна увага приділяється розвитку інноваційних технологій, модернізації виробничого обладнання та розширенню асортименту продукції. Такі кроки підтверджують прагнення ПрАТ «Оболонь» не лише слідувати сучасним тенденціям, але й формувати нові стандарти у своїй галузі [29].

Окремо можна виділити високу стійкість компанії до економічних викликів, які є невід’ємною частиною сучасного бізнес-середовища. «Оболонь» вдало адаптується до змінних умов та зберігає стабільність навіть у періоди криз. Це ще раз підтверджує її спроможність незмінно залишатися одним із провідних гравців ринку.

Оболонь демонструє високу адаптивність до змін зовнішніх ринків налагодженням альтернативних каналів збуту та пристосуванням до регуляторних вимог. Отже, аналізуючи фінансово-економічні показники ПрАТ «Оболонь», можна підсумувати, що успіх компанії заснований на збалансованій стратегії розвитку, раціональному управлінні та вмінні швидко адаптуватися до змін у бізнес-середовищі. Проаналізуємо техніко-економічні показники підприємства ПрАТ «Оболонь».

Таблиця 2.2

Основні техніко-економічні показники підприємства ПрАТ «Оболонь»

Показники	Роки			Відхилення	
	2021	2022	2023	Абсолютне	Відносне
1.Виручка від реалізації продукції	5549706	5986592	8649174	3099468	155,82
2.Собівартість реалізованої продукції	4070109	4877463	5751536	1681427	144,31
3.Середньорічна вартість основних фондів	4067871	4352291	4067871	0	100
4.Фондовіддача основних фондів	1,36	1,37	2,13	0,77	156,62
5.Фондомісткість основних фондів	0,74	0,73	0,47	-0,27	63,51
6.Чистий прибуток (збиток) Звіт про фін.	338614	130821	1114681	776067	32,19
7.Рентабельність продукції	8,32	2,68	19,38	11,06	232,93

Джерело: складено автором на основі додатків А-Г

Аналізуючи зміни ключових показників діяльності ПАТ ПрАТ «Оболонь» за даними таблиці 2.1 та фінансової звітності за 2021–2023 роки, можна відзначити позитивну динаміку розвитку підприємства. У цей період

спостерігалося суттєве покращення фінансових результатів, зокрема підвищення ефективності бізнесу, яке дозволило компанії вийти на прибутковий рівень.

За 2022 рік було зафіксовано отримання чистого прибутку у розмірі 776067 тисяч гривень, що свідчить про здатність підприємства адаптуватися до зовнішніх викликів і посилювати свої позиції на ринку.

На позитивну динаміку діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь» вплинули кілька ключових факторів. По-перше, це вдала стратегія управління, спрямована на раціоналізацію витрат і оптимізацію ресурсів, що дозволила підвищити операційну ефективність. По-друге, важливу роль відіграли інвестиції в оновлення виробничих потужностей і розширення асортименту продукції, що дало змогу задовольнити попит широкої аудиторії споживачів. По-третє, вплинути могли активні маркетингові кампанії, які сприяли покращенню впізнаваності бренду та утриманню конкурентних позицій на ринку. Не менш значущий вплив мало використання сучасних технологій у процесах виробництва та логістики, що збільшило продуктивність і зменшило операційні витрати.

Таким чином, сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів стала вирішальною для досягнення таких високих результатів. Варто звернути увагу на суттєве зростання чистого доходу від реалізації продукції, який протягом аналізованого періоду збільшився на 3099468 тисяч гривень, або на 155,82%. Разом із тим, зростання обсягів реалізації зумовило збільшення собівартості виробленої та реалізованої продукції на 1681427 тисяч гривень, що становить приріст у 144,31% [29].

Для підвищення результативності управління рентабельністю підприємство має систематично аналізувати структуру формування, розподілу та використання прибутку. Це співвідношення, що демонструє зв'язок між прибутком та витратами, є основним індикатором такого поняття, як рентабельність. Показники рентабельності виступають відносними характеристиками результативності фінансової діяльності організації. Їх

аналіз дає можливість оцінити прибутковість підприємства з різних аспектів і відповідно до інтересів учасників економічного процесу та ринкового обміну.

Крім цього, проаналізуємо показники фінансової стійкості компанії за 2021–2023 роки, що дозволить зробити комплексні висновки щодо здатності підприємства адаптуватися до змін у бізнес-середовищі та підтримувати стабільний розвиток у майбутньому.

Таблиця 2.3.

Показники фінансової стійкості за 2021-2023 роки

Показники	Роки			Абсолютні відхилення 2023 р. від	
	2021	2022	2023	2022 р.	2021р.
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,881	0,910	0,911	0,001	0,03
Коефіцієнт фінансової залежності	1,036	1,061	1,065	0,029	0,004
Коефіцієнт фінансової стійкості	1,60	1,57	1,63	0,06	0,03
Коефіцієнт заборгованості	0,850	0,856	0,857	0,01	0,07
Коефіцієнт фінансового ризику	0,71	0,79	0,80	0,1	0,5
Коефіцієнт маневрування власним капіталом	27,50	24,30	26,10	1,8	-1,4
Коефіцієнт структури довготермінових вкладень	0,47	0,49	0,51	0,02	0,04
Коефіцієнт інвестування	0,87	0,67	0,94	0,3	0,07
Коефіцієнт фінансового левериджу	1,21	1,23	1,26	0,03	0,05
Коефіцієнт структури залученого капіталу	0,811	0,814	0,816	0,002	0,005

Джерело: складено автором на основі [29]

Отже, виходячи з таблиці, можна зробити наступний висновок: коефіцієнт фінансової незалежності відповідає нормативному значенню, що є позитивною тенденцією для підприємства.

2) значення показника забезпеченості власними оборотними коштами є досить високим, що свідчить про можливість проведення активної діяльності навіть без зовнішнього фінансування компанії.

Наступним етапом буде показник рентабельності підприємства.

Таблиця 2.4

Показники рентабельності підприємства

Показники	Роки			Абсолютні відхилення 2023 р. від	
	2021	2022	2023	2022 р.	2021р.
Рентабельність активів	4,9	8,4	9,5	4,5	1,1
Рентабельність оборотних активів	4,10	5,7	7,54	3,44	1,84
Рентабельність інвестицій	31,4	32,3	35,3	3,9	3
Рентабельність власного капіталу	8,4	4,55	9,50	1,1	4,95
Рентабельність реалізації	4,55	7,65	8,59	4,04	0,94
Рентабельність витрат	8,51	9,33	9,34	0,83	0,01

Джерело: складено автором на основі [29]

Коефіцієнт рентабельності активів характеризує ефективність використання активів підприємства даний коефіцієнт у 2022 році зріс на 4,5%. Коефіцієнт рентабельності власного капіталу характеризує ефективність вкладення коштів до даного підприємства. Для аналізу внутрішнього середовища необхідно проаналізувати всі складові комплексу маркетингу. Проаналізувавши структуру управлінських витрат, можна приступити до аналізу ключових показників ефективності управління.

Ефективність є критерієм оцінки діяльності колективу співробітників у будь-якій сфері, включаючи менеджмент. Тому забезпечення високої ефективності управління є невід'ємною частиною загальної проблеми вдосконалення економічної ефективності виробництва. При розрахунку показників ефективності управління вихідними даними використовуються такі показники, як виручка від реалізації продукції, кількість працівників (включаючи керівний персонал), прибуток від реалізації, загальна сума

витрат, сума витрат на управління та фонд оплати праці (в т.ч. керівні працівники).

За різними формулами були розраховані такі показники: прибуток витрат на 1 грн управлінських витрат, частка управлінських витрат у сукупних витратах підприємства, частка управлінських працівників у загальній чисельності персоналу, а також частка оплати праці керівних працівників до загального фонду оплати праці.

Аналізуючи динаміку основних показників результативності управління для підприємства, слід зазначити, що кількість працюючих з роком залишалася нестабільною. Це пов'язано з тим, що це підприємство застосовує нові методи продуктивністю управління, зокрема впровадження нових прогресивних автоматизованих систем. Щодо фонду оплати праці, то ми бачимо суттєвий прогрес щодо збільшення.

2.3. Управління продуктивністю праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь»

Управління продуктивністю праці на підприємстві, зокрема у ПрАТ «Оболонь», є одним із ключових аспектів забезпечення ефективного функціонування компанії, досягнення її стратегічних цілей та конкурентоспроможності на ринку.

Цей процес включає низку заходів, спрямованих на підвищення якості трудових ресурсів, оптимізацію використання робочого часу, впровадження інноваційних технологій і вдосконалення організації виробничих процесів. Важливими елементами управління продуктивністю є моніторинг ключових показників ефективності, аналіз витрат та доходів, а також регулярне оцінювання роботи персоналу.

ПрАТ «Оболонь» працює над залученням висококваліфікованих фахівців, створенням комфортних умов праці та мотиваційної системи, яка

стимулює співробітників до досягнення високих результатів.

Для оцінки продуктивністю праці на підприємстві першочерговим завданням є ретельний аналіз змін у складі та структурі кадрового потенціалу. Зокрема, формування кадрового складу передбачає реалізацію комерційної функції з найму кваліфікованих фахівців.

Процеси відбору кандидатів та їх остаточного затвердження здійснює керівник підприємства. Вибір найкращих працівників базується на принципах конкурсного відбору, що дозволяє забезпечити високий рівень професійності персоналу.

Аналізуючи склад і структуру кадрів підприємства, зосереджується увага на ключових показниках, таких як чисельність працівників і їхня спеціалізація. Це дозволяє ефективніше використовувати робочу силу та визначати шляхи для покращення загальної продуктивністю . Крім того, жінкам із двома і більше дітьми до 15 років або дитиною-інвалідом надають п’ятиденну оплачувану відпустку щороку [29].

Аналіз чисельності працівників ПрАТ «Оболонь» за період із 2021 по 2023 роки показує певний приріст. У 2021 році на підприємстві працювало 3 098 осіб, а у 2023 році ця кількість збільшилася до 3 109. Водночас чисельність жінок зменшилася: з 638 у 2021 році до 616 у 2023 році. Ці норми та обмеження, погоджені між роботодавцем і працівником, спрямовані на створення комфортних і безпечних умов праці, враховуючи потреби різних категорій персоналу.

Аналіз працівників ПрАТ «Оболонь» є важливою складовою для оцінки ефективності роботи підприємства, планування його розвитку та підвищення конкурентоспроможності.

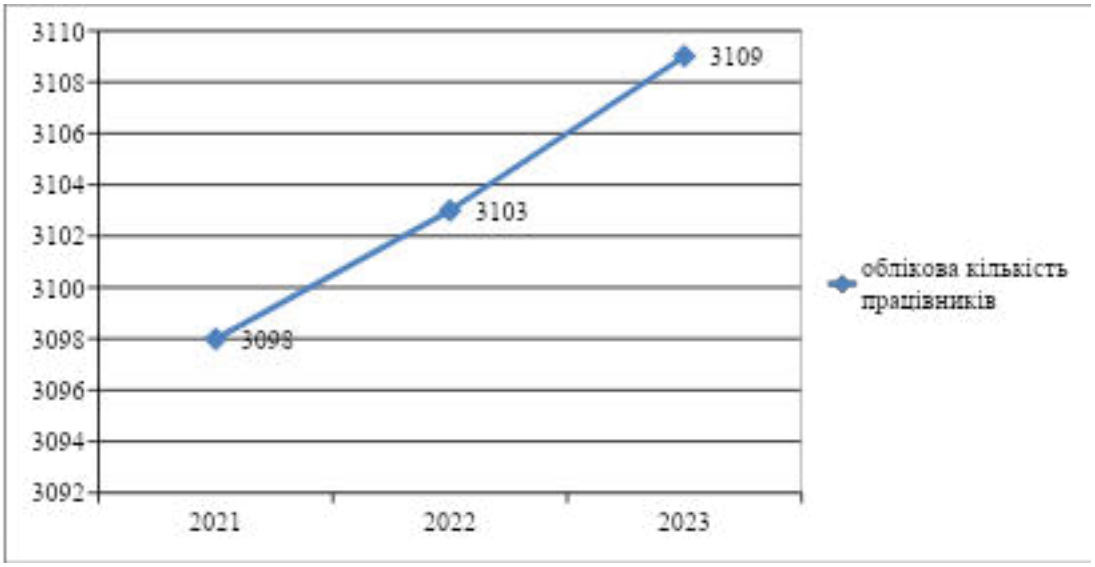


Рис.2.2. Динаміка облікової кількості працівників

Джерело: складено автором на основі [29]

Упродовж трьох років, з 2021-го по 2023-й, можна спостерігати поступове, хоч і незначне, збільшення облікової кількості працівників. У 2021 році цей показник становив 3 098 осіб, тоді як у 2022 році кількість персоналу зросла до 3 103. Вже у 2023 році облікова кількість працівників досягла 3 109 осіб. Таким чином, можна зробити висновок, що організація демонструє тенденцію до стабільного, хоча й помірного зростання чисельності персоналу, що може свідчити про певне розширення або стабілізацію її діяльності.

Дослідження охоплює широкий спектр питань, зокрема складу колективу, кваліфікаційного рівня персоналу, розподілу обов'язків, продуктивністю працівників та тенденцій у кадрах компанії.

Спершу слід звернути увагу на чисельність співробітників, їхній віковий склад та професійний досвід. Це допоможе зрозуміти, наскільки гармонійно сформований колектив, чи є в ньому баланс між молодими спеціалістами та працівниками з багаторічним стажем. Аналіз також передбачає оцінку рівня освіти всіх працівників для визначення їхньої готовності до виконання професійних обов'язків і можливостей до подальшого навчання.

Особливе значення має аналіз продуктивністю праці, який дозволяє оцінити, наскільки ефективно використовуються людські ресурси підприємства. Важливим аспектом є також вивчення мотиваційної складової: що надихає працівників на якісну роботу, чи отримують вони необхідні стимулюючі фактори, такі як система бонусів, можливість кар'єрного росту чи комфортні умови праці [16].

Крім того, варто звертати увагу на плинність кадрів. Низький рівень плинності свідчить про стабільність у колективі та задоволеність працівників своєю роботою. У той самий час, високий рівень змін у складі персоналу може сигналізувати про наявність певних проблем всередині компанії, таких як недостатній рівень управління, незадовільна оплата праці чи інші чинники. Загальна мета аналізу персоналу полягає у створенні найкращих умов для розвитку колективу та досягнення стратегічних цілей підприємства. Успішне управління людськими ресурсами сприяє зростанню виробничих показників, покращенню якості продукції та формуванню позитивного іміджу компанії на ринку.

Таблиця 2.6

Чисельність працівників ПрАТ «Оболонь» за віковими категоріями станом на 2023 р.

Вікові категорії	Всього працівників
18-25 років	196
26-40 років	1 082
41-55 років	1 257
56-60 років	371
61-74 років	203

Джерело: складено автором на основі [29]

Діагностика кадрового потенціалу на підприємстві ПрАТ «Оболонь» є надзвичайно важливою для виявлення як сильних, так і слабких сторін робочого колективу, а також для визначення можливостей подальшого розвитку. Цей процес ґрунтується на комплексному підході, що передбачає

використання різноманітних методів і інструментів для об'єктивної оцінки потенціалу співробітників.

Аналіз дозволяє розробити стратегії, спрямовані на підвищення загальної продуктивністю та ефективності команди. Особливу увагу під час діагностики кадрового потенціалу приділяють оцінці кваліфікаційного рівня працівників, що є важливим аспектом для визначення ефективності та перспектив зростання організації.

. Систематичний огляд компетенцій є ключовим елементом, оскільки він виявляє основні потреби в навчанні та розвитку.

Також аналізуються комунікаційні процеси та взаємодія всередині колективу. Ефективність в досягненні цілей значно покращується завдяки взаємодії між співробітниками та їх комунікативним навичкам, створюючи позитивне робоче середовище.Отже, оцінка кваліфікаційного рівня і загальна діагностика кадрового потенціалу надають компанії «ОБОЛОНЬ» детальне уявлення про стан їхніх трудових ресурсів, що дозволяє розробити стратегії для досягнення високої продуктивністю й задоволеності працівників.

Управління трудовими відносинами також включає врегулювання конфліктів між роботодавцем і працівником щодо умов найму. Колективний договір встановлює зрозумілі процедури вирішення подібних спорів, визначаючи обов'язки обох сторін.

Ефективне управління трудовими відносинами є однією з ключових складових забезпечення високого рівня продуктивністю праці на підприємстві.

У контексті діяльності ПрАТ «Оболонь»,вагоме значення має створення умов, що сприяють покращенню взаємодії між працівниками, підвищенню їхньої мотивації, професійного розвитку і задоволення умовами праці.

ПрАТ «Оболонь», будучи одним із провідних українських підприємств, може слугувати яскравим прикладом того, як налагодження ефективних трудових відносин сприяє досягненню стратегічних цілей компанії.

Управління трудовими процесами на цьому підприємстві охоплює широкий спектр заходів: від планування кадрових потреб і створення комфортного робочого середовища до впровадження систем оцінки результативності персоналу та заохочення за досягнення ключових показників.

Особлива увага тут приділяється гармонізації відносин між працівниками різних рівнів, зміцненню корпоративної культури та покращенню комунікацій у колективі. Адже лише в умовах взаємоповаги, довіри та відкритої взаємодії можливо забезпечити максимально ефективне використання людського капіталу.

Таким чином, управління трудовими відносинами у ПрАТ «Оболонь» не тільки сприяє збільшенню продуктивністю праці, але й відіграє важливу роль у формуванні позитивного іміджу компанії на ринку праці, що залучає нові перспективні кадри та підтримує довгостроковий розвиток самого підприємства.

Показник використовується для оцінки рівня ефективності праці, а також у процесі планування чисельності персоналу, який має бути залучений у роботу за умов розширення виробництва, виготовлення термінових замовлень, ремонтних робіт тощо. Для початку визначимо загальний виробіток і трудомісткість в одиницях.

Таблиця 2.7.

Загальний виробіток у натуральних одиницях

Показник	2021	2022	2023	Приріст	
				Абсолютне	Відносне
Обсяг виробництва, тис. грн.	6630	6660	6594	-36	99,45
Чисельність персоналу, чол.	3098	3103	3108	+10	100,31
Виробіток, тис.	9,66	10,33	9,74	+0,08	101,14
Трудомісткість, чол./тис. грн..	0,11	0,12	0,10	-0,1	90,90

Джерело: складено автором на основі [29]

Отже, відповідно до таблиці 2.6, спостерігаємо, що за даний період обсяг виробництва виріс, у той час, як чисельність персоналу у фактичному періоді зросла порівняно з минулим роком. Для більш детального аналізу розрахуємо продуктивність праці за чисельністю промислово-виробничого персоналу. Спеціальна комісія відповідає за розгляд таких питань, прагнучи вирішити суперечку протягом 10 днів після подання заяви.

Якщо сторонам не вдається задовольнити рішення комісії, можливо звернутися до суду. Такий механізм забезпечує прозорість і справедливість у робочих відносинах. Компанія визнає мінімальну заробітну плату як основу для оплати праці відповідно до стандартів. Принципи справедливості та внутрішньої рівності підтримують мотивацію та високий рівень ефективності роботи серед працівників. Компанія також надає грошові винагороди у вигляді бонусів тим, хто перевищує свої обов'язки, демонструючи ініціативу та креативність.

Система стимулювання включає виплату квартальних або річних премій, а також спеціальні нагороди за високі досягнення.

Отже, якщо говорити про продуктивність праці на підприємстві ПрАТ «Оболонь», то це поняття містить кілька ключових аспектів. По-перше, це ефективність виконання робочих завдань, які повинні відповідати певним нормам і стандартам якості. По-друге, це оптимізація робочих процесів, що дозволяє зменшити витрати часу та ресурсів, одночасно підвищуючи загальну віддачу від роботи. Крім того, важливими чинниками є мотивація співробітників та створення комфортних умов для їхньої щоденної праці. Усі ці складові взаємодіють для досягнення високого рівня продуктивністю,який, у свою чергу, сприяє стабільному розвитку компанії на ринку.

РОЗДІЛ 3

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ «ОБОЛОНЬ»

3.1. Формування та вибір пропозицій для підвищення рівня ефективності управління продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь»

В сучасних умовах важко переоцінити важливість ефективності та продуктивністю . ПрАТ «Оболонь» активно шукає способи підвищити ці показники. Нижче представимо кілька практичних пропозицій для досягнення цієї мети. По-перше, інвестування в інновації та сучасні технології є ключовим фактором. Використання автоматизованих систем управління виробництвом та сучасних методів контролю якості може значно спростити процеси та зменшити витрати часу та ресурсів. По-друге, розвиток кадрового потенціалу є важливим компонентом.

Проведення регулярних тренінгів та навчальних семінарів підвищить навички працівників і їхню здатність адаптуватися до змін. По-третє, варто розв'язувати питання мотивації. Запровадження гнучких систем заохочень, які враховують результати праці кожного співробітника, може підвищити загальний рівень продуктивністю .

Застосування цих методів може допомогти ПрАТ «Оболонь» не тільки зберегти конкурентоспроможність, але й значно збільшити свою долю на ринку. Стимулювання персоналу в умовах війни — завдання, яке може здатися непростим через підвищений рівень стресу, тривожності та загального настрою нестабільності серед працівників. Проте правильний підхід до мотивації співробітників стає ключовим інструментом для забезпечення злагодженої роботи критично важливих служб і організацій у цей непростий час. Особливо актуальними стають сучасні технології управління персоналом, які дозволяють не лише зберегти ефективність команди, а й сформувати більш стійку та адаптивну організаційну структуру. Розглянемо детально основні напрями та практики, які використовуються для

підвищення продуктивністю в межах роботи ПрАТ «Оболонь», спираючись на дані табл. 3.1. Це дасть змогу визначити нові підходи до оптимізації управлінських рішень навіть у кризових умовах.

Таблиця 3.1

Шляхи та напрями підвищення ефективності управління персоналом ПрАТ «Оболонь»

Напрями	Шляхи
Удосконалення організаційної структури управління ПрАТ «Оболонь»	Удосконалення організаційної структури відділу зумовлене потребою у фахівці з навчання та розвитку кадрів.
	Об'єднання служби охорони праці та інженерного відділу з метою задоволення виробничих потреб.
Поліпшення інформаційного забезпечення ПрАТ «Оболонь»	Впровадити програмне забезпечення «Human Resource Information System» для покращення управління персоналом на підприємстві.
Вдосконалення процесу навчання, підготовки та перепідготовки працівників	Створити єдину систему навчання та розробити спеціалізований тренінг на тему «Креативний та сучасний менеджмент».

Джерело: складено автором [1]

Дистанційне управління персоналом у воєнний час нерідко стає необхідним через роботу з географічно розпорошеними командами, а також для забезпечення безпеки працівників. У таких умовах доцільно використовувати низку методів:

– застосування інструментів онлайн-комунікації, як-от електронна пошта, чат-боти, відеозв’язок або інші платформи для обміну інформацією та організації дистанційної роботи;

– використання хмарних сервісів, які гарантують безпечний доступ до даних і документів із будь-якої точки світу;

– впровадження передових методів організації робочих процесів онлайн: це планування завдань, встановлення дедлайнів, контроль виконання, віддалене керування проєктами тощо;

– підключення платформ онлайн-навчання для розвитку навичок та підвищення кваліфікації співробітників;

– створення механізмів дистанційного контролю та звітності, щоб забезпечити чіткий облік виконання завдань і взаємодію між керівництвом та працівниками.

Практичний досвід організації віддаленого управління в умовах війни є надзвичайно важливим для підтримки продуктивністю компаній і безпеки працівників. Багато організацій здобули подібний досвід, впоравшись із викликами під час стихійних лих, епідемій або інших криз.

За нинішніх умов в Україні підтримка працівників стає водночас і питанням ефективності, і необхідністю для збереження економіки.

На тлі масових викликів для людей, зазначених у піраміді Маслоу (від базових фізіологічних потреб до потреби у безпеці), виникає необхідність у створенні персоналізованих стратегій мотивації.

Правильний підхід до кожного працівника дозволяє створити максимально комфортні умови навіть у складні часи. Наприклад, одні потребують більше часу для сім’ї, інші можуть потребувати можливості частого відвідування дітей або розв'язання питань. Індивідуальність у трактуванні потреб стає ключем до поліпшення робочого середовища.

Матеріальні та нематеріальні заохочення також є потужними інструментами мотивації. Серед них можливе впровадження лікарняних виплат, премій, оздоровчих програм, організації безкоштовного харчування чи додаткових вихідних днів. Збільшення обідніх перерв чи надбавки за роботу у вихідні або святкові дні також сприяють підвищенню задоволеності персоналу.

Організація загальних зборів для зміцнення стосунків у колективі — важливий крок, що може покращити психологічний клімат і зробити команду більш злагодженою.

Попри поширене використання автоматизованого управління кадрами, у багатьох компаніях це ще не стало пріоритетом.

У ПрАТ «Оболонь» спеціалісти з кадрового адміністрування все ще покладаються на паперові носії для зберігання та аналізу даних працівників,

що ускладнює їхню роботу. Впровадження комп'ютерних технологій дає змогу зберігати інформацію в електронній формі і значно спрощує пошук та обробку даних про працівників.

Програма управління людськими ресурсами допомагає оптимально розподіляти трудові ресурси, управляти капіталом і є джерелом доступу до необхідної як загальної, так і персональної інформації для співробітників. На ІТ-ринку представлені різноманітні рішення для управління персоналом та оптимізації бізнес-процесів у великих організаціях.

Вибір відповідної програми є запорукою успішного автоматизаційного проєкту. Це вимагає порівняння функціональних можливостей системи із завданнями, а також оцінки її здатності до адаптації під специфічні потреби користувачів. Не менш важливо врахувати відповідність програмного забезпечення чинному законодавству і його здатність швидко адаптуватися до змін у ньому.

Оцінюючи систему, слід звернути увагу на співвідношення вартості та її переваг, розглянувши такі аспекти, як простота використання, швидкість роботи, технічні вимоги та надійність. Важливо враховувати не лише ціну програмного продукту, але й загальні витрати на програмне забезпечення, консультаційні послуги та подальшу підтримку, оскільки витрати на впровадження можуть виявитися значно вищими за вартість самої програми. HRIS — комплексна система, розроблена для ефективного управління людськими ресурсами та кадровою політикою організації.

Автоматизоване нарахування заробітної плати забезпечує точність і своєчасність виплат та відрахувань. HRIS спрощує управління відсутностями та робочими процесами завдяки автоматизації рутинних завдань і плануванню робочої сили. Функція самообслуговування дозволяє співробітникам незалежно керувати своїми особистими даними, подавати заявки на відпустку та переглядати робочі розклади, що підвищує їхню самостійність і задоволеність. Насамкінець, HRIS забезпечує розширені

можливості аналітики та звітності, що допомагають керівництву приймати обґрунтовані рішення на основі точних даних про персонал.

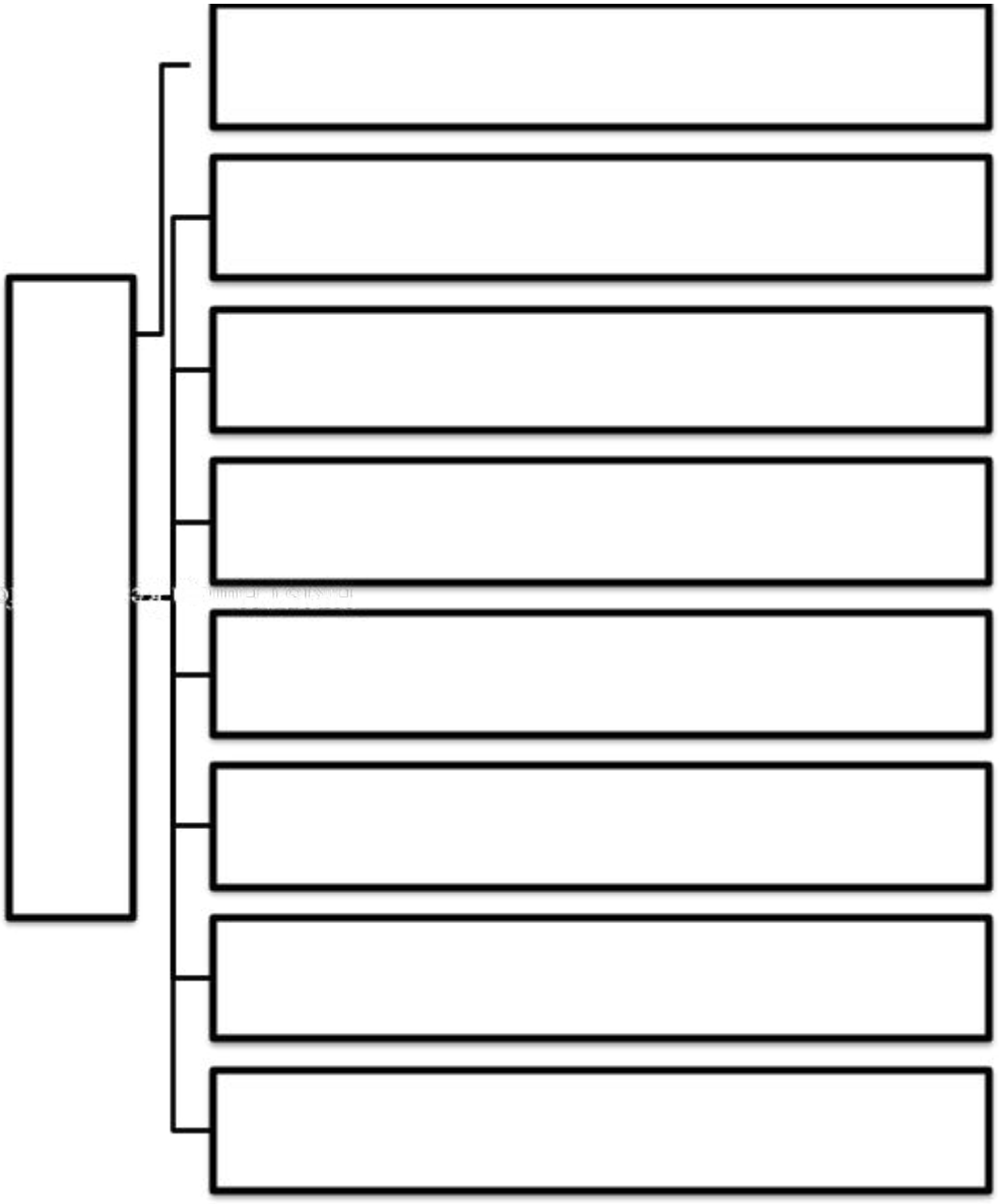


Рис. 3.1 Структура інформаційної системи «HRIS»

Джерело: складено на основі [27]

На основі попередньої інформації можна зробити висновок, що «HRIS» є оптимальною автоматизованою системою управління персоналом на вітчизняному ринку для підприємств різних розмірів. Ця програма, безсумнівно, займає провідні позиції серед рішень для управління персоналом, адже вона здатна підвищити ефективність роботи організації,

при цьому оптимізуючи використання як фінансових, так і кадрових ресурсів. Її головна перевага полягає в орієнтації на персонал як на цінний інтелектуальний актив, що, безумовно, сприяє сталому розвитку підприємства.

3.2. Впровадження системи HRIS та її економічна ефективність в контексті підвищення рівня управління продуктивністю праці ПрАТ «Оболонь»

Система «HRIS» інтегрується з бухгалтерськими платформами та інструментами контролю робочого часу, що робить її надзвичайно універсальною. Її функціонал охоплює три рівні: оперативний, тактичний та стратегічний. Завдяки цій системі організація може автоматизувати критично важливі процеси: від розрахунку заробітної плати й набору персоналу до навчання, оцінки продуктивністю й атестації співробітників.

Впровадження системи управління персоналом (HRIS) є важливим і комплексним процесом, який спрямований на підвищення ефективності управління людськими ресурсами в організації.

Цей інструмент дозволяє об'єднати різноманітні аспекти роботи з персоналом, такі як управління даними працівників, розрахунок заробітної плати, контроль робочого часу, планування навчання і розвитку, а також оцінка продуктивністю .

Процес впровадження HRIS потребує ретельного планування, починаючи від визначення потреб організації та вибору відповідного програмного забезпечення до інтеграції системи з іншими вже існуючими технологіями компанії.

Також важливо звернути увагу на навчання співробітників і забезпечення їх готовності до використання нового інструменту. Правильно реалізована система HRIS може значно спростити рутинні завдання,

автоматизувати процеси та покращити якість прийняття управлінських рішень.

Окремої уваги заслуговує можливість керівництва здійснювати моніторинг усіх кадрових процесів у режимі реального часу. Це не лише економить час, а й дозволяє швидко ухвалювати зважені рішення. Після аналізу функціональних можливостей системи можна виділити основні напрямки її розвитку:

- удосконалення процесів автоматизації в управлінні персоналом;
- впровадження інтегрованої автоматизованої системи управління «HRIS»;
- забезпечення навчання й підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів.

Система «HRIS» стає незамінним інструментом для модернізації управління людським капіталом в умовах сучасного бізнесу.

Таблиця 3.2

План реалізації заходів з автоматизацій кадрової діяльності в ПрАТ «Оболонь» шляхом впровадження системи «HRIS»

Назва задачі	Термін виконання	Відповідальні
Придбання системи “HRIS»	3 дні	Фірма-розробник
Навчання персоналу організації	9 днів (72 год.)	Академія ІТ
Перенесення даних із існуючої системи в «HRIS»	3 тижні	Фахівці з персоналу
Налаштування штатного розпису і кадрового обліку	1 тиждень	Фірма-розробник і фахівці з персоналу
Налаштування розрахунку заробітної плати, податків і відрахувань із заробітної плати	2 тижні	Фірма-розробник і фахівці з персоналу
Налаштування системи управління навчанням і розвитку персоналу, управління кар’єрою і розстановкою персоналу	1 тиждень	Фірма-розробник і фахівці з персоналу
Налаштування системи управління мотивацією та аналізу кадрових процесів	1 тиждень	Фірма-розробник і фахівці з персоналу
Перевірка роботи системи і запуск її в експлуатацію	2 тижні	Фірма-розробник і фахівці з персоналу

Джерело: складено самостійно

З таблиці 3.2 можна зробити висновок, що реалізація проєкту з автоматизації системи управління персоналом в ПрАТ «Оболонь» можлива протягом 62 робочих днів, або 2,8 місяця.

Аналіз вартості та фінансового планування заходів, спрямованих на вдосконалення системи управління в ПрАТ «Оболонь», передбачає детальний розгляд усіх ключових компонентів і ресурсів, які будуть залучені до реалізації цього процесу. Оцінка охоплює визначення потреб у матеріально-технічному забезпеченні, програмному забезпеченні, навчанні персоналу, модернізації інфраструктури та впровадженні новітніх технологій, які сприятимуть поліпшенню ефективності управлінських рішень. Також необхідно врахувати витрати на адаптацію бізнес-процесів до нових умов, супровід та технічну підтримку оновленої системи. Такий комплексний підхід дозволить забезпечити прозорість фінансових витрат і сформувати чіткий план розвитку компанії, орієнтований на підвищення конкурентоспроможності та довгострокову стабільність.

Таблиця 3.3 містить оцінку вартості запропонованих заходів щодо розвитку системи управління персоналом в ПрАТ «Оболонь» з використанням автоматизованої системи управління персоналом «HRIS».

Таблиця 3.3

Оцінка вартості заходів з розвитку системи управління в ПрАТ «Оболонь»

Найменування	Од.вим.	Кількість	Ціна з ПДВ, грн.	Сума, грн.
1. Купівля програми «HRIS»	шт.	1	10150	10150
2. Технічна підтримка програми (повного функціоналу) без обмеження числа звернень	Робоче місце	2	8450	16900
3. Абонентське обслуговування	в міс.	2	5100	122400
4. Навчання роботи з системою «HRIS» фахівців з персоналу (у фірмі- виробнику)	чол.	2	27500	55000
Разом:	-	-	-	204450

Джерело: складено автором на основі [29]

Отже, за результатами оцінки діяльності та вартості робіт, загальна сума, необхідна для розвитку системи управління персоналом на ПРАТ «ОБОЛОНЬ» з використанням автоматизованої системи «HRIS», може становити 204450 грн. Перед впровадженням запропонованих заходів необхідно обґрунтувати їх доцільність та оцінити їх соціально-економічну ефективність.

Економічна ефективність, спрямована на підвищення продуктивністю праці в ПрАТ «Оболонь», відіграє важливу роль у забезпеченні стабільного розвитку підприємства, вдосконаленні виробничих процесів та досягненні конкурентних переваг. Це передбачає впровадження інноваційних технологій, оптимізацію управлінських рішень і раціональне використання наявних ресурсів.

У результаті компанія може не лише значно зменшити витрати на виробництво, але й поліпшити якість своєї продукції, що сприяє зміцненню позицій на ринку та підвищенню рівня задоволеності споживачів.

Основним завданням у цьому процесі є створення умов для максимально ефективного використання робочої сили, що включає навчання персоналу, автоматизацію рутинних завдань та стимулювання працівників до підвищення результативності своєї діяльності.

Таким чином, зміцнення економічної ефективності через підвищення продуктивністю праці є стратегічним напрямком для забезпечення довгострокового прогресу компанії «Оболонь».

Згідно з таблицею 3.4, впровадження системи «HRIS» призводить до зниження витрат на виконання основних операцій фахівця з персоналу. Це дає можливість спеціалісту зосередитися на процесах, які раніше вимагали більше уваги, таких як підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників, а також удосконалення системи матеріального стимулювання та інші.

Впровадження нових підходів та технологій на ПрАТ «Оболонь» має суттєвий ефект — зростання продуктивністю праці. Завдяки сучасним рішенням, вдосконаленню виробничих процесів та оптимізації роботи персоналу, підприємство демонструє стабільний прогрес у підвищенні ефективності. Це не лише покращує внутрішні показники компанії, але й сприяє її конкурентоспроможності на ринку.

Дані, представлені в таблиці 3.4., свідчать про значні економічні переваги, зокрема під час виконання складних завдань, таких як оформлення документів при прийманні нового співробітника.

Таблиця 3.4

Розрахунок ефекту від автоматизації основних операцій кадрової діяльності

№ п/п	Вид операції	Одиниця виміру об'єму робіт	Трудомісткість операції без «HRIS»		Трудомісткість операції з « HRIS»		Економія, грн.
			в люд/год	грн.	в люд/год	грн.	
1	Оформлення документів при прийомі на роботу працівника	1 співробітник	0,58	72,96	0,13	16,12	-56,84
2	Оформлення трудового договору	1 договір	0,3	37,76	0.1	12,6	-25,16
3	Обов'язкове медичне страхування працівників	кількість полісів	0,08	10,08	0,02	2,52	-7,56
4	Канцелярські та машинописні роботи	кількість документів	0,2	25,16	-	-	-25,16
Разом на одного працівника			1,16	145,96	0,25	31,24	-114,72
Разом на 65 працівників			75,4	9487,4	16,25	2030,6	-7456,8
- вартість 1 години працівника відділу кадрів (із розрахунку середньої з/п 15000 грн.)							

Джерело: складено самостійно

Аналіз таблиці ефективності впровадження HRIS у сфері управління персоналом свідчить про значну економію як часу, так і фінансових ресурсів.

Використання цієї системи дозволяє суттєво знизити витрати на виконання різних процесів, пов’язаних із кадровою діяльністю.

Наприклад, при оформленні документів для прийому на роботу використання HRIS скорочує термін виконання операцій із 0,58 до 0,13 людино-години на одного працівника, забезпечуючи економію 56,84 гривень на кожному співробітнику. Аналогічно, підготовка трудового договору потребує менше часу, адже витрати зменшуються з 0,3 до 0,1 людино-години на договір, що дозволяє заощадити 25,16 гривень за кожен договір. У сфері обов'язкового медичного страхування автоматизація також відіграє важливу роль: витрати скорочуються з 0,08 до 0,02 людино-години на поліс, що економить 7,56 гривень. Сума заощаджень на одному циклі документів сягає 25,16 гривень.

Запропоновані заходи щодо підвищення економічної ефективності та продуктивністю праці створять можливість для підприємства значно покращити свої показники, оптимізувати виробничі процеси та забезпечити стабільне зростання конкурентоспроможності на ринку.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі було узагальнено та проаналізовані теоретико-методичні основи управління продуктивністю праці на підприємстві.

У першому розділі курсової роботи було визначено, що управління продуктивністю праці та її ключові складові дають можливість зробити висновок, що ефективне керування цими аспектами відіграє вирішальну роль у досягненні стабільного розвитку та успіху організацій. Це включає уважне планування, мотивацію персоналу, впровадження інноваційних рішень і забезпечення оптимального розподілу ресурсів. Розуміння та аналіз цих елементів допомагають підвищувати якість роботи, стимулювати працівників до розвитку й удосконалення, а також створювати сприятливі умови для зростання компанії в умовах сучасної конкуренції.

Розглядаючи фактори, що впливають на ефективне управління продуктивністю праці, варто зазначити їх багатогранність і значущість для успішного функціонування будь-якої організації. Продуктивність праці – це ключовий показник, який відображає не лише рівень старанності працівників, а й загальний підхід до організації робочого процесу, використання сучасних технологій, а також компетентність керівного складу.

Серед основних факторів, які визначають управління продуктивністю праці, можна виділити такі: правильно організоване робоче середовище, мотиваційна стратегія, професійний розвиток співробітників та інноваційні підходи в управлінні. Створення комфортних умов роботи сприяє підвищенню якості виконання завдань, а також формує у працівників відчуття важливості їхньої ролі в колективі. Мотивація є тим інструментом, який, залежно від свого акценту на матеріальні чи нематеріальні стимули, здатен вивести продуктивність на новий рівень. Не менш важливим є постійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Світ змінюється швидкими темпами, і компанії, які інвестують у розвиток своїх працівників, отримують

кваліфіковану команду, здатну адаптуватися до нових викликів. До того ж запровадження сучасних цифрових технологій автоматизує частину процесів і дозволяє спрямувати ресурси на вирішення стратегічних завдань. Таким чином, системний підхід до управління продуктивністю праці, що враховує зазначені фактори, допомагає зміцнити позиції бізнесу в умовах конкуренції та створює платформу для його довготривалого розвитку. Розглянуто та детально проаналізовано ключові показники, що відображають рівень продуктивністю праці. Увага зосереджена на основних аспектах, які дозволяють оцінити ефективність людських ресурсів у виконанні трудових завдань. Деталізовано різні підходи до вимірювання продуктивністю , враховуючи кількісні й якісні критерії.

Діяльність ПрАТ «Оболонь» детально охарактеризована з акцентом на основних сферах функціонування компанії, її продукції, стратегії розвитку та внеску у пивоварну галузь України. Це підприємство займається виробництвом пива, безалкогольних напоїв, мінеральної води та інших харчових продуктів, що відповідають сучасним стандартам якості. Компанія відома своїми інноваційними підходами у виробничих процесах, екологічно свідомою політикою та орієнтацією на задоволення потреб споживачів. «Оболонь» також активно підтримує соціальні ініціативи, сприяє розвитку місцевих громад і бере участь у проєктах, що спрямовані на збереження навколишнього середовища.

Завдяки поєднанню традиційних технологій пивоваріння з новітніми досягненнями, компанія займає провідні позиції на внутрішньому ринку і продовжує розширювати свою присутність за кордоном. Було здійснено детальний SWOT-аналіз діяльності ПрАТ «Оболонь», який дозволив оцінити ключові аспекти та перспективи розвитку компанії. У ході цього аналізу було вивчено як сильні сторони підприємства, такі як якість продукції, впізнаваність бренду та розвинена дистрибуційна мережа, так і слабкі місця, наприклад, можливі внутрішні організаційні труднощі або залежність від економічної ситуації в країні. Також оцінювалися потенційні можливості, що

включають перспективи виходу на нові ринки, впровадження інноваційних технологій чи розширення асортименту. Водночас було враховано зовнішні загрози, такі як зростання конкуренції, нестабільність законодавчого середовища чи зміни споживацьких уподобань. Такий комплексний підхід до аналізу допоміг глибше зрозуміти поточний стан компанії та виявити шляхи для її подальшого успіху.

Аналізуючи зміни ключових показників діяльності ПАТ ПрАТ «Оболонь» за даними та фінансової звітності за 2021–2023 роки, можна відзначити позитивну динаміку розвитку підприємства. У цей період спостерігалося суттєве покращення фінансових результатів, зокрема підвищення ефективності бізнесу, яке дозволило компанії вийти на прибутковий рівень. За 2022 рік було зафіксовано отримання чистого прибутку у розмірі 776067 тисяч гривень, що свідчить про здатність підприємства адаптуватися до зовнішніх викликів і посилювати свої позиції на ринку. На позитивну динаміку діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь» вплинули кілька ключових факторів.

Було здійснено детальний аналіз системи управління продуктивністю праці в акціонерному товаристві ПрАТ «Оболонь». У рамках дослідження було розглянуто ключові аспекти організації трудових процесів, ефективність управлінських рішень, а також динаміку змін у показниках продуктивністю персоналу. Особливу увагу приділено визначенню основних чинників, що впливають на якість та результативність роботи, з метою оцінки поточного рівня управління й розробки рекомендацій для його подальшого вдосконалення. Розроблено пропозиції щодо впровадження системи управління ресурсами «HRIS». Було проведено модернізацію та вдосконалення системи «HRIS» на підприємстві, в рамках чого проаналізовано її результативність. На основі отриманих даних можна зробити висновок, що впроваджені покращення сприятимуть підвищенню загальної ефективності роботи системи, а також забезпечать оптимізацію ключових бізнес-процесів підприємства.

Провівши аналіз всіх зібраних даних щодо діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь», пропонується впровадження таких заходів для підвищення продуктивності праці. По-перше, необхідно автоматизувати виробничі процеси, що дозволить зменшити трудомісткість продукції та збільшити її обсяги виробництва. По-друге, варто продовжити роботу над зниженням собівартості продукції шляхом скорочення матеріальних витрат у процесі виробництва.

Окрему увагу слід приділити підвищенню якості продукції, що стимулюватиме зростання попиту, а відповідно, і збільшення обсягів виробництва. Також важливо працювати над розвитком професійної кваліфікації працівників, що сприятиме підвищенню коефіцієнта виконання норм. Необхідно організувати набір та навчання майбутніх кадрів на базі підприємства.

Для посилення мотивації персоналу доцільно розглянути впровадження різноманітних заохочень, акцентуючи на нематеріальних стимулах, що дозволить уникнути збільшення грошових витрат. У межах цих змін доцільно також розширити обсяги невиробничих фондів, які підтримують розвиток корпоративної культури та забезпечують стабільність колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер О.О., Лесько О.Й. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2019. 114 с.

2. Аналіз господарської діяльності. Навчальний посібник К. : Центр учбової літератури, 2019. 384 с.

3. Башнянин Г.І. Фінасова стійкість суб'єктів господарювання та шляхи її покращення. Економіка і суспільство. 2015. № 1. С. 65–68

4. Башнянин Г.І. Фінансова стійкість суб'єктів господарювання та шляхи її покращення. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2016. Вип. 2 (02). С. 98–101.

5. Біла О. Г. Фінанси підприємств: навч. посіб. Київ : Алерта, 2016.550с

6. Білик М.Д. Фінансовий аналіз: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2015. 592 с

7. Бедринець М. Д., Довгань Л. П. Фінанси підприємств [текст] навч. посіб. К. : Центр учбової літератури. 2018. 292 с.

8. Берест М. М. Фінансовий аналіз : навчальний посібник : Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 164 с.

9. Борщук І.В. Показники фінансової стійкості як складова виміру ефективності функціонування підприємства. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2016. № 22. С. 17–21

10. Бунда О. М., Перова О. М. Методологічні аспекти аналізу фінансового стану підприємства: Стаття. К.: Вісник КНУТД № 2 (85), 2019. 99-107 с.

11. Гайбура Ю.А. Фінансовий аналіз: навч. посіб. Кам'янець-Подільський : ПДАТУ, 2021. 176 с.

12. Гапак Н.М. Особливості визначення фінансової стійкості підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету.* Серія «Економіка». 2016. Випуск 1 (42). С. 191–196

13. Глушко О. В. Фінансова стійкість як категорійне поняття.

Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України : збірник науково-технічних праць. 2015. Вип. 21.18. С. 171–175

14. Грабовецький Б.Є. Економічний аналіз. Навчальний посібник. Вінницький національний технічний ун-т ім. Outlook. 2. додати. і переробка – Вінниця: ВНТУ, 2019. 84с.

15. Грицаєнко Г. І., Грицаєнко М. І. Аналіз господарської діяльності : навчальний посібник. Мелітополь: Люкс, 2021. 260 с

16. Громова А.Є. Аналіз фінансового стану підприємства з огляду ефективного використання фінансових ресурсів. Молодий вчений. 2016. № 5 (32).

17. Давиденко Н.М. Фінансова стійкість підприємства. Вісник КНТЕУ. – 2019. – № 2. – С. 50–58

18. Денисюк О. Г. Система управлінням майновим потенціалом підприємства. Вісник ЖДТУ. 2008. № 1 (43). С. 162 – 170.

19. Дерун А. М. Фінансові результати діяльності великих, середніх і малих підприємств України. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 24. С. 121–127.

20. Журавльов П. В., Банников С. А., Черкашин Г. М. Економіка підприємства та підприємницької діяльності: підручник для вузів. - Вид. 2-е, перероб. і доп. - М.: ІСПИТ, 2016. - 542 с.

21. Козлова О.С. Методика оцінки фінансової стійкості підприємства. Молодий вчений. 2017. № 10 (50). С. 914–918

22. Косарєва І.П. Механізм управління фінансовою стійкістю підприємства. Молодий вчений. 2017. № 4. С. 678–682

23. . Косарєва І.П. Удосконалення системи управління фінансовою стійкістю підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки (електронне наукове видання). 2018. № 23. С. 246–251

24. Ковальчук Н. О. Фінансовий механізм управлінням активами підприємств. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2014. Вип. 4. С. 190 – 197.

25. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств : навч. посіб. К.: Знання, 2017. – 378 с.

26. Ладунка І. С., Кучеренко Є. О. Шляхи покращення фінансового стану підприємств в сучасних умовах господарювання: стаття Мукачево: Вісник МДУ № 5, 2017. С. 185 – 188.

27. Магопець О.А., Шалімова Н.С., Черновол О.М. Фінансовий аналіз: видання 2-ге виправлене і доповнене. Кропивницький: ЦНТУ. 2022 р. 230 с

28. Мацибора В. І., Збарський В. К., Мацибора Т. В. Економіка підприємства: навч. посібник для вузів. - К.: Каравела, 2017. - 312 с

29. Офіційний сайт ПрАТ «Оболонь» . URL: https://obolon.ua/ua

30. Павловська О.В. Удосконалення методів аналізу фінансового стану підприємства. Фінанси України. 2020.№11. С.54-61.

31. Педченко Н. С. Концептуальні підходи до управління ефективністю формування й результативністю використання потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2019. №1 (92). С.15-24.

32. Петращак О.О. Соціально-економічні важелі підвищення продуктивністю праці в системі чинників її зростання в сучасних умовах. Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки. 2014. Вип. 27. С. 403-411

33. Петрова В. Ф. Конспект лекцій з дисципліни «Фінансовий аналіз» (для студентів заочної форми навчання освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст та слухачів другої вищої освіти спеціальності 7.03050901 . Облік і аудит. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. 138 с.

34. Пронькін, М.С., Піжук, О.І. Методика проведення SWOT-аналізу як передумови прийняття стратегічних рішень на підприємстві. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. С. 427-434. URL: http://global-national.in.ua/archive/16-2017/87.pdf

35. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства. підручник. Видання 2-ге, видання та доп. К.: Знання, 2020. 662 с.

36. Стефанова І.Ф. Напрямки удосконалення фінансової політики підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. 2019.с.542-547

37. Табєєва Р.Р. Економічний зміст фінансової стійкості підприємства та значення її аналізу на сучасному етапі. 2012. № 252. С. 89-92.

38. Тютюнник Ю. М., Дорогань-Писаренко Л. О., Тютюнник С. В. Фінансовий аналіз : навч. посіб. Полтава: Видавництво ПП «Астрая», 2020. 434 с.

39. Фінансовий аналіз. Навчальний посібник. Тернопіль:, ТНЕУ, 2018 – 304 с.

40. Фінансова політика держави : монографія . Київ : Київ. нац. торг.екон. ун-т, 2019. 440 с.

41. Фінанси підприємств: навчальний посібник. за заг. ред. Н. С. Ситник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 402 с

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс підприємства 2022 рік

Підприємство ПрАТ "Оболонь" за ЄДРПОУ 05391057
Територія Київська за КОАТУУ 8038000000
Організаційно-правова форма господарювання Акціонерне товариство за КОПФГ
Вид економічної діяльності за КВЕД 11.05; 11.01; 11.06
Середня кількість працівників[1]
Адреса, телефон м. Київ, вул. Богатирська, 3
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)
Складено (зробити позначку «V» у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності V

Форма № 1 Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4 686	4 245
первісна вартість	1001	43 959	44 059
накопичена амортизація	1002	(39 283)	(39 814)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	11 272	63 759
Основні засоби	1010	4 352 291	4 067 871
первісна вартість	1011	12 080 275	12 043 666
знос	1012	(7 727 984)	(7 975 795)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	18 542	18 747
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
Усього за розділом I	**1095**	**4 386 805**	**4 154 636**
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 015 849	1 040 911
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	272 112	417 089
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	101 840	52 838
з бюджетом	1135	69 326	72 919
у тому числі з податку на прибуток	1136	4 233	3 350
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	20 095	13 978
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	17 048	29 122
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	5 983	11 950
Усього за розділом II	**1195**	**1 502 253**	**1 638 807**
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	-	-
Баланс	**1300**	**5 889 058**	**5 793 443**

Продовження додатку А

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	73 144	73 144
Капітал у дооцінках	1405	2 445 387	2 293 845
Додатковий капітал	1410	1 198	695
Емісійний дохід	1411	8 353	8 353
Накопичені курсові різниці	1412	(7 155)	(7 658)
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	167 847	188 568
Вилучений капітал	1430	(13 580)	(13 580)
Усього за розділом I	**1495**	**2 673 996**	**2 542 672**
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	410 551	388 485
Довгострокові кредити банків	1510	609 731	677 838
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	**1595**	**1 020 282**	**1 066 323**
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	394 848	868 793
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	661 136	116 751
товари, роботи, послуги	1615	709 905	794 275
розрахунками з бюджетом	1620	102 148	131 216
у тому числі з податку на прибуток	1621	414	258
розрахунками зі страхування	1625	4 980	5 316
розрахунками з оплати праці	1630	80 097	22 719
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	183 041	175 676
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
Поточні забезпечення	1660	33 497	36 950
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	23 252	30 876
Усього за розділом III	**1695**	**2 194 780**	**2 184 448**
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	**1700**	-	-
Баланс	**1900**	**5 889 058**	**5 793 443**

Керівник Булах І.

Головний бухгалтер Бахов І.

Додаток Б

Звіт про фінансові результати 2022

		КОДИ		
	Дата (рік, місяць, число)	2022	04	20
Підприємство ПрАТ "Оболонь"	за ЄДРПОУ	05391057		
(найменування)				
Форма № 2	Код за ДКУД	1801003		

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 986 592	5 549 706
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4 877 463)	(4 070 109)
Валовий: прибуток	2090	1 109 129	1 479 597
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	128 230	72 812
Адміністративні витрати	2130	(423 695)	(361 150)
Витрати на збут	2150	(790 218)	(728 729)
Інші операційні витрати	2180	(18 439)	(5 311)
Фінансовий результат від операційної діяльності: Прибуток	2190	5 007	457 219
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	174	338 280
Інші доходи	2240	32 680	(238 394)
Фінансові витрати	2250	(188 451)	(246 351)
Втрати (доходи) від участі в капіталі	2255	-	(1 618)
Інші витрати	2270	-	15 776
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290		324 912
збиток	2295	(150 590)	
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	19 769	13 702
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350		338 614
збиток	2355	(130 821)	

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	(503)	(718)
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	**2450**	**(503)**	**(718)**
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	**(503)**	**(718)**
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	**(131 324)**	**337 896**

Продовження додатку Б

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 389 517	2 993 302
Витрати на оплату праці	2505	728 365	705 528
Відрахування на соціальні заходи	2510	154 432	149 141
Амортизація	2515	402 242	399 564
Інші операційні витрати	2520	1 381 481	1 204 645
Разом	**2550**	**6 056 037**	**5 452 180**

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(0,4024)	1,0415
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(0,4024)	1,0415
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Керівник Булах І.

Головний бухгалтер Бахов І.



Додаток В

Баланс підприємства за 2023 рік

	Дата (рік, місяць, число)	2023	04	05
Підприємство ПрАТ "Оболонь"	за ЄДРПОУ	05391057		
Територія Київська	за КОАТУУ	8038000000		
Організаційно-правова форма господарювання Акціонерне товариство	за КОПФГ			
Вид економічної діяльності	за КВЕД	11.05; 11.01; 11.06		
Середня кількість працівників[1]				
Адреса, телефон м. Київ, вул. Богатирська, 3				

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку	
за міжнародними стандартами фінансової звітності	V

Форма № 1 Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4 245	3 523
первісна вартість	1001	44 059	44 066
накопичена амортизація	1002	(39 814)	(40 543)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	63 759	109 875
Основні засоби	1010	4 067 871	3 814 672
первісна вартість	1011	12 043 666	12 120 790
знос	1012	(7 975 795)	(8 306 118)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	18 747	18 773
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
Усього за розділом I	**1095**	**4 154 636**	**3 946 857**
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 040 911	1 134 000
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	417 089	580 193
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	52 838	157 790
з бюджетом	1135	72 919	64 943
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 350	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	13 978	9 311
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	29 122	152 794
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	11 950	9 308
Усього за розділом II	**1195**	**1 638 807**	**2 108 339**
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	-	-
Баланс	**1300**	**5 793 443**	**6 055 196**

Продовження додатку В

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	73 144	73 144
Капітал у дооцінках	1405	2 293 845	2 150 864
Додатковий капітал	1410	695	8 353
Емісійний дохід	1411	8 353	8 353
Накопичені курсові різниці	1412	(7 658)	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	188 568	1 446 230
Вилучений капітал	1430	(13 580)	(13 580)
Усього за розділом I	**1495**	**2 542 672**	**3 665 011**
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	388 485	423 886
Довгострокові кредити банків	1510	677 838	562 519
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	**1595**	**1 066 323**	**986 405**
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	868 793	228 627
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	116 751	92 696
товари, роботи, послуги	1615	794 275	475 713
розрахунками з бюджетом	1620	131 216	189 871
у тому числі з податку на прибуток	1621	258	84 378
розрахунками зі страхування	1625	5 316	5 020
розрахунками з оплати праці	1630	22 719	140 898
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	175 676	154 925
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	-
Поточні забезпечення	1660	36 950	85 257
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	30 876	30 773
Усього за розділом III	**1695**	**2 184 448**	**1 403 780**
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	**1700**	-	-
Баланс	**1900**	**5 793 443**	**6 055 196**

Керівник Булах І.

Головний бухгалтер Бахов І.

Додаток Г

Звіт про фінансові результати за 2023 рік

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8 649 174	5 986 592
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(5 751 536)	(4 812 733)
Валовий: прибуток	2090	2 897 638	1 173 859
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	19 467	63 500
Адміністративні витрати	2130	(470 629)	(423 695)
Витрати на збут	2150	(684 010)	(790 218)
Інші операційні витрати	2180	(53 606)	(18 439)
Фінансовий результат від операційної діяльності: Прибуток	2190	1 708 860	5 007
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	15 956	174
Інші доходи	2240	-	32 680
Фінансові витрати	2250	(128 689)	(188 451)
Втрати (доходи) від участі в капіталі	2255	(10 819)	-
Інші витрати	2270	(150 513)	-
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 434 795	
збиток	2295		(150 590)
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	(320 114)	19 769
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 114 681	
збиток	2355		(130 821)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	4 436	(503)
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	3 222	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	**2450**	**7 658**	**(503)**
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	**7 658**	**(503)**
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	**1 122 339**	**(131 324)**

Продовження додатку Г

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 617 382	3 389 517
Витрати на оплату праці	2505	953 060	728 365
Відрахування на соціальні заходи	2510	182 848	154 432
Амортизація	2515	383 029	402 242
Інші операційні витрати	2520	1 482 506	1 382 934
Разом	**2550**	**6 518 826**	**6 057 490**

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3,4284	(0,4024)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3,4284	(0,4024)
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Керівник Булах І.

Головний бухгалтер Бахов І.