

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет Бізнесу та економіки
Кафедра Бізнесу та управління
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність Економіка підприємств
Освітня програма (спеціалізація) Економіка підприємств

До запису
Я

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

бакалавр

(ступінь вищої освіти)

на тему Дослідження основних
показників по країні та заробітній платі
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу, групи БТЕ-122

Спеціальності 076 Підприємництво
та торгівля
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Економіка бізнесу

Сорожін Е. Ю
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

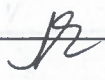
Керівник Ткаченко А. М.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент Зеркаль А. В.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет Бізнес технології та економіки
 Кафедра Бізнесу та управління
 Ступінь вищої освіти бакалавр
 Спеціальність 076 Підприємництво та торгівля
 (код і найменування)
 Освітня програма (спеціалізація) Економіка бізнесу
 (назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри БТУ
Ткаченко А.М. 
 « _____ » _____ 20 _____ року

ЗАВДАННЯ
 НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Сорокіна Євгенія Юріївна

(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Дослідження основних показників по праці та заробітній платі

керівник проєкту (роботи) д.в.н., проф. Ткаченко Анна Михайлівна,
 (науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від « 03 » квітня 2026 року № 119


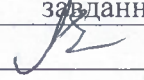
2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 25.05.2026р.

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) Законодавчі та корпоративні акти, наукові дослідження, статистичні звіти ПАТ „Запорізький хлібозавод №5“

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретичні основи оцінки показників по праці та заробітній платі промислового підприємства, оцінка показників використання праці та заробітної (праці) плати ПАТ „Запорізький хлібозавод №5“ шляхи підвищення ефективності праці та використання фонду оплати праці ПАТ „Запорізький хлібозавод №5“

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, кількість слайдів, плакатів)

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

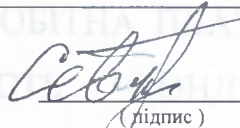
Розділ	ПРІЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1, 2, 3	Тюкаченко А. М. д. е. н., профр.		

7. Дата видачі завдання « 27 » 04 2026 року.


КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1.	Узгодження завдання	27.04.2026	
2.	Виконання першого розділу	04.05.2026	
3.	Виконання другого розділу	11.05.2026	
4.	Виконання третього розділу	18.05.2026	
5.	Подання на кафедру та кафедро-контроль	25.05.2026	

Студент(ка)

 Евгеній Сорокін
(підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

 Алла Тюкаченко
(підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: 110 сторінок, 16 таблиць, 8 рисунків, 48 літературних джерел.

Об'єкт дослідження - ПАТ "Запорізький хлібозавод №5".

Мета роботи - запропонувати проект економічних показників по праці та заробітній платі на досліджуваному підприємстві, який би привів до підвищення ефективності його роботи.

Завдання - розкрити теоретичні аспекти економічної сутності праці та заробітної плати, продуктивність як показник ефективності праці персоналу, проаналізувати діяльність підприємства, а також розробити заходи щодо підвищення ефективності, які можна було б застосувати на даному підприємстві.

В першому розділі викладений теоретичний матеріал щодо сутності та визначення економічної ефективності, наведені види економічної ефективності та показники вимірювання ефективності по праці.

В другому розділі представлена загальна характеристика підприємства, проведений комплексний аналіз основних техніко-економічних показників діяльності.

В третьому розділі представлено заходи, які рекомендовано впровадити на підприємство та подано проект техніко-економічних показників, дана оцінка того, як цей проект вплине на основні показники діяльності підприємства.

Методи дослідження - економічний аналіз, факторний аналіз, графічні методи.

ПРАЦЯ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ЕФЕКТИВНІСТЬ, ЕФЕКТ, ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПРОДУКТИВНІСТЬ, СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ, РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ПОКАЗНИКІВ ПО ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	10
1.1 Економічна сутність праці та заробітної плати.....	10
1.2 Продуктивність як показник ефективності праці персоналу	19
1.3 Нормативно-правове регулювання праці та заробітної плати	24
2. ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПАТ "ЗАПОРІЗЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД №5"	30
2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика ПАТ "Запорізький хлібо завод №5"	30
2.2 Оцінка забезпеченості та використання персоналу підприємства	38
2.3 Аналіз ефективності використання фонду оплати праці	62
3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПАТ "ЗАПОРІЗЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД №5"	76
3.1 Пропозиції щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці	76
3.2 Економічна ефективність запропонованих заходів ПАТ "Запорізький хлібо завод №5"	91
ВИСНОВКИ	102
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	107

ВСТУП

Актуальність дослідження. Оплата праці належить до найбільш значущих і водночас складних економічних категорій, оскільки поєднує інтереси працівників і роботодавців. Для найманого персоналу заробітна плата є основним джерелом матеріального забезпечення, а для підприємства — важливою складовою виробничих витрат та ефективним інструментом стимулювання трудової активності. Саме через систему оплати праці забезпечується підвищення зацікавленості працівників у результатах власної діяльності, зростанні продуктивності праці, збільшенні обсягів виробництва продукції та покращенні якості наданих послуг.

Результативність функціонування підприємств, установ і організацій оцінюється за допомогою широкого спектра економічних показників, які характеризують різні сторони виробничо-господарської діяльності. Одним із ключових показників ефективності є продуктивність праці, правильне визначення якої дозволяє об'єктивно оцінити рівень використання трудових ресурсів і тенденції їх змін у часі. Вимірювання продуктивності праці повинно базуватися на ґрунтовному розумінні її економічної сутності та використанні відповідної системи показників.

Заробітна плата виступає головною формою матеріального заохочення працівників за виконану роботу та забезпечує їх економічну мотивацію до досягнення високих результатів праці. Для більшості працівників вона є основним або навіть єдиним джерелом доходів, тому питання удосконалення організації оплати праці посідає важливе місце у системі управління підприємством та визначає актуальність обраної тематики.

Для правильного нарахування заробітної плати, оцінювання використання робочого часу та аналізу діючих систем оплати праці необхідним є комплексний аналіз структури персоналу, категорій працівників, обсягів виконаних робіт, виробленої продукції та наданих послуг.

Перелік виплат, які включаються або не включаються до фонду оплати праці, регламентується чинною Інструкцією зі статистики заробітної плати. До складу фонду оплати праці відносять усі витрати підприємства, пов'язані з оплатою праці персоналу. Водночас окремі виплати, зокрема вихідна допомога при скороченні штату чи ліквідації підприємства, одноразові виплати при виході на пенсію, витрати на оздоровчі та культурно-масові заходи, компенсації вартості дитячого харчування або утримання дітей у дошкільних закладах, не включаються до складу фонду оплати праці.

На підприємствах здійснюється постійний контроль за використанням фонду оплати праці, оскільки значна його частина входить до собівартості продукції та безпосередньо впливає на фінансові результати діяльності. Крім того, показники фонду оплати праці є базою для розрахунку податкових платежів та обов'язкових відрахувань до бюджету.

Вагоме значення у вирішенні зазначених завдань належить економічному аналізу діяльності суб'єктів господарювання. Саме за допомогою аналітичних досліджень визначаються стратегічні напрями розвитку підприємства, оцінюються тенденції змін основних показників, виявляються фактори впливу на результати господарської діяльності, обґрунтовуються управлінські рішення та резерви підвищення ефективності виробництва.

У сучасних умовах значення оцінювання системи оплати праці як інструменту управління підприємством постійно зростає. Це пояснюється необхідністю підвищення ефективності виробництва, зростанням вартості ресурсів, підвищенням наукоємності та капіталоємності виробничих процесів, а також потребою пошуку нових підходів до стимулювання працівників.

За таких умов управлінські рішення не можуть ґрунтуватися виключно на інтуїтивних підходах. Вони повинні базуватися на комплексному економічному аналізі, точних розрахунках та науково обґрунтованих висновках. Недостатня увага до аналізу організації праці та помилки у

системі управління персоналом можуть призводити до суттєвих економічних втрат.

У ринковій економіці одним із визначальних чинників стабільного розвитку є посилення матеріальної мотивації працівників шляхом забезпечення прямого зв'язку між результатами праці та рівнем доходів. Саме тому сучасні підприємства активно впроваджують нові моделі оплати праці, які спрямовані на подолання зрівняльного підходу та стимулювання індивідуальної продуктивності персоналу.

Отже, дослідження організації праці та системи її оплати на підприємстві є актуальним напрямом наукових досліджень та потребує ґрунтовного теоретичного й практичного опрацювання.

Метою роботи є дослідження показників праці та заробітної плати, а також розроблення заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів і фонду оплати праці на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети у дипломній роботі передбачено вирішення таких завдань:

- здійснити аналіз наукових джерел та публікацій за тематикою дослідження;
- дослідити особливості організації заробітної плати на підприємстві;
- провести комплексне оцінювання показників праці та оплати праці;
- обґрунтувати практичні рекомендації щодо вдосконалення системи оплати праці на ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» відповідно до вимог чинних стандартів;
- сформулювати узагальнюючі висновки за результатами проведеного дослідження.

Об'єктом дослідження обрано ПАТ «Запорізький хлібозавод №5», діяльність якого дозволяє всебічно проаналізувати процес формування показників праці та заробітної плати із використанням практичних матеріалів підприємства.

Предметом дослідження є система організації праці та її оплати в умовах ринкової економіки з урахуванням специфіки функціонування підприємств хлібопекарської галузі.

У процесі дослідження використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів. Системний аналіз застосовано для деталізації об'єкта дослідження та визначення його структурних елементів; метод синтезу — для узагальнення окремих аспектів формування показників праці та заробітної плати. Інформаційне моделювання використано з метою забезпечення дослідження нормативно-довідковими матеріалами. Метод абстрагування дозволив сформулювати узагальнені висновки на основі поєднання теоретичних і практичних аспектів організації облікового забезпечення. Метод конкретизації застосовано для уточнення змісту форм облікового забезпечення. Аналіз документів та реєстрів обліку за формою і змістом здійснювався для оцінювання їх відповідності вимогам чинних стандартів. Аналітичні розрахунки використано для дослідження фактичної облікової інформації, а метод порівняння — для зіставлення показників діяльності підприємства у динаміці. Метод групування дав можливість встановити взаємозв'язки між окремими економічними показниками, а використання відносних величин — оцінити рівень застосування облікової інформації у системі управління. Монографічний метод застосовано для вивчення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, а розрахунково-конструктивний — для обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення формування показників праці та заробітної плати.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в узагальненні та критичному аналізі сучасних науково-методичних підходів до організації оплати праці, а також у розробленні практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці на ПАТ «Запорізький хлібозавод №5».

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ПОКАЗНИКІВ ПО ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Економічна сутність праці та заробітної плати

Праця може розглядатися стосовно суспільства в цілому (суспільна праця) і окремої особистості (індивідуальна праця). Незважаючи на різні характеристики, суспільна та індивідуальна праця мають загальні ознаки. Суспільна праця визначає, зрештою, індивідуальну працю, як з боку її суспільної організації, так і з боку матеріально-технічного змісту. Усяка індивідуальна праця є проявом суспільної праці, бо праця й відносини, пов'язані з нею, завжди мали й матимуть суспільну форму, оскільки люди так чи інакше працюють один на одного. На рівні суспільства праця виступає як взаємопов'язана система галузей і видів діяльності, а на індивідуальному рівні – у вигляді окремих функцій та операцій. Шляхи удосконалення суспільної та індивідуальної праці є різними. Перші полягають у вдосконаленні засобів виробництва і впровадженні прогресивних технологій, другі – у впровадженні раціональних форм організації праці на конкретних робочих місцях. Удосконалення суспільної праці повинно випереджати зміни змісту індивідуальної праці. На практиці, як правило, спостерігається певний розрив між складністю виконуваних робіт (показник змісту суспільної праці) та рівнем кваліфікації робітника (показник змісту індивідуальної праці).

Суспільна праця виступає загальною базою, витокком усіх соціальних явищ. Вона змінює положення різних груп працівників, їх соціальні якості, у цьому й проявляється сутність праці як базового соціального процесу. Найбільш повно соціальна сутність праці розкривається в категоріях “характер праці” і “зміст праці”(рис. 1.1) [38].

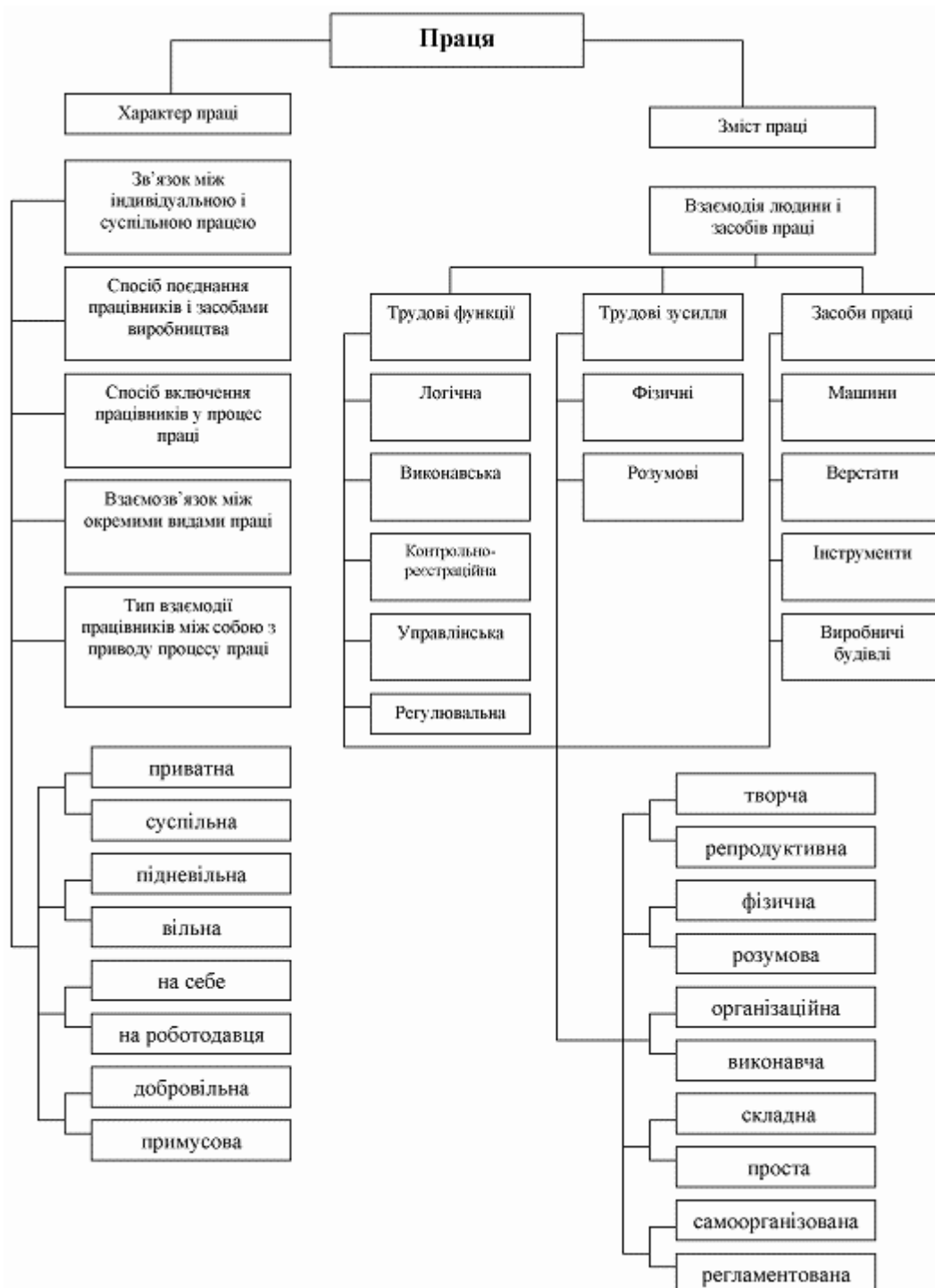


Рисунок 1.1 Складові елементи категорій “зміст праці” та “характер праці”

Зміст праці відображає функціональні характеристики певного виду трудової діяльності, які визначаються особливостями предмета праці, використовуваних засобів праці та організацією виробничого процесу. Категорія «зміст праці» охоплює рівень складності та відповідальності

роботи, ступінь творчої складової, співвідношення управлінських і виконавських функцій, технічне оснащення праці, різноманітність трудових операцій, рівень самостійності працівника, а також монотонність виконуваних дій тощо.

Особливості конкретної трудової діяльності формують певні вимоги до професійної підготовки, кваліфікації, здібностей і компетентностей працівника. Саме зміст праці є одним із ключових чинників розвитку особистості у процесі трудової діяльності, визначаючи напрями формування трудових навичок і можливості реалізації творчого, інтелектуального та фізичного потенціалу людини. Крім того, він безпосередньо впливає на ставлення працівника до роботи, рівень задоволеності працею, зацікавленість у професійній діяльності, продуктивність праці та плинність кадрів [38].

Вирішальним фактором еволюції змісту праці виступає розвиток матеріально-технічної основи виробництва та активне впровадження досягнень науково-технічного прогресу. Унаслідок цього відбуваються зміни у структурі трудових функцій: операції безпосереднього впливу на предмет праці дедалі частіше виконують машини та автоматизовані системи, тоді як працівники більше часу приділяють контролю, налагодженню й технічному обслуговуванню обладнання. Одночасно зростає частка кваліфікованої та інтелектуальної праці, посилюється значення самостійності й відповідальності працівників, а сама праця набуває більш змістовного характеру.

Поява нових технологій, удосконалення засобів праці та зростання продуктивності виробництва впливають на структуру трудової діяльності й зумовлюють перерозподіл працівників між різними видами праці: фізичною та розумовою, творчою та монотонною, кваліфікованою й некваліфікованою.

Доцільно розмежовувати соціальний і функціональний зміст праці. Соціальний зміст відображає суспільну значущість праці, мотивацію працівника та його ставлення до професійної діяльності як на рівні суспільства, так і на рівні конкретного робочого процесу. Функціональний

зміст проявляється через систему функцій і ролей, які виконує працівник у межах виробничого процесу.

У процесі аналізу змісту праці виділяють низку основних функцій [14]:

- логічну, що пов'язана з визначенням мети діяльності та підготовкою необхідних трудових операцій;
- виконавську, яка полягає у приведенні засобів праці в дію та безпосередньому впливі на предмет праці;
- контрольно-реєстраційну, спрямовану на спостереження за перебігом технологічного процесу й виконанням виробничих завдань;
- регулюючу, що забезпечує коригування та уточнення виробничих дій;
- управлінську, зміст якої полягає у реалізації управлінських рішень для ефективного функціонування виробничої системи.

Кожна із зазначених функцій може тією чи іншою мірою бути притаманною окремому працівникові, однак у сукупності вони формують зміст суспільної праці.

Характер праці являє собою соціально-економічну сутність трудового процесу, форму його суспільної організації та особливості взаємодії людей у процесі виробничої діяльності.

Формування характеру праці безпосередньо залежить від рівня розвитку продуктивних сил і досягнень науково-технічного прогресу. Соціально-економічний зміст праці відображає специфіку суспільного устрою, адже трудова діяльність людини завжди здійснюється в межах певної системи економічних відносин та історично сформованого способу виробництва. Характер праці визначає соціально-економічні особливості трудової діяльності в конкретній суспільно-економічній формації, а також місце працівника у сферах виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних і духовних благ [15].

Основними показниками характеру праці є [15]:

- форма власності;

- ставлення працівників до трудової діяльності;
- система розподілу створених продуктів і послуг;
- рівень соціальної диференціації у процесі праці.

В умовах ринкової економіки виокремлюють державну та недержавну форми власності. Державна власність забезпечує стабільність і функціонування економічної системи загалом. До недержавної належать приватна, акціонерна, корпоративна та інші форми власності [29].

Характер праці також відображає соціально-економічні відмінності між фізичною та розумовою, простою та складною, кваліфікованою й некваліфікованою працею. Різний рівень складності трудових операцій і відповідна продуктивність праці мають важливе соціальне значення, оскільки виконання певного виду роботи визначає професійний статус і кваліфікацію працівника. Саме кваліфікаційні відмінності є одним із проявів соціальної неоднорідності праці, а характер праці формує межі та параметри таких відмінностей.

Характер трудової діяльності людини формується під впливом двох основних складових. Першою з них є зміст праці, тобто сукупність трудових операцій, які виконує працівник у процесі виробничої діяльності. При цьому важливого значення набуває рівень фізичного або інтелектуального навантаження, а також ступінь напруженості праці. Другою складовою виступають суспільні відносини, у межах яких реалізується трудовий процес, оскільки саме вони визначають соціально-економічну природу праці.

Результативність трудової діяльності значною мірою залежить від чинної системи оплати праці. Заробітна плата як соціально-економічна категорія має подвійний характер. З одного боку, вона є основним джерелом доходів працівників у грошовій формі, а тому її рівень безпосередньо впливає на добробут населення та соціальний стан суспільства. З іншого боку, раціональна організація оплати праці стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, що, своєю чергою, позитивно позначається на темпах соціально-економічного розвитку держави.

У системі ринкових відносин заробітна плата розглядається як ціна робочої сили на ринку праці, а також як складова витрат підприємства, що включається до собівартості продукції, робіт чи послуг [32].

Винагороду за використання робочої сили прийнято визначати як оплату праці. За умов функціонування товарно-грошових відносин така оплата здебільшого здійснюється у грошовій формі. Працівники отримують певний грошовий еквівалент матеріальних благ і послуг, необхідних для забезпечення власних потреб та потреб членів своїх сімей. Формально оплата праці виступає як плата за найм робочої сили, де працівник одночасно є і носієм робочої сили, і об'єктом найму. Проте за своєю економічною сутністю вона являє собою форму виробничого споживання ресурсів та послуг. Саме тому витрати на оплату праці включаються до собівартості продукції, яка надалі слугує основою для формування ціни реалізації товарів чи послуг.

В економічному аналізі застосовують низку понять, пов'язаних із системою оплати праці працівників та іншими видами виплат (табл. 1.1) [32].

Таблиця 1.1 - Основні поняття щодо оплати праці, які застосовуються в економічному аналізі

Фонди	Характеристика фондів
Фонд оплати праці	Цей показник є одним із ключових економічних індикаторів, який активно застосовується у господарській діяльності підприємств, статистичній звітності та аналітичних дослідженнях. До його складу входять суми основної й додаткової заробітної плати працівників, а також різноманітні заохочувальні та компенсаційні виплати. Водночас до нього не включаються окремі види виплат, що відповідно до чинного законодавства не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вихідна допомога та інші передбачені нормативними актами виплати.
Фонд основної заробітної плати	До цієї категорії належить заробітна плата, нарахована працівникам за фактично виконані обсяги робіт або відпрацьований робочий час відповідно до відрядних розцінок, тарифних ставок чи посадових окладів. Також сюди включаються преміальні виплати за перевиконання встановлених норм виробітку (за винятком одноразових премій), доплати за роботу в нічний період, а також оплата часу простою, якщо він виник не з вини працівників.

Фонд додаткової заробітної плати	До цієї групи належать виплати, пов'язані з установленими законодавством надбавками та доплатами, зокрема персональними доплатами за поєднання професій, виконання роботи в шкідливих або важких умовах праці та іншими видами компенсаційних нарахувань. Крім того, сюди включається оплата щорічних основних і додаткових відпусток, передбачених чинним законодавством, а також компенсація робочого часу працівників, які виконують державні чи громадські обов'язки.
Загальний фонд заробітної плати підприємства	Сукупність фонду основної та додаткової заробітної плати.
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати з фонду оплати праці	До цієї категорії входять річні винагороди за результатами трудової діяльності, вартість наданих працівникам соціальних і трудових пільг (зокрема одноразові виплати ветеранам праці, часткова компенсація вартості харчування працівників тощо), а також різні види матеріальної допомоги.

У економічній науці поняття «праця» нерідко використовується у широкому трактуванні, охоплюючи також сферу оплати праці [28]. До цієї категорії належать:

- наймані працівники різних професій і спеціальностей у традиційному розумінні;
- фахівці різних напрямів діяльності, зокрема юристи, медичні працівники, викладачі та інші представники інтелектуальної праці;
- власники невеликих підприємств і самозайняті особи, такі як перукарі, сантехніки, майстри з ремонту техніки, а також численні представники торговельної діяльності, які отримують дохід від надання трудових послуг у процесі здійснення підприємницької діяльності.

Ключовим завданням аналізу ефективності формування та використання фонду оплати праці є оцінювання раціональності використання коштів, спрямованих на оплату праці персоналу [47].

Розглядаючи заробітну плату як ціну робочої сили, необхідно враховувати єдиний критерій її визначення — реальну вартість життя працівника та членів його сім'ї. У цьому аспекті заробітна плата формується на ринку праці та є зовнішнім щодо підприємства економічним чинником.

Водночас як складова ціни виробництва заробітна плата повинна визначатися часткою створеної підприємством вартості. Формування цієї частки має здійснюватися таким чином, щоб уникати компенсації надмірних трудових витрат і забезпечувати зростання оплати праці лише за умови підвищення обсягів виробництва, ефективнішого використання ресурсів та зростання продуктивності праці.

Заробітна плата виступає одним із найважливіших інструментів стимулювання людського фактора та ефективного використання трудового потенціалу працівників [1].

Ефективність реалізації кваліфікаційних і творчих можливостей працівників значною мірою залежить від науково обґрунтованого підходу до встановлення взаємозв'язку між рівнем оплати праці, професійною кваліфікацією, складністю виконуваної роботи, результатами праці та умовами її здійснення.

В умовах розвитку підприємництва та функціонування різних форм власності рівень заробітку працівника дедалі менше залежить від гарантованого фонду оплати праці й усе більше визначається кінцевими результатами діяльності підприємства та отриманими доходами. Водночас сучасний працівник часто виступає не лише виконавцем трудових функцій, а й співвласником підприємства. У зв'язку з цим винагорода повинна враховувати не тільки витрати праці, а й участь працівника у формуванні капіталу підприємства.

Саме тому поряд із традиційним поняттям «заробітна плата» дедалі ширше використовуються терміни «трудовий дохід», «винагорода», «оплата праці», «заробіток» або «дохід». Незалежно від назви, компенсація за витрачені зусилля — у грошовій чи негрошовій формі — має відображати особистий внесок працівника та ефективність його трудової діяльності.

Ефективність системи оплати праці визначається рівнем реалізації її основних функцій: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної (рис. 1.2) [30].



Рисунок 1.2 Основні функції заробітної плати

Відтворювальна функція заробітної плати полягає у встановленні такого рівня оплати праці, який забезпечує повноцінне відновлення робочої сили відповідної кваліфікації. Одночасно це створює можливість застосування економічно обґрунтованих норм праці, що забезпечують роботодавцю досягнення необхідних результатів господарської діяльності.

Стимулююча функція заробітної плати проявляється у здатності системи оплати праці мотивувати працівника до максимально ефективного виконання своїх професійних обов'язків та підвищення результативності праці на робочому місці.

Регулююча функція передбачає диференціацію рівня оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівника, складності та значущості виконуваних трудових завдань. Такий підхід забезпечує об'єктивний розподіл заробітку між різними категоріями персоналу.

Соціальна функція оплати праці спрямована на реалізацію принципу рівної винагороди за рівноцінну працю. Вона передбачає поєднання

державного та договірною механізмів регулювання оплати праці, а також забезпечення соціальної справедливості у процесі формування доходів працівників [30].

1.2 Продуктивність як показник ефективності праці персоналу

Під продуктивністю праці в економічній теорії розуміють результативність трудової діяльності, тобто здатність праці забезпечувати створення певного обсягу матеріальних благ за одиницю часу. Підвищення рівня продуктивності праці свідчить про економію сукупних трудових витрат — живої, уречевленої та майбутньої праці. Практично це означає скорочення частки живої праці при одночасному збільшенні частки уречевленої праці, однак у такому співвідношенні, за якого загальна трудомісткість продукції знижується [39].

Відповідно до підходів Міжнародної організації праці (МОП), поняття «продуктивність» і «продуктивність праці» не є тотожними. Продуктивність характеризує ефективність використання всіх виробничих ресурсів — праці, капіталу, землі, енергії, матеріалів та інформації — у процесі створення товарів і надання послуг. Вона відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю виробленої продукції і ресурсами, витраченими на її виробництво. Показник продуктивності дає можливість здійснювати порівняння ефективності діяльності на різних рівнях економічної системи: окремого працівника, структурного підрозділу, підприємства, галузі або держави загалом. Під час оцінювання продуктивності необхідно враховувати вплив таких факторів, як зростання вартості енергетичних ресурсів, сировини, а також витрат, пов'язаних із безробіттям [48].

Продуктивність праці характеризує рівень ефективності самого процесу праці, основою якого виступає категорія праці. У науковій літературі виділяють конкретну та абстрактну працю. Конкретна праця являє собою

цілеспрямовану діяльність людини, результатом якої є створення певної споживчої вартості. Абстрактна праця, своєю чергою, відображає витрати людської енергії незалежно від конкретної форми її прояву та виступає частиною сукупної суспільної праці.

Подвійний характер праці зумовлює й подвійність її змісту. Конкретна праця визначається кількісним і якісним складом трудових функцій, відмінностями у професіях, рівнях кваліфікації працівників, а також співвідношенням і взаємозв'язком цих функцій у межах виробничого процесу. Вона відображає техніко-технологічний аспект трудової діяльності, який є індивідуальним для кожного робочого місця та змінюється під впливом розвитку техніки, технологій і трансформації предметів праці.

Абстрактна праця характеризується соціально-економічним змістом і відображає рівень та спосіб витрат робочої сили, а також систему суспільно-економічних відносин, у межах яких здійснюється трудова діяльність. До таких характеристик належать тривалість робочого часу, рівень оплати праці, вимоги до професійної підготовки працівника тощо.

Окремо виділяють поняття змістовності праці, яке відображає рівень складності та різноманітності трудових функцій, а також ступінь самостійності працівника у процесі виконання професійних обов'язків [48].

Характер праці формується під впливом системи виробничих відносин. При цьому розрізняють загальні та часткові ознаки праці [47]. Загальні ознаки визначаються насамперед формою власності та відображають ставлення працівників до засобів виробництва і результатів власної праці. Вони також проявляються через суспільний характер праці та рівень примусу до трудової діяльності. З урахуванням цих характеристик праця може бути вільною або вимушеною, безпосередньо чи опосередковано суспільною, а також відчуженою або невідчуженою від результатів виробництва.

Часткові ознаки праці характеризують специфіку функціонування робочої сили. За цими критеріями виокремлюють працю:

– фізичну та розумову — залежно від способу виконання;

- продуктивну і непродуктивну — залежно від кінцевого результату;
- просту та складну — за рівнем складності;
- творчу і нетворчу — за ступенем творчого підходу до виконання роботи.

Зміст і характер праці перебувають у тісному взаємозв'язку, взаємно впливають один на одного та змінюються під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин у суспільстві.

Для розуміння економічної сутності продуктивності праці необхідно враховувати, що трудові витрати на виробництво продукції включають:

- живу працю, яка безпосередньо витрачається у процесі виробництва продукції;
- минулу працю, уречевлену в раніше створених засобах виробництва, що використовуються під час виготовлення нової продукції (сировина, матеріали, енергія, обладнання, споруди тощо) [15].

Отже, продуктивність праці являє собою ефективність витрат конкретної праці та визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або витратами часу на виготовлення одиниці продукції [15].

Таким чином, продуктивність праці відображає співвідношення між обсягом створених матеріальних чи нематеріальних благ і кількістю праці, витраченої на їх виробництво. Її зростання означає збільшення обсягів виробництва за одиницю часу або скорочення витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, робіт чи послуг, вироблених одним працівником за певний проміжок часу (годину, зміну, місяць, рік тощо), або кількістю часу, необхідного для виготовлення одиниці продукції чи виконання конкретної роботи. Підходи до оцінювання продуктивності праці залежать від специфіки діяльності підприємства, мети проведення розрахунків та методичних особливостей аналізу, які наведені на рис. 1.3 [36].

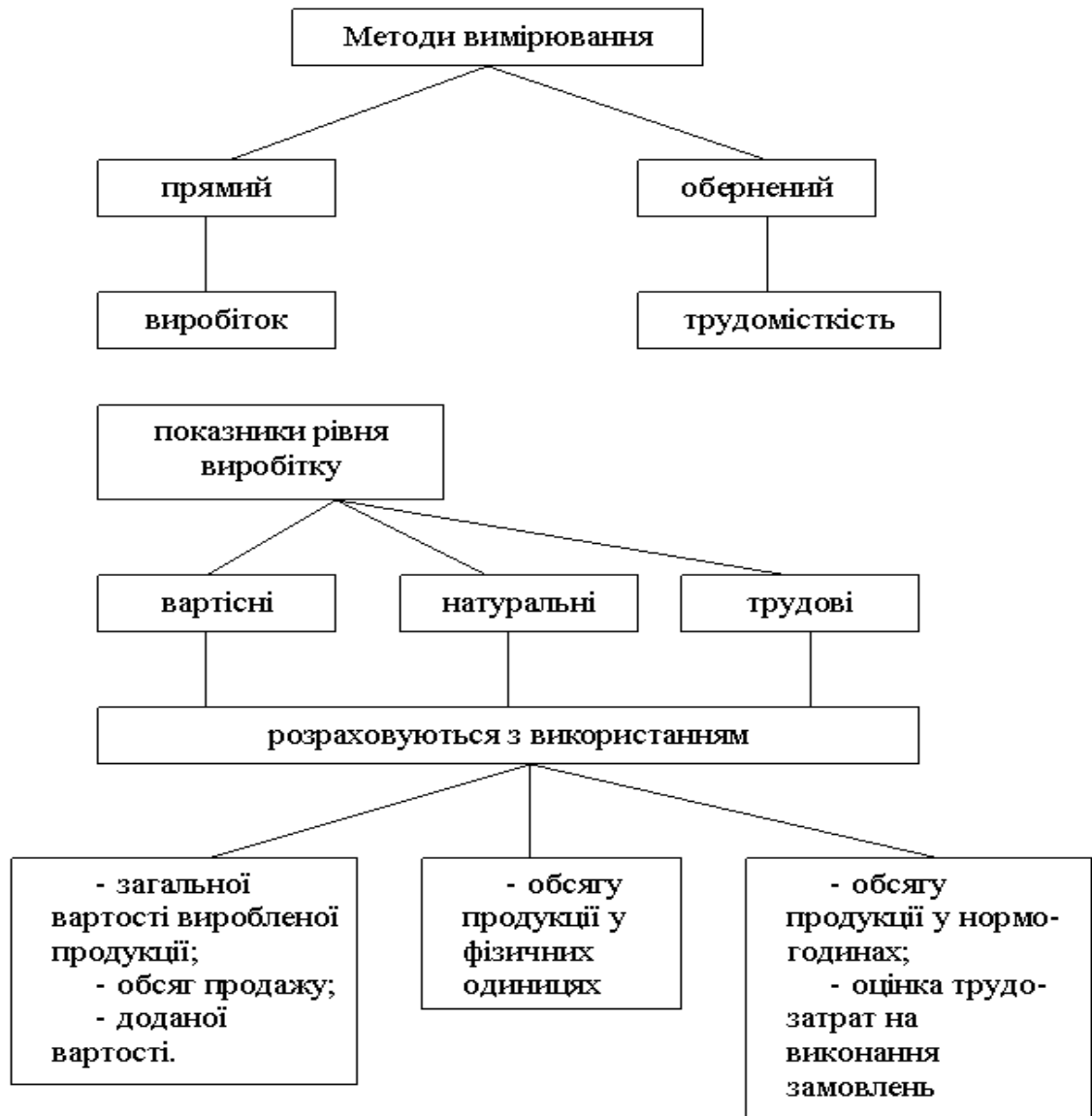


Рисунок 1.3 Методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці

Показники виробітку мають узагальнений та універсальний характер, тоді як показники трудомісткості дають змогу здійснювати розрахунки щодо окремих видів продукції або послуг. Саме тому їх широко застосовують для визначення необхідної чисельності персоналу та виявлення конкретних резервів зростання продуктивності праці. Точність таких розрахунків значно підвищується у разі визначення повної трудомісткості, яка охоплює технологічні витрати праці, витрати на обслуговування виробництва та управлінські функції.

Натуральні показники виробітку найбільш об'єктивно характеризують зміни продуктивності праці в динаміці, однак їх використання можливе переважно на підприємствах, що виготовляють однорідну продукцію. Застосування умовно-натуральних одиниць виміру, наприклад умовної консервної банки, суттєво розширює сферу використання таких показників.

Трудові показники потребують належної організації технічного нормування та ефективної системи обліку праці. Найчастіше їх використовують на робочих місцях, виробничих дільницях і в цехах із різноманітною продукцією, а також за умов значного обсягу незавершеного виробництва, яке складно оцінити в натуральному чи грошовому вираженні.

Найбільш поширеними та універсальними є вартісні показники виробітку. Вони придатні для оцінювання рівня та динаміки продуктивності праці на підприємствах, що виробляють різноманітну продукцію або надають різні види послуг. Водночас для забезпечення об'єктивності вимірювання продуктивності праці за вартісними показниками необхідно враховувати вплив цінового фактора, який може суттєво змінювати результати оцінювання.

Наприклад, визначення економії чисельності працівників унаслідок упровадження нової техніки, сучасних технологій або модернізації обладнання здійснюється за відповідною формулою [36].

$$E_{\text{т}} = \frac{t_{\text{н}} - t_{\text{с}}}{t_{\text{н}}} \times \frac{Ч_{\text{р}}}{100} \times Ч_{\text{вс}}, \quad (1.1)$$

де $t_{\text{с}}$, $t_{\text{н}}$ — трудомісткість виробництва відповідно на старому та новому (модернізованому) обладнанні (за старою та новою технологіями);

$Ч_{\text{р}}$ — питома вага робітників, що зайняті на цьому обладнанні (користуються технологією) у загальній кількості працівників у базовому періоді, %.

Зміни чисельності за рахунок скорочення внутрішньозмінних простоїв розраховують за формулою [36]:

$$\varepsilon_{\text{п}} = \frac{q_{\text{т}}^{\text{п}} - q_{\text{т}}^{\text{б}}}{100 - q_{\text{т}}^{\text{п}}} \times \frac{Ч_{\text{п}}}{100} \times Ч_{\text{мак}} \quad (1.2)$$

де $q_{\text{т}}^{\text{п}}, q_{\text{т}}^{\text{б}}$ — внутрішньозмінні простої відповідно в розрахунковому та базовому періодах, %.

У випадках, коли проведення розрахунків за допомогою конкретних формул є неможливим, зокрема при оцінюванні впливу економічних і соціальних чинників, визначення економії чисельності працівників та відповідного приросту продуктивності праці здійснюється на основі експертних оцінок, ситуаційного аналізу, порівняння з аналогічними об'єктами та інших аналітичних методів.

1.3 Нормативно-правове регулювання праці та заробітної плати

Базовим нормативно-правовим актом держави є Конституція України, яка становить основу всієї законодавчої системи, зокрема й законодавства у сфері праці та оплати праці.

Нормативно-правове забезпечення регулювання трудових відносин і оплати праці включає:

Кодекс законів про працю України [1];

Закони України:

– «Про оплату праці» № 108/95-ВР [2];

– «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ [3];

Постанови Кабінету Міністрів України, що визначають умови оплати праці працівників окремих сфер і категорій персоналу, зокрема бюджетної

сфери, органів виконавчої влади, митної служби, державних нотаріальних установ та інших державних органів [4–8];

Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями роботодавців і профспілковими організаціями [11];

Рекомендації щодо порядку надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем, затвержені Міністерством праці та соціальної політики України [12];

Інструкцію зі статистики заробітної плати, затверджену Державним комітетом статистики України [10].

У статтях 43–46 Конституції України закріплено право громадян на працю, відпочинок, соціальний захист, безпечні та належні умови праці, а також на отримання заробітної плати не нижче встановленого законодавством мінімального рівня. Крім того, законодавчо гарантується право кожного працівника на своєчасне отримання винагороди за виконану роботу. Водночас держава зобов'язана створювати умови для повної реалізації громадянами їхніх трудових і соціальних прав [1].

Відповідно до статті 1 Закону України №108/95-ВР заробітна плата визначається як винагорода, що переважно виплачується у грошовій формі власником підприємства або уповноваженим ним органом працівникові за виконану роботу згідно з трудовим договором. Її розмір залежить від складності роботи, умов праці, професійних якостей працівника, результативності його діяльності та фінансових результатів підприємства [2].

Згідно зі статтею 2 зазначеного Закону структура заробітної плати включає:

- основну заробітну плату;
- додаткову заробітну плату;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Диференціація заробітної плати проявляється у відмінностях рівнів оплати праці працівників під впливом низки факторів, серед яких: галузева та регіональна специфіка, ситуація на ринку праці, складність і умови праці,

рівень кваліфікації, цінність посади чи робочого місця, індивідуальні та колективні результати праці, а також ефективність діяльності підприємства.

Організація оплати праці в Україні ґрунтується на поєднанні державного та договірного регулювання, а також механізмів визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві [1].

До основних елементів механізму формування індивідуальної заробітної плати належать тарифна система оплати праці, нормування праці та відповідні системи нарахування заробітної плати.

Державне й договірне регулювання оплати праці здійснюється відповідно до положень Кодексу законів про працю України [1], Закону України «Про оплату праці» [2] та Закону України «Про колективні договори і угоди» №3356-ХІІ [3].

Основна заробітна плата являє собою винагороду за виконання працівником роботи в межах установлених норм праці — норм часу, виробітку, обслуговування або посадових обов'язків. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок, посадових окладів чи відрядних розцінок [2].

Додаткова заробітна плата є винагородою за працю понад установлені норми, трудові досягнення, особливі умови праці та проявлену ініціативність. До її складу входять доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами, різні компенсаційні виплати, а також інші грошові чи матеріальні заохочення, що не передбачені чинним законодавством або виплачуються понад установлені нормативами межі.

Відповідно до положень статті 8 Закону України №108 державне регулювання у сфері оплати праці охоплює [2]:

– установлення мінімального розміру заробітної плати, а також інших державних соціально-трудоових гарантій;

- визначення умов і рівня оплати праці керівників підприємств державної та комунальної форм власності;
- регулювання оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету;
- контроль та регулювання фондів оплати праці на підприємствах-монополістах відповідно до переліку, затвердженого Кабінетом Міністрів України;
- оподаткування доходів працівників.

Важлива роль держави у сфері оплати праці також полягає в організації перспективних наукових досліджень, методичному забезпеченні розроблення тарифних систем оплати праці, формуванні Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, а також у створенні норм і нормативів праці [21].

Одним із ключових напрямів державного регулювання є встановлення та гарантування мінімального рівня заробітної плати. Відповідно до статті 95 Кодексу законів про працю України мінімальна заробітна плата визначається як законодавчо встановлений розмір оплати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може оплачуватися виконання працівником місячної або погодинної норми праці. При цьому до складу мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, премії та інші компенсаційні виплати [1].

Розмір мінімальної заробітної плати затверджується Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, під час ухвалення Державного бюджету на відповідний рік. При цьому враховуються результати переговорів між представниками профспілок, роботодавців та органів державної влади в межах укладання Генеральної угоди. Перегляд мінімальної заробітної плати здійснюється залежно від змін прожиткового мінімуму для працездатного населення [8].

Перелік державних гарантій та норм в оплаті праці, а також порядок їх застосування визначено статтею 12 Закону України №108 [2]. До таких гарантій належать норми оплати праці:

- за роботу в понаднормовий час;
- у святкові, неробочі та вихідні дні;
- за виконання роботи у нічний час;
- за період простою не з вини працівника;
- у разі виготовлення бракованої продукції не з вини працівника.

Крім того, держава гарантує компенсаційні виплати окремим категоріям працівників. Зокрема, передбачаються доплати працівникам віком до 18 років за скорочену тривалість робочого дня, оплата щорічних відпусток, часу виконання державних і громадських обов'язків, проходження підвищення кваліфікації, медичних обстежень, переведення на легшу роботу за станом здоров'я або у зв'язку з вагітністю, тимчасового переведення у зв'язку з виробничою необхідністю, професійного навчання та перекваліфікації. Також гарантії поширюються на донорів, працівників у службових відрядженнях, осіб, які працюють у польових умовах або переїжджають на роботу в іншу місцевість.

Отже, у першому розділі дипломної роботи було досліджено економічну сутність праці та заробітної плати як важливих соціально-економічних категорій. Розкрито зміст понять «праця» та «продуктивність праці», охарактеризовано основні функції праці й заробітної плати, а також узагальнено ключові категорії у вигляді таблиць і рисунків.

Встановлено, що праця може розглядатися як на суспільному рівні, так і на рівні окремої особистості. Суспільна праця визначає зміст індивідуальної праці як з позиції організації трудового процесу, так і з боку матеріально-технічного забезпечення. Індивідуальна праця є складовою суспільної праці, оскільки трудова діяльність і пов'язані з нею відносини завжди мають суспільний характер. На макрорівні праця функціонує як система

взаємопов'язаних галузей і видів діяльності, а на мікрорівні проявляється через виконання окремих трудових операцій і функцій.

Особливу увагу приділено дослідженню продуктивності праці, визначенню її сутності, показників ефективності та методів оцінювання. Продуктивність праці розглядається як показник ефективності трудових витрат, що характеризує здатність праці створювати певний обсяг матеріальних благ за одиницю часу. Її підвищення свідчить про економію сукупної праці — живої та уречевленої — і супроводжується зменшенням загальної трудомісткості продукції.

Також у роботі визначено основні нормативно-правові акти, які регулюють сферу праці та оплати праці в Україні.

2 ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПАТ "ЗАПОРІЗЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД №5"

2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика ПАТ "Запорізький хлібо завод №5"

ПАТ «Запорізький хлібо завод №5» було сформовано в результаті реорганізації державного підприємства «Запорізький хлібо завод №5» у відкрите акціонерне товариство. Введення підприємства в експлуатацію відбулося у 1978 році, при цьому його проектна потужність становила 135 тонн продукції на добу. Виробничий комплекс включав шість поточкових ліній, призначених для виготовлення хлібобулочних виробів.

Упродовж 1981–1985 років на підприємстві здійснювалася масштабна модернізація виробничих потужностей, у межах якої було встановлено сучасні печі чеського та німецького виробництва. У 1981 році додатково організовано випуск кондитерської продукції. Надалі, у 1995 році, на заводі було змонтовано спеціалізоване обладнання для виробництва булочних виробів та окремих видів хліба. У 2002 році функціонування булочного виробництва було виокремлено в самостійну виробничу дільницю.

Підприємство систематично впроваджує заходи з оновлення та технічного вдосконалення обладнання. Зокрема, у 2004 році реалізовано дві значні реконструкції. Перша стосувалася модернізації газифікованої котельні, де було встановлено новий паровий котел Vitoplex 100LS продуктивністю 1,5 т пари на годину із максимально допустимим тиском 1 кгс/см². Одночасно впроваджено систему автоматизованого контролю та регулювання, а також систему водопідготовки, що включала другий ступінь ХВО та деаератор із автоматикою. Повний комплекс пусконаладжувальних робіт завершено у 2018 році.

Другий напрям реконструкції передбачав створення сучасної технологічної лінії з виробництва формового хліба. У межах цього проекту

встановлено нові виробничі бункери для тимчасового зберігання борошна місткістю по 2,5 т кожний, а також дозатор борошна компанії МІКА із максимальною вагою завантаження 100 кг. Для забезпечення інтенсивного замішування тіста змонтовано дві тістомісильні машини фірми IBIS, а для автоматизації процесу вивантаження тіста встановлено сучасний діжеперекидач цього ж виробника.

Поділ тіста на заготовки здійснюється за допомогою нового тістодільника компанії BENIER, який забезпечує діапазон поділу від 200 до 1100 г. Формування округлих заготовок виконується на обладнанні Werner & Pfleiderer GmbH, а попередня вистійка тіста проходить у спеціалізованій шафі цього ж виробника. Технологічний процес продовжується транспортуванням заготовок до тістозакатної машини ВІПАВА 3000/500 компанії GOSTOL GOPAN. Транспортна система лінії представлена обладнанням фірми Carway Systems (Нідерланди). Основною складовою виробничої лінії є тунельна піч Ecoterm 2,5/15 із сітчастим черенем та площею випікання 38 м².

Крім цього, проведено реконструкцію потокової лінії №3 у зв'язку з переходом на безопарний метод виготовлення продукції. Для підвищення ефективності фасування та реалізації продукції підприємством придбано сучасне імпортне обладнання фірм Hartmann і Daub, призначене для нарізання та пакування хлібобулочних виробів.

У 2024 році товариством виконано реконструкційні роботи та закуплено обладнання відповідно до затвердженого плану технічного оновлення на загальну суму 1479,6 тис. грн, з яких 214,8 тис. грн спрямовано на придбання обладнання, а 1264,8 тис. грн — на проведення реконструкційних заходів.

Виробнича діяльність підприємства забезпечується шістьма основними технологічними лініями, що спеціалізуються на виготовленні пшеничного та житньо-пшеничного хліба, дрібноштучних і кондитерських виробів, панірувальних сухарів, а також сухарів-гренек. Усі виробничі потужності

розташовані на єдиному промисловому майданчику. Підприємство не має дочірніх структур або відокремлених підрозділів.

ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» самостійно формує організаційну структуру управління та визначає чисельність персоналу. Власник реалізує управлінські функції безпосередньо або через уповноважені органи. Рішення щодо соціально-економічного розвитку підприємства ухвалюються органами управління із залученням трудового колективу та його представників.

Організаційна структура управління підприємством представлена відповідною схемою управління. Ведення бухгалтерського обліку здійснюється відповідно до наказу про облікову політику №01 від 03.01.2001

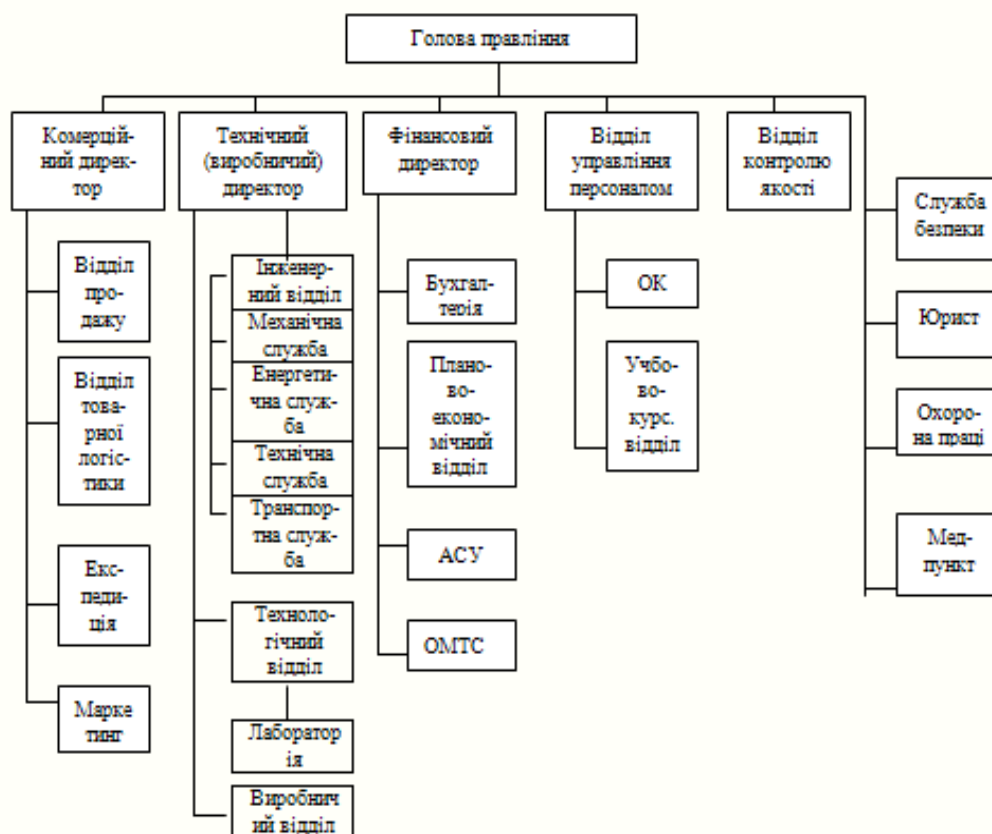


Рисунок 2.1 Схема структури управління підприємством ПАТ "Запорізький хлібозавод №5"

На сьогодні підприємство випускає близько 50 видів хлібобулочної продукції. Виробництво здійснюється із використанням натуральної та високоякісної сировини без застосування хімічних покращувачів і

консервуючих компонентів. Для споживачів, які потребують спеціального раціону харчування, підприємство пропонує асортимент дієтичних виробів.

Особливе місце в асортиментній політиці підприємства займає елітна лінійка хлібобулочних виробів «8 Знаків». Її рецептура базується на використанні восьми різновидів борошна з додаванням соєвих, житніх та пшеничних пластівців, насіння соняшнику, кунжуту, коричневого льону, а також зерен гречки та кукурудзи.

Продукція серії «8 Знаків» характеризується не лише високими смаковими властивостями, але й корисними профілактичними характеристиками. Регулярне споживання таких виробів сприяє активізації розумової діяльності, підвищенню працездатності організму, зміцненню нервової системи, а також позитивно впливає на функціонування серцево-судинної системи та процеси кровообігу.

На наступному етапі дослідження доцільно здійснити аналіз ринків реалізації продукції підприємства за 2010 рік. Продукція ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» реалізується на території м. Запоріжжя та Запорізької області, а також у м. Дніпро, Дніпропетровській області, м. Кривий Ріг і м. Полтава. Динаміку ринків збуту підприємства представлено далі.

на рисунку 2.2.

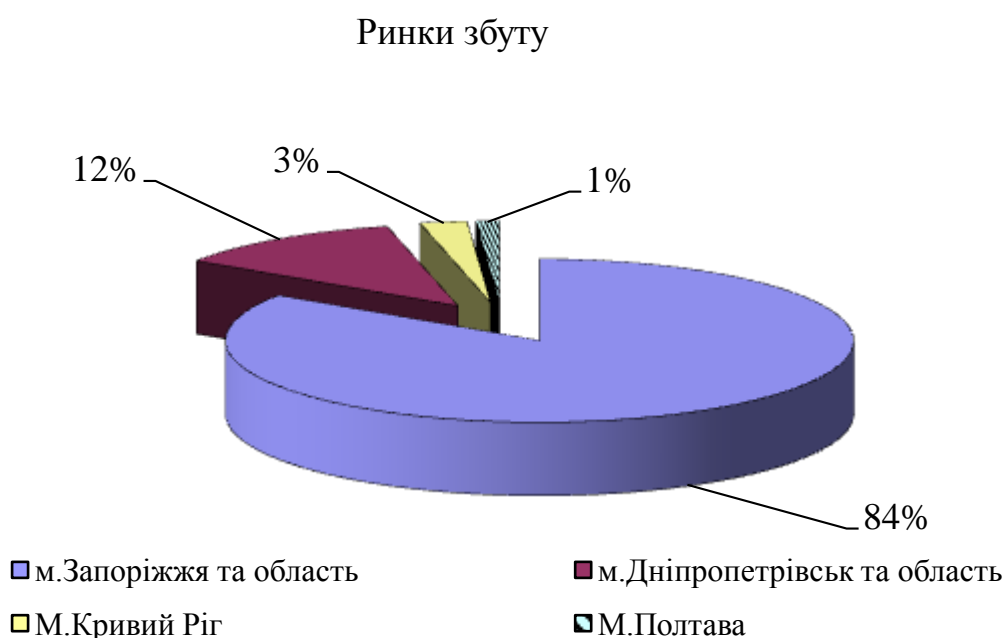


Рисунок 2.2 Динаміка ринків збуту виробів ПАТ "Запорізький хлібозавод №5" за 2024 рік

З представленого рисунка можна зробити висновок, що найбільша частка реалізації продукції ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» припадає на м. Запоріжжя та Запорізьку область, частка яких у загальному обсязі збуту становить 84%.

Ключовим напрямом виробничої діяльності підприємства є випуск лінійних сортів хліба, що виготовляються на потоково-механізованих виробничих лініях, а також продукції ділянки дрібноштучних виробів. До асортименту лінійних хлібів належать такі найменування, як «Хортицький», «Таврійський», «Тостерний» та інші.

Серед дрібноштучної продукції особливим попитом користуються вироби «Бородінський», «Юріївський», «Родзинка» та інші види хлібобулочної продукції.

Асортимент продукції складає 58 найменувань. Для аналізу візьмемо тільки загальні лінійні сорти хлібів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Аналіз обсягу реалізації хлібобулочних виробів тн/добу

№ п/п	Продукція	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
				абсол.	відносна.
1	Вищий гатунок	34705,0	41267,0	6562,0	118,90
2	Вищий гатунок + 1 сорт	34016,0	27229,0	-6787,0	80,00
3	Житньо-пшеничний	41426,0	37954,0	-3472,0	91,60
4	1 сорт формовий	9488,0	8736,0	-752,0	92,10
5	1 сорт подовий	3050,0	6315,0	3265,0	207,00
	Всього	122685,0	121501,0	-1184,0	99,00

Згідно з даними таблиці 2.1, у 2024 році спостерігалось збільшення обсягів реалізації хліба «вищого гатунку» та «1 сорт подовий» відповідно на

6562 т/добу та 3265 т/добу порівняно з 2023 роком. Темпи приросту становили 18,9% та 107%. Проте позитивна динаміка за окремими видами продукції не забезпечила загального зростання реалізації, оскільки сукупний обсяг продажу зменшився на 1184 т/добу, або на 1%.

Важливим напрямом технічного розвитку підприємства стало введення в експлуатацію нової бельгійської виробничої лінії з випуску формового хліба. Дана технологічна система є повністю автоматизованою та функціонує із застосуванням сучасних європейських технологій випікання. Продукція, що виробляється на цій лінії, не має аналогів на вітчизняному ринку, що забезпечує їй високий рівень конкурентоспроможності та перспективності. До асортименту належать хліб «Гостерний», «Вітамінний», «Пшеничний», «Віденський» та інші види продукції.

У 2024 році підприємством було освоєно виробництво дев'яти нових найменувань продукції, серед яких батони «Дорожній» і «Невський», хліб «Гетьманський», «Дарницький» формовий, «Домашній», «Пампушка Домашня», а також серія виробів «Хлібці до сніданку», «Хлібці до обіду» та «Хлібці до вечері».

Протягом звітної періоду підприємством вироблено та реалізовано значні обсяги продукції. Найбільшу частку у структурі виробництва займали хлібобулочні вироби загалом, зокрема пшеничний та житньо-пшеничний хліб. Також підприємство здійснювало випуск булочних і здобних виробів, кексів, сухарів, грінок та панірувальних сухарів.

Виробнича діяльність підприємства значною мірою залежить від забезпечення зерною сировиною. Через несприятливі умови аграрного сезону підприємство було змушене залучати кредитні ресурси для закупівлі зерна та формування необхідних запасів сировини для безперебійної роботи.

Основними ринками реалізації продукції залишаються м. Запоріжжя, Запорізька область і Запорізький район. Крім цього, продукція постачається до міст Дніпро, Кам'янське, Марганець, Кривий Ріг та Харків. Найбільшими споживачами продукції виступають торговельні мережі, приватні підприємці

та оптові компанії, серед яких ТОВ «АТБ-Маркет», ТОВ «Фоззі-Січ», ТОВ «Білла-Україна», «Метро Кеш енд Кері» та інші.

Підприємство володіє резервними виробничими потужностями, які можуть бути задіяні у процесі подальшого розширення діяльності. Однак тенденція до скорочення споживання традиційних масових сортів хліба в Україні створює ризики зменшення обсягів виробництва. У зв'язку з цим підприємство поступово переорієнтовується на випуск високорецептурної продукції з підвищеною доданою вартістю.

До основних заходів мінімізації ризиків та підвищення ефективності діяльності належать впровадження безопарного способу приготування тіста, що сприяє збільшенню термінів реалізації продукції, а також розширення асортименту виробів преміального сегмента. У разі виникнення кризових ситуацій підприємство застосовує індивідуальні програми реагування, які можуть передбачати оптимізацію витрат, пошук дешевших матеріальних ресурсів та інші антикризові заходи.

Товариство постійно працює над розширенням виробництва та освоєнням нових ринків збуту. Водночас підприємство функціонує в умовах жорсткої конкурентної боротьби, що стримує зростання обсягів виробництва. Для стимулювання реалізації використовуються прямі продажі та комісійна торгівля. Основними каналами збуту є торговельні мережі, приватні підприємці, а в літній період — бази відпочинку та санаторно-курортні заклади Запорізького регіону.

Просування продукції забезпечується відділом продажу шляхом організації рекламних кампаній, проведення промоакцій, демонстрації продукції у супермаркетах, а також реклами у засобах масової інформації. Працівники підприємства регулярно беруть участь у професійних конкурсах різного рівня під торговою маркою «Хлібодар».

Стан розвитку галузі хлібобулочного виробництва оцінюється як задовільний. Водночас специфікою даної сфери є обмежені строки реалізації продукції через швидке черствіння та втрату споживчих властивостей.

Основний попит на хлібобулочні вироби формується у першій половині дня, що обумовлює необхідність організації значної частини виробничого процесу в нічний час.

Особливістю сучасного етапу розвитку галузі є її висока залежність від споживчого попиту населення. Крім того, співпраця з великими торговельними мережами потребує від підприємства надання триваліших термінів відстрочки платежів за поставлену продукцію. На ринку м. Запоріжжя конкуренція серед виробників хлібобулочних виробів є досить високою, тому важливою конкурентною перевагою підприємства залишається організація доставки продукції безпосередньо до торговельних точок.

На сучасному етапі ринок хлібобулочних виробів у м. Запоріжжя характеризується високим рівнем конкуренції. Найбільш вагомими конкурентами підприємства виступають ПАТ «Запорізький хлібокомбінат №1», ПАТ «Запорізький хлібозавод №3», ТОВ «Ольф», ТОВ «Врожай», ПАТ «Квантор» та ПАТ «Оріхівський хлібокомбінат».

Специфічною особливістю хлібобулочного виробництва є обмежений термін зберігання продукції. Булочні та здобні вироби можуть перебувати на складі не більше п'яти годин, а загальний термін їх реалізації становить до 24 годин через швидке черствіння та втрату споживчих властивостей. У зв'язку з цим ефективна система збуту та своєчасна доставка продукції мають визначальне значення для діяльності підприємства.

Крім того, основний попит на хлібобулочну продукцію формується переважно у першій половині дня, що обумовлює необхідність організації значної частини виробничого процесу у нічний час. Саме така специфіка виробництва забезпечує своєчасне постачання свіжої продукції до торговельної мережі.

У 2024 році підприємством було визначено стратегічні напрями розвитку, серед яких — підвищення рівня використання наявних виробничих потужностей, освоєння нових ринків збуту продукції торговельної марки

«Хлібодар», розширення асортименту виробів, зокрема із застосуванням борошняних сумішей, а також впровадження сучасних технологічних схем виробництва та технологій подовження термінів реалізації хлібобулочних виробів.

Значну роль у забезпеченні виробничого процесу відіграють основні постачальники сировини та матеріалів. Найбільшу частку у структурі постачання займають ДП «Агросервіс-2000», яке забезпечує підприємство борошном, елеваторними, транспортними та послугами з переробки зерна, ДАК «Хліб України», що постачає борошно, а також ПАТ «Запорізький хлібокомбінат №1», яке забезпечує додаткову сировину та пакувальні матеріали, зокрема цукор, сіль, маргарин, масло, пакети та етикетки.

2.2 Оцінка забезпеченості та використання персоналу підприємства

У 2024 році середньооблікова чисельність штатного персоналу ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» становила 342 особи. Кількість працівників, які виконували роботу за сумісництвом, складала одну особу, тоді як працівники, зайняті на умовах неповного робочого дня або тижня, були відсутні. Фонд оплати праці у порівнянні з попереднім роком зріс на 3,6% та досяг 8053,8 тис. грн. Основним чинником такого зростання стала кадрова політика підприємства, спрямована на адаптацію рівня заробітної плати до сучасних соціально-економічних умов країни.

Водночас на підприємстві активно реалізуються заходи щодо розвитку кадрового потенціалу та підвищення професійного рівня персоналу. Зокрема, впроваджено програму адаптації новоприйнятих працівників, метою якої є забезпечення швидкого входження співробітників у виробничий процес, засвоєння корпоративних цінностей та ефективне виконання посадових обов'язків. Крім того, функціонує система визначення необхідного рівня

компетентності працівників, діяльність яких безпосередньо впливає на якість продукції.

На підприємстві також реалізується програма професійного навчання та розвитку персоналу, що спрямована на підвищення кваліфікації працівників і створення умов для їх професійного самовдосконалення. Окрему увагу приділено оцінюванню результативності проведеного навчання та формуванню усвідомлення персоналом важливості власного внеску у досягнення стратегічних цілей підприємства у сфері виробництва та забезпечення якості продукції.

У 2023 році середньооблікова чисельність штатних працівників підприємства становила 356 осіб, чисельність позаштатного персоналу — 4 особи, кількість сумісників — 3 особи, а загальний фонд оплати праці дорівнював 7774,5 тис. грн.

Першим етапом аналізу використання трудових ресурсів є оцінювання забезпеченості підприємства персоналом та дослідження руху робочої сили. Основними об'єктами такого аналізу виступають структура і склад персоналу, рівень забезпеченості підприємства робітниками, адміністративно-управлінським персоналом та спеціалістами, а також оцінка їх кваліфікаційного та професійного рівня.

Аналіз чисельності працівників підприємства здійснюється за кількома основними показниками. До них належить списковий склад працівників, який характеризує чисельність персоналу на певну дату звітного періоду. До складу включаються працівники, що перебувають у відрядженнях, працюють за цивільно-правовими договорами, знаходяться на випробувальному терміні або виконують роботу вахтовим методом.

Наступним показником є середньоспискова чисельність штатних працівників, яка використовується для оцінювання змін у використанні трудових ресурсів. При цьому кожний працівник враховується лише один раз за основним місцем роботи незалежно від умов трудового договору або тривалості робочого часу.

Також застосовується показник середньоспискової чисельності персоналу в еквіваленті повної зайнятості, який використовується для визначення середнього рівня доходів працівників. При його розрахунку враховуються як штатні працівники, так і сумісники, що одночасно працюють на інших підприємствах.

Початковий етап аналізу трудових ресурсів передбачає дослідження складу та структури персоналу. Залежно від характеру участі у виробничому процесі працівники поділяються на персонал основної діяльності, який безпосередньо бере участь у виготовленні продукції, та невиробничий персонал, зайнятий в обслуговуючих підрозділах і господарствах.

До категорії працівників основної діяльності належать робітники, учні, інженерно-технічний персонал, молодший обслуговуючий персонал та працівники охорони. Структура персоналу визначається специфікою виробництва, масштабами діяльності підприємства, рівнем спеціалізації та асортиментом продукції.

Зміни у структурі персоналу безпосередньо пов'язані з розвитком техніки, технологій та організації виробництва. Підвищення організаційно-технічного рівня підприємства, як правило, супроводжується скороченням загальної чисельності працівників та одночасним зростанням питомої ваги кваліфікованих робітників у загальній структурі персоналу.

Порівняння фактичної чисельності працівників із плановою потребою в робочій силі, а також із показниками попередніх періодів дозволяє оцінити рівень забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та визначити тенденції зміни чисельності персоналу за окремими категоріями працівників.

Аналіз забезпеченості ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» трудовими ресурсами здійснюється на основі даних таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 - Оцінка забезпеченості ПАТ "Запорізький хлібозавод № 5" персоналом

Показники	Одиниця виміру	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
				+/-	%
Усього персоналу, у т.ч.:	чол.	355	341	-14	-3,90
Працівники основної діяльності, з них:		331	320	-11	-3,30
- робітники		250	247	-3	-1,20
- службовці		41	37	-4	-10,00
- керівники		19	17	-2	-11,10
- спеціалісти		22	20	-2	-9,10
Невиробничий персонал		27	24	-3	-11,50
Обсяг товарної продукції	тис. грн.	99347	107833	8486	8,50

Проведений аналіз даних таблиці 2.2 свідчить про скорочення чисельності персоналу підприємства за всіма категоріями працівників. Загальна кількість працюючих у звітному 2024 році зменшилася порівняно з 2023 роком на 14 осіб, або на 3,9%.

У звітному періоді також відбулося скорочення чисельності працівників основної діяльності на 11 осіб. Зокрема, кількість робітників зменшилася на 7 осіб, службовців — на 4 особи, керівного складу — на 2 особи, а чисельність спеціалістів скоротилася на 2 особи. Крім того, спостерігалось зменшення невиробничого персоналу на 11,5%.

Разом із цим обсяг товарної продукції у 2024 році порівняно з попереднім періодом зріс на 8,5%, або на 8486 тис. грн, що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів та виробничого потенціалу підприємства.

При оцінюванні кадрового забезпечення необхідно враховувати, що дефіцит робочої сили може спричиняти порушення технологічного процесу, виникнення непродуктивних витрат і зниження ефективності виробництва. Водночас надлишкова чисельність персоналу призводить до неповного

завантаження працівників, нераціонального використання трудових ресурсів та зменшення продуктивності праці.

У звітному періоді на підприємстві спостерігалася відносна економія чисельності працівників основної діяльності у кількості 24 осіб, що визначено за відповідними розрахунками. Аналогічно відносна економія чисельності робітників становила 21 особу.

Поряд із дослідженням рівня забезпеченості підприємства трудовими ресурсами важливе значення має аналіз структури персоналу основної діяльності, результати якого наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 - Структура персоналу ПАТ "Запорізький хлібозавод № 5"

Категорії персоналу	2023 рік		2024 рік		Відхилення, пунктів структури
	чисельність, чол.	питома вага, %	чисельність, чол.	питома вага, %	
Працівники основної діяльності, у т. ч.:	330	100,0	319	100,0	-
- робітники	250	75,08	247	77,40	1,70
- службовці	40	12,10	36	11,30	-0,80
- керівники	18	5,50	16	5,00	-0,40
- спеціалісти	22	6,70	20	6,30	-0,04

Аналіз показників таблиці 2.3 дає підстави стверджувати, що на підприємстві спостерігається підвищення виробничого потенціалу, оскільки у звітному 2024 році частка робітників у загальній структурі персоналу зросла на 1,7 структурних пункти порівняно з 2023 роком. Водночас питома вага службовців скоротилася на 0,8 пункту структури, керівників — на 0,4 пункту, а частка спеціалістів також зменшилася на 0,4 пункту структури.

Подібні зміни можуть бути наслідком удосконалення організаційної структури підприємства, а також впровадження механізації, автоматизації та модернізації виробничих процесів.

Серед основних характеристик, які відображають зміни у чисельності та структурі персоналу, доцільно виділити:

а) відносне скорочення темпів приросту чисельності працівників у порівнянні зі зростанням обсягів виробництва та фінансових результатів діяльності підприємства;

б) збільшення питомої ваги робітників у складі промислово-виробничого персоналу, що є важливою передумовою підвищення продуктивності праці.

Зміна частки робітників у загальній чисельності персоналу безпосередньо впливає на рівень продуктивності праці одного працівника. Зростання питомої ваги робітників, як правило, сприяє підвищенню продуктивності праці, тоді як її скорочення може мати протилежний ефект. Величина впливу даного фактора визначається методом абсолютних різниць шляхом множення різниці між фактичною та плановою (або базисною) питомою вагою робітників на середню продуктивність праці одного працівника за попередній період.

Поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів важливе значення має аналіз їх якісного складу, який характеризується освітнім рівнем працівників, професійно-кваліфікаційними характеристиками, статеві-віковою структурою та особливостями внутрішньовиробничого розподілу персоналу.

Оцінювання професійного та кваліфікаційного рівня робітників здійснюється шляхом порівняння фактичної чисельності працівників за професіями та тарифними розрядами з потребою підприємства у персоналі для виконання окремих видів робіт на виробничих дільницях, у бригадах та в цілому по підприємству. За результатами такого аналізу визначаються надлишок або дефіцит працівників за окремими спеціальностями.

Відповідність кваліфікації персоналу складності виконуваних робіт встановлюється шляхом зіставлення середнього тарифного розряду працівників із середнім тарифним розрядом робіт. Узагальнюючим показником, що характеризує кваліфікаційний рівень робітників, виступає середній тарифний коефіцієнт, який визначається за формулою середньозваженої арифметичної (формула 2.1).

$$\overline{\text{TK}_n} = \frac{(\sum_{i=1}^n \text{ЧР}_i \times \text{TK}_i)}{\text{ЧР}_i}, \quad (2.1)$$

де $\overline{\text{TK}_n}$ - осередковий тарифний коефіцієнт працелюбів;

ЧР_i - чисельність працелюбів усякого розряду;

TK_i - тарифний коефіцієнт належного розряду;

n - кількість розрядів.

Середній тарифний коефіцієнт виконуваних робіт визначається аналогічним способом — на основі формули середньозваженої величини з урахуванням трудомісткості окремих видів робіт. Окрім цього, для оцінювання складності виконуваних операцій розраховується середній тарифний розряд робіт (P_p), який визначається за формулою 2.2.

$$P_p = P_m + \frac{\text{TK}_{p_i} - \text{TK}_m}{\text{TK}_b - \text{TK}_m}, \quad (2.2)$$

де P_m - менший розряд з двох суміжних, між якими знаходиться значення середнього тарифного коефіцієнта;

TK_{p_i} - осередковий тарифний коефіцієнт робіт за виробом;

TK_m - тарифний коефіцієнт, менший за два суміжні;

TK_b - тарифний коефіцієнт, більший за два суміжні.

Осередковий розряд робітників (P_p) позначається за формулою 2.3:

$$P_p = P_m + \frac{\text{TK}_{p_i} - \text{TK}_m}{\text{TK}_b - \text{TK}_m}, \quad (2.3)$$

За результатами проведених розрахунків можуть бути сформульовані такі висновки.

По-перше, у випадку, коли фактичний середній тарифний розряд працівників є нижчим за плановий показник та середній тарифний розряд виконуваних робіт, це може негативно позначитися на якості продукції, робіт або послуг. Наслідком такої невідповідності є зниження конкурентоспроможності продукції, а також зростання собівартості через додаткові витрати, пов'язані з рекламою, реалізацією продукції, усуненням реклаमाцій та іншими супутніми витратами, що в підсумку призводить до скорочення прибутку підприємства.

По-друге, якщо середній кваліфікаційний рівень працівників перевищує середній тарифний розряд виконуваних робіт, виникають непродуктивні витрати. Це пояснюється тим, що працівникам здійснюються доплати за виконання менш кваліфікованих робіт, що, у свою чергу, збільшує витрати підприємства та негативно впливає на фінансові результати діяльності.

Для проведення аналізу кваліфікаційного складу працівників хлібного цеху за тарифними розрядами використаємо дані таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 - Кваліфікаційні вимоги до робіт і фактичний склад робітників

Розряд робіт і робітників	Тарифні коефіцієнти	Трудомісткість робіт, план	Фактична чисельність робітників, чол.
I	5,730	-	-
II	6,80	167	32
III	7,490	167	28
IV	8,420	167	124
V	10,50	167	1
VI	12,190	-	-
Разом		668	185

За даними таблиці 2.7 проведемо розрахунок коефіцієнтів і розрядів:

- середній тарифний коефіцієнт робіт:

$$TKp = (167*6,8+167*7,49+167*8,42+167*10,5) / 668 = 8,3$$

- осередковий тарифний коефіцієнт працелюбів:

$$TK_{\text{п}} = (32 \cdot 6,8 + 28 \cdot 7,49 + 124 \cdot 8,42 + 1 \cdot 10,5) / 185 = 8,01$$

- середній розряд робіт:

$$P_{\text{р}} = P_{\text{м}} + \frac{TK_{\text{р}} - TK_{\text{м}}}{TK_{\text{б}} - TK_{\text{м}}} = 3 + \frac{8,30 - 7,490}{8,420 - 7,490} = 3,870$$

- середній розряд робітників:

$$P_{\text{п}} = 3 + \frac{8,010 - 7,490}{8,420 - 7,490} = 3,560$$

Отже, плановий середній тарифний розряд виконуваних робіт перевищує фактичний середній розряд робітників. Це свідчить про невідповідність рівня кваліфікації персоналу складності робіт, передбачених виробничим процесом. За таких умов виникає необхідність або переведення працівників на роботи нижчого рівня складності, або реалізації заходів щодо підвищення їх професійної підготовки та кваліфікаційного рівня.

Дослідження якісного складу персоналу ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» за такими критеріями, як вік, стать, рівень освіти та трудовий стаж, доцільно здійснити на основі даних таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 - Якісний склад персоналу ПАТ "Запорізький хлібозавод № 5" за 2024 рік

Групи працівників:											
За віком, років	чисельність працівників, чол.	питома вага, %	За статтю	чисельність працівників, чол.	питома вага, %	За рівнем освіти	чисельність працівників, чол.	питома вага, %	За трудовим стажем, років	чисельність працівників, чол.	питома вага, %
до 18	5	1,50	жінки	185	54,10	незавершена середня	5	1,50	до 3	100	29,20
від 18 до 30	52	15,20	чоловіки	157	45,90	середня	93	27,20	від 3 до 6	47	13,70

від 30 до 40	202	59,10				середня спеціальна	159	46,50	від 6 до 8	105	30,70
від 40 до 50	48	14,00				вища	85	24,90	від 8 до 15	42	12,30
від 50 до 60	25	7,30			більше 15				48,0	14,00	
старші 60	10	2,90									
Разом	342	100,0	Разом	342	100,0	Разом	342	100,0	Разом	342	100,0

Проведений аналіз даних таблиці 2.5 свідчить про те, що найбільшу частку персоналу підприємства становлять працівники віком від 30 до 50 років — 74% загальної чисельності. Значна концентрація працівників саме цієї вікової категорії може вказувати на наявність тенденції до поступового «старіння» кадрового складу ПАТ «Запорізький хлібозавод №5». Підтвердженням цього є порівняно невелика частка молодих працівників віком від 18 до 30 років, яка становить лише 15,2%.

Позитивною характеристикою кадрового потенціалу підприємства є достатньо високий освітній рівень працівників. Зокрема, 72% персоналу мають вищу або середню спеціальну освіту, що свідчить про наявність значної кількості кваліфікованих кадрів та належний професійний рівень трудових ресурсів.

Характерною особливістю структури персоналу є також значна частка працівників зі стажем роботи від 6 до 15 років, яка становить 42,3%. Така ситуація може свідчити про відносно стабільний кадровий склад та прийнятний рівень плинності кадрів на підприємстві.

У цілому сформований якісний склад трудових ресурсів значною мірою обумовлений специфікою виробничої діяльності підприємства та особливостями організації праці у хлібопекарській галузі.

Важливим напрямом аналізу трудових ресурсів є дослідження руху робочої сили. Стабільність кадрового складу виступає однією з основних передумов підвищення продуктивності праці та ефективності виробничої діяльності підприємства. Зміни у структурі персоналу за віковими

характеристиками, рівнем освіти та стажем роботи відбуваються під впливом процесів прийняття та звільнення працівників.

Рух робочої сили характеризується показником обороту кадрів, який відображає зміну чисельності працівників унаслідок їх прийняття або вибуття незалежно від причин звільнення чи джерел поповнення персоналу.

Для оцінювання руху робочої сили розраховують і аналізують систему відповідних показників. Одним із них є коефіцієнт обороту з прийняття (Коп), який визначається як відношення кількості прийнятих працівників за певний період (ЧПпр) до середньоспискової чисельності персоналу за цей самий період (ЧПс). Розрахунок даного показника здійснюється за формулою 2.4.

$$K_{op} = \frac{ЧПпр}{ЧПс} \quad (2.4)$$

2. Коефіцієнт обороту з вибуття (звільнення) (Ков) характеризує співвідношення чисельності працівників, які вибули протягом аналізованого періоду (ЧПв), до середньоспискової чисельності персоналу за відповідний період (ЧПс). Даний показник визначається за формулою 2.5.

$$K_{ov} = \frac{ЧПв}{ЧПс} \quad (2.5)$$

3. Коефіцієнт плинності кадрів (Кп) визначається як відношення кількості працівників, які вибули протягом звітного періоду з причин, що характеризують надлишковий оборот персоналу (ЧПно), зокрема за власним бажанням або через порушення трудової дисципліни, до середньоспискової чисельності працівників за відповідний період (ЧПс). Розрахунок даного показника здійснюється за формулою 2.6.

$$K_p = \frac{ЧПно}{ЧПс} \quad (2.6)$$

4. Коефіцієнт постійності кадрів (Кпк) характеризує частку працівників, які безперервно працювали на підприємстві протягом усього аналізованого

періоду (ЧПвп), у загальній середньосписковій чисельності персоналу за відповідний період. Розрахунок даного показника здійснюється за формулою 2.7.

$$K_{пк} = \text{ЧПвп} / \text{ЧПс} \quad (2.7)$$

У процесі аналізу руху робочої сили досліджуються основні причини звільнення працівників, серед яких звільнення за власним бажанням, порушення трудової дисципліни, продовження навчання, зміна місця проживання та інші фактори.

Одним із ключових показників оцінювання результативності кадрової політики підприємства є коефіцієнт постійності кадрів. Плинність персоналу, що виникає під впливом суб'єктивних причин, негативно позначається на ефективності використання трудових ресурсів. Це пояснюється тим, що новоприйняті працівники потребують певного періоду адаптації до умов праці та особливостей виробничого процесу, що, у свою чергу, зумовлює необхідність їх додаткового навчання та професійної підготовки.

Проблеми забезпеченості ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» трудовими ресурсами можуть бути зменшені шляхом підвищення продуктивності праці, інтенсифікації виробництва, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, упровадження сучасного високопродуктивного обладнання, а також удосконалення технології й організації виробництва.

Для проведення аналізу руху робочої сили ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» використаємо показники, наведені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 - Рух персоналу ПАТ "Запорізький хлібозавод № 5"

№ з/п	Показники	2023 рік	2024 рік	Відхилення у 2024-му році від 2023-го року	
				+/-	%
1	Прийнято на підприємство (осіб.)	15	17	2	13,330
2	Вибуло з підприємства (осіб.), у т.ч.:	51	44	-7	-13,730
2.1	- на навчання	2	2	0	0,000
2.2	- у Збройні сили України	2	2	0	0,000
2.3	- на пенсію і за іншими причинами	10	10	0	0,000
2.4	- за власним бажанням	30	23	-7	-23,330
2.5	- за порушення трудової дисципліни	7	7	0	0,000
3	Середньоспиксова чисельність працюючих (осіб.)	356	342	-14	-3,930
4	Коефіцієнти:				
4.1	- обороту з приймання	0,040	0,05	0,010	17,970
4.2	- обороту зі звільнення	0,140	0,1300	-0,010	-10,190
4.3	- плинності	0,100	0,090	-0,020	-15,600
4.4	- постійності кадрів	0,860	0,870	0,010	1,700

На основі даних таблиці 2.6 можна зробити висновок, що у 2024 році порівняно з 2023 роком коефіцієнт прийняття працівників збільшився на 0,01 пункту, тоді як коефіцієнт вибуття персоналу зменшився на аналогічну величину. Водночас коефіцієнт плинності кадрів скоротився на 0,02%, а коефіцієнт постійності персоналу зріс на 0,01%. Незважаючи на окремі позитивні зміни, на підприємстві простежується тенденція до підвищення плинності кадрів, що може негативно позначитися на результативності господарської діяльності підприємства.

Разом із тим показники забезпеченості підприємства трудовими ресурсами самі по собі не дають повної характеристики ефективності їх використання та не можуть безпосередньо визначати обсяги виробництва продукції. Рівень випуску продукції залежить не лише від чисельності персоналу, а й від кількості витраченої праці, що характеризується фондом робочого часу, а також від рівня продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів.

Однією з основних умов виконання виробничої програми та раціонального використання персоналу є економне й ефективне використання робочого часу. Повнота використання трудових ресурсів

оцінюється за кількістю відпрацьованих днів і годин одним працівником за відповідний період, а також за ступенем використання фонду робочого часу.

Дослідження використання робочого часу здійснюється на основі статистичної звітності, зокрема форми №3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», балансу робочого часу та даних оперативного табельного обліку. Водночас офіційна статистична інформація не завжди дозволяє повною мірою оцінити реальні втрати робочого часу, оскільки містить лише документально зафіксовані внутрішньозмінні простої. Саме тому важливе значення мають результати спеціальних спостережень, фотографування та самофотографування робочого дня.

Під час складання балансу робочого часу використовуються нормативні матеріали, дані попередніх періодів щодо неявок працівників, а також інформація табельного обліку із деталізацією причин відсутності працівників на робочому місці. Баланс робочого часу формується як у цілому по підприємству, так і за окремими структурними підрозділами та категоріями працівників. У його структурі визначаються календарний, табельний, максимально можливий та явочний фонди робочого часу.

У процесі аналізу використання робочого часу вирішуються такі основні завдання:

- оцінювання рівня повноти використання робочого часу;
- визначення факторів та ступеня їх впливу на ефективність використання робочого часу;
- виявлення причин цілоденних та внутрішньозмінних втрат робочого часу;
- оцінювання впливу простоїв на продуктивність праці та обсяг виробництва продукції.

Ефективність використання робочого часу за окремими категоріями персоналу визначається за двома ключовими показниками: середньою кількістю днів, відпрацьованих одним працівником за відповідний період, та

середньою тривалістю робочого дня або зміни. Розрахунок цих показників здійснюється на підставі даних звітності з праці.

У ході аналізу проводиться порівняння фактичних показників із плановими значеннями та даними попередніх періодів, а також визначаються причини можливих відхилень. Вихідні дані для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів наведені у таблиці 2.7.

За результатами аналізу таблиці 2.7 встановлено, що середня тривалість робочого дня у звітному році перевищувала показник попереднього року на 17,9%, однак була меншою від планового значення на 1,3%, або на 0,1 години.

Таблиця 2.7 - Використання персоналу ПАТ "Запорізький хлібозавод №5"

Показник	Умовні позначення	Одиниці виміру	2023 рік	2024 рік	Відхилення від 2023 року	
					+/-	%
Середньоспиксова чисельність працівників	ЧР	чол.	356	342	-14	96,10
Відпрацьовано одним працівником днів	Д	ДНІ	219	209	-10	95,40
Відпрацьовано одним працівником годин	Тзаг	год.	1533	1651,100	118,1	107,70
Середня тривалість робочого дня	Т	год.	7	7,90	0,90	112,90
Непродуктивні витрати робочого часу	Тнв	тис. год.	4	4,30	0,30	107,50

Зазначені зміни пояснюються збільшенням кількості відпрацьованих годин одним працівником у звітному періоді порівняно з попереднім роком на 7,7%, що становило 118,1 години. Однак підвищення середньої тривалості робочого дня не можна однозначно розглядати як свідчення більш ефективного використання робочого часу. Така тенденція, насамперед,

відображає збільшення часу перебування працівників на робочому місці, а не фактичне зростання продуктивного робочого часу.

Відповідно до даних таблиці 2.7, обсяг непродуктивних втрат робочого часу у 2024 році зріс порівняно з 2023 роком на 0,3 тис. годин, або на 7,5%, що негативно впливає на ефективність використання трудових ресурсів.

Показник, який характеризує тривалість робочого періоду в днях (явочні дні), формується під впливом низки факторів, серед яких:

- кількість вихідних та святкових днів;
- тривалість щорічних та інших видів відпусток, передбачених законодавством;
- кількість днів тимчасової непрацездатності працівників;
- неявки на роботу з дозволу адміністрації;
- прогули та інші причини відсутності працівників.

Середня тривалість робочого дня або зміни залежить від таких чинників:

- нормативно встановленої тривалості робочого тижня;
- часу внутрішньозмінних простоїв, зафіксованих у системі обліку;
- скорочення тривалості робочого дня, передбаченого законодавством для окремих категорій працівників (неповнолітніх, матерів-годувальниць тощо);
- понаднормових робіт, які, навпаки, збільшують тривалість робочого дня.

Після проведення загальної оцінки ефективності використання робочого часу необхідно визначити вплив основних факторів на зміну фонду робочого часу (Фрч), а саме:

- чисельності робітників (ЧР);
- середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником за звітний період (Д);
- середньої тривалості робочого дня (Т).

Взаємозв'язок між зазначеними показниками може бути представлений за допомогою мультиплікативної моделі.

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{Т} \quad (2.8)$$

1) фонд робочого часу за 2023 рік:

$$\text{ФРЧБ} = 356 \times 7 \times 219 = 545,5480 \text{ (тис. год.)};$$

2) фонд робочого часу за 2024 рік:

$$\text{ФРЧф} = 342 \times 7,90 \times 209 = 564,6760 \text{ (тис. год.)}.$$

Вплив окремих факторів на зміну фонду робочого часу доцільно визначати методом абсолютних різниць. Такий підхід дозволяє оцінити, якою мірою зміни чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів та тривалості робочого дня вплинули на загальний фонд робочого часу.

У процесі аналізу використання робочого часу на підприємстві важливим завданням є визначення загальних втрат робочого часу, а також їх розподіл на цілоденні та внутрішньозмінні втрати.

Внутрішньозмінні простої, зафіксовані в системі обліку або виявлені шляхом вибіркового спостережень, групуються за окремими причинами, що створює можливість для розроблення ефективних заходів щодо їх скорочення та підвищення ефективності використання робочого часу.

Додатково причини втрат робочого часу — як цілоденних, так і внутрішньозмінних — можуть бути встановлені шляхом порівняння планового та фактичного балансів робочого часу.

Втрати робочого часу можуть виникати під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів, не врахованих у планових розрахунках. До таких причин належать додаткові відпустки, надані з дозволу адміністрації, тимчасова непрацездатність працівників, прогули, простої через несправність

обладнання та механізмів, несприятливі кліматичні умови, відсутність електроенергії, палива, сировини або необхідного обсягу робіт.

Кожен вид втрат робочого часу підлягає детальному дослідженню, особливо ті втрати, які залежать безпосередньо від діяльності підприємства. Значна частина таких втрат, за винятком випадків, пов'язаних із захворюваннями працівників або природно-кліматичними умовами, може розглядатися як резерв підвищення ефективності використання фонду робочого часу.

Разом із тим необхідно враховувати, що втрати робочого часу не завжди автоматично спричиняють скорочення обсягів виробництва, оскільки вони можуть частково компенсуватися підвищенням продуктивності праці працівників підприємства.

Аналіз балансу робочого часу проведемо на основі даних, наведених у таблиці 2.8.

Чисельність робітників взято з таблиці 2.7 і становить 342 особи.

Таблиця 2.8 - Оцінка балансу робочого часу

Показники	Одиниця виміру	На 1 працівника		Відхилення(+/-)	
		2023	2024	на 1-го працівника	на всіх працівників
1	2	3	4	5	6
Календарний фонд часу, у т.ч.:	ДНІ	365	365	-	-
- святкові		10	10	-	-
- вихідні		52	52	-	-
- вихідні суботи		53	53	-	-
Номінальний фонд робочого часу	ДНІ	250	250	-	-
Неявки на роботу, у т.ч.:	дні	31	41	10	3420,00
- щорічні відпустки		24	24	-	-
- відпустки у зв'язку з навчанням		-	7	7	2394
- хвороби		7	10	3	1026
- прогули		-	-		
- простої		-	-		
Фонд робочого часу з	дні	219	209	-10	-3420,00

урахування неявок					
Бюджет робочого часу	год.	1544	1665,10	121,10	41416,20
Скорочені дні	год.	10	10	-	
Пільговий час підліткам	год.	1	2	1	342
Внутрішньозмінні простої	год.	-	2	2	684
Корисний фонд робочого часу	год.	1533	1651,10	118,10	40390,20
Середня тривалість робочої зміни	год.	7	7,90	0,90	307,80
Понаднормово відпрацьований час	год.	-	2	2	684

На підставі даних таблиці 2.8 можна дійти висновку, що основна частина втрат робочого часу ($1026 \times 7 + 684 = 7866$ год.) була спричинена суб'єктивними чинниками. До таких втрат належать, зокрема, тимчасова непрацездатність працівників, які можуть розглядатися як потенційні резерви підвищення ефективності використання фонду робочого часу.

Унаслідок дії зазначених факторів фактичний фонд робочого часу виявився меншим за плановий у розрахунку на одного працівника на 10 днів, або на 3420 людино-днів у масштабах усього підприємства. Водночас фактичний корисний фонд робочого часу зріс на 118,1 години в розрахунку на одного працівника, що в цілому становило 40,390 тис. годин по всьому персоналу. Разом із цим середня фактична тривалість робочої зміни була меншою за планову на 0,9 години на одного працівника, або на 307,8 години по підприємству загалом.

Після дослідження втрат робочого часу важливим етапом аналізу є визначення непродуктивних витрат праці. До таких витрат належать втрати робочого часу, пов'язані з виготовленням бракованої продукції, її виправленням, а також додаткові витрати праці, викликані відхиленнями від встановленого технологічного процесу.

У науковій та спеціалізованій літературі пропонується методика оцінювання непродуктивних витрат праці, спричинених браком продукції, яка передбачає:

визначення питомої ваги заробітної плати виробничих працівників у собівартості товарної продукції;

обчислення суми заробітної плати, що припадає на остаточний брак, шляхом множення собівартості забракованої продукції на частку заробітної плати у структурі собівартості;

розрахунок питомої ваги заробітної плати у собівартості продукції без урахування матеріальних витрат;

визначення витрат на оплату праці, пов'язаних із виправленням браку, шляхом множення витрат на усунення дефектів на частку заробітної плати виробничих працівників у скоригованій собівартості;

обчислення загальної суми заробітної плати, пов'язаної з остаточним браком та його виправленням;

визначення середньогодинної заробітної плати як співвідношення загальної суми заробітної плати працівників до фактичного фонду робочого часу;

розрахунок витрат робочого часу на виготовлення та виправлення бракованої продукції шляхом ділення суми витрат на оплату праці на середньогодинну заробітну плату.

За результатами проведеного аналізу необхідно розробити комплекс заходів, спрямованих на скорочення втрат робочого часу та пов'язаних із ними непродуктивних витрат на оплату праці. Особливу увагу доцільно приділити посиленню контролю за внутрішньозмінними втратами часу.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства характеризується показниками продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці є важливою умовою збільшення обсягів виробництва та одним із ключових факторів економічного розвитку підприємства. Продуктивність праці відображає результативність праці та визначається здатністю працівника виробляти певний обсяг продукції за одиницю робочого часу.

На рівні робочого місця, структурного підрозділу чи підприємства загалом продуктивність праці може визначатися двома способами:

- через виробіток, тобто кількість продукції, виготовленої одним працівником за одиницю часу;
- через трудомісткість, яка характеризує витрати часу на виробництво одиниці продукції.

Між трудомісткістю продукції та продуктивністю праці існує обернений взаємозв'язок: чим меншими є витрати праці на виготовлення продукції, тим вищим є рівень продуктивності праці.

Показники продуктивності праці визначаються:

- у натуральних вимірниках — при виробництві однорідної продукції;
- у трудових вимірниках — через показники трудомісткості;
- у вартісних вимірниках — найбільш поширеному методі, який може застосовуватися на будь-якому підприємстві.

У процесі аналізу продуктивності праці досліджуються:

- рівень та динаміка продуктивності праці;
- вплив окремих факторів на зміну її рівня;
- можливі напрями та резерви підвищення продуктивності праці.

Аналіз продуктивності праці розпочинається з оцінювання рівня та динаміки показників, а також перевірки виконання встановлених планових завдань.

Узагальнюючим показником продуктивності праці є середньорічний виробіток продукції одним працівником (РВп). Його величина залежить від виробітку робітників, їх питомої ваги у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, кількості відпрацьованих днів, тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку одного працівника.

Отже, середньорічний виробіток одного працюючого визначається за формулою 2.8.

$$РВп = ПВр \times Вр = ПВр \times Др \times Тр \times ГВр \quad (2.8)$$

Оскільки дана модель є детермінованою функціональною мультиплікативною залежністю, вплив окремих факторів на зміну результативного показника може бути визначений за допомогою методів ланцюгових підстановок, абсолютних різниць та інших прийомів факторного аналізу.

Для оцінювання впливу основних факторів на рівень продуктивності праці проведемо факторний аналіз на основі даних таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 - Дані для аналізу продуктивності праці ПАТ "Запорізький хлібозавод № 5"

Показники	Умовні позначення	Одиниці виміру	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
					+/-	%
1	2	3	4	5	6	7
Обсяг виробництва у вартісному вираженні	ВП	тис. грн.	99347	107833	8486	8,50
Чисельність працюючих	ЧП	осіб	356	342	-14	-3,90
з них робітників	ЧР	осіб.	250	247	-3	-1,20
Питома вага робітників у складі промислово-виробничого персоналу	ПВ	%	70,20	72,20	2,000	2,80
Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками: - людино-днів -людино-годин	Драг	тис. .	54,80 383,250	51,60 407,80	-3,10 +24,60	-5,70 +6,40
Кількість відпрацьованих днів одним робітником	Гзаг	дні	219	209	-10	-4,60
Тривалість робочого дня	Т	год.	7	7,9	0,900	12,90
Середньорічний виробіток: - працівника - робітника	РВп РВр	грн. грн.	27906,5 34257,60	31530,1 38103,5	3623,70 3845,90	13,00 11,20
Середньоденний виробіток робітника	ДВ	грн.	181,5	208,9	27,4	15,10
Середньогодинний виробіток одного робітника	ГВ	грн.	25,90	26,40	0,520	2,00
Зміна вартості виробленої продукції в результаті структурних зрушень	С	тис. грн.	-	100,0	100,0	
Невиробничі затрати часу	Тнз	год.	4000	4300	300	107,50
Понадпланова економія часу	Тс	люд.-год.	-	1200	1200	

Оцінювання впливу окремих факторів на зміну рівня середньорічного виробітку працівників здійснимо методом ланцюгових підстановок. З цією метою необхідно визначити систему умовних показників при послідовній зміні відповідних факторів.

$$1) P_{\text{Вум1}} = P_{\text{В2}} \times D_1 \times П_1 \times ГВ_1 = 0,7020 \times 219 \times 7 \times 25,90 = 27872,70 \text{ (грн.)};$$

$$2) P_{\text{Вум2}} = P_{\text{В2}} \times D_2 \times П_1 \times ГВ_1 = 0,7020 \times 209 \times 7 \times 25,90 = 26599,970 \text{ (грн.)};$$

$$3) P_{\text{Вум3}} = P_{\text{В2}} \times D_2 \times П_2 \times ГВ_1 = 0,7020 \times 209 \times 7,90 \times 25,90 = 30019,970 \text{ (грн.)}.$$

Проведемо розрахунок абсолютних відхилень за рахунок впливу кожного фактора:

1) питомої ваги робітників у складі промислово-виробничого персоналу:

$$\Delta P_{\text{Впв}} = 27872,70 - 27906,50 = -33,80 \text{ (грн.)};$$

2) кількості відпрацьованих днів одним робітником:

$$\Delta P_{\text{Вд}} = 26599,970 - 27872,70 = -1272,730 \text{ (грн.)};$$

3) тривалості робочого дня:

$$\Delta P_{\text{Вп}} = 30019,970 - 26599,930 \text{ (грн.)};$$

4) середньогодинного виробітку одного робітника:

$$\Delta P_{\text{Вгв}} = 31530,10 - 30019,970 = 1510,130 \text{ (грн.)};$$

Загальна зміна середньорічного виробітку працівників становить:

$$\Delta P_{\text{В}} = -33,80 - 1272,730 + 3420,040 + 1510,130 = 3623,64 \text{ (грн.)}.$$

За результатами проведених розрахунків встановлено, що середньорічний виробіток одного працівника у 2010 році перевищив показник 2009 року на 3623,64 грн. На зростання даного показника позитивно вплинули такі фактори, як збільшення тривалості робочого дня та підвищення середньогодинного виробітку одного робітника. Вплив

зазначених чинників забезпечив приріст середньорічного виробітку відповідно на 309,13 грн., 3540,04 грн. та 1510,13 грн.

Разом із тим негативний вплив на зміну середньорічного виробітку мали скорочення питомої ваги робітників у структурі промислово-виробничого персоналу та зменшення кількості відпрацьованих днів одним працівником. Унаслідок цього рівень середньорічного виробітку знизився відповідно на 33,8 грн. та 1272,73 грн.

Аналогічним чином проводиться аналіз зміни середньорічного виробітку одного робітника, величина якого залежить від кількості відпрацьованих днів, середньої тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку працівника.

Різноманітні взаємопов'язані фактори підвищення продуктивності праці доцільно об'єднати у декілька основних груп, які характеризують:

удосконалення техніки та технології виробництва. До цієї групи належать фактори, пов'язані з науково-технічним прогресом, модернізацією обладнання, автоматизацією та впровадженням сучасних технологічних рішень;

покращення організації виробництва, що включає раціональне розміщення виробничих потужностей, спеціалізацію підприємства та галузей, ефективне використання обладнання, забезпечення ритмічності виробничого процесу та інші організаційні заходи;

удосконалення організації праці, яке передбачає підвищення ефективності використання трудових ресурсів, зростання кваліфікаційного рівня працівників, зміцнення трудової дисципліни, удосконалення системи оплати та нормування праці, а також посилення матеріальної зацікавленості персоналу у результатах діяльності підприємства.

2.3 Аналіз ефективності використання фонду оплати праці

Розпочинаючи аналіз використання фонду оплати праці, насамперед необхідно визначити абсолютне та відносне відхилення фактичного розміру фонду заробітної плати від базового показника.

Дослідження фонду оплати праці працівників підприємства здійснюється у такій послідовності:

Проводиться оцінювання структури фонду заробітної плати за економічним змістом, джерелами формування та окремими категоріями персоналу.

Визначаються абсолютні та відносні відхилення фонду оплати праці. Для цього фактично нараховану заробітну плату за місяць, квартал, рік або нарастаючим підсумком з початку року порівнюють із плановими або базисними показниками як у цілому по ПАТ «Запорізький хлібозавод №5», так і за окремими структурними підрозділами, цехами, дільницями та категоріями працівників. За результатами такого порівняння визначають суму абсолютної економії або перевитрат коштів на оплату праці.

Абсолютна економія або перевитрати фонду заробітної плати ($\Delta\text{ФЗПабс}$) визначаються шляхом порівняння фактично використаних коштів на оплату праці (ФЗПф) із базовим фондом заробітної плати (ФЗПб) у цілому по підприємству, а також за окремими виробничими підрозділами та категоріями персоналу відповідно до формули 2.8.

$$\Delta\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПб} \quad (2.9)$$

Абсолютна економія або перевитрати фонду оплати праці всього персоналу, у тому числі промислово-виробничого, без урахування змін обсягів виробництва не дають можливості об'єктивно оцінити ефективність використання коштів, спрямованих на оплату праці.

Оскільки фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу безпосередньо залежить від обсягів виробництва продукції та рівня продуктивності праці, у процесі аналізу визначається також відносна економія або перевитрата фонду заробітної плати. Відносне відхилення фонду оплати праці ($\Delta\text{ФЗПв\text{ідн}}$) розраховується як різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим фондом заробітної плати, скоригованим відповідно до фактичних темпів зміни обсягу виробництва і продуктивності праці.

При цьому слід враховувати, що коригуванню підлягає лише змінна частина фонду заробітної плати, оскільки саме вона змінюється пропорційно до коливань обсягів виробництва продукції. До змінної частини належать заробітна плата робітників, нарахована за відрядними розцінками, преміальні виплати робітникам і управлінському персоналу за виробничі результати, а також частина відпускних, що відповідає змінній складовій заробітної плати.

Як видно з формули 2.10, постійна частина фонду оплати праці не залежить від зміни обсягів виробництва. До неї належать виплати працівникам за тарифними ставками, посадовими окладами, різноманітні доплати та надбавки, оплата праці працівників житлово-комунального господарства й соціальної сфери, а також відповідна частка відпускних виплат.

$$\Delta\text{ФЗПв\text{ідн}} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПск} = \text{ФЗПф} - (\text{ФЗПзм} \times \text{Тз} + \text{ФЗПпост}), \quad (2.10)$$

де $\Delta\text{ФЗПв\text{ідн}}$ - відносне відхилення фонду заробітної плати;

ФЗПф - фонд заробітної плати фактичний;

ФЗПск - фонд заробітної плати базовий, скоригований на фактичний темп зміни обсягу виробництва;

ФЗПзм та ФЗПпост - відповідно змінна та постійна сума базового фонду заробітної плати;

Тз - темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

3. У процесі аналізу визначається вплив окремих факторів на абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати. У науковій та економічній літературі виокремлюється низка чинників, які безпосередньо впливають на формування та зміну фонду оплати праці працівників підприємства.

Наступним етапом дослідження є розрахунок абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» у 2024 році порівняно з 2023 роком. Вихідні дані для проведення відповідних розрахунків доцільно представити у вигляді таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 - Показники для аналізу фонду оплати праці на ПАТ "Запорізький хлібозавод №5", (тис.грн.)

Показники	2023	2024	Відхилення	
			+/-	%
Фонд оплати праці, тис.грн. в т.ч.:	7774,500	8053,800	279,300	103,60
- змінна частина;	4820,190	5073,890	253,700	105,30
- постійна частина.	2954,310	2979,910	25,600	100,90
Обсяг виробництва, тис.грн.	99 347,000	107 833,000	8486	108,50

Отже, у результаті проведеного аналізу були визначені основні показники фонду оплати праці та встановлено, що фонд заробітної плати підприємства зріс на 279,3 тис. грн, або на 3,6% порівняно з попереднім періодом.

Наступним етапом є розрахунок темпу зростання (або зниження) обсягу виробництва, який становить:

$$107833 * 100 / 99347 = 108,50\%$$

Відносне відхилення фонду заробітної плати:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{відн}} = 8053,800 - (4820,190 * 1,0850 + 2954,310) = -132,43 \text{ тис.грн.}$$

Таким чином, були розраховані абсолютні та відносні відхилення по фонду оплати праці. Результати свідчать про те, що на ПАТ "Запорізький хлібозавод №5" є наявна нестача у використанні фонду заробітної плати в 2024 році у розмірі 132,43 тис.грн.

Постійна частина фонду заробітної плати залежить від середньоспискової чисельності працівників і їх середнього заробітку за відповідний період часу. Змінна частина витрат на оплату праці, передусім, залежить від обсягу випущеної продукції. Чим він більший, тим більша нараховується заробітна плата робітникам. Фактор обсягу продукції діє спільно зі структурним фактором, тобто зі зміною частки окремих виробів, що мають більшу або меншу трудомісткість і відповідно оплату за одиницю продукції. Іншим фактором, що спричиняє вплив на змінну частину оплати праці робітників, є пряма оплата праці за одиницю виробу, яка залежить від трудомісткості одиниці виробу та годинної оплати праці, що змінюються під впливом науково-технічного прогресу та покращання організації виробництва та праці.

Для розрахунку факторів відхилення затрат на оплату праці за рахунок собівартості можна використовувати алгоритми, наведені в підручнику за редакцією Бутинця Ф.Ф. "Економічний аналіз" [47]. У таблиці 2.11 наведені вихідні дані для аналізу коштів на оплату праці.

Таблиця 2.11- Вихідні дані для аналізу коштів на оплату праці у складі за 2009- 2010 роки

№ з/п	Види оплат	Одиниця виміру	Оплата праці			
			2023	2024	відхилення	
					+ /-	%
1	2	3	4	5	6	7
1	Змінна частина заробітної плати робітників без оплати відпусток:	тис. грн.	4486,190	4631,890	145,700	103,250
1.1	відрядні розцінки	тис. грн.	3454,370	3566,560	112,190	103,250
1.2	премія за виробничі результати	тис. грн.	1031,820	1065,340	33,510	103,250
2	Постійна частина оплати праці	тис. грн.	2688,310	2721,910	33,600	101,250
2.1	оплата праці за тарифними ставками	тис. грн.	2688,310	2696,910	8,600	100,320
2.2	всі види доплат, в тому числі доплати за надурочний час	тис. грн.	-	4,0	+ 4,0	-

Продовження таблиці 2.11

1	2	3	4	5	6	7
2.3	інші види оплат, в тому числі оплата простоїв	тис. грн.	-	20 1	+ 20 + 1	-
3	Заробітна плата робітників без відпускних (ряд. 1 + ряд. 2)	тис. грн.	7174,500	7353,800	179,300	102,500
4	Питома вага змінної частини (ряд. 1; : ряд. 3 x 100)	%	62,50	63,00	0,460	100,730
5 5.1	Розподіл відпускних: що відносяться до змінної частини (ряд.5 x ряд.4 : 100)	тис. грн.	334	442	108,000	132,340
5.2	що відносяться до постійної частини (ряд. 5 - ряд. 5.1)	тис. грн.	266	258	-8,000	96,990
5.3	Всього оплата відпусток	тис. грн.	600	700	100,000	116,670
6	Всього заробітна плата робітників з відпускними	тис. грн.	7774,500	8053,800	279,300	103,590
6.1	змінна частина (ряд. 1 + ряд. 5.1)	тис. грн.	4820,190	5073,890	253,700	105,260
6.2	постійна частина (ряд.2 + ряд. 5.2)	тис. грн.	2954,310	2979,910	25,600	100,870

За результатами аналізу даних таблиці 2.11 встановлено, що у 20240 році фонд оплати праці зріс на 3,59%, або на 279,3 тис. грн. При цьому змінна частина фонду заробітної плати збільшилася на 5,26%, що становить 253,7 тис. грн, тоді як постійна складова зросла на 0,87%, або на 25,6 тис. грн.

Далі проведемо аналіз змінної частини фонду заробітної плати на основі даних таблиць 2.9 та 2.10 із використанням формул 2.11 і 2.12. Насамперед визначимо вплив зміни обсягу виробництва продукції:

$$\Delta\text{ФЗПзм ов} = \text{ФЗПзм1} \times (\text{ОВ2} : \text{ОВ1}) - \text{ФЗПзм1}, \quad (2.11)$$

де ФЗПзм - змінна частина фонду заробітної плати;

ОВ - обсяг виробництва.

$$\Delta\text{ФЗПзм ов} = 4820,19 * (107833/99347) - 4820,19 = 411,73(\text{тис.грн.});$$

- зміни прямої оплати праці за одиницю продукції:

$$\Delta\PhiЗПзм зп = \PhiЗПзм2 - \PhiЗПзм1 \times (ОВ2: ОВ1) \quad (2.12)$$

$$\Delta\PhiЗПзм зп = 5073,890 - 4820,190 \times 1,08540 = -158,030 \text{ (тис. грн.)};$$

$$\Delta\PhiЗП = 411,730 - 158,030 = 253,700 \text{ (тис. грн.)}.$$

За результатами проведених розрахунків встановлено, що у 2024 році змінна частина фонду заробітної плати перевищила показник 2023 року на 253,7 тис. грн.

Найбільший вплив на зростання змінної складової фонду оплати праці мало збільшення обсягу виробництва продукції, що спричинило приріст змінного фонду заробітної плати на 411,73 тис. грн. Водночас зміна прямої оплати праці на одиницю продукції мала протилежний вплив, у результаті чого відбулося скорочення змінної частини фонду заробітної плати на 158,03 тис. грн.

Зміна рівня середньої заробітної плати працівників за певний період часу (рік, місяць, день або годину) характеризується відповідним індексом середньої заробітної плати (Ісз). Даний показник визначається як співвідношення середньої заробітної плати у звітному періоді (З31) до її величини у базисному періоді (З30) відповідно до формули 2.13.

$$Ісз = З31 / З30 \quad (2.13)$$

$$Ісз = 105,00 \text{ тис. грн} / 102,50 \text{ тис. грн} = 1,02440$$

За формулою 2.14 розраховується індекс продуктивності праці (Ігв):

$$Ігв = ГВ1 / ГВ0 \quad (2.14)$$

$$Ігв = 499 \text{ тис. грн} / 480 \text{ тис. грн} = 1,040$$

Наведені показники свідчать про те, що на досліджуваному підприємстві темпи зростання продуктивності праці перевищують темпи підвищення рівня оплати праці. Для оцінювання співвідношення між

динамікою продуктивності праці та заробітної плати використовується коефіцієнт випередження ($K_{іп}$), який визначається за формулою 2.15.

$$K_{іп} = I_{гв} / I_{сз} \quad (2.15)$$

$$K_{іп} = 1,040 : 1,02440 = 1,01530$$

Для визначення величини економії ($-E$) або перевитрат ($+E$) фонду оплати праці, що виникають унаслідок зміни співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівнем її оплати, може бути використана формула 2.16.

$$E = \Phi ЗП1 \times ((I_{сз} - I_{гв}) / I_{сз}) \quad (2.16)$$

$$E = 21465 \times (1,0244 - 1,04) / 1,0244 = -326,88 \text{ тис. грн.}$$

У наведеному прикладі перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами підвищення оплати праці забезпечило економію фонду заробітної плати в розмірі 326,88 тис. грн.

В умовах інфляційних процесів під час аналізу індексу зростання середньої заробітної плати необхідно також враховувати індекс зміни цін на споживчі товари та послуги ($I_{ц}$) за відповідний аналізований період. Розрахунок здійснюється за формулою 2.17.

Так, середньорічна заробітна плата працівників у звітному році становила 105,0 тис. грн, тоді як у попередньому році цей показник дорівнював 102,5 тис. грн. Індекс інфляції за досліджуваний період складав 1,2.

$$I_{зп} = C_{31} / (C_{30} \times I_{ц}) \quad (2.17)$$

$$I_{зп} = 105,0 / (102,5 \times 1,2) = 0,85$$

Отже, реальна зарплата працівників підприємства не збільшилася, а зменшилася за аналізований період на 14,63 %.

Визначаємо рівень заборгованості по заробітній платі (ДОЗ) за формулою 2.18:

$$K_z = (ЗП нар - ЗП випл) / ЗП нар \times 100, \text{ де} \quad (2.18)$$

ЗПнар - сума нарахованої заробітної плати за період;

ЗПвипл- сума виплаченої заробітної плати за період.

$$K_z = (101,25 - 95,862) / 101,2 \times 100 = 5,32 \%$$

Значний рівень заборгованості із виплати заробітної плати, як правило, свідчить про наявність фінансових труднощів на підприємстві. У досліджуваному випадку рівень такої заборгованості є незначним, що не створює суттєвих ризиків для діяльності підприємства.

Для оцінювання ефективності використання коштів, спрямованих на оплату праці, доцільно застосовувати систему показників, серед яких: обсяг виробленої продукції у діючих цінах, виручка від реалізації, сума валового, чистого та капіталізованого прибутку в розрахунку на одну гривню заробітної плати тощо. У процесі аналізу необхідно дослідити динаміку зазначених показників, а також оцінити рівень виконання планових завдань.

Важливе значення має міжпідприємницький порівняльний аналіз, який дозволяє визначити рівень ефективності діяльності окремих підприємств та виявити суб'єктів господарювання з більш результативним використанням трудових ресурсів і фонду оплати праці.

Для проведення факторного аналізу обсягу виробництва продукції на одну гривню заробітної плати може бути використана формула 2.19

$$\frac{ВП}{\text{—}} = \frac{ВП}{\text{—}} \times \frac{T}{\text{—}} \times \frac{\Sigma Д}{\text{—}} \times \frac{ЧР}{\text{—}} \times \frac{\Phi ЗП}{\text{—}} =$$

$$\frac{\text{ФЗП} \cdot \text{Т} \cdot \text{Д} \cdot \text{ЧР} \cdot \text{ППП} \cdot \text{ППП}}{= \text{ЧВ} \cdot \text{П} \cdot \text{Д} \cdot \text{Уд} : \text{ГЗП}} \quad (2.19)$$

- де ВП - випуск продукції в діючих цінах;
 ФЗП- фонд заробітної плати персоналу;
 Т - кількість годин, витрачених на виробництво продукції;
 Σ Д і Д - кількість відпрацьованих днів відповідно всіма робітниками й одним робітником за аналізований період;
 ЧР - середньоспискова чисельність робітників;
 ППП - середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу;
 ЧВ - середньогодинний виробіток продукції;
 П - середня тривалість робочого дня;
 Уд - питома вага робітників у загальній чисельності персоналу;
 ГЗП - середньорічна зарплата одного працівника.

Показник виручки на одну гривню заробітної плати, крім зазначених вище факторів, також залежить від співвідношення між обсягом реалізованої та виробленої продукції. Даний показник характеризується часткою реалізованої продукції у загальному обсязі випуску (Дрп) і визначається за формулою 2.20.

$$\frac{\text{В}}{\text{ФЗП}} = \frac{\text{В}}{\text{ВП}} \times \frac{\text{ВП}}{\text{Т}} \times \frac{\text{Т}}{\text{Д}} \times \frac{\Sigma \text{Д}}{\text{ЧР}} \times \frac{\text{ЧР}}{\text{ППП}} \times \frac{\text{ППП}}{\text{ППП}} : \frac{\text{ФЗП}}{\text{ППП}} =$$

$$= \text{Дрп} \times \text{Чв} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{Уд} : \text{ГЗП} \quad (2.20)$$

Показник прибутку від реалізації продукції в розрахунку на одну гривню заробітної плати, крім наведених вище факторів, також залежить від

рівня рентабельності обороту (Rоб). Даний показник визначається за формулою 2.21.

$$\frac{\text{Прп}}{\text{ФЗП}} = \frac{\text{Прп}}{\text{В}} \times \frac{\text{В}}{\text{ВП}} \times \frac{\text{ВП}}{\text{Т}} \times \frac{\text{Т}}{\text{Д}} \times \frac{\text{ΣД}}{\text{ЧР}} \times \frac{\text{ЧР}}{\text{ППП}} : \frac{\text{ФЗП}}{\text{ППП}} =$$

$$= \text{Rоб} \times \text{Дрп} \times \text{ЧВ} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{Уд} : \text{ГЗП} \quad (2.21)$$

Під час аналізу величини чистого прибутку в розрахунку на одну гривню заробітної плати додатково враховується такий фактор, як частка чистого прибутку у загальному обсязі валового прибутку (Дчп). Даний показник визначається за формулою 2.22.

$$\frac{\text{ЧП}}{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{Прп}} \times \frac{\text{Прп}}{\text{В}} \times \frac{\text{В}}{\text{ВП}} \times \frac{\text{ВП}}{\text{Т}} \times \frac{\text{Т}}{\text{Д}} \times \frac{\text{ΣД}}{\text{ЧР}} \times \frac{\text{ЧР}}{\text{ППП}} : \frac{\text{ФЗП}}{\text{ППП}} =$$

$$= \text{Дчп} \times \text{Rоб} \times \text{Дрп} \times \text{ЧВ} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{Уд} : \text{ГЗП} \quad (2.22)$$

Під час аналізу зміни величини реінвестованого прибутку в розрахунку на одну гривню заробітної плати необхідно також враховувати такий фактор, як частка капіталізованого прибутку у загальному обсязі чистого прибутку (Дкп). Розрахунок цього показника здійснюється за формулою 2.23.

$$\text{Пк/ФЗП} = \text{Дкп} \times \text{Дчп} \times \text{Rоб} \times \text{Дрп} \times \text{ЧВ} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{Уд} : \text{ГЗП} \quad (2.23)$$

Для визначення впливу окремих факторів у межах наведених вище моделей може застосовуватися метод ланцюгових підстановок, який дозволяє встановити, під впливом яких саме чинників відбулася зміна величини чистого прибутку в розрахунку на одну гривню заробітної плати.

$$(\text{ЧП/ФЗП})_0 = \text{Дчп}_0 \times \text{Rоб}_0 \times \text{Дрп}_0 \times \text{ЧВ}_0 \times \text{П}_0 \times \text{Д}_0 \times \text{Уд}_0 / \text{ГЗП}_0 =$$

$$0,65920 \times 0,18790 \times 0,992 \times 343,050 \times 7,95 \times 220 \times 0,80 / 102500 = 57,56 \text{ коп.},$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл1}} &= \text{Дчпо} \times \text{Роб0} \times \text{Дрп0} \times \text{ЧВ0} \times \text{П0} \times \text{Д0} \times \text{Уд0} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,6592 \times 0,1879 \times 0,992 \times 343,050 \times 7,95 \times 220 \times 0,800 / 106\,260 = \\ &= 55,500 \text{ коп.}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл2}} &= \text{Дчпо} \times \text{Роб0} \times \text{Дрп0} \times \text{ЧВ0} \times \text{П0} \times \text{Д0} \times \text{Уд1} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,65920 \times 0,18790 \times 0,9920 \times 343,050 \times 7,950 \times 220 \times 0,81680 / 106\,260 \\ &= 56,670 \text{ коп.}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл3}} &= \text{Дчпо} \times \text{Роб0} \times \text{Дрп0} \times \text{ЧВ0} \times \text{П0} \times \text{Д1} \times \text{Уд1} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,65920 \times 0,18790 \times 0,9920 \times 343,050 \times 7,950 \times 210 \times 0,81680 / 106\,260 \\ &= 54,09 \text{ коп.}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл4}} &= \text{Дчпо} \times \text{Роб0} \times \text{Дрп0} \times \text{ЧВ0} \times \text{П1} \times \text{Д1} \times \text{Уд1} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,65920 \times 0,18790 \times 0,9920 \times 343,050 \times 7,80 \times 210 \times 0,81680 / 106\,260 = \\ &= 53,070 \text{ коп.}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл5}} &= \text{Дчпо} \times \text{Роб0} \times \text{Дрп0} \times \text{ЧВ1} \times \text{П1} \times \text{Д1} \times \text{Уд1} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,65920 \times 0,18790 \times 0,9920 \times 385,910 \times 7,80 \times 210 \times 0,81680 / 106\,260 = \\ &= 59,700 \text{ коп.}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл6}} &= \text{Дчпо} \times \text{Роб0} \times \text{Дрп1} \times \text{ЧВ1} \times \text{П1} \times \text{Д1} \times \text{Уд1} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,65920 \times 0,18790 \times 0,9580 \times 385,910 \times 7,80 \times 210 \times 0,81608 / 106\,260 = \\ &= 57,650 \text{ коп.}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл7}} &= \text{Дчпо} \times \text{Роб1} \times \text{Дрп1} \times \text{ЧВ1} \times \text{П1} \times \text{Д1} \times \text{Уд1} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,65920 \times 0,1930 \times 0,9580 \times 385,910 \times 7,80 \times 210 \times 0,81680 / 106\,260 = \\ &= 59,220 \text{ коп.}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\text{ЧП/ФЗП})_{\text{усл8}} &= \text{Дчп1} \times \text{Роб1} \times \text{Дрп1} \times \text{ЧВ1} \times \text{П1} \times \text{Д1} \times \text{Уд1} / \text{ГЗП1} = \\ &= 0,65560 \times 0,1930 \times 0,9580 \times 385,910 \times 7,80 \times 210 \times 0,81680 / 106\,260 = \\ &= 58,900 \text{ коп.} \end{aligned}$$

Зміна чистого прибутку на гривню зарплати загальне:

$$58,900 - 57,560 = +1,340 \text{ коп.};$$

у тому числі за рахунок зміни:

середньорічного заробітку одного працівника підприємства

$$55,500 - 57,560 = -2,060 \text{ коп.};$$

питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу

$56,670 - 55,500 = +1,170$ коп.;

кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік

$54,090 - 56,670 = -2,580$ коп.;

середньої тривалості робочого дня $53,070 - 54,090 = -1,020$ коп.;

середньогодинний виробіток робітників $59,700 - 53,070 = +6,630$ коп.;

частки реалізованої продукції в її випуску $57,650 - 59,700 = -2,050$ коп.;

рівня рентабельності обороту $59,220 - 57,650 = +1,570$ коп.;

частки чистого прибутку в загальній сумі прибутку $58,900 - 59,220 = -0,320$ коп.

Проведений аналіз дозволив визначити основні напрями пошуку резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці. Для досліджуваного підприємства такими резервами є скорочення цілоденних, внутрішньозмінних та непродуктивних втрат робочого часу, оптимізація залишків готової продукції та інші організаційно-економічні заходи.

Отже, у другому розділі дипломної роботи об'єктом дослідження виступає ПАТ «Запорізький хлібозавод №5». Основними видами продукції підприємства є лінійні сорти хліба, що виробляються на потоково-механізованих лініях, а також дрібноштучні хлібобулочні вироби. До асортименту лінійної продукції належать хліб «Хортицький», «Таврійський», «Тостерний» та інші. Серед дрібноштучних виробів виробляються хліб «Бородінський», «Юр'ївський», «Родзинка» тощо.

На сучасному ринку хлібобулочних виробів у місті Запоріжжі спостерігається високий рівень конкуренції. Основними конкурентами ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» є ПАТ «Запорізький хлібокомбінат №1», ПАТ «Запорізький хлібозавод №3», ТОВ «Ольф», ТОВ «Врожай», ПАТ «Квантор», ПАТ «Оріхівський хлібокомбінат» та інші підприємства галузі. Однією з головних особливостей хлібобулочної продукції, особливо булочних та здобних виробів, є обмежений термін її зберігання — не більше 5 годин на складі та до 24 годин реалізації, що обумовлено швидкою втратою споживчих властивостей.

У 2024 році середньооблікова чисельність штатних працівників підприємства становила 342 особи, тоді як у 2023 році цей показник дорівнював 356 працівникам.

Проведений аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами показав скорочення чисельності персоналу за всіма категоріями працівників. Загальна чисельність працюючих у 2024 році зменшилася порівняно з попереднім роком на 14 осіб, або на 3,9%. Зокрема, чисельність працівників основної діяльності скоротилася на 11 осіб, у тому числі робітників — на 7 осіб, службовців — на 4 особи, керівників — на 2 особи та спеціалістів — на 2 особи. Водночас чисельність невиробничого персоналу зменшилася на 11,5%. Незважаючи на скорочення персоналу, обсяг товарної продукції у звітному періоді зріс на 8,5%, або на 8486 тис. грн.

Дослідження структури персоналу основної діяльності дозволило встановити підвищення виробничого потенціалу підприємства, оскільки частка робітників у структурі промислово-виробничого персоналу у 2024 році зросла на 1,7 процентного пункту порівняно з 2023 роком. Водночас частка службовців скоротилася на 0,8 пункту структури, а частка керівників і спеціалістів — на 0,4 пункту відповідно.

Аналіз якісного складу персоналу ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» за віковими, освітніми та професійними характеристиками показав, що найбільшу частку працівників становлять особи віком від 30 до 50 років — 74%. Така структура персоналу може свідчити про тенденцію до поступового «старіння» кадрів, що підтверджується низькою питомою вагою молодих працівників віком від 18 до 30 років — лише 15,2%.

Коефіцієнт прийняття працівників у 2024 році порівняно з 2023 роком зріс на 0,01 пункту, тоді як коефіцієнт звільнення скоротився на 0,01. При цьому коефіцієнт плинності кадрів зменшився на 0,02%, а коефіцієнт постійності персоналу збільшився на 0,01%. Разом із тим на підприємстві спостерігається тенденція до підвищення плинності кадрів, що може негативно впливати на ефективність господарської діяльності.

У результаті проведеного аналізу встановлено, що середньорічний виробіток одного працівника у 2024 році збільшився на 3623,64 грн порівняно з 2023 роком. Позитивний вплив на зміну даного показника мали збільшення тривалості робочого дня та підвищення середньогодинного виробітку одного працівника, що забезпечило приріст середньорічного виробітку відповідно на 309,13 грн, 3540,04 грн та 1510,13 грн. Негативно на рівень виробітку вплинули зміна питомої ваги робітників у структурі промислово-виробничого персоналу та скорочення кількості відпрацьованих днів одним працівником, що спричинило зменшення показника на 33,8 грн та 1272,73 грн відповідно.

Фонд заробітної плати підприємства збільшився на 279,3 тис. грн, або на 3,6%. Аналіз абсолютних і відносних відхилень фонду оплати праці показав наявність нестачі у використанні фонду заробітної плати у 2024 році в розмірі 132,43 тис. грн.

При цьому під час формування управлінської стратегії щодо забезпечення зростання продуктивності праці необхідно враховувати можливі варіанти співвідношення між зміною обсягів виробництва продукції та витратами праці, а саме:

- а) збільшення обсягу виробництва при одночасному скороченні витрат праці;
- б) зростання обсягів виробництва більш високими темпами порівняно зі зростанням витрат праці;
- в) збільшення випуску продукції за незмінних витрат праці;
- г) збереження обсягів виробництва при скороченні трудових витрат;
- д) зниження обсягів виробництва повільнішими темпами, ніж скорочення витрат праці.

3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПАТ "ЗАПОРІЗЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД №5"

3.1 Пропозиції щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України заробітна плата залишається основним джерелом доходів для більшості працюючого населення.

Узагальнюючим показником у сфері оплати праці виступає фонд оплати праці (ФОП). На макроекономічному рівні він розглядається як частина національного доходу, що розподіляється між працівниками у формі заробітної плати. На рівні підприємства фонд оплати праці являє собою загальну суму нарахованої заробітної плати працівникам за виконану роботу та відпрацьований час, а також оплату невідпрацьованого часу, що підлягає компенсації відповідно до вимог трудового законодавства та положень колективного договору незалежно від джерел фінансування цих витрат.

У сучасних умовах необхідність підвищення рівня заробітної плати та, відповідно, збільшення фонду оплати праці, з одного боку, обумовлюється державним курсом на формування соціально орієнтованої економіки, що передбачає досягнення високих стандартів життя населення та підвищення рівня доходів громадян. З іншого боку, перехід до інноваційно-орієнтованої моделі економічного розвитку потребує суттєвого покращення якості трудового потенціалу, активізації творчої діяльності працівників та зростання рівня їх професійної компетентності.

У процесі обґрунтування фактичної та прогнозованої величини фонду оплати праці на підприємстві важливого значення набуває комплексне дослідження факторів, які впливають на його формування та зміну.

Систему чинників, що визначають величину фонду оплати праці, доцільно розглядати як складну сукупність взаємопов'язаних об'єктивних

умов, що формуються на макро- та мікроекономічному рівнях, а також суб'єктивних факторів, пов'язаних із ціннісними орієнтаціями, професійними здібностями, особистими якостями та діловими характеристиками працівників (рис. 3.1).

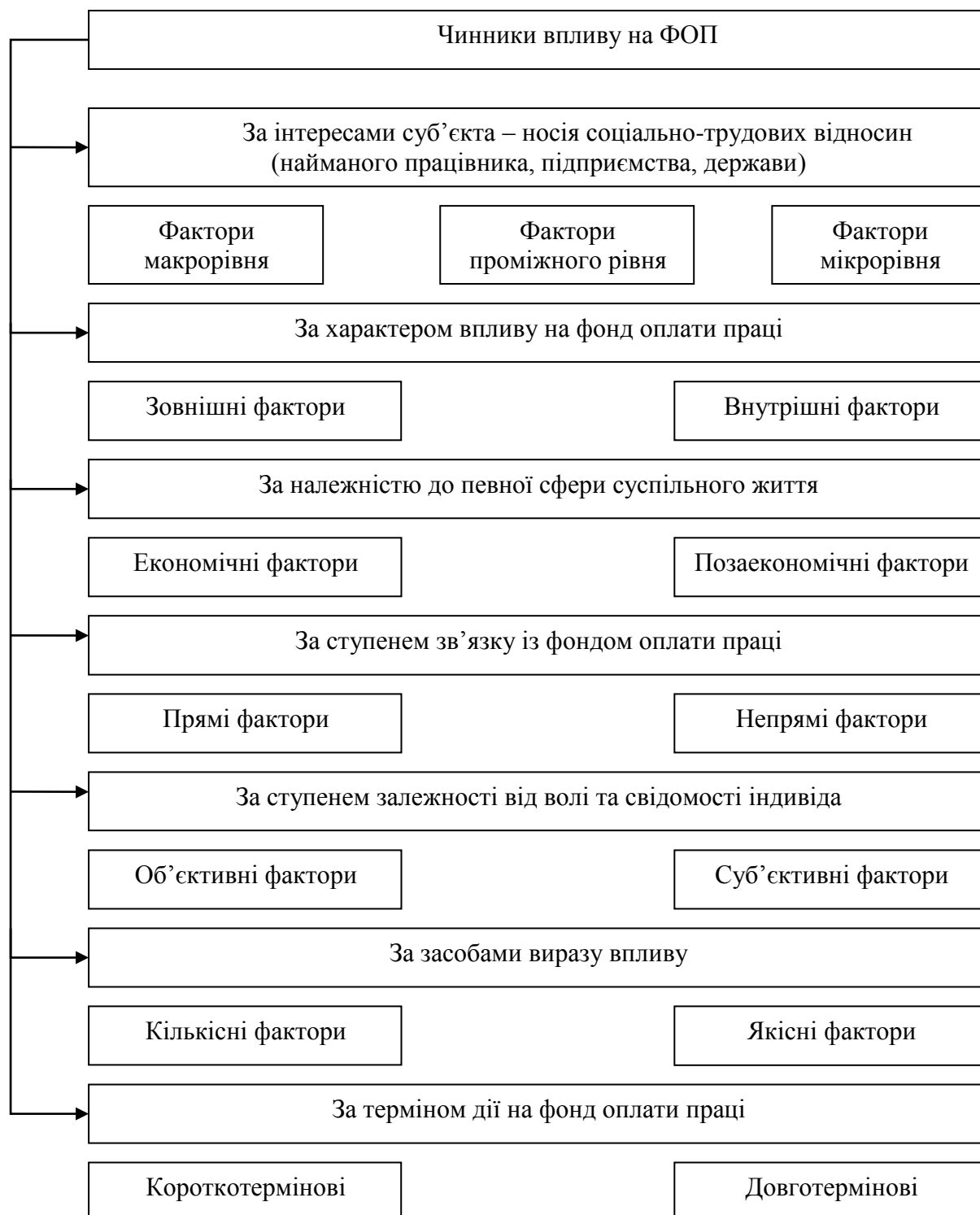


Рисунок 3.1 Класифікація чинників впливу на фонд оплати праці

З урахуванням наведеної класифікації доцільно запропонувати окремий підхід до систематизації факторів, які безпосередньо впливають на формування фонду оплати праці, шляхом виокремлення та дослідження відповідних комплексів чинників. При цьому кожен із зазначених комплексів може розглядатися як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремого підприємства (рис. 3.2).



Рисунок 3.2 Чинники впливу на ФОП на макро- та мікрорівнях

На формування фонду оплати праці впливає складна система взаємопов'язаних чинників, що діють на різних рівнях господарювання. Саме

тому комплексний підхід до їх класифікації дає можливість більш повно дослідити вплив кожного фактора, визначити його роль та взаємозв'язок у загальній системі чинників, які формують динаміку та структуру ФОП.

Навіть позитивні зміни в економіці не завжди автоматично забезпечують належне зростання фонду оплати праці та його складових. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває формування ефективної державної політики у сфері оплати праці, удосконалення механізмів державного регулювання та прогнозування ФОП.

Оплата праці робітників найбільшою мірою залежить від обсягу виробництва продукції при відрядній формі оплати або від кількості відпрацьованого часу при погодинній системі. Водночас заробітна плата службовців визначається переважно посадовими окладами та не має прямої залежності від обсягів виробництва.

Постійна частина фонду заробітної плати формується під впливом середньооблікової чисельності персоналу та рівня середньої заробітної плати за відповідний період. Змінна частина фонду оплати праці залежить передусім від обсягів виробництва продукції. Зростання випуску продукції супроводжується підвищенням нарахованої заробітної плати працівникам. При цьому важливе значення має структура продукції, її трудомісткість та рівень оплати праці за одиницю виробу. Вплив на змінну частину заробітної плати також здійснюють технічне оновлення виробництва, удосконалення організації праці та впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Сучасні кризові явища в економіці України потребують формування нових підходів до організації оплати праці, яка повинна стати важливим стимулом зростання продуктивності праці та підвищення ефективності управління. Аналіз показників рівня життя населення за 2023–2024 рр. свідчить про зменшення частки заробітної плати у структурі доходів населення, а також про посилення міжгалузевої та міжрегіональної диференціації в оплаті праці. Крім того, на багатьох підприємствах порушено співвідношення між тарифною та надтарифною складовими заробітної плати.

Низький рівень заробітної плати та затримки її виплати негативно впливають на мотивацію працівників, ставлення до виконання трудових обов'язків та стимулюють поширення вторинної зайнятості. Тому основними напрямками реформування системи оплати праці мають стати забезпечення гідного рівня життя працівників, посилення стимулюючої та відтворювальної функцій заробітної плати, а також підвищення її регулюючої ролі.

Водночас чинні системи оплати праці мають низку недоліків. Основною проблемою є недостатній зв'язок між рівнем оплати праці та кінцевими результатами діяльності працівників. За умов колективного характеру виробничих результатів оплата праці переважно залишається індивідуалізованою, що знижує ефективність мотиваційного механізму.

Серед основних недоліків сучасної системи оплати праці можна виділити:

- недостатній зв'язок між зростанням заробітної плати та ефективністю праці;
- низький рівень орієнтації системи оплати праці на командну взаємодію;
- недостатню гнучкість механізмів матеріального стимулювання [16].

Твердження про те, що сучасні системи оплати праці недостатньо орієнтовані на колективну взаємодію, насамперед пов'язане з певною роз'єднаністю між працівниками та управлінським персоналом.

З огляду на наявні недоліки організації оплати праці виникає необхідність пошуку ефективних шляхів подолання кризових явищ у сфері заробітної плати. Важливого значення набуває відновлення ролі заробітної плати як дієвої економічної категорії ринкової економіки та забезпечення повноцінного виконання нею основних функцій.

Ринкові умови господарювання суттєво змінили підходи до організації оплати та стимулювання праці, які сьогодні виступають одним із ключових мотиваційних чинників підвищення трудової активності. Підприємства отримали можливість самостійно формувати системи та форми оплати праці

з урахуванням специфіки виробництва й конкурентного середовища. Практика господарювання сформувала різноманітні системи стимулювання праці, які можуть застосовуватися залежно від економічних та виробничих умов діяльності підприємства.

Проведений аналіз дозволив виокремити важливу роль преміювання як ефективного інструменту стимулювання працівників. Для підвищення його результативності необхідно чітко визначити основні цілі преміювання. В умовах ринкової економіки такими цілями можуть бути:

- збільшення обсягів виробництва продукції;
- підвищення продуктивності праці;
- скорочення витрат на одиницю продукції;
- зростання доходів та прибутку підприємства;
- економія ресурсів і витрат;
- підвищення культури праці.

Разом із традиційними формами преміювання доцільно запроваджувати й додаткові стимули, зокрема одноразові винагороди за підсумками роботи за рік та премії за особливі трудові досягнення.

Сучасний етап економічних перетворень характеризується функціонуванням підприємств в умовах зростаючих вимог з боку суспільства та працівників. У зв'язку з цим особливого значення набуває формування ефективної системи стимулювання персоналу. У межах політики доходів та заробітної плати необхідно створювати умови для активізації трудової діяльності, недопущення дискримінації та необґрунтованого зрівняння в оплаті праці.

Проблема пошуку додаткових джерел доходів працівників завжди була предметом уваги державних діячів, науковців та самих працівників. Основна увага при цьому приділялася засобам мотивації людини до продуктивної праці. Вітчизняні науковці переважно акцентували увагу на зовнішньому стимулюванні працівників до ефективної трудової діяльності [40].

Історично поняття «стимул» походить ще з часів Стародавнього Риму, де так називали загострену палицю для підганяння тварин. Згодом це поняття почало використовуватися у сфері навчання та праці як засіб спонукання людини до активної діяльності.

Стимул розглядається як спонукання до дії, основою якого виступає інтерес як форма реалізації потреб. Використання стимулів щодо працівників з метою підвищення їх активності, відповідальності, наполегливості та сумлінності у виконанні виробничих завдань називається стимулюванням праці.

Результатом ефективної системи стимулювання має стати підвищення результативності діяльності підприємства за рахунок зростання продуктивності та якості праці персоналу. При цьому роботодавець повинен бути зацікавлений у формуванні стабільного колективу висококваліфікованих працівників, підвищенні продуктивності праці, якості продукції та ефективності інвестицій у персонал [32].

Для цього на підприємствах застосовуються моральні, соціальні та матеріальні форми стимулювання праці.

Однією з найважливіших форм мотивації персоналу є матеріальне стимулювання. Система матеріального стимулювання ґрунтується на комплексі взаємопов'язаних мотивів, спрямованих на формування матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. Основою такої системи виступає заробітна плата як винагорода за виконану роботу, яку роботодавець виплачує працівникові відповідно до умов трудового договору.

Оплата праці працівників включає основну та додаткову заробітну плату. Її розмір залежить від обсягів виконаної роботи та загальних результатів господарської діяльності підприємства.

Відповідно до статті 97 Кодексу законів про працю України та статті 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР підприємства самостійно визначають форми і системи оплати праці, тарифні

ставки, посадові оклади, надбавки, премії та інші елементи оплати праці у колективному договорі.

Основна заробітна плата формується на основі тарифних ставок, посадових окладів та розцінок, тоді як додаткова оплата праці залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. В умовах розвитку підприємництва та різноманіття форм власності рівень заробітку працівника дедалі більше пов'язується з результативністю роботи підприємства та обсягом отриманих доходів.

Ефективність системи оплати праці визначається ступенем реалізації її основних функцій — відтворювальної та стимулюючої. Реалізація відтворювальної функції передбачає встановлення такого рівня оплати праці, який забезпечує повноцінне відновлення робочої сили відповідної кваліфікації та створює умови для ефективної трудової діяльності.

Стимулююча функція заробітної плати полягає у спонуканні працівників до максимально ефективної праці. Для цього поряд із погодинною та відрядною системами оплати праці широко використовується система преміювання, спрямована на підвищення продуктивності праці, досягнення високих кінцевих результатів виробництва та активізацію інноваційної діяльності.

Організація преміювання на підприємстві повинна забезпечувати пряму залежність розміру премії від особистого внеску працівника або трудового колективу в кінцеві результати діяльності підприємства, стимулюючи ініціативність, відповідальність та творче ставлення до праці.

Преміювання робітників за основні результати роботи здійснюється за рахунок фонду оплати праці і тієї частини фонду матеріального заохочення, що визначається розподілом прибутку від господарської діяльності. Розміри премій встановлюються диференційовано по професіях і групах робітників залежно від вагомості та складності виконуваних ними робіт. Розмір виплачуваних працівникам премій за економію матеріально-технічних ресурсів (матеріалів, інструменту, палива тощо), як правило, не повинен

перевищувати 50 % суми отриманої економії. Максимальні розміри премій, що виплачуються робітникам за рахунок фонду оплати праці, зазвичай, не перевищують 40 % тарифної заробітної плати. Преміювання робітників із фонду матеріального заохочення здійснюється без обмежень. Показники, умови та розміри преміювання встановлюються керівником підприємства за погодженням відповідного представника трудового колективу. За спеціальними системами передбачається преміювання: за освоєння нової техніки і технологій; за економію матеріальних ресурсів та енергоресурсів; за виконання особливо важливих виробничих завдань тощо. Премії, як правило, нараховуються за фактично відпрацьований час: робітникам - відповідно до заробітної плати, розрахованої за відрядними розцінками, чи тарифної ставки, окладу; керівникам, спеціалістам - до посадового окладу.[3]

Механізм матеріального стимулювання доцільно будувати на науково обґрунтованих критеріях оцінки діяльності підприємства, структурних підрозділів. Мова йде про необхідність використання показників, що відображають кінцевий господарський результат праці кожного члена колективу. Залучення працівників до управління виробництвом, розвиток колективних форм організації і оплати праці обумовлюють необхідність підвищення об'єктивності його оцінки, ув'язки оплати праці з досягнутими кінцевими результатами. Така оцінка повинна враховувати кількість вкладеної праці, тривалість робочого часу, а також ефективність виробництва. Розробити такий механізм оцінки праці використовуваний як мірило трудового внеску кожного працівника і підрозділів - означає знайти ключ до рішення глобальної задачі свідомого включення закону економії часу в мотиваційний механізм управління. Отже, стратегічна мета оплати праці полягає у забезпеченні ефективного матеріального стимулювання розвитку виробництва, в переході від старих форм та систем оплати праці до нових (сучасних – таких як безтарифна оплата праці), ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати, недопущенням подальших затримок виплат, підвищенням загальної величини оплати праці відповідно

до кінцевих результатів виробництва, зменшенням диференціації в заробітках, зростанням реальних доходів працівників та ін.

Перед початком зміни існуючої системи оплати праці, узагальнимо вимоги до змін, отримані на різних етапах аналізу:

1.Збільшення питомої ваги тарифною складовою в структурі заробітної плати для всіх груп працівників, і зниження стимулюючих виплат, безпосередньо не пов'язаними з виробничими результатами.

2.Підвищення рівня взаємозв'язку між результатами праці і його оплатою.

3.З метою недопущення зростання частки фонду заробітної плати у складі собівартості і погіршення фінансово-економічних показників - зберегти фонд заробітної плати в розмірах, визначених при укрупненому розрахунку.

А) Коректування розміру мінімальної тарифної ставки

Питання про частку тарифу в заробітній платі має істотне значення. Чим вона вища, тим більше гарантований характер має організація заробітної плати на підприємстві. Але в той же час гарантованість в оплаті вимагає вищої організації виробництва, вищої дисципліни праці і відповідним чином гарантованої продуктивності з боку працівників, р. е. потрібна відносна стабільність виробництва при достатньо високій його організації.

Низька частка тарифу при нормальній організації виробництва може виступати чинником, що дестабілізує організацію зарплати і через неї організацію виробництва. Питома вага тарифу менше 40-50% свідчить про те, що норми праці починають все більш і більш перевищуватися унаслідок їх малої напруженості і поступово застарівати, що зростання заробітної плати обумовлює чинники, залежні не від працівника, а від підприємства в цілому і що не враховуються в нормах праці працівників (монопольне напруження цін на продукцію, технічне переоснащення виробництва і впровадження нових технологій, загальне поліпшення організації виробництва і т. п.). При визначенні мінімальної ставки працівників підприємства як правило

орієнтуються на оптимальний для роботи підприємства в умовах деякої нестабільності питома вага тарифу в заробітній платі, приблизно рівний 65–70%, з подальшим підвищенням цього рівня. У країнах з розвинутою ринковою економікою питома вага тарифної частини заробітної плати складає не менше 90%, що забезпечує високий рівень організації оплати і праці.

Надто низька частка тарифної складової фактично дестабілізує систему організації заробітної плати: знижується значення кваліфікаційного рівня працівників, посилюється суб'єктивний підхід до нарахування оплати праці, а також втрачають практичну цінність чинні норми та нормативи трудових витрат.

У випадку, коли мінімальна тарифна ставка становить лише 5–15% від середнього рівня заробітної плати, вона фактично виконує лише формальну розрахункову функцію та не має реального економічного змісту.

У 2024 році тарифна ставка робітника першого розряду дорівнювала 1125 грн, а її частка у структурі середньої заробітної плати становила 17,9%. Питома вага тарифної складової у загальному фонді оплати праці дорівнювала 42%. Отже, хоча ситуація не є критичною, зазначені показники все ж залишаються нижчими за економічно обґрунтовані нормативи.

Беручи до уваги достатньо високий рівень організації нормування праці на підприємстві, а також відносно стабільний фінансово-економічний стан, доцільним є встановлення мінімальної тарифної ставки на оптимальному для даного етапу реформування системи оплати праці рівні — 7000 грн, що становитиме 24,5% у структурі середньої заробітної плати. У перспективі можливе подальше збільшення її частки до 30–35%.

Б) Посилення взаємозв'язку між результатами праці та її оплатою

Як зазначалося раніше, на підприємстві у 2004 році діяла система оплати праці, яка не передбачала чіткого розмежування між поточним преміюванням і преміями за підсумками роботи за рік. Фактично, незалежно від досягнутих результатів діяльності персоналу, за наявності фінансових

ресурсів премії виплачувалися у повному обсязі. У результаті цього преміальні виплати поступово втратили свою стимулюючу функцію та перетворилися на постійну надбавку до основної частини заробітної плати.

У зв'язку зі значним підвищенням тарифної (окладної) складової заробітної плати та необхідністю недопущення збільшення загального фонду оплати праці у 2009–2010 роках, частка преміальних виплат за результати діяльності працівників була скорочена. Так, розмір поточної премії зменшився з 85% тарифної ставки до 35%, а премії за підсумками роботи за рік — із 17,8% до 8,8%. З метою посилення мотиваційної ролі преміювання умови нарахування премій мають бути більш жорстко пов'язані з результатами праці.

Умови нарахування щомісячної поточної премії робітникам

Для працівників виробничих підрозділів найбільш характерними показниками оцінки результатів праці протягом місяця є якісні характеристики виготовленої продукції. Такі показники можуть визначатися через відсоток здачі продукції з першого пред'явлення, а в масштабах усього виробництва — через рівень виконання виробничого плану.

Таблиця 3.1 - Розмір преміальної ставки для робочих залежно від відсотка здачі продукції

Відсоток здачі продукції з першого пред'явлення (норматив 97%)		Розмір премії в % до тарифної частини за виконання місячного виробничого плану (%) (норматив - 95%)			
110,0-101,0%	100,0-95,0%	94-90,0%	89-85,0%	85%>	
100,0 – 97,0%	37,0%	35.00%	33.00%	27.00%	17.00%
96,0 – 94,0%	35,0%	33.00%	31.00%	24.00%	13.0
93,0 – 91,0%	31,0%	29.00%	26.00%	17.00%	5.00%
90,0%>	0,0	0	0	0	0

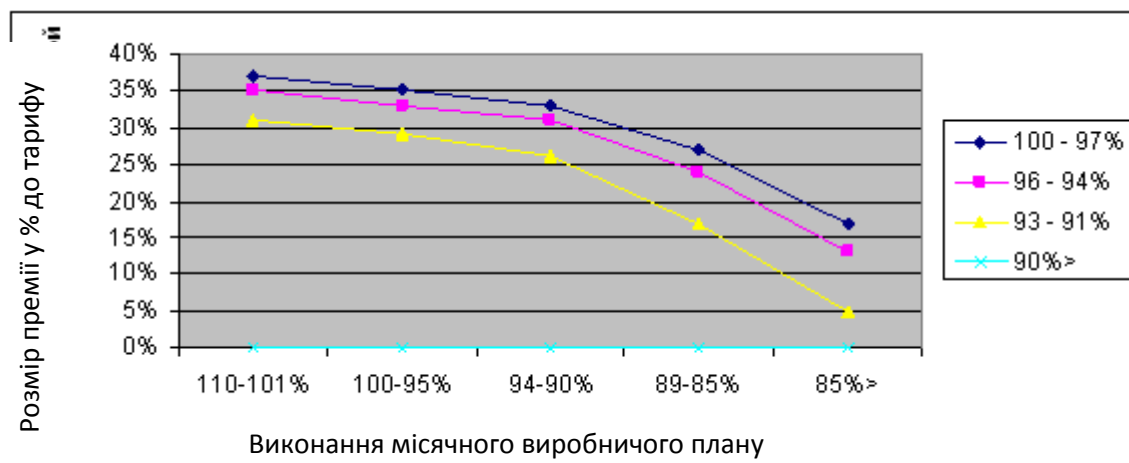


Рисунок 3.3 - Залежність рівня поточної премії від виконання виробничого плану і якості продукції.

Отже, отримання премії у повному розмірі (35% тарифної частини заробітної плати) можливе лише за умови виконання нормативних показників якості продукції та дотримання планових обсягів її виробництва.

Водночас перевиконання або недовиконання встановлених планових показників відповідним чином впливає на фактичний розмір поточних преміальних виплат, що здійснюються за рахунок собівартості продукції.

Для керівників, спеціалістів і службовців умовами нарахування щомісячної премії є забезпечення своєчасного постачання сировини та належна організація виробничого процесу з метою виконання виробничої програми. Таким чином, управлінський персонал несе спільну з робітниками відповідальність за результати виробничої діяльності підприємства.

Коефіцієнти Дпр і Дс визначаються залежно від стратегічних цілей та поточних завдань підприємства або окремого структурного підрозділу. Зокрема, для ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» у 2024 році доцільним є співвідношення на рівні 30:70, оскільки пріоритетним напрямом діяльності підприємства виступає підвищення конкурентоспроможності собівартості продукції.

Таблиця 3.2 - Розрахунок премії за підсумками року керівникам, фахівцям і службовцям

Основні показники преміювання	Планове зростання зростання/зниження	Фонд оплати по посадових окладахмлн. грн.	Заплановано на преміювання за підсумками роботи за рік	Відношення розміру премії до посадового окладу %
Збільшення валового прибутку %	Прпл=18,0%	дпр=30,0%	дпр * Фгп=15,80	(на 1% зрад. прибули) $\frac{\partial_{\text{пр}} \times \Phi_{\text{зпр}} \times 100}{\Phi_{\text{омл}} \times \Delta P_{\text{мл}}} = 0,15$
Зниження собівартості умовної одиниці продукції %	Спл=0,80%	дс=70,0%	дс * Фгп=37,00	(на 0,1 пункту зниження) $\frac{\partial_c \times \Phi_{\text{зпр}} \times 100}{\Phi_{\text{омл}} \times \Delta C_{\text{мл}}} = 0,77$
РАЗОМ		100,0%	Фгпр=52,800	

Наступним етапом є визначення відносної зміни співвідношення між преміальною та тарифною складовими середньої заробітної плати при зростанні або зменшенні основних показників діяльності на 1%.

У досліджуваному випадку значення зазначених показників становлять відповідно 0,150% та 0,770%.

Таким чином, за умови 100% виконання планових показників, тобто при збільшенні валового прибутку на 18% та зниженні собівартості продукції на 0,8%, співвідношення річної премії до тарифної частини заробітної плати визначатиметься наступним чином:

$$18 \times 0,150 + 7,70 \times 0,80 = 8,80\%.$$

Отже, максимальний запланований розмір премії за підсумками роботи за рік, що становить 21% від мінімальної тарифної ставки, може бути досягнутий лише за умови повного виконання обох планових показників.

Для робітників річне преміювання здійснюється за аналогічним принципом, як і для керівників, спеціалістів та службовців, однак із використанням більш відповідних показників оцінювання результатів праці.

У даному випадку такими показниками виступають зростання

продуктивності праці та рівень використання виробничої потужності підприємства.

Підсумовуючи проведені дослідження, доцільно здійснити розрахунок детального фонду оплати праці підприємства на 2025 рік та порівняти отримані результати з базовим варіантом розрахунку.

Таблиця 3.3 - Розрахунок премії за підсумками року для робочих

Основні показники преміювання	Планове зростання/зменшення	Фонд оплати посадових окладах тис. грн.	Заплановано на преміювання за підсумками роботи за рік	Відношення розміру премії до посадового окладу %
%	тис. грн.			
Збільшення продуктивності праці %	Птпл	дпр	дпр * Фгпр	(на 1% зрад. прибули) $\frac{\partial_{np} \times \Phi_{znp} \times 100}{\Phi_{oml} \times \Delta P_{ml}}$
Збільшення рівня використання виробнич. потужності %	Мпл	дс	дс * Фгпр	(на 1% зрад. себест.) $\frac{\partial_c \times \Phi_{znp} \times 100}{\Phi_{oml} \times \Delta M_{ml}}$
РАЗОМ		100%	Фгпр	

Як свідчать результати проведених розрахунків, унаслідок удосконалення системи оплати праці відбувся перерозподіл коштів у структурі витрат на оплату праці в складі собівартості продукції. Зокрема, тарифна частина була збільшена на 4820,0 грн, тоді як преміальна складова скоротилася на аналогічну суму. При цьому загальний обсяг витрат на оплату праці, визначений за детальною методикою розрахунку, практично не відрізняється від показників, отриманих методом рівневих нормативів, оскільки розбіжність становить менше 0,1%.

Скорочення чисельності персоналу створює можливість здійснення модернізації системи оплати праці без суттєвих негативних наслідків для підприємства. За умови виконання всіх передбачених заходів середній рівень заробітної плати та доходів працівників ПАТ «Запорізький хлібозавод №5»

може зрости на 1–2%, що свідчить про формування більш тісного взаємозв'язку між трудовими та виробничо-економічними показниками діяльності підприємства.

Особливу увагу привертає суттєве збільшення виплат працівникам за рахунок прибутку підприємства. У разі розподілу фонду матеріального заохочення між структурними підрозділами пропорційно їх внеску у формування собівартості продукції рівень мотивації персоналу може бути ще вищим.

Водночас впровадження нової системи оплати праці не створить значного негативного впливу на фінансово-економічний стан ПАТ «Запорізький хлібозавод №5». Навіть за відсутності скорочення персоналу витрати на оплату праці збільшилися б лише на 1,6%. Натомість за умови реалізації всіх оптимізаційних заходів витрати на оплату праці у проєктному році, навпаки, скорочуються на 1,3% порівняно з чинною системою оплати праці.

Сучасні умови функціонування підприємств зумовлюють необхідність розширення системи нормування праці та збільшення кількості об'єктів нормування. У межах курсової роботи запропоновано структуру об'єктів нормування праці та систему норм, які можуть бути впроваджені на ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» в умовах ринкової економіки.

3.2 Економічна ефективність запропонованих заходів ПАТ "Запорізький хлібозавод №5"

Для забезпечення взаємозв'язку між змінами виробничих показників, фінансовими результатами діяльності та обсягом коштів, спрямованих на оплату праці як у межах підприємства в цілому, так і окремих структурних підрозділів, доцільно застосовувати укрупнені методи розрахунку. Одним із

таких підходів є визначення фонду оплати праці на основі рівневих нормативів.

За результатами аналізу використання фонду оплати праці у базовому періоді ФОП поділяється на дві складові: умовно-постійну та змінну. До умовно-постійної частини відносять витрати на оплату праці працівників, чисельність яких не змінюється або змінюється незначною мірою під впливом збільшення обсягів виробництва. Змінна частина включає витрати на оплату праці працівників, чисельність і трудомісткість праці яких безпосередньо залежать від зміни обсягів виробництва продукції та її трудомісткості.

Такий підхід дозволяє використовувати комбіновану модель формування фонду основної заробітної плати на базі нормативів прямих витрат заробітної плати на одиницю продукції. Норматив визначається шляхом співвідношення змінної частини фонду основної оплати праці до обсягу виробництва продукції та умовно-постійної складової фонду. У такому випадку загальний фонд основної оплати праці структурних підрозділів формується шляхом підсумовування змінної та умовно-постійної частин.

До умовно-постійної складової фонду оплати праці структурного підрозділу доцільно включати посадові оклади керівників, спеціалістів і службовців, оплату праці молодшого обслуговуючого персоналу, тарифну оплату праці та премії робітників-погодинників, доплати за роботу в нічний час, оплату відпусток (основних, додаткових, навчальних), а також інші гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

Змінна частина фонду оплати праці охоплює основну заробітну плату робітників-відрядників, включаючи оплату за відрядними розцінками, премії за основні результати діяльності, доплати за перевиконання норм та інші виплати, пов'язані з результатами праці.

Формування фонду основної оплати праці на основі приростних нормативів є доцільним у тих випадках, коли структурний підрозділ

виробляє багатомноменклатурну продукцію, а зміни у структурі виробництва призводять до невідповідності між вартісними та трудовими показниками обсягів виробництва. Крім того, такий підхід є ефективним за необхідності збільшення обсягів виробництва шляхом зниження трудомісткості продукції.

При цьому нормативи зміни фонду основної оплати праці на одиницю продукції у натуральному вираженні доцільно диференціювати залежно від темпів приросту витрат на оплату праці по підприємству в цілому. Основним критерієм диференціації може виступати частка змінної складової фонду заробітної плати у його загальному обсязі. Водночас підвищені нормативи можуть встановлюватися для тих структурних підрозділів, які забезпечують підвищення фондівіддачі, раціоналізацію робочих місць, більш ефективно використання виробничих потужностей та інші позитивні результати діяльності.

Розрахунок нормативу зміни фонду основної оплати праці працівників на кожен відсоток зміни обсягу виробленої продукції може здійснюватися за відповідною формулою.

$$H = \frac{\frac{(100 + \Delta V)(100 + \Delta \Pi \times K_c)}{100 + \Delta \Pi} - 100}{\Delta V}, \quad (3.1)$$

де K_c – плановане співвідношення приросту середньої заробітної плати на кожен відсоток приросту продуктивності праці;

$\Delta \Pi$ – планований приріст продуктивності праці.

Розрахунок фонду основної оплати праці для ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» на 2025 рік

У даному випадку фонд основної заробітної плати відповідає фонду заробітної плати, що включається до складу собівартості продукції. Використовуючи наведені вище теоретичні положення та методичні підходи,

проведемо орієнтовний розрахунок фонду оплати праці ПАТ «Запорізький хлібо завод №5» у цілому на 2025 рік. Вихідні дані для проведення розрахунків наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.4 - Розрахунок фонду основної оплати праці на 2011 р.

Показники	Ед. изм.	2023	2024	відхилення , %	прогноз	відхилення +/- від 2024 року
1	2	3	4		5	6
ФОП висх	тис.грн.	7774,50	8053,80	103,60	8343,130	289,330
в т.ч. - пост. частина	тис.грн.	4820,18	5073,88	105,30	5340,940	267,050
- зміна частина	тис.грн.	2954,32	2979,92	100,90	3002,190	22,280
Випуск продукції	Тис.грн.	99 347	107 833	108,50	117044	9210,860
Продуктивність праці		12,780	13,390	104,80	14,030	0,640

Як базовий використовується фактичний ФОП 2023 року у складі собівартості.

$\text{Фзп } 2023.\text{ісх} = 7774,5 \text{ тис.грн.}$

Визначимо умовно-постійну та змінну складові фонду оплати праці, тобто ті частини, які відповідно не залежать або безпосередньо залежать від обсягів виробництва продукції.

А) До умовно-постійної частини фонду оплати праці відносяться посадові оклади керівників, спеціалістів і службовців, оплата праці молодшого обслуговуючого персоналу, виплати за тарифними ставками та премії робітникам-погодинникам, доплати за роботу у нічний час, оплату відпусток (щорічних, додаткових, навчальних), а також інші виплати, передбачені законодавством. У 2023 році зазначена складова становила:

$\text{ФЗП}_{\text{пост}} = 601072,9 \text{ тис. грн.}$

Б) Змінна частина фонду оплати праці, яка включає основну заробітну плату робітників-відрядників, становила:

$\text{ФЗП}_{\text{зм}} = 222314,6 \text{ тис. грн.}$

Заплановане зростання продуктивності праці у прогностному періоді становить 7,4%.

Для підвищення зацікавленості працівників у зростанні продуктивності праці коефіцієнт співвідношення темпів приросту середньої заробітної плати та продуктивності праці у прогностному році приймається на рівні 0,7.

Фактичний обсяг виробництва продукції у 2024 році становив 107833 тис. грн, тоді як плановий показник на прогностний період складає 117044 тис. грн, що відповідає приросту на 8,5%.

З урахуванням запланованого скорочення чисельності персоналу, визначеного у попередніх розрахунках, а також індексу споживчих цін, оптимізований фонд основної оплати праці у прогностному періоді становитиме відповідний розрахунковий обсяг.

На основі отриманих залежностей керівництво підприємства має можливість визначити економічно обґрунтований фонд заробітної плати з урахуванням ключового принципу побудови ефективної системи оплати праці — перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами підвищення середньої заробітної плати.

Крім того, у разі зміни підходів до формування коштів на оплату праці у майбутньому періоді наведені залежності дозволяють порівняти обсяг фонду оплати праці за чинною системою із запланованими показниками нової системи та визначити необхідні параметри її функціонування. Для забезпечення адаптації персоналу до нових умов оплати праці зазначені параметри в подальшому мають залишатися стабільними.

Розрахункові параметри:

– чисельність персоналу: $n = 340$ осіб;

– вихідний прогностний фонд оплати праці:

$\text{ФЗПпрог(вих.)} = 8343,13$ тис. грн;

– умовно-постійна частина:

$\text{ФЗПпост} = 5340,94$ тис. грн;

– змінна частина:

$\PhiЗПзм = 3002,190$ тис. грн.

Отже, оптимізований фонд основної оплати праці на проєктний рік становить:

$\PhiЗПпрог = 8343,130$ тис. грн.

Наступним етапом є визначення частини фонду оплати праці, що формується за рахунок прибутку підприємства.

Заохочувальний фонд оплати праці

У виробничих підрозділах основних цехів, які виготовляють готову продукцію, заохочувальний фонд доцільно формувати на основі нормативів від прибутку, що залишається у їх розпорядженні. У такому випадку принципова схема розрахунку зазначеного фонду може бути представлена у вигляді відповідної формули.

$$ПФ = \frac{Н \times Р}{100}, \quad (3.2)$$

де $Н$ – норматив, що визначає частку заохочувального фонду в залишковому прибутку (коп. на 1 грн. прибули);

$Р$ – залишковий прибуток структурного підрозділу (млн грн.).

У випадку, якщо використання зазначеного підходу є неможливим або недоцільним з певних причин, заохочувальний фонд виробничих підрозділів та основних цехів рекомендується формувати на основі нормативів, які визначають його частку у загальному обсязі прибутку підприємства або конкретного підрозділу, а також нормативів приросту заохочувального фонду на кожен відсоток збільшення прибутку.

Якщо прибуток не може бути безпосередньо розподілений між внутрішньовиробничими підрозділами, формування заохочувального фонду працівників доцільно здійснювати на основі показника собівартості виготовленої продукції по цехах. На сучасному етапі методика обліку та планування цього показника є достатньо розробленою, а за наявності

економічно обґрунтованих норм витрат сировини, матеріалів та заробітної плати собівартість продукції виступає об'єктивним показником ефективності діяльності структурних підрозділів. У такому випадку заохочувальний фонд визначається на базі його початкового значення та нормативів зміни залежно від динаміки собівартості продукції.

Базовий заохочувальний фонд, який використовується для визначення нормативів внутрішньовиробничих підрозділів, повинен забезпечувати приблизно однаковий рівень матеріального стимулювання в розрахунку на одного працівника або на 1 тис. грн фонду основної заробітної плати. Водночас завдання щодо зростання прибутку або зниження собівартості продукції для різних структурних підрозділів мають бути рівнозначними за рівнем напруженості. Якщо забезпечити однаковий рівень складності завдань неможливо, доцільно встановлювати менші початкові розміри заохочувальних фондів для підрозділів із нижчим рівнем ефективності використання виробничих ресурсів та менш напруженими плановими показниками.

Відрахування коштів до заохочувального фонду структурних підрозділів доцільно здійснювати щоквартально наростаючим підсумком відповідно до затверджених нормативів.

До складу заохочувального фонду можуть також включатися невикористані кошти фонду основної заробітної плати, отримані за встановленими нормативами. Таке перерахування є доцільним за умови виконання планових завдань щодо виробництва продукції як у натуральному, так і у вартісному вираженні, а також досягнення запланованих показників продуктивності праці, якості продукції тощо.

Кошти заохочувального фонду використовуються відповідно до затвердженого кошторису або в межах єдиного кошторису витрат фонду оплати праці структурного підрозділу, який об'єднує фонд основної оплати праці та фонд матеріального стимулювання.

Розмір, порядок і черговість виплати премій та інших заохочувальних виплат за рахунок зазначеного фонду визначаються керівництвом структурного підрозділу за погодженням із профспілковою організацією або іншими представницькими органами працівників.

Розрахунок заохочувального фонду оплати праці за 2023–2024 роки

Розрахунок фонду матеріального стимулювання виробничих підрозділів доцільно здійснювати на основі рівневих нормативів, які враховують зміни ефективності праці.

Узагальнена формула розрахунку має наступний вигляд:

$$\Phi OT = N \times P, \quad (3.3)$$

де N – норматив заохочувального фонду оплати праці на одиницю прибутку підприємства;

V – прибуток, що залишається у розпорядженні підприємства.

В даному випадку, норматив утворення фонду оплати праці підрозділу може бути розрахований по формулі:

$$N = \frac{\Phi OT_{\text{баз}}}{P_{\text{баз}}} \times \frac{100 + \Delta \mathcal{E}_{\phi} \times K_c}{100 + \Delta \mathcal{E}_{\phi}}, \quad (3.4)$$

де /– прибуток, отриманий в базисному році (тис. грн.);

$\Delta \mathcal{E}_{\phi}$ – зміна ефективності праці по сукупності показників якості продукції, продуктивності праці, матеріальних витрат;

K_c – співвідношення між зміною ефективності праці і заробітної плати.

Для вимірювання зростання або зниження ефективності праці в даному випадку можна використовувати наступний показник:

$$\Delta \mathcal{E}_{\phi} = \frac{\Delta C + \Delta P}{P_{\text{баз}}} \times 100 - 100, \quad (3.5)$$

де / – зміна собівартості продукції в розрахунковому періоді (тис. грн.);
 ΔP – зміна прибутку у зв'язку із збільшенням/зменшенням обсягу виробництва (тис. грн.);

$P_{\text{баз}}$ – прибуток, отриманий в базисному році (тис. грн.).

2011 рік: $\Delta \mathcal{E}_{\Phi} = ((4542794,0 - 3865549,70) + (769280,0 - 651932,170)) / 651932,17 * 100 - 100 = 21,90\%$

Співвідношення між зміною ефективності праці і заробітної плати K_c , визначимо трохи більше, ніж співвідношення зростання СЗП і продуктивності праці, використаної в попередньому пункті, оскільки в даному випадку враховується і якість продукції, тобто $K_c = 0,8$.

У такому разі норматив формування заохочувального фонду буде рівний:

$$N = 29053,30 / 651932,170 * (100 + 21,90 * 0,8) / (100 + 21,90) = 3,60\%$$

Таким чином, частка валового прибутку, який буде направлений на заохочення персоналу в прогностному році, рівна 3,6%.

Подальший «справедливий» розподіл заохочувального фонду оплати праці по підрозділах доцільно здійснювати на основі їх частки в створюваній собівартості кінцевої продукції.

Сума заохочувального фонду в прогностному році складе 289,33 тис. грн.

Таким чином, загальний фонд заробітної плати ПАТ "Запорізький хлібо завод №5" на прогностний рік складе:

основна оплата праці – 5340,94 тис. грн.

заохочувальний фонд – 3002,19 тис. грн.

Разом: 8343,13 тис. грн.

Дана величина на 7,3% перевищує фонд заробітної плати 2023 року та 3,6% 2024 року.

У роботі також запропоновано окремі елементи механізму матеріального стимулювання праці керівного складу ПАТ «Запорізький хлібозавод №5». Суть запропонованого підходу полягає у встановленні фіксованого річного окладу (гарантованої винагороди), розмір якого визначається залежно від складності управлінських завдань, рівня кваліфікації керівника, специфіки діяльності галузі та поточної ринкової ситуації.

Змінна складова винагороди керівників прив'язується до ступеня досягнення погоджених оперативних і стратегічних цілей як відповідного структурного підрозділу, так і підприємства в цілому або вищого рівня управління. Такий підхід до диференціації постійної та змінної частин заробітної плати можливий лише за умови належного функціонування системи управлінського обліку, зокрема обліку за центрами відповідальності. Саме тому важливим напрямом підвищення ефективності використання трудових ресурсів є впровадження на підприємстві сучасної системи управлінського обліку.

Отже, результати проведеного аналізу засвідчили наявність порушень трьох базових принципів організації оплати праці:

- відповідності між обсягом і результатами праці та рівнем її оплати;
- забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих виробничих результатів;
- дотримання випереджальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення заробітної плати.

Проведене дослідження показало, що чинна система оплати праці вже не повною мірою відповідає сучасним потребам і стратегічним цілям підприємства. У зв'язку з цим було визначено основні напрями її вдосконалення та оптимізації.

Зокрема, запропоновано використання укрупненого підходу до розрахунку коштів на оплату праці на основі рівневих нормативів, який передувє деталізованому формуванню витрат за окремими статтями та

дозволяє забезпечити взаємозв'язок між динамікою виробничо-економічних показників структурних підрозділів і підприємства в цілому та рівнем оплати праці працівників.

ВИСНОВКИ

Важливими елементами організації заробітної плати виступають її форми та системи, які забезпечують взаємозв'язок між результатами праці та рівнем її оплати як на індивідуальному, так і на колективному рівнях. Форми й системи оплати праці підприємства визначають самостійно та закріплюють у колективному договорі з урахуванням вимог чинного законодавства, генеральних, галузевих і регіональних угод.

Найбільш поширеними є дві базові форми заробітної плати — відрядна та погодинна. Відрядна форма враховує кількість виготовленої продукції, тоді як погодинна базується на обсязі фактично відпрацьованого часу. Обрані форми оплати праці повинні максимально відображати результати трудової діяльності, стимулювати підвищення ефективності та якості праці, а також посилювати матеріальну зацікавленість працівників у виявленні резервів зростання продуктивності праці та покращенні якості продукції. Ефективність системи оплати праці значною мірою залежить від її відповідності організаційно-технічним умовам виробництва, особливостям технологічного процесу та специфіці діяльності підприємства.

Серед основних факторів, що визначають доцільність застосування певної форми оплати праці, слід виділити рівень технічного оснащення виробництва, характер організації праці, ступінь використання виробничих потужностей, особливості технологічного процесу та стан нормування праці.

У роботі здійснено аналіз чинників, що впливають на формування системи оплати праці, а також розглянуто різні підходи до вдосконалення механізму заробітної плати. На фонд оплати праці впливає складна система взаємопов'язаних факторів на всіх рівнях господарювання. Саме тому комплексний підхід до їх групування із застосуванням максимально широкого спектра критеріїв дозволяє визначити роль кожного чинника та його взаємозв'язок у загальній системі формування і зміни структури ФОП.

Ключове призначення системи матеріального стимулювання полягає у формуванні такої моделі поведінки працівників, яка спрямовуватиме їх діяльність на досягнення стратегічних цілей підприємства. Іншими словами, система винагород має забезпечувати узгодження особистих матеріальних інтересів персоналу зі стратегічними інтересами організації. Саме тому продуктивність праці, ініціативність, творчий підхід, професійна відданість і підтримка корпоративних цінностей повинні стимулюватися через ефективний компенсаційний механізм.

Змінна частина матеріальної винагороди має залежати від результативності діяльності підприємства, зокрема від обсягів реалізації, прибутковості, виконання планових показників, покращення якості продукції та інших критеріїв ефективності. Крім того, вона повинна враховувати внесок окремого працівника або трудового колективу у досягнення загальних результатів діяльності підприємства. Рівень результативності працівника може визначатися як співвідношення фактичного значення показника ефективності до його нормативного або планового рівня.

Об'єктом дослідження у дипломній роботі виступає ПАТ «Запорізький хлібозавод №5». Основними видами продукції підприємства є лінійні сорти хліба, що виготовляються на потоково-механізованих лініях, а також дрібноштучні хлібобулочні вироби. До асортименту лінійної продукції належать хліб «Хортицький», «Таврійський», «Тостерний» та інші. Серед дрібноштучної продукції виробляються хліб «Бородінський», «Юр'ївський», «Родзинка» тощо.

На сучасному етапі ринок хлібобулочних виробів у місті Запоріжжі характеризується високим рівнем конкуренції. Основними конкурентами підприємства є ПАТ «Запорізький хлібокомбінат №1», ПАТ «Запорізький хлібозавод №3», ТОВ «Ольф», ТОВ «Врожай», ПАТ «Квантор», ПАТ «Оріхівський хлібокомбінат» та інші виробники. Специфікою хлібобулочного виробництва є короткий термін зберігання продукції — не

більше 5 годин на складі та до 24 годин реалізації через швидке черствіння й втрату споживчих властивостей.

У 2024 році середньооблікова чисельність штатних працівників підприємства становила 342 особи, тоді як у 2023 році — 356 осіб. Проведений аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами засвідчив скорочення чисельності персоналу за всіма категоріями. Загальна кількість працівників у 2024 році зменшилася на 14 осіб або на 3,9% порівняно з попереднім роком. Зокрема, чисельність працівників основної діяльності скоротилася на 11 осіб, у тому числі робітників — на 7 осіб, службовців — на 4 особи, керівників — на 2 особи та спеціалістів — на 2 особи. Водночас обсяг товарної продукції збільшився на 8,5% або на 8486 тис. грн.

Дослідження структури персоналу основної діяльності показало підвищення виробничого потенціалу підприємства, оскільки частка робітників у загальній чисельності персоналу у 2024 році зросла на 1,7 структурних пункти порівняно з 2023 роком. При цьому частка службовців скоротилася на 0,8 пункту, а керівників і спеціалістів — на 0,4 пункту відповідно.

Аналіз якісного складу персоналу за віковими, освітніми та кваліфікаційними характеристиками виявив, що найбільшу частку працівників (74%) становлять особи віком від 30 до 50 років. Це свідчить про тенденцію до старіння персоналу, що підтверджується низькою часткою молодих працівників віком від 18 до 30 років — лише 15,2%.

Проведений аналіз руху кадрів показав, що коефіцієнт прийняття працівників у 2024 році зріс на 0,01 пункту порівняно з 2023 роком, тоді як коефіцієнт звільнення скоротився на 0,01. Разом із цим коефіцієнт плинності кадрів зменшився на 0,02%, а коефіцієнт постійності кадрів зріс на 0,01%, що свідчить про певну стабілізацію кадрового складу підприємства.

Середньорічний виробіток одного працівника у 2024 році збільшився на 3623,64 грн порівняно з 2023 роком. Позитивний вплив на цей показник

мали збільшення тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку працівника. Негативно вплинули зміна питомої ваги робітників у структурі промислово-виробничого персоналу та скорочення кількості відпрацьованих днів одним працівником.

Фонд оплати праці підприємства у 2024 році зріс на 279,3 тис. грн або на 3,6%. Водночас аналіз абсолютних та відносних відхилень засвідчив наявність дефіциту фонду оплати праці в розмірі 132,43 тис. грн.

За результатами проведеного дослідження були сформульовані рекомендації щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу ПАТ «Запорізький хлібозавод №5». Зокрема, запропоновано механізм диференціації оплати праці шляхом поділу фонду оплати праці працівника на тарифну та індивідуалізовану складові.

Тарифна частина розглядається як умовно-постійна складова заробітної плати, тоді як індивідуалізована частина формується залежно від рівня кваліфікації працівника, освоєння суміжних професій, складності виконуваних робіт та особистого внеску у результати діяльності підприємства. Перегляд індивідуальної частини заробітної плати пропонується здійснювати щомісяця, а затвердження змін тарифної та індивідуалізованої частин — щорічно на рівні функціонального керівництва.

У дипломній роботі також запропоновано схему об'єктів нормування праці та структуру норм, які можуть застосовуватися на ПАТ «Запорізький хлібозавод №5» в умовах ринкової економіки.

Крім того, розроблено елементи механізму стимулювання праці керівників підприємства. Запропонований підхід передбачає встановлення фіксованого річного окладу залежно від рівня відповідальності, складності управлінських завдань, кваліфікації керівника та ринкових умов. Змінна частина винагороди прив'язується до ступеня досягнення оперативних і стратегічних цілей структурного підрозділу та підприємства в цілому.

Реалізація такого підходу можлива лише за наявності ефективної системи управлінського обліку, зокрема обліку за центрами відповідальності,

що є важливою умовою підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України, затверджується Законом N 322-VIII від 10.12.71 зі змінами та доповненнями
2. Закон України №108./95-ВР “Про оплату праці”, зі змінами і доповненнями.
3. Закон України № 3356-XII. «Про колективні договори і угоди - Режим доступу - <http://search.ligazakon.ua>
4. Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» - <http://search.ligazakon.ua>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» - Режим доступу- <http://search.ligazakon.ua>
6. Постанова Кабінету Міністрів України № 767 «Про умови оплати праці посадових осіб та працівників митної служби» - Режим лоступу - <http://search.ligazakon.ua>
7. Постанова Кабінету Міністрів України № 1428 «Про умови оплати праці працівників Національної служби посередництва і примирення та її відділень» - Режим лоступу - <http://search.ligazakon.ua>
8. Державний бюджет України рік [Електронний ресурс] — Режим лоступу— http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/ed_2011_05_12/an/17137/T102857.html
9. Постанова КМУ « Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»
10. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України № 5 .- Режим лоступу— <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0114-04>

11. Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями - Режим лоступу - <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0002120-08>
12. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 7. - Режим лоступу - <http://www.kadrovik.ua/content/rekomendats-shchodo-poryadku-nadannya-prats-vnikam-z-nenormovanim-robochim-dnem-shchor-chno->
13. Абрамов В.М. Нормування праці./В.М.Абрамов, В.М.Данюк, А.М.Колот-К. 2005. - 208с.
14. Березін О. В. Економіка підприємства/О.В.Березін. - К. : Знання, 2009. - 390 с.
15. Бойчик Н Економіка підприємств/Н.Бойчик —. К.: Карав., - 2012. – 298с.
16. Бичін Б.В., Організація та нормування праці: Навч. посіб. /Б.В.Бичін – Х.: 2009 – 464с.
17. В.Новіков Структурна динаміка та регулювання зароботної плати та доходів населення / В.Новіков // Економіка України №10 жовтень 2003 С.71-78
18. Гвішіані Д. М. Організація та управління / Д. М. Гвішіані—Х.: 2002— 536 с.
19. Грицюк Е. О. Економіка підприємства: навчальний посібник / Е.О.Грицюк - К. : Дакор, 2009. - 304 с.
20. Довба А. С. Нормування првці // А. С.Довба, В. С. Вінокуров, Н. Р. Хріплевець—Х, 2001. — 96 с.
21. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. — Краматорськ: Центр продуктивності, 2008. — 245 с.
22. Економіка підприємства: зб. практичних задач і ситуацій: навч. посібник. - К. : КНЕУ, 2008. - 323 с.

23. Економіка промислового підприємства / за ред. Н. М. Тюріної. - Львів : Новий світ- 2008. - 312 с.
24. Єршова Л. С. Організація, нормування та оплата праці в гнучких виробничих системах/ Л. С. Єршова, Е. І. Тімофєєва— Л.: , 2001. — 129 с.
25. Єгорова І. П. Економіка та організація діяльності об'єднань підприємств / І. П. Єгорова Навч. посіб. - Львів: Магнолія 2009. - 331 с.
26. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська— К.: КНЕУ, 2009, — 200 с.
27. Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат // ДОВІДНИК КАДРОВИКА №1-9, 2010 [Електронний ресурс] - Режим лоступу- <http://kadrovik.net.ua/content/zarob-tna-plata-organ-zats-inii-mekhan-zm-formuvannya-struktura-kharakteristika-ta-poryadok-0>
28. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу / В.М. Івахненко. Навч. пос.- К, 2001.
29. Іванілов О. С. Економіка підприємства / О. С. Іванілов - К.: Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.
30. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підручник / О. С. Іванілов - К. : Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.
31. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: навч. Посібник / І.В. Ковальчук - К. : Знання, 2008. - 679 с.
32. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення / А.М. Колот К.: КНЕУ, 2003.-249с.
33. Кривов'язюк, І. В. Підприємство в умовах ринку/ І. В. Кривов'язюк навчальний посібник. - К. : Кондор, 2009. - 840 с.
34. Лапішко М.Л. Основи фінансово-статистичного аналізу економічних процесів / М.Л. Лапішко – Львів: «Світ», 2002. – 315с.
35. Мних Е.В. Економічний аналіз / Е.В. Мних -К.:ЦУЛ,2003. – 304 с.

36. Основи організації праці на підприємстві. Навч. пос. Під редакцією А.І. Рофе .2004 – 350 с.
37. Пеліхов Є. Ф. Економіка сучасного підприємства / Є. Ф. Пеліхов навч.-метод. і практ. посібник. - К. : Хай-Тек Прес, 2009. - 344 с.
38. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства / С.Ф. Покропивний Підручник К.: 2000 – 450 с.
39. Романюк О.П. Методи економіко-статистичного аналізу / О.П. Романюк Навчальний посібник. - К.: Видавництво УАДУ, 2001.
40. Рофе І.А. Економіка праці / І.А.Рофе, Р.І.Єрохіна, В.П.Пшеничний, В.Т.Стрейко -, 2005.-192с.
41. Рофе А.І Організація та нормування праці/ А.І. Рофе Навч. пос. ..., - 2001. – 368 с.
42. Сафронов Н. А. Економіка підприємства / Н. А. Сафронов . - К., 2009. - 255 с.
43. Економіка // В.В. Кириленко, Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 193с.
44. Економіка підприємства. 2002. – 352с.
45. Економіка праці/ під ред Воліна - Х.:, - 2003г. – 736с.
46. Економіка України. – 7(468) 2008р. – В.Барановський «До концепції переходу України на модель стійкого розвитку».
47. Економічний аналіз діяльності підприємства. Навчальний посібник / Г. В. Савицька Київ: Знання, 2004, 654 с.
48. Економічний аналіз / Ф. Ф Бутинець. Житомир: ПП Рута, 2003, 680 с.