Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет – Експертизи, біотехнології, харчової інженерії, підприємництва та торгівлі
Кафедра – Торговельного підприємництва, товарознавства та управління бізнесом
Ступінь вищої освіти – бакалавр
Спеціальність – 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітня програма – «Підприємництво і торгівля, товарознавство та експертиза в митній справі»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: «Підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК»

КРМ. ТПТтаУБ.1.769-03.VI.2.9

Здобувача _____ Панаріна Марка Владиславовича
Підпис
Керівник: _____ к.е.н., ст.викл. Кривоногова І. Г.
Підпис

Кваліфікаційна робота допускається до захисту
Рішення кафедри від 12 грудня 2023 р., протокол № 7
Завідувач кафедри
ТПТтаУБ _____ Басюркіна Н. Й.
Підпис

Одеса – 2023 р.

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ ім. Г.Е. Вейнштейна

Факультет – _Експертизи, біотехнології, харчової інженерії, підприємництва та торгівлі
Кафедра – Торговельного підприємництва, товарознавства та управління бізнесом
Ступінь вищої освіти – бакалавр
Спеціальність – 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітня програма – _«Підприємництво і торгівля, товарознавство та експертиза в митній справі»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Зав. кафедри _____
_____
«____»_____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Здобувача Панаріна Марка

1. Тема роботи: *«* Підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК*»* затвердженою наказом ОНТУ від _____ *р. №*
2. Термін здачі здобувачем закінченої роботи 21.12.2023 *р.*
3. Вихідні дані роботи: *дані Державної служби статистики України, методичні вказівки кафедри ТПТтпУБ ОНТУ, підручники і посібники, монографічний матерал,аналітичні дані спеціалізованих Інтернет-видань, ЗМІ, дані підприємств агропромислового сектору України.*
4. Зміст кваліфікаційної роботи бакалавра: *Анотація. Зміст. Вступ. Розділ 1. Теоретичні аспекти використання трудових ресурсів підприємства. Розділ 2. Оцінка та аналіз ефективного використання трудових ресурсів тов «дружба свк». Розділ 3. Розробка проекту підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства тов «дружба свк». Розділ 4. Охорона праці. Висновки та пропозиції. Список літератури. Додатки.*
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): 18 *таблиць*, 4 *рисунків*. *Баланс - звіт про фінансовий стан (табл.), звіт про рух грошових коштів (табл.), звіт про фінансові результати (табл.), звіт про зайнятість та працевлаштування (табл.).*
6. Дата видачі завдання _____ *р.*

Керівник: _____ к.е.н., ст.викл. Кривоногова І. Г.

Завдання прийняв до виконання _____ Панарін Марк Владиславович

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Підбір та опрацювання літератури по темі	01.09.2023 - 15.09.2023 рр.	Виконано
2.	Написання розділу 1, теоретичні аспекти використання трудових ресурсів підприємства	16.09.2023 - 26.09.2023 рр.	Виконано
3.	Розділ 2. Оцінка та аналіз ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК»	27.09.2023 - 07.10.2023 рр.	Виконано
5.	Розділ 3. Розробка проекту підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства тов «дружба свк»	08.10.2023 - 08.11.2023 рр.	Виконано
6.	Розрахунок графічних матеріалів: баланс (звіт про фінансовий стан), звіт про рух грошових коштів, звіт про фінансові результати, звіт про зайнятість та працевлаштування	09.11.2023- 19.11.2023 рр.	Виконано
7.	Написання розділу 4 з охорони праці та безпеки життєдіяльності агропромислових об'єднань	20.11.2023 - 24.11.2023 рр.	Виконано
8.	Формулювання висновків до роботи	25.11.2023- 30.11.2023 рр.	Виконано
9.	Оформлення роботи та її рецензування	01.12.2023 - 07.12.2023 рр.	Виконано

Керівник _____ к.е.н., ст.викл. Кривоногова І. Г.
Підпис

Здобувач-дипломник _____ Панарін М. В.
Підпис

Несу відповідальність за ідентичність електронного та друкованого варіантів кваліфікаційної роботи, даю згоду на обробку персональних даних та не заперечую проти розміщення кваліфікаційної роботи на офіційних web-ресурсах ОНТУ.
Підтверджую, що в кваліфікаційній роботі відсутні порушення норм академічної доброчесності.

Здобувач-дипломник _____ Панарін М. В.
Підпис

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота бакалавра містить **106** сторінок, **18** таблиць, список літератури з **36** найменувань, **10** додатків.

Метою виконання роботи є визначення та обґрунтування теоретичних та методичних положень щодо визначення трудових ресурсів підприємства, розробці системи заходів орієнтованих на підвищення їх ефективності.

Об'єктом аналізу, узагальнень і дослідження є економічні відносини між суб'єктами аграрного господарства України.

Завданням роботи передбачено дослідження сутності економічної ефективності, визначення теоретичних і методичних основ підвищення ефективності трудових ресурсів підприємства, оцінка стану та перспектив розвитку підприємства ТОВ "Дружба СВК".

За результатами роботи сформульовано висновки щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Одержані результати можуть бути використанні на підприємствах аграрного або сільськогосподарського підприємства як заходи зі стабілізації фінансового стану, підвищення конкурентоспроможності, розширення ринкової "ніші" та зміцнення іміджу.

Рік виконання роботи – 2023.

Рік захисту роботи – 2023.

THE SUMMARY

Thesis contains 106 pages, 18 tables, the list of references of 36 titles, 10 applications.

The purpose of the work is to define and substantiate the theoretical and methodological provisions regarding the determination of the company's labor resources, the development of a system of measures aimed at increasing their efficiency.

The object of analysis, generalizations and research is economic relations between subjects of the agricultural economy of Ukraine.

The tasks of the work include researching the essence of economic efficiency, determining the theoretical and methodical foundations of increasing the efficiency of the company's labor resources, assessing the state and development prospects of the company "Druzhba SVK" LLC.

Based on the results of the work, conclusions were formulated regarding the improvement of the efficiency of the use of labor resources.

The obtained results can be used at agricultural enterprises as measures to stabilize the financial situation, increase competitiveness, expand the market "niche" and strengthen the image.

Year of implementation of work – 2023.

Year of presentation of work – 2023.

ЗМІСТ

ВСТУП.....7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....9

1.1 Поняття та класифікація трудових ресурсів …….....9

1.2 Показники ефективності використання трудових ресурсів організації..... 17

1.3 Методика оцінки ефективності використання трудових ресурсів.....23

Висновки до розділу 1…….....27

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ДРУЖБА СВК».....28

2.1. Загальна характеристика ТОВ «Дружба СВК».....28

2.2. Аналіз забезпеченості ТОВ «Дружба СВК» трудовими ресурсами.....33

2.3. Оцінка ефективності використаняя трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК».....39

Висновки до розділу 2…….....45

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОЕКТУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ДРУЖБА СВК».....46

3.1. Проект підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК».....46

3.2. Оцінка ефективності проекту …….....52

3.3. Перспективи розвитку ТОВ "Дружба СВК ".....58

Висновки до розділу 3…….....……...…65

РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ.....67

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ…….....……77

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….....……80

ДОДАТКИ…….....…83

ВСТУП

Однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки є проблема в області роботи з трудовими ресурсами підприємства. Приділяють велику увагу формалізації методів і процедур відбору кадрів, розробці наукових критеріїв їх оцінки, науковому підходу до аналізу потреб в управлінському персоналі, висування молодих і перспективних працівників тощо.

Ефективність будь-якої людської діяльності, в чому б вона не полягала, визначальною мірою залежить від людей, що беруть участь у ній. У XXI ст. процеси глобалізації, стрімке зростання обсягу інформації, технологічний прогрес поряд з умовами невизначеності та ризику висувають нові вимоги до використання трудових ресурсів.

Роль трудових ресурсів значно зростає у період ринкових відносин. Це призвело до суттєвих перетворень у принципах, методах та соціально-психологічних питаннях управління трудовими ресурсами. Високі темпи соціальних змін призвели до епохальних змін у технологіях бізнесу. Після автомобілебудуванням (50 - 60-ті рр.), автоматизацією виробництва (70-ті рр.), розвитком інформаційних технологій (80-ті рр.) пріоритетним напрямом економічного зростання стало управління трудовими ресурсами підприємства. Чинники успіху над ринком стали умовами виживання підприємств, які у свою чергу обумовлені ефективною діяльністю співробітників. Саме тому тема кваліфікаційної роботи бакалавра є актуальною та важливою.

Питання управління трудовими ресурсами та підвищення їх ефективності широко висвітлюється як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями – Т. Шульцем, С. Струміліним, Л. Балабановою, Д. Богінею, О. Грішновою, М. Дороніною та іншими. Проте залишається ще ціла низка дискусійних питань.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у визначенні та обґрунтуванні теоретичних та методичних положень щодо визначення трудових ресурсів підприємства, розробці системи заходів орієнтованих на підвищення їх ефективності.

Завдання кваліфікаційної роботи:

- розглянути теоретичні аспекти використання трудових ресурсів підприємством;
- проаналізувати ефективність діяльності та здійснити оцінку використання трудових ресурсів підприємства;
- розробити заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Об'єктом кваліфікаційної роботи підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні основи та практичні засади ринкового позиціонування аграрного підприємства ТОВ «Дружба СВК».

Інформаційна база кваліфікаційної роботи представлена науковими публікаціями вітчизняних та закордонних вчених, матеріалами конференцій, даними статистичної звітності підприємства.

У процесі виконання дослідження в межах обраної теми використовувалися наступні методи наукового пізнання: узагальнення, аналізу і синтезу; графічний метод (формування таблиць, схем, графіків та рисунків); для аналізу ефективності використання трудових ресурсів були використані експертні методи оцінки; при аналізі економічних показників підприємства використовувались методи статистичного та економічного аналізу.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Поняття та класифікація трудових ресурсів

Трудові ресурси представляють собою важливий актив будь-якого підприємства. Вони включають в себе всіх працездатних працівників, що мають фізичні та інтелектуальні здібності, необхідні для виробництва матеріальних благ або для роботи в невиробничій сфері. Трудові ресурси охоплюють різні категорії працівників, такі як фахівці, робітники, менеджери, а також волонтери та стажери.

Важливим аспектом трудових ресурсів є їх різноманітність та унікальність. Кожна особа має свої навички, досвід та потенціал, які можуть бути використані для досягнення цілей підприємства. Управління цим різноманітним та динамічним активом є завданням, що вимагає глибокого розуміння та ефективних стратегій.

Вперше в історії ємне поняття з використання людини в трудовій діяльності було дано К. Марксом: «Під робочою силою, чи здатністю до праці ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються їм у хід щоразу, коли він виробляє будь-які споживчі вартості» [1].

У вітчизняній літературі з економіки та статистики праці поширений термін «трудові ресурси», що виник у роки радянської влади і використовувався для потреб централізованого управління людськими ресурсами країни.

Вперше цей термін використовував у 1920-х роках український економіст радянського походження, академік С. Струмилін, Він визначав цю категорію як робочу силу країни віком від 16 до 49 років. Пізніше, у середині 20-го століття, міжнародна конференція статистиків праці затвердила поняття "загальні трудові ресурси", що включало як самих працівників, так і військовослужбовців [2, с. 31].

З того часу термін "трудові ресурси" став активно використовуватися як в науковому світі, так і в органах державного управління. Вчений А. Калина провів важливі дослідження в галузі економіки трудових ресурсів і виділив два підходи до розуміння цієї категорії. По-перше, він розглядав трудові ресурси як частину населення, здатну до корисної праці в економіці. По-друге, він вважав, що це планово-розрахункова категорія, яка включає в себе осіб працездатного віку, які потенційно можуть брати участь у виробництві товарів і послуг.

Ця визначеність підкреслює, що трудові ресурси включають не тільки фактичних працівників, які зайняті в економіці, але і потенційних працівників, які мають здатність до праці, але не завжди займаються нею. З 1995 року термін "трудові ресурси" в українських статистичних звітах більше не використовується, замість нього введено поняття "економічно активне населення" та "економічно неактивне населення", які використовуються для класифікації населення в міжнародній практиці [3].

Дати визначення трудових ресурсів можна по-різному, наприклад, такі автори, як Шлендер П.Е., Кокін Ю.П., вважають, що: «трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «трудовий потенціал» та «сукупна робоча сила». Вони зазначають, що «трудові ресурси – це працездатна частина населення, яке, володіючи фізичними чи інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги» [4].

Таким чином, вчені по різному дають визначення поняття «трудові ресурси», що свідчить про різні підходи до їх визначення, і всі вони достатньо обґрунтовані. Нами конкретизовано зміст цього поняття, а саме:

Поняття "трудові ресурси" охоплює сукупність людей, які можуть брати участь у виробництві товарів і послуг у конкретному регіоні, країні чи організації. Це включає в себе всіх працездатних осіб, які мають здатність та можливість виконувати роботу, надавати свої робочі навички і знання для створення цінності у суспільстві.

Основні елементи поняття "трудові ресурси" включають:

- *Люди*: Це основна складова трудових ресурсів. Вони представляють робочу силу, яка здатна виконувати фізичну та інтелектуальну працю.

- *Кваліфікація і освіта*: Рівень освіти та кваліфікація працівників є важливими чинниками визначення їхньої ефективності та внеску в виробництво.

- *Вік*: Визначення робочого віку і структури вікового складу трудових ресурсів є важливим для аналізу попиту на ринку праці.

- *Ринок праці*: Умови ринку праці, включаючи рівень зайнятості, безробіття та попит на робочу силу, також впливають на трудові ресурси.

- *Міграція праці*: Рух праці між регіонами та країнами може впливати на наявність трудових ресурсів у конкретних місцях.

- *Соціальні та культурні чинники*: Фактори, такі як культурні та соціальні впливи, можуть визначати робочі практики, ставлення до роботи і вибір професії.

- *Здатність до праці*: Це оцінка того, наскільки ефективно та продуктивно люди можуть виконувати свої робочі обов'язки.

Загальною метою управління трудовими ресурсами є оптимізація використання цих ресурсів для досягнення стратегічних цілей та підтримки економічного розвитку [5].

Ефективне управління трудовими ресурсами вимагає впровадження різних стратегій та практик. Однією з ключових практик є рекрутинг і відбір, які спрямовані на залучення кваліфікованих та відповідних кандидатів на вакансії.

Крім того, важливим елементом є розвиток і навчання працівників, що спрямовані на підвищення їхньої кваліфікації та розвиток професійних навичок. Мотивація та винагорода також відіграють важливу роль у підтримці високого рівня продуктивності [6].

Отже, трудовими ресурсами в Україні є:

–населення в працездатному віці (чоловіки 16-60 років та жінки 16-55 років), крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими й шкідливими умовами праці);

–працюючі особи пенсійного віку;

–працюючі особи віком до 16 років.

Згідно з українським законодавством на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Як було зазнчено та відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці все населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне [7].

Економічно активне населення — це група людей в популяції, яка здійснює економічну діяльність, зазвичай на ринку праці. Це включає в себе осіб, які працюють або активно шукають роботу, а також тих, хто займається підприємництвом або іншими формами економічної активності.

Економічно активне населення може бути розділене на декілька категорій в залежності від їхньої зайнятості та статусу на ринку праці, таких як працівники, безробітні, самозайняті особи і т. д. Ця концепція є важливою для аналізу ринку праці та визначення рівня зайнятості в певному регіоні або країні.

Економічно неактивне населення — це група людей в популяції, які не займаються економічною діяльністю на ринку праці або не беруть участі в господарському процесі в межах країни чи регіону. Це охоплює осіб, які не працюють і не шукають роботу, а також тих, хто не може працювати через фізичні обмеження, вік, навчання, догляд за дітьми або інші причини.

Економічно неактивне населення включає в себе дітей, підлітків, студентів, пенсіонерів, людей з інвалідністю та інших груп, які не можуть або не бажають працювати. Ця категорія населення важлива для аналізу соціальних та економічних викликів, таких як демографічні зміни, вплив на соціальні програми та ефективність ринку праці [8].

Використання робочої сили в процесі праці включає в себе її відтворення, яке є взаємозв'язаним із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення робочої сили можна розділити на три етапи.

Фаза формування характеризується наступними аспектами:

- Природне відтворення, що включає в себе народження нових людей та їх подальше досягнення працездатного віку.
- Відновлення працездатності наявних працівників, яке вимагає забезпечення їх необхідними ресурсами, такими як харчування, одяг, житло, а також всіма необхідними інфраструктурними умовами (транспорт, зв'язок і т. д.).
- Здобуття освіти, спеціальності та професійної кваліфікації.

Фаза розподілу та перерозподілу робочої сили включає:

- Розподіл робочої сили за видами робіт та видами діяльності.
- Розподіл робочої сили серед різних організацій, підприємств, районів та регіонів країни. У ринковій економіці цей процес забезпечується функціонуванням ринку праці.
- Перерозподіл робочої сили відбувається відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у фактичному використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях та в економіці загалом. Основним завданням на цьому етапі є забезпечення зайнятості населення і ефективного використання працівників.

Всі ці фази мають тісний зв'язок між собою і є важливими для розуміння процесів відтворення робочої сили та суспільного економічного розвитку [9].

Виділяють два типи відтворення робочої сили: екстенсивний та інтенсивний.

Екстенсивне відтворення означає збільшення кількості трудових ресурсів в конкретних регіонах або в цілій країні без зміни їхньої якості.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів, натомість, пов'язане з покращенням їхніх якісних характеристик, включаючи підвищення рівня освіти, кваліфікації, фізичних та інтелектуальних здібностей тощо. Екстенсивне та інтенсивне відтворення взаємодоповнюють один одного.

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів є молодь, яка досягає працездатного віку. Кількість цієї категорії залежить від методів її відтворення:

- Розширене відтворення, коли народжень більше, ніж смертей на 1000 осіб населення.

- Просте відтворення, коли кількість народжень рівна кількості смертей на 1000 осіб населення.

- Звужене відтворення, коли не тільки відсутній природний приріст, але також спостерігається зменшення чисельності населення, тобто депопуляція. Це пов'язано зі зниженням шлюбності, народжуваності та збільшенням дитячої смертності [10].

Процес становлення ринкових відносин супроводжується природнім переходом зайнятості з виробничої сфери до сфери обслуговування. Однак важливо зауважити, щоб рівеня виробництва вистачало для задоволення потреб економіки та населення. Це можливо завдяки підвищенню ефективності виробництва, використанню досягнень науково-технічного прогресу та поліпшенню організації праці. На жаль, в Україні сучасний стан справ не дозволяє досягти цих цілей.

Важливе значення для раціонального управління трудовими ресурсами має розробка системи балансів. До цієї системи включаються:

- Зведений баланс робочих місць та трудових ресурсів (як звітний, так і плановий).

- Баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях, а також джерел їх забезпечення.

- Балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників.

- Балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і подальшого розподілу після навчання.

- Балансові розрахунки потреби в спеціалістах.

- Міжгалузевий баланс затрат праці.

- Баланс робочого часу.

Ця система балансів і розрахунків розробляється як для окремих регіонів, так і для всієї країни. При цьому враховуються різноманітні фактори, такі як ринкова кон'юнктура, структура робочих місць, демографічні зміни, міграційні процеси, ефективність використання трудових ресурсів, формування професійно-кваліфікаційної структури працівників, продуктивність праці і так далі.

Баланс трудових ресурсів є системою взаємопов'язаних показників, які відображають процес формування та розподілу цих ресурсів. Він включає дві основні частини: ресурсну (трудові ресурси) і розподільну (розподіл трудових ресурсів) [11].

Сучасній демографічній ситуації, яка наведена на рисунку 1.1 притаманна тенденція до зменшення чисельності населення України, його економічно активної частини.

До початку війни, кількість працездатного населення в Україні становила 17,4 мільйони осіб, з них 8,3 мільйони жінок та 9,1 мільйонів чоловіків. Але внаслідок війни ситуація змінилася кардинально.

Мільйони громадян були мобілізовані для захисту України. На початку 2023 року, за межами України перебували 4,6 мільйони українців, включаючи 3,2 мільйони жінок працездатного віку. На тимчасово окупованих територіях з початку 2022 року жили 3 мільйони осіб, з яких приблизно 1,3 мільйона були працездатного віку.

Отже, з початку війни Україна втратила доступ до 5,5 мільйонів працездатних осіб, що становить понад 30% загальної робочої сили. Ускладнює ситуацію той факт, що розміщення робочої сили значно змінилося. З 5,3 мільйонів внутрішньо переміщених осіб, 3 мільйони є людьми працездатного віку.

За останніми даними, кількість внутрішньо переміщених осіб може сягати 7 мільйонів осіб, включаючи близько 4 мільйонів працездатного віку. Багато з них не зможуть повернутися до своїх домівок через те, що їхні будинки суттєво пошкоджені або зруйновані.

На початку 2023 року з 11,9 мільйонів працездатних громадян в Україні, лише 7,9-8,8 мільйонів перебувають на місцях постійного проживання, що становить всього 45-50% попередньої чисельності працездатного населення до війни. Це люди, які зможуть приймати участь у відновленні підприємств у своїх регіонах без суттєвих інвестицій у створення умов для життя.

Звертаємо увагу, що ці дані мають високий рівень невизначеності через неточності у звітах про внутрішню і зовнішню міграцію [12].

Рис.1.1 - Трудовий потенціал України у 2021 та 2023 роках

Джерело: розроблено на основі джерела

Отже, з урахуванням вищезазначеного, можна підсумувати, що трудові ресурси підприємства складаються з колективу працівників підприємства, які взаємодіють та виконують різні функції, відповідно до їхньої кваліфікації і професійних знань, з метою досягнення основних цілей виробництва.

1.2 Показники ефективності використання трудових ресурсів організації

Ефективність використання трудових ресурсів, перш за все, слід розглядати з позицій традиційного розуміння поняття "ефективність", яке базується на порівнянні загальних результатів діяльності досліджуваної системи, якою є працююче населення, з витратами, зробленими для досягнення цих результатів. При цьому результатом є продукт їхньої фізичної або інтелектуальної праці [13].

Отже, можна виділити дві головні аспекти виміру ефективності використання трудових ресурсів:

Перший аспект враховує оцінку різноманітних кількісних і якісних характеристик працюючого населення.

Другий аспект оцінює комплекс характеристик соціально-економічних умов, в яких здійснюється трудова діяльність.

При оцінці ефективності використання трудових ресурсів необхідно враховувати обидва аспекти, оскільки причини успішного або неуспішного використання трудових ресурсів можуть бути зосереджені як в одному, так і в іншому аспекті [14, с.524].

Важливим показником, що визначає рівень розвитку та можливості використання трудових ресурсів це рівень кваліфікації працівників, він є одним із головних факторів, що впливає на їхню здатність накопичувати знання, навички та компетенцію. Відповідність між рівнем кваліфікації та виконуваною працевлаштованими функціями в значній мірі визначає ставлення працівників до своєї роботи, їх бажання, чи, навпаки, небажання працювати ефективно. Важливо відзначити, що кваліфікація, як якісна характеристика, складно піддається точному вимірюванню.

Ефективність використання трудових ресурсів значно визначається рівнем організації праці, який включає наступні складові:

1. *Нормування праці і організація виробництва*: має важливе значення при формуванні та оцінці робочих умов. Вони дозволяють точно обчислити

трудові витрати, необхідні для досягнення результату праці, та раціонально визначити кількість працівників та оптимізувати використання робочого часу. Крім того, вони встановлюють відповідність між обсягом праці та оплатою праці.

2. *Механізми мотивації і стимулювання*: ці механізми невід’ємні від системи оплати праці. Застосування ефективних способів мотивації та стимулювання працівників сприяє підвищенню їх інтересу до максимального використання їхніх знань, навичок і компетенції, а також до професійного та кар'єрного росту [15].

Зазвичай аналіз ефективності використання трудових ресурсів проводиться в кількох напрямах, включаючи [16, с.521]:

1. Аналіз використання робочого часу: Оцінка, як працівники витрачають свій робочий час, та можливість оптимізувати його використання.

2. Аналіз рівня освідченості працівників: Перевірка рівня освіти та кваліфікації працівників.

3. Аналіз продуктивності праці: Визначення того, як результативно працюють працівники.

4. Аналіз оплати праці: Вивчення та оцінка системи оплати праці.

Найбільш вичерпне уявлення про використання трудових ресурсів підприємства можна отримати, спираючись на показник фонду робочого часу, який вимірюється у людиногодинах. Цей показник обчислюється за допомогою наступних компонентів: чисельність працівників, кількість днів, які один працівник відпрацьовує протягом року, і кількість годин, які один працівник відпрацьовує за один робочий день [17].

Рис. 1.2 – Основні показники для аналізу використання трудових ресурсів

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначення
1. Показники стану трудового потенціалу		
1.1. Середньооблікова чисельність	$Ч_{сп} = Ч_{поч} + \frac{Ч_{пр} * Дв_{відпр}}{Дк} - \frac{Ч_{зв} * (Дк - Дв_{відпр})}{Дк}$	Чпоч – чисельність робітників на початок періоду, осіб; Чпр – чисельність прийнятих робітників, осіб; Двідпр – кількість відпрацьованих днів, днів; Дк – кількість календарних днів, днів; Чзв – чисельність робітників у звітному періоді, осіб; Чвиб – кількість вибувших працівників, осіб; Чсп-середня чисельність персоналу за період; Чмин – чисельність робітників у минулому році, осіб; Чк – чисельність робітників на кінець періоду, осіб; Чзвіл – чисельність звільнених робітників, осіб; Кпр – коефіцієнт приросту; Квиб – коефіцієнт вибуття; Чоп – чисельність основного персоналу, осіб; Чдопп – чисельність допоміжного персоналу, осіб; Ормк, Ормпоч – кількість робочих місць на кінець та на початок періоду відповідно; Чмин – чисельність робітників у минулому році, осіб; Тзв, Тмин – товарообіг у звітному і минулому періоді відповідно, тис. грн.
1.2. Коефіцієнт плинності кадрів	$К_{пл}=Ч_{виб}/Ч_{сп}$ $К_{пл}=(Ч_{пр}-Ч_{виб})/Ч_{поч}$	
1.3. Коефіцієнт обороту по прийому	$К_{пр}=Ч_{пр}/Ч_{к}$	
1.4. Коефіцієнт обороту по вибуттю	$К_{зв}=Ч_{звіл}/Ч_{п}$	
1.5. Коефіцієнт загального обороту	$К_{заг}=К_{пр}+К_{виб}$	
1.6. Коефіцієнт постійності кадрів	$К_{пос}=Ч_{к}/Чсп$	
1.7. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу	$К_{осн.доп}=Ч_{оп}/Ч_{допп}$	
1.8. Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих і кваліфікованих працівників	$К_{квал}=Ч_{осн.кв}/Ч_{осн.кр}$	
1.9. Зміна робочих місць	$\Delta QPM=QPM_{к}-QPM_{поч}$	
1.10. Коефіцієнт еластичності робітників в залежності від товарообігу	$Кел = \frac{(Чзв - Чмин) / Чмин}{(Тзв - Тмин) / Тмин}$	
2. Показники ефективності використання трудового потенціалу		
2.1. Продуктивність праці	$ПП=Т/_{Чсп}$	Т – товарообіг підприємства, тис. грн.; ПП – продуктивність праці, тис. грн./осіб; ΔПП – темп зміни продуктивності праці, %; ΔТМ – темп зміни трудомісткості праці, %.
2.2. Трудомісткість товарів	ТМ=1/ПП	
2.3. Індекс продуктивності праці	Іпп=(100±ΔПП)/100	
2.4. Індекс трудомісткості продукції	Ітм=(100±ΔТМ)/100	
2.5. Приріст продуктивності праці за рахунок впливу економічної чисельності	ΔПП=(ΔЧ*100)/(Чб-ΔЧ)	

Джерело: складено на основі джерела

Для аналізу тенденцій зростання праці, рівня заробітної плати та технологічного вдосконалення, ефективність використання трудових ресурсів може бути поділена на сектори. Прибуток корпорацій та прибуток акціонерів мають прямий зв'язок із зростанням продуктивності праці. На корпоративному рівні, продуктивність є показником ефективності виробничого процесу компанії і вимірюється кількістю виробленої продукції або обсягом продажів компанії відносно робочого часу працівників.

У сучасній організаційній структурі підприємства управління трудовими ресурсами є комплексною діяльністю, яка здійснюється службами підприємства та лінійними керівниками з метою досягнення стратегічних цілей та завдань при залученні працівників з найвищим рівнем компетентності. Під управлінням персоналом також розуміється система організаційно-економічних і соціально-психологічних заходів, спрямованих на створення умов для ефективного функціонування, розвитку і результативного використання потенціалу працівників [18].

З функціональної точки зору, управління трудовими ресурсами включає в себе комплекс дій, таких як підготовка, підбір, перепідготовка, управління процесом праці та встановлення систем оплати праці, серед іншого. З організаційно-управлінського погляду, управлінням персоналом займаються керівники, відділи кадрів, праці та заробітної плати та інші підрозділи, що відповідають за ефективну роботу трудових ресурсів.

Для ефективного управління персоналом, важливо вивчати вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на продуктивність праці та систему управління персоналом. Зовнішні фактори охоплюють ті впливи, які належать до зовнішнього середовища підприємства. Це може бути як прямий вплив, який має безпосередній вплив на діяльність підприємства, такий як акціонери, постачальники, профспілки, закони та регулюючі органи, споживачі та конкуренти. Інший вплив – це непрямий, коли фактори можуть не впливати безпосередньо, але впливають на функціонування підприємства, такі як

політичні і соціально-культурні зміни, події в інших країнах та вплив групових інтересів [19].

Зовнішні фактори впливають на продуктивність праці шляхом впливу на рішення та інституційні аспекти. Інституційні аспекти включають фактори, які пов'язані з управлінням та регулюванням конкретних сфер і економічних відносин. Сюди належать фінансові, інвестиційні, соціальні та науково-технічні фактори, а також дії щодо поліпшення управління та перетворення інститутів управління в цих сферах [20].

Внутрішні фактори підприємства можна розділити на кілька груп, які представлені на рисунку 1.3.

Рис. 1.3. Групування факторів зростання продуктивності праці

Джерело: складено на основі джерела

Оцінка використання трудових ресурсів допомагає ідентифікувати недоліки в роботі, їх вихідні причини та внутрішні резерви для оптимізації трудовитрат і підвищення ефективності використання персоналу, завдяки їх оптимальному розміщенню, більш повному використанню їхньої професійної підготовки, спеціальності та кваліфікації.

Ключовими елементами аналізу використання трудових ресурсів є кількість працівників, їхнє забезпечення на підприємстві, склад і структура

персоналу, показники руху робочої сили, продуктивність праці, використання робочого часу та інші аспекти. Система показників праці дозволяє поєднати та порівняти окремі показники, і їх аналіз визначає вплив кожного окремого і всіх показників разом на загальну продуктивність праці.

Аналіз повинен ґрунтуватися на наявних законодавчих та нормативних актах, обліковій інформації, бухгалтерських та статистичних звітах, а також на даних первинної документації. Підприємствам важливо активно вирішувати виявлені проблеми в роботі свого персоналу та використовувати виявлені резерви, оскільки це сприяє підвищенню продуктивності праці, що, в свою чергу, призводить до покращення показників діяльності підприємства [21].

У підсумок можна сказати, що основні показники ефективності використання трудових ресурсів організації включають:

–Продуктивність праці: Цей показник визначається обсягом виробленої продукції або наданої послуги на одного працівника. Висока продуктивність праці вказує на ефективне використання трудових ресурсів.

–Відтворюваність робочої сили: Цей показник враховує співвідношення між кількістю нових працівників, які вступають в організацію, і кількістю працівників, які виходять з організації (звільняються або виходять на пенсію). Важливо забезпечувати сталу кількість трудових ресурсів.

–Коефіцієнт зайнятості: Визначається як відношення кількості працівників, які працюють, до загальної кількості працівників, які можуть працювати. Високий коефіцієнт зайнятості вказує на ефективне використання трудових ресурсів.

–Кількість вакантних посад: Відображає кількість вакантних робочих місць в організації. Низька кількість вакансій може свідчити про ефективне використання трудових ресурсів.

–Показники участі та залишку працівників: Вони визначають ступінь задоволеності та лояльності працівників, а також частоту їх відходу з організації. Висока участь і низька частота відходу можуть свідчити про ефективне управління трудовими ресурсами.

–Показники рівня абсентеїзму: Вони визначають частоту і тривалість відсутності працівників на робочому місці через відпустки, хвороби або інші обставини. Низький рівень абсентеїзму свідчить про ефективне використання трудових ресурсів.

–Показники розвитку та підвищення кваліфікації: Вони визначають, як організація інвестує у розвиток своїх працівників і підвищення їхньої кваліфікації. Розвинута система навчання та підвищення кваліфікації може сприяти ефективному використанню трудових ресурсів.

Ці показники допомагають оцінити, наскільки ефективно організація використовує свої трудові ресурси і визначається її успішність в цьому аспекті. Отже, для ефективного управління та формування необхідного складу трудових ресурсів на сучасному підприємстві необхідно враховувати вплив еволюції господарського та економічного розвитку, а також комплексу зовнішніх чинників. Дотримання цих принципів може сприяти підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в контексті поліпшення використання трудових ресурсів.

1.3. Методика підвищення ефективності використання трудових ресурсів

В умовах інтенсивної конкуренції, коли підприємствам не лише треба виборювати свою позицію на ринку, але й утримувати її та ефективно працювати, ключовим ресурсом і конкурентною перевагою стає трудовий потенціал. Важливим завданням для забезпечення ефективності використання цього потенціалу та результативного функціонування підприємства в умовах кризи є оцінка наявного трудового потенціалу, розробка стратегії розвитку його залучення до виробничо-господарської діяльності підприємства, створення відповідної системи управління трудовими ресурсами та її механізму. Важливою складовою в цьому контексті є узгодження управлінських рішень щодо впровадження нових технологій та адаптації трудових ресурсів до змін функцій, а також розробка програм підвищення кваліфікації.

Поглиблення спеціалізації та концентрації виробництва, розвиток міжгосподарської кооперації й агропромислової інтеграції є важливими умовами для підвищення використання трудових ресурсів.

Ефективність у широкому розумінні визначає загальну результативність людської діяльності. Вона відображає відношення між корисним результатом та витратами ресурсів. Таким чином, ефективність праці показує, наскільки великі блага виробляються при зазначених витратах праці. Збільшення ефективності праці означає збільшення виробництва благ при тих самих або менших витратах праці [22].

Існує кілька методик для підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Ось деякі з них:

- **Аналіз інструкцій та процедур:** Ретельний аналіз інструкцій та процедур роботи може допомогти виявити зайві кроки або надмірні витрати часу. Спростити робочі процеси і зменшити бюрократію може призвести до збільшення продуктивності.
- **Оцінка кваліфікацій:** Працівники працюють в сфері, в якій вони дійсно кваліфіковані. Надання навчання та підготовки для працівників, які не мають необхідних навичок, може покращити їх продуктивність.
- **Використання технологій:** Автоматизація процесів, використання програмного забезпечення для підвищення продуктивності та зменшення ручної праці може допомогти зростити ефективність.
- **Планування робочого часу:** Оптимальне розподілення робочого часу може зменшити зайві затрати часу та збільшити продуктивність. Дотримання гнучкого графіку роботи або впровадження системи винагороди за результатами роботи може бути корисним. Умови праці представляють собою комплексну сукупність факторів робочого оточення, які впливають на функціональний стан працівників, їх здоров'я та працездатність, а також на процес відновлення працюючої сили. Вони визначаються технічними засобами, технологією, предметами та матеріалами, які використовуються під час праці, а також системою захисту працівників, організацією робочих місць і зовнішніми

факторами, що залежать від стану виробничих приміщень та створюють специфічний мікроклімат. Таким чином, характер умов праці є унікальним для кожного виду діяльності і кожного конкретного робочого місця, оскільки вони визначаються характером виконуваних робіт.

- **Мотивація та стимулювання:** Система мотивації, така як премії, бонуси та можливості для професійного зростання, підвищує залученість працівників.

- **Оцінка результатів:** Постійно оцінюйте результати та продуктивність працівників. Система обліку та відстеження дозволить визначити, які зміни або покращення необхідні для підвищення ефективності.

- **Участь працівників:** Залучення працівників до процесу прийняття рішень та розробка політики підвищення ефективності може позитивно позначитися на роботі та зобов'язаностях.

- **Стратегія планування та розвитку:** Розробка довгострокової стратегії для залучення, найму та розвитку персоналу може сприяти підвищенню ефективності трудових ресурсів.

Загалом, поєднання цих методик та врахування специфіки підприємства може допомогти підвищити ефективність використання трудових ресурсів та досягти кращих результатів [23].

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів важливо аналізувати рівень, структуру та зміни витрат робочої сили. Якщо підприємство виявляє зниження ефективності використання цих ресурсів, воно повинно провести аналіз факторів, які вплинули на цю тенденцію.

Для визначення факторів, які знижують ефективність використання трудових ресурсів, можна використовувати економічний і статистичний аналіз, які широко використовуються на вітчизняних підприємствах.

Для проведення такої оцінки необхідно мати вихідні дані, які включають в себе аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективність їх використання. Для оцінки цих ресурсів використовуються дані, які містяться в оперативних та бухгалтерських звітах, табельному обліку, первинних

документах, а також дані з хронометражу та фотографій робочого дня. Поза цими джерелами інформації використовуються матеріали від засідань, протоколи виробничих нарад, документи від бюро економічного аналізу та інші [24].

Для оцінки рівня забезпеченості підприємства трудовими ресурсами використовуються дані щодо різних аспектів, такі як чисельність та категорії персоналу, їх кваліфікація, рівень освіти, витрати робочого часу, обсяг виробленої продукції або виконаних робіт, а також інформація про рух осіб на підприємстві. Метою аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є виявлення внутрішніх резервів для зменшення витрат на робочу силу шляхом оптимізації розміщення працівників, їхнього завантаження та використання відповідно до їхньої професійної підготовки і кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу виконується як загально, так і для кожної окремої категорії, оскільки кожна з них має власну роль і вплив на виробничу діяльність підприємства. Під час аналізу чисельності працівників визначаються абсолютний та відносний рівень забезпеченості підприємства кадрами, а також вивчається вплив змін у кількості робітників на досягнення виробничої програми. При дослідженні забезпеченості підприємства робочою силою також надзвичайно важливим є аналіз руху працюючих [25].

Висновок до розділу 1

Отже, у цьому розділі було розглянуто, що "трудові ресурси" охоплюють різноманітні аспекти, такі як рівень освіти, підготовка, мотивація, інтелектуальні та фізичні здібності, професійні навички. Трудові ресурси представляють собою основний актив будь-якого підприємства, і від якості та ефективності їх використання, як правило, залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

Загалом трудові ресурси є різнобічним і широким поняттям, представляючи сукупність людського потенціалу у вигляді працівників різних професій та кваліфікацій, які володіють необхідними фізичними та інтелектуальними здібностями для забезпечення працездатності підприємства. Керування колективом підприємства є надзвичайно важливим завданням, яке вимагає спеціального підходу.

Кількісні та якісні аспекти роботи персоналу можуть бути виміряні різними показниками, такими як продуктивність праці, відповідність законодавству, рух кадрів, ступінь задоволеності роботою, конфлікти та скарги, травматизм на робочому місці тощо. Кінцевим результатом роботи підприємства є конкурентоспроможність його продукції та послуг.

У контексті оцінки використання трудових ресурсів використовуються показники, такі як ефективність, продуктивність та результативність. Показники, що стосуються використання праці, включають показники плинності, пов'язані із звільненням працівників під час діяльності підприємства. Показник ефективності роботи персоналу підприємства повністю визначається продуктивністю праці.

При оцінці використання трудових ресурсів важливим поняттям є "якість праці", яка представляє собою сукупність характеристик робітників, що виконуються в конкретних виробничих умовах і сприяють досягненню якісних результатів роботи, таких як продукція, товари та послуги.

РОЗДІЛ 2
ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ДРУЖБА СВК»

2.1. Загальна характеристика ТОВ «Дружба СВК»

Об’єктом дослідження запасів та діяльності підприємства в даній кваліфікаційної роботі є ТОВ «ДРУЖБА СВК», що знаходиться за адресою с.Зоря, Саратського району, Одеської області.

У 1947 році на території села Зоря, розташованого у Саратському районі Одеській області, було створено три колективних господарства: колгосп ім. Ф. Енгельса, колгосп ім. К. Маркса, колгосп «Іскра». Основними видами діяльності колгоспів були рослинництво та тваринництво. Розводили, головним чином, велику рогату худобу, вівці, свиней та птицю. Ведуче місце у рослинництві займало вирощування зернових культур. Таким чином на території села Зоря було сформовано колективне господарство «Дружба». У розпорядженні господарства були обширі та просторі земельні угіддя. В той час у господарстві склався зерно-тваринницький напрям діяльності. Рослинництво приносило врожай зернових культур, кормів, а також овочів та картоплі. Ще поширились садівництво та виноградарство. Основною метою тваринництва було виробництво молоко та м’яса. У 2000 році згідно Закону України «Про колективну власність в Україні» підприємство було знов реорганізовано у сільськогосподарський виробничий кооператив - СВК «Дружба».

Власниками цього сільськогосподарського виробничого кооперативу на сьогоднішній день є: Чиклікчи Георгій Гаврилович, Узунова Ірина Дмитрівна, Кирилов Георгій Дем’янович, Богданов Анатолій Ілліч, Ніколаєва Любов Іллівна, Богданова Раїса Еммануїлівна, Райчев Степан Юхимович та інші.

СВК «Дружба» займається наступними видами діяльності:

- 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур
- 10.41 Виробництво олії та тваринних жирів

- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна
- 52.10 Складське господарство
- 49.41 Вантажний автомобільний транспорт
- 47.19 Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах
- 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин
- 10.91 Виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах
- 10.61 Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості
- 10.51 Перероблення молока, виробництво масла та сиру
- 10.13 Виробництво м'ясних продуктів
- 10.11 Виробництво м'яса
- 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві
- 01.46 Розведення свиней
- 01.45 Розведення овець і кіз
- 01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід
- 01.24 Вирощування зерняткових і кісточкових фруктів
- 01.21 Вирощування винограду
- 01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів

Кооператив є широкоспеціалізованим, але більша частина продукції – це зернові та масляні культури, м'ясо та м'ясні вироби, яка реалізується приватним підприємцям, які приїжджають з усієї України. Частіше з Одеси, Білгород-Дністровського та інших населених пунктів Одеської області, а також Київської, Харківської, Полтавської та багатьох інших областей. Крім того, що вироблена продукція використовується самим кооперативом, з усіх ділянок частина продукції реалізується покупцями, а точніше – споживачами цієї продукції є населення села Зоря та навколо розташованих населених

пунктів. Продукція реалізується напряму, тобто безпосередньо з самих бригад, а також через мережу магазинів.

На балансі Кооперативу знаходяться чотири продовольчих магазини, кафе «Камчія», бар «Камчія». Головною метою підприємства є отримання та максимізація прибутку. Всі витрати підприємства покриває за рахунок власних доходів чому сприяє його самоокупність і самофінансування.

Вищим органом управління тов «ДРУЖБА СВК» є загальні збори членів кооперативу. Виконавчий орган – правління кооперативу на чолі з головою кооперативу. Контролюючий орган – ревізійна комісія.

Голова СВК «Дружба» – Чиклікчи Георгій Гаврилович, головний представник – Колєв Василь Ілліч, головний бухгалтер - Узунова Ірина Дмитрівна.

За даними Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань (ЄДР), код ЄДРПОУ ТОВ «ДРУЖБА СВК» — 03766139.

Перебуває на обліку: реєстр платників єдиного внеску, реєстр платників податків [26].

Компанія ТОВ «ДРУЖБА СВК» має такі контакти: +38 (048) 482-13-30, пошта: spk.drujba@gmail.com.

Також до загальної характеристики підприємства складемо характеристику споживача продукції.

Споживач продукції підприємства - це особа або організація, яка придбала або збирається придбати продукцію підприємства з метою задоволення своїх потреб або для подальшого використання в своїх діяльностях.

Характеристики споживача продукції підприємства можуть включати наступні елементи:

1. Потреби та очікування: споживачі мають свої унікальні потреби та очікування від продукту, який вони придбають. Наприклад, якщо підприємство

виробляє продукти харчування, споживачі можуть очікувати, що продукт буде смачним, свіжим та безпечним для споживання.

2. Бюджет та фінансові можливості: споживачі мають різні бюджети та фінансові можливості для придбання продукту. Це може впливати на ціну та якість продукту, який вони придбають.

3. Характеристики ринку: ринок, на якому продається продукція підприємства, також може впливати на споживачів. Наприклад, якщо на ринку домінують інші бренди, то споживачі можуть мати високі очікування від продукції підприємства щодо якості та ціни.

4. Географічні та демографічні характеристики: споживачі можуть відрізнятися за географічним розташуванням, віком, статтю, соціальним статусом, освітою та іншими демографічними характеристиками. Ці фактори можуть впливати на їхні потреби та очікування від продукту.

5. Поведінка покупців: споживачі можуть мати різні мотивації для покупки продукту, включаючи ціну, якість, відповідність їх потребам та бажанням, рекламу, та інші фактори. Важливо зрозуміти, які чинники впливають на поведінку покупців, щоб залучити їх до покупки продукту підприємства.

6. Розмір та частота покупки: споживачі можуть мати різні частоти та обсяги покупки продукту. Важливо визначити розмір та потенційну частоту покупки продукту, щоб розробити стратегію продаж.

7. Конкуренція: Наявність конкурентів на ринку може впливати на поведінку споживачів та їх вибір продукту. Важливо визначити, які фактори впливають на відмінності між продуктом підприємства та конкурентів, щоб залучити та утримувати клієнтів.

Сільськогосподарська продукція має різне цільове призначення. Згідно з цим критерієм вона поділяється на три типи: кінцевого споживання, проміжну і сировину. До продукції кінцевого споживання відносять ту продукцію, яка завдяки своїм біологічним якісним характеристикам безпосередньо використовується для особистого споживання (свіжі овочі, фрукти, ягоди,

незбиране молоко тощо). Продукція, призначена для подальшого використання в сільськогосподарському виробництві в наступних циклах відтворення, називається проміжною (насіння, садивний матеріал, корми). Сільськогосподарська сировина (сировинні ресурси) представлена тими видами продукції, які використовуються для промислової переробки (цукровий буряк, технічні сорти картоплі, значна частка зерна, льонопродукція, соняшник тощо).

В Україні головними споживачами сільськогосподарської продукції є переробні підприємства – цукрозаводи, льонозаводи, підприємства елеваторної і борошно-круп'яної промисловості, комбікормові заводи, молокозаводи, м'ясокомбінати тощо. Аграрні підприємства укладають з названими партнерами договори (контракти), в яких передбачають умови продажу і відповідальність сторін за невиконання договірних зобов'язань.

Серед інститутів інфраструктури господарського ринку окремими суб'єктами виступають посередники. Зазвичай це підприємства чи організації, які за дорученням с/г підприємств продають їх продукцію або знаходять клієнтів для такого продажу. В умовах ринкової економіки важливими посередниками є товарні біржі, брокерські контори товарних бірж, логістичні фірми, збутові агенти, комісіонери, оптові торговці тощо.

Оптові торговці – це вирішальна ланка у циркуляції цінової інформації між виробниками та споживачами. У системі збуту вони знаходяться між виробниками й споживачами, забезпечуючи зв'язок між пропозицією та попитом. Оптові торговці не продають продукцію широкому загалу, а традиційно постачають продукцію роздрібним торговцям, іншим зацікавленим сторонам: супермаркетам, ресторанам, готелям, лікарням, іншим фірмам громадського харчування, яких ми називаємо інституціональними клієнтами — на відміну від кінцевого споживача [27, с.8-9].

Виходячи з того, що підприємство являється широкоспеціалізованим (виробляє сировину, напівфабрикати та готову до вживання продукцію) можно зробити висновок про те, що вироблена продукція підходить для усіх вікових категорій людей. Також виробленні товари підходять для усіх типів клієнтів,

так як, підприємство займається не тільки оптовою торгівлею, а ще має власні магазини в яких релізація проходить в роздріб. Якщо говорити про роздрібну торгівлю, то основними споживачами є мешканці Саратської громади та неподалік розташованих селищ. Станом на 01.01.2021 року населення територіальної громади складає 16742 осіб. В територіальній громаді зберігається тенденція щорічного зменшення чисельності населення в результаті стабільного перевищення рівня смертності над народжуваністю, загальним процесом старіння населення і негативним сальдо міграції. На цьому фоні, щоб дохід підприємства не знижувався, найкращим вирішенням проблеми буде розширення оптової торгівлі, участь у виставках та ярмарках, а також надання більшої інформації споживачам про свою діяльність через мережу інтернет.

На жаль через початок війни у 2022 році підприємство було змушене зупинити свою діяльність та залишається закритим і по сей день.

2.2. Аналіз забезпеченості ТОВ «Дружба СВК» трудовими ресурсами

Важливі показники, що відображають стан трудових ресурсів підприємства, включають чисельність персоналу, зміну цієї чисельності в часовому аспекті, рух робочої сили, трудовий стаж працівників, стать, вік, професійну та кваліфікаційну характеристику, а також структуру робочих місць на підприємстві [28].

Розпочнемо аналіз використання трудових ресурсів підприємства з оцінки рівня забезпеченості підприємства персоналом, що буде визначено шляхом порівняння фактичної кількості працівників за різними категоріями та професіями з плановими потребами. Для цього використав дані таблиць 2.1. – 2.3. за формою № 1.

Таблиця 2.1 - Баланс (Звіт про фінансовий стан) ТОВ “Дружба СВК”

Показники	Базисний рік (2020р.)	Попередній рік (2021р.)	Звітний рік (2022р.)	Звітній до базисного	
				(+;-)	(%)
1.Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	147489	113651	93190	-54299	63,18
2.Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	100897	91581	105161	4264	104,22
3.Валовий прибуток (+), збиток (-), тис.грн.	46592	22070	-11971	-58563	-25,69
4.Чистий фінансовий результат, тис. грн.: -прибуток	39085	11348	-	-	-
-збиток	-	-	17103	-	-
Рентабельність основної діяльності (окупність витрат), %	46,18	24,10	-11,38	-57,56	х
Рентабельність продажу, %	26,50	9,98	-18,35	-44,85	х

Джерело: розраховано автором на основі додатків

Таблиця 2.2. - Динаміка ефективності використання основних засобів ТОВ «Дружба СВК»

Показники	Базисний рік (2020р.)	Попередні й рік (2021р.)	Звітний Рік (2022р.)	Звітній до базисного	
				(+;-)	(%)
1.Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	80220,5	75160,5	70358	-9862,5	87,71
2.Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	147489	113651	93190	-54299	63,18
3.Чистий фінансовий результат, тис. грн.: -прибуток	39085	11348	-	-	-
-збиток,	-	-	17103	-	-
4. Фондовіддача, грн.	1,83	1,51	1,32	-0,51	72,13
5.Рентабельність (збитковість) основних засобів, %	48,72	15,10	-24,31	-39,41	х

Джерело: розраховано автором на основі додатків

Таблиця 2.3 - Динаміка ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК»

Показники	Базисний рік (2019р.)	Попередній рік (2020р.)	Звітній рік (2021р.)	Звітній до базисного	
				(+;-)	(%)
1.Середньорічна чисельність працівників, чол.	145	150	156	11	107,59
2. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	147 489	113 651	93 190	-54299	63,18
3.Середньорічна продуктивність праці, тис. грн.	1017,16	757,67	597,37	-419,79	58,73
4. Фондоозброєність праці, тис. грн.	80220,5	75160,5	70358	-9862,5	87,71

Джерело: розраховано автором на основі додатків

Показники рентабельності є відносними характеристиками фінансових результатів та ефективності діяльності підприємства. Вони вимірюють дохідність підприємства з різних позицій та групуються в співвідношенні з інтересами учасників економічного процесу, ринкового обміну. Показники рентабельності є важливими характеристиками факторного середовища формування прибутку (та доходу) підприємства. З цієї причини вони є обов'язковими елементами порівняного аналізу та оцінки фінансового стану підприємства [29, с.353].

При проведені фінансового аналізу виявлено, що рентабельність основної діяльності підприємства у відсотках є від'ємною, це означає, що витрати на виробництво перевищують дохід від продажу.

Це може бути спричинено різними факторами, такими як низька ефективність виробництва, недостатній обсяг продажів або збільшення витрат на виробництво продукції, трудові ресурси або інші ресурси.

Ось кілька рекомендацій, які можуть допомогти підприємству вирішити проблему від'ємної рентабельності:

1. Аналіз вартостості продукції: оцінка всіх витрат на виробництво, щоб визначити, які елементи спричиняють витрати та чи є можливість знизити їх.

2. Покращити ефективність виробництва: дослідити, як можна покращити процес виробництва, щоб знизити витрати на трудові ресурси та витратні матеріали.

3. Збільшити обсяг продажів: розглянути можливості збільшення обсягу продажів, такі як рекламні кампанії, розширення асортименту товарів або послуг, або пошук нових ринків.

4. Оцінка ціни продукту: переглянути ціну товарів, що випускаються, щоб переконатися, що вона відповідає вартості продукту та конкурентній ситуації на ринку.

5. Пошук інвестицій: розглянути можливість залучення додаткових інвестицій, які допоможуть підприємству пережити період з від'ємною рентабельністю та збільшити обсяги продажів та виробництва.

Середня заробітна плата працівника підприємств Саратської селищної територіальної громади за І півріччя 2021 року становила 8432,35 грн, що на 40,5% вище рівня мінімальної заробітної плати (6000 грн) та на 40,1% більше ніж за І квартал 2021 року [30].

В порівнянні з загальним соціально-економічним станом цієї територіальної громади ТОВ «Дружба СВК» займає велику частку ринку серед інших широкоспеціалізованих підприємств. Кооператив має найбільшу посівну площу сільськогосподарських угідь, конкурентну заробітну плату та є голоним джерелом створення нових робочих місць, насичує ринок вітчизняними товарами і послугами, що гарантує стабільність економіки та підвищення рівня життя громадян. Звітності підприємства наведені у Додатках.

Ще одним показником діяльності компанії є *аналіз кадрової політики*, який оцінює ефективність управління персоналом, рівень мотивації та залученості співробітників до діяльності компанії. Звіт про зайнятість та працевлаштування робітників за 2020-2021 рік представленно у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. - Кількість працівників та фонд оплати праці

Назва показників	Фактично за 2020 рік	Фактично за 2021 рік
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу (осіб)	150	156
З них жінок:	61	78
з них: середньооблікова кількість штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність (осіб)	7	9
Кількість інвалідів - штатних працівників, які повинні працювати на робочих місцях, створених відповідно до вимог статті 19 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" (осіб)	6	7
Фонд оплати праці штатних працівників (тис. грн.)	12857,4	13578,5
Середньорічна заробітна плата штатного працівника (грн.)	85716	93451,9
Сума адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів (грн.)	-	-

Джерело: розраховано автором на основі додатків

ТОВ «Дружба СВК» зацікавлено у пошуку та оформлені нових робітників усіх категорій (з та без досвідом роботи, інвалідів, людей з судимістю, спеціалістів) тим самим зменшуючи рівень безробіття. Пропонує конкурентну заробітну оплату праці та високий рівень соціального страхування надаючи оплачуванні відпустки і лікарняні. Також на підприєвсті діє система надбавок до з/п за виконання виробничих планів у заданий строк та понаднормову роботу підвищуючи рівень мотивації співробітників.

Як підсумок аналізу результативних показників діяльності «Дружба СВК» складемо матрицю SWOT, яка представлена у вигляді таблиці 2.5. для того, щоб визначити сильні і слабкі сторони підприємства.

Табл. 2.5. – SWOT аналіз «СВК Дружба»

Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Висока якість продукції 2. Територіальна близькість до південних регіонів 3. Забезпечення крупами та м'ясними виробами усього Саратського району та частини міста Одеси 4. Активна робота по реалізації власної продукції 5. Залучення нових робітників	1. Відсутність великих складських приміщень для зберігання продукції 2. Низький рівень конкурентоспроможності по ряду продукції 3. Оновлення основного капіталу підприємства 4. Мала кільсть інформації про підприємство та вироблену продукцію у соціальних мережах та мережі Інтернет
Можливості	Загрози
1. Кооперативні зв'язки з центральними областями 2. Збільшення конкурентоспроможності продукції 3. Рішення питань кадрової політики 4. Модернізація тваринницьких приміщень	1. Кліматичні зміни 2. Конкуренція с/г продукції з інших областей 3. Зростання цін на енергоносії 4. Погіршення фінансової ситуації (зниження динаміки показників рентабельності)

Джерело: складено автором на основі аналізу підприємства

Активна робота по реалізації власної продукції, гарна репутація у покупців, висока якість продукції дає можливість підприємству вийти на нові ринки і залучити нових покупців, що в подальшому забезпечить зростання прибутку і загального фінансового стану підприємства.

Можна знизити загрози, утримавши покупців від переходу до конкурентів, проінформувавши їх про високу якість і переваги продукції. Віддалене розташування потужностей підприємства від інших регіонів України та велика конкуренція робить складним залучення нових клієнтів і вихід на нові ринки. Конкурент може запропонувати ринку аналогічну продукцію за нижчими цінами.

Але потрібно відзначити, що найбільше значення для забезпечення ефективного господарювання має економічний аспект. Тому його варто виділити як головну ланку в складі господарського механізму підприємства. Економічна ефективність передбачає збільшення ефекту при досягнутих за

попередній період (базових) витратах виробництва. Ефектом у такому випадку виступає сума отриманого прибутку.

Отже, ефективність є однією з головних характеристик результативності управління діяльністю підприємства, що зумовлює необхідність її детального вивчення. Проте сьогодні питання її визначення є дискусійними. Забезпечення ефективності напряму пов'язано з його оцінюванням. Розв'язання питань підвищення та підтримки ефективності управління діяльністю підприємства неможливо без комплексного оцінювання її рівня. Результати такого оцінювання дозволяють встановити масштаб і зміну спрямованості в управлінні діяльністю підприємства, прогнозувати їх вплив на ключові функціональні підсистеми підприємства,ухвалювати відповідні управлінські рішення щодо підвищення та підтримки рівня ефективності управління діяльністю, вибирати методи, способи,інструменти управління діяльністю підприємства.

2.3. Оцінка ефективності використаня трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК»

Кадровий потенціал підприємства є ключовим фактором у досягненні результатів у сферах науки, техніки та економіки. Рівень забезпеченості підприємства робочою силою та його ефективне використання впливають на організаційно-технічний рівень виробництва і відображають ступінь використання технологій, обладнання, предметів праці, створюючи передумови для підвищення конкурентоспроможності та фінансової стійкості підприємства.

Оцінка ефективності використання персоналу на ТОВ “ДружбаСВК” проводиться шляхом розгляду таких ключових аспектів:

1. Забезпеченість персоналом - забезпечення робочих місць у відповідності з необхідним професійним та кваліфікаційним складом.

2. Оцінка ефективності використання робочого часу - аналіз використання робочого часу працівників з метою оптимізації та підвищення продуктивності.

3. Показники плинності кадрів - визначення та вивчення показників змін у кадровому складі для розуміння та управління стійкістю персоналу.

4. Вивчення продуктивності праці - оцінка ефективності працівників з метою вдосконалення та підвищення результативності виробничих процесів.

При аналізі забезпеченості персоналом досліджуванного підприємства використовуються дані про облікову і середньоспискову чисельність, а також інформація зі звітів, таких як "Звіт з праці і руху працівників" та "Звіт про використання робочого часу". Додатковими джерелами інформації служить статистична звітність відділу кадрів ТОВ “Дружба СВК”, яка включає дані щодо руху працівників та інші аспекти кадрової діяльності. Забезпеченість організації працівниками, яка показана у таблиці 2.6 та 2.7 вивчається через порівняння чисельності працівників за звітний та попередні періоди для виявлення змін у кадровому складі.

Таблиця 2.6 - Склад середньооблікової чисельності ТОВ “Дружба СВК”

Назва показників	Фактично за 2020 рік	Фактично за 2021 рік	Відхилення
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу (осіб)	150	156	6
У тому числі: Основний вид діяльності:	138	146	8
-Керівники	8	9	1
-Фахівці	25	31	6
-Робочі	105	106	1
Не основний вид діяльності	12	10	-2

Джерело: розраховано автором на основі додатку

За даними табл. 2.6., у 2021 році спостерігається збільшення загальної чисельності працівників на 6 чоловік порівняно з 2020 роком. Помітно збільшилася кількість фахівців у порівнянні з 2020 роком Виходячи з цих даних, можна побачити, що загалом у 2021 році трохи збільшилася кількість працівників в порівнянні з попереднім роком, за винятком працівників не основного виду діяльності – у 2020 році їх було на 2 особи більше, ніж у 2021.

Також з таблиці видно, що найбільшу частину в загальній чисельності працівників становлять робочі , а найменшу – керівники.

Таблиця 2.7 - Дані про рух працівників на ТОВ “Дружба СВК”

Найменування показника	2020	2021	Відхилення 2021 року від попереднього	Зміна питомої ваги в порівнянні,%
1.Средня чисельність працівників, чол.	150	156	6	4,0
2.Кількість прийнятих працівників за рік, чол.	82	94	12	14,6
3.Кількість вибулих працівників за рік, чол.	54	37	-17	-31,5
4.Зокрема, звільнення за порушення трудової дисципліни, правил торгівлі, за власним бажанням через незадоволення роботою, скорочення штатів	21	35	14	66,7
5.Загальне число прийнятих і звільнених працівників, чол.	136	131	-5	-3,7
6.Коефіцієнт з прийому працівників (Чп/Ч * 100),%	54,7	60,3	5,6	10,2
7.Коефіцієнт щодо звільнення працівників (Чз/Ч * 100),%	36,0	23,7	-12,3	-34,2
8.Коеффіцієнт плинності кадрів (Чпл/Ч * 100),%	14	22,4	8,4	60,0
9.Коефіцієнт загального обороту робочої сили (Кп+Кз),%	90,7	84,0	-6,7	-7,4
10.Доля працівників, які працювали на підприємстві більше року,%	9,3	16,0	6,7	72,0

Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства

За даними таблиці видно, що ТОВ “Дружба СВК” має досить активний рух працівників. Коефіцієнт із прийому працівників у 2021 році (60,3%)

збільшився у порівнянні з 2020 роком (54,7%). Коефіцієнт плинності кадрів збільшився у 2021 році на 8,4% у порівняні з 2020.

Також звернемо увагу на коефіцієнт сталості кадрів. Дивячись на те, що у 2021 році частка склала 84,0%, вона менша за 2020 на 6,7%. Це негативно позначається на підвищенні кваліфікації та виробничих навичках персоналу, що у свою чергу веде до зниження продуктивності праці. Тому керівництву та працівникам відділу з персоналу слід визначити причини плинності кадрів.

Дуже важливою умовою для виконання виробничого плану та ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання робочого часу. Від цього залежить якість та ефективність виконання роботи. Дані про використання робочого часу представлені у таблиці 2.8

Таблиця 2.8 - Використання робочого часу на ТОВ “Дружба СВК”

Найменування показника	Умовні позначення	2020	2021	Відхилення 2021 року від попереднього
Відпрацьовано одним робітником: Днів	Дн	248	250	2
Годин	Год=Дн*Т	2058,4	2075	16,6
Середня тривалість робочого дня	Т	8,3	8,3	0
Фонд робочого часу, тис. год.	Фрч=Год*Дн*Т	4237	4305,6	68,6

Джерело: розроблено автором за даними підприємства

З таблиці 2.8 видно, що робітники працювали 248 та 250 днів у 2020 та 2021 роках відповідно. Беручи до уваги те, що з кожним роком збільшувалася кількість працюючих, збільшувався і фонд робочого часу. У 2020 він становив 4237 тис. год, у 2021 – 4305,6 тис. год. У 2021 році працівники відпрацювали на 16,6 годин більше ніж у 2020.

Таблиця 2.9 – Динаміка продуктивності праці

Найменування показника	2020	2021	Відхилення від 2021 року	Зміна питомої ваги в порівнянні, %
Чистий дохід від реалізації продукції	113 651	93 190	-20461	-18,0
Средня чисельність працівників, чол.	150	156	6	4,0
Середній річний виробіток на одного працівника	757,7	597,2	-160,5	-21,2
Середньоденний виробіток на одного працівника	4,2	3,5	-0,7	-16,7
Середньогодинний виробіток на одного працівника	0,6	0,4	-0,2	-33,3

Джерело: власна розробка автора на основі даних

Проаналізувавши таблицю 2.9 можна побачити, що у 2020 році чистий дохід зменшився на 18% з 2020 року, а кількість працівників збільшилась на 4,0%. Це зумовило зниження всіх показників продуктивності праці. Річний виробіток на одного працівника зменшився на 21,2% у порівнянні з 2020 роком, середньоденний виробіток зменшився на 16,7%, а середньогодинний аж на 33,3%.

Велике значення для оцінки ефективності використання трудових ресурсів мають показники рентабельності праці, які розраховані у таблиці 2.10.

Показники рентабельності є відносними характеристиками фінансових результатів та ефективності діяльності підприємства. Вони вимірюють дохідність підприємства з різних позицій та групуються в співвідношенні з інтересами учасників економічного процесу, ринкового обміну. Показники рентабельності є важливими характеристиками факторного середовища формування прибутку (та доходу) підприємства. З цієї причини вони є обов'язковими елементами порівняного аналізу та оцінки ефективновності використання трудових ресурсів підприємства.

Таблиця 2.10 - Ефективність використання трудових ресурсів

Найменування показника	2020	2021	Відхилення 2021	Зміна питомої ваги в порівнянні, %
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	113 651	93 190	-20461	-18,0
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	91 581	105 161	13580	14,8
Прибуток, тис. грн	22 070	-	-	-
Збиток, тис.грн	-	11971	-	-
Средня чисельність працівників, чол.	150	156	6	4,0
Фонд оплати праці, тис. грн	12857,4	13578,5	721,1	5,6
Рентабельність основної діяльності, %	24,1	11,4	-12,7	-52,7
Рентабельність використання персоналу, %	14713,3	7673,7	-7039,6	-47,8
Рентабельність фонду оплати праці, %	171,6	88,2	-83,4	-48,6

Джерело: власна розробка автора на основі даних

При проведені аналізу виявлено, що рентабельність основної діяльності підприємства у відсотках є від'ємною, це означає, що витрати на виробництво перевищують дохід від продажу.

Це може бути спричинено такими факторами як: низька ефективність виробництва, недостатній обсяг продажів або збільшення витрат на виробництво продукції, трудові та інші ресурси.

Також з таблиці видно, що усі показники рентабнльності у 2021 році є від’ємними, при тому що кількість працівників зростає. З цього можна зробити висновок, що фінансовий стан підприємства погіршується.

Отже, у цьому пункті ми розглянули структуру середньооблікової чисельності персоналу, дані про використання робочого часу, динаміку продукивності праці, визначили коефіцієнт плинності кадрів та розрахували рентабельність використання трудових ресурсів.

Висновок до розділу 2

З проведеного аналізу можна зробити висновоки, що головна мета ТОВ “Дружба СВК” - це збільшення частки національного ринку та рівня комерційної рентабельності продукції; затвердження своїх позицій на ринку шляхом виробництва високоякісної продукції.

Широкоспеціалізоване підприємство ТОВ «Дружба СВК» зацікавлено у пошуку та оформлені нових робітників усіх категорій (з та без досвіду роботи, інвалідів, людей з судимістю, спеціалістів) тим самим зменшуючи рівень безробіття. Пропонує конкурентну заробітну оплату праці та високий рівень соціального страхування надаючи оплачуванні відпустки і лікарняні. Також на підприємсті діє система надбавок до з/п за виконання виробничих планів у заданий строк та понаднормову роботу підвищуючи рівень мотивації співробітників.

Але також потрібно виділити показники рентабельності, які з кожним роком падають. Це зумовлено тим, що підвищується собівартість продукції та разом з цим підприємство збільшує фонд оплати праці щоб залишатись конкурентоспроможнім і не втрачати робітників. Однак такі дії наводять на думку, що керівництво не має достатньої інформації про обсяги інвестицій, вкладених у персонал та витрати на одного співробітника. Відсутність аналізу трудового потенціалу та відсутній взаємозв'язок між планами і бюджетами на різних рівнях. Плани кадрового планування та бюджетування неінтегровані в загальну систему управління виробництвом.

Отже, ефективність у широкому розумінні визначається загальною продуктивністю людської діяльності, яка відображає співвідношення між отриманими корисними результатами та ресурсами, витраченими на це. Таким чином, ефективність праці визначається відношенням між кількістю вироблених матеріальних або нематеріальних благ і витратами праці. Зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих же або менших витратах праці.

Проведений аналіз використання трудових ресурсів вказує на те, що в 2021 році чистий дохід зменшився на 18% порівняно з 2021 роком, а кількість працівників збільшилася на 4%. Це призвело до зменшення всіх показників продуктивності праці. Річний виробіток на одного працівника зменшився на 21% у порівнянні з 2020 роком. Це відзначається негативним впливом на підвищення кваліфікації та виробничих навичок персоналу, що, в свою чергу, призводить до зниження продуктивності праці. Тому у наступному розділі запропоновані заходи щодо підвищення усіх показників.

Як підсумок до другого розділу можна сказати, що основні показники, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів, включають дані про чисельність персоналу різних категорій та професій, їх кваліфікацію та рівень освіти, вартість робочого часу, кількість продукції або виконаної роботи, а також інформацію про рух персоналу підприємства.

РОЗДІЛ 3
РОЗРОБКА ПРОЕКТУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ДРУЖБА СВК»

3.1. Проект підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Дружба СВК»

Стимулювання праці визнається елементами мотивації працівників, при цьому передбачає матеріальні та нематеріальні стимули, що підтримують індивідуальний та корпоративний розвиток працівників. Недостатня мотивація може призвести до втрат часу та фінансових труднощів, що може загрожувати конкурентоспроможності та, у деяких випадках, призвести до банкрутства компанії. Згідно з класичною школою менеджменту, визначення чітких цілей компанії, їх ясне сприйняття кожним працівником та мотивація, заснована на оцінці внеску кожного працівника до досягнення цілей, є необхідними умовами для успіху підприємства. Ефективна система управління поведінкою може бути сформована лише на основі розуміння, що стимулює людей до праці та які мотиваційні фактори лежать в основі їхньої діяльності. Таким чином, успішність існування компанії прямо залежить від ефективності мотивації її персоналу.

Мотивація працівників виникає відповідно до потреб підприємства та працівників, враховуючи зовнішнє середовище. Задачею підприємства є побудова ефективної системи мотивації, орієнтованої на стратегічні завдання, такі як формування та посилення стратегічного потенціалу шляхом додаткових інвестиційних ресурсів та розвиток стратегічних маркетингових досліджень, впровадження програм навчання та підвищення кваліфікації працівників підприємства.

Вирішення проблеми мотивації праці завжди залучало значну увагу у світовій практиці. Українська теорія та практика мотивації праці переважно обмежується фіксованими ставками та офіційною зарплатою, що часто виявляється неефективним.

Таким чином, підвищення ефективності праці на аналізованому підприємстві вимагає впровадження різноманітних методів стимулювання працівників для досягнення високих результатів у виробничій діяльності та досягнення визначених цілей. Мотивація праці виступає як ключова функція управління, що активізує працівників або групи працівників для здійснення діяльності, спрямованої на досягнення мети підприємства за допомогою задоволення їхніх власних потреб.

Згідно із теорією А. Маслоу, ієрархія потреб, яка визначає поведінку людини, включає п'ять основних типів, де потреби вищого рівня не мотивують працівника, якщо хоча б частково не задоволені потреби нижчого рівня.

Для вироблення позитивного ставлення до праці на підприємстві необхідно створювати умови, які сприяють усвідомленню працівниками своєї діяльності, що виступає джерелом саморозвитку і основою для професійного та службового зростання. Таким чином, на підприємстві слід розробити систему мотивації праці.

Система мотивації охоплює комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на стимулювання окремого працівника чи трудового колективу в цілому для досягнення індивідуальних та загальних цілей діяльності підприємства.

Ефективна система мотивації на рівні підприємства повинна базуватися на конкретних принципах:

- забезпечення рівних можливостей для працевлаштування та кар'єрного росту на основі критеріїв результативності праці;
- відповідність рівня оплати праці до досягнень працівника та визнання його внеску в загальний обсяг виробництва, а також створення умов і можливостей для розвитку професійних навичок, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- формування в колективі позитивного психологічного середовища, створення атмосфери взаємного довір'я та адекватних взаємин між керівництвом і працівниками.

Заробітна плата є ключовим механізмом стимулювання працівників підприємства, що відображає оцінку їхнього внеску у загальні результати трудового колективу. Зокрема, важливо, щоб заробітна плата була не тільки великою абсолютно, але й правильно співвідносилася з рівнем оплати інших працівників на підприємстві.

Раціональна організація оплати праці дозволяє стимулювати працівників, забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці та готової продукції, а також досягти необхідної рентабельності виробництва. Основною метою її впровадження є забезпечення відповідності між розміром заробітної плати та трудовим внеском працівника у загальні результати підприємства.

Форми та системи оплати праці на підприємствах визначаються відповідно до вимог законодавства. Зазвичай використовуються дві форми оплати - погодинна і відрядна. Тарифна система, включаючи основну та додаткову оплату праці, регулює оплату праці робітників і службовців.

Для ефективнішого впливу матеріальних стимулів на персонал необхідно впровадити вдосконалену систему розподілення основного фонду оплати праці для всіх працівників. Для цього пропонується ввести систему ставок яка залежить від стажу працівника на підприємстві. Розрахункова частина та її вигляд представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – система ставок на підприємстві ТОВ «Дружба СВК»

Кількість місяців які відпрацював працівник	Частина зарплати у грн. залежно від стажу, %
0-3 місяці	85
4-6 місяців	90
7-12 місяців	95
12 і більше місяців	100

Джерело: розробка автора

З данної таблиці можна зробити висновок, що робітникам які вперше прийшли на підприємство 15% від їх зарплати йде на навчання (тренінги, стажировка), а для того щоб отримати більшу зарплатню їм буде необхідно продовжувати перебувати на обліку підприємства, навчатися та працювати.

Елементи, які суттєво впливають на підвищення продуктивності праці, слід і надалі використовувати у новій, удосконаленій системі стимулювання, при цьому цілі на певні періоди робочого часу слід зробити більш реалістичними для досягнення. Режим робочого часу працівників розробляється враховуючи режиму роботи, який може бути єдиним для всіх співробітників або різним у залежності від підрозділу.

Для ефективного використання робочого часу, як меншого, так і більшого порівняно з нормою робочого дня або тижня, все частіше використовують нестандартний режим роботи. Зазвичай цей режим застосовується на певний період, щоб компенсувати недопрацьовані години або, навпаки, використовуються для компенсації додаткової праці.

Використання гнучкого графіку роботи дозволить зменшити фонд робочого часу, що, відповідно до кореляційно-регресійної моделі, сприятиме підвищенню чистого доходу підприємства.

Сприяння соціальному заохоченню також виступає важливою складовою фактору мотивації працівників, надаючи їм можливість активно брати участь у процесах управління виробництвом. Така взаємодія на підприємстві призведе до позитивних результатів, зокрема активізації участі працівників у розв'язанні виробничих проблем та маркетингових питань. Це відкриє широкий спектр можливостей для знаходження оптимальних рішень і покращить фінансове становище у майбутньому. І задля цього пропоную ввести програми тренінгів спрямовані на підвищення ефективності та навичок працівників. Також ця програма зможе залучити нових працівників, наприклад військовослужбовців, які постраждали від російської агресії. яка буде сприяти їхньому адаптуванню та покращенню якості життя.

Наведемо приклади по залученю та підвищеню класифікації працівників:

- *Агротерапія та Садівництво:*

- Організація садово-городніх класів для військовослужбовців.
- Створення спеціальних садів або агротерапевтичних зон для роботи та відпочинку.

- *Тренінги з Сільськогосподарської Техніки:*

- Навчання роботі з агротехнікою та сільськогосподарськими інструментами.

- Використання сучасних технологій в сільському господарстві.

- *Професійна Орієнтація та Розвиток Навичок:*

- Проведення профорієнтаційних тренінгів для визначення інтересів та навичок.

- Програми навчання підприємництва та розвитку особистих бізнес-проектів.

- *Терапевтичні Сесії та Психологічна Підтримка:*

Забезпечення психологічної підтримки та консультування.

Організація групових сесій та тренінгів для подолання стресу та тривоги.

- *Спортивні та Рекреаційні Заходи:*

Спортивні турніри та ігри для покращення фізичного здоров'я.

Організація рекреаційних виходів та подій для відпочинку.

- *Співпраця з Ветеранськими Організаціями:*

Взаємодія з ветеранськими організаціями для надання додаткової підтримки.

Участь у заходах та програмах для ветеранів.

- *Технічна та Професійна Реабілітація:*

Програми навчання новим технічним навичкам та професійному розвитку.

Забезпечення можливостей для навчання та отримання нових професій.

- *Спільнота та Соціальна Інтеграція:*

Забезпечення участі військових у спільноті сільського господарства.

Організація спільних заходів та взаємодії з місцевою громадою.

Ці програми мають на меті підтримку військовослужбовців у їхньому процесі адаптації, реабілітації та повернення до повноцінного життя. Важливо враховувати індивідуальні потреби та можливості кожного учасника.

Отже, для підвищення ефективності використання трудових ресурсів потрібно приділити увагу таким показникам як середньоденний виробіток на працівників та прийняти систему яка допоможе вирівняти показники рентабельності та плинності кадрів. Для цього були запропоновано декілька заходів.

По-перше, ввести нову систему оплати праці, яка залежить від стажу роботи на підприємстві. Це допоможе знизити плинність кадрів, а також підвищитити рівень кваліфікації тих хто залишився.

По-друге через кризу в країні присутня тенденція збільшення робочих годин. Тому пропонується збільшити робочий день з 8 годин до 9, у який входить перерва на обід та трохи часу на відпочинок між роботою над завданням.

Так як підприємство є широкоспеціалізованим пропонується виділити частину готової продукції робітникам на обід, а також багатодітним сім’ям працівників. Це повинно прискорити роботу та підняти мотивацію далі працівати на кооператив.

І останнім нововведенням зробити тренінги по навчанню три-чотири рази на рік, які будуть проводитись висококваліфікованимим працівниками задля навчання новоприбулих. Після закінчення тренінгу працівник проходить тест по темі і після успішної здачі має право отримати премію.

Усі запропоновані заходи спрямовані на підвищення якості праці та разом з цим покращення показників рентабольності підприємства.

3.2. Оцінка ефективності проекту

Удосконалення формування та ефективності використання трудових ресурсів належить до найважливіших завдань сучасного виробництва, та є однією з основних умов у вирішенні завдань, поставлених організацією. Для забезпечення ефективного функціонування організації необхідно приділяти належну увагу ефективності формування трудових ресурсів. Через війну в Україні рівень інфляції різко зріс, тому підприємствам потрібно враховувати це

при плануванні собівартості продукції. Щоб підприємство не втрачало гроші і при цьому було конкурентноспроможнім мною було розраховано у таблиці 3.2 основні показники підприємства з урахуванням інфляції. Індекс цін на сільськогосподарську продукцію (агропродукцію) - середньозважена величина, яка враховує зміни середніх цін на основні види сільгосппродукції з урахуванням усіх напрямків її реалізації. Індекс цін агропродукції в Україні у грудні 2023 року склав 104,2 %. тому можна зробити припущення, що у наступному році ціна також не буде падати [31].

Табл. 3.2. Ефективність використання трудових ресурсів з урахуванням інфляції

Найменування показника	2020	2021	2023	2024	Приріст 2023 від 2021	Приріст 2024 від 2023	Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
							2023 від 2021	2024 від 2023
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	113651	93190	116590,8	152029,3	23400,8	35438,5	25,1	30,4
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	91581	105161	109577,8	111878,9	6717,9	2301,1	6,4	2,1
Прибуток, тис. грн	22070	-	7013	40150,4	18984	33137,4	158,6	472,5
Збиток, тис.грн	-	11971	-	-	-	-	-	-
Средня чисельність працівників, чол.	150	156	160	168	12	8	7,1	4,8
Фонд оплати праці, тис. грн	12857,4	13578,5	14374,3	14812,2	1233,7	437,9	9,1	3,0
Рентабельність основної діяльності, %	24,1	11,4	6,4	35,9	-5,0	29,5	-43.9	460,7
Рентабельність використання персоналу, %	14713,3	7673,7	4383,1	23899	-3290,6	19515,9	-42,9	445,3
Рентабельністьфонду оплати праці, %	171,6	88,2	48,8	271,1	-39,4	222,3	-44,7	455,6

Джерело: *розраховано автором*

З таблиці ми бачимо як змінювалась собівартість продукції та показники рентабельності через інфляцію та витрати на нову ситстему мотивацiїї у 2023 році. Згідно цим даним у 2023 році основні показники трохи падають через додаткові затрати у навчання персоналу, але у прогнозі в 2024 році ці заходи стрімко покращують усі показники. Це спричинено кращою якістю продукції яка випускається та зменшенням плинності кадрів через мотивацію спіробітників.

Наступним етапом було запропоновано розробити систему ставок яка залежить від стажу роботи на підприємстві. Це допоможе зменшити плинність кадрів, збільшити рівень кваліфікації та прибуток. Орієнтовний рух працівників який змінився при нововведенні ставки та тренінгів показано у таблиці 3.3.

Табл. 3.3. Дані про рух працівників на ТОВ “Дружба СВК”

Найменування показника	2021	2023	2024	Відхилення		Зміна питомої ваги в порівнянні,%	
				2023 від 2021	2024 від 2023	2023 від 2021	2024 від 2023
1.Средня чисельність працівників, чол.	156	160	168	4	8	2,6	5
2.Кількість прийнятих працівників за рік, чол.	94	88	75	-6	-13	-6,4	-14,8
3.Кількість вибулих працівників за рік, чол.	37	30	23	-7	-7	-18,9	-23,3
4.Зокрема, звільнення за порушення трудової дисципліни, правил торгівлі, за власним бажанням через незадоволення роботою, скорочення штатів	35	27	19	-8	-8	-22,9	-29,6

5.Загальне число прийнятих і звільнених працівників, чол.	131	118	98	-13	-20	-9,9	-16,9
6.Коефіцієнт з прийому працівників (Чп/Ч *100),%	60,3	55	44,6	-5,3	-10,4	-8,8	-18,9
7.Коефіцієнт щодо звільнення працівників (Чз/Ч * 100),%	23,7	18,7	13,7	-5	-5	-21,1	-26,7
8.Коеффіцієнт плинності кадрів (Чпл/Ч* 100),%	84,0	73,7	58,3	-10,3	-15,4	-12,3	-20,9
9.Доля працівників, які працювали на підприємстві більше року,%	16,0	26,3	41,7	10,3	15,4	64,4	58,6

Джерело: розраховано автором

З таблиці 3.3. видно, що завдяки тренінгам та мотивації плинність робітників стала меншою і разом з цим збільшилась доля працівників, які працюють на підприємстві більше року. Також в перспективі можна сказати, що більше робітників підвищує свою кваліфікацію яка допомогає закінчувати роботу вчасно.

Наступним етапом по підвещенню ефективності використання трудових ресурсів пропонується підвищити середню тривалість робочого дня за додаткові перерви на протязі робочого часу. Розрахунок робочого часу при нововведення представлено у таблиці 3.4. Протягом дня пропонується виділяти для усіх робітників 40хв на обід, і ще три короткі перерви по 10хв.

Таблиця 3.4. - Використання робочого часу на ТОВ “Дружба СВК”

Найменування показника	Умовні позначення	2021	2023	Відхилення 2023 року від попереднього
Відпрацьовано одним робітником	Дн	250	247	-3
Годин	Год=Дн*Т	2075	2346,5	271,5
Середня тривалість робочого дня	Т	8,3	9,5	1,2

Фонд робочого часу, тис. год.	Фрч=Год*Дн*Т	4305,6	5506,1	1200,5

Джерело: розраховано автором

Завдяки перервам збільшився фонд робочого часу, при тому, що днів які працює робітник зменшились. З цього можна зробити висновок, що цей захід спрямований на покращення загального настрою співробітників, завдяки додатковим перервам.

Далі у таблиці 3.5 показано майбутній вплив тренінгів на структуру чисельності кадрів підприємства.

Таблиця 3.5. - Структура середньооблікової чисельності кадрів на ТОВ “Дружба СВК”.

Категорії персоналу	2021		2023		2024 звітний рік		Зміна питомої ваги в порівнянні,%	
	людина	%	людина	%	людина	%	з 2021 роком	з 2023 роком
Всього	156	100	160	100	168	100	7,7	5
у тому числі основний вид діяльності	146	93,5	148	92,5	154	91,7	5,5	4,0
з них - Керівники	9	5,77	9	5,6	10	5,9	11,1	11,1
- Фахівці	31	33,97	38	23,7	47	2,4	51,6	23,7
- Робочі	106	67,95	101	63,1	97	57,7	-8,5	-4,0
не основна діяльність	10	6,41	12	7,5	14	8,3	-40	16,7

Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства

Через збільшення тривалості робочого часу у таблиці 3.6 розраховано баланс часу праці з урахуванням вихідних. Також було збільшено кількість вихідних яке дається на навчання.

Таблиця 3.6 - Баланс робочого часу на ТОВ “Дружба СВК”

Найменування показника	2021	2023	2024	Відхилення 2024	
				від 2021 року	від 2023 року
Календарний час	365	365	366	0	1
У тому числі: -Святкові дні	11	12	10	-1	-2

-Вихідні дні	104	106	104	0	-2
Номінальний фонд робочого часу, дн.	250	247	252	2	5
Неявки на роботу, дн.	84,7	87,7	78,3	-6,4	-9,4
У тому числі:					
-Щорічні відпустки	24	24	24	0	0
-Відпустки по навчанню	4	14	10	6	-4
-Відпустки по вагітності та пологах	10	9	8	2	1
-Додаткові відпустки (вихідні дні), що надаються за рішенням підприємства	1,6	1,6	1,7	0,1	0,1
-Хвороби	34	32,1	28,7	-5,3	-3,4
-Неявки з дозволу адміністрації	6	4	3,2	-2,8	-0,8
-Прогули	3	2	2	-1	-1
-Простої	2,1	1	0,7	-1,4	-0,3
Явочний фонд робочого часу	165,3	159,3	173,7	8,4	14,4
Номінальна тривалість робочої зміни, год	8	9	9	1	1
Бюджет робочого часу, год	1322,4	1433,7	1563,3	240,9	129,6

Джерело: розраховано автором

З таблиці ми бачимо, що у 2023 році явочний фонд зменшився в порівнянні з 2021 роком, це пов’язано з додатковими вихідними що надаються робітникам на навчання, але у 2024 явочний фонд зріс завдяки збільшенню постійних робітників та кількості висококваліфікованих працівників. Бюджет робочого також збільшується за рахунок номінальної тривалості робочої зміни, але у цей додатковий час виділено конкретний час на обід та переври.

У кінці проведених розрахунків складено таблицю 3.7, яка показує зміни динаміки продуктивності праці.

Табл. 3.7. - Динаміка продуктивності праці

Найменування показника	2021	2023	Відхилення від 2023 року	Зміна питомої ваги в порівнянні, %
Чистий дохід від реалізації продукції	93 190	116590,8	23400,8	25,1
Средня чисельність працівників, чол.	156	160	4	2,6
Середній річний виробіток на одного працівника	597,4	728,7	131,3	22,0
Середньоденний виробіток на одного працівника	3,6	4,6	1	27,8
Середньогодинний виробіток на одного працівника	0,4	0,5	0,1	25

Джерело: розраховано автором

Таблиця 3.7 є підсумком і показує, що чистий дохід від реалізації залежить від середнього виробітку на одного працівника та фонду оплати праці. У 2023 році середній річний виробіток збільшився на 22%, це і спричинило збільшення чистого доходу.

Отже, якщо слідувати запропонованим методам, ТОВ «Дружба СВК» зможе у досить скорий час вдосконалити систему управління продуктивністю праці та збільшити ефективність використання трудовими ресурсами.

3.3. Перспективи розвитку ТОВ "Дружба СВК ".

У сучасному світі сільське господарство розглядається як один із основних факторів економічного і, передусім, соціального розвитку. За оцінками світового банку, зростання ВВП, обумовлене сільським господарством, щонайменше удвічі ефективніше сприяє скороченню бідності, ніж зростання ВВП, що отримане за рахунок інших галузей. Виробництво

сільськогосподарської продукції є джерелом доходів понад 60 % працездатного сільського населення [32].

Для розвитку аграрного сектору держава повинна створити необхідні умови для ефективного функціонування всіх сільськогосподарських виробників, підвищити інвестиційну привабливість агропромислового комплексу, врегулювати нормативно-правову базу, яка б стимулювала розвиток сільськогосподарських підприємств.

Функціонування аграрного підприємства в умовах динамічних змін зовнішнього середовища характеризується нестабільністю та значним ступенем вірогідності настання ризикової ситуації, що має негативний вплив на показники ефективності діяльності підприємства.

Ефективність діяльності аграрних підприємств – це отримання прибутку на кожному етапі розвитку сільськогосподарського підприємства при забезпеченні фінансової стійкості та платоспроможності, оптимального співвідношення ризику та рентабельності. Економічна ефективність діяльності вітчизняних аграрних підприємств залишається на низькому рівні й значно залежить від регіональних особливостей природно-кліматичних зон, в яких географічного розташовано сільськогосподарське виробництво.

З метою забезпечення сталого розвитку с/г підприємств основними завданнями має стати реалізація внутрішніх (ендогенних) чинників підвищення ефективності сільгоспвиробництва, а саме:

- формування оптимальної програми виробництва основних видів сільгосппродукції відповідно до вимог ринку та потреб споживачів з урахуванням ендогенних (внутрішніх) можливостей використання ресурсного потенціалу підприємства, що дозволить максимізувати прибуток;

- розробка власної стратегії розвитку аграрного підприємства, реалізація якої забезпечить формування конкурентних переваг та підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку.

Отже, сталий розвиток сільськогосподарських підприємств можливий за умови ефективного використання виробничо-ресурсного потенціалу

підприємства, визначення чітких довгострокових цілей розвитку та розробки стратегічної програми, реалізація якої сприятиме підвищенню ефективності діяльності та зростанню рівня конкурентоспроможності підприємства.

Кожен виробничий кооператив є унікальним, має свої індивідуальні властивості. Тому кожному з цих підприємств притаманні специфічні способи та інструменти підвищення ефективності діяльності. Проте, незважаючи на індивідуальність способів і підходів до формування, стратегії підтримки конкурентоспроможності підприємств та підвищення ефективності діяльності ґрунтуються на певних організаційних і концептуальних засадах.

За своїм змістом і завданнями пошук шляхів підвищення ефективності діяльності підприємств майже не відрізняється від інших галузей економіки, але має деякі особливості, які обумовлені специфікою своєї галузі виробництва.

Для підвищення ефективності діяльності с/г підприємств в сучасних умовах в Україні необхідно застосовувати шляхи підвищення як внутрішньої, так і зовнішньої ефективності підприємства.

Приведемо приклади заходів, які можуть допомогти у вирішенні цього питання:

1. Використання новітніх технологій. Сільськогосподрські підприємства можуть використовувати сучасні технології для збільшення виробітку і зменшення витрат на виробництво. Наприклад, використання автоматизованих систем зрошення може знизити витрати на воду та електроенергію, а використання GPS-навігації може допомогти оптимізувати використання тракторів та інших машин.

2. Розвиток мережі збуту. Підприємства можуть розвивати мережу збуту своїх продуктів, шукаючи нові ринки збуту і розширюючи асортимент своїх продуктів. Це можна зробити, наприклад, шляхом співпраці з ресторанами, магазинами та іншими постачальниками продуктів харчування.

3. Використання екологічно чистих технологій та методів виробництва. Використання екологічно чистих технологій може знизити негативний вплив

підприємства на довкілля та забезпечити високу якість продуктів. Наприклад, використання вітроенергії або сонячних батарей.

Враховуючи досвід функціонування сучасних сільгосп. підприємств, на рис. 3.1. сформовано основні напрями підвищення ефективності діяльності ТОВ «Дружба СВК».

Рисунок 3.1. – Основні напрями підвищення ефективності діяльності ТОВ «Дружба СВК»

Основні напрями підвищення ефективності діяльності ТОВ «Дружба СВК»
1. Ефективне і раціональне використання земельних ресурсів: - оптимізація посівних площ та сівозмін; - поліпшення якісних характеристик ґрунтів; - додаткове залучення орендованих земель, що сприятиме укрупненню розмірів землекористування
2. Формування нового економічного механізму з ринковою орієнтацією: - визначення прибуткових видів діяльності; - пошук та розширення ринків збуту сільськогосподарської продукції; - маркетингова діяльність; - кооперація та інтеграція з метою підвищення економічної ефективності та конкурентоспроможності
3. Модернізація матеріально-технічної інфраструктури: - технічна модернізація сільськогосподарського виробництва на основі ресурсозберігаючих технологій; - ефективне використання наявної техніки в своєму господарстві та надання послуг іншим виробничим формуванням
4. Кадрове забезпечення: - ефективне використання наявних трудових ресурсів; - підготовка і перепідготовка висококваліфікованих кадрів
5. Соціальний розвиток: - створення сприятливих соціально-економічних умов для залучення молодих кваліфікованих фахівців; - розвиток соціальної інфраструктури села; - соціальний захист працівників

Джерело: розроблено автором за результатами аналізу підприємства

Діяльність ТОВ «Дружба СВК» також повинна бути спрямована на захист навколишнього природного середовища, що включає:

- виробництво екологічно чистої продукції яка може буде повторно використана або перероблена в інший продукт;

- розробку та реалізацію програми заходів, спрямованих на охорону навколишнього природного середовища і раціональне використання природних ресурсів.

Як підсумок аналізу результативних показників діяльності «Дружба СВК» складемо матрицю SWOT, яка представлена у вигляді таблиці 3.8 для того, щоб визначити сильні і слабкі сторони підприємства.

Табл. 3.8. – SWOT аналіз «СВК Дружба»

Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Висока якість продукції 2. Територіальна близькість до південних регіонів 3. Забезпечення крупами та м'ясними виробами усього Саратського району та частини міста Одеси 4. Активна робота по реалізації власної продукції 5. Залучення нових робітників	1. Відсутність великих складських приміщень для зберігання продукції 2. Низький рівень конкурентоспроможності по ряду продукції 3. Оновлення основного капіталу підприємства 4. Мала кільсть інформації про підприємство та вироблену продукцію у соціальних мережах та мережі Інтернет
Можливості	Загрози
1. Кооперативні зв'язки з центральними областями 2. Збільшення конкурентоспроможності продукції 3. Рішення питань кадрової політики 4. Модернізація тваринницьких приміщень	1. Кліматичні зміни 2. Конкуренція с/г продукції з інших областей 3. Зростання цін на енергоносії 4. Погіршення фінансової ситуації (зниження динаміки показників рентабельності)

Джерело: розроблено автором

Активна робота по реалізації власної продукції, гарна репутація у покупців, висока якість продукції дає можливість підприємству вийти на нові ринки і залучити нових покупців, що в подальшому забезпечить зростання прибутку і загального фінансового стану підприємства.

Можна знизити загрози, утримавши покупців від переходу до конкурентів, проінформувавши їх про високу якість і переваги продукції. Віддалене розташування потужностей підприємства від інших регіонів України та велика конкуренція робить складним залучення нових клієнтів і вихід на нові ринки. Конкурент може запропонувати ринку аналогічну продукцію за нижчими цінами.

Але потрібно відзначити, що найбільше значення для забезпечення ефективного господарювання має економічний аспект. Тому його варто виділити як головну ланку в складі господарського механізму підприємства. Економічна ефективність передбачає збільшення ефекту при досягнутих за попередній період (базових) витратах виробництва. Ефектом у такому випадку виступає сума отриманого прибутку.

Перспективним напрямом підвищення ефективності діяльності підприємства ТОВ «Дружба СВК» є вирощування органічної продукції, тобто екологічно чистої продукції. Екологічно чисту продукцію можна вирощувати на полях які належать цьому товаривству. Виробництво екологічно чистої продукції може стати своєрідною візитної карткою ТОВ «Дружба СВК», яка дозволить покращити імідж виробленної продукції, що неодмінно позитивно позначиться на соціальноекономічному й культурному розвитку підприємства зокрема і нашої країни загалом. Отже, однією із ефективних бізнес-стратегій для ТОВ «Дружба СВК» є створення виробничого процесу, який забезпечив би повний цикл виробництва екологічно чистої продукції: виробництво, переробку і доставку готової продукції кінцевому споживачеві.

Проте формування українського ринку органічної (екологічно чистої) продукції стримує висока ціна цієї продукції для населення. Споживачами органічної (екологічно чистої) продукції на національному ринку є переважно люди із середнім та високим рівнем доходу, а вихід вітчизняних виробників на світовий ринок такої продукції ускладнений через невідповідність українського товару міжнародним нормам та стандартам, а також складністю процесу сертифікації.

Ще одним шляхом підвищення ефективності діяльності ТОВ «СВК Дружба» є впровадження інтенсивних, ресурсозберігаючих й новітніх технологій. Завдяки цьому можна збільшити обсяги виробництва конкурентоспроможної продукції та підвищити рентабельність підприємства. Застосування новітніх технологій на підприємстві призведе до оптимізації собівартості продукції.

На рентабельність підприємства безпосередній вплив здійснюють такі показники, як прибуток підприємства та собівартість продукції. Ці висновки ґрунтуються на результатах проведеного в другому розділі фінонсового аналізу залежності рентабельності ТОВ «СВК Дружба» від факторів, що на неї впливають. Проведений аналіз показав, що рентабельність основної діяльності підприємства у відсотках є від'ємною, це означає, що витрати на виробництво перевищують дохід від продажу. Це може бути спричинено різними факторами, такими як низька ефективність виробництва, недостатній обсяг продажів або збільшення витрат на виробництво продукції, трудові ресурси або інші ресурси.

Отже, ефективність є однією з головних характеристик результативності управління діяльністю підприємства, що зумовлює необхідність її детального вивчення. Проте сьогодні питання її визначення є дискусійними. Забезпечення ефективності напряму пов'язано з його оцінюванням. Розв'язання питань підвищення та підтримки ефективності управління діяльністю підприємства неможливо без комплексного оцінювання її рівня. Результати такого оцінювання дозволяють встановити масштаб і зміну спрямованості в управлінні діяльністю підприємства, прогнозувати їх вплив на ключові функціональні підсистеми підприємства,ухвалювати відповідні управлінські рішення щодо підвищення та підтримки рівня ефективності управління діяльністю, вибирати методи, способи,інструменти управління діяльністю підприємства.

Також можна додати, що основним шляхом підвищення ефективності діяльності підприємства – це оптимізація собівартості продукції. Оптимізацію собівартості продукції можна досягти за рахунок випереджаючих темпів зростання обсягів виробництва порівняно з темпами зростання умовно-постійних витрат. Досягти такого ефекту (коли темпи зростання обсягів виробництва перевищують темпи зростання умовно-постійних витрат) можливо, наприклад, шляхом застосування новітніх технологій на підприємстві: використання автоматизованих систем зрошення може знизити витрати на воду та електроенергію, а використання GPS-навігації може допомогти оптимізувати використання тракторів та інших машин.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі був запропонований проект підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Дружба СВК». Виходячи з аналізу та оцінки трудового потенціалу підприємства мною було запропоновано та доведено доцільність введення таких заходів:

1. Введення нової системи оплати праці за допогою ставки, яка залежить від стажу роботи на підприємстві та збільшення фонду оплати праці відповідно до середньостастичної заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві у 2023 році.

2. Збільшення кількості робочих годин завдяки додатковим перервам.

3. Виділення частини готової продукції на обід робітникам.

4. Підвищення рівня кваліфікації робітників через тренінги, після проходження яких працівники здають тести, та при успішній здачі отримують мотиваційну премію.

5. Залучати студентів та добровольців до збору врожаю, а також відкрити реабілітіційний центр для військових, де їх також поступово залучатимуть до роботи з подальшим розвитком у кооперативі.

Визначино велику розбіжність між кадровою політикою та стратегією дії ТОВ «Дружба СВК», які характеризуються недостатньою увагою до розробки форм та методів матеріального заохочення робітників. Також виявлено високий рівень плинності кадрів на підприємстві.

З урахуванням великого коефіцієнта плинності кадрів на підприємстві, важливо акцентувати увагу на зменшенні цього коефіцієнту та застосуванні нових заходів щодо працівників, які залишають підприємство.

Соціальне заохочення виступає важливою частиною мотивації працівників, дозволяючи їм брати участь і впливати на управління виробництвом.

Подальший аналіз шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Дружба СВК» показав, що застосування додаткової заробітної плати в розмірі 10% призвело до збільшення собівартості

реалізованої продукції на 6,4% у 2023 році порівняно з 2021 роком та на 3% у 2024 році порівняно з 2023 роком. Завдяки цьому прибуток зріс на 25% та 30% у 2023 та 2024 роках відповідно.

Також підприємству реомендується приділити увагу проведенням тренгів які підвищують кваліфікацію робітників та зменшує плинність кадрів. Так якщо у 2021 році цей коефіцієнт дорівнював 80,4%, то у 2023 та 2024 роках він зменшився на 12% та 21% відповідно.

Таким чином, поліпшення умов праці є ефективним, через підвищення продуктивності праці робітників ТОВ «Дружба СВК» збільшиться обсяг продукції і виручка у подальших роках. Рекомедую використовувати запропоновані заходи, які вплинуть на краще використання трудових ресурсів в цілому.

РОЗДІЛ 4
ОХОРОНА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ “ДРУЖБА СВК”

Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Безпека праці — умови праці на об'єктах матеріального виробництва, зокрема промисловості, транспорту тощо, що виключають вплив небезпечних і шкідливих факторів на працюючих. Безпека праці підтримується шляхом виконання комплексу заходів щодо запобігання травматизму, захворювань і аварій.

Однією з ключових умов створення безпечних та здорових умов праці на виробництві є високий рівень організаційної діяльності, що базується на сучасних методах управління охороною праці та їх постійному вдосконаленні.

Система управління охороною праці (СУОТ) представляє собою комплексну програму, регламентовану нормативними та технічними документами. Ця система включає в себе технічні, соціальні, економічні та виховні заходи, спрямовані на всебічне та цільове забезпечення охорони праці працівників підприємства. Це досягається завдяки тісній взаємодії всіх рівнів управління.

Головною метою цієї системи є постійне та неперервне удосконалення управлінських заходів для забезпечення безпечних та здорових умов праці. Це досягається шляхом модернізації організаційної структури управління, конкретизації функцій всіх його рівнів та корекції взаємодії між ними. Зокрема, велика увага приділяється зворотньому зв'язку як важливому аспекту для забезпечення ефективності системи. Також підкреслюється важливість активності робітників, інженерно-технічних працівників та всіх учасників, які працюють в даному напрямку на ТОВ “Дружба СВК”

Організаційна структура СУОТ є частиною управління виробництвом і включає в себе органи, підрозділи та виконавців, які взаємодіють та

підпорядковані, обладнані правами та обов'язками щодо дотримання правил охорони праці.

Контроль над станом охорони праці на підприємстві проводиться з метою оцінки об'єктивних і суб'єктивних факторів безпеки праці та збору відомостей для подальшого управлінського втручання.

До об'єктивних факторів відноситься визначення ступеня відповідності виробничого обладнання, технологічних процесів і засобів захисту вимогам системи стандартів безпеки праці, а також додержання правил і норм охорони праці.

До суб'єктивних факторів входить оцінка рівня знань працівників у сфері охорони праці та їх практичних навичок, ступінь дисциплінованості, організованості та відповідального ставлення до виконання норм охорони праці як окремих працівників, так і всього колективу.

Основні положення щодо реалізації вказаних прав громадян визначає також Закон України “Про охорону праці. Він визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності. Регулює за участю відповідних державних органів відносини між власниками підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та видів їх діяльності або уповноваженими органами та працівником з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, а також встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Цей закон являється основним законодавчим актом, регулюючим організацію охорони праці на підприємстві, норми якого повинні виконуватись на всіх підприємствах.

Крім вищезазначених нормативних актів питання охорони праці регулюють Закони України “Про пожежну безпеку”, “Про охорону здоров'я”, “Про цивільну оборону”, “Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення”, “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного

захворювання, які спричинили втрату працездатності, та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів” та інші нормативні акти.

До найважливіших підзаконних нормативно-правових актів з питань охорони праці належать:

- положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах;
- правила відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків;
- положення про державний, галузеві, регіональні фонди охорони праці та фонди охорони праці підприємства;
- положення про порядок накладання штрафів на підприємства, установи та організації за порушення нормативних актів про охорону праці;
- перелік робіт з підвищеною небезпекою;
- типове положення про службу охорони праці [33]

Контроль за дотриманням безпеки праці

Відповідно до ст. 38 Закону України «Про охорону праці» державний нагляд за дотриманням законодавства та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють [34]:

- Державний департамент з нагляду за охороною праці, його територіальні управління в областях та державні інспекції;

- органи, установи і заклади Державної санітарно-епідеміологічної служби МОЗ та інших центральних органів виконавчої влади;

- Головне управління державної пожежної охорони МНС, територіальні й місцеві органи державного пожежного нагляду;

- Головна державна інспекція з нагляду за ядерною безпекою (Держатомінспекція) та Державна екологічна інспекція (в частині нагляду за безпечним використанням джерел іонізуючого випромінювання), які належать до Мінекобезпеки, і підпорядковані їм інспекції на місцях.

Для перевірки дотримання законодавства щодо безпечних умов праці необхідно звернутись з заявою до відповідної інспекції з охорони праці. На сайті Дєржавної служби з питань охорони праці містяться посилання на сайти регіонів.

Відповідно до ст.43 Закону України "Про охорону праці", за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом.

Порушення вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на керівників і осіб, на яких покладено контроль за дотримання правил охорони праці підприємств, а також громадян – власників підприємств відповідно до статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 цього Закону, юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період.

За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Загальні вимоги безпеки у галузі сільського господарства. Вимоги безпеки до виробничого обладнання та організації робочих місць

визначено Правилами охорони праці у сільськогосподарському виробництві, затвердженіиминаказом Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240 [34].

Обладнання, що надається працівникам та ними використовується за призначенням, має бути технічно справним і відповідати:

• вимогам технічних регламентів, якщо обладнання виготовлене після дати обов’язкового застосування відповідних технічних регламентів, що поширюються на це обладнання;

• загальним вимогам безпеки до обладнання, що зазначені у нормативно-правових актах з охорони і гігієни праці та відповідних нормативних документах на його виготовлення, якщо обладнання виготовлене до дати обов’язкового застосування відповідних технічних регламентів, що поширюються на це обладнання.

Обладнання, під час експлуатації якого можливе виділення шкідливих речовин у повітря робочої зони, має бути обладнане місцевою вентиляцією. Пуск місцевої вентиляції має бути зблокований із пуском технологічного обладнання.

Рівень шуму виробничого обладнання не має перевищувати встановлених норм. У разі перевищення допустимих норм шуму робочої зони працівники мають бути забезпечені засобами індивідуального захисту органів слуху.

Струмопідвідні проводи до електрифікованих машин і установок у виробничих приміщеннях мають бути ізольовані і захищені від механічного пошкодження.

Трубопроводи, запірна арматура, насоси і вмістища, розміщені у теплицях, які використовують під час застосування гербіцидів та агрохімікатів, мають бути герметично закритими. Гальма засобів малої механізації (підвісних транспортних ліній, стрічкових транспортерів, електричних талів, візків, що переміщуються надґрунтовими регістрами тощо), які застосовують під час збирання урожаю і транспортування його у складські приміщення, мають бути

справними та зблокованими з пусковими пристроями. Вимоги безпеки під час експлуатації сільськогосподарської техніки.

Експлуатація сільськогосподарських машин (сільськогосподарських тракторів, їх причепів і змінних причіпних машин, систем складових частин та окремих технічних вузлів) має здійснюватися з урахуванням вимог експлуатаційної документації.

Вузли та елементи сільськогосподарських машин, що рухаються, обертаються та можуть становити небезпеку, мають бути огороджені захисними кожухами, які забезпечують безпеку працівників.

Перед виконанням робіт треба переконатися, що дроти повітряних ліній електропередач не буде зачіпати техніка, проїжджаючи під ними. Під час проїзду сільськогосподарської техніки потрібно дотримуватися безпечної дистанції.

Не дозволяється:

• експлуатація несправних машини та обладнання;

• експлуатація сільськогосподарських тракторів без електростартерного запуску двигуна та з відсутньою або несправною системою блокування запуску двигуна за ввімкнутої передачі.

Правилами передбачено:

• **Вимоги безпеки під час одержання продукції рослинництва**

1. Вимоги безпеки під час використання пестицидів та мінеральних добрив

2. Вимоги безпеки під час обробітку ґрунту, сівби, садіння і догляду за посівами

3. Вимоги безпеки під час збирання зернових, зернобобових та круп’яних культур

4. Вимоги безпеки під час післязбирального доробляння та зберігання зернових, зернобобових та круп’яних культур

5. Вимоги безпеки під час збирання та заготівлі соломи, сіна, сінажу і силосу

6. Вимоги безпеки під час збирання та післязбирального доробляння льону

7. Вимоги безпеки під час вирощування та збирання цукрових буряків

8. Вимоги безпеки під час вирощування, збирання та післязбирального доробляння картоплі

9. Вимоги безпеки під час закладання і вирощування багаторічних насаджень та збирання врожаю

10. Вимоги безпеки під час виконання робіт у захищеному ґрунті

11. Вимоги безпеки до зрошувального землеробства

• **Вимоги безпеки під час одержання продукції тваринництва**

1. Вимоги безпеки під час приготування кормів

2. Вимоги безпеки під час навантаження, транспортування та роздавання кормів

3. Вимоги безпеки під час транспортування, переганяння та випасання тварин

4. Вимоги безпеки під час прибирання, видалення, оброблення та зберігання гною

• **Вимоги безпеки під час утримання великої рогатої худоби**

1. Вимоги до утримання бугаїв та взяття сперми

2. Вимоги до зберігання та перевезення сперми

3. Вимоги до осіменіння корів і телиць

4. Вимоги до ветеринарного обслуговування тварин

5. Вимоги до догляду за тваринами, хворими на заразні хвороби

6. Вимоги до проведення ветеринарно-санітарних заходів

7. Вимоги до доїння корів та первинної обробки молока

8. Вимоги до обігріву тварин [35]

Доповнюючи загальні положення можливо скласти приклад на основі якого розробляються інструкції для робітників сількогосподарських підприємств:

1. Загальні вказівки:

1.1. **Вступ:**

1.1.1. Всі працівники повинні бути ознайомлені з положеннями інструкції з охорони праці та дотримуватися їх на підприємстві.

1.1.2. Підприємство забезпечує виконання законодавчих норм і стандартів щодо охорони праці.

2. Організація робочого місця:

2.1. **Безпека обладнання та інструментів:**

2.1.1. Всі інструменти та обладнання мають бути в належному стані та регулярно перевірятися.

2.1.2. Перед початком роботи з будь-яким обладнанням слід отримати інструктаж щодо правил та безпеки.

2.2. **Організація робочого простору:**

2.2.1. Зони для виконання робіт мають бути чітко визначені та позначені.

2.2.2. Забезпечити належне освітлення робочих місць, особливо у вечірні та нічні години.

3. Робота з технікою:

3.1. **Безпека роботи на полі:**

3.1.1. Всі водії техніки повинні пройти навчання щодо безпечного ведення сільськогосподарської техніки.

3.1.2. Обов'язково використовувати ремені безпеки під час роботи на техніці.

3.2. **Охорона праці під час використання хімікатів:**

3.2.1. Всі працівники, що працюють з хімікатами, повинні носити відповідний індивідуальний захист.

3.2.2. Регулярно проводити інструктаж щодо правил роботи з хімічними речовинами.

4. Екстрені випадки та надання першої допомоги:

4.1. **План дій в екстрених ситуаціях:**

4.1.1. Розробити та регулярно проводити тренування щодо дій під час пожежі, аварій, травм та інших екстрених ситуацій.

4.1.2. Забезпечити належність та доступність засобів пожежогасіння.

4.2. **Надання першої допомоги:**

4.2.1. Навчати працівників надавати першу допомогу та забезпечити наявність необхідного медичного обладнання.

4.2.2. Вести журнал випадків надання першої допомоги та вчасно повідомляти медичні служби про серйозні випадки.

5. **Звітність:**

5.1. Вести систему звітності про всі випадки порушення правил охорони праці.

5.2. Розробити процедуру ведення журналу та повідомлення вищим керівництвом про будь-які серйозні інциденти.

6. Навчання та підвищення кваліфікації:

6.1. **Проведення навчань:**

6.1.1. Організувати регулярні навчальні сесії та тренінги з охорони праці.

6.1.2. Забезпечити обов'язковий інструктаж для нових працівників щодо правил та стандартів безпеки.

6.2. **Підвищення кваліфікації:**

6.2.1. Сприяти участі працівників у курсах підвищення кваліфікації з охорони праці.

6.2.2. Заохочувати ініціативу працівників у покращенні навичок та дотриманні високих стандартів безпеки.

За необхідності інструкції можуть містити й інші розділи. Для розміщення матеріалів, які доповнюють зміст інструкцій, ілюструють чи конкретизують окремі вимоги, може передбачатись розділ «Додатки», у якому може також наводитись перелік нормативно-правових актів та актів підприємства з охорони праці, на підставі яких розроблено інструкцію. Цей приклад має бути єдиною частиною загальної інструкції з охорони праці на сільськогосподарському підприємстві та повинен відповідати всім законодавчим вимогам та стандартам безпеки. Крім того, працівники повинні

регулярно ознайомлюватися з оновленими версіями інструкції та дотримуватися встановлених норм та правил [36].

У додатку буде наведено приклад інструкції з охорони праці для тракториста – машиніста сільськогосподарського виробництва.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Трудові ресурси відіграють важливу роль серед усіх ресурсів підприємства. У сучасній практиці на підприємстві терміни "кадри" або "персонал" частіше використовуються натомість "трудові ресурси". Вони представляють собою один із ключових продуктивних ресурсів у суспільстві. Те, як раціонально використовується робоча сила та наскільки продуктивною і ефективною є робота підприємства, залежить від кадрової політики.

Економічний аспект визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, ґрунтуючись на економічному оцінюванні здібностей працівників та колективу, щоб приносити прибуток. Економічна складова нерозривно пов'язана із мотиваційною, тому у сучасній науці все більше акцентується саме на економічній мотивації, яка стає ключовим фактором мотиваційного механізму.

Встановлено, що для успішного управління персоналом важливо вивчити зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на управління персоналом, продуктивність праці та використання резервів зростання. Необхідно постійно удосконалювати систему планування та аналізу ефективності управління персоналом та ефективності праці.

У дослідженні розкрито теоретичні аспекти підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Дружба СВК», здійснено аналіз даного підприємства та внесено пропозиції щодо його вдосконалення у сучасних умовах. Це дало підстави для таких висновків:

1. Основні показники, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів, включають дані про чисельність персоналу різних категорій та професій, їх кваліфікацію та рівень освіти, вартість робочого часу, кількість продукції або виконаної роботи, а також інформацію про рух персоналу підприємства.

2. Потрібно виділити показники рентабельності, які з кожним роком падають. Це зумовлено тим, що підвищується собівартість продукції та разом з

цим підприємство збільшує фонд оплати праці щоб залишатись конкурентоспроможнім і не втрачати робітників. Однак такі дії наводять на думку, що керівництво не має достатньої інформації про обсяги інвестицій, вкладених у персонал та витрати на одного співробітника. Відсутність аналізу трудового потенціалу та відсутній взаємозв'язок між планами і бюджетами на різних рівнях. Плани кадрового планування та бюджетування неінтегровані в загальну систему управління виробництвом.

3. Виходячи з аналізу та оцінки трудового потенціалу підприємства мною було запропоновано та доведено доцільність введення таких заходів:

- Введення нової системи оплати праці за допогою ставки, яка залежить від стажу роботи на підприємстві та збільшення фонду оплати праці відповідно до середньостастичної заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві у 2023 році.

- Збільшення кількості робочих годин завдяки додатковим перервам.

- Виділення частини готової продукції на обід робітникам.

- Підвищення рівня кваліфікації робітників через тренінги, після проходження яких працівники здають тести, та при успішній здачі отримують мотиваційну премію.

- Залучати студентів та добровольців до збору врожаю, а також відкрити реабілітіційний центр для військових, де їх також поступово залучатимуть до роботи з подальшим розвитком у кооперативі.

4. Визначино велику розбіжність між кадровою політикою та стратегією дії ТОВ «Дружба СВК», які характеризуються недостатньою увагою до розробки форм та методів матеріального заохочення робітників. Також виявлено високий рівень плинності кадрів на підприємстві. З урахуванням цього коефіцієнта, важливо акцентувати увагу на його зменшенні та застосувати нові заходи щодо працівників, які залишають підприємство.

5. Подальший аналіз шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Дружба СВК» показав, що застосування додаткової заробітної плати в розмірі 10% призвело до збільшення собівартості

реалізованої продукції на 6,4% у 2023 році порівняно з 2021 роком та на 3% у 2024 році порівняно з 2023 роком. Завдяки цьому прибуток зріс на 25% та 30% у 2023 та 2024 роках відповідно.

6. Також підприємству рекомендується приділити увагу проведенням тренгів які підвищують кваліфікацію робітників та зменшує плинність кадрів. Так якщо у 2021 році цей коефіцієнт дорівнював 80,4%, то у 2023 та 2024 роках він зменшився на 12% та 21% відповідно.

7. ТОВ «Дружба СВК», після перерви через військове положення, визначивши стратегічний план перетворення в європейське підприємство, активно впроваджує нові технології, проводить технічне переозброєння та модернізацію виробничих потужностей відповідно до стандартів, покращує інтегровану систему менеджменту та здійснює заходи для захисту навколишнього середовища.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Наукова організація праці в системі управління персоналом/ О.. Чашина // "Управління персоналом",2014. - N 12].

2. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. — М.: Наука, 1982. — 471 с.

3. Колот А. М. Соціальна-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. - С. 241-243.

4. Гаврилов, А.Г. Сущность и управление трудовыми ресурсами предприятия (организации) URL: http://intjournal.com.

5. Басюркіна Н.Й. «Управління проєктами»: конспект лекцій для студентів, що навчаються за спеціальністю 076 «Підприємництво та торгівля» освітньою програмою «Підприємництво і торгівля, товарознавство і експертиза в митній справі» за напрямом підготовки магістра денної і заочної форм навчання / Н.Й. Басюркіна. Одеса : ОНТУ, 2023. 172 с.

6. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. Економіка та суспільство: Мукачівський державний університет. 2018. Вип. 14. С.448-456.

7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 01.07.2022. №2352. URL: https://zakon.rada.gov.ua/

8. Ефективність використання інноваційно-інвестиційного потенціалу продовольчого бізнесу / Басюркіна Н.Й. та ін.; за ред. к.е.н. Бровкіної Ю.О. Одеса : ОНАХТ, 2020. 218 с.

9. Економіка рибогосподарських підприємств: [підручник]. К.: Видавничий дім «Кондор», 2017. 212 с.

10. Основи економічної теорії: Підручник: У 2 кн. Кн. 2: Підприємництво, маркетинг, менеджмент. Відтворення в національному та світовому господарстві / -.Либідь, 2008.

11. Федотова Т. А. Баланс трудових ресурсів // Велика українська енциклопедія. URL: https://vue.gov.ua/Баланс трудових ресурсів

12. URL: https://employers.org.ua/

13. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2005.403 с.

14. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. 2-ге вид., допов. і перероб. К. : Алерта, 2012. 820 с.

15. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К. : Атіка, 2005. 304 с.

16. Рогач С.М., Гуцул Т.А., Ткачук В.А та ін. Економіка і підприємництво, менеджмент. К.: ЦП «Компринт», 2015. 714 с.

17. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. -2010. URL: http://posibnyky.vNTUU.edu.ua/ekonomika/72.html.

18. Грішнова О. А., Василик А. В. Розвиток персоналу на підприємствах України як предмет соціально-трудових відносин. Вісник Технологічного університету Поділля. 2014. № 3. Т. 1. С. 45-53.

19. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. 2- ге видання. - К.: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.

20. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова. – 2014.

21. Фактори зрос-тання продуктив-ності праці та оцінка її динаміки. URL: https://studfile.net/preview/5251745/page:9/

22. Наукова робота на тему «організація економічного механізму управління трудовими ресурсами промислового підприємства». URL: https://www.wunu.edu.ua/

23. Економічні трансформації бізнес-структур в Україні : монографія / Басюркіна Н.Й. та ін.; за ред. д.е.н. Басюркіної Н.Й. Одеса : ОНАХТ, 2018. 288с.

24. Череп А. В. Методичні підходи до оцінки ефективносі використання трудового потенціалу підприємств/ А. В. Череп, І. М. Дашко. – 2012. – URL: http://www.agrosvit.info/pdf/15_2012/12.pdf.

25. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві/ Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П.Паславський.– URL:http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.html.

26. ТОВ «Дружба СВК». URL: https://vkursi.pro/card/index/svk-druzhba-03766139

27. Корінець Р., Швецова Л. Оптові ринки сільськогосподарської продукції: запитання та відповіді. – К., 2007. – 45 с.

28. Рогач С.М., Гуцул Т.А., Ткачук В.А та ін. Економіка і підприємництво, менеджмент. К.: ЦП «Компринт», 2015. 714 с.

29. Бланк И. С. Основы финансового менеджмента. – К.: Ника-Центр, Єльга, 2009. –Т.1.

30. Рішення про схвалення прогнозу бюджету Саратської селищної територіальної громади на 2022-2024 роки, URL: https://sarata.od.gov.ua/wp-content/uploads/2021/10/16.-Rish.-Prognoz-byudzhetu-Sarata.pdf

31. Індекс цін на сільськохозяйственну продукцію - URL: https://index.minfin.com.ua/economy/index/agroprice/

32. Олійник Н. М. Ринкові перспективи розвитку агропромислового комплексу Південного регіону України. Економічний вісник Донбасу. 2016. № 2 (44). С.148

33. Господарський кодекс України: закон України від 16 січ. 2003 р. - К. : Атіка, 2003. - 208 с.

34. Закон України «Про охорону праці» - URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1090-18#Text

35. Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 серпня 2018 р. № 1240 "Про затвердження Правил охорони праці у сільськогосподарському виробництві"

36. Як правильно складати інструкцію з охорони праці? – URL: https://te.dsp.gov.ua/yak-pravylno-skladaty-instruktsiyu-z-ohorony-pratsi/

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс (звіт про фінансовий стан)

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

			КОДИ
		Дата (рік, місяць, число)	2021 01 01
Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ДРУЖБА СВК"	за ЄДРПОУ	03764159
Територія	ОДЕСЬКА	за КОАТУУ	5124581101
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і масличних насінних культур	за КВЕД	01.11
Середня кількість працівників	122		
Адреса, телефон	вулиця Троїцька, буд. 159, с. ЗОРЯ, САРАТСЬКИЙ РАЙОН, ОДЕСЬКА обл., 68251	0484821330	

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

Складено (зробити позначку "V" у відповідній клітинці):

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

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	1	1
первісна вартість	1001	15	15
накопичена амортизація	1002	14	14
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 598	1 174
Основні засоби	1010	73 458	67 258
первісна вартість	1011	119 359	120 069
знос	1012	45 901	52 811
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	2 636	5 245
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	2 691	5 297
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	55	52
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	77 993	73 678
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	114 064	69 416
Виробничі запаси	1101	23 594	13 351
Незавершене виробництво	1102	17 963	13 362
Готова продукція	1103	72 507	42 703
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	5 068	5 906
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	270	2 129
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	2 190	580
з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 798	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	12 631	40 563
Готівка	1166	24	54
Рахунки в банках	1167	12 607	40 509
Витрати майбутніх періодів	1170	343	203
Частка перестрахувача у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

Продовж. Додатку А

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	**1195**	**136 364**	**119 197**
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	**1300**	**214 357**	**192 875**

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	285	285
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капіталу дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	54 948	45 455
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	128 177	110 604
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	**1495**	**183 410**	**156 344**
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	3 869	3 235
Довгострокові забезпечення	1520	23 805	30 903
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	**1595**	**27 674**	**34 138**
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	75	-
розрахунками з бюджетом	1620	982	851
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	84	84
розрахунками з оплати праці	1630	240	336
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	1 299	722
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	593	390
Усього за розділом III	**1695**	**3 273**	**2 393**
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	**1900**	**214 357**	**192 875**

ЕП Чиклікчи Георгій Гаврилович

Керівник **Чиклікчи Георгій Гаврилович**

ЕП Узунова Ірина Дмитріївна

Головний бухгалтер **Узунова Ірина Дмитрівна**

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

Додаток Б

Звіт про рух грошових коштів

		КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)		2021	01	01
Підприємство ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ДРУЖБА СВК"	за ЄДРПОУ	03766139		
(найменування)				

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за Рік 2020 р.

Форма N3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	98 181	128 321
Повернення податків і зборів	3005	-	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	137	279
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	137	279
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	696	3 473
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	-	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	-	-
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	-	942
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(46 424)	(89 601)
Праці	3105	(8 623)	(10 103)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(2 448)	(2 817)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(13 025)	(17 842)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(6 333)	(10 086)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(6 692)	(7 756)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(2 080)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(1 308)	(2 246)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	**3195**	27 186	8 326
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	485	197
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Продовж. Додатку Б

Витрачання на придбання:			
фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(-)	(-)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	**3295**	485	197
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від:			
Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	-	-
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на:			
Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	-	-
Сплату дивідендів	3355	(470)	(-)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(-)	(-)
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(1 202)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	**3395**	-1 672	-
Чистий рух грошових коштів за звітний період	**3400**	25 999	8 523
Залишок коштів на початок року	3405	12 631	4 613
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	2 233	(505)
Залишок коштів на кінець року	3415	40 863	12 631

ЕП Чиклікчи Георгій Гаврилович

Керівник **Чиклікчи Георгій Гаврилович**

ЕП Узунова Ірина Дмитрівна

Головний бухгалтер **Узунова Ірина Дмитрівна**

Електронний підпис · ЕП · Електронний підпис · ЕП

Додаток В

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

		КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)		2021	01	01
за ЄДРПОУ		03766139		

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ДРУЖБА СВК"**

(найменування)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за Рік 2020 р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	93 190	113 651
Чисті зароблені страхові премії	*2010*	-	-
премії підписані, валова сума	*2011*	-	-
премії, передані у перестрахування	*2012*	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	*2013*	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	*2014*	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів,робіт, послуг)	2050	(105 161)	(91 581)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	*2070*	-	-
Валовий: прибуток	2090	-	22 070
збиток	2095	(11 971)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	*2105*	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	*2110*	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	*2111*	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	*2112*	-	-
Інші операційні доходи	2120	3 120	612
у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	*2121*	-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	*2122*	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	*2123*	137	-
Адміністративні витрати	2130	(4 152)	(4 092)
Витрати на збут	2150	(859)	(561)
Інші операційні витрати	2180	(3 707)	(6 695)
у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	*2181*	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	*2182*	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	-	11 334
збиток	2195	(17 569)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	485	197
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі: дохід від благодійної допомоги	*2241*	-	-
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(19)	(183)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	*2275*	-	-

Продовж. Додатку В

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	-	11 348
збиток	2295	(17 103)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	-	11 348
збиток	2355	(17 103)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	**2450**	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	(17 103)	11 348

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	91 092	90 675
Витрати на оплату праці	2505	11 403	11 781
Відрахування на соціальні заходи	2510	2 448	2 544
Амортизація	2515	8 557	8 493
Інші операційні витрати	2520	29 342	29 058
Разом	**2550**	142 842	142 551

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

ЕП Чиклікчи Георгій Гаврилович

Керівник Чиклікчи Георгій Гаврилович

ЕП Узунова Ірина Дмитрівна

Головний бухгалтер Узунова Ірина Дмитрівна

Електронний підпис ЕП

Додаток Д

Звіт про власний капітал

	КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)	2021	01	01
Підприємство ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ДРУЖБА СВК" за ЄДРПОУ	03766139		
(найменування)			

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Звіт про власний капітал

за Рік 2020 р.

Форма №4 **Код за ДКУД** **1801005**

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	**4000**	285	-	-	54 948	128 177	-	-	183 410
Коригування:									
Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок року	**4095**	285	-	-	54 948	128 177	-	-	183 410
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	**4100**	-	-	-	-	(17 103)	-	-	(17 103)
Інший сукупний дохід за звітний період	**4110**	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку:									
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	(470)	-	-	(470)
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

Електронний підпис ЕП

Продовж. додатку Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників: Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборго-ваності з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу: Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуп-лених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викупле-них акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номіналь-ної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	(9 493)	-	-	-	(9 493)
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	**4295**	-	-	-	(9 493)	(17 573)	-	-	(27 066)
Залишок на кінець року	**4300**	285	-	-	45 455	110 604	-	-	156 344

Чиклікчи Георгій Гаврилович

Керівник **Чиклікчи Георгій Гаврилович**

ЕП Узунова Ірина Дмитрівна

Головний бухгалтер **Узунова Ірина Дмитрівна**

Електронний підпис ЕП

Додаток Е

Звіт про посівні площі сільсьгосподарських культур

РОЗДІЛ 1. Посівні площі сільськогосподарських культур

(га; із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Площа посівна
А	Б	1
Культури зернові та зернобобові *(сума кодів з 0050 до 0270)*	0030	3 574,00
Пшениця озима	0050	1 881,00
Ячмінь озимий	0130	743,00
Жито озиме	0160	-
Тритикале озиме	0190	-
Пшениця яра	0080	-
Кукурудза на зерно	0110	830,00
Ячмінь ярий	0140	-
Жито яре	0170	-
Тритикале яре	0200	-
Овес	0210	-
Гречка	0220	-
Сорго	0230	-
Просо	0240	120,00
Рис	0250	-
Культури зернові інші, гібриди, суміші колосових	0260	-
Культури зернобобові *(більше або дорівнює сумі кодів з 0280 до 0360)*	0270	-
квасоля	0280	-
горох	0320	-
вика	0330	-
люпин солодкий	0360	-
Культури технічні *(сума кодів з 0410 до 1220)*	0390	1 841,00
Соя	0410	-
Арахіс	0420	-
Льон кудряш (олійний)	0450	-
Гірчиця	0470	-
Ріпак озимий	0490	1 311,00
Кольза (ріпак ярий)	0500	-
Соняшник	0520	530,00
Рицина	0530	-
Рижій	0540	-
Мак олійний	0550	-
Льон-довгунець	0640	-
Коноплі	0680	-
Буряк цукровий фабричний	0750	-
Буряк цукровий маточний	0760	-
Насінники буряку цукрового	0770	-
Прянощі	0790	-
Рослини ефіроолійні	0960	-
Рослини лікарські	1050	-
Тютюн	1170	-
Махорка	1180	-
Цикорій	1190	-
Культури технічні інші	1220	-
Коренеплоди та бульбоплоди, культури овочеві та баштанні продовольчі *(сума кодів 1250, 1321, 1940, 1960, 2010 і 2070)*	1231	-
Картопля	1250	-
Культури овочеві відкритого ґрунту (без насінників і маточників) *(сума кодів з 1351 до 1951)*	1321	-
Капуста	1351	-
Перець стручковий солодкий	1601	-
Перець стручковий гіркий	1611	-
Огірки та корнішони	1621	-
Баклажани	1631	-

Продовж. Додатку Е

Помідори	1641	-
Гарбузи столові	1651	-
Кабачки столові	1661	-
Часник	1711	-
Цибуля	1721	-
Горох зелений	1781	-
Морква столова	1831	-
Буряк столовий	1851	-
Овочі інші	1951	-
Культури овочеві коренеплідні маточні	1940	-
Культури баштанні продовольчі *(сума кодів з 1970 до 1980)*	1960	-
Кавуни	1970	-
Дині	1980	-
Насінники культур овочевих	2010	-
Насінники культур баштанних продовольчих	2070	-
Культури кормові *(сума кодів з 2180 до 2490)*	2160	277,00
Буряк кормовий	2180	-
Буряк цукровий кормовий	2190	-
Культури кормові баштанні	2220	-
Кукурудза кормова	2230	-
Трави однорічні	2260	49,00
Трави багаторічні	2300	228,00
Культури кормові інші	2430	-
Насінники та маточники культур кормових	2490	-
Культури сільськогосподарські *(сума кодів 0030, 0390, 1231 і 2160)*	7000	5 692,00

РОЗДІЛ 2. Сільськогосподарські угіддя у власності та користуванні

(га; із двома знаками після коми)

	Код рядка	Площа земельних ділянок
А	Б	1
Сільськогосподарські угіддя	7118	6 584,32
у т.ч. узяті в оренду	7119	6 584,32
Рілля (із рядка 7118)	7120	6 504,00

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

ЕП Чиклікчи Георгій Гаврилович

ЧИКЛІКЧИ ГЕОРГІЙ ГАВРИЛОВИЧ
(П.І.Б.)

ЕП Узунова Ірина Дмитрівна

УЗУНОВА ІРИНА ДМИТРІВНА
(П.І.Б.)

телефон: 0671557752 факс: електронна пошта: spk.drujba@gmail.com

Додаток Ж

Звіт про виробництво продукції тваринництва,
кількість сільськогосподарських тварин і забезпеченість їх кормами.

РОЗДІЛ 1. Виробництво продукції тваринництва
1.1. Продукція вирощування сільськогосподарських тварин

(*ц; із двома знаками після коми*)

Назва сільськогосподарських тварин за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Жива маса одержаного приплоду	Жива маса приросту тварин від відгодівлі та нагулу	Жива маса тварин, які здохли
А	Б	1	2	3
Велика рогата худоба	1110	96,91	671,35	21,61
Свині	1120	-	-	-
Вівці та кози	1130	-	-	-
Птиця свійська	1140	-	-	-

1.2. Продукція тваринництва інша

Назва сільськогосподарської продукції за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Обсяг виробництва (у цілих числах)
А	Б	1
Вовна овець, *кг*	1211	-
Вовна кіз , *кг*	1212	-
Молоко великої рогатої худоби, *ц*	1221	13 287
у т.ч. молоко корів молочних порід	1222	13 287
Молоко овець, *ц*	1223	-
Молоко кіз, *ц*	1224	-
Молоко кобил, *ц*	1225	-
Молоко інших тварин, *ц*	1226	-
Мед натуральний (включаючи залишений на годівлю бджолам), *кг*	1231	-
Віск, *кг*	1232	-
Сперма великої рогатої худоби, *доз*	1241	-
Пух козячий, *кг*	1242	-
Волос тварин, *кг*	1243	-
Грена, *кг*	1244	-
Кокони шовкопряда, придатні для розмотування, *ц*	1245	-

РОЗДІЛ 2. Надходження та вибуття сільськогосподарських тварин
2.1. Надходження та вибуття основних сільськогосподарських тварин

(*у цілих числах*)

Назва сільськогосподарських тварин за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Кількість маток, від яких одержано приплід, *голів*	Кількість одержаного приплоду, *голів*	З графи 2 - кількість приплоду, одержаного від основних свиноматок, голів	Кількість здохлих і загиблих тварин, *голів*
А	Б	1	2	3	4
Велика рогата худоба	2110	X	309	X	19
у т.ч. корови	2120	207	207	X	-
Свині	2130	-	-	-	-
Вівці та кози	2140	-	-	X	-
Коні	2150	3	3	X	1
Птиця свійська	2160	X	-	X	-

Продовження Розділу 2.1

Назва сільськогосподарських тварин за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Кількість тварин, які були реалізовані на забій, *голів*	З графи 5 - кількість тварин, які були забиті на об'єктах, пристосованих для забою (бойнях), *голів*	Жива маса тварин, які були реалізовані на забій, *ц*	З графи 7 - жива маса тварин, забитих на об'єктах, пристосованих для забою (бойнях), *ц*	Кількість живих тварин, які були в наявності на кінець звітного року, *голів*	Жива маса тварин, які були в наявності на кінець звітного року, *ц*
А	Б	5	6	7	8	9	10
Велика рогата худоба	2110	291	127	734	364	637	2 004
у т.ч. корови	2120	-	-	-	-	298	1 180
Свині	2130	101	-	113	-	-	-
Вівці та кози	2140	-	-	-	-	-	-
Коні	2150	3	3	11	11	13	40
Птиця свійська	2160	-	-	-	-	-	-

Продовж. Додатку Ж

2.2. Реалізація кролів та інших видів сільськогосподарських тварин

(у цілих числах)

Назва сільськогосподарських тварин за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Кількість тварин, які були реалізовані на забій, *голів*	З графи 1 - кількість тварин, які були забиті на об'єктах, пристосованих для забою (бойнях), *голів*	Жива маса тварин, які були реалізовані на забій, *ц*	З графи 3 - жива маса тварин, забитих на об'єктах, пристосованих для забою (бойнях), *ц*
А	Б	1	2	3	4
Кролі	2210	-	-	-	-
Тварини інші	2220	X	X	-	-

РОЗДІЛ 3. Наявність живих сільськогосподарських тварин

(у цілих числах)

Назва сільськогосподарських тварин за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Кількість живих тварин, які були в наявності на кінець звітного року, *голів*
А	Б	1
Із загальної кількості великої рогатої худоби		
бугаї - плідники	3111	-
воли робочі	3112	-
телята до 1 року	3113	178
бички старші 2 років	3114	3
телиці від 1 року до 2 років запліднені	3115	9
телиці від 1 року до 2 років інші	3116	70
телиці старші 2 років запліднені	3117	46
телиці старші 2 років інші	3118	33
буйволи	3119	-
Із загальної кількості великої рогатої худоби тварини м'ясних порід	3121	-
Із загальної кількості корів		
корови м'ясних порід	3122	-
корови-годувальниці молочних порід	3123	-
Із загальної кількості свиней		
свиноматки основні	3211	-
свиноматки ті, що перевіряються	3212	-
свинки ремонтні старші 4-х місяців	3213	-
поросята до 2 місяців	3214	-
Із загальної кількості свиней		
поросята живою масою до 20,0 кг	3221	-
свині на відгодівлі		
живою масою від 50,0 до 80,0 кг	3222	-
живою масою від 80,1 до 110,0 кг	3223	-
живою масою понад 110,1 кг	3224	-
Із загальної кількості овець та кіз		
вівці	3311	-
з них вівці каракульські	3312	-
у т.ч. вівцематки та ярки старші 1 року	3313	-
з них вівцематки каракульські	3314	-
кози	3411	-
у т.ч. козоматки	3412	-
Із загальної кількості коней		
кобили від 3-х років і старші	3511	4
лошата до 1 року	3512	3
Із загальної кількості коней коні робочі	3521	6
Віслюки	3531	-
Мули	3532	-
Лошаки	3533	-
Кролі	3611	-
у т.ч. кролематки	3612	-
Бджолосім'ї	3711	-
Рептилії (включаючи змій і черепах)	3811	-
П'явки живі	3812	-
Равлики живі	3813	-

Продовж. Додатку Ж

РОЗДІЛ 4. Птахівництво

4.1. Виробництво продукції птахівництва

(у цілих числах)

Назва сільськогосподарських тварин за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Кількість дорослої птиці свійської живої, яка була в наявності на кінець звітного року, *голів*	Кількість молодняку птиці свійської живої, яка була в наявності на кінець звітного року, *голів*	Жива маса птиці, реалізованої на забій, *ц*	Кількість одержаних яєць, *шт*
А	Б	1	2	3	4
Птиця свійська *(сума кодів 4110, з 4120 до 4200)*	4100	-	-	-	-
Кури та півні	4110	-	-	-	-
у тому числі кури-несучки	4112	-	X	X	-
з них кури-несучки м'ясних і м'ясо-яєчних порід	4113	-	X	X	X
курчата-бройлери	4114	X	-	-	X
Індики	4120	-	-	-	-
Гуси	4130	-	-	-	-
Качки	4140	-	-	-	-
Індокачки	4150	-	-	-	-
Цесарки	4160	-	-	-	-
Перепілки	4170	-	-	-	-
Фазани	4180	-	-	-	-
Страуси	4190	-	-	-	-
Птиця свійська інша	4200	-	-	-	-

4.2. Інші показники птахівництва

	Код рядка	За рік (у цілих числах)
А	Б	1
Кількість яєць, закладених на інкубацію, *шт*	4210	-
Кількість виведеного здорового молодняку, *голів*	4220	-

РОЗДІЛ 5. Характеристика хутрового звірівництва

(*голів; у цілих числах*)

Назва сільськогосподарських тварин за Номенклатурою продукції сільського господарства (НПСГ)	Код рядка	Кількість тварин, які були продані	Кількість тварин, які були забиті на шкурки	Кількість живих тварин, які були в наявності на кінець звітного року
А	Б	1	2	3
Лисиці	5010	-	-	-
Песці	5020	-	-	-
Норки	5030	-	-	-
Нутрії	5040	-	-	-
Соболі	5050	-	-	-
Бобри	5060	-	-	-
Ондатри	5070	-	-	-
Фретки	5080	-	-	-
Тварини хутрові інші	5090	-	-	-

РОЗДІЛ 6. Використання кормів на годівлю сільськогосподарських тварин

6.1. Наявність кормів на кінець звітного року

(*ц; у цілих числах*)

	Код рядка	Обсяг концентрованих кормів, які були в наявності	З графи 1 - обсяг комбікормів, які були в наявності	Обсяг грубих кормів, які були в наявності	Обсяг соковитих кормів, які були в наявності	Обсяг інших видів кормів, які були в наявності
А	Б	1	2	3	4	5
Тварини усіх видів	6100	1 021	-	2 789	7 678	18

Продовж. Додатку Ж

6.2. Витрати кормів

(у цілих числах)

	Код рядка	Обсяг концентрованих кормів, які були витрачені на годівлю тварин	З графи 1 - обсяг комбікормів, які були витрачені на годівлю тварин	Обсяг грубих кормів, які були витрачені на годівлю тварин	Обсяг соковитих кормів, які були витрачені на годівлю тварин	Обсяг інших видів кормів, які були витрачені на годівлю тварин
А	Б	1	2	3	4	5
Корови та бугаї-плідники	6210	3 458	2 751	1 435	5 790	-
Інша велика рогата худоба (крім корів, бугаїв-плідників, волів робочих, буйволів)	6220	1 297	602	1 519	4 632	1 168
Свині	6230	-	-	-	-	-
Вівці та кози	6240	-	-	-	-	-
Птиця свійська	6250	-	-	-	-	-
Коні, воли робочі, буйволи	6260	-	-	25	41	-
Інші види тварин	6270	-	-	-	-	-

ЕП Чиклікчи Георгій Гаврилович

ЧИКЛІКЧИ ГЕОРГІЙ ГАВРИЛОВИЧ
(ПІБ)

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

ЕП Узунова Ірина Дмитрівна

УЗУНОВА ІРИНА ДМИТРІВНА
(ПІБ)

телефон: 0671395214 факс: 0484821330 електронна пошта: spk.dryjba@gmail.com

Додаток 3

Звіт про реалізацію продукції сільського господарства

Назва виду продукції	Код рядка	Кількість реалізованої продукції, ц	Вартість реалізованої продукції (без дотацій і ПДВ), грн	Кількість продукції у наявності безпосередньо у підприємства (власної та прийнятої на зберігання) на кінець року, ц
А	Б	1	2	3
Насіння культур олійних *(>= сумі рядків 041, 046, 047, 048, 052)*	**040**	47 348	52 600 063	3 740
у тому числі боби сої	041	-	-	-
насіння льону-довгунцю	046	-	-	-
насіння гірчиці	047	-	-	-
насіння ріпаку й кользи	048	35 813	41 971 720	3 740
насіння соняшнику	052	11 535	10 628 343	-
Льон-довгунець *(крім насіння)*	**064**	-	-	X
Коноплі *(крім насіння)*	**068**	-	-	X
Буряк цукровий фабричний	**075**	-	-	X
Пряноші необроблені	**079**	-	-	X
Рослини ефіроолійні	**096**	-	-	X
Рослини лікарські	**105**	-	-	X
Тютюн необроблений	**117**	-	-	X
Шишки хмелю	**120**	-	-	X
Картопля	**125**	-	-	X
Культури овочеві *(відкритого та закритого ґрунту; >=сумі рядків 135, 160, 162, 163, 164, 165, 166, 171, 172, 183, 185)*	**132**	-	-	X
у тому числі капуста	135	-	-	X
перець стручковий солодкий	160	-	-	X
огірки та корнішони	162	-	-	X
баклажани	163	-	-	X
помідори	164	-	-	X
гарбузи столові	165	-	-	X
кабачки столові	166	-	-	X
часник	171	-	-	X
цибуля (ріпчаста, шалот)	172	-	-	X
морква столова	183	-	-	X
буряк столовий	185	-	-	X
із рядка 132 – культури овочеві закритого ґрунту	713	-	-	X
Культури баштанні продовольчі *(>= рядку 197)*	**196**	-	-	X
у т.ч. кавуни	197	-	-	X
Гриби	**209**	-	-	X
Квіти зрізані та квіти в бутонах свіжі, *тис.шт*	**266**	-	-	X
Рослини в горщиках, ящиках тощо, *тис.шт*	**277**	-	-	X
Виноград	**377**	-	-	X
Культури плодові та ягідні *(>= сумі рядків 321, 326, 348)*	**726**	-	-	X
у т.ч. плоди культур зерняткових *(>= сумі рядків 322 і 323)*	321	-	-	X
у тому числі яблука	322	-	-	X
груші	323	-	-	X
плоди культур кісточкових *(>= сумі рядків 327, 328, 331, 334)*	326	-	-	X
у тому числі абрикоси	327	-	-	X
вишня та черешня	328	-	-	X
персики та нектарини	331	-	-	X
сливи та терен	334	-	-	X

Продовж. Додатку 3

Назва виду продукції	Код рядка	Кількість реалізованої продукції, ц	Вартість реалізованої продукції (без дотацій і ПДВ), грн	Кількість продукції у наявності безпосередньо у підприємства (власної та прийнятої на зберігання) на кінець року, ц
А	Б	1	2	3
культури ягідні (*>= сумі рядків 349, 350, 351, 354, 355, 356, 357, 358*)	348	-	-	X
у тому числі				
малина й ожина	349	-	-	X
суниці та полуниці	350	-	-	X
смородина	351	-	-	X
аґрус	354	-	-	X
журавлина	355	-	-	X
чорниця	356	-	-	X
брусниця	357	-	-	X
лохина	358	-	-	X
Тварини сільськогосподарські живі (*>= сумі рядків 413, 443, 456, 465, 484, 515*)	**753**	396	1 383 641	X
у тому числі				
велика рогата худоба	413	396	1 383 641	X
свині	443	-	-	X
вівці	456	-	-	X
кози	465	-	-	X
коні	484	-	-	X
птиця свійська	515	-	-	X
із рядка 515 – пташенята добові	757	X	-	X
Вовна овець і кіз	**472**	-	-	X
Молоко від сільськогосподарських тварин усіх видів, сире	498	4 125	3 702 756	X
Яйця птиці свійської в шкаралупі свіжі, *тис.шт*	**562**	-	-	X
із рядка 562 – яйця курячі в шкаралупі свіжі	563	-	-	X
із рядка 562 – яйця всіх видів для інкубації	752	-	-	X
із рядка 752 – яйця курячі для інкубації	756	-	-	X
Мед натуральний, *кг*	**616**	-	-	X
Цукор білий кристалічний буряковий	**997**	-	-	-

Загальна потужність одночасного зберігання зерна культур зернових і зернобобових та олійних на кінець року (*>= сумі рядків 003, 040 графи 3*) 300 000 , ц **(998)**

ЕП Чиклікчи Георгій Гавриловиич

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

УЗУНОВА ІРИНА ДМИТРІВНА
(ПІБ)

ЕП Узунова Ірина Дмитрівна
(ПІБ)

телефон: 0977957596 факс: електронна пошта: spk.drujba@gmail.com

Додаток И

Звіт про площі та валові збори сільськогосподарських культур, плодів та ягід

РОЗДІЛ 1. Виробництво однорічних і дворічних сільськогосподарських культур

1.1. Виробництво культур зернових і зернобобових

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посівна уточнена, га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва у початково оприбуткованій масі, ц	Обсяг виробництва у масі після доробки, ц	З графи 2 - площа зібрана з політих земель, га	З графи 4 - обсяг виробництва у масі після доробки з політих земель, ц
А	Б	1	2	3	4	5	6
Культури зернові та зернобобові *(сума кодів з 0050 до 0270)*	0030	96,00	96,00	1 454,30	1 269,80	-	-
Пшениця озима	0050	-	-	-	-	-	-
Ячмінь озимий	0130	96,00	96,00	1 454,30	1 269,80	-	-
Жито озиме	0160	-	-	-	-	-	-
Тритикале озиме	0190	-	-	-	-	-	-
Пшениця яра	0080	-	-	-	-	-	-
Ячмінь ярий	0140	-	-	-	-	-	-
Жито яре	0170	-	-	-	-	-	-
Тритикале яре	0200	-	-	-	-	-	-
Кукурудза на зерно	0110	-	-	-	-	-	-
Овес	0210	-	-	-	-	-	-
Гречка	0220	-	-	-	-	-	-
Сорго	0230	-	-	-	-	-	-
Просо	0240	-	-	-	-	-	-
Рис	0250	-	-	-	-	-	-
Культури зернові інші, гібриди, суміші колосових	0260	-	-	-	-	-	-
Культури зернобобові *(сума кодів з 0280 до 0380)*	0270	-	-	-	-	-	-
квасоля	0280	-	-	-	-	-	-
боби кінські	0290	-	-	-	-	-	-
нут	0300	-	-	-	-	-	-
сочевиця	0310	-	-	-	-	-	-
горох	0320	-	-	-	-	-	-
вика озима	0340	-	-	-	-	-	-
вика яра	0350	-	-	-	-	-	-
люпин солодкий	0360	-	-	-	-	-	-
люпин гіркий	0370	-	-	-	-	-	-
культури зернобобові інші	0380	-	-	-	-	-	-

Продовж. Додатку И

1.2. Виробництво культур кормових

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посівна уточнена, га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, ц	З графи 2-площа зібрана з политих земель, га	З графи 3- обсяг виробництва з политих земель, ц
А	Б	1	2	3	4	5
Культури кормові *(сума кодів з 2180 до 2230, 2260, 2300, 2430 і 2490)*	2160	-	x	x	x	x
Буряк кормовий	2180	-	-	-	-	-
Буряк цукровий кормовий	2190	-	-	-	-	-
Бруква та турнепс	2200	-	-	-	-	-
Коренеплоди кормові інші	2210	-	-	-	-	-
Культури баштанні кормові	2220	-	-	-	-	-
Кукурудза кормова	2230	-	-	-	-	-
Трави однорічні	2260	-	x	x	x	x
на сіно	2270	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2280	x	-	-	-	-
на випас	2290	x	-	x	-	x
Трави багаторічні	2300	-	x	x	x	x
на сіно	2310	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2320	x	-	-	-	-
на випас	2330	x	-	x	-	x
Культури кормові інші	2430	-	x	-	x	-
Насіння та маточники культур кормових *(сума кодів 2510 , 2520, 2630 і 2640)*	2490	-	x	x	x	x
насіння буряку кормового	2510	-	-	-	-	-
насіння культур баштанних кормових	2520	-	-	-	-	-
насіння трав однорічних *(сума кодів 2540 і 2550)*	2530	x	-	-	-	-
насіння трави суданської	2540	x	-	-	-	-
насіння трав однорічних інших	2550	x	-	-	-	-
насіння трав багаторічних *(сума кодів з 2570 до 2620)*	2560	x	-	-	-	-
люцерна	2570	x	-	-	-	-
конюшина	2580	x	-	-	-	-
еспарцет	2590	x	-	-	-	-
трави лукопасовищні	2600	x	-	-	-	-
трави злакові	2610	x	-	-	-	-
трави багаторічні інші	2620	x	-	-	-	-
насіння культур кормових інших	2630	-	-	-	-	-
коренеплоди кормові маточні	2640	-	-	-	-	-
Культури сільськогосподарські *(сума кодів 0030, 0390, 1231, 2160 і коду 5010, поділеному на 10000)*	7000	96,00	x	x	x	x
Сіножаті :						
на сіно	2350	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2360	x	-	-	-	-
Пасовища культивовані :						
на сіно	2380	x	-	-	-	-
на корм зелений, сінаж, силос, трав'яне борошно	2390	x	-	-	-	-
Сировина рослинна інша *(сума кодів з 3160 до 3180)*	3150	x	x	-	x	-
Солома та полова культур зернових	3160	x	x	-	x	-
Матеріали рослинного походження, що їх використовують переважно для плетіння, набивання, фарбування чи дублення	3170	x	x	-	x	-
Сировина рослинна інша	3180	x	x	-	x	-

Продовж. Додатку И

РОЗДІЛ 2. Посів озимих культур під урожай року, наступного за звітним

(із двома знаками після коми)

Назва сільськогосподарських культур	Код рядка	Площа посівна, га
А	Б	1
Культури озимі на зерно та зелений корм *(рядок 6000 >= сумі кодів 6100 і 6048)*	6000	96,00
з них		
культури зернові на зерно *(сума кодів 6005, 6013, 6016, 6019 і 6034)*	6100	96,00
пшениця	6005	-
ячмінь	6013	96,00
жито	6016	-
тритикале	6019	-
вика	6034	-
ріпак на зерно	6048	-

РОЗДІЛ 3. Проведення агротехнічних робіт під урожай року, наступного за звітним

(із двома знаками після коми)

Назва агротехнічних робіт	Код рядка	Площа, на якій проведені агротехнічні роботи *га*
А	Б	1
Зяблева оранка ґрунту	7200	-
Пари (уключаючи сидеральні та кулісні) *(рядок 7300 >= сумі кодів 7400 і 7410)*	7300	-
з них		
чорні пари	7400	-
сидеральні пари (люпин та інші бобові культури на зелене добриво)	7410	-

ЕП Чиклікчи Георгій Гаврилович

ЧИКЛІКЧИ ГЕОРГІЙ ГАВРИЛОВИЧ

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

(ПІБ)

ЕП Узунова Ірина Дмитрівна

УЗУНОВА ІРИНА ДМИТРІВНА

(ПІБ)

телефон: 0671557752 факс:

електронна пошта:spk.drujba@gmail.com

Додаток К

Кількість працівників та фонд оплати праці за 2019 рік

Види забезпечень і резервів	Код рядка	Залишок на початок року	Збільшення за звіт. рік		Використано у звітному році	Сторновано невикорис-тану суму у звітному році	Сума очікуваного відшкодування витрат іншою стороною, що врахована при оцінці забезпечення	Залишок на кінець року
			нараховано (створено)	додаткові відрахування				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Забезпечення на виплату відпусток працівникам	710	-	1046	-	1046	-	-	-
Забезпечення наступних витрат на додаткове пенсійне забезпечення	720	-	-	-	-	-	-	-
Забезпечення наступних витрат на виконання гарантійних зобов'язань	730	-	3869	-	-	-	-	3869
Забезпечення наступних витрат на реструктуризацію	740	-	-	-	-	-	-	-
Забезпечення наступних витрат на виконання зобов'язань щодо обтяжливих контрактів	750	-	-	-	-	-	-	-
Фонд забезпечення відновлення та реконструкції основних засобів	760	7639	15912	-	2305	-	-	21246
Фонд соціальних та благодійних проектів	770	2572	-	-	13	-	-	2559
Резерв сумнівних боргів	775	-	-	-	-	-	-	-
Разом	780	10211	20827	-	3364	-	-	27674

Назва показників	Код рядка	Фактично за рік
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу (осіб)	01	150
з них: середньооблікова кількість штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність (осіб)	02	7
Кількість інвалідів - штатних працівників, які повинні працювати на робочих місцях, створених відповідно до вимог статті 19 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" (осіб)	03	6
Фонд оплати праці штатних працівників (тис. грн.)	04	12 857,4
Середньорічна заробітна плата штатного працівника (грн.)	05	85 716
Сума адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів (грн.)	06	-

Додаток Л

Інструкція з охорони праці для тракториста – машиніста сільськогосподарського виробництва

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ДРУЖБА СВК»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Наказом директора
ТОВ «Дружба СВК»
«10» січня 2019 р. №12

ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ №12 ДЛЯ ТРАКТОРИСТА – МАШИНІСТА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

1. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ

1.1. Інструкція з охорони праці для тракториста-машиніста сільськогосподарського виробництва (далі - тракторист; код 8331 за Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» є інструкцією за професією, яка встановлює вимоги безпеки при виконанні сільськогосподарських транспортних робіт та перевезенні вантажів.

1.2. Дія інструкції поширюється на всі підрозділи Товариства.

1.3. Інструкція розроблена відповідно до:

1.4. У своїй діяльності тракторист керується посадовою інструкцією, цією інструкцією та іншими локальними актами, які діють на підприємстві.

1.5. До роботи трактористом може бути допущена особа, не молодша 18 років, яка:

1.8. Під час виконання роботи на тракториста можуть впливати такі небезпечні та шкідливі виробничі фактори, як

1.9. Тракторист зобов’язаний:

1.9.1. Виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку

Продовж. додатку Л

1.11. Тракторист забезпечується спеціальним робочим одягом та взуттям, а також засобами індивідуального захисту за встановленими Типовими нормами безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства:

1.11.1. Костюм бавовняний з пилонепроникної тканини – 12 місяців;

2. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ РОБОТИ

2.1. Перед початком роботи тракторист повинен отримати завдання від безпосереднього керівника.

2.2. Одягти спецвзуття, спецодяг, охайно заправити його, а також заправити під головний убір волосся.

2.3. Необхідно впевнитись в тому, що:

2.4. Перед початком роботи також необхідно:

2.5. У подальшому слід ознайомтесь з дозволеним маршрутом переїзду до місця роботи та визначити небезпечні місця і відповідність габаритів агрегатованого знаряддя наявним на маршруті перепонам.

3. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ РОБОТИ

3.1. Тракторист повинен ознайомитися з фронтом робіт і технологією робочого процесу, а також ознайомитись з рельєфом та особливостями місцевості.

3.2. Забороняється:

3.3. Необхідно заправляти трактор лише закритим способом, за допомогою насоса та шланга з лійкою і мідною сіткою.

Продовж. додатку Л

4. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ РОБОТИ

4.1. Закінчивши роботу, трактористу слід провести контрольний огляд трактора та здійснити необхідні операції щодо його технічного обслуговування, виключити і замкнути пускові пристрої. При цьому має бути виключена можливість пуску машини сторонніми особами.

5. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЯХ

5.1. До аварійних ситуацій відносяться:

5.2. У разі появи стуків і шумів у двигуні трактора необхідно негайно зупинити двигун і усунути несправності. Якщо частота обертання колінчастого вала двигуна надміру збільшується, слід припинити подачу палива.

5.3. Якщо під час роботи стався нещасний випадок, працівник зобов’язаний

зберегти в робочій зоні обстановку та стан устаткування такими, якими вони були на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров’ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), вжити заходів, щоб запобігти подібним інцидентам у ситуації, що склалася; інформувати про подію керівника робіт (іншу відповідальну особу підприємства) та надалі керуватися його вказівками.

Розробив: Панарін М.В.