

Міністерство освіти і науки України
 Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
 (повне найменування вищого навчального закладу)
 Факультет економіки та менеджменту
 (назва факультету)
 Економічної кібернетики
 (повна назва кафедри)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до дипломної роботи

магістр

(освітній рівень)

на тему: **«Удосконалення інструментарію мотивації праці персоналу
 враховуючи європейські та світові методики з метою покращення
 фінансових показників підприємства (на прикладі ПАТ Тернопільський
 молокозавод «Молокія»)»**

Виконав: студент 6 курсу, групи ПКМ-61
 спеціальності 051 «Економіка»
(шифр і назва спеціальності)

Козак Т.Р.
(прізвище та ініціали)

Керівник Гарматій Н.М.
(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль Берестецька О.М.
(прізвище та ініціали)

Рецензент
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ У СУЧАСНИХ КОМПАНІЯХ.....	10
1.1 Наукові аспекти та сучасні методики мотивації праці на підприємстві.....	10
1.2 Сучасні аспекти застосування новітніх методик мотивації праці у світовій та європейській практиці.....	20
1.3 Застосування сучасних інформаційних систем для вдосконалення інструментів мотивації праці на сучасних підприємствах та компаніях.....	28
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАТ «ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД».....	35
2.1 Аналіз основних показників діяльності підприємства ПрАТ Молокія.....	35
2.2 Аналіз фінансової діяльності підприємства ПрАТ Тернопільський молокозавод.....	55
РОЗДІЛ 3 МОДЕЛЮВАННЯ ЧИННИКІВ ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ “ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД”	62
РОЗДІЛ 4 СПЕЦІАЛЬНА ЧАСТИНА.....	75
РОЗДІЛ 5 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ЧАСТИНА.....	84
РОЗДІЛ 6 ОХОРОНА ПРАЦІ І БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНІЙ СИТУАЦІЇ.....	92
6.1 Охорона праці на підприємстві.....	92

6.2 Шляхи підвищення ефективності охорони праці.....	94
6.3 Структура цивільного захисту на підприємствах харчової промисловості.....	101
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	106
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	108
ДОДАТКИ.....	110

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Мотивація праці є основним завданням розвитку стратегічного управління персоналом. Проведені реформи в Україні не можуть бути ефективно реалізовані без створення стимулів до праці й заповзятливості в сполученні з дисципліною та організованістю. У сучасних економічних умовах держави гостро постають питання щодо мотивації праці. Відсутність вітчизняної теоретичної основи щодо цього процесу викликає певні непорозуміння та призводить до запозичення зарубіжного досвіду.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили економісти-класики А.Сміт, Ф.Гілбрет, А.Маслоу, Ф.Герцберг, А.Афонін, Р.Оуен, Д.Мак-Грегор, А.Врум, та інші. Дані роботи стали основою теоретичних досліджень та практичних впроваджень щодо мотивації та стимулювання.

Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які підштовхують або ж стимулюють людину до виконання певних дій, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, а саме орієнтують на досягнення не тільки особистих цілей але і цілей організації.

Мотивація є важливим елементом свідомості людини як чинника, який здійснює діяльність організації або спричинює її припинення. Мотивацію ще можна назвати захопленням, тобто переконання працівника у доцільності, спрямування його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю організації здійснює скорочення плинності кадрів та прогулів. Мотивація є чинником ефективності праці, проте якщо мотивація працівників буде надто висока це може призвести до численних ускладнень в її функціонуванні і навіть до смерті внаслідок перевтоми (так званий японський «синдром кароші»).

Мета і завдання дослідження. Метою наукового дослідження є оцінка ефективності застосування певних факторів мотивації праці на підприємстві ПрАТ «Тернопільський молокозавод», а також аналіз фінансово – економічної діяльності даного підприємства.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання:

- провести аналіз основних показників діяльності підприємства, використовуючи звіт про фінансові результати за 2014-2018 рр.;
- розробити кореляційно – регресійну модель, для визначення щільності зв'язку між показниками на підприємстві;
- дослідити світовий та зарубіжний досвід мотивації праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження дипломної роботи є господарська діяльність підприємства ПрАТ «Тернопільський молокозавод».

Предметом дослідження є покращення мотивації праці на підприємстві інструментарієм економіко – математичних методів.

Методи дослідження. Під час дослідження використано загальнонаукові методи пізнання: порівняння, кореляційно – регресійний аналіз, фінансовий аналіз, оцінка фінансового стану підприємства, теорія ланцюгів Маркова.

Інформаційною основою дослідження є законодавчо – нормативна база України, а також наукові праці та дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних вчених з питань стимулювання мотивації праці на підприємстві, бухгалтерська звітність підприємства, ресурси з мережі Internet. В роботі використані нормативні та методичні матеріали з питань кореляційно – регресійного аналізу, оцінки фінансового стану підприємства та теорії ланцюгів Маркова.

Наукове та практичне значення отриманих результатів. Наукова новизна, теоретичне та практичне значення роботи полягає у застосуванні самостійно розробленого методу покращення мотивації праці на підприємстві. Також визначено через інструментарій економіко – математичного моделювання впливу показників на оплату праці на підприємстві. Дослідження проводилося у декількох сучасних програмних продуктах.

А саме

- здійснено моделювання фінансових показників, з розрахунком прогнозу стабілізації ситуації на підприємстві з використанням програмного забезпечення MatLab;
- досліджено взаємозв'язок між певними показниками на підприємстві використовуючи програмне забезпечення Excel, а також розроблено прогнозне значення чистого доходу підприємства на найближчі три роки.

Публікації. Козак Т. Р. Застосування новітніх технологій та інновацій на покращення фінансово-економічних показників підприємств харчової промисловості / Т. Р. Козак // Тези доповідей VIII Міжнародної науково – технічної конференції молодих учених та студентів "Актуальні задачі сучасних технологій" – Тернопіль, 2019.

Структура та обсяг дипломної роботи. Випускна робота викладена на 90 сторінках, складається із вступу, шести розділів, висновків та списку використаної літератури(14 найменувань), а також додатків. Робота складається із 27 таблиць та 32 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ У СУЧАСНИХ КОМПАНІЯХ

1.1 Наукові аспекти та сучасні методики мотивації праці на підприємстві

Мотивація праці є основним завданням розвитку стратегічного управління персоналом. Проведені реформи в Україні не можуть бути ефективно реалізовані без створення стимулів до праці й заповзятливості в сполученні з дисципліною та організованістю. У сучасних економічних умовах держави гостро постають питання щодо мотивації праці. Відсутність вітчизняної теоретичної основи щодо цього процесу викликає певні непорозуміння та призводить до запозичення зарубіжного досвіду.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили економісти-класики А.Сміт, Ф.Гілбрет, А.Маслоу, Ф.Герцберг, А.Афонін, Р.Оуен, Д.Мак-Грегор, А.Врум, та інші. Дані роботи стали основою теоретичних досліджень та практичних впроваджень щодо мотивації та стимулювання.

Серед сучасних українських дослідників можна виділити – Пугачова В.П., Маскона І.В., Вернадського А.А., Колота А.М.

Постійні зміни у конкурентному середовищі, законодавчій базі, інтеграція у міжнародний простір, постійні зміни на ринку праці обумовлюють необхідність пошуку шляхів підсилення конкурентоспроможності підприємств за рахунок підвищення мотивації персоналу до праці та створення адекватної системи управління персоналом, здатної впливати на поведінку персоналу, спрямовуючи його на більш продуктивну роботу, досягнення конкурентоспроможних результатів праці та цілей підприємства в умовах динамічних змін зовнішнього середовища.

Мотивація є важливим елементом свідомості людини як чинника, який здійснює діяльність організації або спричинює її припинення. Мотивацію ще можна назвати захопленням, тобто переконання працівника у доцільності, спрямування його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю організації здійснює скорочення плинності кадрів та прогулів. Мотивація є чинником ефективності праці, проте якщо мотивація працівників буде надто висока це може призвести до численних ускладнень в її функціонуванні і навіть до смерті внаслідок перевтоми (так званий японський «синдром кароші»).

Існує велика кількість означень поняття мотивації, що розкривають його сутність з різних аспектів. Мотивація в загальному розумінні – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання певних дій [2]; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору нею того чи іншого типу дій, що визначаються комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх чинників; в управлінні – це функція керівництва, котра полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також у довготерміновому впливі на працівника з метою зміни за заданих параметрів структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації.

З.П. Румянцева і Е.А. Уткін під мотивацією розуміють: «діяльність менеджменту, яка має за мету активізувати людей працювати більш ефективно для досягнення поставлених цілей».

В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко також визначають мотивацію як: «функцію управління і процес, який здійснюють менеджери і полягає у виявленні сил (мотивів) і розробленні стимулів, які спонукають індивідуумів до дій щодо досягнення особистих цілей та цілей організації» [8].

Маскон І., Бутко М., Белокур Є. дають таке визначення мотивації: «процес емоційно-чуттєвого співставлення образу власної потреби із образом

зовнішнього предмету, або, це - внутрішній психічний механізм людини, який забезпечує пізнання предмету відповідно до потреби людини і який запускає правильну поведінку людини на привласнення цього предмету».

У авторів Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. мотивація це: «бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність».

Автор Річард Л. Дафт написав, що: «мотивація це сили, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій».

Таблиця 1.1

Визначення поняття мотивація

Визначення поняття «мотивація»	Автор	Ключове слово
Це процес емоційно-чуттєвого співставлення образу власної потреби із образом зовнішнього предмету, або, це - внутрішній психічний механізм людини, який забезпечує пізнання предмету відповідно до потреби людини і який запускає правильну поведінку людини на привласнення цього предмету	Маскон І.В. Бутко М., Белокур Є.	внутрішній психічний механізм людини
Це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.	Крушельницька О.В., Мельничук Д.П.	бажання задоволення
Це діяльність менеджменту, яка має за мету активізувати людей працювати більш ефективно для досягнення поставлених цілей.	З.П. Румянцева Е.А. Уткін	процес активізації
Це сили, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій.	Річард Л. Дафт	внутрішні сили людини

Отже, із усіх визначень з таблиці 1, можемо зробити загальне визначення поняття мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які підштовхують або ж стимулюють людину до виконання певних дій, визначають

поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, а саме орієнтують на досягнення не тільки особистих цілей але і цілей організації [1].

Основними ознаками системи мотивації праці працівників є:

а) сприяння як формуванню, так і досягненню основних так і загальних цілей організації і завдяки цьому підтриманню зв'язку між економічними цілями та суспільною відповідальністю підприємства чи організації;

б) здійснення функції комунікації між керівництвом, директором організації та її працівниками. Мотивування сприяє створенні та підтриманні взаєморозуміння між підприємством та окремими групами людей або всередині груп;

в) система мотивації має дві сторони. Одна сторона стосується рівня диференціації структури та динаміки витрат на персонал, зокрема заробітної плати, створення системи стимулів до праці. Друга пов'язана зі стилем управління, який застосовується керівниками. Вона проявляється у поступовому переході від авторитарного до демократичного стилю [3].

Найчастіше до елементів мотивації праці відносять: зміст та умови праці, відносини між працівниками, засоби адміністративного примусу (заборони, розпорядження), засоби заохочення (матеріальні та нематеріальні стимули), засоби переконання (переговори, консультації).[3] Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що істинні причини, що спонукають людину віддавати роботі всі сили, надзвичайно складні і різноманітні. На думку одних учених, діяльність людини визначається її потребами. Інші дотримуються позиції, що поведінка працівника є також і функцією його сприйняття і очікувань [8].

Існує безліч західних теорій мотивації праці. За теорією двох факторної мотивації Герцберга на задоволеність роботою впливають такі мотиваційні фактори:

а) досягнення (кваліфікація) і визнання успіху;

- б) відповідальність;
- в) робота як така (інтерес до роботи і завдань);
- г) можливість професійного кар'єрного росту;
- д) просування по службовій драбині

"Фактори контексту" або "гігієнічні" фактори, це ті які впливають у результаті незадоволення працівником роботою, до них належать:

- а) спосіб управління;
- б) політика організації й адміністрація;
- в) вплив роботи на особисте життя.
- г) умови праці;
- д) міжособистісні відносини на робочому місці;
- е) заробітна плата;
- ж) непевність у стабільності роботи;

Фактори, які викликають задоволення роботою, пов'язані також зі змістом роботи і внутрішніми потребами особистості у самовираженні. Ті фактори, які викликають незадоволеність роботою, пов'язані із недоліками роботи і зовнішніми чинниками

Ієрархія потреб Абрагама Маслоу. На поведінку особистості впливає такий важливий фактор як потреба. Це змушує нас діяти так, щоб ми задовольнили цю потребу. Класифікація Маслоу включає наступні потреби:

- а) фізіологічні (голод, сон),
- б) потреба в безпеці,
- в) соціальні потреби (любов, приналежність до певної соціальної групи),
- г) потреба в повазі (самоповага, успіх, статус),

д) потреба в самовираженні.

Потреби задовольняються у послідовному порядку. Фізіологічні потреби і потреба в безпеці - це ті первинні потреби, які повинні бути задоволені першими, для того, щоб потреби вищого рівня змогли впливати на поведінку людини. Потреби за теорією А. Маслоу можна показати в строгій ієрархічній послідовності, яка має вигляд піраміди, основа якої складає первинні потреби, а на вершині - вторинні (рис. 1.1).



Рис. 1.1 Ієрархічна піраміда потреб А. Маслоу

Робота теж може дати можливість для задоволення потреб. У такому випадку мова йде про потреби більш високого рівня, пов'язані з повагою і самовираженням. З іншого боку, робота може спонукати до задоволення цих потреб поза роботою, і тоді домінують потреби більш високого рівня, пов'язані з умовами і факторами безпеки.[7]

Теорія Д. Мак-Кієланда робить акцент на таких потребах як влада, успіх, причетність. У різних людей вони можуть по різному домінувати. Люди, які орієнтуються на владу, проявляють себе як відверті й енергійні індивідууми, що прагнуть відстоювати власну точку зору, не боячись конфліктів. За певних умов з них виростають керівники високого рівня.

Люди, у яких переважає потреба в успіху не схильні до ризику, вони здатні брати відповідальність на себе. Таким людям підприємству варто надавати великий ступінь самостійності і можливість власноруч доводити справу до кінця. Мотивація на підставі потреби бути причетним, характерна для людей, які зацікавлені у розвитку особистих зв'язків, налагодженні дружніх відносин, а також наданні допомоги один одному. Таких співробітників варто залучати до роботи, що дасть їм можливість широкого спілкування.

Важливою ознакою підприємства є увага до працівників. Сучасні підприємства потребують фахівців, здатних швидко адаптуватися до складних умов соціальної і професійної дійсності, самостійно й відповідально приймати рішення, зорієнтованих на успіх та постійне самовдосконалення. Але для будь-якого фахівця важливими є умови, створені керівництвом для ефективної роботи. Саме від умов праці, вміння зацікавити працівників та знайти для них мотивацію і можливість для реалізації власного потенціалу залежить ефективна кадрова робота на підприємстві.

Досвід передових економік світу доводить, що жодну із задач управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників. Мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства стають нагальними завданнями підприємства.

Для покращення мотивації праці своїх робітників, одна з девелоперських компаній Західної України придбала п'ять квадроциклів. Цей специфічний транспорт знадобився підприємству зовсім не для інспекції будівельних об'єктів. Найініціативнішим працівникам дозволяють протягом двох тижнів їздити на квадроциклах на роботу або подорожувати.

Заохочення персоналу якимось оригінальним способом поряд із загальноприйнятими методами мотивації — грошми, підвищенням по службі або просто похвалою — в українських компаніях стає звичайною практикою.

Використання нестандартних інструментів заохочення стало для українських компаній правилом, а не приємним винятком. підприємств. У компанії «ВВН Україна» найуспішнішим за підсумками півріччя працівникам відділу продажу крім грошової премії надається можливість три години пограти в боулінг або більярд. Також таких співробітників щомісяця нагороджують десятима літрами пива, тижневою путівкою на двох за кордон або швейцарським годинником. Крім того, щасливий продавець протягом шести місяців може не дотримуватися в робочий час ділового дрес-коду, а також не відповідати на телефоні дзвінки керівника після 18:00.

На спорт роблять ставку в компанії «МакДональдз Юкрейн». З 1998 року тут проводять конкурс «Усі зірки», переможці якого працюють під час проведення Олімпійських ігор у ресторанах McDonald's, розташованих в олімпійському селі, й відповідно мають можливість побувати на спортивних змаганнях.

Долучати співробітників до спорту в компанії почали після того, як McDonald's стала партнером Міжнародного Олімпійського комітету.

Для тих, хто не цікавиться спортом, McDonald's проводить міжнародний конкурс вокалу «Голос McDonald's». Під час першого етапу всі охочі працівники компанії надсилали організаторам відеозапис пісень у своєму виконанні, після чого компетентне журі, до складу якого входили і професійні музиканти, вибрало трьох переможців. Кожному з них компанія оплатила зйомку професійного кліпу, з яким вони вирушили на міжнародний конкурс «Голос McDonald's».

Розвиває таланти своїх працівників і компанія «МТС». Згадавши старі добрі традиції радянських конкурсів «Алло, ми шукаємо таланти!», вона організувала проект «Ліга чемпіонів МТС Україна». Метою заходу є заохочення працівників компанії, що досягли у своїх захопленнях великих успіхів. Сотні співробітників МТС Україна відгукнулися на цю пропозицію й надіслали розповіді про свої захоплення: фотографією, альпінізмом,

соціальними проектами, поезією, мотоспортом, футболом. Переможці, яких визначали всі працівники шляхом голосування, отримали «корисні» призи — незамінні для їхнього хобі предмети.

Основною причиною впровадження роботодавцями нестандартних програм мотивації є жорстка боротьба за фахівців: «У такий спосіб компанії намагаються зберегти людський ресурс в умовах гострого дефіциту кадрів». Дмитро Халанський, виконавчий директор київського офісу комунікаційної агенції SPN Ogilvy PR, вважає, що: «системи мотивації мають бути спрямовані насамперед на тих працівників, від яких безпосередньо залежить бізнес компанії. Наприклад, на ветеранів фірми». Керівники, щоб утримати «світлик голів», уже стали розробляти спеціальні програми заохочення довгожителів. Наприклад, дехто влаштовує виїзні корпоративи для ветеранів до Туреччини та Єгипту.

Нестандартні підходи компанії використовують і при виплаті бонусів за результатами роботи. Наприклад, премію отримує кожен працівник “Бритіш Американ Тобакко Україна”, який привів у компанію нового співробітника.

У МТС Україна персонал преміюють за роботу над чужими помилками. Коли на внутрішньокорпоративному форумі працівник розмістив знімки рекламного білборда МТС, що сусідив із плакатом основного конкурента співробітники маркетингового відділу відповідно відреагували на присутність білборда конкурента, а потім нагородили спостережливого колегу. Після цього вирішили влаштувати спеціальну акцію «Фото-quest/ Місто реклами». Тепер усі працівники МТС стежать за якістю зовнішньої реклами компанії в усіх містах України і, якщо помічають якісь ляпи, фотографують їх і розміщують знімки на корпоративному форумі. Їх нагороджують спеціальними призами. У такий спосіб здійснюється постійний моніторинг реклами.

До нетрадиційних форм мотивації компанії вдаються, щоб не лише оцінити заслуги працівників, а й вказати на прорахунки у їхній роботі.

Зокрема, у компанії «ВВН» навіть розроблено спеціальну програму «Черепашка forever» і «Отримай скунса». Регіональному менеджеру, підрозділ якого показав найгірший результат за підсумками місяця, урочисто вручають живу черепашку на ім'я Даша або фотографію скунса з автографом генерального менеджера компанії. До черепахи додають інструкцію з догляду за нею, і працівник, який її отримав, протягом місяця зобов'язаний піклуватися про тварину. При цьому залишити Дашу вдома на маму чи бабусю не вийде — черепаха повинна жити в офісі компанії.

Фахівці в галузі рекрутменту неоднозначно ставляться до таких нововведень. На їхню думку, публічною має бути похвала, а осуд і догани, нехай навіть у такій жартівливій формі, — віч-на-віч. Директор компанії Management Consulting не вважає, що нестандартні програми покарань є ефективними, особливо публічне бичування. Якщо працівника потрібно покарати або провчити, це треба робити приватно. Інакше ефект може бути негативним.

У компанії ВВН визнають, що, впроваджуючи програми «Черепашка forever» і «Отримай скунса», побоювалися негативних реакцій з боку співробітників, адже імена нових господарів черепахи дізнаються не лише їхні колеги по підрозділу, а й увесь персонал компанії. Однак ці побоювання виявилися марними: програму адекватно сприйняли, і вона активно працює.

Попри те що міжнародні компанії активно використовують нестандартні способи мотивації персоналу, новаторами таких розробок є переважно підприємства з українським корінням. Адже, українські підприємства гнучкіші й вигадливіші, вони оперативно реагують на ситуацію на ринку праці. Кадрова ж політика транснаціональних компаній в Україні визначається головним офісом, там діють чіткі стандарти і місцевому менеджменту складніше проявити ініціативу.[12]

1.2 Сучасні аспекти застосування новітніх методик мотивації праці у світовій та європейській практиці

Мотивація трудової діяльності може бути дієвою за умови застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів. [13]

Результативність праці на кожному робочому місці зумовлює рівень економічної ефективності функціонування підприємства. Серед різноманітних чинників, котрі становлять основу активізації зусиль персоналу підприємства, які спрямовані на підвищення результатів їхньої діяльності, завжди є мотивація праці. Для працівників підприємств мотиви як елементи мотиваційної системи можна об'єднати в чотири основні групи, що відображені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Система мотивів праці

Матеріальні	Матеріальна винагорода, поліпшення житлових умов, придбання необхідних товарно - матеріальних цінностей
Духовні	Вияв своїх можливостей і вміння, підвищення фахової майстерності, потяг до змістовної та відповідальної роботи
Виробничо-побутові	Сприятливий режим праці та відпочинку, мікроклімат в колективі та санітарно - гігієнічні умови праці
Соціальні	Участь у престижній діяльності та розв'язанні завдань економічного і соціального розвитку

Механізм мотивації включає комплекс економічних прийомів та засобів соціально і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці. Вирішальну роль в оцінці мотивації праці в умовах вітчизняної економіки мають матеріальне заохочення та заробітна плата. Проблеми мотивації трудової діяльності багатовекторні і залежать від впливу державної

політики щодо регулювання ринку праці та політики, яку проводять бізнес-структури.

Підприємство, намагаючись зберегти кваліфікований персонал, має забезпечувати гідний рівень оплати праці. Це є позитивним фактором, однак зростання розмірів заробітної плати не характеризує рівень задоволення наявних потреб і провадження заходів щодо вдосконалення існуючої методологічної бази мотивації праці, заснованої на врахуванні національних особливостей. Однією з першочергових проблем сучасних мотиваційних систем на вітчизняних підприємствах є розробка й контроль за дотриманням зіставного зростання ефективності праці всіх категорій працюючих .

У своїй статті Ганна Козаченко з усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці промислово розвинених країн виділила такі характерні моделі як японську, американську, французьку, англійську, німецьку та шведську моделі. Коротко опишемо кожен модель мотивації.

Японська модель

Вона характеризується випередженням росту продуктивності праці стосовно росту рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати. З метою заохочення підприємницької активності держава не вживає серйозних заходів з контролю за майновим розшаруванням суспільства.

Система стимулювання праці порівняно з іншими промислово розвиненими країнами в Японії досить гнучка. Традиційно вона будується на врахуванні трьох факторів: професійної майстерності, віку й стажу роботи. Оклад робітника, інженера, керівника нижчої та середньої ланок залежно від цих факторів встановлюється за тарифною сіткою, з допомогою якої визначається умовно-постійна частина заробітної плати працівника як сума виплат по трьох розділах: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію й майстерність, що характеризуються категорією й розрядом.

Більшість японських компаній у політиці матеріального стимулювання використовують синтезовані системи, що поєднують елементи традиційної (вікової і нової) трудової тарифікації працівників. У синтезованій системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками — вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, яку називають «ставкою за кваліфікацію».

Американська модель

В основі системи мотивації праці у Сполучених Штатах лежить оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної оплати з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання.

Нині однією з найпоширеніших у США форм оплати праці як для основних, так і для допоміжних робітників є оплата, що поєднує елементи відрядної й погодинної систем. У цьому разі денний заробіток працівника визначається як годинна тарифна ставка, помножена на кількість годин роботи. При невиконанні працівником денної норми в натуральному вираженні роботу продовжують до виконання норми. Ця система оплати праці не передбачає виплату премій, тому що, за твердженням американських економістів, ці суми вже закладено у високій тарифній ставці робітника й окладі службовця. Відмітною рисою розглянутої системи є простота нарахування заробітку й планування витрат на заробітну плату. Однак більшість фірм як у США, так і в інших країнах схильються до застосування систем, що поєднують оплату праці з преміюванням.

У США широко застосовуються колективні системи преміювання. Так, при системі «Скенлон» між адміністрацією й працівниками заздалегідь визначається норматив частки заробітної плати в загальній вартості умовно чистої продукції. У разі прибуткової роботи підприємства й утворення економії заробітної плати, створюється преміальний фонд, який розподіляється таким

чином: 25% спрямовується в резервний фонд, з суми, що залишилась, 25% йде на преміювання адміністрації підприємства, 75% — на преміювання робітників. Премії виплачуються щомісяця за результатами минулого місяця пропорційно трудовій участі працівника на базі основної заробітної плати. Наприкінці року резервний фонд повністю розподіляється між працівниками підприємства.

При застосуванні системи «Раккера» премії нараховуються незалежно від одержання прибутку за минулий період. Преміальні встановлюються в певному розмірі від умовно чистої продукції: при цьому 25% фонду резервується, а частина, що залишилась, розподіляється між робітниками й адміністрацією. На відміну від «Скенлона», ця система не передбачає колективного обговорення розподілу премії.

На деяких американських підприємствах застосовується нова система оплати праці, при якій підвищення оплати залежить не стільки від виробітку, скільки від росту кваліфікації й числа освоєних професій. Після завершення навчання за однією спеціальністю робітникові нараховується певна кількість балів. Він може одержати прибавку до зарплати, набравши відповідну суму балів.

Французька модель

Ця модель мотивації праці характеризується більшим розмаїттям економічних інструментів, включаючи стратегічне планування й стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, що безпосередньо впливає на якість продукції, задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва.

У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати залежно від вартості життя й індивідуалізація оплати праці. Індокси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбивається в колективних договорах із профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції

здійснюється шляхом урахуванням рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника. Застосовують три основні підходи до індивідуалізації оплати праці:

а) для кожного робочого місця, оцінюваного на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата й «вилка» окладів. Оцінка праці кожного працівника здійснюється щодо виконуваної роботи, а не щодо праці співробітників, зайнятих на інших робочих місцях.

б) зарплата ділиться на дві частини: постійну, що залежить від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці.

в) на підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь у прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплата премій.

Перевага французької моделі мотивації праці полягає в тому, що вона відчутно стимулює ефективність і якість праці, слугує фактором саморегулювання розміру фонду оплати праці. При виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, завдяки чому підприємство безболісно реагує на кон'юнктурні зміни. Модель забезпечує широку поінформованість працівників про економічне становище компанії.

Британські модифікації

У Великобританії нині існує дві модифікації оплати праці, що залежать від прибутку: грошова й акціонерна, що передбачає часткову оплату акціями. Крім того, передбачається можливість застосування системи заробітної плати, що коливається, повністю залежачи від прибутку фірми.

На підприємствах Великобританії участь у прибутках запроваджується тоді, коли, відповідно до індивідуальної чи колективної угоди, на додачу до встановленої зарплати регулярно виплачується певна частка від прибутку підприємства. Залежно від бази для вирахування суми, що розподіляється через

систему участі в прибутках, розрізняють участь у прибутках, участь у чистому доході, участь в обороті або утвореній вартості, трудову пайову участь, чисто трудову участь.

Пайова участь у капіталі передбачає внесення частини особистих заощаджень працівників в обмін на акції або облигації фірми з використанням цих грошей на придбання основних фондів і оборотних коштів. Пайова участь у капіталі тягне за собою передачу учасникам корпорації частини прибутку (доходу), в тому числі у вигляді дивідендів або відсотків, виплату допомоги чи премій підприємства.

Трудова пайова участь поєднує зазначені вище форми. Працівник одержує дохід за трьома напрямками: основна заробітна плата, частка від участі в прибутку на основі праці, частка від прибутку на основі вкладеного ним капіталу.

Практичне застосування зазначених моделей нової системи оплати праці у Великобританії показало, що дохід працівників від участі в прибутках у середньому становить 3% від базового окладу, лише в деяких фірмах він досяг 10 % від окладу. Після впровадження участі у прибутках кількість робочих місць зросла на 13%, при цьому середня зарплата на фірмах з такою системою участі виявилася на 4% нижчою, ніж у звичайних фірмах. Від застосування такої системи можна чекати значного підвищення продуктивності праці.

Німецька модель

У центрі німецької моделі мотивації праці перебуває людина з її інтересами як вільна особистість, що усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. Свобода в економічному значенні — це розуміння інтересів суспільства й знаходження свого місця в системі «виробництво—споживання». Але не кожний громадянин у змозі працювати відповідно до вимог ринку. Ринкове господарство Німеччини називається соціальним тому, що держава створює умови для всіх громадян, перепиняє прояви несправедливості й боронить усіх обділених і беззахисних: безробітних, хворих, старих і дітей.

Соціальна справедливість і солідарність — неодмінні передумови суспільного консенсусу. Західні дослідники дійшли висновку, що гармонійне поєднання стимулювання праці й соціальних гарантій становить собою одну з найкращих моделей, будь-коли відомих в історії економічних теорій. Ця модель забезпечує рівною мірою як економічний добробут, так і соціальні гарантії.

Шведська модель

Шведська модель мотивації праці відзначається сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності через перерозподіл національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Політика солідарної заробітної плати спрямована на вирішення низки цільових завдань. Насамперед вона додатково стимулює постійне оновлення виробництва на основі останніх досягнень науки й техніки. При цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю. У шведській інтерпретації це означає, що працівники різних підприємств, які мають однакову кваліфікацію й виконують аналогічну роботу, одержують однакову зарплату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства. Шведські профспілки не дозволяють власникам низькорентабельних підприємств знижувати заробітну плату нижче встановленого рівня. Це спонукує підприємців або модернізувати виробництво, або закрити підприємство. Таким чином, політика солідарної заробітної плати сприяє росту рентабельності підприємств.

Ще однією характерною рисою солідарної заробітної плати є скорочення розриву між розмірами мінімальної й максимальної зарплати. Сама система визначення єдиного рівня підвищення заробітної плати сприяє його вирівнюванню: заробітки піднімаються в низькооплачуваних і стримуються у високооплачуваних працівників.

Сучасні тенденції формування зарубіжних систем мотивації праці в узагальненому вигляді наведено в таблиці 1.1.

Особливості формування зарубіжних систем мотивації праці

Країна	Головні чинники мотивації праці	Відмінні особливості мотивації праці
Японія	Професійна майстерність Вік Стаж Результативність праці	Довічний найм Одноразова допомога при виході на пенсію
США	Заохочення підприємницької активності Якість роботи Висока кваліфікація	Поєднання елементів відрядної та погодинної систем Участь у прибутку Технологічні надбавки Премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію обладнання та інструменту Дотримання технологічної дисципліни Система подвійних ставок
Франція	Кваліфікація Якість роботи Кількість раціоналізаторських пропозицій Рівень мобілізації	Індивідуалізація оплати праці Бальна оцінка праці робітників Ініціативність Додаткові винагороди (виховання дітей, надання автомобіля, забезпечення за старість)
Великобританія	Дохід	Участь у прибутках Ділова участь у капіталі Трудова ділова участь Чисто трудова участь
Німеччина	Якість	Стимулювання праці Соціальні гарантії
Швеція	Солідарна заробітна плата	Диференціація систем податків та пільг Сильна соціальна політика

Отже, із таблиці 1.3 ми бачимо, що у кожній із країн діє своя мотивація праці. У Японії це довічний найм та одноразова допомога при виході на пенсію, у США, у свою чергу, це – мотивування на додаткові виплати, тобто премії. У Франції – додаткові винагороди, бальна система оцінювання працівників, ініціативність. Мотивація праці у Великобританії має такі відмінності, як участь у прибутках, ділова участь у капіталі, трудова ділова участь, чисто трудова участь. У Німеччині мотивація спрямовується на якість виконання роботи працівниками за допомогою соціальних гарантій. Головна особливість мотивації праці у Швеції це – диференціація систем податків та пільг та сильна соціальна політика.

В Україні мотивація праці в основному це матеріальна, тобто чим краще працюєш тим більша заробітна плата. Проте, все ж таки є компанії які

використовують інші заохочення, наприклад, їзда на квадро циклах або подорож, гра в боулінг або в більярд, також найкращий працівник місяця може не дотримуватися в робочий час ділового дрес-коду, а також не відповідати на телефоні дзвінки керівника після 18:00.

1.3 Застосування сучасних інформаційних систем для вдосконалення інструментів мотивації праці на сучасних підприємствах та компаніях

Економічна ситуація в Україні призводить до необхідності створення нових організаційних форм, прийомів і методів управління підприємствами в усіх сферах діяльності [4].

Вирішенням проблем впровадження інформаційних систем на вітчизняних підприємствах досліджували такі фахівці Т.В. Бова, І.Ю. Вольвач, С.М. Гаман, Н.Г. Георгіаді, К.В. Харіна та ін. Так, Бова Т.В. розробила модель організаційно-інформаційної системи підприємства, яка складається із сукупності функціональних підсистем підприємства, які використовують відповідні інформаційні потоки. Така модель дає можливість оперативно контролювати поточні процеси та здійснювати стратегічні рішення. Харіна К. В. розробила новий науковий підхід до методології побудови інформаційної системи для забезпечення прийняття управлінських рішень на основі аналізу та оцінки документообігу з використанням основних показників.

Зважаючи на підвищення рівня інформатизації суспільства, а також глобалізації світових комунікаційних систем, стрімкого прогресу в галузі інформаційних технологій, загострення конкуренції на внутрішніх та зовнішніх ринках збуту, актуальним завданням керівників підприємств буде формування інформаційних систем управління ґрунтуючись на принципах економічної ефективності та функціональної відповідності потребам користувачів [5].

Однак дослідження, щодо питання функціональних можливостей інформаційних систем та впровадження їх на вітчизняних виробничих підприємствах залишаються під питанням, які дають можливість підвищити ефективність роботи підприємства.

Здійснення автоматизації функцій відділу кадрів, електронного архівування даних персоналу, зв'язок з системами розрахунку за кредитними картками у відрядженнях, облік заходів із підвищення кваліфікації персоналу дасть можливість позбавити працівників частини роботи та наданні, знову ж таки, оперативної інформації щодо працівників іншим відділам. Також розробка програми щодо автоматизації процесу атестації працівників дозволить при виникненні вакантних посад швидко та об'єктивно визначити працівника, який найкраще підходить для даної роботи. Крім того при відсутності необхідного персоналу серед працівників організації, залучити із зовнішнього середовища та забезпечувати ротацію персоналу по підприємству з метою покращення результативності створення нових проєктів, які часом вимагають нових, нестандартних підходів.

За рахунок автоматизації на виробництві можна поліпшити системи забезпечення та контролю якості продукції. При обліку за допомогою інформаційної системи руху сировини і матеріалів інформація відобразатиме стан матеріалів, необхідних для виробництва кінцевої продукції, опис запасів, затримок від постачальників. Виробниче планування за допомогою інформаційної системи дасть змогу більш точно оцінити терміни постачання, що дозволить виконувати замовлення без затримок. Інвентаризація, тобто автоматизація обліку господарських засобів, забезпечить складання календарного графіка та формування замовлень на технічне обслуговування обладнання, а також планування виробничих потужностей. Модуль матеріального обліку дасть змогу контролювати процес заготівлі, складування і споживання товарно - матеріальних цінностей, організації обліку виробництва, підготовки звітностей з логістики для управлінського персоналу.

Впровадження інформаційної системи є необхідною складовою успішної діяльності підприємства на ринку. Дана система звільнить робітників від типових операцій та передачі паперових документів до потрібних інстанцій керівництва. Звільнений у результаті цього час може бути використаний працівниками для розробки креативних та творчих проектів, які покращать діяльність підприємства, збільшать його виробництво та виведуть організацію на новий щабель розвитку і забезпечать зміцнення конкурентних позицій на ринку.

Інформатизація для управління трудовими ресурсами та економічними процесами на підприємстві є необхідною і значно зменшує ризики економічних помилок та фінансових затрат. У зв'язку з цим, підприємство отримує додаткові прибутки, що водночас мотивує трудовий персонал до ще більш ефективної праці, адже він є одним із основних ресурсів будь-якого підприємства. Тому, від того, на скільки правильно та грамотно налаштована система управління персоналом, багато в чому залежить ефективність роботи самого підприємства.

В умовах підвищення рівня інформатизації суспільства, глобалізації світових комунікаційних систем, стрімкого прогресу в галузі інформаційних технологій, загострення конкуренції на внутрішніх та зовнішніх ринках збуту продукції актуальним завданням керівників підприємств легкої промисловості є впровадження інформаційних систем управління на принципах економічної ефективності та функціональної відповідності потребам галузі.

Впровадження інформаційних систем робить підприємства легкої промисловості більш гнучкими до змін у зовнішньому середовищі, дозволяє швидко реагувати на нові запити споживачів, що у свою чергу, дає можливість підприємствам збільшити обсяги реалізації продукції.

Одним із головних ефектів, який очікується від впровадження інформаційних систем на вітчизняних підприємствах легкої промисловості є вдосконалення рівня ефективності функціонування підприємства в цілому. Це

можливо завдяки вирішенню таких проблем, як: зменшення рівня якості продукції, вдосконалення системи співробітництва з постачальниками, ефективності управління запасами на підприємстві, ведення бухгалтерського обліку управління фінансами тощо [10, с. 87].

За рахунок автоматизації на виробництві можна поліпшити системи забезпечення та контролю якості продукції. При обліку за допомогою інформаційної системи руху сировини і матеріалів інформація відображатиме стан матеріалів, необхідних для виробництва кінцевої продукції, опис запасів, затримок від постачальників. Виробниче планування за допомогою інформаційної системи дасть змогу більш точно оцінити терміни постачання, що дозволить виконувати замовлення без затримок. Інвентаризація, тобто автоматизація обліку господарських засобів, забезпечить складання календарного графіка та формування замовлень на технічне обслуговування обладнання, а також планування виробничих потужностей. Модуль матеріального обліку дасть змогу контролювати процес заготівлі, складування і споживання товарно-матеріальних цінностей, організації обліку виробництва, підготовки звітностей з логістики для управлінського персоналу [11, с. 262].

Застосувавши програмне забезпечення для управління персоналом підприємств легкої промисловості, кадровики скорочують до мінімуму складні операції що сприяє підвищенню частки інтелектуальної праці в їхній роботі. Таким чином, менеджери по кадрам застосовують новітні технології та методи роботи, що не доступні при «паперовому» діловодстві. Використовуючи аналітичні звіти працівники виробляють рекомендації з переміщення, підготовки і перепідготовки персоналу, з кадрового резерву, з прийому на роботу кандидатів, тощо.

Управління виробничим процесом – дуже трудомістке завдання. Основними механізмами в даному випадку є планування, облік та оптимальне управління виробничим процесом. Автоматизована інформаційна система (AIC) реалізує інформаційні технології виконання функцій управління при

сумісній роботі управлінського персоналу та комплексу технічних засобів. АІС поєднує людські ресурси, устаткування, програмне забезпечення, мережі зв'язку та інформаційні ресурси з метою збору, переробки та поширення інформації в організації.

Впровадження інформаційних систем на підприємстві робить його більш гнучким до змін у зовнішньому середовищі, та дозволяє швидко реагувати на нові запити споживачів, що у свою чергу, призводить до можливості підприємству збільшити обсяги реалізації своєї продукції. Також досить вагому роль інформаційні технології відіграють у процесі прийняття важливих рішень керівництвом, результатом якого буде отримання оперативної, достовірної та об'єктивної інформації про роботу всієї фірми.

При впровадженні ІС необхідно визначити цілі, вимоги до системи, виділити функціональні підсистеми, їх значимість в загальній системі управління та необхідно визначити, які процеси менеджер має намір забезпечувати за допомогою інформаційних технологій.[11]

Також розробка програми щодо автоматизації процесу атестації працівників дозволить при виникненні вакантних посад швидко та об'єктивно визначити працівника, який найкраще підходить для даної роботи. Крім того при відсутності необхідного персоналу серед працівників організації, залучити із зовнішнього середовища та забезпечувати ротацію персоналу по підприємству з метою покращення результативності створення нових проектів, які часом вимагають нових, нестандартних підходів. За рахунок автоматизації на виробництві можна поліпшити системи забезпечення та контролю якості продукції.[11]

При обліку за допомогою інформаційної системи руху сировини і матеріалів інформація відобразить стан матеріалів, необхідних для виробництва кінцевої продукції, опис запасів, затримок від постачальників. Виробниче планування за допомогою інформаційної системи дасть змогу більш точно оцінити терміни постачання, що дозволить виконувати замовлення без

затримок. Інвентаризація, тобто автоматизація обліку господарських засобів, забезпечить складання календарного графіка та формування замовлень на технічне обслуговування обладнання, а також планування виробничих потужностей. Модуль матеріального обліку дасть змогу контролювати процес заготівлі, складування і споживання товарно-матеріальних цінностей, організації обліку виробництва, підготовки звітностей з логістики для управлінського персоналу.

Висновки до 1 розділу: отже, у першому розділі ми дослідили, що загальне визначення поняття мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які підштовхують або ж стимулюють людину до виконання певних дій, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, а саме орієнтують на досягнення не тільки особистих цілей але і цілей організації.

Мотивація є важливим елементом свідомості людини як чинника, який здійснює діяльність організації або спричинює її припинення. Мотивацію ще можна назвати захопленням, тобто переконання працівника у доцільності, спрямування його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю організації здійснює скорочення плинності кадрів та прогулів.

Ми визначили, що існує безліч західних теорій мотивації праці. Проте у своїй роботі ми розглянули лише три з них. Перша це теорія двох - факторної мотивації Герцберга, друга ієрархія потреб Абрагама Маслоу, а третя це теорія Д. Мак - Кієланда. Також дослідили, що українські компанії беручи до уваги зарубіжний досвід, намагаються покращити мотивацію праці на власних підприємствах, використовуючи не тільки матеріальне заохочення, використовуючи нестандартні способи мотивації працівників.

Досліджуючи, які теорії мотивації праці застосовують у зарубіжній практиці, ми дізналися про шість основних світових моделях мотивації. А саме японська, французька, німецька, американська, шведська моделі, а також великобританські модифікації мотивації праці.

Важливим, для сучасних підприємств, є застосування інформаційних систем для вдосконалення роботи підприємства. Ми визначили, що впровадження ІС значно покращує роботу підприємства, а також полегшує роботу працівників, що є позитивним фактором. Адже, полегшення роботи працівника призводить до покращення його продуктивності праці, а також мотивує його працювати краще. Впровадження інформаційних систем на підприємстві робить його більш гнучким до змін у зовнішньому середовищі, та дозволяє швидко реагувати на нові запити споживачів, що у свою чергу, призводить до можливості підприємству збільшити обсяги реалізації своєї продукції.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАТ «ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД»

2.1 Аналіз основних показників діяльності підприємства ПрАТ Молокія

ПрАТ Тернопільський молокозавод створено 23 жовтня 2000 року та зареєстровано Тернопільською районною державною адміністрацією.

Підприємство знаходиться на території міського молокозаводу, який введений в дію 1 лютого 1956 року. Початкова потужність підприємства становила 25 тон переробки молока в зміну.

У 1994 р. відбулася приватизація підприємства зі створенням відкритого акціонерного товариства «Тернопільський міськмолокозавод», яке у 2000 р. було перейменовано в закрите (приватне) акціонерне товариство(ПрАТ) «Тернопільський молокозавод».

Статутний фонд Товариства становить 15000 тис. 36грн. Майно Товариства, станом на 2017 р., поділено на 375000 тис. простих іменних акцій, номінальною вартістю 0,04 грн. кожна.

Рішення загальних зборів приймаються більшою кількістю голосів акціонерів, які беруть участь у зборах, з таких питань:

- а) зміна статуту товариства;
- б) прийняття рішення про припинення діяльності товариства;
- в) створення та припинення діяльності філій, представництв товариства.

Виготовляється та збувається така продукція(додатки): молоко, кефір питний, сметана, сир кисломолочний, масло, йогурт солодкий, йогурт білий густий, йогурт білий питний, смузі. [9]

Обсяг реалізації продукції ПрАТ «Тернопільський молокозавод» наведений в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Обсяг реалізації продукції ПрАТ «Тернопільський молокозавод»

Місто	Ємкість ринку молочних продуктів, т/місяць		
	Молоко, т	Сметана, т	К/молочна продукція/т
Київ	4800	1800	3000
Одеса	1400	450	1100
Львів	1200	350	750
Вінниця	520	180	320
Житомир	400	145	260
Хмельницький	370	135	230
Івано-Франківськ	340	120	240
Рівне	330	125	220
Луцьк	310	115	210
Чернівці	330	120	230
Ужгород	250	100	160
Стрий-Трускавець-Моршин-Дрогобич	220	80	140
Всього	9870	3115	5830

До основних показників оцінки ефективності виробництва на підприємстві відносять аналіз господарської діяльності підприємства та аналіз фінансового стану підприємства.

Розглядаючи діяльність ПрАТ Молокія за 2015-2018 рр., перш за все, потрібно проаналізувати основні техніко-економічні показники, для того, щоб знати реальну картину розвитку підприємства та його подальші перспективи.

Проаналізуємо 1 розділ. Необоротні активи за 2015-2018 роки, використовуючи баланс (звіт про фінансові результати) форма №1. Дані представимо у таблицю 2.2

Таблиця 2.2

Аналіз показників I розділу необоротні активи з балансу ПрАТ Молокія за 2015-2018 рр.

Показник	Роки			
	2015	2016	2017	2018

Продовження таблиці 2.2

Нематеріальні активи	1675	1887	3098	3300
первісна вартість	2307	2800	4401	5353
накопичена амортизація	632	913	1303	2053
Незавершені капітальні інвестиції	16013	74854	24608	57646
Основні засоби:	115642	152022	223515	209880
первісна вартість	211160	272508	388698	417923
знос	95518	120486	165183	208033
Інші фінансові інвестиції	0	4031	7023	8513

Примітка. Таблиця складена на основі річної фінансової звітності підприємства

Отже, зробимо висновок з таблиці 2.2, як бачимо нематеріальні активи зростали протягом 2015-2018 років. У 2015 році вони становили 1675 грн., у 2016 – 1887 грн., у 2017 – 3098 грн., у 2018 – 3300 грн. Первісна вартість у 2015 році була 2307 грн., у 2016 році – 2800 грн., у 2017 році – 4401 грн., а у 2018 році – 5353 грн., відповідно спостерігаємо динаміку зростання. У 2015 році накопичена амортизація становила 632 грн., у 2016 році – 913 грн., у 2017 році вона була 1303 грн., а у 2018 році – 2053 грн. Спостерігається тенденція зростання даного показника. Проаналізувавши незавершені капітальні інвестиції, бачимо, що у 2015 році інвестиції становили 16013 грн., у 2017 році цей показник виріс і становив 74854 грн., проте вже у 2017 році відбувся спад до суми 24608 грн., а у 2018 році він знову зріс до 57646 грн. Протягом 2015-2017 років основні засоби мали тенденцію до зростання, відповідно становили 115642 грн., 152022 грн., 223515 грн., проте у 2018 році основні засоби зменшилися до суми 209880 грн. Первісна вартість протягом досліджуваного періоду 2015-2018 рр. зростала, і становила 211160 грн., 272508 грн., 388698 грн., 417923 грн., відповідно. Знос у 2015 році становив 95518 грн., у 2016 році – 120486 грн., у 2017 році – 165183 грн., а у 2018 році – 208033 грн., звідси

спостерігаємо тенденцію зростання. Інші фінансові інвестиції у 2015 році були рівні 0 грн., проте вже у 2016 році вони становили 4031 грн., у 2017 році – 7023 грн., а у 2018 році – 8513 грн.

У таблиці 2.3 розрахуємо абсолютне і відносне відхилення, а також темп приросту з даних представлених у таблиці 2.2

Таблиця 2.3

Аналіз динаміки основних показників I розділу необоротні активи

Показник	Абсолютне відхилення			Відносне відхилення			Темп приросту, %		
	2018/ 2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2018/ 2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2018/ 2017	2017/ 2016	2016/ 2015
Нематеріальні активи	212	1211	202	12,7	64,2	6,5	112,7	164,2	106,5
первісна вартість	493	1601	952	21,4	57,2	21,6	121,4	157,2	121,6
накопичена амортизація	281	390	750	44,5	42,7	57,6	144,5	142,7	157,6
Незавершені капітальні інвестиції	58841	-50246	33038	367,5	-67,1	134,3	467,5	32,9	234,3
Основні засоби	36380	71493	-13635	31,5	47,0	-6,1	131,5	147,0	93,9
первісна вартість	61348	116190	29225	29,1	42,6	7,52	129,1	142,6	107,5
знос	24968	44697	42850	26,1	37,1	25,9	126,1	137,1	125,9
Інші фінансові інвестиції	4031	2992	1490	0	74,2	21,2	100	174,2	121,2

Проаналізувавши абсолютне і відносне відхилення у таблиці 2.3, бачимо що нематеріальні активи у 2016 році зросли на 202 грн., у 2017 році на 1211 грн., а у 2018 році на 212 грн. Первісна вартість у 2016 році зросла на 952 грн., порівняно із 2015 роком, у 2017 році на 1601 грн., а у 2018 році вона зросла на 493 грн., порівняно із 2017 роком. Накопичена амортизація протягом досліджуваного періоду зростала у 2016 році на 750 грн., у 2017 році вона зросла на 390 грн., а у 2018 – 281 грн. Незавершені капітальні інвестиції у 2016 році зросли на 33038 грн., у 2017 році вони зменшилися на 50246 грн., а у 2018 році знову зросли на 58841 грн. Основні засоби у 2016 році спали на 13635 грн.,

проте у 2017 році зросли на 71493 грн., а у 2018 році зросли на 36380 грн. Первісна вартість зростала і становила 29225 грн. у 2016 році, 116190 грн. у 2017 році, та на 61348 грн. у 2018 році. Знос у 2016 році, порівняно із 2015 роком, зріс на 42850 грн., у 2017 році він зріс на 44697 грн., а у 2018 році зріс на 24968 грн. У 2016 році інші фінансові інвестиції зросли на 1490 грн., у 2017 році – 2992 грн., а у 2018 році на 4031 грн.

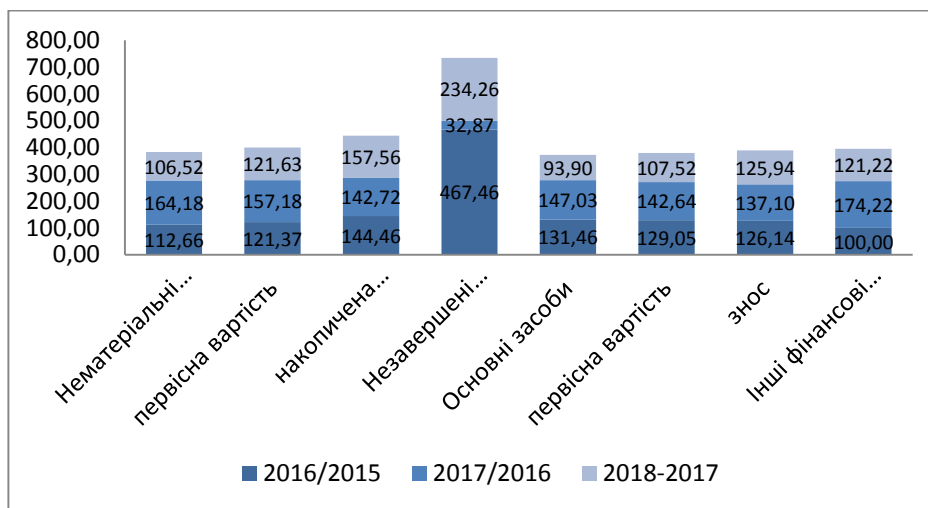


Рис. 2.2 Темп приросту I розділу Необоротні активи

Проаналізуємо темп приросту I розділу Необоротні активи. Отже, нематеріальні активи у 2016 році збільшилися на 106,5%, у 2017 році на 164,2%, а у 2018 році на 112,7%. Первісна вартість у 2016 році зросла на 121,6%, в порівнянні з 2015 роком, у 2017 році показник збільшився на 157,2%, у порівнянні із 2016 роком, а у 2018 році на 121,4%, порівняно із 2017 роком. Накопичена амортизація протягом 2015-2018 рр. зростала, а саме на 157,6% у 2016 році, на 142,7% у 2017 році, та на 144,5% у 2018 році. Незавершені капітальні інвестиції у 2016 році, порівняно із 2015 р., зросли на 234,3%, проте у 2017 році вони спали на 32,9%, у 2018 році, порівняно із 2017 роком, інвестиції збільшилися на 467,5%. Основні засоби у 2016 році зменшилися на 93,9%, в порівнянні з 2015 роком, у 2017 році вони зросли на 147%, а у 2018 році показник зріс на 131,5%. Первісна вартість зростала протягом досліджуваного періоду, і становила 107,5% у 2016 році, 142,6% у 2017 році, та 129,1% у 2018 році. Знос у 2016 році збільшився на 125,9%, у 2017р. – 137,1%,

у 2018р. – 126%. Інші фінансові інвестиції збільшувалися протягом 2015-2018рр. і у 2016 році вони становили 121,2%, у 2017 році – 174,2%, у 2018 році – 100%.

Проаналізуємо II розділ Оборотні активи за 2015-2018 рр. використовуючи звіт про фінансові результати форма №1. Дані представимо у таблицю 2.4

Таблиця 2.4

Аналіз основних показників II розділу Оборотні активи

Показник	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Запаси	73806	58145	73901	85590
Виробничі запаси	39403	24105	31053	33496
Готова продукція	34128	32024	42543	52059
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	41732	52178	90066	110673
Дебіторська заборгованість: за виданими авансами	13638	10788	9284	45155
з бюджетом	0	6312	12310	7644
Гроші та їх еквіваленти	1830	3856	17316	6669
Готівка	428	753	996	1774
Рахунки в банках	1402	3103	16320	4895
Витрати майбутніх періодів	159	628	633	733

Примітка. Таблиця складена на основі фінансової звітності в період 2015 – 2018 рр.

У таблиці 2.5 відображені результати абсолютного та відносного відхилення, а також темпу приросту, розраховані на основі даних у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз динаміки основних показників II розділу Оборотні активи

Показник	Абсолютне відхилення			Відносне відхилення			Темп приросту,%		
	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Запаси	-15661	15756	11689	-21,2	27,1	15,8	78,8	127,1	115,8
Виробничі запаси	-15298	6948	2443	-38,8	28,8	7,9	61,2	128,8	107,9
Готова продукція	-2104	10519	9516	-6,2	32,8	22,4	93,8	132,8	122,4

Продовження таблиці 2.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	10446	37888	20607	25,0	72,6	22,9	125,0	172,6	122,9
Дебіторська заборгованість : за виданими авансами	-2850	-1504	35871	-20,9	-13,9	386,4	79,1	86,1	486,4
з бюджетом	6312	5998	-4666	0,0	95,0	-37,9	100,0	195,0	62,1
Гроші та їх еквіваленти	2026	13460	-10647	110,7	349,1	-61,5	210,7	449,1	38,5
Готівка	325	243	778	75,9	32,3	78,1	175,9	132,3	178,1
Рахунки в банках	1701	13217	-11425	121,3	425,9	-70,0	221,3	525,9	30,0
Витрати майбутніх періодів	469	5	100	295,0	0,8	15,8	395,0	100,8	115,8

Отже, з таблиці 2.4 бачимо, що запаси у 2015 році становили 73806 грн., у 2016 році вони зменшилися на 15661 грн. і становили 58145 грн., у 2017 році вони зросли на 15756 грн. і становили 73901 грн., а у 2018 році вони знову зросли на 11689 грн. до 85590 грн. Виробничі запаси у 2015 році були 39403 грн., у 2016 році вони спали 15298 грн. і становили 24105 грн., у 2017-2018 рр. відбулося зростання запасів на 6948 грн. у 2017 році та на 2443 грн. у 2018 році. Готова продукція у 2015 році становила 34128 грн. у 2016 році вона зменшилася на 2104 грн. і становила 32024 грн., у 2017-2018 рр. готова продукція зростала на 10519 грн. і 9516 грн., відповідно була 42543 грн. та 52059 грн. Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги протягом досліджуваного періоду зростала і становила 41732 грн., 52178 грн., 90066 грн., 110673 грн. відповідно за 2015-2018 роки. Дебіторська заборгованість за виданими авансами у 2016 році зменшилася на 2850 грн. до 10788 грн. порівняно із 2015 роком – 13638 грн. У 2017 році заборгованість зменшилася на 1504 грн. і становила 9284 грн., а у 2018 році заборгованість зросла до 45155 грн., тобто на 35871 грн. Дебіторська заборгованість з бюджетом у 2015 році була рівна 0 грн., проте у 2016 році вона зросла до 6312

грн., у 2017 році відбулося зростання до 12310 грн., тобто це на 5998 грн. більше ніж у 2016 р., у 2018 році відбувся спад до 7644 грн. Гроші та їх еквіваленти зростали у 2015-2017 році відповідно на 2026 грн., 13460 грн., та 10647 грн. і становили 1830 грн., 3856 грн. та 17316 грн. У 2018 році відбувся спад даного показника на 10647 грн. Протягом 2015-2018 років готівка зростала, на 325 грн. у 2016 р, 243 грн. у 2017 р, 778 грн. у 2018 р і відповідно становила 428 грн., 753 грн., 996 грн. та 1774 грн. Рахунки в банках у 2015 році були 1402 грн., у 2016 році – 3103 грн., що на 1701 грн. більше ніж у 2015р. У 2017 році рахунки зросли до 16320 грн., а у 2018 році вони зменшилися до 4895 грн., тобто на 11425 грн. Витрати майбутніх періодів зростали протягом досліджуваного періоду і становили у 2015 році 159 грн., у 2016 році – 628 грн., у 2017 році – 633 грн., у 2018 році – 733 грн.

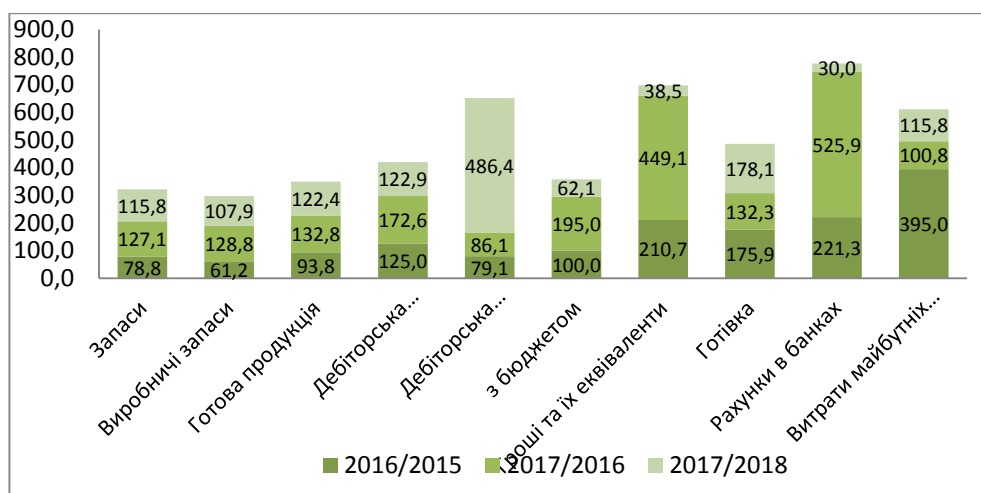


Рис. 2.3 Темп приросту II розділу Оборотні активи

Отже, з таблиці 2.5 ми бачимо, що запаси у 2016 році зменшилися на 78,8%, порівняно із 2015р., у 2017 році вони збільшилися на 127,1%, а у 2018 році – 115,8%. Виробничі запаси у 2016 році зменшилися на 61,2%, але у 2017 році вони зросли на 128,8%, а у 2018 році зросли на 107,9%. Готова продукція зменшилася у 2016 році, але у 2017 році зросла на 132,8%, у 2018 році зросла на 122,4%. Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги зростала у 2016 році на 125%, у 2017 році на 172,6%, а у 2018 році на 122,95%. Дебіторська заборгованість за виданими авансами у 2016 році зменшився на 79,1%, порівняно із 2015 р., у 2017 році показник зменшився на 86,1%, а у 2018

році відбулося зростання на 486,4%. Дебіторська заборгованість по бюджеті у 2016 та 2017 роках зростала на 100% та 195% відповідно, а у 2018 році зменшилася на 62,15. Гроші та їх еквіваленти зросли у 2017 році на 449,1%, порівняно із 2016 р. – 210,7%, у 2018 році відбувся спад на 38,5%. Готівка у 2016 році зростає на 175,9%, у 2017 році – 132,3%, у 2018 році – 178,1%, спостерігається динаміка зростання. У 2016 році рахунки в банках збільшилися на 221,3%, у 2017 році вони збільшилися на 525,9%, у 2018 році відбувся спад на 30%. Витрати майбутніх періодів зростали кожного року і становили 395% у 2016 році, 100,8% - 2017 році, 115,8% - 2018 році.

Проаналізуємо I розділ Власний капітал, дані представимо у таблиці 2.6

Таблиця 2.6

Аналіз основних показників балансу I розділу Власний капітал

Показник	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Зареєстрований капітал	15000	15000	15000	15000
Додатковий капітал	80480	108687	123951	164887
Резервний капітал	1278	1278	1278	1278
Нерозподілений прибуток	28207	13172	42550	42905

Примітка. Таблиця складена на основі фінансової звітності в період 2015 – 2018 рр.

У таблиці 2.7 представимо динаміку змін показників за 2015-2018 роки, розрахувавши абсолютне і відносне відхилення, а також темп приросту.

Таблиця 2.7

Аналіз динаміки основних показників I розділу Власний капітал

Показник	Абсолютне відхилення			Відносне відхилення			Темп приросту, %		
	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Зареєстрований капітал	0	0	0	0	0	0	100	100	100
Додатковий капітал	28207	15264	40936	35,0	14,04	33,0	135,1	114,0	133,0
Резервний капітал	0	0	0	0	0	0	100	100	100

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Нерозподілений прибуток	-15035	29378	355	-53,3	223,0	0,8	46,7	323,0	100,8

Отже, проаналізувавши таблицю 2.6, зробимо висновок, що зареєстрований капітал протягом досліджуваного періоду не змінювався і становив 15000 грн. Додатковий капітал у 2015 році становив 80480 грн., у 2016 році 108687 грн., у 2017 році він зріс до 123951 грн. тобто на 15264 грн., у 2018 році він зріс на 40936 грн. і становив 164887 грн. Резервний капітал, так само як і зареєстрований капітал, протягом 2015-2018 років залишався не змінний і був рівний 1278 грн. Нерозподілений прибуток у 2015 році становив 28207 грн., у 2016 році він спав до 13172 грн., а саме на 15035 грн. У 2017 році показник зріс на 29378 грн. і становив 42550 грн., а у 2018 році він збільшився на 355 грн., і становив 42905 грн.

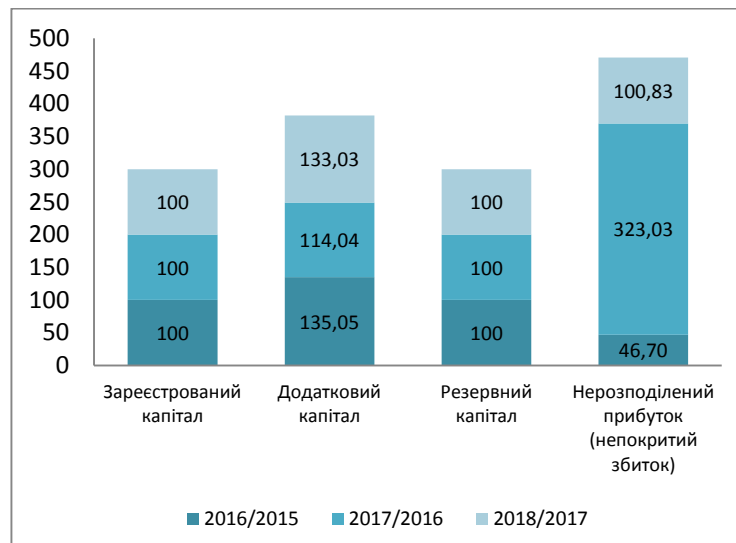


Рис. 2.4 Темп приросту I розділу Власний капітал

Отже, зареєстрований капітал протягом 2015-2018 рр. залишався незмінним відповідно темп зростання становив 100%. Додатковий капітал зростає, а саме на 135,1% у 2016 році, на 114% у 2017 році та на 133% у 2018 році. Резервний капітал протягом досліджуваного періоду залишався незмінним, отже, темп приросту становив 100%. Нерозподілений прибуток у 2016

році зменшився на 46,7%, а у 2017 році показник збільшився на 323%, також відбулося зростання у 2018 році на 100,8%.

Проаналізуємо III розділ Поточні зобов'язання і забезпечення із балансу, дані представимо у таблиці 2.8

Таблиця 2.8

Аналіз основних показників III розділу Поточні зобов'язання і забезпечення

Показник	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Короткострокові кредити банків	2985	3357	8688	17256
Поточна кредитна заборгованість за: товари, роботи, послуги	43053	83812	77472	91867
розрахунки з бюджетом	4112	1822	2905	3270
у тому числі з податку на прибуток	752	239	1423	1272
За розрахунками зі страхування	1870	1407	2391	2100
розрахунками з оплати праці	4786	6962	11174	8956
одержаними авансами	9091	5974	17664	29648
Інші поточні зобов'язання	5696	2510	1187	7359

Примітка. Таблиця складена на основі фінансової звітності в період 2015 – 2018 рр.

У таблиці 2.9 представимо динаміку змін показників Поточні зобов'язання та забезпечення за 2015-2018 роки, розрахувавши абсолютне і відносне відхилення, а також темп приросту.

Таблиця 2.9

Аналіз динаміки основних показників III розділу Поточні зобов'язання і забезпечення

Показник	Абсолютне відхилення			Відносне відхилення			Темп приросту, %		
	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Короткострокові кредити банків	372	5331	8568	12,5	158,8	98,6	112,5	258,8	198,6
Поточна кредитна заборгованість за: товари, роботи, послуги	40759	-6340	14395	94,7	-7,6	18,6	194,7	92,4	118,6

Продовження таблиці 2.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
розрахунки з бюджетом	-2290	1083	365	-55,7	59,4	12,6	44,3	159,4	112,6
у тому числі з податку на прибуток	-513	1184	-151	-68,2	495,4	-10,6	31,8	595,4	89,4
За розрахунками зі страхування	-463	984	-291	-24,8	69,9	-12,2	75,2	169,9	87,8
розрахунками з оплати праці	2176	4212	-2218	45,5	60,5	-19,8	145,5	160,5	80,2
одержаними авансами	-3117	11690	11984	-34,3	195,7	67,8	65,7	295,7	167,8
Інші поточні зобов'язання	-3186	-1323	6172	-55,9	-52,7	520,0	44,1	47,3	620,0

Отже, підведемо підсумки по таблиці 2.8. бачимо, що короткострокові кредити банків протягом досліджуваного періоду зростали, у 2016 році, порівняно із 2015 роком на 372 грн., і становили 3357 грн., у 2017 році вони зросли на 5331 грн., а у 2018 – на 8568 грн., і становили 17256 грн. Спостерігаємо динаміку зростання поточної кредитної заборгованості за товари, роботи, послуги протягом 2015-2018 рр. та становили 43053 грн., 83812 грн., 77472 грн., 91867 грн., відповідно. Поточна кредитна заборгованість за розрахунки з бюджетом у 2015 році були 4112 грн., проте у 2016 році вони зменшившись на 2290 грн., становили 1822 грн., у 2017 році відбулося зростання на 1083 грн., у 2018 році вони зросли на 365 грн. і становили 3270 грн. Кредитна заборгованість з податку на прибуток у 2016 році зменшилася, порівняно із 2015 роком, на 513 грн., і становили 239 грн., у 2017 році відбулося зростання до 1423 грн., на 1184 грн. У 2018 році знову відбувся спад даного показника на 151 грн. і він становив 1272 грн. Заборгованість за розрахунками зі страхування у 2015 році становили 1870 грн., проте у 2016 році відбувся спад на 463 грн., у 2017 році цей показник зріс до 2391 грн. тобто на 984 грн. А у 2018 році даний показник зменшився до 2100 грн., це на 291 грн. менше ніж у 2017 році. Розрахунки по оплаті праці протягом 2015-2017 рр. зростали і становили 4786 грн., 6962 грн. та 11174 грн. відповідно. У 2018 році показник зменшився до 8956 грн. тобто на 2218 грн. Поточна кредитна заборгованість

одержаними авансами у 2016 році спала на 3117 грн., і становила 5974 грн., порівняно із 2015 р. – 9091 грн. За 2017-2018 рр. відбулося зростання до 17664 грн. та 29648 грн., відповідно. Інші поточні зобов'язання протягом 2015-2017 рр. зменшувалися у 2016 р. на 3186 грн. і 1323 грн. у 2017 р. Проте у 2018 р. вони зросли до 7359 грн., тобто на 6172 грн.

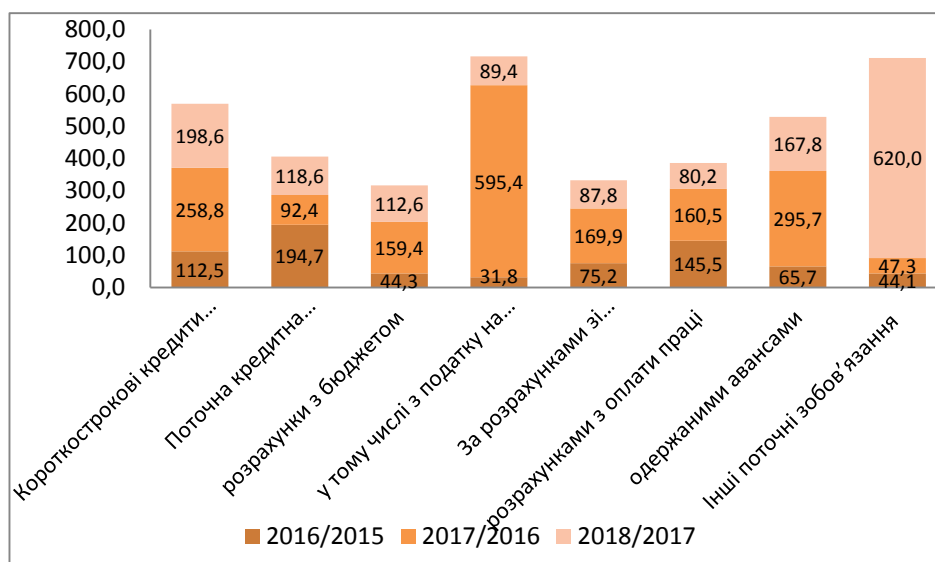


Рис. 2.5 Темп проросту III розділу «Поточні зобов'язання і забезпечення»

Проаналізувавши темп приросту основних показників III розділу «Поточні зобов'язання і забезпечення», ми бачимо, що короткострокові кредити банків зростали, у 2016 році на 112,5%, у 2017 році на 258,8%, у 2018 році на 198,6%. Поточна кредитна заборгованість за товари, роботи, послуги у 2016 році зросла на 194,7%, у 2017 році, порівняно із 2016 роком вона зменшилася на 92,4%, у 2018 році відбулося зростання показника на 118,6%. розрахунки по бюджету у 2016 році і відсотковому співвідношенні зменшилися на 44,3%, порівняно із 2015 роком, у 2017 році вони збільшилися на 159,4%, а у 2018 році показник зріс на 112,6%. Податок на прибуток зменшився у 2016 році на 31,8%, проте у 2017 році він збільшився на 595,4%, а у 2018 році показник знов зменшився на 89,4%. Заборгованість за розрахунками із страхування у відсотковому співвідношенні у 2016 році зменшився на 75,2%, у 2017 році показник збільшився на 169,9%, а у 2018 році відбувся спад показника на 87,8%. Розрахунки з оплати праці зросли у 2016 році на 145,5%, а у 2017 році – на

160,5%, проте у 2018 році показник зменшився на 80,2%, порівняно із попереднім роком. Заборгованість по одержаних авансах зменшилася у 2016 році на 65,7%, проте показник зростав у 2017 та 2018 рр. на 295,7 % та 167,8%, відповідно. Інші поточні зобов'язання зменшувалися протягом 2015-2017 рр., відповідно на 44,1% у 2016 році та на 47,3% у 2017 році, але вже у 2018 році відбулося зростання на 620%.

Проаналізуємо звіт про фінансові результати за 2015-2018 рр., а саме розділ I «Фінансові результати» форма №2. Дані представимо у таблиці 2.10

Таблиця 2.10

Аналіз показників I розділу Фінансові результати

Показник	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Чистий дохід від реалізації продукції(товарів, робіт, послуг)	867708	1172345	1522871	1799343
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	707475	970317	1228697	1382956
Валовий прибуток	160233	202028	294174	416387
Інші операційні доходи	12471	8722	5501	9444
Адміністративні витрати	26341	36094	39421	35888
Витрати на збут	85887	119465	164214	276595
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	52485	40318	80422	86398
Фінансові витрати	14713	20483	26954	28681
Витрати (дохід) з податку на прибуток	6267	3194	9902	9773
Чистий фінансовий результат: прибуток	28207	13172	42550	42905

Примітка. Таблиця складена на основі фінансової звітності в період 2015 – 2018 рр.

Проаналізувавши таблицю 2.10, бачимо, що чистий дохід від реалізації продукції зростав, у 2015 р. даний показник становив 867708 грн., у 2015 р. – 1172345 грн., у 2016 р. – 1522871 грн., у 2018 р. – 1799343 грн. Собівартість реалізованої продукції також зростала на протязі 2015-2018 рр. У 2015 р. вона становила 707475 грн., у 2016 р. цей показник зріс до 970317 грн., у 2017 р. – 1228697 грн., а у 2018 р. – 1382956 грн. Валовий прибуток у 2015 р. становив

160233 грн., у 2016 р. – 202028 грн., у 2017 р. – 294174 грн., а у 2018 р. – 416387 грн. Отже, спостерігається динаміка зростання. Інші операційні доходи у 2015 р. становили 12471 грн., проте у 2016-2017 рр. відбувся спад даного показника до 8722 грн. та 5501 грн. , відповідно. Та вже у 2018 р. відбулося збільшення показника до 9444 грн. Протягом 2015-2018 рр. відбувалося зростання адміністративних витрат, а саме з 26341 грн. у 2015 р. до 36094 грн. у 2016 р., та 39421 грн. у 2017 р. а у 2018 р. витрати спали до 35888 грн. Спостерігаємо динаміку зростання витрат на збут, так у 2015 р. вони становили 85887 грн., у 2016 р. – 119465 грн., у 2017 р. – 164214 грн., у 2018 р. – 276595 грн. У 2015 р. фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток), становив 52485 грн., але у 2016 р. відбулося зменшення до 40318 грн. Проте він збільшувався протягом 2017 р. до 26954 грн. та 28681 грн. у 2018 р. Фінансові витрати підприємства зростали на протязі досліджуваного періоду, так у 2015 р. вони становили 14713 грн., у 2016 р. вони зросли до 20483 грн., у 2017 р. – 26954 грн., у 2018 р. – 28681 грн. Витрати (дохід) з податку на прибуток у 2015 р. становили 6267 грн., проте у 2016 р. вони зменшилися до 3194 грн. Та у 2017 р. відбулося збільшення показника до 9902 грн., у 2018 р. – 9773 грн. Чистий фінансовий результат (прибуток) у 2015 р. становив 28207 грн., та у 2016 р. відбувся спав до 13172 грн. , проте вже у 2017 р. відбулося різке збільшення даного показника до 42550 грн., а у 2018 р. – 42905 грн.

У таблиці 2.11 відобразимо динаміку змін показників фінансової звітності, розрахувавши, абсолютне та відносне відхилення, а також темп приросту показників.

Таблиця 2.11

Аналіз динаміки основних показників I розділу Фінансові результати

Показник	Абсолютне відхилення			Відносне відхилення			Темп приросту, %		
	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Чистий дохід від реалізації продукції	30463 7	350526	276472	35,1	29,9	18,2	135,1	129,9	118,2

Продовження таблиці 2.11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	26284 2	258380	154259	37,2	26,6	12,6	137,2	126,6	112,6
Валовий: прибуток	41795	92146	122213	26,1	45,6	41,5	126,1	145,6	141,5
Інші операційні доходи	-3749	-3221	3943	-30,1	-36,9	71,7	69,9	63,1	171,7
Адміністративні витрати	9753	3327	-3533	37,0	9,2	-9,0	137,0	109,2	91,0
Витрати на збут	33578	44749	112381	39,1	37,5	68,4	139,1	137,5	168,4
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	- 12167	40104	5976	-23,2	99,5	7,4	76,8	199,5	107,4
Фінансові витрати	5770	6471	1727	39,2	31,6	6,4	139,2	131,6	106,4
Витрати (дохід) з податку на прибуток	-3073	6708	-129	-49,0	210,0	-1,3	51,0	310,0	98,7
Чистий фінансовий результат: прибуток	- 15035	29378	355	-53,3	223,0	0,8	46,7	323,0	100,8

Після проведених розрахунків, бачимо, що чистий дохід від реалізації у 2016 р. зріс на 304637 грн., порівняно із 2015 р., у 2017 р. – 350526 грн., у 2018 р. – 276472 грн. Собівартість реалізованої продукції зростало протягом 2015-2018 рр. У 2016 р. на 262842 грн., у 2017 р. – 258380 грн., у 2018 р. – 154259 грн. Валовий прибуток у 2016 році збільшився на 41795 грн., у 2017 р., порівняно із попереднім, на 92146 грн., а у 2018 р. – 154259 грн. У 2016 році відбувся спад інших операційних доходів на 3749 грн., у 2017 р. – 3221 грн., а у 2018 р. вони зросли на 3943 грн. Адміністративні витрати зростали у 2016 р. на 9753 грн. та у 2017 р. на 3327 грн., проте у 2018 р. відбулося зменшення на 3533 грн. Витрати на збут зростали протягом досліджуваного періоду, так у 2016 р. вони зросли на 33578 грн., у 2017 р. – 44749 грн., у 2018 р. – 112381 грн. Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток) у 2016 р. зменшився на 12167 грн., проте у 2017 р. зріс на 40104 грн., у 2018 р. на 4976 грн. Фінансові витрати зростали протягом 2015-2018 рр. У 2016 р. вони зросли на 5770 грн., у 2017 р. – 6471 грн., у 2018 р. – 1727 грн. Витрати (дохід) з податку на прибуток зменшився у 2016 р. на 3073 грн., у 2017 р. прибуток зріс на 6708 грн., а у 2018 р. знову спав на 129 грн. Чистий фінансовий результат (прибуток) у 2016 р. зменшився на 15035 грн., а у 2017 р. зріс на 29378 грн. та у 2018 р. – 355 грн.

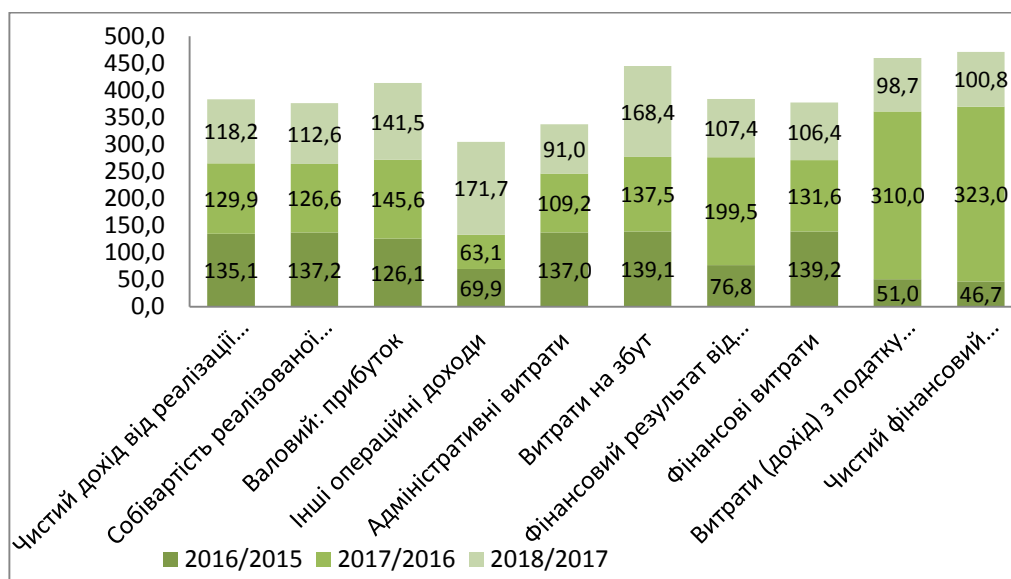


Рис. 2.6. Темп приросту основних показників розділу «Фінансові результати»

Проаналізувавши темп приросту із таблиці 2.11, бачимо, що у 2016 р. відбулося зростання чистого доходу від реалізації продукції на 135,1%, у 2017 р. – 129,9%, у 2018 р. – 118,2%. У 2016 р. собівартість продукції зросла на 137,2%, у 2017 р. на 126,6%, у 2018 р. на 112,6%. Спостерігаємо тенденцію зростання. Валовий прибуток зростав протягом досліджуваного періоду, так у 2016 р. він зріс на 126,1%, у 2017 р. – 145,6%, а у 2018 р. – 112,6%. Інші операційні доходи зменшилися у 2016 р. на 69,9% та у 2017 р. на 63,1%, але у 2018 р. доходи збільшилися на 171,7%. У 2016 р. адміністративні витрати зросли на 137%, у 2017 р. на 109,2%, проте у 2018 р. відбувся спад на 91%. Витрати на збут зростали протягом 2015-2018 рр., а саме у 2016 р. на 139,1%, у 2017 р. на 137,5%, а у 2018 р. на 168,4%. Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток) зменшився у 2016 р. на 76,8%, але у 2017 р. він зріс на 199,5%, а у 2018 р. на 107,4%. Фінансові витрати також зростали протягом досліджуваного періоду, у 2016 р. на 139,2%, у 2017 р. на 131,6%, у 2018 р. на 106,4%. Витрати (дохід) з податку на прибуток зменшилися у 2016 р. на 51%, а у 2017 р. витрати збільшилися на 310% та у 2018 р. на 98,7%. Чистий фінансовий результат (прибуток) зростав протягом 2015-2018 рр., у 2016 р. він зріс на 46,7%, у 2017 р. зріс на 323%, а у 2018 р. збільшився на 100,8%.

Проаналізуємо III розділ Елементи операційних витрат звіту про фінансові результати за 2015-2018 рр., дані представимо у таблиці 2.12

Таблиця 2.12

Аналіз показників III розділу Елементи операційних витрат

Показник	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Матеріальні затрати	688057	951095	1230229	1474308
Витрати на оплату праці	74992	116612	114800	143087
Відрахування на соціальні заходи	26319	24734	24589	30712
Амортизація	30335	33435	46969	53924
Інші операційні витрати	827694	1140686	31363	20358

Примітка. Таблиця складена на основі фінансової звітності в період 2015 – 2018 рр.

З таблиці 2.12 бачимо, що матеріальні затрати на підприємстві зростали на протязі 2015-2018 рр. У 2015 р. вони становили 688057 грн., у 2016 р. – 951095 грн., у 2017 р. – 1230229 грн., у 2018 р. -1474308 грн. Витрати на оплату праці зростали, так у 2015 р. вони становили 74992 грн., у 2016 р. – 116612 грн., а у 2017 р. витрати на оплату праці зменшилися до 114800 грн. Проте у 2018 р. даний показник збільшився і становив 143087 грн. Відрахування на соціальні заходи зменшувалися протягом 2015-2017 рр., так у 2015 р. вони були 26319 грн., у 2016 р. – 24734 грн., у 2017 р. – 24589 грн. А у 2018 р. відбулося зростання до 30712 грн. Амортизація на підприємстві зростала протягом досліджуваного періоду, так у 2015 р. вона становила 30335 грн., у 2016 р. – 33435 грн., у 2017 р. – 46969 грн., у 2018 р. – 53924 грн. Інші операційні витрати у 2015 р. та 2016 р. зростали, і відповідно становили 827694 грн. та 1140686 грн. Та вже у 2017 р. витрати зменшилися до 31363 грн., у 2018 р. зменшилися до 20358 грн.

У таблиці 2.13 відобразимо результати динаміки змін показників з таблиці 2.12, розрахувавши, абсолютне та відносне відхилення, а також темп приросту показників.

Таблиця 2.13

Аналіз динаміки основних показників III розділу Елементи операційних витрат

Показник	Абсолютне відхилення			Відносне відхилення			Темп приросту, %		
	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
Матеріальні затрати	263038	279134	244079	38,2	29,3	19,8	138,2	129,3	119,8
Витрати на оплату праці	41620	-1812	28287	55,5	-1,6	24,6	155,5	98,4	124,6
Відрахування на соціальні заходи	-1585	-145	6123	-6,0	-0,6	24,9	94,0	99,4	124,9
Амортизація	3100	13534	6955	10,2	40,5	14,8	110,2	140,5	114,8
Інші операційні витрати	312992	-1109323	-11005	37,8	-97,3	-35,1	137,8	2,7	64,9

Отже, з таблиці 2.13 можемо зробити такий висновок, що матеріальні затрати зростали протягом 2015-2018 рр., так у 2016 р. затрати зросли на 263038 грн., у 2017 р. – 279134 грн., та у 2018 р. – 244079 грн. Витрати на оплату праці у 2016 р. зросли на 41620 грн., у 2017 р. витрати зменшилися на 1812 грн., та у 2018 р. вони знову зросли на 28287 грн. Відрахування на соціальні заходи у 2016 р., в порівнянні із 2015 р., зменшилися на 1585 грн., у 2017 р. вони також зменшилися на 145 грн., а вже у 2018 р. зросли на 6123 грн. Амортизація на підприємстві збільшувалася протягом досліджуваного періоду, так у 2016 р. вона зросла на 3100 грн., у 2017 р. на 13534 грн., та у 2018 р. на 6955 грн. Інші операційні витрати у 2016 р. збільшилися, в порівнянні із 2015 р., на 312992 грн., проте у 2017 р. витрати зменшилися на 1109323 грн., а у 2018 р. вони знову зменшилися на 11005 грн.

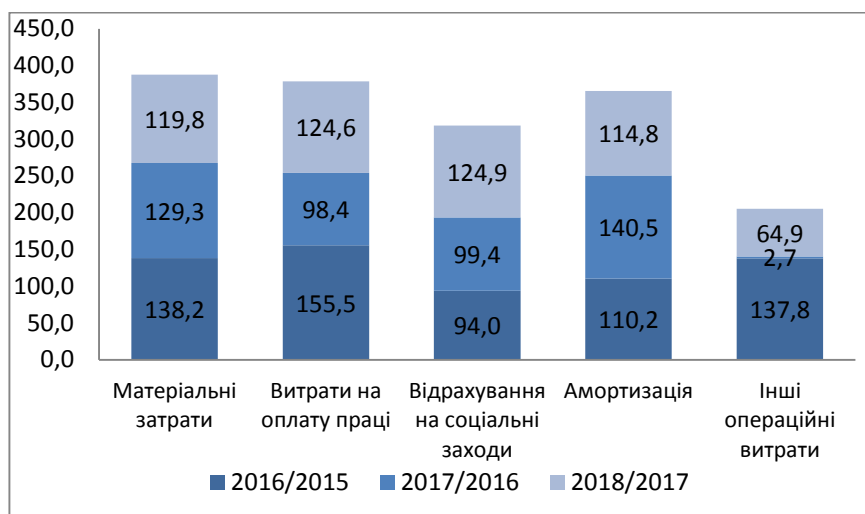


Рис. 2.7. Темп приросту основних показників розділу «Елементи операційних витрат»

Як бачимо, темп приросту матеріальних затрат у 2016 р. збільшився на 138,2%, у 2017 р. на 129,3%, а у 2018 р. на 119,8%. Витрати на оплату праці, у відсотковому значенні, зросли у 2016 р. на 155,5%, у 2017 р. витрати зменшилися на 98,4%, а у 2018 р. зросли на 124,6%. Відрахування на соціальні заходи зменшувалися, так у 2016 р. на 94% та у 2017 р. на 99,4%, та вже у 2018 р. вони збільшилися на 124,9%. Амортизація зростала протягом 2015-2018 рр. Так у 2016 р. вона зросла на 110,2%, у 2017 р. на 140,5%, а у 2018 р. на 114,8%. Інші операційні витрати у 2016 р. збільшилися на 137,8%, та у 2017 р. вони зменшилися на 2,7% та на 64,9% у 2018 р.

2.2 Аналіз фінансової діяльності підприємства ПрАТ Тернопільський МОЛОКОЗАВОД

Аналіз фінансового стану — вивчення й аналіз результатів фінансово-господарської діяльності підприємства з метою визначення ефективності використання як основних фондів так і оборотних коштів для реалізації цілей організації, а також виявлення можливих недоліків, порушень, невикористаних резервів підвищення результативності діяльності.[6]

Важливою складовою фінансової стабільності будь-якого підприємства є достатній рівень забезпеченості фінансовими ресурсами задля виробництва конкурентоспроможної продукції, здатної забезпечити стабільне отримання прибутку. Прибуток є визначним елементом у розвитку підприємства, адже саме за рахунок нього підприємство може розраховуватися з поточними зобов'язаннями та успішно інвестувати у розвиток власних засобів виробництва та застосування нових технологій. При цьому, для оцінки фінансової стійкості важливим є не тільки розмір прибутку, але й рентабельність, котра визначається на базі прибутку.[14]

Для аналізу фінансової стійкості підприємства скористаємося такими показниками як коефіцієнт абсолютної ліквідності, рентабельність активів, операційна та чиста рентабельність продаж, коефіцієнт фінансової стійкості.

Таблиця 2.14

Опис основних показників для аналізу фінансової стану підприємства

Показник	Розрахункова формула	Нормативне значення
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$K_{ал} = \frac{\Phi.1p.1160 + p.1165}{\Phi.1p.1695 + p.1700}$	0,2-0,35
Рентабельність активів	$P_a = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.1p.1300}$	$\geq 0,14$
Операційна рентабельність продаж	$OP_n = \frac{\Phi.2p.2190}{\Phi.2p.2000}$	$\geq 0,3$
Чиста рентабельність продаж	$ЧP_n = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.2p.2000}$	$\geq 0,3$
Коефіцієнт фінансової стійкості	$K_{фст} = \frac{\Phi.1p.1495 + p.1595}{\Phi.1p.1900}$	0,7-0,9

Аналіз фінансового стану ПрАТ Тернопільський молокозавод здійснимо на основі фінансової звітності за 2015-2018 роки.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності – це характеризує, яка частка короткострокових зобов'язань може бути за необхідності негайно погашена за рахунок наявних грошових коштів.

Отже, використовуючи розрахункову формулу коефіцієнта абсолютної ліквідності, отримаємо:

1) коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2015 р.:

$$K_{ал} = \frac{\Phi.1p.1160 + p.1165}{\Phi.1p.1695 + p.1700} = \frac{0 + 1836}{71593 + 0} = 0,026 \quad (2.1)$$

2) коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2016 р.:

$$K_{ал} = \frac{\Phi.1p.1160 + p.1165}{\Phi.1p.1695 + p.1700} = \frac{0 + 3856}{105844 + 0} = 0,036 \quad (2.2)$$

3) коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2017 р.:

$$K_{ал} = \frac{\Phi.1p.1160 + p.1165}{\Phi.1p.1695 + p.1700} = \frac{0 + 17316}{121578 + 0} = 0,142 \quad (2.3)$$

4) коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2018 р.:

$$K_{ал} = \frac{\Phi.1p.1160 + p.1165}{\Phi.1p.1695 + p.1700} = \frac{0 + 6669}{160553 + 0} = 0,042 \quad (2.4)$$

З даних розрахунків ми бачимо, що результати коефіцієнта абсолютної стійкості свідчать про нестачу власних грошових коштів, необхідних для негайного погашення власних короткострокових зобов'язань, адже, вони не відповідають встановленій нормі протягом 2015-2018 рр. та дорівнюють 0,026, 0,03, 0,142, та 0,042 відповідно.

Коефіцієнт рентабельності активів показує наскільки ефективно підприємство використовує свої активи для одержання прибутку.

Провівши необхідні розрахунки за допомогою формули 2 отримуємо наступні значення рентабельності активів за 2015- 2018 рр.:

1) рентабельність активів у 2015 р.:

$$Pa = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.1p.1300} = \frac{28207}{266214} * 100\% = 10,6\% \quad (2.5)$$

2) рентабельність активів у 2016 р.:

$$Pa = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.1p.1300} = \frac{13172}{366174} * 100\% = 11,62\% \quad (2.6)$$

3) рентабельність активів у 2017 р.:

$$Pa = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.1p.1300} = \frac{42550}{468308} * 100\% = 9,09\% \quad (2.7)$$

4) рентабельність активів у 2018 р.:

$$Pa = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.1p.1300} = \frac{42905}{560482} * 100\% = 8,9\% \quad (2.8)$$

Отже, у 2015 році показник рентабельності активів становив 10,6%, у 2016 р. даний показник збільшився до 11,62% , та протягом 2017-2018 рр. відбулося зменшення рентабельності активів до 9,09%, 8,90%, відповідно. Проте, згідно таблиці 2.10 даний показник в межах норми.

Провівши необхідні розрахунки, за допомогою форму 3 отримуємо наступні значення операційної рентабельності продаж за 2015- 2018 рр.:

1) операційної рентабельності продаж у 2015 р.:

$$OPn = \frac{\Phi.2p.2190}{\Phi.2p.2000} = \frac{52485}{867708} * 100\% = 6,05\% \quad (2.9)$$

2) операційної рентабельності продаж у 2016 р.:

$$OPn = \frac{\Phi.2p.2190}{\Phi.2p.2000} = \frac{40381}{1172345} * 100\% = 3,44\% \quad (2.10)$$

3) операційної рентабельності продаж у 2017 р.:

$$OPn = \frac{\Phi.2p.2190}{\Phi.2p.2000} = \frac{80422}{1522871} * 100\% = 5,28\% \quad (2.11)$$

4) операційної рентабельності продаж у 2018 р.:

$$OPn = \frac{\Phi.2p.2190}{\Phi.2p.2000} = \frac{86398}{1799343} * 100\% = 4,80\% \quad (2.12)$$

З даних розрахунків бачимо, що у 2015 році операційна рентабельність продаж становила 6,05%, у 2016 році відбулося зменшення до 3,44%, у 2017 році відбувся зріст даного показника до 5,28%, але вже у 2018 році він зменшився до 4,80%. Даний показник знаходиться в межах допустимої норми.

Зробивши відповідні розрахунки, за допомогою формули 4, отримаємо результати чистої рентабельності продаж:

1) чиста рентабельність продаж у 2015 році:

$$ЧPn = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.2p.2000} = \frac{28207}{867708} * 100\% = 3,25\% \quad (2.13)$$

2) чиста рентабельність продаж у 2016 році:

$$ЧPn = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.2p.2000} = \frac{13172}{1172345} * 100\% = 1,12\% \quad (2.14)$$

3) чиста рентабельність продаж у 2017 році:

$$ЧPn = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.2p.2000} = \frac{42550}{1522871} * 100\% = 2,79\% \quad (2.15)$$

4) чиста рентабельність продаж у 2018 році:

$$ЧPn = \frac{\Phi.2p.2350}{\Phi.2p.2000} = \frac{42905}{1799343} * 100\% = 2,39\% \quad (2.16)$$

Отримані результати показника чистої рентабельності продаж протягом 2015-2018 років становлять 3,25%, 1,12% та 2,79% та 2,39% відповідно. Даний показник, протягом чотирьох років, знаходиться в межах допустимої норми.

Зробивши розрахунки, за допомогою формули 5, отримаємо такі результати коефіцієнта фінансової стійкості:

1) коефіцієнт фінансової стійкості у 2015 році:

$$K_{фст} = \frac{\Phi.1p.1495 + p.1595}{\Phi.1p.1900} = \frac{124965 + 69656}{266214} = 0,73 \quad (2.17)$$

2) коефіцієнт фінансової стійкості у 2016 році:

$$K_{фст} = \frac{\Phi.1p.1495 + p.1595}{\Phi.1p.1900} = \frac{138137 + 122193}{366174} = 0,71 \quad (2.18)$$

3) коефіцієнт фінансової стійкості у 2017 році:

$$K_{фст} = \frac{\Phi.1p.1495 + p.1595}{\Phi.1p.1900} = \frac{163951 + 182779}{468308} = 0,74 \quad (2.19)$$

4) коефіцієнт фінансової стійкості у 2018 році:

$$K_{фст} = \frac{\Phi.1p.1495 + p.1595}{\Phi.1p.1900} = \frac{224070 + 175859}{560482} = 0,71 \quad (2.20)$$

Результат коефіцієнта фінансової стійкості відображає, протягом 2015-2018 років, коливання показника в межах допустимого значення. Відповідно у 2015р. він становив – 0,73, у 2016р. – 0,71, у 2017р. – 0,74, у 2018р. – 0,71.

Оскільки, коефіцієнт фінансової стійкості, протягом досліджуваного періоду знаходиться в межах нормативного значення, це свідчить про низький ризик втрати підприємством ПрАТ «Тернопільський молокозавод» власної платоспроможності.

Згрупуємо розраховані значення у таблицю 2.15.

Таблиця 2.15

Розрахункові значення показників аналізу фінансового

Показник	Роки				Нормативне значення
	2015	2016	2017	2018	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,026	0,036	0,142	0,042	0,2-0,35
Рентабельність активів	10,6	11,62	9,09	8,9	$\geq 0,14$
Операційна рентабельність продаж	6,05	3,44	5,28	4,80	$\geq 0,3$
Чиста рентабельність продаж	3,25	1,12	2,79	2,39	$\geq 0,3$
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,73	0,71	0,74	0,71	0,7-0,9

Отже, з таблиці 2.15, ми можемо зробити висновок, що не зважаючи на спад усіх показників у 2016 році, порівняно із 2015 роком, ситуація покращилася у 2017 році, проте відбулося незначне зменшення показників у 2018 році. Незважаючи на це, можемо сказати що досліджуване підприємство є прибутковим та рентабельним, також це свідчить про ефективність виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства.

Висновки до 2 розділу: У другому розділі ми проаналізували перший та другий розділ фінансової річної звітності ПрАТ Молокія. Проаналізувавши таблицю 2.10, бачимо, що чистий дохід від реалізації продукції зростав, у 2015 р. даний показник становив 867708 грн., у 2016 р. – 1172345 грн., у 2017 р. – 1522871 грн., у 2018 р. – 1799343 грн. Собівартість реалізованої продукції також зростала на протязі 2015-2018 рр. У 2015 р. вона становила 707475 грн., у 2016 р. цей показник зріс до 970317 грн., у 2017 р. – 1228697 грн., а у 2018 р. – 1382956 грн. Валовий прибуток у 2015 р. становив 160233 грн., у 2016 р. – 202028 грн., у 2017 р. – 294174 грн., а у 2018 р. – 416387 грн. Отже, спостерігається динаміка зростання. Інші операційні доходи у 2015 р. становили 12471 грн., проте у 2016-2017 рр. відбувся спад даного показника до 8722 грн. та 5501 грн., відповідно. Та вже у 2018 р. відбулося збільшення показника до 9444 грн. Протягом 2015-2018 рр. відбувалося зростання адміністративних витрат, а саме з 26341 грн. у 2015 р. до 36094 грн. у 2016 р., та 39421 грн. у 2017 р. а у 2018 р. витрати спали до 35888 грн. Спостерігаємо динаміку зростання витрат на збут, так у 2015 р. вони становили 85887 грн., у 2016 р. – 119465 грн., у 2017 р. – 164214 грн., у 2018 р. – 276595 грн. У 2015 р. фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток), становив 52485 грн., але у 2016 р. відбулося зменшення до 40318 грн. Проте він збільшувався протягом 2017 р. до 26954 грн. та 28681 грн. у 2018 р. Фінансові витрати підприємства зростали на протязі досліджуваного періоду, так у 2015 р. вони становили 14713 грн., у 2016 р. вони зросли до 20483 грн., у 2017 р. – 26954 грн., у 2018 р. – 28681 грн. Витрати (дохід) з податку на прибуток у 2015 р. становили 6267 грн., проте у 2016 р. вони зменшилися до 3194 грн. Та у 2017 р.

відбулося збільшення показника до 9902 грн., у 2018 р. – 9773 грн. Чистий фінансовий результат (прибуток) у 2015 р. становив 28207 грн., та у 2016 р. відбувся спав до 13172 грн. , проте вже у 2017 р. відбулося різке збільшення даного показника до 42550 грн., а у 2018 р. – 42905 грн.

Також, ми проаналізували фінансовий стан підприємства, використовуючи такі показники як коефіцієнт абсолютної ліквідності, рентабельність активів, операційна рентабельність продаж, чиста рентабельність продаж, коефіцієнт фінансової стійкості, з розрахунків можемо сказати, що досліджуване підприємство є прибутковим та рентабельним, що свідчить про ефективність його господарської діяльності.

РОЗДІЛ 3

МОДЕЛЮВАННЯ ЧИННИКІВ ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ “ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД”

Розглянемо задачу мотивації праці працівників, у якій потрібно розрахувати максимальний ефекту від використання трудових ресурсів при застосуванні матеріальних та нематеріальних методів мотивації. Для даного дослідження скористаємося такими методами мотивації персоналу як додаткові премії, надбавки та доплати(нічні, святкові, понаднормові), безкоштовні обіди, оплата проїзду на роботу, оплата медичного страхового полісу, оплата абонементів у спортзал, оплата корпоративних та спільних поїздки.

Для кращого розрахунку введемо позначення:

X1 – додаткові премії (12%),

X2 – надбавки та доплати(нічні, святкові, понаднормові)(8%);

X3 – безкоштовні обіди(3%);

X4 – оплата проїзду на роботу(1,5%);

X5 – оплата медичного страхового полісу(20%);

X6 – оплата абонементів у спортзал(4%);

X7 – оплата корпоративні, спільних поїздки(4%).

Модель мотивації оплати праці сучасних підприємств:

$$P = \sum_{i=1}^n x_1 * k_1 + \sum_{i=1}^n x_2 * k_2 + \sum_{i=1}^n x_3 * k_3 + \sum_{i=1}^n x_4 * k_4 + \sum_{i=1}^n x_5 * k_5 + \sum_{i=1}^n x_6 * k_6 + \sum_{i=1}^n x_7 * k_7 \quad (3.1)$$

де k_i – це частка від x_i [розроблено автором самостійно]

Для визначення суми x_i використаємо дані про витрати на заробітну плату, а саме 143087 тис. грн. та частку k_i від x_i Дані запишемо в таблицю 3.1.

Таблиця 3.1

Витрати на методи мотивації праці

Методи мотивації	Витрати, тис.грн.
X1 – додаткові премії	17170
X2 – надбавки та доплати (нічні, святкові, понаднормові)	11447
X3 – безкоштовні обіди	4293
X4 – оплата проїзду на роботу	2146
X5 – оплата медичного страхового полісу	28617
X6 – оплата абонементів у спортзал	5723
X7 – оплата корпоративів, спільних поїздок	6153

Провівши аналіз структури заробітної плати на підприємстві ПрАТ “Тернопільський молокозавод” ми дослідили, що додаткові премії на підприємстві становлять – 12%, безкоштовні обіди – 3% , оплата медичного страхового полісу – 20% від фонду оплати праці, , надбавки та доплати(нічні, святкові та понаднормові) становлять 8%, від фонду оплати праці, оплата корпоративів, спільних поїздок становить 4.5%, безкоштовні обіди становлять – 3%, оплата проїзду на роботу – 4%. Зробивши відповідні розрахунки, бачимо, що додаткові премії становлять 17170 грн., надбавки та доплати – 11447 грн., безкоштовні обіди становлять – 4293 грн., оплата проїзду на роботу – 2146 грн., оплата медичного страхового полісу – 28617 грн., оплата абонементів в спортзал – 5723 грн., а оплата корпоративів, спільних поїздок – 6153 грн.

Підставимо дані у формулу моделі мотивації праці:

$$P = 17170 * 0,12 + 11447 * 0,08 + 4293 * 0,03 + 2146 * 0,015 + 28617 * 0,2 + 5723 * 0,04 + 6153 * 0,04 = 9354 \text{ грн.}$$

Отже, якщо використовувати такі методи мотивації праці на підприємстві, як додаткові премії, надбавки та доплати(нічні, святкові, понаднормові), безкоштовні обіди, оплата проїзду на роботу, оплата медичного страхового

полісу, оплата абонементів у спортзал, оплата корпоративних та спільних поїздок, то середньозважена вартість мотивації праці на підприємстві ПрАТ “Тернопільський молокозавод” буде становити – 9354 грн.

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу, в програмі Excel, дослідимо, як чистий дохід від реалізації продукції впливає на собівартість реалізованої продукції, також як чистий дохід впливає на витрати на оплату праці та як собівартість реалізованої продукції впливає на витрати по оплаті праці. Також за допомогою розрахунків, напишемо рівняння регресії і визначимо коефіцієнт еластичності.

Дані для розрахунків відобразимо у таблиці 3.1

Таблиця 3.1

Основні показники для розрахунку кореляційно – регресійного аналізу

Показник	Роки				
	2014	2015	2016	2017	2018
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	654310	867708	1172345	1522871	1799343
Собівартість реалізованої продукції(товарів, робіт, послуг)	506419	707475	970317	1228697	1382956
Витрати по оплаті праці	76552	74992	116612	114800	143087

Примітка. Таблиця складена на основі фінансової звітності підприємства за 2014-2018 рр.

На рисунку 3.1 відображені результати впливу чистого доходу від реалізації продукції на собівартість реалізованої продукції.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	ВЫВОД ИТОГОВ								
2									
3	<i>есссионная статистика</i>								
4	Множест	0,996193							
5	R-квадрат	0,9924							
6	Нормиро	-1,66667							
7	Стандарт	36319,79							
8	Наблюде	1							
9									
10	Дисперсионный анализ								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>ачимость F</i>			
12	Регрессия	5	5,17E+11	1,03E+11	391,7288	#ЧИСЛО!			
13	Остаток	3	3,96E+09	1,32E+09					
14	Итого	8	5,21E+11						
15									
16	<i>Коэффициентная статистика - Значения нижние 95% верхние 95% средние 95,0%</i>								
17	Y-пересечение						3	3	
18	Переменная X 1						391,7288	391,7288	
19	Переменная X 2						-105191	105191,2	
20	Переменная X 3						-2,44934	2,449337	
21	Перемен	33053,55	49531,23	0,667328	0,552306	-124577	190684	-124577	190684
22	Перемен	0,76964	0,038886	19,79214	0,000282	0,645887	0,893393	0,645887	0,893393

Рис. 3.1 Вплив чистого доходу від реалізації продукції на собівартість реалізованої продукції

Як бачимо з даних розрахунків значення коефіцієнта детермінації 0,99, отже, між даними показниками існує дуже сильний взаємозв'язок.

Рівняння регресії має вигляд $Y = a_0 + a_1x$, підставивши отримані дані у рівняння, отримаємо:

$$Y = 33053,55 + 0,77x \quad (3.2)$$

Визначивши середнє значення показника чистий дохід від реалізації продукції $\bar{x} = 1203315,4$, розрахуємо значення коефіцієнта еластичності.

Коефіцієнт еластичності – це показник, який показує на скільки відсотків зміниться залежна змінна, якщо незалежна змінна зміниться на 1%. Рівняння для визначення коефіцієнта еластичності має вигляд:

$$k_e = \frac{a_1 \cdot \bar{x}}{a_0 + a_1 \cdot \bar{x}} \quad (3.3)$$

Підставивши власні дані, отримаємо:

$$k_e = \frac{0,76 * 1203315,4}{33053,55 + 0,76 * 1203315,4} = 0,97$$

З даних розрахунків, можемо зробити висновок, що при змінні чистого доходу на 1%, відбудеться змінна собівартості реалізованої продукції на 0,97%.

Дізнаємося як впливає чистий дохід від реалізації продукції на витрати по оплаті праці. Результати дослідження відобразимо на рисунку 3.2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	ВЫВОД ИТОГОВ								
2									
3	ессиионная статистика								
4	Множест	0,940657							
5	R-квадрат	0,884835							
6	Нормиро	-1,66667							
7	Стандарт	11409,48							
8	Наблюде	1							
9									
10	Дисперсионный анализ								
11		df	SS	MS	F	ачимость F			
12	Регрессия	5	3E+09	6E+08	23,04967	#ЧИСЛО!			
13	Остаток	3	3,91E+08	1,3E+08					
14	Итого	8	3,39E+09						
15									
16	Коэффициентная статистика - Значения ниже 95%: верхние 95%: нижние 95%: средние 95,0%								
17	Y-пересечение							-3E-298	2,8E-298
18	Переменная X 1							-2E-301	1,7E-301
19	Переменная X 2							-110231	110230,8
20	Переменная X 3							-0,18664	0,186643
21	Перемен	34637,14	15559,72	2,226077	0,112406	-14880,8	84155,1	-14880,8	84155,1
22	Перемен	0,058648	0,012216	4,801007	0,017198	0,019772	0,097523	0,019772	0,097523

Рис. 3.2 Вплив чистого доходу від реалізації продукції на витрати по оплаті праці

З результатів даного дослідження бачимо, що коефіцієнт детермінації дорівнює значенню 0,88, це свідчить про достатньо сильний зв'язок між даними показниками. Для визначення рівняння регресії підставимо дані та отримаємо:

$$Y = 34637,14 + 0,06x.$$

Розрахуємо коефіцієнт еластичності, для цього використаємо середнє значення чистого доходу від реалізації продукції $\bar{x} = 1203315,4$.

Отже, підставивши усі значення, одержимо:

$$k_e = \frac{0,06 * 1203315,4}{34637,14 + 0,06 * 1203315,4} = 0,68$$

Можемо сказати, що при збільшенні чистого доходу від реалізації продукції на 1% відбудеться збільшення витрат на оплату праці на 0,68%

Також розрахуємо через кореляційно – регресійний аналіз, як впливає собівартість реалізованої продукції на витрати на оплату праці. Результат на рисунку 3.3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	SUMMARY OUTPUT								
2									
3	<i>Regression Statistics</i>								
4	Multiple R	0,936314							
5	R Square	0,876684							
6	Adjusted R	-1,66667							
7	Standard E	11806,35							
8	Observatic	1							
9									
10	<i>ANOVA</i>								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>ignificance F</i>			
12	Regressor	5	2,97E+09	5,95E+08	21,3278	#NUM!			
13	Residual	3	4,18E+08	1,39E+08					
14	Total	8	3,39E+09						
15									
16		<i>Coefficients</i>	<i>andard Err</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>ower 95,0%</i>	<i>pper 95,0%</i>
17	Intercept							-9,54734	9,547339
18	X Variable 1							-67,8746	67,87459
19	X Variable	0	11806,35	0	1	-37573,1	37573,07	-37573,1	37573,07
20	X Variable 3							-2,79	2,790001
21	X Variable	32732,84	16557,89	1,976872	0,14249	-19961,8	85427,44	-19961,8	85427,44
22	X Variable	0,075561	0,016361	4,618203	0,019108	0,023491	0,12763	0,023491	0,12763

Рис. 3.3 Вплив собівартості реалізованої продукції на витрати на оплату праці

З розрахунків можемо сказати, що між собівартістю реалізованої продукції та витратами на оплату праці існує достатньо сильний зв'язок, оскільки, щільність між показниками рівна 0,88.

Напишемо рівняння регресії. Воно матиме вигляд: $Y = 32732,8 + 0,08x$

Середнє значення основних засобів становить $\bar{x} = 959172,8$. Знаючи усі дані для розрахунку, визначимо коефіцієнт еластичності:

$$k_e = \frac{0,08 * 959172,8}{32732,8 + 0,08 * 959172,8} = 0,7$$

Звідси, якщо собівартість реалізованої продукції зміниться на 1%, тоді витрати на оплату праці зміняться на 0,7%.

За допомогою теореми ланцюгів Маркова спрогнозуємо у якому році стабілізується фінансовий показник чистий дохід від реалізації продукції. Для розрахунків скористаємося програмою MatLab та даними з таблиці 3.1.

Запишемо матрицю вхідних даних чистого доходу:

```
A=[654310 867708 1172345 1522871 1799343]
```

A =

```
654310 867708 1172345 1522871 1799343
```

Запишемо загальну суму показника за 2014-2018 рр.:

```
B=[5362267 5362267 5362267 5362267 5362267]
```

B =

```
5362267 5362267 5362267 5362267 5362267
```

Знайдемо частку кожного року до загальної суми:

```
rdivide(A,B)
```

```
ans = 0.1220 0.1618 0.2186 0.2840 0.3356
```

Запишемо матрицю переходів:

```
C=[0.1220 0.1618 0.2186 0.2840 0.3356;0.1618 0.2186 0.2840 0.3356 0.1220;0.2186
0.2840 0.3356 0.1220 0.1618;0.2840 0.3356 0.1220 0.1618 0.2186;0.3356 0.1220
0.1618 0.2186 0.2840]
```

C =

```
0.1220 0.1618 0.2186 0.2840 0.3356
0.1618 0.2186 0.2840 0.3356 0.1220
0.2186 0.2840 0.3356 0.1220 0.1618
```

0.2840 0.3356 0.1220 0.1618 0.2186
 0.3356 0.1220 0.1618 0.2186 0.2840

Будемо вважати, що у початковий момент часу (2018 р.) система буде знаходитися в стані S_0 . Імовірність стану $p_{(0)} = 1$. Запишемо вектор початкового стану $p_{(0)}$:

$$p=[0 \ 0 \ 0 \ 0 \ 1]$$

$$p = 0 \quad 0 \quad 0 \quad 0 \quad 1$$

Спрогнозуємо стан системи до того часу (року) поки ситуація не стабілізується:

$$p1=[p*C]$$

$$p1 = 0.3356 \quad 0.1220 \quad 0.1618 \quad 0.2186 \quad 0.2840$$

$$p2=[p1*C]$$

$$p2 = 0.2534 \quad 0.2349 \quad 0.2349 \quad 0.2534 \quad 0.2821$$

$$p3=[p2*C]$$

$$p3 = 0.2870 \quad 0.2786 \quad 0.2775 \quad 0.2822 \quad 0.2873$$

$$p4=[p3*C]$$

$$p4 = 0.3173 \quad 0.3159 \quad 0.3159 \quad 0.3173 \quad 0.3185$$

$$p5=[p4*C]$$

$$p5 = 0.3559 \quad 0.3554 \quad 0.3553 \quad 0.3556 \quad 0.3559$$

$$p6=[p5*C]$$

$$p6 = 0.3990 \quad 0.3989 \quad 0.3989 \quad 0.3990 \quad 0.3991$$

$$p7=[p6*C]$$

$$p7 = 0.4477 \quad 0.4477 \quad 0.4477 \quad 0.4477 \quad 0.4477$$

$$p8 = [p7 * C]$$

$$p8 = 0.5023 \quad 0.5023 \quad 0.5023 \quad 0.5023 \quad 0.5023$$

Для зручності відобразимо значення векторів у таблиці 3.2

Таблиця 3.2

Моделювання прогнозного значення фінансового показника

Кроки					
	P1	P2	P3	P4	P5
2019	0.3356	0.1220	0.1618	0.2186	0.2840
2020	0.2534	0.2349	0.2349	0.2534	0.2821
2021	0.2870	0.2786	0.2775	0.2822	0.2873
2022	0.3173	0.3159	0.3159	0.3173	0.3185
2023	0.3559	0.3554	0.3553	0.3556	0.3559
2024	0.3990	0.3989	0.3989	0.3990	0.3991
2025	0.4477	0.4477	0.4477	0.4477	0.4477
2026	0.5023	0.5023	0.5023	0.5023	0.5023

Отже, з даних розрахунків ми бачимо, що ситуація стабілізується у 2025 році.

Також за допомогою теореми ланцюгів Маркова проведемо дослідження стану фінансового показника собівартість реалізованої продукції.

Сформуємо вхідну матрицю А, використовуючи дані собівартості за 2014-2018 рр.

$$A = [654310 \quad 867708 \quad 1172345 \quad 1522871 \quad 1799343]$$

$$A =$$

$$654310 \quad 867708 \quad 1172345 \quad 1522871 \quad 1799343$$

У матриці В відобразимо суму даних показника за п'ять років:

$$B = [6017577 \quad 6017577 \quad 6017577 \quad 6017577 \quad 6017577]$$

$$B = 6017577 \quad 6017577 \quad 6017577 \quad 6017577 \quad 6017577$$

За допомогою функції `rdivide` знайдемо частку кожного року відносно загальної суми

$$\text{rdivide}(A,B)$$

$$\text{ans} = 0.1087 \quad 0.1442 \quad 0.1948 \quad 0.2531 \quad 0.2990$$

Сформуємо матрицю переходів:

$$C = [0.1087 \ 0.1442 \ 0.1948 \ 0.2531 \ 0.2990; 0.1442 \ 0.1948 \ 0.2531 \ 0.2990 \ 0.1087; 0.1948 \ 0.2531 \ 0.2990 \ 0.1087 \ 0.1442; 0.2531 \ 0.2990 \ 0.1087 \ 0.1442 \ 0.1948; 0.2990 \ 0.1087 \ 0.1442 \ 0.1948 \ 0.2531]$$

$$C =$$

$$\begin{array}{ccccc} 0.1087 & 0.1442 & 0.1948 & 0.2531 & 0.2990 \\ 0.1442 & 0.1948 & 0.2531 & 0.2990 & 0.1087 \\ 0.1948 & 0.2531 & 0.2990 & 0.1087 & 0.1442 \\ 0.2531 & 0.2990 & 0.1087 & 0.1442 & 0.1948 \\ 0.2990 & 0.1087 & 0.1442 & 0.1948 & 0.2531 \end{array}$$

Вважатимемо, що у початковий момент часу, тобто у 2018 р., система буде знаходитися в стані S_0 . Імовірність стану $p_{(0)} = 1$. Запишемо вектор початкового стану $p_{(0)}$:

$$p = [0 \ 0 \ 0 \ 0 \ 1]$$

$$p = 0 \quad 0 \quad 0 \quad 0 \quad 1$$

Змоделюємо стан системи до того часу (року) поки ситуація не стабілізується:

$$p1 = [p * C]$$

$$p1 = 0.2990 \quad 0.1087 \quad 0.1442 \quad 0.1948 \quad 0.2531$$

$$p2 = [p1 * C]$$

$$p_2 = 0.2012 \quad 0.1865 \quad 0.1865 \quad 0.2012 \quad 0.2240$$

$$p_3 = [p_2 * C]$$

$$p_3 = 0.2030 \quad 0.1971 \quad 0.1964 \quad 0.1996 \quad 0.2033$$

$$p_4 = [p_3 * C]$$

$$p_4 = 0.2000 \quad 0.1992 \quad 0.1992 \quad 0.2000 \quad 0.2008$$

$$p_5 = [p_4 * C]$$

$$p_5 = 0.1999 \quad 0.1997 \quad 0.1996 \quad 0.1998 \quad 0.2000$$

$$p_6 = [p_5 * C]$$

$$p_6 = 0.1998 \quad 0.1997 \quad 0.1997 \quad 0.1998 \quad 0.1998$$

$$p_7 = [p_6 * C]$$

$$p_7 = 0.1997 \quad 0.1997 \quad 0.1997 \quad 0.1997 \quad 0.1997$$

$$p_8 = [p_7 * C]$$

$$p_8 = 0.1997 \quad 0.1997 \quad 0.1997 \quad 0.1997 \quad 0.1997$$

У таблиці 3.2 відобразимо результати дослідження.

Таблиця 3.2

Моделювання прогностного значення фінансового показника

Кроки					
	P1	P2	P3	P4	P5
2019	0.2990	0.1087	0.1442	0.1948	0.2531
2020	0.2012	0.1865	0.1865	0.2012	0.2240
2021	0.2030	0.1971	0.1964	0.1996	0.2033
2022	0.2000	0.1992	0.1992	0.2000	0.2008
2023	0.1999	0.1997	0.1996	0.1998	0.2000
2024	0.1998	0.1997	0.1997	0.1998	0.1998
2025	0.1997	0.1997	0.1997	0.1997	0.1997
2026	0.1997	0.1997	0.1997	0.1997	0.1997

Отже, з даних розрахунків ми бачимо, що ситуація досліджуваного показника стабілізується у 2025 році.

Висновок до 3 розділу. Отже, у даному розділі ми розробили модель мотивації оплати праці сучасних підприємств:

$$P = \sum_{i=1}^n x_1 * k_1 + \sum_{i=1}^n x_2 * k_2 + \sum_{i=1}^n x_3 * k_3 + \sum_{i=1}^n x_4 * k_4 + \sum_{i=1}^n x_5 * k_5 + \sum_{i=1}^n x_6 * k_6 + \sum_{i=1}^n x_7 * k_7$$

Використовуючи такі методи мотивації праці на підприємстві, як додаткові премії, надбавки та доплати(нічні, святкові, понаднормові), безкоштовні обіди, оплата проїзду на роботу, оплата медичного страхового полісу, оплата абонементів у спортзал, оплата корпоративних та спільних поїздок. Також визначили, що додаткові премії на підприємстві становлять – 12% або 17170 грн., безкоштовні обіди – 3% або 4293 грн., оплата медичного страхового полісу – 20% - 28617 грн., надбавки та доплати(нічні, святкові та понаднормові) становлять 8% - 11447 грн., оплата корпоративів, спільних поїздок становить 4.5% - 6153 грн., оплата проїзду на роботу 4% – 2146 грн., оплата абонементів в спортзал становить 3% – 5723 грн.

Ми розраховали, що середньозважена вартість мотивації праці на підприємстві ПрАТ Тернопільський молокозавод буде становити – 9354 грн.

Розраховуючи за допомогою кореляційно - регресійного аналізу вплив чистого доходу від реалізації продукції на собівартість реалізованої продукції, ми дослідили, що між показниками існує дуже сильний зв'язок, оскільки коефіцієнт детермінації рівний 0,99. Коефіцієнт еластичності становить 0,97, тобто, при зміні чистого доходу на 1% витрати на оплату праці зміняться на 0,97%.

Між чистим доходом і витратами на оплату праці існує досить сильний взаємозв'язок, бо коефіцієнт детермінації 0,88, коефіцієнт еластичності становить 0,68. При зміні чистого доходу на 1%, витрати на оплату зміняться на 0,68%.

Також дослідили як впливає собівартість продукції на витрати по оплаті праці. Коефіцієнт детермінації рівний 0,88 - це свідчить про досить сильний зв'язок, а коефіцієнт еластичності рівний 0,7, тобто при зміні показника собівартість продукції, відбувається зміна витрат по оплаті праці на 0,7%.

Також, за допомогою програми MatLab, ми провели дослідження використовуючи теорему ланцюгів Маркова, що ситуація таких показників як чистий дохід від реалізації продукції та собівартість реалізованої продукції стабілізується у 2025 році.

РОЗДІЛ 4

СПЕЦІАЛЬНА ЧАСТИНА

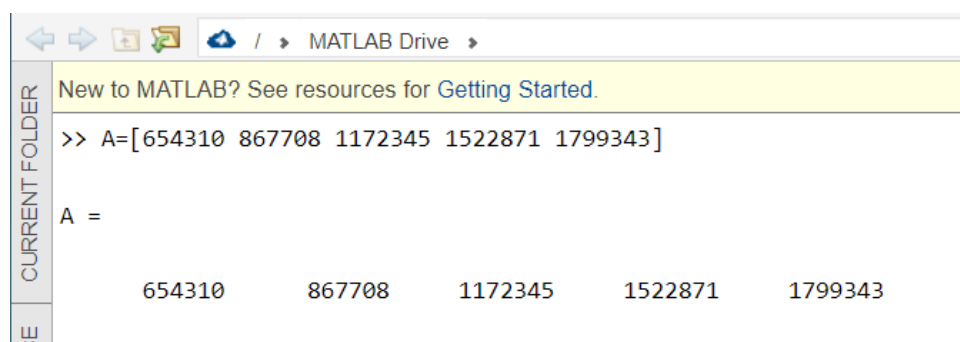
Для розрахунку фінансово – економічного прогнозу деяких показників у третьому розділі, ми використовували програму MatLab.

Програма MatLab є однією із високоефективних програм написана мовою яка дозволяє їй точно та швидко розрахувати різні види обчислень. Дана програма створена компанією «The MathWorks» та являється лідером серед обчислювальних програм, що використовують у різних сферах діяльності.

Програма оснащена зручним для користувача інтерфейсом, а також має багато математичних функцій, що допоможе досить швидко і просто зробити відповідні розрахунки.

За допомогою програми MatLab, у 3 розділі ми змодельовали у якому році стабілізуються такі показники як чистий дохід від реалізації продукції та собівартість реалізованої продукції.

Розраховуючи прогноз першого показника ми склали матрицю A



```

MATLAB Drive
New to MATLAB? See resources for Getting Started.
>> A=[654310 867708 1172345 1522871 1799343]

A =

    654310    867708    1172345    1522871    1799343

```

Рис. 4.1 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі MatLab

Розраховали загальну суму показника за 2014-2018 рр.


```
>> B=[5362267 5362267 5362267 5362267 5362267]

B =

    5362267    5362267    5362267    5362267    5362267
```

Рис. 4.2 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Знайшли частку кожного року до загальної суми

```
New to MATLAB? See resources for Getting Started.

>> rdivide(A,B)

ans =

    0.1220    0.1618    0.2186    0.2840    0.3356
```

Рис. 4.3 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Склали матрицю переходів C:

```
C =

    0.1220    0.1618    0.2186    0.2840    0.3356
    0.1618    0.2186    0.2840    0.3356    0.1220
    0.2186    0.2840    0.3356    0.1220    0.1618
    0.2840    0.3356    0.1220    0.1618    0.2186
    0.3356    0.1220    0.1618    0.2186    0.2840
```

Рис. 4.4 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Вважаючи, що у початковий момент часу система буде знаходитися в стані S_0 , склали вектор початкового стану

```

New to MATLAB? See resources for Getting Started.

>> p=[0 0 0 0 1]

p =

    0    0    0    0    1

```

Рис. 4.5 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Проводили розрахунок до того моменту, коли побачили що стан стабілізувався

```

>> p5=[p4*C]

p5 =

    0.3559    0.3554    0.3553    0.3556    0.3559

>> p6=[p5*C]

p6 =

    0.3990    0.3989    0.3989    0.3990    0.3991

>> p7=[p6*C]

p7 =

    0.4477    0.4477    0.4477    0.4477    0.4477

>> p8=[p7*C]

p8 =

    0.5023    0.5023    0.5023    0.5023    0.5023

```

Рис. 4.6 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Запишемо усі кроки у таблицю 4.1

Таблиця 4.1

Моделювання прогнозованого значення фінансового показника

Кроки					
	P1	P2	P3	P4	P5
2019	0.3356	0.1220	0.1618	0.2186	0.2840
2020	0.2534	0.2349	0.2349	0.2534	0.2821
2021	0.2870	0.2786	0.2775	0.2822	0.2873
2022	0.3173	0.3159	0.3159	0.3173	0.3185
2023	0.3559	0.3554	0.3553	0.3556	0.3559
2024	0.3990	0.3989	0.3989	0.3990	0.3991
2025	0.4477	0.4477	0.4477	0.4477	0.4477
2026	0.5023	0.5023	0.5023	0.5023	0.5023

Отже, з даних розрахунків бачимо, що стан показника стабілізується у 2025 році.

Отже, чистий дохід від реалізації продукції стабілізується у 2026 році.

Також за допомогою даної програми ми розраховували прогнозний стан собівартості реалізованої продукції.

Використовуючи дані з таблиці 3.1, сформулювали вхідну матрицю A

```

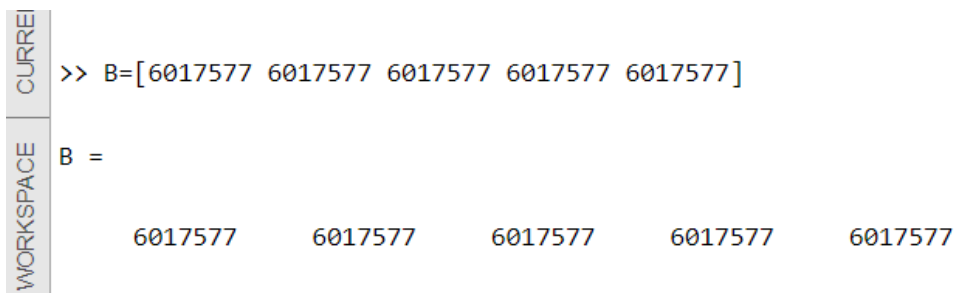
CURRENT FOLDER
New to MATLAB? See resources for Getting Started.
>> A=[654310 867708 1172345 1522871 1799343]

A =

    654310    867708   1172345   1522871   1799343
  
```

Рис. 4.7 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі MatLab

Сформуємо у матриці B суму показника за п’ять років:



```

CURREN
WORKSPACE
>> B=[6017577 6017577 6017577 6017577 6017577]

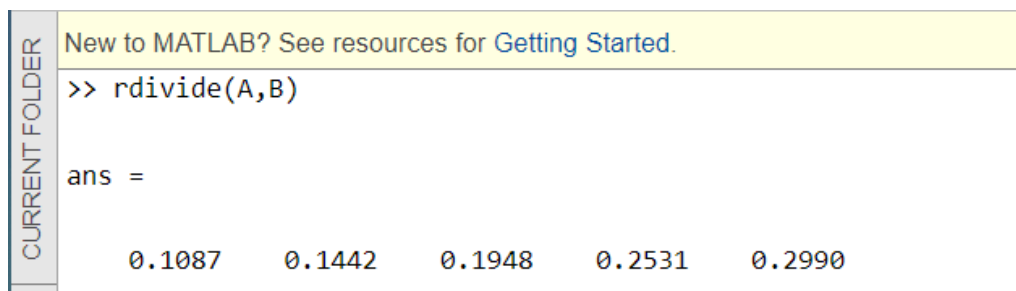
B =

    6017577    6017577    6017577    6017577    6017577

```

Рис. 4.8 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

За допомогою функції `rdivide` знайшли частку кожного року відносно загальної суми:



```

CURRENT FOLDER
New to MATLAB? See resources for Getting Started.
>> rdivide(A,B)

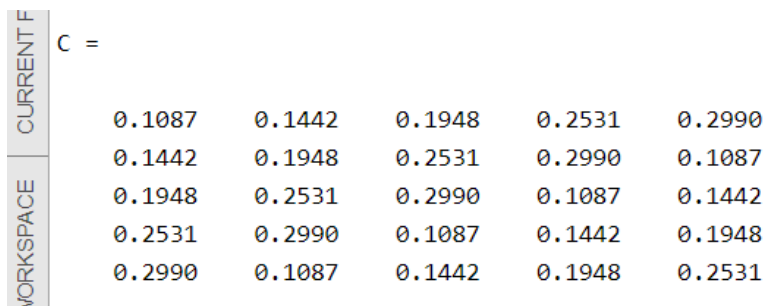
ans =

    0.1087    0.1442    0.1948    0.2531    0.2990

```

Рис. 4.9 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Сформуємо матрицю переходів C:



```

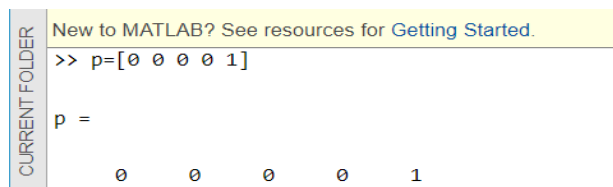
CURRENT F
WORKSPACE
C =

    0.1087    0.1442    0.1948    0.2531    0.2990
    0.1442    0.1948    0.2531    0.2990    0.1087
    0.1948    0.2531    0.2990    0.1087    0.1442
    0.2531    0.2990    0.1087    0.1442    0.1948
    0.2990    0.1087    0.1442    0.1948    0.2531

```

Рис. 4.10 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Вважатимемо, що у початковий момент часу, тобто у 2018 р., система буде знаходитися в стані S_0 . Імовірність стану $p_{(0)} = 1$. Запишемо вектор початкового стану $p_{(0)}$:



```

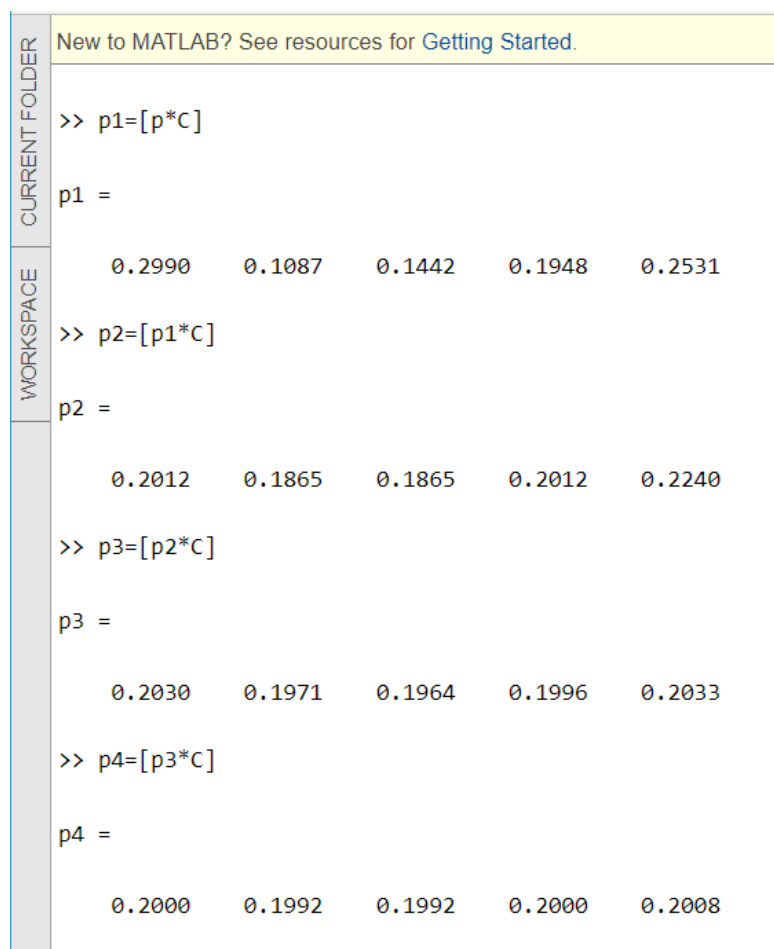
CURRENT FOLDER | New to MATLAB? See resources for Getting Started.
>> p=[0 0 0 0 1]

p =

    0    0    0    0    1
  
```

Рис. 4.11 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

Змодельюємо стан системи до того часу поки ситуація не стабілізується:



```

CURRENT FOLDER | New to MATLAB? See resources for Getting Started.
>> p1=[p*C]

p1 =

    0.2990    0.1087    0.1442    0.1948    0.2531

WORKSPACE | >> p2=[p1*C]

p2 =

    0.2012    0.1865    0.1865    0.2012    0.2240

>> p3=[p2*C]

p3 =

    0.2030    0.1971    0.1964    0.1996    0.2033

>> p4=[p3*C]

p4 =

    0.2000    0.1992    0.1992    0.2000    0.2008
  
```

Рис. 4.12 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі
MatLab

```

New to MATLAB? See resources for Getting Started.

>> p5=[p4*C]

p5 =

    0.1999    0.1997    0.1996    0.1998    0.2000

>> p6=[p5*C]

p6 =

    0.1998    0.1997    0.1997    0.1998    0.1998

>> p7=[p6*C]

p7 =

    0.1997    0.1997    0.1997    0.1997    0.1997

>> p8=[p7*C]

p8 =

    0.1997    0.1997    0.1997    0.1997    0.1997

```

Рис. 4.13 Фрагмент розрахунку прогнозування фінансово - економічного показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі MatLab

Також для аналізу фінансових показників діяльності ПрАТ Молокія ми скористалися програмою Excel.

За допомогою кореляційно - регресійного аналізу дослідили вплив чистого доходу від реалізації продукції на собівартість реалізованої продукції:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	ВЫВОД ИТОГОВ								
2									
3	<i>есссионная статистика</i>								
4	Множеств	0,996193							
5	R-квадрат	0,9924							
6	Нормиров	-1,66667							
7	Стандарт	36319,79							
8	Наблюде	1							
9									
10	Дисперсионный анализ								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>ачимость F</i>			
12	Регрессия	5	5,17E+11	1,03E+11	391,7288	#ЧИСЛО!			
13	Остаток	3	3,96E+09	1,32E+09					
14	Итого	8	5,21E+11						
15									
16	<i>Коэффициентная статистика - Значения ниже 95% верхние 95% нижние 95% средние 95,0%</i>								
17	Y-пересечение							3	3
18	Переменная X 1							391,7288	391,7288
19	Переменная X 2							-105191	105191,2
20	Переменная X 3							-2,44934	2,449337
21	Переменн	33053,55	49531,23	0,667328	0,552306	-124577	190684	-124577	190684
22	Переменн	0,76964	0,038886	19,79214	0,000282	0,645887	0,893393	0,645887	0,893393

Рис. 4.14 Фрагмент розрахунку кореляційно - регресійного аналізу показника
ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі Excel

Дослідили вплив чистого доходу від реалізації продукції на витрати по
оплаті праці:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	ВЫВОД ИТОГОВ								
2									
3	<i>есссионная статистика</i>								
4	Множеств	0,996193							
5	R-квадрат	0,9924							
6	Нормиров	-1,66667							
7	Стандарт	36319,79							
8	Наблюде	1							
9									
10	Дисперсионный анализ								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>ачимость F</i>			
12	Регрессия	5	5,17E+11	1,03E+11	391,7288	#ЧИСЛО!			
13	Остаток	3	3,96E+09	1,32E+09					
14	Итого	8	5,21E+11						
15									
16	<i>Коэффициентная статистика - Значения ниже 95% верхние 95% нижние 95% средние 95,0%</i>								
17	Y-пересечение							3	3
18	Переменная X 1							391,7288	391,7288
19	Переменная X 2							-105191	105191,2
20	Переменная X 3							-2,44934	2,449337
21	Переменн	33053,55	49531,23	0,667328	0,552306	-124577	190684	-124577	190684
22	Переменн	0,76964	0,038886	19,79214	0,000282	0,645887	0,893393	0,645887	0,893393

Рис. 4.15 Фрагмент розрахунку кореляційно - регресійного аналізу показника
ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі Excel

Також розраховували через кореляційно – регресійний аналіз, як впливає собівартість реалізованої продукції на витрати на оплату праці.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	SUMMARY OUTPUT								
2									
3	<i>Regression Statistics</i>								
4	Multiple R	0,936314							
5	R Square	0,876684							
6	Adjusted R	-1,66667							
7	Standard E	146299							
8	Observatic	1							
9									
10	ANOVA								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>ignificance F</i>			
12	Regressor	5	4,56E+11	9,13E+10	21,3278	#NUM!			
13	Residual	3	6,42E+10	2,14E+10					
14	Total	8	5,21E+11						
15									
16		<i>Coefficients</i>	<i>andard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>ower 95,0%</i>	<i>pper 95,0%</i>
17	Intercept							0	0
18	X Variable 1							-0	0
19	X Variable 2							0	0
20	X Variable 3							0	0
21	X Variable	-261498	272294,5	-0,96035	0,407725	-1128060	605064,6	-1128060	605064,6
22	X Variable	11,60239	2,512316	4,618203	0,019108	3,607075	19,5977	3,607075	19,5977

Рис. 4.15 Фрагмент розрахунку кореляційно - регресійного аналізу показника ПрАТ “Тернопільський молокозавод” реалізований в програмі Excel

РОЗДІЛ 5

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ЧАСТИНА

Для покращення фінансового стану досліджуваного підприємства ПрАТ Тернопільський молокозавод запропонуємо підписання договорів про поставку товарів марки ТМ «Молокія» у такі регіони як Дніпро і Запоріжжя. Для цього розрахуємо обсяг реалізації продукції у дані регіони, розрахуємо, за допомогою кореляційно - регресійного аналізу, як впливають на витрати на оплату праці собівартість реалізованої продукції та адміністративні витрати. Також розрахуємо коефіцієнт еластичності, коефіцієнт ефективності та термін окупності.

Для визначення обсягу реалізації у Дніпро та Запоріжжя розрахуємо середнє значення по обсягах з таблиці 5.1

Обсяг реалізації продукції ПрАТ Тернопільський молокозавод наведений в таблиці 5.1.

Таблиця 5.1

Обсяг реалізації продукції ПрАТ Тернопільський молокозавод

Місто	Ємкість ринку молочних продуктів, т/місяць		
	Молоко, т	Сметана, т	К/молочна продукція/т
Київ	4800	1800	3000
Одеса	1400	450	1100
Львів	1200	350	750
Вінниця	520	180	320
Житомир	400	145	260
Хмельницький	370	135	230
Івано-Франківськ	340	120	240
Рівне	330	125	220
Луцьк	310	115	210
Чернівці	330	120	230
Ужгород	250	100	160
Стрий - Трускавець - Моршин - Дрогобич	220	80	140
Всього	9870	3115	5830

Отже, розрахувавши середнє значення, ми визначили, що на міста Дніпро та Запоріжжя в середньому припадає 823 тонни молока, 260 тонн сметани та 486 тонн кисломолочної продукції.

Знаючи обсяги реалізації продукції розрахуємо скільки буде коштувати собівартість реалізованої продукції. Для цього витрати на збут помножимо на обсяги реалізації.

Собівартість реал. пр. = Обсяги реалізації продукції × Витрати на збут (5.1)

Собівартість реал. пр. = $(823+260+486) \times 276595/1000 = 433977,6$ грн.

Отже, бачимо що собівартість реалізованої продукції у місяць буде рівний 433977,6 грн.

За допомогою кореляційно - регресійного аналізу дослідимо як впливають собівартість реалізованої продукції та адміністративні витрати на витрати на оплату праці. Розрахунки проведемо в програмі Excel. Дані для розрахунку відобразимо у таблиці 5.1.

Таблиця 5.1

Фінансові показники ПрАТ Тернопільський молокозавод за 2014-2018 рр.

Показники	Роки				
	2014	2015	2016	2017	2018
Собівартість реалізованої продукції	506419	707475	970317	1228697	1382956
Адміністративні витрати	32090	26341	36094	39421	35888
Витрати на оплату праці	76552	74992	116612	114800	143087

Отже, результати дослідження відобразимо на рисунку 5.1.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	SUMMARY OUTPUT								
2									
3	<i>Regression Statistics</i>								
4	Multiple R	0,936314							
5	R Square	0,876684							
6	Adjusted R	-1,66667							
7	Standard E	11806,35							
8	Observatic	1							
9									
10	<i>ANOVA</i>								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>ignificance F</i>			
12	Regressior	5	2,97E+09	5,95E+08	21,3278	#NUM!			
13	Residual	3	4,18E+08	1,39E+08					
14	Total	8	3,39E+09						
15									
16		<i>Coefficients</i>	<i>andard Err</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>ower 95,0%</i>	<i>pper 95,0%</i>
17	Intercept							-9,54734	9,547339
18	X Variable 1							-67,8746	67,87459
19	X Variable	0	11806,35	0	1	-37573,1	37573,07	-37573,1	37573,07
20	X Variable 3							-2,79	2,790001
21	X Variable	32732,84	16557,89	1,976872	0,14249	-19961,8	85427,44	-19961,8	85427,44
22	X Variable	0,075561	0,016361	4,618203	0,019108	0,023491	0,12763	0,023491	0,12763

Рис. 5.1 Результати дослідження впливу собівартості реалізованої продукції на витрати на оплату праці

З розрахунків можемо сказати, що між собівартістю реалізованої продукції та витратами на оплату праці існує достатньо сильний зв'язок, оскільки, щільність між показниками рівна 0,88.

Напишемо рівняння регресії. Воно матиме вигляд: $Y = 32732,8 + 0,08x$

Середнє значення основних засобів становить $\bar{x} = 959172,8$. Знаючи усі дані для розрахунку, визначимо коефіцієнт еластичності:

$$k_e = \frac{0,08 * 959172,8}{32732,8 + 0,08 * 959172,8} = 0,7 \quad (5.2)$$

Звідси, якщо собівартість реалізованої продукції зміниться на 1%, тоді витрати на оплату праці зміняться на 0,7%.

Враховуючи, що у 2018 році собівартість становила 1382956 грн., то збільшившись на 10%, вона становитиме - 1521252 грн. Оскільки, при збільшенні собівартості на 10% то витрати на оплату праці зростуть на 7%. Зробимо відповідні розрахунки: 1521252 грн. * 0,07 = 106488 грн. Тобто

витрати на заробітну плату працівників даного підприємства зростуть на суму 106488 грн.

На рисунку 5.2 відобразимо кореляційно - регресійний аналіз впливу адміністративних витрат на витрати на оплату праці, розроблений в Excel.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	SUMMARY OUTPUT								
2									
3	<i>Regression Statistics</i>								
4	Multiple R	0,74586							
5	R Square	0,556308							
6	Adjusted R	-1,66667							
7	Standard E	22394,81							
8	Observatic	1							
9									
10	ANOVA								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>ignificance F</i>			
12	Regressior	5	1,89E+09	3,77E+08	3,761443	#NUM!			
13	Residual	3	1,5E+09	5,02E+08					
14	Total	8	3,39E+09						
15									
16		<i>Coefficients</i>	<i>andard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>ower 95,0%</i>	<i>pper 95,0%</i>
17	Intercept							-2E-306	2,4E-306
18	X Variable 1							-0	0
19	X Variable 2							-5E-306	5,4E-306
20	X Variable 3							-4E-306	4E-306
21	X Variable	-42587,7	76860,79	-0,55409	0,618143	-287193	202017,7	-287193	202017,7
22	X Variable	4,351198	2,243529	1,939444	0,147792	-2,78871	11,49111	-2,78871	11,49111

Рис. 5.2 Результати дослідження впливу адміністративних витрат на витрати на оплату праці

З розрахунків бачимо, що між адміністративними витратами та витратами на оплату праці помірний зв'язок, оскільки, щільність між показниками рівна 0,56.

Напишемо рівняння регресії. Воно матиме вигляд: $Y = -42587,7 + 4,358x$

Середнє значення основних засобів становить $\bar{x} = 33966,8$. Знаючи усі дані для розрахунку, визначимо коефіцієнт еластичності:

$$k_e = \frac{4,35 * 33966,8}{-42587,7 + 4,35 * 33966,8} = 1,4 \quad (5.3)$$

Звідси, якщо собівартість реалізованої продукції зміниться на 1%, тоді витрати на оплату праці зміняться на 1,4%.

Розрахуємо прогнозне значення чистого доходу підприємства на наступні роки. Для цього використаємо декілька типів апроксимуючих рівнянь з завданням прогнозу на три періоди вперед. Дані щорічного обсягу чистого доходу відобразимо у таблиці 5.3

Таблиця 5.3

Чистий дохід ПрАТ Тернопільський молокозавод за 2014-2018 рр.

Показник	Роки				
	2014	2015	2016	2017	2018
Чистий дохід від реалізації продукції(товарів, робіт, послуг)	654310	867708	1172345	1522871	1799343

На рис. 5.3 - 5.5 відображені результати дослідження

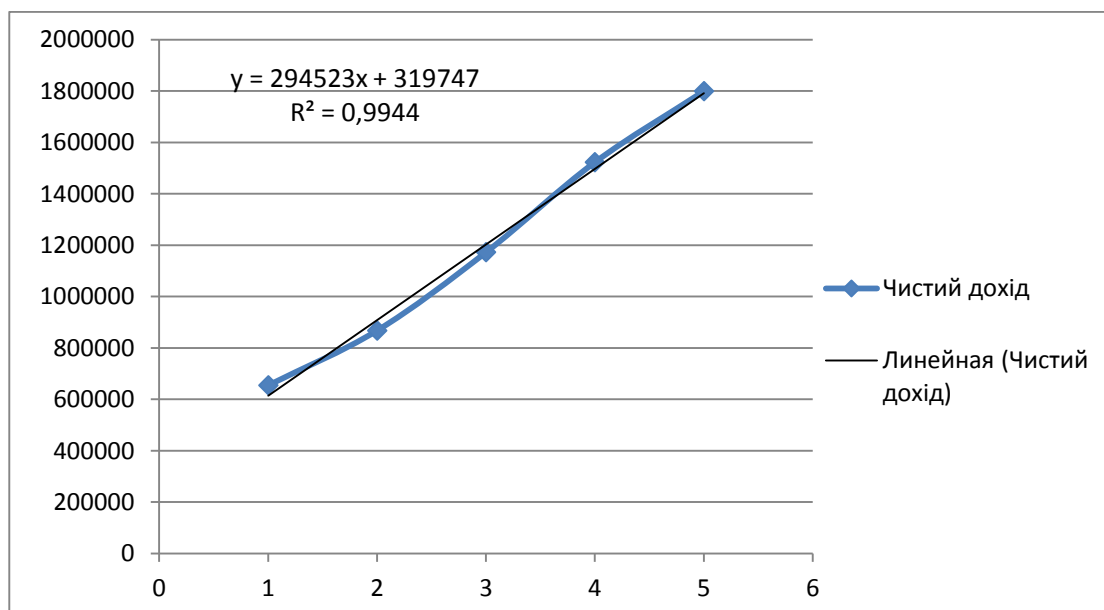


Рис. 5.3 Чистий дохід (Лінійна функція)

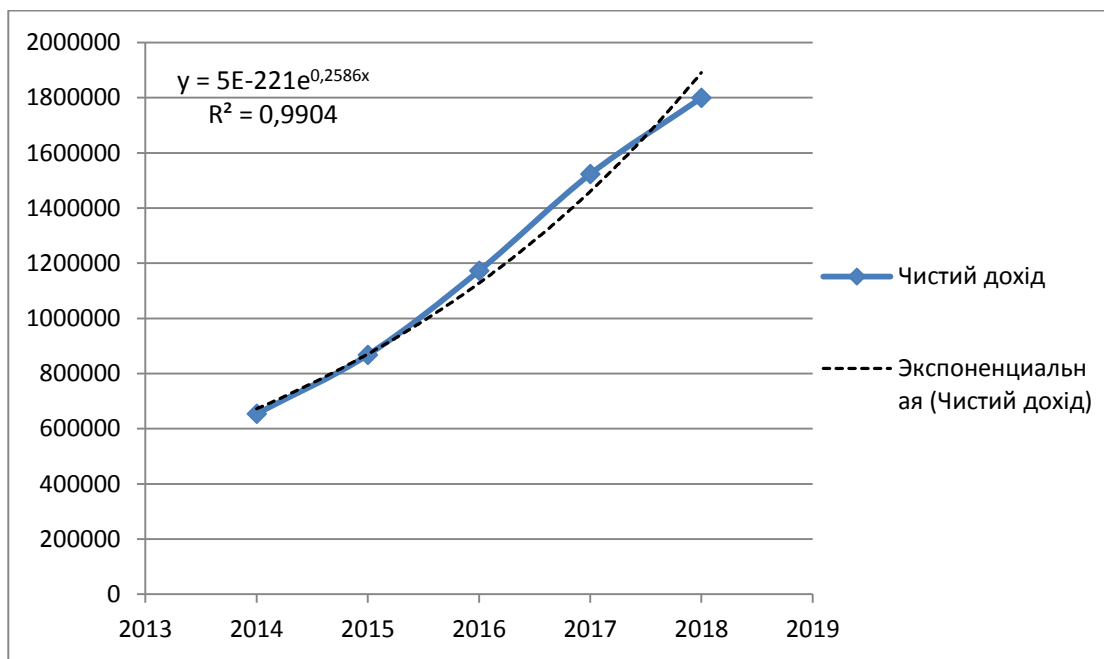


Рис. 5.4 Чистий дохід(Експоненціальна функція)

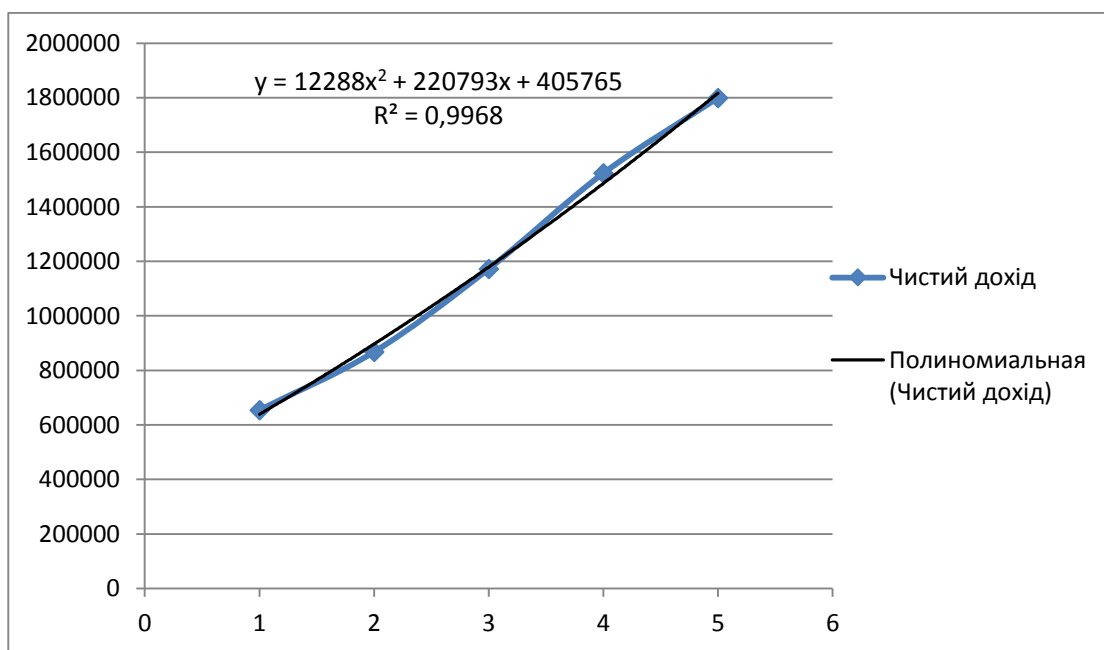


Рис. 5.5 Чистий дохід(Поліноміальна функція)

Результати прогнозування обґрунтовані у випадку, якщо є підстави думати, що тенденція минулого року збережеться, причому результатам можна довіряти тоді коли значення похибки апроксимації R^2 найбільш близьке до одиниці. Як ілюстрація цього факту в таблиці 5.4 відобразимо результати прогнозування.

Результати дослідження ліній тренду чистого доходу

Вид апроксимації	Рівняння апроксимації	Значення R^2
Лінійна	$y = 294523x + 319747$	0,9944
Експоненціальна	$y = 5E-221e^{0,2586x}$	0,9904
Поліноміальна	$y = 12288x^2 + 220793x + 405765$	0,9968

З таблиці 5.4 видно, що найкращою апроксимацією з розглянутих є поліноміальна функція, оскільки $R^2 = 0,9968$.

Розрахуємо значення чистого доходу взаємності від зміни значення періоду. Для цього у рівнянні тренду замість змінної x підставимо номер наступного періоду.

Таблиця 5.5

Результати прогнозування доходу на ПрАТ Молокія на 2019-2021 рр.

Показник	Роки		
	2019	2020	2021
Чистий дохід	2172891	2553428	2958541

Для кращого розуміння прогнозу результати представимо на рис. 5.6

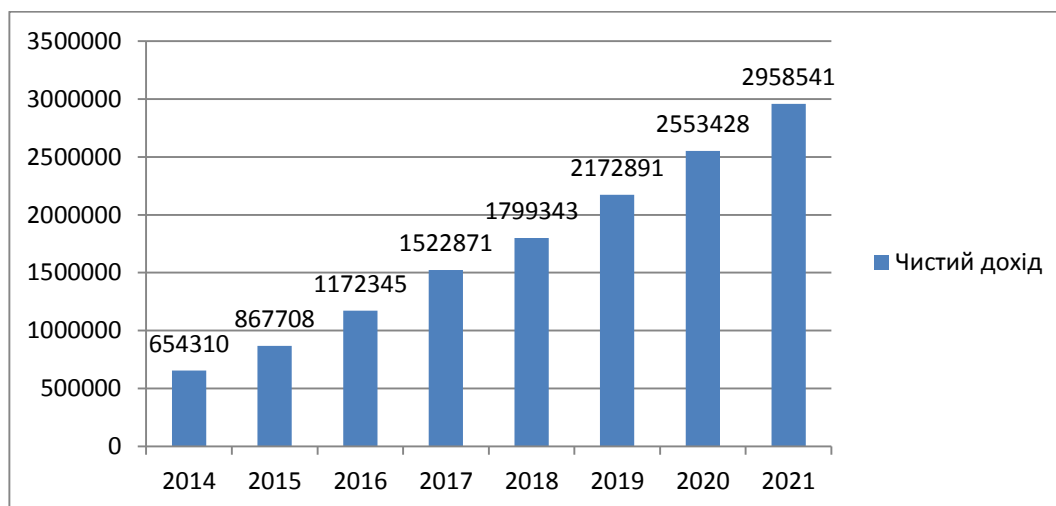


Рис. 5.6 Динаміка зміни чистого доходу ПрАТ «Тернопільський молокозавод»

Висновки до 5 розділу: в даному розділі ми розрахували на скільки збільшиться дохід, якщо дане підприємство почне поставку товару у такі міста

як Дніпро та Запоріжжя. З розрахунків бачимо, що дохід у місяць буде становити 433977,6 грн.

Також, ми дослідили, що між собівартістю реалізованої продукції та витратами на оплату праці існує достатньо сильний зв'язок, оскільки, щільність між показниками рівна 0,88, а при зміні собівартості на 1% відбудеться зміна витрат на оплату праці на 0,7%.

Ми також спрогнозували, за допомогою апроксимуючих рівнянь, а саме поліноміальної функції, динаміку зміни чистого доходу на найближчі три роки.

РОЗДІЛ 6

ОХОРОНА ПРАЦІ І БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНІЙ СИТУАЦІЇ

6.1 Охорона праці на підприємстві

Закон України «Про охорону праці» передбачає, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці умови праці та забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за порушення вимог з охорони праці на підприємстві.

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб, роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають виробничий стаж не менше трьох років і пройшли навчання з охорони праці.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Спеціалісти служби охорони праці мають право:

– видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;

– вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не

мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

– зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;

– надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці;

– за поліпшення стану безпеки праці вносити пропозиції про заохочення працівників за активну працю.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець. Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману

працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Працівникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.

Органи державного управління охороною праці у встановленому порядку інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників.

6.2 Шляхи підвищення ефективності охорони праці

Вирішення завдань у сфері охорони праці на підприємствах може бути досягнуто шляхом підвищення ефективності господарської діяльності.

Порядок централізованого управління господарською діяльністю підприємства, коли всі важелі управління знаходяться у першого керівника, пригнічує ініціативу і продуктивність праці в трудових колективах. Необхідно докорінно змінити порядок управління виробничою діяльністю.

Досвід передових країн показує, що на підприємстві доцільно запровадити посаду виборного керівника — менеджера, який обирається на зборах акціонерів на два-три роки. Він зацікавлений у підвищенні ефективності роботи підприємства, бо від цього залежить його зарплата та дивіденди акціонерів. Менеджер, передусім, повинен займатися перспективними, стратегічними питаннями, маркетингом, забезпечуючи підприємство ринком збуту продукції і сировинними матеріалами, сучасною технологією і обладнанням. Усі інші поточні питання діяльності підприємства він передає керівникам структурних підрозділів, їх трудовим колективам. У цьому випадку головним завданням керівника підприємством стане створення таких умов роботи, щоби працівники найкращим чином змогли досягати визначеної мети, самостійно спрямовувати свої зусилля на виконання завдань підрозділу.

Особливо важлива роль безпосереднього керівника трудового колективу належить майстру. Він повинен знати всіх робітників не тільки за іменами, але й вникати в особисті, сімейні проблеми, цікавитися їхніми проблемами, розмовляти з ними на особисті теми й робити все для того, щоби підняти їх моральний дух, підвищувати їх професійну майстерність.

У результаті децентралізації виробництва турбота про прибуток стане головною метою усіх членів трудового колективу, тоді як при централізованому управлінні це стосувалось тільки до керівництва. Такий порядок стимулює керівників підрозділів і трудові колективи докладати персональні зусилля для ефективного розвитку підприємства. Для цього кожний підрозділ повинен мати свій власний фінансовий баланс, власну відомість прибутків і витрат.

Таким чином, центральне керівництво підприємства здійснює перспективне планування, а всі інші поточні питання передає в підрозділи. Головна мета керівника підприємства - випуск продукції найсучаснішого виду і поліпшення умов праці на виробництві. Децентралізація виробництва звільняє керівника підприємства від повсякденної рутинної роботи й націлює його на

стратегічну мету досягнення всебічного успіху підприємства. Особлива увага повинна приділятися підготовці управлінського персоналу, підвищення його професійного рівня.

Підвищенню ефективності виробництва сприяє також метод "участі в прибутках", який полягає у тому, що працівники переводять певну частину своєї заробітної платні (15—20%) у фонд розвитку підприємства, а визначені відсотки з цього фонду отримують наприкінці року за результатами господарської діяльності підприємства. Це підвищує зацікавленість робітників і службовців у кінцевих результатах їх діяльності.

Старі методи управління відводили головну роль зовнішньому контролю за людською поведінкою, примушуючи людей працювати або за матеріальну винагороду, або за загрозу покарання. Сучасні методи керівництва спрямовані на самоконтроль і самоуправління. При цьому виходять з того, що людина працює краще, коли робота їй подобається і вона досягає поставленої мети. Сприятливі умови праці, уважне ставлення до підлеглих і взаємодопомога сприяють підвищенню ефективності праці й зниженню витрат. Усі працівники повинні відчувати власну причетність до досягнення мети роботи колективу й розуміти, що всі вони належать до одної великої сім'ї.

Керівники підприємств і підрозділів повинні виявляти зацікавленість, доброзичливий інтерес до життя і потреб підлеглих, турбуватися про них. При цьому слід виходити з того, що люди є найвищою цінністю підприємства. Тому головною рисою менеджера є здатність налагоджувати контакт з людьми.

Ставлення працівників до виконання трудових обов'язків залежить не тільки від рівня заробітної платні, а й значною мірою від їх упевненості в постійній зайнятості, повазі до них, визнанні, зацікавленості в роботі. Завдання керівника полягає в поєднанні вимогливості з наданням підлеглим можливості виявляти власні творчі здібності, ініціативу й індивідуальність. Керівник повинен постійно інформувати підлеглих про стан справ, це підвищує у людей

інтерес до роботи. Сприятливі й безпечні умови праці на робочих місцях є важливим чинником підвищення продуктивності праці. Додаткові витрати на поліпшення охорони праці, як свідчить досвід розвинутих країн, скуповуються багаторазово.

Таким чином, нижче сформулюємо пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з охорони праці на підприємствах.

1. Запорукою зниження рівня виробничого травматизму і поліпшення стану охорони праці є піднесення економіки, що в сучасних умовах господарювання може бути досягнуто лише шляхом децентралізації виробництва, запровадження на нерентабельних підприємствах посади найманого менеджера, який підзвітний і переобирається на зборах акціонерів.

Усі госпрозрахункові підрозділи підприємства переводяться на самостійний фінансовий баланс. Це розвиває ініціативу і творчість трудових колективів у досягненні прибутковості виробництва й одночасно вирішує проблеми охорони праці.

2. Поліпшення стану охорони праці на підприємствах може бути досягнуто шляхом переходу від окремих розрізнених заходів до системи планомірного цілеспрямованого управління цією діяльністю з чітким визначенням для кожного структурного підрозділу підприємства переліку та змісту завдань і функцій управління.

Завдання роботи з охорони праці зумовлені всією виробничою діяльністю підрозділів підприємства і спрямовані на виконання вимог державної політики з охорони праці.

3. Основними функціями управління, згідно із сучасною теорією менеджменту, є:

- а) планування;
- б) організація;
- в) мотивація;

г) контроль.

Згідно з OHSAS 18001 — це:

- а) розроблення політики з охорони праці;
- б) планування;
- в) впровадження і функціонування;
- г) перевірка й корегувальні дії;
- д) огляд керівництвом і постійне вдосконалення.

Функція планування забезпечує виконання політики з охорони праці і включає в себе праце-охоронний аудит, моніторинг, маркетинг, прогнозування необхідних заходів охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, профзахворювань і поліпшення умов праці. Для цього розробляються відповідні цільові програми і здійснюється перспективне, поточне й оперативне планування роботи з охорони праці. Плани, перш за все, повинні мати цільову спрямованість на запобігання травматизму і профзахворюванням, оптимізовані на досягнення найкращих результатів при певних витратах. Плани складаються на основі оцінки ризику за робочими місцями, виконання нормативних актів і політики підприємства з охорони праці.

Функція організації, впровадження і функціонування передбачають обов'язки, права і відповідальність кожної посадової особи з вирішення накреслених завдань, програм, планів і політики управління охороною праці, організації служби охорони праці, профспілкового і громадського контролю щодо зменшення ризику.

Функція мотивації повинна бути спрямована на створення в кожному структурному підрозділі підприємства атмосфери уважного ставлення до підлеглих, застосування методів морального й матеріального стимулювання персоналу за усунення неприпустимих ризиків.

Функція контролю, обліку та аналізу, перевірка, облік і корегувальні дії з охорони праці повинна бути комп'ютеризована, із застосуванням сучасних методів моніторингу й аудиту, що активізує цю діяльність щодо проведення корегувальних і запобіжних дій для зменшення ризику.

4. З метою виконання планових та інших завдань роботи з охорони праці на підприємствах необхідно створювати фонди охорони праці, відраховуючи для цього 0,5 % від обсягу реалізації продукції.

5. Сплати штрафних санкцій з боку підприємств повинні здійснюватися з прибутку підприємств і не накладатися на собівартість продукції.

6. Фонд страхування від нещасних випадків і профзахворювань передбачає диференційовані тарифи залежно від рівня ризику даного виробництва.

7. Продукція, яка випускається підприємствами, повинна мати сертифікат на відповідність до вимог нормативної документації з охорони праці, необхідно також здійснювати експертизу та ліцензування проектно-конструкторської і технологічної документації на відповідність нормативним актам.

8. На підприємствах доцільно здійснювати систематичне інженерне забезпечення системи управління охороною праці шляхом приведення виробничого обладнання, технологічних процесів, будівель і споруд, санітарно-гігієнічного стану, санітарно-побутового забезпечення у відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці із застосуванням сучасних методів інжинірингу і реінжинірингу.

9. Для інструктажу й навчання працівників з охорони праці варто застосовувати сучасні методи активного навчання, виховання у працівників психології і культури безпеки, що унеможлиблює будь-які небезпечні дії. Перед кожною потенційною небезпечною операцією складається план її виконання, виписується наряд-допуск, проводиться детальний інструктаж. При першому порушенні правил безпеки порушника попереджають, а при повторному порушенні чинять згідно з КЗпП.

Система управління охороною праці — це повсякденно діюча функціональна підсистема управління підприємством, установою, організацією для виконання розробленої політики.

10. У сучасних ринкових умовах відбуваються безперервні суттєві зміни в технологіях, ринках збуту, потребах споживачів, тому підприємства для збереження конкурентоспроможності змушені весь час перебудовувати виробничий процес і бізнес-плани із застосуванням системного підходу. Основним інструментом сучасного менеджменту стає аудит, моніторинг і маркетинг, інжиніринг (реінжиніринг), навчання персоналу. Якщо аудит і моніторинг визначають реальний стан підприємства, у тому числі стан охорони праці, маркетинг передбачає необхідні заходи, то інжиніринг і реінжиніринг здійснюють необхідні технологічні й організаційні заходи щодо проектування, побудови, радикального перепроєктування і перебудови бізнес-процесів, також заходи з охорони праці, для досягнення суттєвого поліпшення показників діяльності підприємства (вартість, якість, охорона праці та ін.). Системний підхід — запорука успіху підприємства як в бізнесі, так і в галузі охорони праці.

Зараз в Україні проводиться сертифікація підприємств на відповідність вимогам державних стандартів ДСТУ ISO 9001-2001 "Системи управління якістю. Вимоги" і ДСТУ ISO 14001-97 "Системи управління навколишнім середовищем". Система управління охороною праці також підлягає сертифікації. При цьому, згідно з міжнародними стандартами, перевіряється наявність сертифіката безпеки, інтеграція цієї системи з системами управління якістю та охороною навколишнім середовищем, наявність документа "Політика безпеки праці на підприємстві", затвердженого першим керівником, упровадження цієї політики. Перевіряються також наявність нормативно-правових актів з охорони праці, засобів індивідуального захисту, проведення атестації робочих місць і оцінка ризику праці на них, навчання персоналу, безпека робіт підвищеної небезпеки, паспортизація санітарно-технічного стану

і наявність засобів охорони праці в цехах, проведення аудитів стану охорони праці в цехах і на підприємстві загалом.

6.3 Структура цивільного захисту на підприємствах харчової промисловості

Виходячи з принципів побудови цивільного захисту в Україні слід підкреслити, що територіально - виробничий принцип знайшов втілення в організації цивільного захисту на об'єктах народного господарства, а також на територіях областей, міст і районів, в тому числі міських та сільських.

При цьому територіальний принцип полягає в організації цивільного захисту в областях, місцях, районах, а виробничий - в організації цивільного захисту на підприємствах, в установах, закладах.

Метою цивільного захисту на підприємствах економіки є забезпечення захисту виробничого персоналу, його сімей в надзвичайних ситуаціях і створення умов для своєчасного та якісного проведення рятувальних та інших невідкладних робіт на відповідному об'єкті для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій.

Цивільний захист на об'єкті економіки як правило очолює його керівник. Він відповідає за захист виробничого персоналу, постійну готовність органів управління, відповідних сил і засобів для проведення рятувальних та інших невідкладних робіт.

На великих об'єктах економіки начальник цивільного захисту призначає заступників: з евакуації, інженерно-технічної частини і матеріально-технічного забезпечення. При цьому заступники виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Заступником начальника цивільного захисту об'єкта з евакуації призначається заступник керівника з загальних питань. Він, як правило очолює

евакуаційну комісію, розробляє план евакуації об'єкта, організує перевезення в підготовлену заміську зону людей, майно та керує службою охорони громадського порядку.

Заступником начальника цивільного захисту з інженерно-технічної частини призначається головний інженер підприємства. Він керує аварійно-технічною, протипожежною службами, службою сховищ та укриттів, а також проведенням рятувальних та інших невідкладних робіт.

Заступником начальника цивільного захисту з матеріально-технічного забезпечення призначається заступник (помічник) з цих питань. Він керує службою матеріально-технічного забезпечення.

Для керівництва поточної роботи з цивільного захисту на об'єкті економіки створюється основний орган управління - штаб цивільного захисту. До складу штабу цивільного захисту входять: начальник штабу і його заступники з оперативно-розвідувальної частини, бойової підготовки, житлового сектора.

Посада начальника штабу цивільного захисту передбачається штатним розкладом об'єкта. Начальник штабу є першим заступником начальника цивільного захисту об'єкта і має право за його ім'ям віддавати накази та розпорядження з цивільного захисту. Він є безпосереднім організатором управління цивільним захистом і сповіщення про загрозу або факт надзвичайної ситуації, розвідки, дозиметричного і хімічного контролю, веде поточне та перспективне планування, підготовку формувань і виробничого персоналу з цивільного захисту та контроль за виконанням всіх заходів з цивільного захисту.

Для ефективного і якісного виконання завдань цивільного захисту на об'єкті економіки рішенням начальника створюються відповідні служби. Залежно від характеру виробництва, чисельності працюючих і відповідної бази звичайно створюються такі служби: оповіщення і зв'язку, охорони громадського порядку, сховищ та укриттів, радіаційного та хімічного захисту, аварійно-технічна, медична, транспортна, протипожежна, енергопостачання і

світломаскування, матеріально-технічного забезпечення, ветеринарна (на м'ясо переробних об'єктах) та інші. Базою створення будь якої служби є відповідний відділ або структурний підрозділ підприємства.

Служба оповіщення і зв'язку створюється на базі вузла зв'язку підприємства. Вона має своєчасно сповістити виробничий персонал підприємства про загрозу або факт виникнення надзвичайної ситуації.

Служба охорони громадського порядку створюється на базі підрозділів відомчої охорони. Вона повинна забезпечувати охорону об'єкта, підтримувати громадський порядок на об'єкті під час надзвичайної ситуації, а також забезпечити режим світломаскування.

Служба сховищ та укриттів створюється на базах відділів капітального будівництва і житлового-комунального. Вона повинна забезпечувати готовність захисних споруд, контролювати експлуатацію сховищ, укриттів, брати участь у розробці планів розміщення виробничого персоналу в захисних спорудах, а також в організації будівництва захисних споруд.

Служба радіаційного і хімічного захисту створюється на базі відповідних лабораторій підприємства.

Аварійно-технічна служба створюється на базі виробничого відділу (головного механіка). Служба розробляє та здійснює заходи для підвищення стійкості об'єкта при його функціонуванні в умовах надзвичайних ситуацій, а також ліквідує наслідки аварій у надзвичайних ситуаціях.

Медична служба створюється на базі медичних пунктів (санітарних частин, поліклінік) і виконує заходи медичного захисту на підприємстві, а саме: підтримує в постійній готовності до застосування за призначенням медичні формування, здійснює санітарно-гігієнічні і профілактичні заходи; надає медичну допомогу потерпілим, здійснює контроль за забрудненням радіонуклідами, небезпечними хімічними речовинами сировини і готової продукції, води та інших предметів.

Транспортна служба створюється на базі транспортних цехів, гаражів об'єкта. Вона розробляє і здійснює заходи стосовно перевезення людей, вантажу в надзвичайних ситуаціях.

Протипожежна служба створюється на базі підрозділу пожежної охорони. Вона розробляє протипожежні заходи, веде контроль за їх виконанням, локалізує та гасить пожежі, надає допомогу службі РХБ захисту під час дезактивації та дегазації ділянок місцевості та матеріальних засобів.

Служба енергопостачання і світломаскування створюється на базі відділу головного енергетика. Вона розробляє заходи, що спрямовані на безперервне постачання об'єкту газом, паливом, електроенергією, веде невідкладні роботи на енергетичних мережах, планує заходи з світломаскування.

Служба матеріально-технічного забезпечення створюється на базі відділу матеріально-технічного забезпечення об'єкта. Вона розробляє плани матеріально-технічного забезпечення об'єкта в умовах надзвичайних ситуацій, забезпечує своєчасне постачання необхідного майна, засобів захисту, організує та здійснює своєчасний ремонт пошкодженого обладнання та інших матеріальних засобів, забезпечує виробничий персонал продуктами харчування.

На підприємствах з невеликою кількістю працюючих служби цивільного захисту не створюються, їх завдання вирішують окремі особи, які керують відповідними формуваннями цивільного захисту.

На дані формування покладається виконання таких завдань:

- а) рятувальні та евакуаційні роботи в осередках ураження та надання медичної допомоги потерпілим безпосередньо на робочих місцях або шляхах евакуації;
- б) профілактичні роботи щодо запобігання аваріям та катастрофам;
- в) виробництво, ремонт та технічне обслуговування ізолюючих дихальних апаратів, контрольних приладів, засобів аварійного зв'язку, іншого обладнання необхідного для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій.

Формування служб призначені також для виконання рятувальних та інших невідкладних робіт і забезпечення дій формувань загального призначення, а саме проведення розвідки, надання медичної допомоги, локалізація та гасіння пожеж, охорона громадського порядку. Вони складаються з загонів, команд, груп, дружин, ланок, постів. Комплектування формувань на об'єкті ведеться за виробничим принципом: у цехах, відділах, бригадах.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У першому розділі ми дослідили, що загальне визначення поняття мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які підштовхують або ж стимулюють людину до виконання певних дій, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, а саме орієнтують на досягнення не тільки особистих цілей але і цілей організації.

Мотивація є важливим елементом свідомості людини як чинника, який здійснює діяльність організації або спричинює її припинення. Мотивацію ще можна назвати захопленням, тобто переконання працівника у доцільності, спрямування його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю організації здійснює скорочення плинності кадрів та прогулів.

Ми визначили, що є шість моделей мотивації праці, якими користуються зарубіжні підприємства. Це японська, американська, німецька, французька, шведська моделі та великобританські модифікації. Звісно ж українські компанії також намагаються покращити мотивацію праці своїх працівників, тому вдаються до не стандартних способів. Це не тільки бонуси за досягнення результатів, тобто матеріальне заохочення, але і моральне, адже дуже важливо щоб працівникові подобалося працювати, тоді його працездатність покращиться і це позитивно вплине на діяльність компанії.

У другому розділі ми проаналізували перший та другий розділ фінансової річної звітності ПрАТ Молокія, із дослідження можемо зробити висновок, що фінансовий стан підприємства, не зважаючи на проблеми у 2016 році, все таки є задовільним. Також, ми проаналізували фінансовий стан підприємства, використовуючи такі показники як коефіцієнт абсолютної ліквідності, рентабельність активів, операційна рентабельність продаж, чиста рентабельність продаж, коефіцієнт фінансової стійкості, з розрахунків можемо сказати, що досліджуване підприємство є прибутковим та рентабельним, що свідчить про ефективність його господарської діяльності.

У третьому розділі ми розробили модель мотивації оплати праці сучасних

підприємств:

$$P = \sum_{i=1}^n x_1 * k_1 + \sum_{i=1}^n x_2 * k_2 + \sum_{i=1}^n x_3 * k_3 + \sum_{i=1}^n x_4 * k_4 + \sum_{i=1}^n x_5 * k_5 + \sum_{i=1}^n x_6 * k_6 + \sum_{i=1}^n x_7 * k_7$$

використовуючи такі методи мотивації праці на підприємстві, як додаткові премії, надбавки та доплати(нічні, святкові, понаднормові), безкоштовні обіди, оплата проїзду на роботу, оплата медичного страхового полісу, оплата абонементів у спортзал, оплата корпоративних та спільних поїздок. Також розрахували, що додаткові премії на підприємстві становлять – 12% або 17170 грн., безкоштовні обіди – 3% або 4293 грн., оплата медичного страхового полісу – 20% - 28617 грн., надбавки та доплати(нічні, святкові та понаднормові) становлять 8% - 11447 грн., оплата корпоративів, спільних поїздок становить 4.5% - 6153 грн., оплата проїзду на роботу 4% – 2146 грн., оплата абонементів в спортзал становить 3% – 5723 грн.

За допомогою запропонованої моделі ми визначили, що середньозважена вартість мотивації праці на підприємстві ПрАТ Тернопільський молокозавод буде становити – 9354 грн.

У п'ятому розділі ми розрахували на скільки збільшиться собівартість реалізованої продукції, якщо дане підприємство почне поставку товарі у такі міста як Дніпро та Запоріжжя. З розрахунків бачимо, що собівартість реалізованої продукції у місяць буде становити 433977,6 грн.

Також, ми дослідили, що між собівартістю реалізованої продукції та витратами на оплату праці існує достатньо сильний зв'язок, оскільки, щільність між показниками рівна 0,88, а при зміні собівартості на 1% відбудеться зміна витрат на оплату праці на 0,7%. Було прогнозовано, за допомогою апроксимуючих рівнянь, а саме поліноміальної функції, динаміку зміни чистого доходу на найближчі три роки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Бутко М. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації / М. Бутко, Є. Белокур. – К., 2000. – 467 с.
- 2.Вихонский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : учебник / О.С. Вихонский, А.И. Наумов. – М., 1995. – 308 с.
- 3.Вітвицька О. Д. Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.02 «Підприємництво, менеджмент та маркетинг» / О. Д. Вітвицька // НАН України ; Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2011. – 18 с.
- 4.Гаман С. М.: Управління інформаційним забезпеченням діяльності підприємств легкої промисловості [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/350861.html>.
- 5.Георгіаді Н.Г.: Ефективність інформаційної системи управління економічним розвитком підприємства /Львів, 2010. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://otherreferats.allbest.ru>.
- 6.Електронний ресурс/ Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Аналіз_фінансового_стану.
- 7.Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України // Економіка України. - 2002. - № 8.
- 8.Мотивация к труду в условиях перехода к рынку / Г.М. Скударь, В.А. Панков, А.Л. Еськов и др. - Киев: Техника, 1995. - 114 с.
- 9.Офіційний сайт ПрАТ «Тернопільський молокозавод» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://molokija.com/>.
- 10.Пономаренко В.С. Інформаційні системи в управлінні персоналом: навч. посібник / В.С. Пономаренко, І.В. Журавльова, І.Л. Латишева // – Харків: ХНЕУ, 2008. – 336 с.

- 11.Ратушняк О.Г. Вдосконалення ефективності управління підприємством шляхом впровадження інформаційних технологій / О.Г. Ратушняк, М.В. Паланиця // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – С. 258–263.
- 12.Рябоконе В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку // Фінанси України. - 2001. - № 5.
- 13.Сметанюк О. А. Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності / О. А. Сметанюк, Роча Хорхе Густаво Дельгадо // Економічний простір. – 2014. – № 86. – С. 206- 213.
- 14.Тульчинська С. О. Проблеми оцінки фінансового стану підприємства і напрямки їх вирішення / С. О. Тульчинська, М. В, Нікітіна // Сучасні проблеми економіки та підприємництва. – 2013. – Вип. 12 . – С. 295-301.

МОЛОКО

Діє

Від +2 °C до +6 °C

Дізнатися більше



Молоко «Відбірене» 2,5 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: Pure-Pak



Молоко «Відбірене» 3,4 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: Pure-Pak



Молоко «До кави» 2,5 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 300 г (-3 г)
Упаковка: Pure-Pak



Молоко «До кави» 2,5 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: Pure-Pak

МОЛОКО

Діє

Від +2 °C до +6 °C

КАЗКОВЕ МОЛОКО



Молоко «Казкове» 1,6 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: Pure-Pak



Молоко «Казкове» 2,5 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: Pure-Pak



Молоко «Казкове» 3,4 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: Pure-Pak



Молоко «Доброї ночі» 3,6 %
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: Pure-Pak



Молоко 1,6%
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: поліетиленова плівка



Молоко 2,5%
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: поліетиленова плівка



Молоко 2,5%
Склад: молоко коров'яче
Вага: 500 г (-3 г)
Упаковка: поліетиленова плівка



Молоко 3,4%
Склад: молоко коров'яче
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: поліетиленова плівка

СМЕТАНА

16 Діб
Від +2 °С до +6 °С



Сметана 15 % та 20%
Склад: вершки з коров'ячого молока, закваска чистих культур молочнокислих бактерій
Вага: 330 г (-3%)
Упаковка: пластиковий стакан

Дізнатися більше



Сметана «Відбірна» 15 % та 20%
Склад: вершки з коров'ячого молока, закваска чистих культур молочнокислих бактерій
Вага: 330 г (-3%)
Упаковка: пластиковий стакан
Спосіб виготовлення: термостатний



Сметана 15 %
Склад: вершки з коров'ячого молока, закваска чистих культур молочнокислих бактерій
Вага: 400 г (-3%)
Упаковка: поліетиленова плівка



Сметана 20 %
Склад: вершки з коров'ячого молока, закваска чистих культур молочнокислих бактерій
Вага: 400 г (-3%)
Упаковка: поліетиленова плівка



Сметана 30 %
Склад: вершки з коров'ячого молока, закваска чистих культур молочнокислих бактерій
Вага: 400 г (-3%)
Упаковка: поліетиленова плівка

СИР КИСЛОМОЛОЧНИЙ

10 Діб
Від +2 °С до +6 °С



Сир кисломолочний нежирний 0,2 %
Склад: молоко коров'яче знежирене, закваска молочнокислих культур
Вага: 200 г (-4,5%)
Упаковка: еколін



Сир кисломолочний 5,0 %
Склад: молоко коров'яче, закваска молочнокислих культур
Вага: 200 г (-4,5%)
Упаковка: еколін



Сир кисломолочний 9,0 %
Склад: молоко коров'яче, закваска молочнокислих культур
Вага: 200 г (-4,5%)
Упаковка: еколін



Сир кисломолочний нежирний 0,2 %
Склад: молоко коров'яче знежирене, закваска молочнокислих культур
Вага: 400 г (-3%)
Упаковка: пакет з ПЕ плівки



Сир кисломолочний 5,0 %
Склад: молоко коров'яче, закваска молочнокислих культур
Вага: 400 г (-3%)
Упаковка: пакет з ПЕ плівки



Сир кисломолочний 9,0 %
Склад: молоко коров'яче, закваска молочнокислих культур
Вага: 400 г (-3%)
Упаковка: пакет з ПЕ плівки

КЕФІР

14 Діб

Від 0 °С до +6 °С

КЕФІР ПИТНИЙ

Кефір питний нежирний
Склад: молоко коров'яче
знежирене, закваска
(концентрат грибової
кефірної закваски)
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка

Кефір питний 1,0 %
Склад: молоко коров'яче,
закваска (концентрат
грибової кефірної закваски)
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка

Кефір питний 2,5 %
Склад: молоко коров'яче,
закваска (концентрат
грибової кефірної закваски)
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка

КЕФІР

14 Діб

Від 0 °С до +6 °С

КЕФІР ГУСТИЙ

Кефір густий 1,0% та 2,5 %
Склад: молоко коров'яче, закваска
(концентрат грибової кефірної закваски)
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Спосіб виготовлення: термостатний



Кефір 1,0 %
Склад: молоко коров'яче,
закваска (концентрат грибової
кефірної закваски)
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: поліетиленова плівка
Спосіб виготовлення:
термостатний



Кефір 1,0 %
Склад: молоко коров'яче,
закваска (концентрат грибової
кефірної закваски)
Вага: 400 г (-3 г)
Упаковка: поліетиленова плівка
Спосіб виготовлення:
термостатний



Кефір 2,5 %
Склад: молоко коров'яче,
закваска (концентрат грибової
кефірної закваски)
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: поліетиленова плівка
Спосіб виготовлення:
термостатний



Кефір 2,5 %
Склад: молоко коров'яче,
закваска (концентрат грибової
кефірної закваски)
Вага: 430 г (-3 г)
Упаковка: поліетиленова плівка
Спосіб виготовлення:
термостатний

ЙОГУРТ

21 Доба
Від 0 °С до +6 °С

ЙОГУРТ СОЛОДКИЙ

Йогурт «Лісова ягода» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Лісова ягода», цукор, закваска для йогурту
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати



Йогурт «Абрикос» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Абрикос», цукор, закваска для йогурту
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати



Йогурт «Злаки» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Злаки», цукор, закваска для йогурту
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати



Йогурт «Полуниця» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Полуниця», цукор, закваска для йогурту
Вага: 900 г (-15 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати



Йогурт «Лісова ягода» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Лісова ягода», цукор, закваска для йогурту
Вага: 290 г (-9 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати



Йогурт «Абрикос» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Абрикос», цукор, закваска для йогурту
Вага: 290 г (-9 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати



Йогурт «Злаки» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Злаки», цукор, закваска для йогурту
Вага: 290 г (-9 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати



Йогурт «Полуниця» 1,4 %
Склад: молоко коров'яче, фруктовий наповнювач «Полуниця», цукор, закваска для йогурту
Вага: 290 г (-9 г)
Упаковка: ПЕТ пляшка
Перед споживанням збовтати

ЙОГУРТ

21 Доба
Від 0 °С до +6 °С

ЙОГУРТ БІЛИЙ ГУСТИЙ

Йогурт білий 1,6 %
Склад: молоко коров'яче, молочний білок, молоко сухе знежирене, закваска для йогурту
Вага: 330 г (-3 %)
Упаковка: пластиковий стакан
Спосіб виготовлення: термостатний
Продукт додатково збагачений білком без цукру, без наповнювача



Йогурт білий «пробіотики» 2,5 %
Склад: молоко коров'яче, молоко сухе знежирене, молочний білок, закваска для йогурту, закваска (Lactobacillus acidophilus, Bifidobacterium lactis)
Вага: 330 г (-3 %)
Упаковка: пластиковий стакан
Без цукру, без наповнювача
Містить пробіотики: Lactobacillus acidophilus, Bifidobacterium lactis



Йогурт білий безлактозний 2,5 %
Склад: молоко коров'яче, молочний білок, ферментний препарат, закваска для йогурту
Вага: 330 г (-3 %)
Упаковка: пластиковий стакан
Без цукру, без наповнювача
Вміст лактози не більше 0,1 %



Йогурт білий «по-грецьки» 8 %
Склад: молоко коров'яче, вершки, молочний білок, молоко сухе знежирене, закваска для йогурту
Вага: 330 г (-3 %)
Упаковка: пластиковий стакан
Без цукру, без наповнювача, вершковий

АЙРАН

21 Доба

Від 0 °С до +6 °С



Напій кефірний «Айран I Run» нежирний

Склад: молоко коров'яче знежирене,
вода питна, сіль кухонна, закваска
молочнокислих культур

Вага: 430 г (-3 %)

Упаковка: Pure-Pak

ВЕРШКИ

21 Доба

Від 0 °С до +6 °С



Вершки «До кави» 10%

Склад: вершки з коров'ячого
молока

Вага: 430 г (-3 %)

Упаковка: Pure-Pak