

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ  
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

\_\_\_\_\_ О. Ареф'єва  
"\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2021 р.

**ВИПУСКНА РОБОТА**

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВР  
СПЕЦІАЛЬНОСТІ 051 «ЕКОНОМІКА»  
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА»

Тема: «Підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства»

Виконавець: Гриньків Микола Романович

Керівник: к.е.н., ст. викладач Ковальчук Альона Миколаївна

Нормоконтролер: к.е.н., доцент Полоус О.В.

КИЇВ 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Факультет економіки та бізнес-адміністрування  
Кафедра економіки повітряного транспорту  
Спеціальність: 051 «Економіка»  
Освітньо-професійна програма: «Економіка підприємства»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

\_\_\_\_\_ О. Ареф'єва

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

### ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи

Гриньків Миколи Романовича

(П.І.Б. випусника)

1. Тема роботи «Підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства» затверджена наказом ректора від від 02.04.2021 р. № 544/ст.
2. Термін виконання роботи: з 17.05.2021 р. по 20.06.2021 р.
3. Вихідні дані роботи: плани, звіти, фінансова звітність, Законодавчі та нормативні акти, статистичні дані, наукові та методичні праці вітчизняних та зарубіжних вчених, електронні інформаційні джерела.
4. Зміст пояснювальної записки: Вступ. Теоретичні основи використання трудових ресурсів підприємства. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів АТ «Мотор Січ». Висновки.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: Трактуювання терміну «трудоі ресурси» різними авторами. Склад трудових ресурсів. Класифікація факторів, що впливають на зростання продуктивності праці. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Аналіз показників ефективності використання основних засобів. Основні напрямки діяльності АТ «Мотор Січ» . Структура оборотних засобів АТ «Мотор Січ» . Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на АТ «Мотор Січ» .

## 5. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Підпис керівника
1.	Видача завдання	17.05.2021	
2.	Дослідити теоретичні основи використання трудових ресурсів підприємства	18.05.2021-23.05.2021	
3.	Провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів АТ «Мотор Січ»	24.05.2021-30.05.2021	
4.	Написання вступу та висновків	31.05.2021-03.06.2021	
5.	Оформлення пояснювальної записки, графічного матеріалу, підготовка доповіді, передзахист	04.06.2021-06.06.2021	
6.	Проходження нормоконтролю, перевірка на плагіат, оформлення документів до захисту, рецензування роботи, подання роботи на кафедру	07.06.2021-10.06.2021	

6. Дата видачі завдання: 17.05.2021 р.

Керівник випускної роботи \_\_\_\_\_ Ковальчук А.М.  
(підпис керівника) (П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_ Гриньків М.Р.  
(підпис випускника) (П.І.Б.)

## АНОТАЦІЯ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства» 94 с., 18 рис., 16 табл., 4 додатки.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, ПІДПРИЄМСТВО, АВІАБУДІВНЕ ПІДПРИЄМСТВО, ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ

Об'єктом дослідження є процеси організації використання трудових ресурсів на підприємстві та шляхи їх підвищення. Предметом дослідження у випускній роботі є теоретичні, методологічні та практичні підходи до підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів на АТ «Мотор Січ».

Метою випускної роботи є дослідження проблем забезпечення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

Використані методи дослідження: узагальнення, порівняння, економічного аналізу, графічний, табличний, абстрактно-логічний, розрахунку коефіцієнтів та інші статистичні методи.

У результаті здійснення дослідження було обґрунтовано наукові підходи до визначення сутності «трудова ресурси» із врахуванням факторів, що на них впливають, здійснено аналіз ефективності використання трудових ресурсів АТ «Мотор Січ», надано пропозиції щодо використання на підприємстві мотиваційного управління трудовими ресурсами для підвищення їх ефективності.

Практичні рекомендації, які було виявлено та надані пропозиції АТ «Мотор Січ», а також інші промислові підприємства можуть використовувати у своїй діяльності. Отримані висновки та результати можна застосовувати у подальших дослідженнях підвищення ефективності трудових ресурсів.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	6
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	9
1.1 Економічна сутність та види трудових ресурсів підприємства .....	9
1.2. Основні фактори, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві .....	18
1.3. Методичні підходи до оцінювання використання трудових ресурсів підприємства .....	25
Висновок до першого розділу .....	34
<b>РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АТ «МОТОР СІЧ»</b> .....	36
2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика діяльності АТ «Мотор Січ» .....	36
2.2 Аналіз фінансово-економічних показників діяльності АТ «Мотор Січ» .....	45
2.3 Аналіз використання трудових ресурсів підприємства АТ «Мотор Січ» .....	54
2.4 Пропозиції щодо вдосконалення використання трудових ресурсів АТ «Мотор Січ» .....	61
Висновок до другого розділу .....	71
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	72
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	75
<b>ДОДАТКИ</b> .....	82

## ВСТУП

Тенденції сучасного розвитку промислових підприємств спонукають до необхідності підвищення ефективності використання саме основного ресурсу - персоналу, який формує для підприємства трудові ресурси. Динамічність зовнішнього середовища та умов ведення господарської діяльності спричиняють невідворотні зміни у внутрішньому середовищі підприємств, які в першу чергу відображаються на трудових ресурсах. Забезпечення адаптації підприємств до змін потребує підвищення рівня якості трудових ресурсів, ефективності їх використання, а такі процеси у жодному разі не втрачають актуальності. Достатня забезпеченість підприємств необхідними якісними та адаптованими трудовими ресурсами, їх оптимальне використання та високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого суб'єкта господарювання.

Дослідження аспектів формування, використання, стимулювання та ефективності трудових ресурсів присвячені наукові праці провідних вітчизняних вчених: Кліяненко Б., Бугас В., Ус Ю., Ареф'єва О., Мягких І., Вовк О., Щокін Г., Чижов Н., Безсмертна В., Богдан Ю., Бортник В., Петрос О., Корольова Н., Кирич Н., Вовк О., Сай І., Шляга О., Кравченко М., Михайленко Н., Гетьман О., Онікієнко В., Олійник Є., Богиня Д., Буряк П., Богиня Д. та ін. Проте, не зважаючи на значну кількість досліджень у зв'язку із новим умовами та змінним середовищем тема не втрачає актуальності.

Метою випускної роботи є дослідження проблем забезпечення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Для досягнення мети необхідно виконати наступні завдання:

– опрацювати підходи до визначення економічної сутності трудових ресурсів підприємства;

- розглянути фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві;
- охарактеризувати методичні підходи до оцінки використання трудових ресурсів на підприємстві;
- провести загальноекономічну характеристику діяльності АТ «Мотор Січ» ;
- проаналізувати фінансово-економічні показники АТ «Мотор Січ» ;
- здійснити аналіз використання трудових ресурсів оцінку досліджуваного підприємства;
- надати пропозиції щодо вдосконалення використання трудових ресурсів АТ «Мотор Січ».

Об'єктом дослідження є процеси організації використання трудових ресурсів на підприємстві та шляхи їх підвищення. Предметом дослідження у випускній роботі є теоретичні, методологічні та практичні підходи до підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів на АТ «Мотор Січ» .

Методологічною основою дослідження були методи узагальнення, порівняння, економічного аналізу, графічний, табличний, абстрактно-логічний, розрахунку коефіцієнтів та інші статистичні методи.

Інформаційними джерелами проведення дослідження є наукові статті, матеріали конференцій, доповіді, нормативно-правові акти, монографії, навчально-методична література, цифрові дані фінансової звітності АТ «Мотор Січ», Статут АТ «Мотор Січ» та інші електронні ресурси в мережі Інтернет.

У результаті здійснення дослідження було обґрунтовано наукові підходи до визначення сутності «трудові ресурси» із врахуванням факторів, що на них впливають, здійснено аналіз ефективності використання трудових ресурсів АТ «Мотор Січ», надано пропозиції щодо використання на підприємстві мотиваційного управління трудовими ресурсами для підвищення їх ефективності.

Практичні рекомендації, які було виявлено та надані пропозиції АТ «Мотор Січ», а також інші промислові підприємства можуть використовувати у своїй

діяльності. Отримані висновки та результати можна застосовувати у подальших дослідженнях підвищення ефективності трудових ресурсів.

Результати дослідження було апробовано на XII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні підходи до креативного управління економічними процесами» ( 15-16 квітня 2021 року).

Випускна робота є завершеною самостійно виконаною автором працею.

Структура випускної роботи складається із: вступу, основної частини роботи, висновків, список використаних джерел, який містить 70 найменувань на 7 сторінках та 4 додатки на 8 сторінках. У випускній роботі наведено 16 таблиць та 18 рисунків.



## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

#### **1.1 Економічна сутність та види трудових ресурсів підприємства**

У будь якій економічній системі рушійною силою суспільства є людські ресурси, тому розвиватися буде те суспільство, яке створило кращі умови для використання, відновлення та збагачення даних ресурсів.

Для досягнення сталого розвитку і формування конкурентних переваг підприємств на сучасному етапі необхідно все більше уваги приділити ефективному використанню трудових ресурсів, які обумовлюють наявні та передбачувані трудові можливості, впливають на конкурентоспроможність і вартість підприємств, обумовлюють необхідний рівень якості робіт і послуг. Трудові ресурси складають основу та визначають трудову складову антикризового потенціалу, яка являє собою один із основних важелів підвищення результативності діяльності, а її рівень впливає на перспективи протистояти загрозам і кризовим явищам.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги. Не дивлячись на те, що Україна перейшла від командно-адміністративної економіки до ринкової, термін «трудові ресурси» залишився з колишнім значенням.

Сучасні дослідники суспільних наук досить часто розглядають питання щодо визначення сутності «трудові ресурси», оскільки динамічність та постійні зміни зумовлюють різноманітні погляди на їх сутність, ознаки та функції для економічного життя суспільства (табл. 1.1.)

Таблиця 1.1

## Трактування терміну «трудові ресурси» різними авторами

Автор	Визначення
Богиня Д. П. [1, с. 211]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
Буряк П. Ю. [2, с. 40]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві
Заславська Т. І. [3]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин
Лукашевич В. М. [5]	Головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що складаються у процесі формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Як економічна категорія – населення, що володіє фізичною та інтелектуальною здатністю у відповідності з умовами відтворення робочої сили; як планово-облікова – населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві
Махсма М. Б. [6]	Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві
Олійник Є. О. [7]	Особливий та надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу
Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., [8, с. 18–19]	Проміжна категорія між «населення» і «сукупна робоча сила». Усе працездатне населення, зайняте, незалежно від віку, у сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності, також особи працездатного віку, які б могли брати участь у праці, але зайняті в домашньому й особистому господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі
Саблук П. Т., Орлатий М. К. [9]	Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності
Єсінова Н. І. [10, с. 11]	Працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги

Трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила». Стосовно

наявного складу до трудових ресурсів входить усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності. До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі [11].

Трудові ресурси стають основним ресурсом, від якості якого цілком залежить результативність підприємства. В сучасних умовах суспільного розвитку модель людини сформовано під впливом економічних, психологічних, соціальних чинників. Таким чином, значною перешкодою на шляху до удосконалення якісного потенціалу кадрів, а, відповідно, забезпечення ефективної діяльності підприємства, може стати брак знань, вмінь та навичок застосування зазначеної моделі керівником. Передусім, необхідно розглянути понятійну складову цієї проблеми. Слід зазначити, що в економічній літературі та практиці разом з категорією «кадри» використовують такі категорії, як «персонал», «трудові ресурси», «робоча сила», «людські ресурси», «трудовий потенціал». Усі вони в різних авторів є синонімами, що спричиняє проблеми в їх розумінні.

Економічну категорію «робоча сила» ввів у науковий обіг К. Маркс та у своїй праці «Капітал» охарактеризував її як здатність до праці, що охоплює сукупність фізичних й духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею в процесі виробництва споживчої вартості. Учений В. Пальчук, досліджуючи категорію «робоча сила» зазначає, що вона є невід'ємною належністю її носія – людини, незалежно від статі і віку (ці характеристики належать не до робочої сили, а до її носія). Люди в працездатному віці в дійсності не тільки працівники, а й жителі населених пунктів, споживачі духовних і матеріальних благ. Категорія «робоча сила» безпосередньо пов'язана з поняттям про працівника як носія робочої сили. Отже, під категорією «робоча сила» доцільно розуміти її здатність до праці, сукупність фізичних й духовних здібностей, якими

володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею в процесі виробництва споживчої вартості. Категорія «трудові ресурси» з'явилася в практиці планування й управління на початку 20-х р. Учений О. А. Бугуцький відносив до трудових ресурсів такі категорії працівників: фактично працюючі в суспільному секторі; зайняті в особистому підсобному господарстві; зайняті у фермерському господарстві; особи, які перебувають на професійній підготовці. Більшою мірою у визначенні трудових ресурсів вчені схиляються до такого визначення: вся сукупність працюючих осіб, як за наймом, так і власників, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання й навички, а також грошові заощадження в проведення господарсько-фінансової діяльності підприємства.



Рис. 1.1 Склад трудових ресурсів України [34]

Щоб зрозуміти сутність поняття «трудові ресурси», треба знати, що все населення залежно від віку поділяється на:

- осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно); - осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки - від 16 до 59 років, чоловіки - від 16 до 64 років включно);

- осіб старших працездатного віку, по досягненні якого устанавлюється пенсія за віком (в Україні: жінки - з 60, чоловіки - з 65 років).

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці - це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці - це підлітки і працюючі пенсіонери за віком [12].

До трудових ресурсів в Україні відносяться:

а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах;

б) населення молодше і старше працездатного віку, зайняте в народному господарстві. Працездатне населення—це сукупність осіб, переважно працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності (рисунок 1.1). На практиці розрізняють загальну і професійну працездатність. Загальна працездатність припускає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових даних, що визначають здатність до праці і не зумовлюють необхідність спеціальної підготовки. Професійна працездатність—це здатність до конкретного виду праці, що здобувається в процесі спеціального навчання.



Рис. 1.2. Схема класифікації населення за методологією МОП [38]

Отже, під «трудовими ресурсами» будемо вважати працюючу частину населення, що має фізичні можливості та інтелектуальні здібності та набуті компетенції для участі в трудовій діяльності. Концепцію «людські ресурси» було введено в 20–30 рр. ХХ ст., що зумовлено ходом соціально-економічного будівництва, коли значні маси населення переміщувалися в міста і райони нового економічного освоєння. Категорію «людські ресурси» використовуватимемо в таких значеннях:

1) у загальному значенні – поняття, що відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе лише при створенні умов для відтворення, розвитку, використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини, його соціокультурних характеристик та особистіснопсихологічних властивостей;

2) у рамках підприємства – ключовий ресурс підприємства, що об'єднує три основних компоненти: здатність до праці, соціальні зв'язки та психофізіологічний



стан працівника. У 70-ті р. ХХ ст. багато вітчизняних учених почали використовувати термін «трудовий потенціал», який спочатку був синонімом поняття «трудові ресурси».

Трудовий потенціал – це складана соціально-економічна категорія. Більшість авторів, таких як Г. Сергеева, Л. Чиждова, С. Вожака, М. Долішний визначають трудовий потенціал як ресурси праці, які має в розпорядженні суспільство, виражені в кількості фізичних осіб або в робочому часі, чи то потенційні запаси живої праці, які має суспільство у певний момент часу, тобто трудові ресурси представлені в єдності їх кількісних і якісних характеристик.

На думку Н. Вольського, поняття «трудовий потенціал» містить у собі «сукупного суспільного працівника за відповідних умов праці в єдності факторів, що відображають, з одного боку, його зміст, а з другого – соціально- економічний характер». Однак, таке визначення трудового потенціалу є трохи неточним і не дає кількісного уявлення про нього та про його структуру[51].

Трудовий потенціал», згідно з визначенням Н. А. Іванова, Ю. Г. Одегова, К. Л. Андреева, є «сукупною здатністю фізичних і духовних властивостей окремої людини досягати в заданих умовах певних результатів його виробничої діяльності, з одного боку, та здатність вдосконалюватися в процесі праці, вирішуючи нові завдання, що виникають у процесі змін у виробництві – з іншого» [47].

Дослідник Т. І. Олійник визначає трудовий потенціал як сукупну чисельність працівників з відповідним станом здоров'я, освітнім, фаховим та інтелектуальним рівнем, які беруть участь у виробництві, однак інші вчені підкреслюють, що результат використання «трудового потенціалу» – це реальний трудовий внесок працівника, який виражається в конкретному продукті, а також у певному рівні продуктивності, досягнутому цим працівником, а також «трудовий потенціал» удосконалюється в процесі праці, досягаючи нового рівня професіоналізму й продуктивності праці[39].

А. Панкратов визначає трудовий потенціал як похідну від трьох величин: чисельності населення в працездатному віці у певний момент часу; кількості регламентованого часу, необхідного для задоволення потреб виробництва часу протягом певного проміжку, людського життя; суспільно необхідної напруженості (інтенсивності) трудової діяльності протягом визначеного часу. Перевагою даного визначення є виділення показників трудового потенціалу: робітника часу й інтенсивності праці. У той же час у перерахованих визначеннях немає обґрунтування категорійних ознак, що дозволяють розглядати трудовий потенціал як економічну категорію. Трудовий потенціал – трудові можливості держави (регіону, підприємства), що характеризуються кількістю працездатного населення з урахуванням психофізіологічних, професійно-кваліфікаційних та соціальнокультурних факторів.

Багато науковців присвятили свої праці дослідження таких понять, як «людський потенціал» та «людський капітал». Єдиної думки щодо цих понять немає. Деякі вчені ототожнюють їх або не дають чітких розмежувань, інші вважають поняття людського капіталу здатним реалізуватися лише при певному рівні розвитку людського потенціалу, тобто конвертація людського потенціалу в людський капітал передбачає етап капіталізації або застосування потенціалу у виробничому процесі.

Таким чином, з вищевикладеного під людським потенціалом будемо розуміти «сукупні можливості суспільства і держави, які визначають могутність країни; складну соціально-економічну систему, стан якої визначається сукупністю показників, які доповнюють один одного: життєвий потенціал населення; інвестування у формування та нагромадження людського потенціалу; науковий потенціал суспільства; потенціал зайнятості; освітній потенціал; потенціал здоров'я; культурний потенціал».

У свою чергу, під людським капіталом будемо розуміти таке: «реалізовані людиною можливості з метою отримання економічної вигоди, які можна вартісно



оцінити зі застосуванням наявної статистичної інформації щодо певних економічних показників». В економічній науці також виділяють «трудовий потенціал» та «кадровий потенціал». Поняття «кадровий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку. Дослідник А. С. Головка визначає, кадровий потенціал як можливості, приведені в дію, відповідно до посадових обов'язків працівників і поставленої перед суспільством, галуззю, колективом мети на певному етапі розвитку. Таку характеристику було введено в науковий обіг у період переходу від екстенсивного до інтенсивного способу розвитку виробництва. У свою чергу Н. А. Іванов, Ю. Г. Одегов, К. Л. Андреев зазначають, що кадровий потенціал можна визначити як сукупність здібностей усіх людей, які зайняті в цій організації і вирішують певні завдання.

На рівень потенціалу трудових ресурсів значно впливає статевовікова структура населення. Більшість робітників, зайнятих на роботах, що потребують значної фізичної сили – чоловіки, а робітники, зайняті у національному господарстві – переважно жінки [13].

Ринок праці – система відносин, які склалися у суспільстві з приводу купівлі - продажу специфічного товару – «робочої сили». Наразі ринок праці включає також в себе політичні, соціальні та економічні відносини. Саме ці відносини найкраще описують сучасний стан та рівень розвитку ринку праці на даному етапі. Учасниками даних процесів виступають: держава, підприємці та працівники. Основний товар на ринку праці – робоча сила – володіє фізичними та моральними якостями, які використовуються у ході виробничого процесу [14].

Головна задача ринку праці – забезпечення задоволення попиту на працю і її пропозиції. Досягнення цього завдання здійснюється через виконання ринком праці ряду функцій:

- організація зустрічі продавців і покупців праці;
- забезпечення конкурентного середовища всередині кожної з сторін ринкової взаємодії;

- становлення рівноважних ставок заробітної плати;
- сприяння вирішенню питань зайнятості населення[15].

Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу. Соціально-економічні відносини, які з'являються у процесі формування ринку праці є фундаментальними, тому саме їм держава має приділяти особливу увагу [16].

## **1.2. Основні фактори, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві**

Для успішного виконання завдань в галузі ефективного управління персоналом важливе значення має вивчення зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на управління персоналом, на продуктивність праці, на повне і своєчасне використання резервів зростання, вдосконалення науковообґрунтованої системи планування та аналізу оцінки ефективності управління персоналом та продуктивності праці. Фактори зовнішнього впливу – це фактори, які впливають на підприємство ззовні, тому що воно залежить від поставок енергії, ресурсів, споживачів та кадрів. Зовнішнє середовище може бути як прямого впливу, так і непрямого [17]. Прямий вплив безпосередньо впливає на діяльність підприємства.

До таких факторів можна віднести акціонерів, трудові ресурси, постачальників, установи і закони державного регулювання, профспілки, споживачів та конкурентів. До непрямого ж впливу потрібно включити фактори, які можуть і не надавати прямого впливу, але відбиваються на функціонуванні підприємства, як наприклад політичні та соціокультурні зміни, істотні для організації події в інших країнах, вплив групових інтересів [18].

Зовнішні фактори впливають на рівень і динаміку продуктивності праці за допомогою рішень та інституційних чинників. До останніх відносяться фактори, які

пов'язані з управлінням і регулюванням окремих сфер, областей, економічних, суспільних відносин. До інституціональних належать науковотехнічні, фінансові, інвестиційні, соціальні фактори і заходи щодо поліпшення управління, перетворення інститутів (правил, норм) управління цими сферами, установ управління [19]. Характеристику впливу групи внутрішніх факторів підприємства можна поділити на декілька груп (рис. 1.3) :

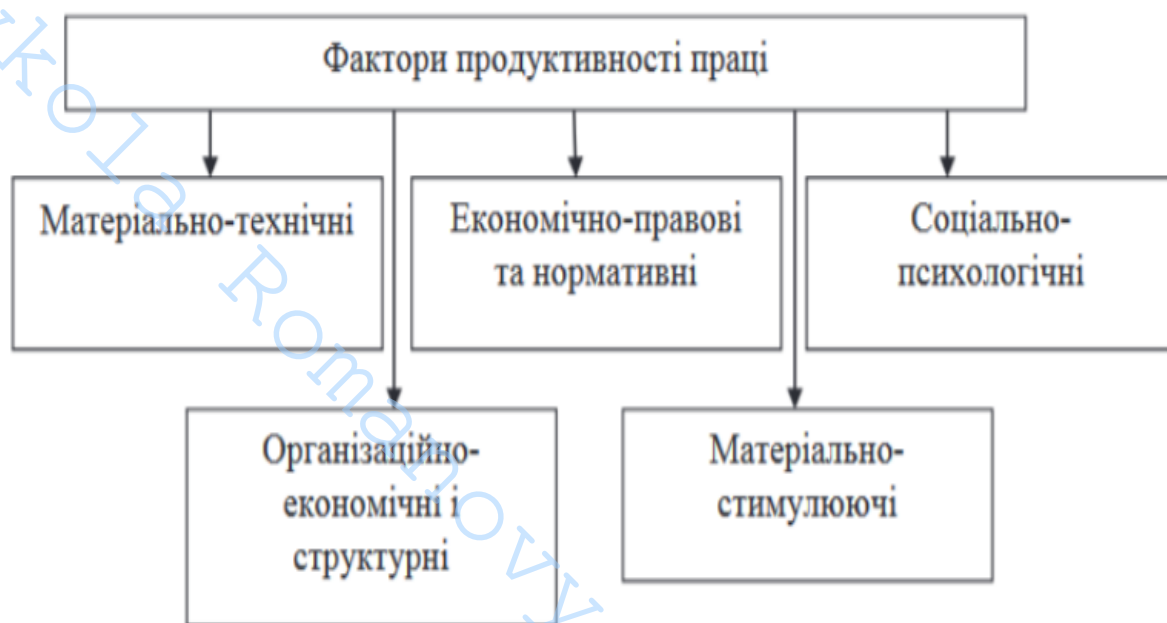


Рис.1.3. Класифікація факторів, що впливають на зростання продуктивності праці [24]

1. Організаційні фактори. До них належать: зниження часу на обслуговування одного покупця; скорочення апарату управління; ліквідація невиробничих втрат робочого часу;

2. Технічні фактори. До них відносяться: скорочення часу виконання відповідної операції, покращення умов праці;

3. Технологічні фактори. До них належать: ліквідація втрат часу, підвищення швидкості та зниження часу обслуговування одного покупця;

4. Економічні фактори. До них належать: відносне скорочення апарату управління та допоміжного персоналу; зростання коефіцієнта завершеності покупки; зростання вартості покупки одного покупця; скорочення чисельності персоналу і витрат на його утримання; посилення матеріальної мотивації до праці. [20].

Фактори продуктивності праці дуже різноманітні і багатогранні, тому на макро- і мікро-рівні для прогнозування і планування зростання продуктивності, а також їх системного сприйняття застосовуються різні групування.

Продуктивність, в економічній науці, вимірює випуск на одиницю вкладених, таких як праця, капітал або будь-який інший ресурс. Це часто розраховується для економіки як відношення валового внутрішнього продукту (ВВП) до відпрацьованих годин.

Ефективність використання трудових ресурсів може бути додатково розбита за секторами для вивчення тенденцій зростання праці, рівня заробітної плати та технологічного вдосконалення. Прибуток корпорацій та прибуток акціонерів безпосередньо пов'язані із зростанням продуктивності праці.

На корпоративному рівні продуктивність є мірою ефективності виробничого процесу компанії, вона обчислюється шляхом вимірювання кількості одиниць продукції, виробленої відносно робочого часу працівників, або шляхом вимірювання чистого обсягу продажів компанії відносно робочого часу працівників.

Продуктивність, в економіці, характеризує кількість продукції, виробленої за одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції.

Коли продуктивність не може значно зрости, це обмежує потенційний приріст заробітної плати, прибутку підприємств та рівня життя.

Автомобільний гігант Toyota та король інтернет-ринку Amazon - яскраві приклади бізнесу з вражаючим рівнем продуктивності.

Продуктивність на робочому місці стосується просто того, скільки "роботи" виконано за певний проміжок часу.

#### Розуміння продуктивності

Продуктивність є ключовим джерелом економічного зростання та конкурентоспроможності.

Здатність країни покращувати рівень життя майже повністю залежить від її здатності підвищувати обсяг виробництва на одного працівника (тобто виробляти більше товарів та послуг за певну кількість годин роботи). Економісти використовують зростання продуктивності праці для моделювання виробничого потенціалу економік та визначення коефіцієнтів їх використання. Це, у свою чергу, використовується для прогнозування ділових циклів та прогнозування майбутніх рівнів зростання ВВП.

Крім того, виробничі потужності використовуються для оцінки попиту та інфляційного тиску.

#### Продуктивність праці

Зростання продуктивності праці відбувається за рахунок збільшення кількості капіталу, доступного кожному працівникові (поглиблення капіталу), освіти та досвіду робочої сили (склад праці) та вдосконалення технології (багатофакторне зростання продуктивності).

Однак продуктивність не обов'язково є показником стану економіки в даний момент часу. Наприклад, під час спаду 2009 року у США обсяги виробництва та відпрацьованих годин знижувались, тоді як продуктивність зростала (відпрацьовані години падали швидше, ніж випуск).

Приріст продуктивності може відбуватися як в умовах рецесії, так і в результаті збільшення - як це було наприкінці 90-х років, тому при аналізі даних про продуктивність потрібно враховувати економічний контекст.

#### Остаточний залишок

Є багато факторів, які впливають на продуктивність країни. До таких речей належать інвестиції в обладнання, інновації, вдосконалення логістики ланцюгів поставок, освіта та конкуренція.

Залишок Солоу, який зазвичай називають сумарною факторною продуктивністю, вимірює частку приросту виробництва в економіці, яку не можна віднести до накопичення капіталу та робочої сили.

Це трактується як внесок у економічне зростання, внесений управлінськими, технологічними, стратегічними та фінансовими інноваціями.

Також відомий як багатofакторна продуктивність, цей показник порівнює кількість товарів та послуг, що виробляються, із кількістю сукупних витрат, що використовуються для виробництва цих товарів та послуг. Вхідні дані можуть включати робочу силу, капітал, енергію, матеріали та придбані послуги.

#### Продуктивність та інвестиції

Коли продуктивність не може значно зрости, це обмежує потенційний приріст заробітної плати, прибутку підприємств та рівня життя.

Інвестиції в економіку дорівнюють рівню заощаджень, оскільки інвестиції мають фінансуватись із заощаджень. Низькі показники заощаджень можуть призвести до зниження темпів інвестицій та зниження темпів зростання продуктивності праці та реальної заробітної плати.

Найбільш визначні фактори, що впливають на використання трудових ресурсів:

#### 1. Понаднормові роботи

Планування продовжених робочих днів або тижнів, що перевищують стандартний восьмигодинний робочий день або 40-годинний робочий тиждень, знижує результативність роботи та ефективність через фізичну втому та погане психічне ставлення.

#### 2. Моральний дух в колективі

Дух робітників, впевненість, дисципліна та готовність виконувати роботу чи завдання, може бути знижена через цілий ряд питань, включаючи конфлікти, суперечки, надмірну небезпеку, надурочні роботи, надмірний контроль, багаторазові зміни контракту, порушення робочого ритму, погані умови на роботі.

### 3. Втома

Втома може бути викликана тривалими або незвичними фізичними навантаженнями.

### 4. Помилки та упущення

Збільшення кількості помилок та упущень впливає на продуктивність праці, оскільки зміни, як правило, виконуються на основі аварійних ситуацій, не послідовно, спричиняють розмивання нагляду або будь-які інші негативні наслідки.

### 5. Перерозподіл робочої сили

При перепризначенні робітників вони зазнають несподіваних або надмірних змін, втрат, спричинених переїздом або переорієнтацією та іншими проблемами, що призводять до втрати продуктивності праці.

### 6. Неефективність кількості персоналу

Це коли оптимальний розмір робочої сили змінюється шляхом додавання або видалення працівників. Коли працівників додають або вилучають з робочого процесу, це руйнує початкові зусилля та ритм, що призводить до втрати продуктивності.

### 7. Логістика

Недостатня або погана обробка матеріалів, відсутність засобів контролю можуть спричинити проблеми із закупівлями чи доставкою сировини.

### 8. Навчання

Коли плин обороту працівників призводить до того, що до основного колективу додаються нові робітники або на підприємстві потрібна додаткова робоча сила, настає період орієнтації для ознайомлення зі зміненими умовами.

Потім вони повинні вивчити обсяг роботи, розташування устаткування, робочі процедури тощо.

#### 9. Замкнений простір

Коли робота проводиться в обмеженому просторі з обмеженнями виходу та вентиляції, це може призвести до непродуктивної праці.

#### 10. Свята

Якщо працівники працюють у святкові дні, існує не тільки фактор витрат на оплату відпусток, але, як правило, також втрачається продуктивність праці. Це може бути розглянуто як моральний фактор, оскільки працівники перебувають далеко від сімей і працюють замість того, щоб насолоджуватися святами. У будь-якому випадку, зазвичай слід врахувати втрату продуктивності.

#### 11. Коротший світловий день

Затримки можуть призвести до перенесення роботи з одного періоду на інший, що може спричинити сезонні зміни. У різних регіонах та місцях по всьому світу світловий день також відрізняється залежно від сезону.

#### 12. Зміна погоди та сезону

Виконання робіт в зміну пори року, температурного поясу або зміни клімату, в результаті чого роботи виконуються або в дуже спекотну, або в дуже холодну погоду, дощ чи пил, або інші зміни температури або клімату можуть вплинути на робітників понад нормальні умови.

#### 13. Змінна робота

Це коли робота виконується в будь-який час, крім першої зміни або ранкової зміни робочого дня. Робота у другу та третю зміни менш ефективна і може базуватися навіть на коротшому робочому періоді. Скорочення світлового дня та проблеми, пов'язані зі спробою продовжити роботу там, де зупинилася остання зміна, призводять до меншої продуктивності.

14. Нестача інструменту та обладнання. Це спричинено недостатньою кількістю або якістю інструментів та обладнання для задоволення потреб проекту.



### **1.3. Методичні підходи до оцінювання використання трудових ресурсів підприємства**

В умовах жорсткої конкуренції, коли перед підприємствами стоїть завдання не просто завоювати своє місце на ринку, але утримати його успішно і результативно функціонувати, одним з найбільш значущих ринкових ресурсів і провідною перевагою конкурентної боротьби стає трудовий ресурс. Оцінка накопиченого трудового ресурсу, розробка стратегії розвитку і залучення його в виробничо-господарську діяльність підприємства, формування відповідної системи і механізму управління трудовими ресурсами є головними завданнями для забезпечення ефективності використання наявних ресурсів і результативності виробничого господарської діяльності підприємства в умовах кризи. Невід'ємною складовою в цьому контексті є узгодження управлінських рішень щодо перспектив впровадження нових технологій та адаптації трудових ресурсів до зміни функцій і розробка програми підвищення кваліфікації.

В результаті вивчення описаних в літературі методів оцінки трудового потенціалу різних рівнів, можливо, їх структурувати і згрупувати. Таким чином, для оцінки трудового потенціалу використовують:

- інтегральний метод дозволяє отримати результат у вигляді одного показника, в якому об'єднуються кількісні та якісні оцінки структурних складових складного явища.
- метод бальної оцінки компонентів, кожен компонент диференційовано виражається кількісними значеннями в певних межах;
- метод індексів, дає можливість переводити і оцінювати якісні показники в кількісні значення шляхом співвідношення фактичних значень з нормованими значеннями;

– метод кластерного аналізу – це оцінка з використанням еталонів, ранжируваних бальних оцінок, з визначенням високого, середнього та низького рівня значення.

До основних підходів до оцінки трудових ресурсів підприємства відносять витратний підхід, порівняльний підхід, результативний підхід (рис 1.4)

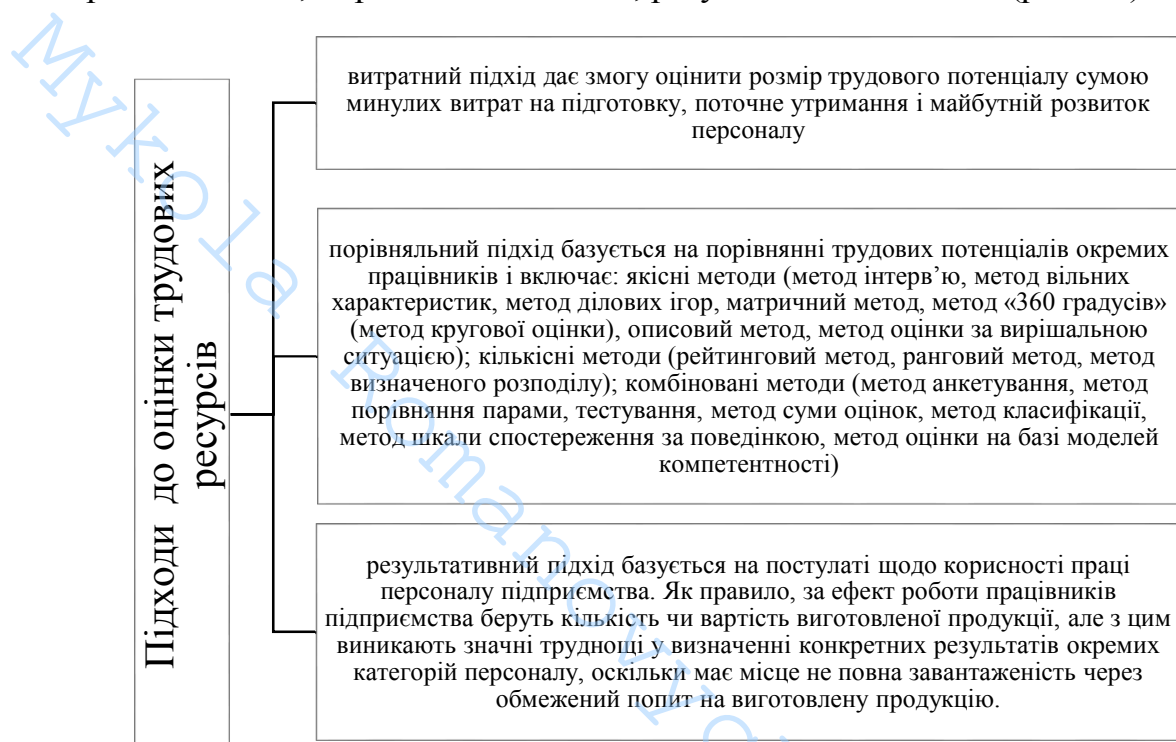


Рис. 1.4 Наукові підходи до оцінювання трудових ресурсів [63]

Орієнтири та показники продуктивності залежать від галузі. Деякі робочі місця вже мають встановлені базові показники. Наприклад, представники служби обслуговування клієнтів мають контрольні показники, які визначають, скільки часу повинен тривати «продуктивний» дзвінок. Більшості компаній необхідно встановити для себе конкретні орієнтири. На багатьох робочих місцях, як на службі обслуговування споживачів, працівники не мають великого контролю над власною продуктивністю (тобто це залежить від кількості дзвінків, які вони отримують, яких вони не можуть контролювати).

Ефективність у широкому розумінні – це загальна результативність людської діяльності. Вона відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці. Основними показниками, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства. Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо). Відповідно напрацьованих у науковій літературі методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за наступними етапами (рис.1.5).

Розглянемо більш детально показники, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Загальна (фактична) чисельність працівників – чисельність співробітників, що працюють на підприємстві на даний момент часу. Це важливий показник, який повинен бути визначеним найпершим коли мова йде про оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. На його основі визначаються наступні коефіцієнти необхідні для аналізу. Але сама по собі загальна чисельність працівників мало про що говорить, оскільки не відображає саме ефективність використання наявних працівників.

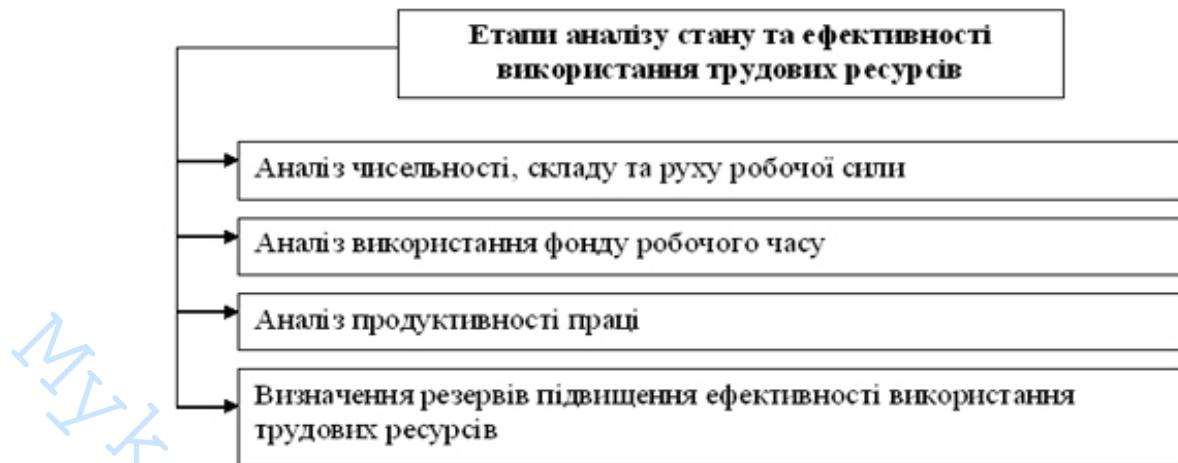


Рис.1.5 Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві[21]

Середньооблікова чисельність працівників за місяць визначається шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, включаючи святкові і вихідні дні, і ділення одержаної суми на кількість календарних днів місяця.

Середньооблікова чисельність працівників за квартал (рік) визначається шляхом підсумовування середньооблікової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства в кварталі (року) і розподілу отриманої суми на 3. Коефіцієнт рентабельності персоналу визначається як відношення річного прибутку від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників. Отже, завдяки цьому показнику можна визначити який прибуток приносить працівник підприємству. Коефіцієнт рентабельності персоналу повинен бути якомога більшим, для цього потрібно збільшувати прибуток підприємства або ж скорочувати штат працівників. Дохід від реалізації продукції на одного працівника – визначається як відношення річного доходу підприємства від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників. Цей показник схожий на попереній та визначає частку середньостатистичного працівника у доходах підприємства. До показників руху кадрів належать наступні коефіцієнти:

–коєфіцієнт обороту прийому, який визначається як відношення кількості прийнятих на роботу до середньоспискової чисельності працівників; –коєфіцієнт обороту по вибуттю – це відношення кількості звільнених за рік до середньоспискової чисельності працівників;

–коєфіцієнт плинності кадрів, що може бути визначений як відношення кількості звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності працівників;

–коєфіцієнт постійності кадрів, що визначається як відношення кількості працівників, які пропрацювали весь рік до середньоспискової чисельності працівників. Завдяки цим коєфіцієнтам можна дослідити рух кадрів на підприємстві. Так, коєфіцієнти обороту з прийому та вибуттю дають змогу оцінити динаміку зміни чисельності працівників на підприємстві та показують на якій стадії розвитку знаходиться підприємство.

Класифікацію методів оцінки можна провести відповідно до різних ознак залежно від типів зв'язків ресурсів, процесів та отриманих результатів. Якщо оцінка проводиться з позицій ефективності понесення витрат на формування трудового потенціалу підприємства, то очевидно, що його вартість оцінюється постфактум. Коли враховується тільки теперішня ситуація, яка склалася на ринку у певному регіоні, то можна стверджувати лише про можливість використання поточної оцінки вартості об'єктів. У тому разі, коли визначають майбутню корисність від використання трудового потенціалу підприємства, тобто обчислюють розмір чистого потоку капіталу, що буде отриманий інвестором-власником від трудових ресурсів, очевидно, що можлива вартість розраховується аналітиком апріорно. Відповідно до цього з усієї різноманітності методів визначення вартості потенціалу виокремлюють три традиційні підходи: витратний, порівняльний та результатний (дохідний).

У загальній класифікації методів вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, щоможуть бути використані для оцінки відповідних можливостей

його використання, можливо використовувати всі три вищенаведені методики [22]. Стисло економічну суть трьох указаних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, з огляду на необхідність врахування можливостей його ефективного використання, можна пояснити так:

- витратний (майновий) — визначає вартість трудового потенціалу підприємства за сумою витрат на його формування та використання;
- порівняльний (ринковий) — визначає вартість на базі зіставлення з аналогами, щовже були об'єктами ринкових угод;
- результатний (дохідний) — оцінює вартість трудового потенціалу підприємства на засаді величини чистого потоку позитивних результатів від його використання [23].

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів передбачає вивчення рівня, структури та динаміки витрат робочої сили. Проводячи таку оцінку наявних трудових ресурсів, підприємство в разі зниження ефективності їх використання, повинно проаналізувати чинники, що вплинули на таку тенденцію. Визначити фактори зниження ефективності використання трудових ресурсів можна за допомогою методів економічного та статистичного аналізу, які широко застосовуються в практиці на вітчизняних підприємствах. Вихідними даними для надання такої оцінки є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо). Оцінку рівня забезпеченості підприємства робочою силою надають дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства. Метою аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є

виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності та кваліфікації. Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні. Аналізуючи чисельність працівників, визначається абсолютна та відносна забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми. При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили[24].

Основні показники для аналізу ефективного використання трудових ресурсів зазначено в табл. 1.2.

Під час росту підприємства, частка прийнятих на роботу працівників переважає над часткою вибулих, а під час спаду – навпаки, частка вибулих стає більше від частки прийнятих. Якщо підприємство працює стабільно, то обидві частки мають бути рівно невеликими.

Коефіцієнт плинності кадрів також може багато розповісти про стан підприємства. Якщо значення цього показника велике, то це може свідчити про незадоволення працівниками умовами праці, пов'язану з низькою оплатою праці, роботою в надурочний час, погані взаємовідносини у колективі тощо.

Коефіцієнт постійності кадрів, навпаки, говорить про задоволення умовами. Фонд робочого часу (ФРВ) залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік і середньої тривалості робочого дня.

Трудомісткість - показник, що характеризує витрати робочого часу на виробництво певної споживної вартості або на виконання конкретної технологічної операції. Виробіток на одного працівника – показник, який характеризує кількість продукції, яка припадає на одного середньоспискового працівника.



## Основні показники для аналізу використання трудових ресурсів

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначення
<b>1. Показники стану трудового потенціалу</b>		
1.1. Середньооблікова чисельність	$\begin{aligned} \text{Ч}_{\text{ссп}} &= (\text{Ч}_{\text{поч}} + (\text{Ч}_{\text{пр}} * \text{Д}_{\text{відпр}})) / \text{Д}_{\text{к}} \\ & - (\text{Ч}_{\text{зв}} * (\text{Д}_{\text{к}} - \text{Д}_{\text{відпр}})) / \text{Д}_{\text{к}} \end{aligned}$	Чпоч – чисельність робітників на початок періоду, осіб. Чпр – чисельність прийнятих робітників, осіб.
1.2. Коефіцієнт плинності кадрів	$\begin{aligned} \text{К}_{\text{пл}} &= \text{Ч}_{\text{виб}} / \text{Ч}_{\text{сп}} \\ \text{К}_{\text{пл}} &= (\text{Ч}_{\text{пр}} - \text{Ч}_{\text{виб}}) / \text{Ч}_{\text{поч}} \end{aligned}$	Двідпр – кількість відпрацьованих днів, днів.
1.3. Коефіцієнт обороту по прийому	$\text{К}_{\text{пр}} = \text{Ч}_{\text{пр}} / \text{Ч}_{\text{к}}$	Дк – кількість календарних днів, днів.
1.4. Коефіцієнт обороту по вибуттю	$\text{К}_{\text{зв}} = \text{Ч}_{\text{звіл}} / \text{Ч}_{\text{н}}$	Чзв – чисельність робітників у звітному періоді, осіб.
1.5. Коефіцієнт загального обороту	$\text{К}_{\text{заг}} = \text{К}_{\text{пр}} + \text{К}_{\text{виб}}$	Чвиб – кількість вибувших працівників, осіб.
1.6. Коефіцієнт постійності кадрів	$\text{К}_{\text{пос}} = \text{Ч}_{\text{к}} / \text{Ч}_{\text{сп}}$	Чсп-середня чисельність персоналу за період; Чмин – чисельність робітників у минулому році, осіб.
1.7. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу	$\text{К}_{\text{осн-доп}} = \text{Ч}_{\text{оп}} / \text{Ч}_{\text{допп}}$	Чк – чисельність робітників на кінець періоду, осіб. Чзвіл – чисельність звільнених робітників, осіб.
1.8. Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих і кваліфікованих працівників	$\text{К}_{\text{квал}} = \text{Ч}_{\text{сспкв}} / \text{Ч}_{\text{сспр}}$	Кпр – коефіцієнт приросту. Квиб – коефіцієнт вибуття. Чоп – чисельність основного персоналу, осіб.
1.9. Зміна робочих місць	$\Delta \text{QPM} = \text{QPM}_{\text{к}} - \text{QPM}_{\text{поч}}$	
1.10. Коефіцієнт еластичності робітників в залежності від товарообігу	$\text{К}_{\text{ел}} = ((\text{Ч}_{\text{зв}} - \text{Ч}_{\text{мин}}) / \text{Ч}_{\text{мин}}) / ((\text{Т}_{\text{зв}} - \text{Т}_{\text{мин}}) / \text{Т}_{\text{мин}})$	Чдопп – чисельність допоміжного персоналу, осіб. Qрмк, Qрмпоч – кількість робочих місць на кінець та на початок періоду відповідно. Чмин – чисельність робітників у минулому році, осіб. Тзв, Тмин – товарообіг у звітному і минулому періоді відповідно, тис. грн.
<b>2. Показники ефективності використання трудового потенціалу</b>		
2.1. Продуктивність праці	$\text{ПП} = \text{Т} / \text{Ч}_{\text{сп}}$	Т – товарообіг підприємства, тис. грн.
2.2. Трудомісткість товарів	$\text{ТМ} = 1 / \text{ПП}$	



## Продовження таблиці 1.2.

2.3. Індекс продуктивності праці	$I_{пп}=(100\pm\Delta_{пп})/100$	ПП – продуктивність праці, тис.грн./особ. $\Delta_{пп}$ – темп зміни продуктивності праці, %. $\Delta_{тм}$ – темп зміни трудомісткості праці, %.
2.4. Індекс трудомісткості продукції	$I_{тм}=(100\pm\Delta_{тм})/100$	
2.5. Приріст продуктивності праці за рахунок впливу економічної чисельності	$\Delta_{пп}=(\Delta_{ч*100})/(Чб-\Delta_{ч})$	

Коефіцієнт показує шляхи, які можна використати для збільшення обсягу випуску продукції. Так, невисоке значення цього коефіцієнту свідчить про те, що на підприємстві не ефективно використовують трудові ресурси. Дуже високе значення цього коефіцієнту може свідчити про те, що працівники перевантажені і штат працівників потребує розширення.

Продуктивність праці – показник, який характеризує кількість продукцію, вироблену середньообліковим працівником за одиницю часу. Отже, для аналізу ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві було визначено критерії, які найбільш повно дають змогу охарактеризувати стан використання трудових ресурсів.

## Висновок до першого розділу

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги.

Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу. Головна задача ринку праці – забезпечення задоволення попиту на працю і її пропозиції.

Досягнення цього завдання здійснюється через виконання ринком праці ряду функцій: організація зустрічі продавців і покупців праці; забезпечення конкурентного середовища всередині кожної з сторін ринкової взаємодії; становлення рівноважних ставок заробітної плати; сприяння вирішенню питань зайнятості населення.

Фактори продуктивності праці дуже різноманітні і багатогранні, тому на макро- і мікро-рівні для прогнозування і планування зростання продуктивності, а також їх системного сприйняття застосовуються різні групування.

Фактори, що формують умови праці, можна розділити на наступні групи: санітарно-гігієнічні; психофізіологічні; естетичні.

Для того, щоб оцінити наскільки ефективно підприємство використовує трудові ресурси, розглядають такі показники:

- загальна чисельність працівників
- середньооблікова чисельність працівників;
- коефіцієнт рентабельності персоналу;

- дохід від реалізованої продукції на одного працівника;
- показники руху кадрів;
- фонд робочого часу;
- трудомісткість;
- виробіток на одного працівника
- продуктивність праці.

Микола Романович Нгуноків

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АТ «МОТОР СІЧ»

#### 2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика діяльності АТ «Мотор Січ»

Історія підприємства почалася у 1907 році та нараховує вже більше 100 років. Підприємство випускає надійні авіаційні двигуни та газотурбінні установки, які є конкурентними на світовому ринку. Продукція підприємства експлуатується на літаках та вертольотах різного призначення більш ніж у 120 країнах світу. Розробка та впровадження у виробництво сучасних технологій, що спираються на найновіші досягнення науки та техніки, професійний, висококваліфікований та згуртований колектив, унікальна виробнича база, ресурси, ефективна управлінська стратегія – все це є плацдармом для успіху та постійного розвитку.

Діяльність АТ «Мотор Січ» регламентується Господарським кодексом України, Податковим кодексом України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про акціонерні товариства» та іншими нормативно-правовими актами.

Акціонерне товариство «Мотор Січ» було створене 25 травня 1994 року, за адресою проспект Моторобудівників, будинок 15.

Історія підприємства почалася у 1907 році. До грудня 1915 року завод випускав сільськогосподарські механізми та інструменти, виконував різні види механічної обробки, відливав вироби з чавуну та міді.

У грудні 1915 року акціонерне товариство «Дюфлон, Константинович та К<sup>о</sup>» («ДЕКА») викупило завод та змінило профіль його виробничої діяльності. Завод почав освоєння виробництва авіаційних двигунів, та у листопаді 1916 року було виготовлено перший 6-циліндровий мотор водяного охолодження «ДЕКА М-100».

Історія підприємства — це поетапне створення та освоєння у серійному виробництві нових двигунів, кожен з яких став значною віхою у розвитку вітчизняного будівництва авіадвигунів.

У 1995 р. підприємство перетворено у відкрите акціонерне товариство «Мотор Січ».

У цей час на підприємстві розпочато серійне виробництво авіаційних двигунів АІ-222-25, Д-436-148, АІ-450-МС, ТВ3-117ВМА-СБМ1В для літаків Як-130, Ан-148, Ан-158, вертольотів Мі-24, Мі-25, Мі-17, Мі-171 та ведеться інтенсивна підготовка до серійного виробництва Д-27, АІ-222-25Ф, АІ-25ТЛШ, АІ-450М, МС-500 для літаків Ан-70, L-15, L-39 та вертольотів Мі-2М, Мі-2МСБ, МСБ-2 та ін.

Види діяльності за КВЕД:

Основний: 30.30 «Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування»

Інші:

- 25.99 Виробництво інших готових металевих виробів, н.в.і.у;
- 27.11 Виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів;
- 52.23 Допоміжне обслуговування авіаційного транспорту;
- 32.50 Виробництво медичних і стоматологічних інструментів і матеріалів;
- 36.00 Забір, очищення та постачання води.

З метою отримання додаткових коштів на покриття своїх витрат і виконання статутних завдань поряд з основною діяльністю АТ «Мотор Січ», створені ним філії, представництва та дочірні підприємства здійснюють іншу господарську діяльність не заборонену законодавством України.

Навчання. Авіаційному навчальному центрі проводиться комплексна підготовка льотного персоналу від теоретичної до тренажерної та льотної, що проводяться висококваліфікованими затвердженими та схваленими Державною

авіаційною службою України інструкторами АТ «МОТОР СІЧ» з використанням новітніх технологій та засобів теоретичного навчання, сертифікованих тренажерів, а також повітряних суден Мі-2, Мі-8/МСБ/МТВ-1.

Ремонт головних вертолітних редукторів. АТ «МОТОР СІЧ» проводить ремонт головних редукторів ВР-2, ВР-8А, ВР-14, ВР-24 для вертольотів типу Мі-2, Мі-8, Мі-17, Мі-24.

Для виробництва та ремонту головних редукторів, на підприємстві створено механоскладальний цех загальною площею 4500м<sup>2</sup>, з сучасними комфортними умовами праці та контрольованими параметрами виробничого середовища.

Цех оснащений новітнім високопродуктивним обладнанням з програмним управлінням фірми Gleason, яке дозволяє виготовляти:

- циліндричні прямозубі та косозубі зубчасті колеса діаметром до 800 мм.
- конічні і гіпоїдні колеса з круговими зубами діаметром до 600 мм.

Вимірювальні машини фірми Gleason забезпечують виконання контролю параметрів зуба у відповідності з вимогами конструкторської та ремонтної документації.

Використання обкатаною машини Gleason 100Т дозволяє виконувати перевірку плям контакту конічних шестерень з круговим зубом на етапі комплектування, що призводить до зменшення часу складання і підвищення якості збирається продукції.

У складі цеху реалізовані ділянки промивання, дефектації, ремонту і складання головних вертолітних редукторів, ділянка гідравлічних і пневматичних випробувань деталей і вузлів редукторів на проміжних стадіях ремонту і редуктора в зборі, механічна ділянка виготовлення нових деталей.

Остаточні випробування головних редукторів здійснюють на новому спеціалізованому випробувальному стенді, який пройшов атестацію на відповідність вимогам міжнародних стандартів.

Обслуговування авіадвигунів. Підприємство здійснює технічний супровід кожного виготовленого авіаційного двигуна протягом всього строку експлуатації, безперервно взаємодіючи зі своїми представництвами по всьому світу. Рівень сервісу дозволяє з високою якістю ремонтувати авіаційні двигуни не тільки на базі підприємства, але й у будь-яких умовах їх експлуатації. Володіючи високими технологіями, ми відновлюємо не тільки ресурс, але й всі експлуатаційні характеристики.

Забезпечують оперативно-гарантійне та пост-гарантійне обслуговування товарів народного споживання (ТНС) у сервісних центрах та на місцях, постачання комплектуючих та запасних частин, капітальний ремонт та консультацію з висококваліфікованими спеціалістами.

Ремонт і модернізація промислових сепараторів. Високі технології і сучасна виробнича база авіаційного підприємства дозволяють в короткий термін виконати високоякісний ремонт промислових молочних і спиртодрожжевих сепараторів, а також їх барабанів з відновленням експлуатаційних характеристик і видачею гарантійних зобов'язань.

Авіакомпанія АТ «Мотор Січ» надає наступні авіатранспортні послуги:

- регулярні пасажирські перевезення на літаках Ан-24, Ан-140, Як-40 і Ан-74;
- VIP-перельоти літаками Як-40 VIP класу;
- Чартерні перевезення на літаках Ан-24, Ан-140, Як-40, Ан-74 і Ан-12;
- Вантажні перевезення транспортними літаками Ан-74, Ан-12, транспортні літаки Іл-76 авіакомпаній-партнерів, а також пасажирськими літаками Ан-24 і Ан-140;
- Пасажирські та вантажні перевезення вертольотами Мі-2 та Мі-8;
- Медицина



Рис.2.1. Основні напрямки діяльності АТ «Мотор Січ» [38]

ТОВ «Клініка Мотор Січ» організовано і ефективно працює з 2001 року. Це багатофункціональне, оснащене сучасним обладнанням і новітніми медичними технологіями медичний заклад вищої кваліфікаційної категорії (Акредитована на вищу категорію у 2003 році, в 2006 році і в 2009 році). Для своєчасного обстеження та лікування у нас є потужна діагностична база, яка представлена цілим рядом сучасного медичного обладнання останнього покоління провідних європейських фірм та дозволяє проводити інформативну діагностику захворювань всього організму.

Першим етапом для оцінки економічної діяльності підприємства необхідно провести аналіз стану, руху та ефективності використання необоротних та оборотних активів. Для цього використаємо річну фінансову звітність підприємства (Додатки А, Б, В, Д)



## Аналіз основних засобів АТ «Мотор Січ»

2018-2020 р.р, грн

Актив	2018	2019	2020	Динаміка зміни 2020/2018, %
Основні засоби	6 553 584	6826900	6460757	-1,42%
первісна вартість	11055187	12277372	12782649	+15,63%
знос	4501603	5450472	6321892	+40,43%
Баланс	27652379	26892746	28150817	+1,80%

За даними таблиці бачимо, що основні засоби (ОЗ) у 2020 році скоротились на 1,42% у порівнянні із 2018 роком, проте первісна вартість основних засобів збільшилась на 15,63%. За 2018 рік вибуло ОЗ на суму 480 034 грн. За 2019 рік надійшло ОЗ на суму 273 316 грн. За 2020 рік вибуло ОЗ на суму 366 143 грн. За 2018 рік вибуло ОЗ первісною вартістю 359 244 грн., надійшло зносу 120 799 грн. За 2019 рік надійшло ОЗ первісною вартістю 273 316 грн., знос 948 869 грн. За 2020 рік надійшло ОЗ первісною вартістю 505 277 грн., знос 871 420 грн. Первісна вартість основних засобів у 2018 році – 11 055 187 грн., у 2019 році – 12 277 372 грн., у 2020 році – 12 782 649 грн. Сума нарахованого зносу за 2018 рік – 4 501 603 грн. Сума нарахованого зносу за 2019 рік – 5 450 472 грн. Сума нарахованого зносу за 2020 рік – 6 321 892 грн.

Ступінь використання основних засобів - 100%. Ефективність використання основних засобів АТ «Мотор Січ» можна оцінити за допомогою таких показників:

- 1) Коефіцієнт зносу:

$$K_z = Z * 100 / ПВ, \quad (2.1)$$

де Z – сума зносу основних фондів, ПВ – первісна вартість основних фондів.

- 2) Коефіцієнт придатності:

$$K_p = (ПВ - Z) * 100 / ПВ \quad (2.2)$$

3) Фондовіддача – показник, що відображає випуск продукції на 1 грн основних засобів підприємства:

$$\Phi_{\text{в}} = \text{Др} / \text{ОЗ}, \quad (2.3)$$

де Др – сума доходів від реалізації продукції, ОЗ – загальна вартість основних засобів

4) Фондомісткість ( $\Phi_{\text{м}}$ ) – показник потреби основних фондів для забезпечення виконання одиниці обсягу роботи

$$\Phi_{\text{м}} = \text{ОЗ} / \text{Др} \quad (2.4)$$

Розраховані показники ефективності використання основних засобів АТ «Мотор Січ» 2018-2020 роки представлені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз показників ефективності використання основних засобів

АТ «Мотор Січ» , 2018-2020 р.р,

Показник	2018	2019	2020	Динаміка зміни 2020/2018, %
Коефіцієнт зносу, %	40,72	44,34	49,46	+21,46%
Коефіцієнт придатності, %	59,28	55,60	50,54	-14,74%
Фондовіддача	1,96	1,48	1,77	-9,41%
Фондомісткість	0,51	0,67	0,56	10,4%

Як бачимо з таблиці 2.2. ступінь зносу основних засобів у 2018 році - 40,72 %, у 2019 році - 44,34 %, у 2020 році - 49,46 %. Тобто відбувається зростання зносу основних засобів на 21,46 %. А відповідно зменшується придатність ОЗ, що в майбутньому буде впливати на їх ефективність. Проте, бачимо, що фондовіддача з кожним роком збільшується, що є вказує на поступове підвищення ефективності діяльності підприємства.

Для дослідження динаміки, структури та ефективності використання оборотних активів побудуємо таблицю 2.3.

Таблиця 2.3

Структура оборотних засобів  
АТ «Мотор Січ» 2018-2020 р.р, грн

Оборотні активи	2018	2019	2020	Динаміка зміни 2020/2018, %
Запаси	13 381 046	13 963 772	13 649 208	2,00%
Виробничі запаси	4 607 626	4 739 945	4 790 676	3,97%
Товари	18 948	10 678	10 866	-42,65%
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1 319 210	1 073 317	1 685 106	27,74%
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	993 013	669 172	653 580	-34,18%
з бюджетом	271 532	170 958	130 801	-51,83%
Гроші та їх еквіваленти	1 446 568	747 190	1 623 155	12,21%
Готівка	1 591	4 222	2 079	30,67%
Рахунки в банках	1 441 662	744 932	1 620 371	12,40%
Інші оборотні активи	2 115 755	2 087 911	2 282 400	7,88%
Усього оборотних активів	19 776 624	18 857 653	20 425 285	3,28%
Баланс	27 652 379	26 892 746	28 150 817	1,80%

Отже, за даними таблиці 2.3. бачимо, що у структурі оборотних засобів АТ «Мотор Січ» переважають запаси (близько 50%), інші оборотні активи та дебіторська заборгованість. Щодо динаміки оборотних засобів, то спостерігається збільшення загальної суми оборотних активів ( з 2018 року на 648 661 грн.), таке загальне збільшення відбулося в першу чергу за рахунок збільшення виробничих запасів ( у 2018 році - 4 607 626 грн, а у 2020 році –4 790 676 грн.).

У вітчизняній економічній літературі ефективність використання оборотних активів пропонують оцінити за допомогою ряду показників: коефіцієнт оборотності оборотних активів, коефіцієнт оборотності запасів, коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, тривалість одного обороту, коефіцієнт оборотності

оборотного капіталу, тривалість одного обороту оборотного капіталу, коефіцієнт завантаження оборотних коштів, збереження оборотних активів та інші. Оскільки у структурі оборотних активів переважають запаси, то вважаємо доцільним провести розрахунок наступних показників ефективності:

- 1) Коефіцієнт оборотності оборотних активів:

$$K_{об} = РП / С_{зок}, \quad (2.5)$$

де РП – виручка від реалізованої за рік продукції (товару, послуги), С<sub>зок</sub> - середні залишки нормованих оборотних коштів

- 2) Коефіцієнт завантаження оборотних коштів:

$$K_{зав} = С_{зок} / РП \quad (2.6)$$

- 3) Коефіцієнт оборотності запасів:

$$K_{оз} = РП / З, \quad (2.7)$$

де З – вартість запасів

Розраховані показники представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Аналіз показників ефективності використання оборотних коштів

АТ «Мотор Січ» , 2018-2020 р.р.

Показник	2018	2019	2020	Динаміка зміни 2020/2018, %
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	0,62	0,52	0,58	-5,92%
Коефіцієнт завантаження оборотних коштів	1,61	1,92	1,71	6,29%
Коефіцієнт оборотності запасів	0,96	0,71	0,83	-12,45%

Отже, відповідно до таблиці 2.4. бачимо, що оборотність оборотних активів скоротилась до 0,58(зменшалась на 5,92% у порівнянні з 2018 роком), тобто

ефективність оборотних коштів зменшується. Така ж тенденція у запасів, адже їх оборотність за три досліджувані роки скоротилась на 12,45%.

## 2.2 Аналіз фінансово-економічних показників діяльності АТ «Мотор Січ»

У сучасних умовах господарювання аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства – один із чинників досягнення успіху в управлінні ним, особливо в українні трудовими ресурсами. А успіх, у свою чергу, залежить від результативності, тобто від ефективної діяльності, яка буде цілком забезпечувати потреби споживачів, маневрувати між впливом зовнішніх чинників та приносити дохід підприємству зі значним відсотком прибутку. Підприємство як суб'єкт господарювання і особливий творчий тип економічної поведінки є чинником досягнення економічного успіху.

Оскільки діяльність АТ «Мотор Січ» спрямована на подальший його розвиток, одержання прибутку на вкладений капітал як в Україні, так і за її межами, то доцільно провести оцінювання його основних фінансово-економічних показників. Аналіз фінансово-економічних показників діяльності АТ «Мотор Січ» можна проводити відповідно до основних груп показників у фінансовій звітності підприємства.

Собівартість продукції, робіт, послуг складають основу функціонування підприємства та його основної діяльності. Аналіз витрат і собівартості продукції, робіт, послуг АТ «Мотор Січ» представлений у табл. 2.5. Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) за 2020 рік становить – 7 127 961 грн. Адміністративні витрати підприємства за 2020 рік становлять – 1 212 505 грн. Інші витрати становлять 887 580 грн. Фінансові витрати складають 737 923 грн. Витрати на збут становлять 538 164 грн. Втрат від участі в капіталі в 2020 році не було. Витрати з податку на прибуток склали 357 174 грн.

Аналіз витрат та собівартості продукції, робіт, послуг АТ «Мотор Січ»,  
2018-2020 р.р., тис. грн

Показник	2018	2019	2020
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(8 043 199)	(6 956 152)	(7 127 961)
Адміністративні витрати	(1 445 884)	(1 315 953)	(1 212 505)
Витрати на збут	(483 004)	(427 369 )	(538 164)
Інші операційні витрати	(2 037 929)	(2 589 592)	(887 580)
Фінансові витрати	(274 473)	(293 159)	(737 923)
Втрати від участі в капіталі	(2 977)	(1 253)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	607 019	129 990	357 174

У 2020 році відбулось незначне скорочення витрат, проте собівартість товарів, робіт, послуг зростала (рис. 2.2). Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) за 2019 рік становить – 6 956 152 грн. Адміністративні витрати підприємства за 2019 рік становлять – 1 315 953 грн. Інші витрати становлять 2 589 592 грн. Фінансові витрати складають 293 159 грн. Витрати на збут становлять 427 369 грн. Втрати від участі в капіталі в 2019 році складають 1 253 грн. Витрати з податку на прибуток становлять 129 990 грн.

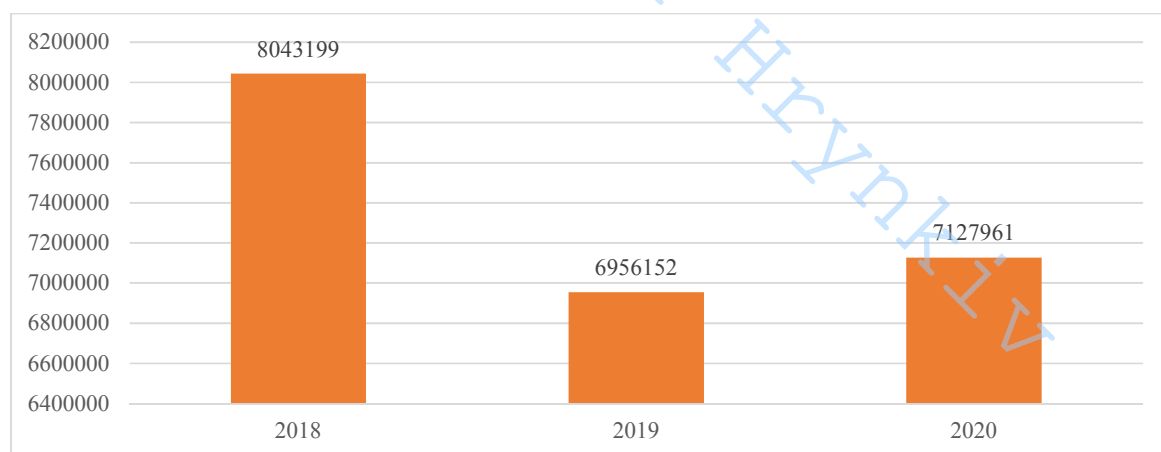


Рис. 2.2. Динаміка собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), АТ «Мотор Січ» 2018-2020, тис. грн

У 2020 році собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) становить 7 127 961 грн., що на 915 238 грн менше ніж у 2018 році. Відповідно до зменшення собівартості зменшуються і операційні витрати (табл. 2.6)

Таблиця 2.6

## Аналіз операційних витрат робіт, послуг АТ «Мотор Січ»

2018-2020 р.р., грн

Показник	2018	2019	2020
Матеріальні затрати	6 969 891	6 012 804	4 898 390
Витрати на оплату праці	2 766 366	2 902 153	2 532 196
Відрахування на соціальні заходи	585 771	614 664	541 439
Амортизація	849 865	1 015 413	1 019 491
Інші операційні витрати	3 839 084	5 461 383	4 007 486
Разом	15 010 977	16 006 417	12 999 002

У 2019 році матеріальні витрати становлять 6 012 804 грн. Витрати на оплату праці (рядок 2505) становить 2 902 153 грн. Відрахування на соціальні заходи – 614 664 грн. Амортизація – 1 015 413 грн. Інші операційні витрати (рядок 2520) становлять 5 461 383 грн. Всього за елементами операційних витрат (рядок 2550) – 16 006 417 грн. У 2020 році матеріальні витрати становлять 4 898 390 грн. Витрати на оплату праці становить 2 532 196 грн. Відрахування на соціальні заходи – 541 439 грн. Амортизація – 1 019 491 грн. Інші операційні витрати становлять 4 007 486 грн. Всього за елементами операційних витрат – 12 999 002 грн. Отже, операційні витрати АТ «Мотор Січ» за 2018-2020 роки зменшилися на 2 011 975 грн (або 13,4%). Аналіз собівартості та витрат АТ «Мотор Січ» показує стійку тенденцію до зменшення обох груп показників.

Для того щоб проаналізувати доцільність та ефективність їх зростання слід дослідити фінансові результати діяльності, які представлені у табл. 2.7

## Аналіз фінансових результатів діяльності АТ «Мотор Січ» 2018-2020 р.р.

Показник	2018	2019	2020
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	12 831 788	10 074 404	11 459 048
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(8 043 199)	(6 956 152)	(7 127 961)
Валовий: прибуток	4 788 589	3 118 252	4 331 087
Інші операційні доходи	683 185	589 952	887 580
Адміністративні витрати	(1 445 884)	(1 315 953)	(1 212 505)
Витрати на збут	(-)	(-)	(-)
Інші операційні витрати	(2 037 929)	(2 589 592)	(1 511 491)
Прибуток від операційної діяльності:	1 504 957	(-)	1 956 507
збиток	(-)	(624 710)	(-)
Прибуток до оподаткування:	(1 354 372)	(-)	(1 258 060)
збиток	(-)	(541 802)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	607 019	129 990	357 174
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	(747 353)	(-)	(900 886)
збиток	(-)	(671 792)	(-)

У 2019 році чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за звітний період становить – 10 074 404 грн. У 2020 році чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за звітний період становить – 11 459 048 грн. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за три досліджувані роки зменшився на 1 372 740 грн або 10,7%.

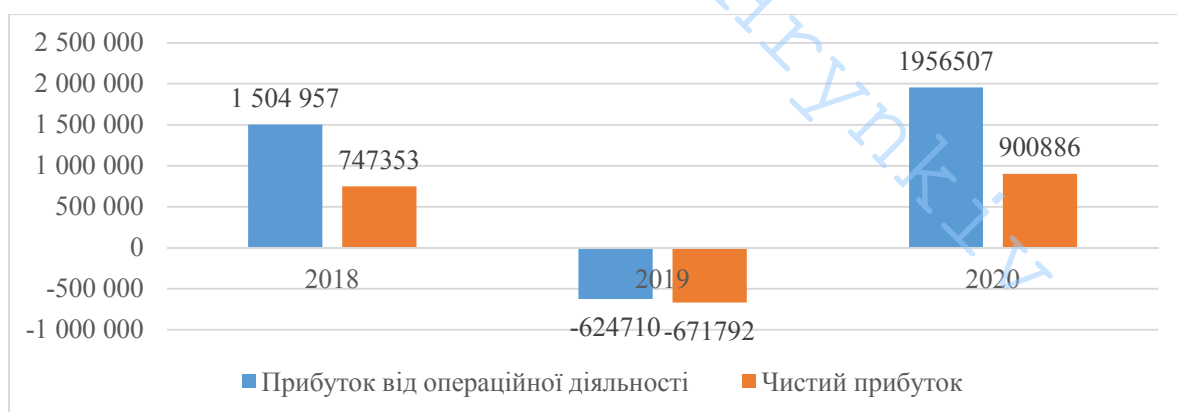


Рис. 2.3. Динаміка показників прибутковості АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р., тис. грн



Як бачимо із рис. 2.3. АТ «Мотор Січ» хоч і в 2019 підприємство понесло збитки, проте за досліджуваний період чистий прибуток збільшився на 153 553 грн або на 20,54%.

Умовою діяльності будь якого суб'єкта господарювання є його майно. До показників майнового стану АТ «Мотор Січ» належать:

1. коефіцієнти зносу та придатності,
2. вартість власних коштів
3. вартість всього майна ( таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

Розрахунок показників майнового стану АТ «Мотор Січ» , 2018-2020 р.р.

Показник	Формула розрахунку	2018	2019	2020
Вартість всього майна	Ф.№1, р.1300 або р.1900	27 652 379	26 892 746	28 150 817
Вартість власних коштів підприємства	Ф.№1, р.1495	20 001 765	19 329 944	20 217 251
Коефіцієнт зносу	Ф.№1, р.1012 : р.1011	40,72	44,34	49,46
Коефіцієнт придатності	Ф.№1, 1 - р.1012 : р.1011	59,28	55,60	50,54

Розраховані показники показують, що знос майна з кожним роком збільшується з 40,72% у 2018 році до 49,46% у 2020 році. Підприємству необхідно звернути увагу на оновлення майна, зокрема основних засобів. Вартість всього майна скоротилась у 2019 році , проте збільшилась у 2020 році.

Більш детально розглянемо майно АТ «Мотор Січ» у 2020 році. Ступінь зносу основних засобів на початок року - 44,34%, на кінець - 49,46%. Ступінь використання основних засобів - 100%. Первісна вартість основних засобів на початок року - 12277372 грн., на кінець року – 12782649 грн. Сума нарахованого зносу за рік – 6321892 грн.

Оцінка фінансової стійкості туристичного підприємства має деякі особливості, зокрема залежно від впливу означених вище факторів можна виділити

такі види фінансової стійкості туристичного підприємства: поточна (на момент проведення аналізу) і потенційна (перспектива нарощувати обсяги діяльності протягом певного часу і вихід на новий рівень фінансової рівноваги). Тобто фінансова стійкість туристичного підприємства у короткостроковому періоді означає досягнення стану рівноваги поточної діяльності туристичного підприємства, у довгостроковому періоді – трансформування чинників стабілізації у фактори розвитку туристичного підприємства. Розрахунок показників фінансової стійкості АТ «Мотор Січ» наведений у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

## Розрахунок показників фінансової стійкості

АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р.

Показник	Формула розрахунку	Теоретично достатнє значення	2018	2019	2020
Коефіцієнт фінансової стійкості	$\Phi. \text{№}1, \text{p.}1495 / \text{p.}1300 (1900)$	0,5	0,72	0,72	0,72
Коефіцієнт структури капіталу (фінансування)	$\Phi. \text{№}1, (\text{p.}1595 + \text{p.}1695 + \text{p.}1700) / \text{p.}1495$	0,5-1	0,38	0,39	0,39
Коефіцієнт маневреності власних коштів	$\Phi. \text{№}1, (\text{p.}1195 - \text{p.}1695) / \text{p.}1495$	Збільшення	0,78	0,74	0,79

Коефіцієнт автономії характеризує незалежність фінансового стану АТ «Мотор Січ» від позикових коштів. Він показує частку власних засобів у загальній сумі джерел. Товариство володіє достатнім власним капіталом, тому є незалежним від залучених коштів, наприклад, у 2020 на 1 грн. залучених коштів власних коштів вкладено 0,72 грн., за досліджуваний період цей показник не змінився.

Коефіцієнт маневреності власних коштів показує відношення суми власних оборотних коштів до суми власних коштів.

Ділова активність підприємства – це економічна категорія, яка характеризує економічну діяльність підприємства з позицій внутрішніх його змін і виявляється через зміну її інтенсивності у часі.

Коефіцієнт загальної оборотності вказує на рівень оборотності всього капіталу, інвестованого в підприємство. Це показник капіталовіддачі, оскільки відображає обсяги виручки на гривню інвестованих коштів.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу акцентує увагу на віддачі грошових коштів акціонерів підприємства. Аналіз показника в динаміці дає можливість оцінити активність акціонерного капіталу.

Показники, що дають змогу оцінити поточну ділову активність АТ «Мотор Січ» наведені у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

## Розрахунок показників ділової активності

АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р.

Показник	Формула розрахунку	2018	2019	2020
Загальна оборотність капіталу	$p.2000 \text{ (ф.№2)} : p.1300 \text{ (ф.№1)}$	0,46	0,37	0,41
Оборотність запасів	$p.2000 \text{ (ф.№2)} : p.1100 \text{ (ф.№1)}$	0,96	0,72	0,84
Оборотність дебіторської заборгованості	$p.2000 \text{ (ф.№2)} : p.1125 + p.1130 + \dots + p.1155 \text{ (ф.№1)}$	4,54	4,91	4,58
Середній строк обороту дебіторської заборгованості	$p.1125 + p.1130 + \dots + p.1155 \text{ (ф.№1)} : p.2000 \text{ (ф.№2)} \times 360$	79,21	73,38	78,57
Оборотність кредиторської заборгованості	$p.2000 \text{ (ф.№2)} : p.1615 \text{ (ф.№1)}$	16,51	9,88	15,88
Середній строк обороту кредиторської заборгованості	$p.1615 \text{ (ф.№1)} : p.2000 \text{ (ф.№2)} \times 360$	21,80	36,45	22,67
Оборотність власного капіталу	$p.2000 \text{ (ф.№2)} : p.1495 \text{ (ф.№1)}$	0,64	0,52	0,57

Так, загальна оборотність капіталу продовжує збільшуватись, а це означає, що підприємству не має необхідності залучати додаткові кошти. Щодо оборотності кредиторської заборгованості, то тут спостерігається значне зменшення коефіцієнта з 16,51 у 2018 році до 15,88 у 2020. Це пов'язано із зростанням показника кредиторської заборгованості. Щодо оборотності дебіторської заборгованості, то тут спостерігається збільшення значення коефіцієнту: з 4,54 у 2018 році до 4,58 у 2020 році. Це свідчить про стрімке скорочення дебіторської заборгованості, яке впливає на наявність резервів у досліджуваного підприємства.

Оборотність власного капіталу зменшується з 0,64 у 2018 році до 0,57 у 2020 році, це свідчить про зменшення активності використання акціонерного капіталу.

Ліквідність як категорія передбачає здатність і швидкість перетворення різних активів підприємства на грошові кошти, можливість своєчасно погашати зобов'язання, показники якої ґрунтуються на зіставленні ліквідних активів з поточними зобов'язаннями. Зовнішнім виявом фінансової стійкості є платоспроможність, тобто можливість наявними ресурсами своєчасно погасити свої платіжні зобов'язання. Оцінка платоспроможності здійснюється на основі характеристики ліквідності поточних активів, тобто часу, необхідного для перетворення їх у готівку

Показники ліквідності та платоспроможності представлені у табл. 2.11

Таблиця 2.11

## Розрахунок показників ліквідності та платоспроможності

АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р.

Показник	Формула розрахунку	Теоретично достатнє значення	2018	2019	2020
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Ф.№1, (р.1165 + р.1160) / р.1695	0,2-0,5	0,35	0,17	0,37
Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	Ф.№1, р.1195 / р.1695	1-2	4,69	4,13	4,55
Частка оборотних коштів у активах	Ф.№1, р.1195 /р.1300	Збільшення	0,72	0,70	0,73

Коефіцієнт абсолютної ліквідності характеризує можливість підприємства виконувати свої поточні зобов'язання за рахунок ліквідних активів (грошові кошти). Одержане значення коефіцієнта свідчить про те, що АТ «Мотор Січ» володіє достатньою кількістю ліквідних активів і у разі необхідності може миттєво погасити усю свою короткострокову заборгованість.

Коефіцієнт загальної ліквідності показує, якою мірою поточні зобов'язання можуть бути покриті поточними активами. Розраховане значення коефіцієнту

говорить про те, що на кожну гривню своїх короткострокових зобов'язань у 2020 АТ «Мотор Січ» має 4,55 грн. поточних активів. Тобто, в разі необхідності (короткострокова перспектива) Товариство зможе розрахуватися одночасно з усіма короткостроковими боргами.

Частка оборотних коштів у активах показує скільки оборотних коштів у активах підприємства, у 2020 році даний показник збільшився на 0,01, у порівнянні із 2018 роки та становив 0,73.

Отже, за розрахованими даними бачимо ділова активність загалом має тенденції до покращення.

Рентабельність - відносний показник ефективності діяльності суб'єктів господарювання, який відображає відношення отриманого ефекту (прибутку) з наявними або використаними ресурсами. Забезпечувати рентабельність діяльності підприємства можливо за рахунок оптимізації складу і структури оборотних активів.

Таблиця 2.12

Розрахунок показників рентабельності  
АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р.

Показник	Формула розрахунку	Теоретично достатнє значення	2018	2019	2020
Коефіцієнт рентабельності активів	Ф.№2, р.2350 / ф.1.р. 1300	0,2	-0,025	0,032	0,027
Коефіцієнт рентабельності продаж	Ф.№2, р.2350 / р.2000	0,2	-0,067	0,079	0,058
Коефіцієнт рентабельності операційної діяльності	Ф.№2, р. 2350 / (р.2050 + р.2130 + р.2150 + р.2180)	0,2	-0,062	0,091	0,065

Коефіцієнт рентабельності активів (коефіцієнт ефективності використання активів) дозволяє визначити ефективність використання активів АТ «Мотор Січ» тобто він показує, скільки гривень прибутку заробила кожна гривня активів

Товариства. За підсумками діяльності у 2020 році цей показник склав 0,027 грн. У 2019 році він склав 9,032 грн, а у 2018 взагалі був від'ємним і становив -0,025 грн.

Коефіцієнт рентабельності продаж має приблизну таку ж динаміку. А саме, за розрахунками у 2020 році цей показник склав 0,058 грн. У 2019 році він мав значення 0,079 грн, а в 2018 році склав - 0,067 грн.

Розрахувавши коефіцієнт рентабельності операційної діяльності можна зробити такі підсумки, за 2020 р. цей показник становить 0,065 грн, за 2019 р. він склав 0,091 грн, а в 2018 р. він склав - 0,062 грн.

Загалом усі показники рентабельності показують стабільну, проте досить низьку ефективність підприємства. Тобто, рентабельність є однією із слабких сторін діяльності АТ «Мотор Січ».

### **2.3 Аналіз використання трудових ресурсів підприємства АТ «Мотор Січ»**

Важливою умовою збільшення використання трудових ресурсів є поглиблення спеціалізації та концентрації виробництва.

Ефективність у широкому розумінні - це загальна продуктивність людської діяльності. Вона відображає співвідношення отриманих корисних результатів та обсяг витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективна праця відображає співвідношення кількості вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості витраченої праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці

Основні показники, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів - це дані про чисельність персоналу різних категорій та професій, їх кваліфікацію та освітній рівень, вартість робочого часу, кількість продукції або виконаної роботи, а також дані про рух персоналу підприємства .

АТ «Мотор Січ» виконує наступні кроки для аналізу ефективності використання трудових ресурсів (рис. 2.4)

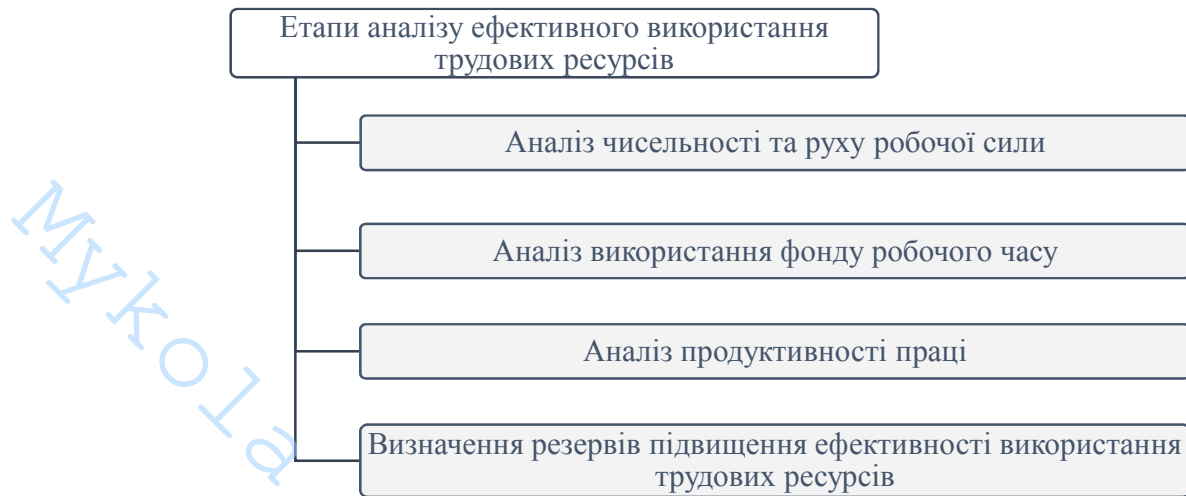


Рис. 2.4. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на АТ «Мотор Січ»

Можна додати наступні критерії для підвищення ефективності використання трудового потенціалу:

- 1) підвищення ефективної роботи персоналу, тобто вдосконалення кадрового забезпечення та його відповідність потребам, раціональний рух персоналу, формування ефективної системи ротації персоналу, визначення основних напрямків підвищення культурно-професійної кваліфікація персоналу компанії;
- 2) поліпшення показників продуктивності і ефективності праці;
- 3) формування взаємозв'язку між показниками діяльності на рівні окремого працівника та загалом по підприємству та з матеріальними, моральними та соціальними засобами стимулювання праці;
- 4) застосування ефективної системи морального та матеріального стимулювання;
- 5) підвищення якості трудових ресурсів шляхом підготовки та перепідготовки існуючих кадрів, залучення нових висококваліфікованих спеціалістів;

б) використання соціальних факторів для стимулювання праці, створення позитивної атмосфери в колективі, мінімізація конфліктних ситуацій у процесі роботи, а також створення умов, сприятливих для прояву індивідуального кваліфікаційного потенціалу та професійних характеристик працівника тощо.

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу (осіб): 23132. Середня чисельність позаштатних працівників (осіб): 574. За категоріями структура промислово-виробничого персоналу склалася таким чином: 36,3% виробничих робітників, 20,1% - допоміжних робітників, 35,9% – ІТП, 4,9% - ВТК і 2,8% – інших категорій. Якісні показники персоналу: Освітня структура промислово-виробничого персоналу, в %: Вища – 35 Середня-спеціальна – 20,6 Професійно-технічна – 19,9 Середня – 24,5, Серед працівників підприємства – 30 кандидата наук. Вікова структура персоналу, в % До 30 років – 26,2 31-40 років – 22,6 41-50 років – 18,1 51-55 років – 10,8 56-60 років – 10,1 Старше 60 років – 12,2 Середній вік на підприємстві – 42,5 роки.

Для дослідження стратегії розвитку АТ «Мотор Січ» важливою складовою є оцінка його трудових ресурсів та їх оплати праці. Динаміка середньооблікової чисельності працівників АТ «Мотор Січ» за 2018-2020 роки представлена на рисунку 2.5. Як бачимо у 2020 році кількість працівників зменшилась на 4086 осіб.

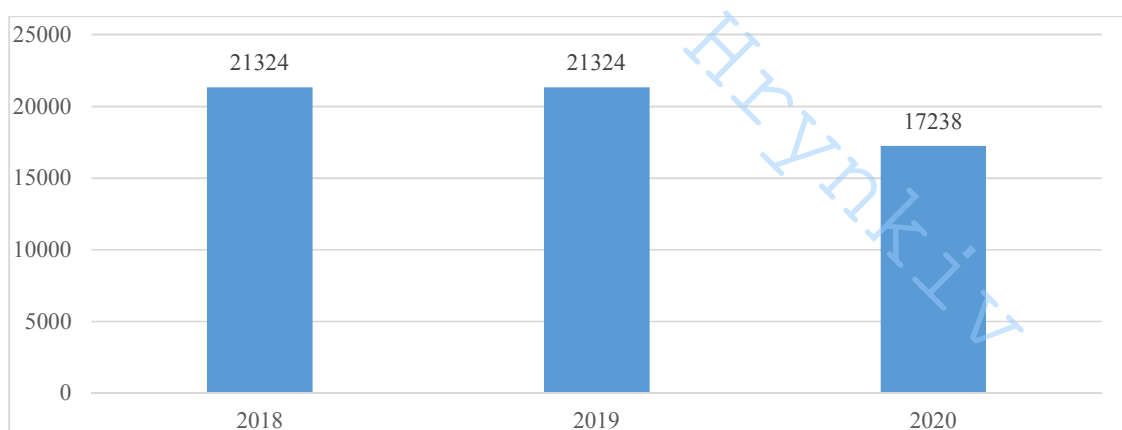


Рис. 2.5. Динаміка середньооблікової чисельності працівників АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р., осіб



За досліджуваний період позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом (осіб), а також працівників які працюють на умовах неповного робочого часу(дня, тижня) на підприємстві не було. Щодо витрат на оплату праці то підприємство демонструє наступні показники (табл 2.13)

Таблиця 2.13

Показники фінансування оплати праці  
АТ «Мотор Січ» , 2018-2020 р.р, грн

Показник	2018	2019	2020	Динаміка зміни 2020/2018, %
Фонд оплати праці	2 766 366	2 902 153	2 532 196	-8,46
Кредиторська заборгованості за розрахунками з оплати праці	132 887	104 696	129 720	-2,38

Отже, бачимо, що фонд оплати праці у 2019 році склав 2 902 153 грн., на 135 787 грн. більше в порівнянні з 2018 роком. Проте у 2020 році фонд оплати праці склав 2 532 196 грн., на 369 957 грн. менше в порівнянні з 2019 роком. Тобто спостерігається тенденція щодо зменшення оплати праці (на 8,46% за досліджуваний період), зауважимо, що кількість працівників зменшилась на 4086 осіб. Слід також зауважити, що підприємство має проблеми із заборгованістю по оплаті праці, проте за досліджуваний період цей показник зменшився на 2,38% до 129 720 грн у 2020 році.

Організація оплати праці спрямована на забезпечення винагороди працівників за працю, залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей, результатів праці і господарської діяльності структурного підрозділу, у яких робітники безпосередньо працюють. Постійно ведеться аналіз середньої заробітної плати всіх категорій працівників, відсотка виконання норм виробітку, чисельності працівників. В основі кадрової політики АТ «Мотор Січ» стоїть принцип наступності поколінь, забезпечення виробництва кваліфікованими робітниками та спеціалістами, збільшення рівня кваліфікації кадрового резерву, оптимізація структури та чисельності працюючих. У 2020 році

працевлаштовані 226 молодих спеціаліста, в тому числі 119 молодих фахівців з вищою освітою, 34 випускників коледжів і 73 випускників вищих профтехучилищ. У 2021 році кадрова політика АТ «Мотор Січ» буде спрямована на оптимізацію структури персоналу, перерозподілу робітників, виходячи з реальної потреби виробництва, підвищення рівня кваліфікації працівників та спеціалістів для вертольотного виробництва.

Основні показники, які підприємство враховує при оцінюванні трудових ресурсів наведені у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

## Показники витрат на трудові ресурси АТ «Мотор Січ» 2018-2019 р.р.

Назва показника	Роки			Динаміка зміни 2020/2018, %
	2018	2019	2020	
Витрати на оплату праці, тис. грн	2766366	2902153	2532196	-8,46
Відрахування на соціальні заходи тис. грн	585771	614664	541439	-7,57
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	21324	21324	17238	-19,16
Прибутковість праці	601,75	472,44	664,76	10,47
Коефіцієнт прибутковості (збитковості) на одного працюючого	0,03	0,02	0,04	36,65
Середні втрати оплати праці одного працівника в рік, тис грн	157,20	164,92	178,31	13,43
Середня заробітна плата, грн	13,1	13,74	14,86	

Показники витрат на трудові ресурси АТ «Мотор Січ» 2018-2019 р.р. свідчать про скорочення витрат у 2019 році, що пояснюється проблемами підприємства із корпоративним управлінням. У 2020 році відбулось значне скорочення персоналу у зв'язку із кризовою ситуацією у країні. Детальний аналіз отриманих результатів наведено на рис. 2.6-2.10.

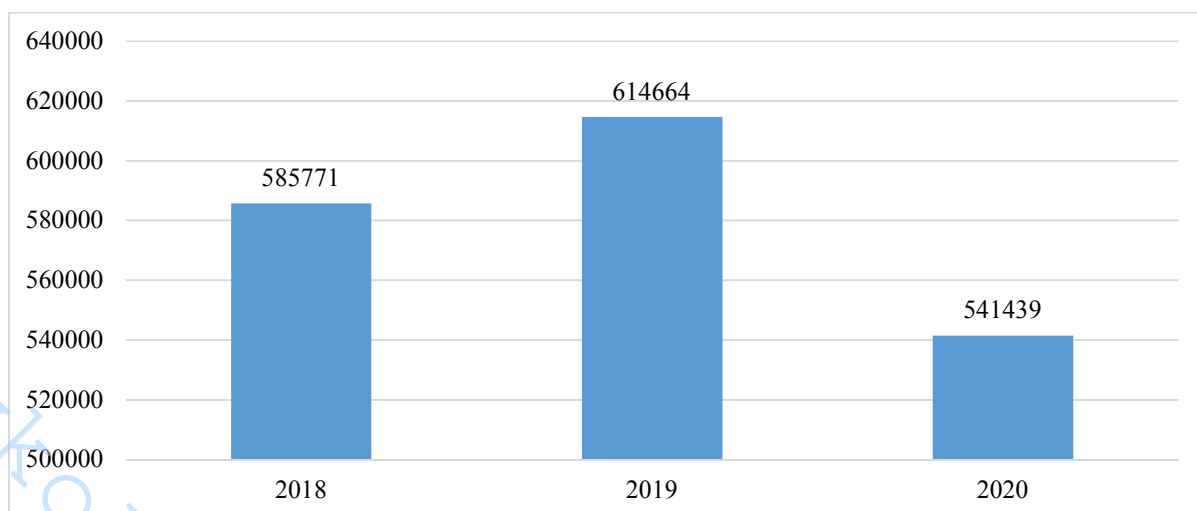


Рис. 2.6. Динаміка відрахувань на соціальні заходи на АТ «Мотор Січ», 2018-2019 р.р.

Важливим показником розвитку персоналу та фактором зростання ефективності трудових ресурсів є соціальне забезпечення персоналу (рис. 2.6). Відносно 2018 року в 2019 році відрахування на соціальні заходи на АТ «Мотор Січ» збільшились, проте у 2020 році цей показник зменшився на 8,46%, так як відрахування на соціальні заходи у 2020 році склали 541439 тис.грн. Чинником цього є скорочення кількості персоналу.

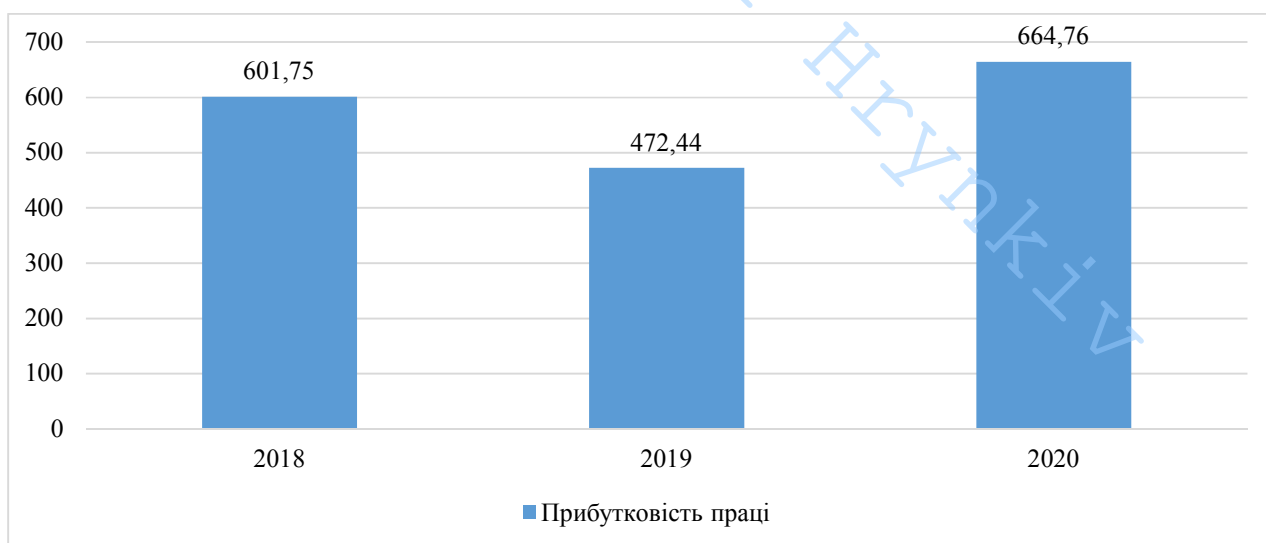


Рис. 2.7. Динаміка прибутковості праці на АТ «Мотор Січ» 2018-2019 р.р.

Щодо прибутковості праці (рис. 2.7), то відносно 2018 року в 2019 році прибутковість праці на АТ «Мотор Січ» зменшилась, проте у 2020 році цей показник збільшився на 10,47%, бо 2020 році середньооблікова чисельність штатних працівників зменшилась на 19,16%.

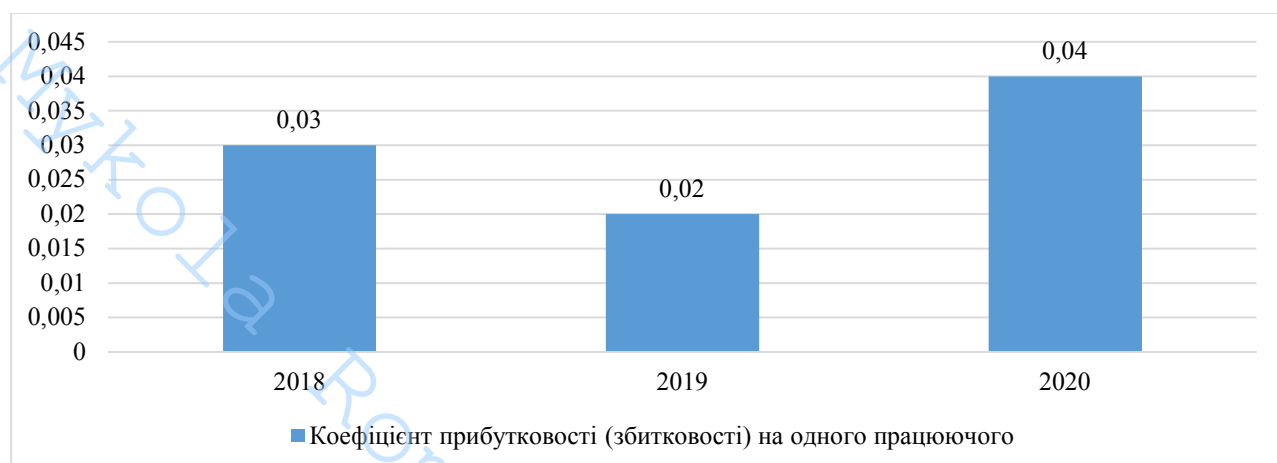


Рис. 2.8. Динаміка коефіцієнту прибутковості (збитковості) на одного працюючого на АТ «Мотор Січ»

Відносно 2018 року в 2019 році динаміка коефіцієнту прибутковості на одного працюючого на АТ «Мотор Січ» зменшилась, а в 2020 році цей показник збільшився на 19,16%. Так як прибутковість праці у 2020 році склала 664,76 тис. грн., відносно 2018 зросла на 10,47%.

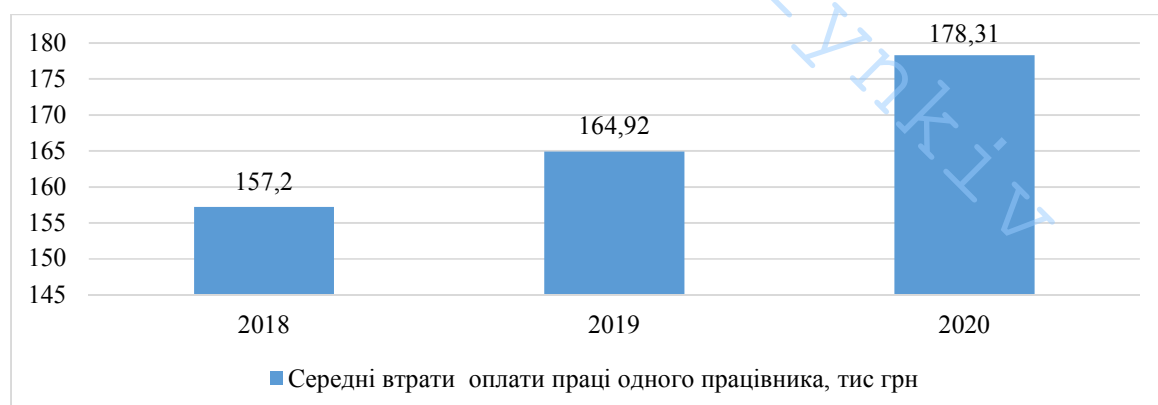


Рис. 2.9. Динаміка середніх втрат оплати праці одного працівника на АТ «Мотор Січ»

Відносно 2018 року, як у 2019 так і в 2020 році динаміка середніх втрат оплати праці одного працівника на АТ «Мотор Січ» збільшувалася. У 2020 році вона склала 178,71 тис. грн. і відносно 2018 року зросла на 13.43%.

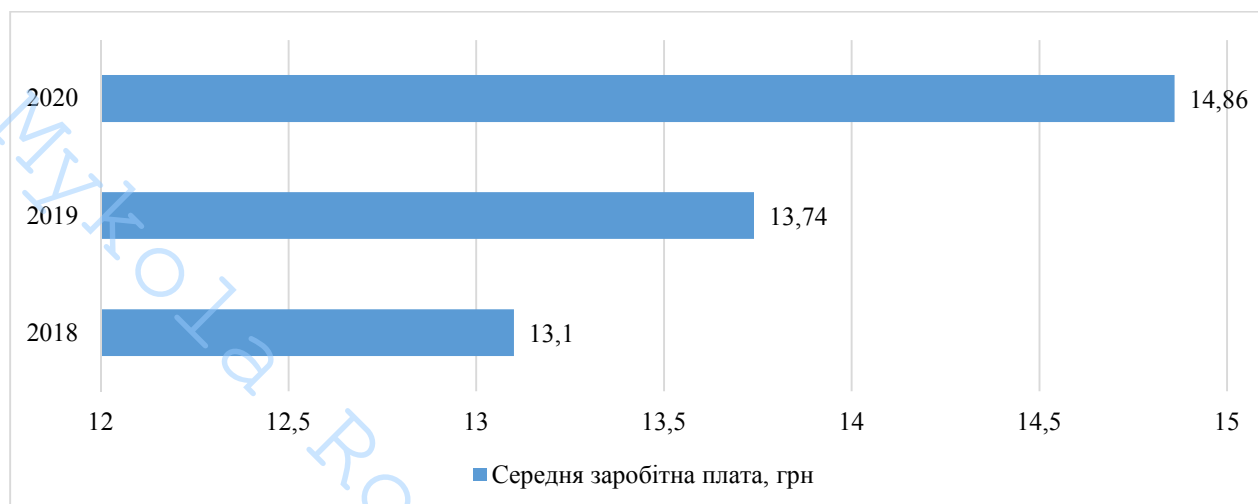


Рис. 2.10. Динаміка середньої заробітної плати на АТ «Мотор Січ», 2018-2019 р.р.

Динаміка середньої заробітної плати на АТ «Мотор Січ» в 2020 році відносно 2018 року зросла на 13,44%, проте основною причиною були не економічні фактори, а вимоги державного регулювання, оскільки у 2019 р. та 2020 р. Уряд збільшував розмір мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, а також на протязі двох років відбулося збільшення середньої заробітної плати в Україні та в даній галузі.

#### **2.4 Пропозиції щодо вдосконалення використання трудових ресурсів АТ «Мотор Січ»**

У сучасному світі вдосконалення використання трудових ресурсів в першу чергу залежить від економічних інтересів самих працівників, тобто підприємствам необхідно розробити систему мотивації персоналу, яка буде основним рушієм підвищення їх продуктивності. Таким чином дана система сприятиме задоволенню

економічних та соціальних інтересів працівників та збільшити ефективність використання трудових ресурсів. У такому разі для ефективного використання трудових ресурсів потрібно приділяти більше уваги зацікавленості персоналу у підвищенні результативності функціонування підприємства, тому що це має великий вплив на вилучення максимального прибутку.

Для досягнення потрібного ефекту необхідно змінити склавшуся систему мотивації персоналу шляхом розвитку наявних та впровадження нових форм матеріального стимулювання, взявши за основу економічні, адміністративні та соціальнопсихологічні методи управління.

Матеріальна мотивація - це прагнення до певного рівня добробуту, певного матеріального рівня життя. Матеріальна мотивація праці залежить від ряду факторів, зокрема, від рівня та структури особистого доходу; матеріальне забезпечення наявного грошового доходу; ефективність системи стимулювання, що застосовується на підприємстві. Мотивація є важливим фактором продуктивності. Зв'язок мотивації результатів праці опосередковується природними здібностями та набутими трудовими навичками, лише мотивація є джерелом людської діяльності. Сутність матеріального стимулювання праці показано на рис. 2.11.

Крім основної заробітної плати, важливу роль у системі стимулювання продуктивності праці відіграє додаткова, яка, у свою чергу, може мати форму різних доплат за професіоналізм, кваліфікацію, ділові навички і має переважно компенсаційний характер. Однак більш ефективний стимул - це премії, основа

для оплати яких може бути: економія ресурсів; збільшення прибутку; наукові досягнення; успішні заходи щодо запобігання певним проблемам; виняткові заслуги перед підприємством. Окремим видом грошової винагороди є розподіл прибутку. Такі виплати здійснюються щомісяця щоб люди могли чітко бачити конкретні результати своїх зусиль.

Загалом система грошових виплат забезпечує більшості працівників бажаний рівень доходу за умови добросовісного ставлення до своєї роботи та виконання

своїх обов'язків. У свою чергу, моральне стимулювання є найбільш розвинутою підсистемою духовного стимулювання праці, яка базується на конкретній духовній цінності людини.

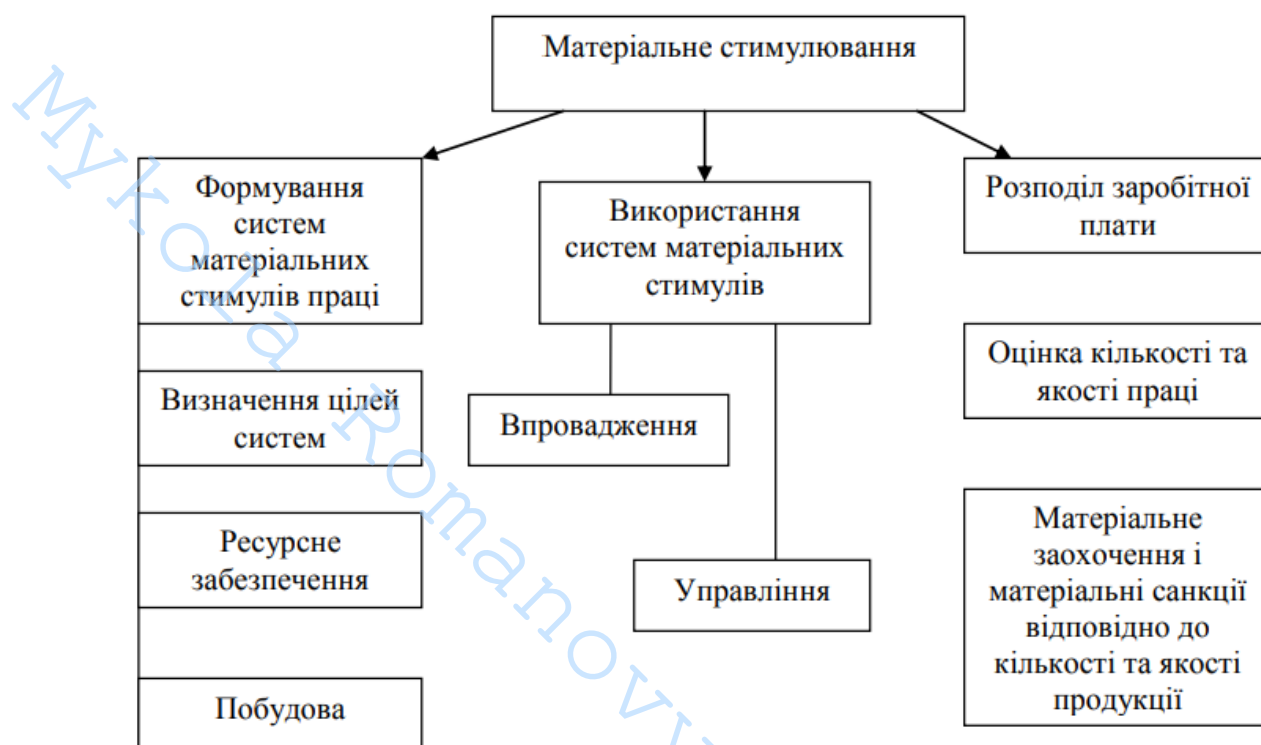


Рис. 2.11. Зміст матеріального стимулювання праці

Суть морального стимулювання полягає в передачі інформації про людські заслуги, результати її діяльності в соціальному середовищі. Воно має інформаційний характер, будучи інформаційним процесом, в яких джерелом інформації про заслуги працівників є суб'єкт управління; приймач - об'єкт стимулювання, працівник і колектив, канал зв'язку - засіб передачі інформації. Ось чому чим точніше передається така інформація, тим краще система виконує свою функцію.

Формування мотиваційного механізму в основному спрямоване на: підтримання зайнятості персоналу; справедливий розподіл доходу та зростання преміальної частини заробітної плати; створення умов для професійного та

кар'єрного зростання працівників; забезпечення сприятливих умов праці та збереження здоров'я працівників; створення атмосфери взаємної довіри та зворотного зв'язку. Для більш ефективного використання моральних стимулів необхідно: ширше використовувати різні форми морального заохочення в інтересах розвитку творчої ініціативи та діяльності; мати положення про статус морального заохочення та знань своїх працівників; моральне заохочення для підтримки заходів матеріального стимулювання, забезпечення належної взаємодії матеріального та морального стимулювання; вручати нагороди та висловлювати подяки в урочистій обстановці; заохочувати працівників своєчасно - відразу після досягнення певних успіхів на роботі; розвивати нові форми заохочення та встановлювати сувору моральну відповідальність кожного працівника за довірену справу; суворо дотримуватися встановленого порядку внесення записів про заохочення до трудових книжок працівників.

Основною запропонованого механізму підвищення ефективності використання трудових ресурсів є розробка моделей мотиваційного управління трудовими ресурсами АТ «Мотор Січ». Розробка моделей мотиваційного управління трудовими ресурсами має враховувати принципи, умови та середовище в якому підприємство здійснює свою діяльність, а також базуватися на розумінні сутності мотивації як основи даного типу управління. Зауважимо, що мотивація у контексті управління трудовими ресурсами підприємства виходить за рамки персоналу та стосується як виробництва, так і фінансового забезпечення. Тому доцільно виділити три рівні мотивації в управлінні трудовими ресурсами підприємства:

- особистий (класичний, стосується стимулювання персоналу);
- ресурсний (стимулювання забезпечення необхідними ресурсами та їх оптимального використання);
- продуктивний (стимулювання зростання виробничого потенціалу, його оптимального використання).



Сформувавши модель мотиваційного управління трудовими ресурсами підприємства, необхідно передбачити імплементацію її у загальну систему управління та оптимізацію системи підприємства, які мають базуватися на основних мотивах управління підприємством: зростання прибутковості, розвиток підприємства, зростання рівня конкурентоспроможності. Керуючись даними мотивами впровадження запропонованої моделі має враховуватись при формуванні стратегій діяльності АТ «Мотор Січ». Модель мотиваційного управління трудовими ресурсами (рис. 2.12), ґрунтується на особистому рівні мотивації підсилюючись при цьому продуктивним та ресурсним рівнем.

Мотивами, що обрані для представлення моделі є наступні:

- зростання продуктивності праці, як основний мотив діяльності підприємства, в першу чергу ґрунтується на особистому рівні мотивації, сприяє розвитку підприємства, раціональному використанню трудового потенціалу з боку підприємства, та зростання матеріальних стимулів та ролі кожного працівника у діяльності підприємства;

- ріст та розвиток персоналу визначається у стратегічному вимірі особистого рівня мотивації, сприяє розвитку кадрового потенціалу, як ресурсу ресурсів та посиленню опору загрозам внутрішнього та зовнішнього середовища, зростання персоналу впливає на його продуктивність праці, підсилює виробничу складову через набуття нових умінь та компетентностей;

- забезпечення оптимального рівня захищеності інтересів працюючих, що дозволяє їм відчувати себе у безпеці не лише матеріально, але й на духовному ціннісному рівні.

Мотиваційними інструментами, які використовуються у моделі є:

- інструменти цифровізації, використовуються для навчання та розвитку персоналу, забезпечення продуктивності праці;

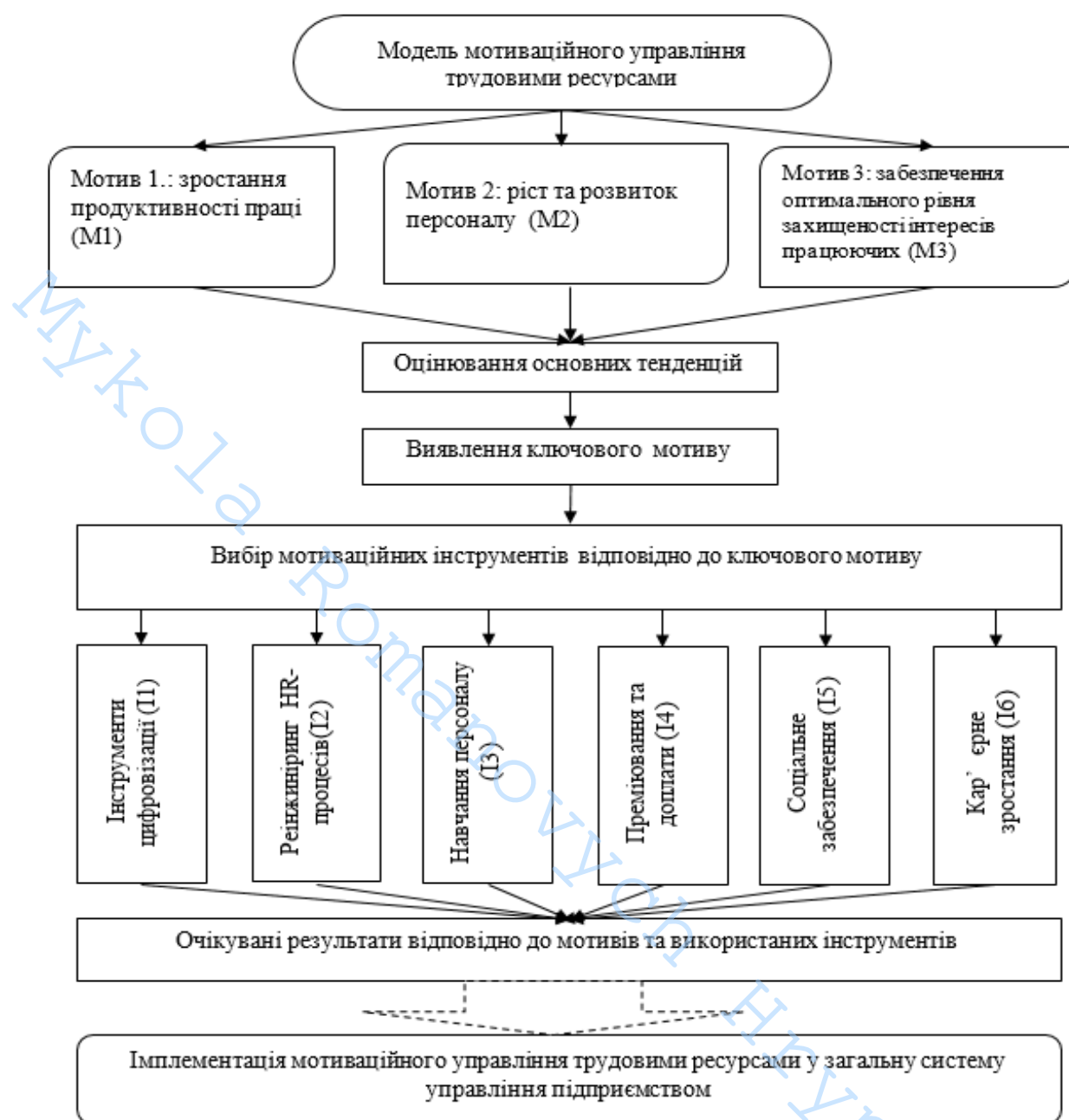


Рис. 2.12. Модель мотиваційного управління трудовими ресурсами

- реінжиніринг HR-процесів, як засоби управління людськими ресурсами, наприклад кардинальна зміна систем мотивації чи оплати праці, найму на роботу адаптації тощо;
- навчання персоналу використовуються у межах досягнення мотиву росту та розвитку персоналу, а як наслідок зростання продуктивності;

- преміювання та доплати сприяє продуктивності праці, але може мати короткостроковий характер, є основним мотиваційним інструментом досягнення забезпечення оптимального матеріального рівня захищеності індивідуального працюючого;
- соціальне забезпечення, використовується як мотиваційний інструмент для посилення стану захищеності соціальних та матеріальних інтересів та потреб працюючих;
- кар'єрне зростання, як інструмент забезпечується керівництвом підприємства у співпраці із працівниками, відображаючи їх прагнення до розвитку.

Імплементація мотиваційного управління трудовими ресурсами підприємства у загальний механізм управління персоналом АТ «Мотор Січ» сформувані заходи оптимізації системи забезпечення розвитку підприємства у стратегічному вимірі.

На рисунку 2.13 наведені найбільш-логічні впливи інструментів на різні мотиви мотиваційного управління трудовими ресурсами підприємств.

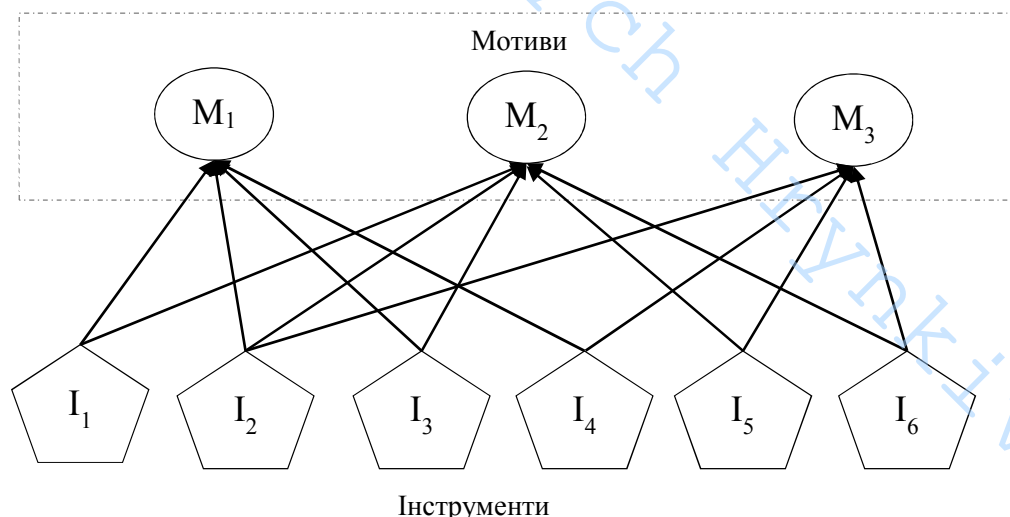


Рис. 2.13. Структурно-логічні зв'язки моделі мотиваційного управління трудовими ресурсами АТ «Мотор Січ»

Таким чином, розроблену модель мотиваційного управління трудовими ресурсами АТ «Мотор Січ» доцільно впроваджувати одночасно для забезпечення оптимальних результатів та задля уникнення конфліктів. Їх реалізація визначає сутність підвищення ефективності використання трудових ресурсів сприяє задоволенню економічних інтересів підприємства.

Крім того, важливими засобами підвищення ефективного використання трудових ресурсів в Україні є: активна державна політика: сфери політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його забезпечення, працевлаштування, навчання та перепідготовка; економічне зростання вимагає збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкція існуючих, скорочення робочих місць із шкідливими умовами праці, охорона навколишнього середовища тощо); вдосконалення використання ефективного організаційного принципу ринку праці - співпраця між підприємцями, профспілками та державою; запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладання колективних договорів на найвищому національному рівні між асоціацією підприємців та керівництвом профспілок; забезпечення трудового потенціалу відповідно до вимог міжнародного рівня.

Вдосконалення економічних методів мотивації АТ «Мотор Січ» повинне ґрунтуватися на встановлені залежності між оплатою праці та рівнем доходу підприємства, а також ефективністю праці самого робітника. В результаті проведеного аналізу було встановлено, що існуюча система преміювання існує скоріше не для заохочення працівників за безпосередньо результативну роботу, а для запобігання порушень трудової дисципліни. Для більш ефективного впливу матеріальних стимулів на персонал необхідно впровадити вдосконалену систему надбавок до основного фонду оплати праці для всіх робітників. Компоненти, які мають істотний вплив на підвищення продуктивності праці, слід і надалі використовувати у вже новій, вдосконаленій системі стимулювання, а цілі на певні періоди робочого часу зробити більш реальними для виконання. Для введення

системи участі працівників у прибутку підприємства, можна запропонувати обчислення преміального фонду, заснованого на системі Ракера, як відсоток від приросту прибутку підприємства у поточному періоді. При введенні запропонованої системи слід орієнтуватися на вже розроблені методи та умови застосування систем участі робітників у прибутку. При оцінці економічної ефективності впровадження нової схеми оплати праці, необхідно відзначити, що основний економічний показник, на який впливає нова схема стимулювання праці – це продуктивність праці персоналу протягом усього продуктивного процесу. Зростання продуктивної праці, додаткової зайнятості працівників у періоди збільшення попиту при існуючому технологічному процесі дозволить збільшити обсяги виробництва і збуту продукції. Основні витрати на проектовану систему матеріального стимулювання полягатимуть в відрахуванні відсотка від суми приросту виручки підприємства на формування змінної частини оплати праці за системою участі працівників у прибутку підприємства. Слід зауважити, що із плінністю кадрів пов'язані доволі серйозні витрати:

- прямі витрати на працівників, що звільняються;
- витрати, які пов'язані зі спадом виробництва у період заміни кадрів;
- зменшення об'єму виробництва через підготовки та навчання кадрів;
- плата за надурочно відпрацьований час залишившимся працівникам;
- витрати на навчання персоналу;
- більш високий відсоток браку у період навчання.

Сталість кадрів – це важливий фактор, який впливає на зростання продуктивності праці. На АТ «Мотор Січ» великий коефіцієнт плінності кадрів, тому важливо приділяти багато уваги скороченню цього коефіцієнту та роботі із працівниками, які звільняються. Для останнього потрібно обов'язково з'ясувати причини звільнення. Для того, щоб розірвати контракт існують такі підстави:

- закінчення терміну контракту;
- вступ працівника в армію;

- розрив контракту з ініціативи працівника чи адміністрації;
- переведення працівника за його згодою на інше підприємство, установу або посаду;
- відмова працівника на переведення в іншу місцевість разом із підприємством. Для скорочення плинності кадрів пропоную декілька заходів:
  - поліпшення умов праці та її оплати;
  - максимально повне використання здібностей працівників;
  - вдосконалення комунікацій та навчання;
  - проведення ефективної політики соціальних (корпоративних) пільг;
  - постійний аналіз та корегування кадрової політики та заробітної плати;
  - підвищення ступеня привабливості праці, виконуваних видів діяльності та ін.

Соціальне заохочення також являється важливою складовою мотивування працівників. Воно надає змогу працівнику брати участь та впливати на управління виробництвом. Таке партнерство на підприємстві забезпечить позитивні результати, як більш активну участь працівників у вирішенні виробничих проблем та питань маркетингу, а це надасть більшу кількість варіантів вирішення проблем, змогу вибрати найефективніший та призведе до поліпшення фінансового стану у майбутньому.

Для того, щоб покращити політику кадрів, її принципами повинні стати:

- орієнтація на якість та кількість працівників;
- створення єдиної команди;
- розвиток професіоналізму та компетенції персоналу.
- збільшення фонду оплати праці.

## Висновок до другого розділу

Отже, головна мета АТ «Мотор Січ» - це збільшення частки національного та міжнародного ринків та рівня комерційної рентабельності продукції; затвердження своїх позицій на ринку шляхом виробництва високоякісної продукції.

Основним видом діяльності АТ «Мотор Січ» є: Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування.

АТ «Мотор Січ» постійно удосконалює систему менеджменту, в основу якої покладені вимоги міжнародних стандартів ISO, модель досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM) та концепція Всебічного управління якістю (TQM). АТ «Мотор Січ» сповідує концепцію соціально-етичного маркетингу, яка націлена на забезпечення довгострокового благополуччя не лише підприємства, але й суспільства в цілому.

Щороку компанія проходить приблизно 25 міжнародних інспекцій та перевірок. Після проведення фінансово-економічного аналізу підприємства, можна зробити висновок, що становище підприємства є досить добрими. Чистий прибуток та показники платоспроможності збільшуються. Це вказує на фінансову стійкість компанії і її здатність проводити активну діяльність навіть в умовах відсутності доступу до позикових коштів і зовнішніх джерел фінансування компанії, а також про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних активів і частини оборотних.

## ВИСНОВКИ

У будь-якій економічній системі рушійною силою суспільства є людські ресурси, які розвиватимуть суспільство, яке створило кращі умови для використання, відновлення та збагачення цих ресурсів.

Для досягнення сталого розвитку та конкурентних переваг підприємств на сучасному етапі слід більше уваги приділяти використанню трудових ресурсів, що визначають наявність та можливості працевлаштування, що впливають на конкурентоспроможність та ефективність підприємств, що визначають необхідну якість послуг. Трудові ресурси складають основу і визначають трудову складову антикризового потенціалу, що має один із головних важелів підвищення продуктивності праці та рівня її впливу на перспективи протидії загрозам та кризам.

Отже, трудові ресурси займають особливе місце у сукупності ресурсів підприємства. Формування трудових ресурсів підприємства в сучасних умовах господарювання полягає у забезпеченні максимально повної відповідності існуючого персоналу на підприємстві (його загальної чисельності, категоріальної та професійної кваліфікації, розподілу за видами діяльності тощо) реальним потребам персоналу підприємства в майбутньому періоді.

В його основі лежать такі основні принципи, як: - свобода вибору працівником спеціальності та місця роботи; - добровільна робота та трудові відносини; - державне регулювання трудових відносин, умов праці та соціального захисту працівників, яке передбачене законодавчими та нормативними актами про умови працевлаштування та звільнення, захист звільнених, їх перепідготовку, робочий час, охорону праці та ін. На даний момент основним показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці, яка найкраще відображає результати впливу різних чинників і факторів. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем використання трудових ресурсів, аналізу їх



функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в контексті економічних реформ.

Замість терміну «трудові ресурси» на підприємстві частіше використовують «кадри» або «персонал». Кадри – це одна із найважливіших продуктивних сил у суспільстві. Від кадрової політики залежить те, як раціонально використовується робоча сила і наскільки ефективною буде робота підприємства. Економічна складова визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, яка має базуватися на основі економічного визначення здібностей працівників, колективу та приносити певний прибуток. Економічна складова прямо пов'язана з мотиваційною складовою, тому в науці дедалі частіше розглядають саме економічну мотивацію, яка є дуже важливим чинником мотиваційного механізму. Встановлено, що для успішного виконання завдань в галузі ефективного управління персоналом важливе значення має вивчення зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на управління персоналом, на продуктивність праці, на повне і своєчасне використання резервів зростання, вдосконалення науково-обґрунтованої системи планування та аналізу оцінки ефективності управління персоналом та продуктивності праці. З'ясовано, що АТ «Мотор Січ» - це одне з провідних підприємств у світі з випуску авіаційних двигунів для літаків і вертольотів, а також промислових газотурбінних установок. На сьогоднішній день в компанії впроваджуються найновіші технології, проводиться технічне переозброєння і модернізація виробничих потужностей, удосконалюється інтегрована система менеджменту. Також проводиться комплекс заходів для захисту навколишнього середовища. Аналіз фінансово-економічного стану підприємства показав, що за три роки рівень показників ділової активності збільшився. Це свідчить про те, що «Мотор Січ» пристосувався до зовнішніх та внутрішніх впливів та використовує їх для створення стратегії, що дозволить максимізувати критерій оцінки ефективності роботи підприємства.

В даній роботі було проаналізовано АТ «Мотор Січ» - одне з найбільш провідних підприємств з випуску авіаційних двигунів для гелікоптерів і літаків, крім цього воно займається виробництвом промислових газотурбінних установок.

Цей завод було створено в 1907 році, проте нинішню авіадвигунобудівну діяльність він розпочав у 1995 році.

У дослідженні проаналізовано організаційно-економічні характеристики, його майновий стан, ліквідність, платоспроможність, прибутковість, фінансову стійкість та ділову активність, а також резерви для підвищення ефективності організації. Крім того, проаналізували стан, рух та ефективність використання основних фондів Акціонерного товариства "Мотор Січ", динаміку, структуру та ефективність використання оборотних коштів підприємства, аналіз трудових ресурсів, продуктивності праці та заробітної плати, витрати і собівартість продукцію, робіт, послуги підприємства, аналіз фінансових результатів підприємств.

Найбільш визначні фактори, що впливають на використання трудових ресурсів: понаднормові роботи, моральний дух в колективі, втома, помилки та упущення, перерозподіл робочої сили, неефективність кількості персоналу, логістика, навчання, замкнений простір, свята, коротший світловий день, зміна погоди та сезону, змінна робота, нестача , інструменту та обладнання.

Отже, використання трудових ресурсів є невід'ємним процесом для ефективної діяльності підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / Богиня Д. П. – К. : Знання – Прес, 2001. 314 с.
2. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Буряк П. Ю. – К. : ЦУЛ, 2004. 440 с.
3. Заславська Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини /Заславська Т. І. — К. : Вища школа, 2009. 248 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. 407 с.
5. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Лукашевич В. М. – Львів : Новий світ-2000, 2018. 248 с.
6. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Махсма М. Б. —К.: «Атіка», 2015. – 304 с.
7. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу : Науковий економічний журнал*. 2011. №3 URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vbumb/2011\\_3/12.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf). (дата зверення 04.06.2021).
8. Онікієнко В. В. Трудові ресурси малих і середніх міст Української РСР і питання їх раціонального використання / Онікієнко В. В., Терещенко В. Ф., Даценко А. І. – К. : Видавництво Київського університету, 1968. 147 с
9. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. / за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : Інститут аграрної політики УААН, 2012. 277 с.
10. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. 432 с.
11. Єсінова Н.І.Е-83 Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.- метод. посібник / Н. І. Єсінова. –Х. : ХДУХТ, 2017.

12. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці і соціально-трудова відносина, 2012.
13. Ареф'єва О. В. Конкуреноспроможність підприємств у міжнародному цифровому просторі: монографія / За редакцією Ареф'євої О.В. – К.: ФОП Маслаков, 2019. 342 с.
14. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнева Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнева. –Київ: НУБіП, 2012. С. 17-23
15. Багрій К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки.* 2017. №1-2. С. 344-350.
16. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці. URL: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-107,846>.
17. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. 2-ге видання. - К.: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
18. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова. – 2014.
19. Вовк О. М., Ковальчук А. М., Мацаєнко Ю. О. Діагностика ефективності управління персоналом аеронавігаційного підприємства.. *Ефективна економіка.* 2020. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7860> DOI: 10.32702/2307-2105-2020.5.51 (дата звернення 04.06.2021)
20. Михайленко Н. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59086> (дата звернення 04.06.2021)
21. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка.* 2020. 5.URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>. (дата звернення 04.06.2021)

22. Баліцька В.В. Рентабельність діяльності суб'єктів господарювання України: оцінювання істинних результатів *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 11. С. 120-130
23. Підгірна В. С. Формування та використання прибутку суб'єктів господарювання в умовах відкритої економіки України: дис. канд. екон.наук: 08.00.08 / ЛНУ ім. І. Франка. Львів, 2016. 290 с.
24. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз: навчальний посібник. Львів, «Новий світ». 2014. 344 с
25. Соціологія праці: Підручник. - К.: Либідь, 2014. 440 с.
26. Обушак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства / Т.А. Обушак // *Актуальні проблеми економіки*. – 2007. – № 9. – С. 92–98.
27. Дідченко О. І., Крецул М. М.. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів 2014. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_7\\_185.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf). (дата звернення 04.06.2021)
28. Дядечко Л.П., Хрипунова К.С. Мотивація персоналу в системі ефективного функціонування транснаціональних корпорацій. *Економічні науки*. 2010. №3. С. 5-6.
29. Рисін І. Е., Трещевский Ю. І. Економіка участі К.: Знання, 2010. 310 с.
30. Ларка М.І., Лісовські Г.О. Аналіз фінансового стану підприємства як засіб підвищення ефективності його діяльності. *Вісник НТУ «ХПІ». Серія «Технічний прогрес і ефективність виробництва»*. 2013. № 22 (995). С. 168–174.
31. Клочков А. Р. Мотивація персоналу на стратегію компанії. Управління персоналом. *Економіст*. 2010. № 9. С. 32-36.
32. Шляга О. В. Застосування мотиваційного моніторингу на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 2. С. 38-46.

33. Ткачук В. А., Костюк Т. О. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрному секторі економіки України. *Агросвіт*, 2019. №12. С. 10-14.
34. Рудий В.І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2004. № 9. С. 239.
35. Шваб Л.І. Економіка підприємства : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л.І. Шваб. – К. : Каравела, 2015. 508 с.
36. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2008 №6. С.165-168.
37. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці. *Економіка та держава*. 2018. № 2. С. 103-104.
38. Ковальчук А. М. Детермінанти забезпечення мотиваційного управління економічною безпекою підприємств в умовах стійкого розвитку. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 3(147). С. 98-107
39. Ареф'єва О.В. Стійкий розвиток підприємств у міжнародному економічному просторі: Монографія / За редакцією Ареф'євої О.В. К.: НАУ, 2018. 260 стор.
40. Вовк О.М., Ковальчук А.М., Гончарова Н. В. Адаптивні технології ресурсного забезпечення інноваційної діяльності підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 42. С.151-155.
41. Ермоленко А. А., Мордовец А. В. Основные направления повышения эффективности использования ресурсов в сельском хозяйстве. *Бизнес Информ*. 2012. № 12. С. 132 – 134.
42. Вовк О. М., Ковальчук А. М. Стратегічне управління розвитком підприємств в умовах конкурентної економіки. *Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України*. 2019. Вип. 1 (19). С. 20-32

43. Ареф'єва О. В., Ковальчук А. М. Забезпечення економічної безпеки підприємства через мотивацію персоналу до стратегічних змін. *Проблеми економіки*. 2020. №4. С. 126-133
44. Кирич Н. Б. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 3. С. 39 – 42.
45. Корольова Н. М. Методичне забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства. *Бізнес Інформ*. 2012. № 12. С. 164 – 167.
46. Петроє О. М. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. № 2. С. 394 – 400.
47. Шандова Н. В. Розробка механізму управління стійким розвитком підприємств машинобудування. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 2. С. 101 – 105.
48. Гармидер Л.Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамических условиях современной. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму : зб. наук. праць*. 2011. № 1 (4). С. 93-99.
49. Гнибіденко О.О. Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. спец. 08.00.07 / О.О. Гнибіденко. – К., 2008. – 24 с.
50. Набока Р.М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.А. Бортник. – К. : Вид-во КНУТД, 2010. 21 с.
51. Фоміних Т.О. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. *Економічний вісник Донбасу : наук. журнал*. 2011. № 2(24). С. 58-62



52. Блонська В.І., Розумійко Р.З. Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці. *Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць*. 2006. Вип. 16.7. С. 222-225.
53. Богдан Ю.М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства. *Економічний вісник Донбасу : наук. журнал*. 2011. № 1 (23). С. 181-185.
54. Бортник В.А. Формування та ефективне використання кадрового потенціалу сільсько- господарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.А. Бортник. – К. : Вид-во Ін-ту аграрної економіки, 2010. 19 с.
55. Безмертна В.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.В. Безмертна Луганськ, 2008.
56. Балабанова П.В. Стратегія управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія / П.В.Балабанова, О.В.Стельмашенко. – Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. 238 с.
57. Беззубко Л.В. Трудовий і кадровий потенціали: Монографія/ Л.В.Беззубко, Л.О.Гончарова, Б.І. Беззубко. – Донецьк: Норд прес, 2008. 198 с.
58. Чижов Н.А. Керівник і персонал: технологія взаємодії. /Н.А.Чижов. – К: Альфа-пресс, 2017. 580 с.
59. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. 502 с
60. Гриньова В.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб./ Гриньова В.М., Новікова М.М. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2004. 756 с.
61. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: монографія./ Г.В.Щокін. – Київ: МАУП, 2010. 176 с
62. Ареф'єва О. В., Вовк О. М. Адаптивне управління підприємствами в умовах неотехнологічного відтворення : монографія. Київ : НАУ, 2020. 232 с.



63. Ареф'єва О. В., Мягких І. М. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 12. С. 147–153.
64. Ус Ю.В., Яремко А. Д. Теоретико-методичні основи оцінки трудової складової антикризового потенціалу підприємства. *Бизнес Інформ*. 2019. №1 (492), С. 192-198.
65. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та потенціал підприємства. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2018/44.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf).
66. Кліяненко Б. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентноспроможного трудового потенціалу регіону. *Регіональна економіка*. 2004. № 4. С. 7-15.
67. Мельник С., Коропець В., Хрипкос С. Формування трудового потенціалу міста: напрями взаємодії органів управління та роботодавців (на прикладі м. Луганська). *Україна: аспекти праці*. 2005. № 5. С. 18-24.
68. Шило К. М. Сутність та економічна природа категорії «Трудовий потенціал». *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 2(10). С. 101-106.
69. Дуда С. Т., Івасишин М. М. Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. № 18.5. С. 125-128.
70. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 9. С. 200-203

Микола Романович Нгуєнкін

**ДОДАТКИ**

## Додаток А

**Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»**  
 Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.  
 Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

		КОДИ				
		2020	01	01		
Підприємство	<u>Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»</u> за ЄДРПОУ	14307794				
Територія	<u>Шевченківський</u> за КОАТУУ	2310137500				
Організаційно-правова форма господарювання	<u>Публічне акціонерне товариство</u> за КОПФГ	230				
Вид економічної діяльності	<u>Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування</u> за КВЕД	30.30				
Середня кількість працівників	<u>21,324</u>					
Адреса	<u>пр. Моторобудівників, 15, м. Запоріжжя, Шевченківський, Запорізька область, 69068, Україна, телефон 0617204211</u>					
Одиниця виміру: у тисячах гривень						
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):						
за Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку						
за Міжнародними стандартами фінансової звітності						
<table border="1" style="float: right;"> <tr><td style="width: 20px;"></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">v</td></tr> </table>						v
v						

**Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)**  
**на 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.**

Форма № 1-к

Код за ДКУД 1801007

Актив	Код рядка	1 січня 2018 (перераховано)	31 грудня 2018 (перераховано)	31 грудня 2019	Примітки
1	2	3	4	5	6
<b>I. Необоротні активи</b>					
Нематеріальні активи:	1000	3,695	2,520	10,625	
первісна вартість	1001	8,688	9,471	19,658	
накопичена амортизація	1002	( 4,993 )	( 6,951 )	( 9,033 )	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	964,874	923,902	1,024,183	10
Основні засоби:	1010	5,929,509	6,553,584	6,826,900	10
первісна вартість	1011	10,018,586	11,055,187	12,277,372	
знос	1012	( 4,089,077 )	( 4,501,603 )	( 5,450,472 )	
Інвестиційна нерухомість	1015	26,744	49,003	27,908	
первісна вартість	1016	36,671	60,141	39,922	
знос	1017	( 9,927 )	( 11,138 )	( 12,014 )	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	31,272	22,038	24,429	
інші фінансові інвестиції	1035	1,541	8,616	1,535	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-	-	
Відстрочені податкові активи	1045	40,634	16,007	37,906	30(б)
Інші необоротні активи	1090	413,491	299,797	76,984	11
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>7,411,760</b>	<b>7,875,467</b>	<b>8,030,470</b>	

## Продовження Додатку А

Пасив	Код рядка	1 січня 2018 (перераховано)	31 грудня 2018 (перераховано)	31 грудня 2019	Примітки
1	2	3	4	5	6
<b>I. Власний капітал</b>					
Зареєстрований капітал	1400	280,529	280,529	280,529	17
Капітал у дооцінках	1405	121,682	-	-	
Додатковий капітал:	1410	1,771,265	1,606,576	1,606,581	17
емісійний дохід	1411	419,651	420,390	420,390	
накопичені курсові різниці	1412	21,166	139	( 164 )	
Резервний капітал	1415	71,315	71,315	71,315	17
Нерозподілений прибуток	1420	17,177,560	18,044,435	17,372,601	
Неоплачений капітал	1425	-	-	-	
Вилучений капітал	1430	( 625 )	( 1,387 )	( 1,387 )	
Неконтрольована частка	1490	2,765	297	305	
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>19,424,491</b>	<b>20,001,765</b>	<b>19,329,944</b>	
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>					
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-	-	
Пенсійні зобов'язання	1505	155,681	307,475	333,136	18
Довгострокові кредити банків	1510	369,971	280,751	-	21
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1,560,291	1,631,284	1,591,396	21
Довгострокові забезпечення	1520	144,337	112,597	94,797	
Цільове фінансування	1525	1,208,102	1,097,247	977,138	19
<b>Усього за розділом II<sup>1</sup></b>	<b>1595</b>	<b>3,438,382</b>	<b>3,429,354</b>	<b>2,996,467</b>	

Актив	Код рядка	1 січня 2018 (перераховано)	31 грудня 2018 (перераховано)	31 грудня 2019	Примітки
1	2	3	4	5	6
<b>II. Оборотні активи</b>					
Запаси	1100	11,937,249	13,381,046	13,963,772	12
Виробничі запаси	1101	4,088,985	4,607,626	4,739,945	
Незавершене виробництво	1102	7,456,844	8,523,929	8,619,932	
Готова продукція	1103	371,779	230,543	593,217	
Товари	1104	19,641	18,948	10,678	
Поточні біологічні активи	1110	87	106	13	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	3,074,753	1,319,210	1,073,317	13
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
за виданими авансами	1130	599,287	993,013	669,172	14
з бюджетом	1135	270,757	271,532	170,958	
у тому числі з податку на прибуток	1136	24	119	5,345	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	490	310	219	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	232,925	239,295	134,522	13
Поточні фінансові інвестиції	1160	9,313	9,789	10,574	
Гроші та їх еквіваленти	1165	2,714,364	1,446,568	747,190	15
Готівка	1166	1,591	4,222	1,680	
Рахунки в банках	1167	2,710,700	1,441,662	744,932	
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-	5	
Інші оборотні активи	1190	1,716,076	2,115,755	2,087,911	16
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>20,555,301</b>	<b>19,776,624</b>	<b>18,857,653</b>	
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>					
Баланс	1200	338	288	4,623	
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1200</b>	<b>338</b>	<b>288</b>	<b>4,623</b>	

## Додаток Б

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»  
 Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.  
 Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2019 та 2018 рік

Дата (рік, місяць, день)	КОДИ		
	2020	01	01

Підприємство Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ» за ЄДРПОУ 14307794

Консолідований звіт про фінансові результати  
 (Звіт про сукупний дохід)  
 за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Форма № 2-к Код за ДКУД 1801008

## I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	10,074,404	12,831,788	22
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 6,956,152 )	( 8,043,199 )	25
<b>Валовий:</b>				
прибуток	2090	<b>3,118,252</b>	<b>4,788,589</b>	
збиток	2095	-	-	
Інші операційні доходи	2120	589,952	683,185	23
Адміністративні витрати	2130	( 1,315,953 )	( 1,445,884 )	26
Витрати на збут	2150	( 427,369 )	( 483,004 )	27
Інші операційні витрати	2180	( 2,589,592 )	( 2,037,929 )	24
<b>Фінансові результати від операційної діяльності:</b>				
прибуток	2190	-	<b>1,504,957</b>	
збиток	2195	<b>( 624,710 )</b>	-	
Дохід від участі в капіталі	2200	4,221	17,812	
Інші фінансові доходи	2220	396,814	33,017	
Інші доходи <sup>2</sup>	2240	13,858	101,067	
Фінансові витрати	2250	( 293,159 )	( 274,473 )	29
Втрати від участі в капіталі	2255	( 1,253 )	( 2,977 )	
Інші витрати	2270	( 37,573 )	( 25,031 )	28
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>				
прибуток	2290	-	<b>1,354,372</b>	
збиток	2295	<b>( 541,802 )</b>	-	
Витрати з податку на прибуток	2300	( 129,990 )	( 607,019 )	30
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	
<b>Чистий фінансовий результат:</b>				
прибуток	2350	-	<b>747,353</b>	
збиток	2355	<b>( 671,792 )</b>	-	



## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-	
Накопичені курсові різниці	2410	( 337 )	( 26,790 )	
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	( 8 )	
Інший сукупний дохід (витрати)	2445	308	( 144,393 )	
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	<b>( 29 )</b>	<b>( 171,191 )</b>	
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-	
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	<b>( 29 )</b>	<b>( 171,191 )</b>	
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355, 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>( 671,821 )</b>	<b>576,162</b>	
<b>Чистий (збиток) прибуток, що належить:</b>				
власникам материнської компанії	2470	( 671,834 )	745,193	
неконтрольованій частці	2475	42	2,160	
<b>Сукупний дохід, що належить:</b>				
власникам материнської компанії	2480	( 671,829 )	579,765	
неконтрольованій частці	2485	8	( 3,603 )	

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Матеріальні затрати	2500	6,012,804	6,969,891	
Витрати на оплату праці	2505	2,902,153	2,766,366	
Відрахування на соціальні заходи	2510	614,664	585,771	
Амортизація	2515	1,015,413	849,865	
Інші операційні витрати	2520	5,461,383	3,839,084	
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>16,006,417</b>	<b>15,010,977</b>	

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2,077,738	2,077,736	
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2,077,738	2,077,736	
Чистий (збиток) прибуток на одну просту акцію, грн.	2610	( 323.32854 )	359.69584	
Скоригований чистий (збиток) прибуток на одну просту акцію, грн.	2615	( 323.32854 )	359.69584	
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-	

		Дата (рік, місяць, день)	КОДИ		
Підприємство	<u>Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»</u>	за ЄДРПОУ	2021	01	01
Територія	<u>Шевченківський</u>	за КОАТУУ	14307794		
Організаційно-правова форма господарювання	<u>Публічне акціонерне товариство</u>	за КОПФГ	2310137500		
Вид економічної діяльності	<u>Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування</u>	за КВЕД	230		
Середня кількість працівників	<u>17238</u>		30.30		
Адреса	<u>пр. Моторобудівників, 15, м. Запоріжжя, Шевченківський, Запорізька область, 69068, Україна, телефон 0617204211</u>				

Одиниця виміру: у тисячах гривень  
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку  
за Міжнародними стандартами фінансової звітності

v

**Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)  
на 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.**

Форма № 1-к

Код за ДКУД 

1801007
---------

Актив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
1	2	3	4	5	6
<b>I. Необоротні активи</b>					
Нематеріальні активи	1000	2 520	10 625	5 059	
первісна вартість	1001	9 471	19 658	18 904	
накопичена амортизація	1002	( 6 951 )	( 9 033 )	( 13 845 )	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	923 902	1 024 183	1 142 440	
Основні засоби:	1010	6 553 584	6 826 960	6 460 757	Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден.
первісна вартість	1011	11 055 187	12 277 372	12 782 649	
знос	1012	( 4 501 603 )	( 5 450 412 )	( 6 321 892 )	
Інвестиційна нерухомість	1015	49 003	27 908	25 958	
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	60 141	39 922	40 100	
Знос інвестиційної нерухомості	1017	( 11 138 )	( 12 014 )	( 14 142 )	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	-	
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-	-	
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	22 038	24 429	21 604	
інші фінансові інвестиції	1035	8 616	1 535	16 326	

## Продовження Додатку В

Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-	-	
Відстрочені податкові активи	1045	16 007	37 906	26 846	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Гудвіл	1050	-	-	-	
Інші необоротні активи	1090	299 797	75 986	26 323	Ошибка! Источник ссылки не найден.
<b>Усього за розділом І</b>	<b>1095</b>	<b>7 875 467</b>	<b>8 029 532</b>	<b>7 725 313</b>	

Актив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
І	2	3	4	5	6
<b>II. Оборотні активи</b>					
Запаси	1100	13 380 986	13 960 255	13 649 208	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Виробничі запаси	1101	4 607 566	4 739 438	4 790 676	
Незавершене виробництво	1102	8 523 929	8 616 922	8 438 410	
Готова продукція	1103	230 543	593 217	409 256	
Товари	1104	18 948	10 678	10 866	
Поточні біологічні активи	1110	106	13	6	
Векселі одержані	1120	-	-	-	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	1 319 210	1 067 667	1 685 106	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
за виданими авансами	1130	993 013	669 172	653 580	Ошибка! Источник ссылки не найден.
з бюджетом	1135	271 532	170 958	130 801	
у тому числі з податку на прибуток	1136	119	5 345	30 927	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	310	219	516	
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-	-	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	239 295	133 826	383 683	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Поточні фінансові інвестиції	1160	9 789	10 574	16 828	
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 446 568	747 190	1 623 155	Ошибка! Источник ссылки



## Продовження Додатку В

					не найдєн.
Готівка	1166	4 222	1 680	2 079	
Рахунки в банках	1167	1 441 662	744 932	1 620 371	
Витрати майбутніх періодів	1170	-	5	2	
Інші оборотні активи	1190	2 115 755	2 087 911	2 282 400	Ошибка! Источник ссылки не найдєн.
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>19 776 564</b>	<b>18 847 790</b>	<b>20 425 285</b>	
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>288</b>	<b>4 623</b>	<b>219</b>	
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>27 652 319</b>	<b>26 881 945</b>	<b>28 150 817</b>	

Пасив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
1	2	3	4	5	6
<b>I. Власний капітал</b>					
Зареєстрований капітал	1400	280 529	280 529	280 529	Ошибка! Источник ссылки не найдєн.
Капітал у дооцінках	1405	-	-	-	
Додатковий капітал	1410	1 606 576	1 606 581	1 623 967	Ошибка! Источник ссылки не найдєн.
Емісійний дохід	1411	420 390	420 390	420 390	
Накопичені курсові різниці	1412	139	( 164 )	( 164 )	
Резервний капітал	1415	71 315	71 315	71 315	Ошибка! Источник ссылки не

## Продовження Додатку В

					<b>найден.</b>
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	18 044 321	17 341 630	18 242 573	
Неоплачений капітал	1425	-	-	-	
Видучений капітал	1430	( 1 387 )	( 1 387 )	( 1 387 )	
Інші резерви	1435				
Неконтрольована частка	1490	297	305	254	
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>20 001 651</b>	<b>19 298 973</b>	<b>20 217 251</b>	
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>					
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-	-	
Пенсійні зобов'язання	1505	307 475	333 136	343 508	<b>Ошибка!</b> <b>Источник</b> <b>ссылки</b> <b>не</b> <b>найден.</b>
Довгострокові кредити банків	1510	280 751	-	54 647	<b>Ошибка!</b> <b>Источник</b> <b>ссылки</b> <b>не</b> <b>найден.</b>
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1 631 284	1 591 396	2 046 483	<b>Ошибка!</b> <b>Источник</b> <b>ссылки</b> <b>не</b> <b>найден.,</b> <b>Ошибка!</b> <b>Источник</b> <b>ссылки</b> <b>не</b> <b>найден.</b>
Довгострокові забезпечення	1520	112 597	94 797	133 108	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		-	-	
Цільове фінансування	1525	1 097 247	977 138	864 003	<b>Ошибка!</b> <b>Источник</b> <b>ссылки</b> <b>не</b> <b>найден.</b>
Благодійна допомога	1526	-	-	-	
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>3 429 354</b>	<b>2 996 467</b>	<b>3 441 749</b>	

## Продовження Додатку В

Пасив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
1	2	3	4	5	6
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>					
Короткострокові кредити банків	1600	560 539	641 896	423 638	20, 9
Векселі видані	1605	9 103	103	103	
Поточна кредиторська заборгованість за:					
довгостроковими зобов'язаннями	1610	84 225	278 583	153 724	20, 9
товари, роботи, послуги	1615	777 196	1 040 034	721 671	19
розрахунками з бюджетом	1620	243 654	32 883	80 042	
у тому числі з податку на прибуток	1621	214 877	2 812	69 978	
розрахунками зі страхування	1625	46 934	41 376	41 635	
розрахунками з оплати праці	1630	132 887	104 696	129 720	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	2 182 125	2 281 754	2 769 949	21(a)
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	32 336	32 314	26 511	
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-	-	
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-	-	
Поточні забезпечення	1660	102 417	97 650	99 382	
Доходи майбутніх періодів	1665	3 092	183	-	
Інші поточні зобов'язання	1690	46 806	35 033	45 442	
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>4 221 314</b>	<b>4 586 505</b>	<b>4 491 817</b>	
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>27 652 319</b>	<b>26 881 945</b>	<b>28 150 817</b>	

Дата (рік, місяць, день)	КОДИ		
	2021	01	01

Підприємство Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ» за ЄДРПОУ 14307794

**Консолідований звіт про фінансові результати  
(Звіт про сукупний дохід)  
за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.**

Форма № 2-к Код за ДКУД 1801008

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	11 459 048	10 074 185	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 7 127 961 )	( 6 973 570 )	
<b>Валовий:</b>				
прибуток	2090	<b>4 331 087</b>	<b>3 100 615</b>	
збиток	2095	-	-	
Інші операційні доходи	2120	887 580	590 361	Ошибка! Источник ссылки не найден.
дохід від використання коштів вивільнених від оподаткування	2123	247 139	212 216	
Адміністративні витрати	2130	( 1 212 505 )	( 1 318 972 )	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Витрати на збут	2150	( 538 164 )	( 430 379 )	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Інші операційні витрати	2180	( 1 511 491 )	( 2 597 192 )	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-	
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-	
<b>Фінансові результати від операційної діяльності:</b>				
прибуток	2190	<b>1 956 507</b>	-	
збиток	2195	-	<b>( 655 567 )</b>	
Доход від участі в капіталі	2200	444	4 221	
Інші фінансові доходи	2220	2 273	396 814	
Інші доходи	2240	78 674	13 858	Ошибка!

## Продовження Додатку Д

				Источник ссылки не найден.
Дохід від благодійної допомоги	2241	-	-	
Фінансові витрати	2250	( 737 923 )	( 293 159 )	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Витрати від участі в капіталі	2255	-	( 1 253 )	
Інші витрати	2270	( 41 915 )	( 37 573 )	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-	
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>				
прибуток	2290	<b>1 258 060</b>	-	
збиток	2295	-	( 572 659 )	
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	( 357 174 )	( 129 990 )	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	
<b>Чистий фінансовий результат:</b>				
прибуток	2350	<b>900 886</b>	-	
збиток	2355	-	( 702 649 )	

## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-	
Накопичені курсові різниці	2410	-	( 337 )	
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-	
Інший сукупний дохід	2445	17 386	308	
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	<b>17 386</b>	<b>( 29 )</b>	
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом:	2455	-	-	
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	<b>17 386</b>	<b>( 29 )</b>	
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355, 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>918 272</b>	<b>( 702 678 )</b>	
<b>Чистий прибуток (збиток), що належить:</b>				
власникам материнської компанії	2470	900 943	( 702 691 )	
неконтрольованій частці	2475	( 57 )	42	
<b>Сукупний дохід, що належить:</b>				
власникам материнської компанії	2480	918 329	( 702 686 )	
неконтрольованій частці	2485	( 57 )	8	

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Матеріальні затрати	2500	4 898 390	6 012 804	
Витрати на оплату праці	2505	2 532 196	2 902 153	
Відрахування на соціальні заходи	2510	541 439	614 664	
Амортизація	2515	1 019 491	1 015 413	
Інші операційні витрати	2520	4 007 486	5 461 383	
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>12 999 002</b>	<b>16 006 417</b>	

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2 077 738	2 077 738	
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2 077 738	2 077 738	
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	433,58980	-338,17979	
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	433,58980	-338,17979	
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-	