

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки, підприємництва та туризму

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Кашицька Анна Євгенівна

УДК 338.431.84

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»**

Спеціальність 051 «Економіка»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____

Керівник роботи
Ткачук Василь Іванович
доктор економічних наук, професор

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	6
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»	12
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»	20
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	31
ДОДАТКИ	34

АНОТАЦІЯ

Кашицька А.Є. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу АТ «Житомирські ласощі». – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 051 «Економіка». – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

У роботі досліджено теоретико-методологічні теоретико-методичні засади формування та використання трудового потенціалу підприємства. Представлено дослідження сучасного стану формування та використання трудового потенціалу на підприємстві. Розроблено напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві.

Ключові слова: персонал, трудовий потенціал, трудові ресурси, використання трудового потенціалу, продуктивність праці.

SUMMARY

Kashytska A.E. Increasing the efficiency of using the labor potential of Zhytomyr Lasoshchi JSC. - Qualification work on manuscript rights.

Qualification work for a master's degree in specialty 051 "Economics". – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The theoretical and methodological principles of the formation and use of the labor potential of the enterprise are investigated in the work. The study of the current state of formation and use of labor potential at the enterprise is presented. Directions for increasing the efficiency of the use of labor potential at the enterprise have been developed.

Keywords: personnel, labor potential, labor resources, use of labor potential, labor productivity.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах, коли економічна конкуренція постійно зростає, ефективне використання трудового потенціалу підприємств набуває критичного значення. Розробка та реалізація заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи персоналу, стають необхідними для збереження конкурентоспроможності та забезпечення стабільного розвитку підприємства. Ефективне управління трудовим потенціалом сприяє зниженню плинності кадрів та залученню висококваліфікованих спеціалістів. Це, у свою чергу, веде до збільшення інноваційної активності та покращення фінансових показників підприємства. Сучасні підприємства потребують інтегрованих підходів до навчання та розвитку персоналу, що враховують як професійні, так і особистісні якості працівників.

Враховуючи ці аспекти, розробка та впровадження заходів з підвищення ефективності використання трудового потенціалу є нагальною потребою для успішного функціонування підприємств у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень. Питання підвищення трудового потенціалу підприємства завжди були актуальними та важливими, та відповідно, розглядалися в наукових дослідженнях вітчизняних науковців, зокрема в працях В.П. Антонюк, В.Ю. Горбоконь, Г.М. Гребенюк, С.О. Доцюк, Я.О. Зубрицької, Г.М. Калетнік, В.А. Кучинського, О.В. Литвин, Л.В. Марценюк, Ю.В. Охоти, В.І. Пілявського, Н.С. Садовської, В.М. Турчиної, С.Я. Шацької та інших.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретико-методичних аспектів та прикладних рекомендацій щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Для досягнення поставленої мети визначені такі завдання:

- вивчити теоретико-методичні засади формування та використання трудового потенціалу підприємства;

- провести дослідження сучасного стану формування та використання трудового потенціалу на підприємстві;

- розробити напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Об'єкт і предмет дослідження. *Предметом* дослідження є теоретичні, методичні та прикладні положення управління трудовим потенціалом. *Об'єктом* дослідження є процес забезпечення ефективності використання трудового потенціалу підприємства АТ «Житомирські ласощі»

Методи дослідження. Теоретико-методичною основою кваліфікаційної роботи виступив системно-структурний підхід. Для розв'язання визначених завдань також застосовувались наступні методи: монографічний, порівняння та аналогії; балансовий та аналізу; синтезу.

Інформаційною базою дослідження виступили наукові фахові, навчальні та методичні публікації провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, чинне законодавство України, дані фінансової та управлінської звітності підприємства.

Публікації. Основні результати дослідження викладені в двох фахових наукових працях у співавторстві загальним обсягом 0,42 ум. друк. арк.:

1. Кашицька А. Є. Процес використання трудового потенціалу підприємства : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» (01 лютого 2024 р.). Житомир. Поліський національний університет, 2024. С. 327-330.

2. Кашицька А. Є. Поняття та видові прояви трудового потенціалу підприємства : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» (01 лютого 2024 р.). Житомир. Поліський національний університет, 2024. С. 315-318.

Обсяг і структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (33 найменування), 3 додатків. Робота викладена на 32 сторінках комп'ютерного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах економічної нестабільності та високої конкуренції, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу на підприємстві стає надзвичайно важливим завданням. Трудовий потенціал є одним із ключових ресурсів, від якого залежить продуктивність, інноваційність та стійкість підприємства. Ефективне управління цим ресурсом дозволяє підвищити рівень мотивації працівників, знизити плинність кадрів та покращити якість продукції чи послуг. Успішне використання трудового потенціалу сприяє створенню конкурентних переваг, що є вирішальним фактором для досягнення довгострокових цілей підприємства. Інвестиції у розвиток та навчання персоналу забезпечують адаптацію до швидко змінюваних ринкових умов та технологічних новацій [9].

Розробка та впровадження ефективних стратегій управління людськими ресурсами дозволяє максимізувати внесок кожного працівника у загальний успіх компанії. Крім того, створення сприятливого робочого середовища підвищує лояльність співробітників та їх задоволеність роботою. В результаті підприємства, які приділяють увагу ефективному використанню трудового потенціалу, демонструють вищі показники фінансової стабільності та стійкості на ринку [16, с.115].

Поняття «трудовий потенціал» підприємства є об'єктом численних досліджень, проте його трактування залишається неоднозначним серед науковців. Деякі дослідники акцентують увагу на кваліфікації та професійних навичках працівників, інші ж вважають, що трудовий потенціал включає також мотивацію та психологічні характеристики [8; 31]. Водночас, існує підхід, який розглядає трудовий потенціал як сукупність можливостей для розвитку та реалізації працівників в організації [12; 24]. Така різноманітність підходів ускладнює формування єдиного визначення та методик оцінки трудового

потенціалу підприємства.

Окремі наукові дефініції поняття «трудовий потенціал» підприємства представлено у табл. А.1 Додатку А.

За результатами ретроспективного аналізу наукових підходів вважаємо за доцільне представити авторське визначення. Вважаємо, що трудовий потенціал підприємства – це інтегральний показник, що відображає сукупність професійних, інтелектуальних, фізичних, емоційних і мотиваційних характеристик працівників, які забезпечують їх здатність до ефективної та продуктивної праці. Він включає рівень освіти, кваліфікацію, професійні навички, досвід, креативність, здатність до інновацій, психологічну стійкість, фізичне здоров'я, а також готовність та мотивацію до виконання виробничих завдань і досягнення стратегічних цілей організації.

Ефективне управління трудовим потенціалом дозволяє підприємству адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, забезпечувати високу продуктивність праці, підвищувати конкурентоспроможність на ринку та досягати стійкого розвитку [17, с.115].

Трудовий потенціал, який має можливість розвиватися, робить людину ключовим ресурсом у виробничому процесі: продуктивність, мотивація та здатність до інновацій у працівників визначають успіх стратегій, спрямованих на інтенсифікацію виробництва та підвищення конкурентоспроможності. Трудовий потенціал та механізм його формування визначаються кількісними і якісними чинниками, тому його можна розглядати як соціально-економічну, а також обліково-статичну категорію.

Поняття «трудовий потенціал» відрізняється від понять «робоча сила» та «трудові ресурси» тим, що воно охоплює персоніфіковану робочу силу з урахуванням її якісних характеристик. Це визначення дозволяє, по-перше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремого працівника, так і їхньої сукупності, сприяючи активізації людського фактору на практиці. По-друге, воно забезпечує якісну (структурну) збалансованість у розвитку особистих та матеріальних факторів виробництва [9; 11; 28].

Видові прояви трудового потенціалу підприємства залежно від критерію оцінювання представлено на рис. 1.1.

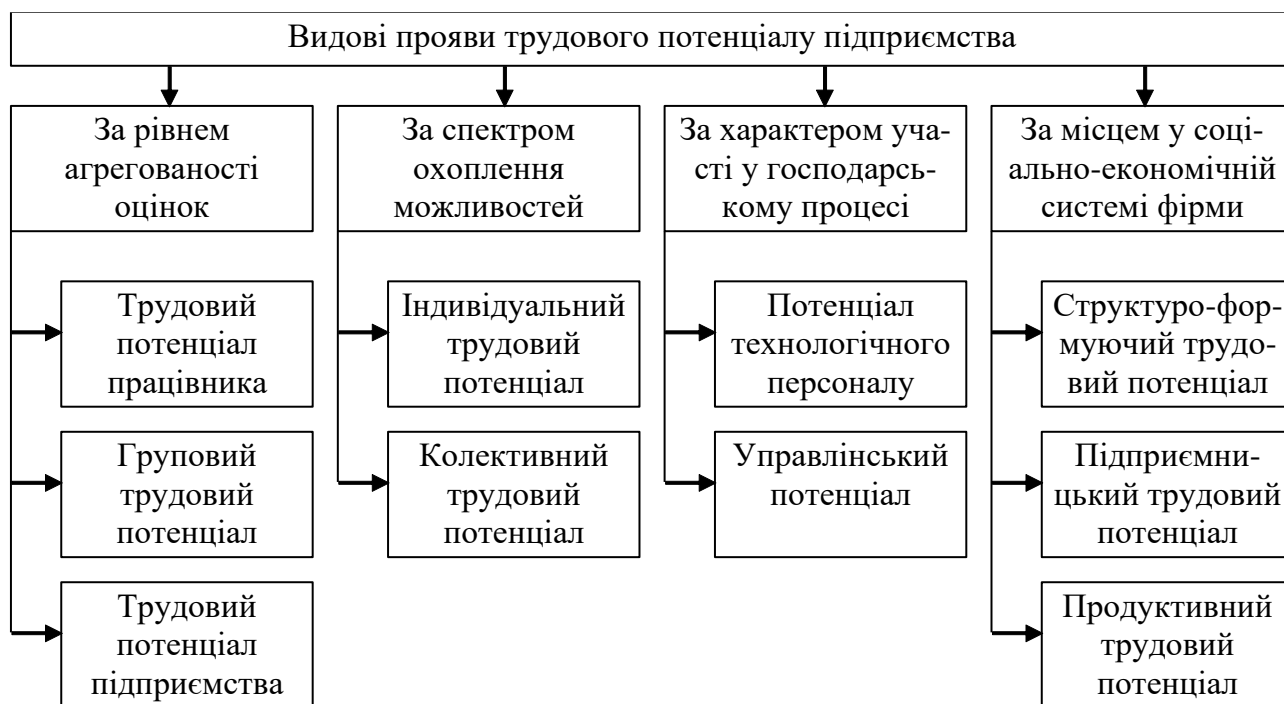


Рис. 1.1. Видові прояви трудового потенціалу підприємства

Джерело: побудовано автором за даними [16, 29].

Традиційно розмір трудового потенціалу підприємства вимірюють чотирма типами одиниць: часовими, натуральними, вартісними та умовними. Часові одиниці виміру базуються на часових проміжках для визначення рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Натуральні одиниці виміру, такі як кількість виготовлених виробів, обсяг виконаних робіт чи чисельність обслужених клієнтів, оцінюють трудовий потенціал через кількість створених матеріальних благ. Вартісні одиниці виміру дозволяють інтегрувати всі фінансові витрати та результати діяльності підприємства, враховуючи спектр обмежень. Умовні одиниці виміру відображають суб'єктивні судження про природу та чинники, що визначають розмір трудового потенціалу [20, с.104].

В процесі формування механізму викоистання трудового потенціалу важливим завданням є врахування його кваліфікаційної складової. Вона, з одного боку, відображає рівень підготовки працівників до виконання все більш складних трудових функцій та змін у характері роботи, а з іншого боку –

впливає на їхнє ставлення до праці, трудову дисципліну та інтенсивність роботи. Структура кваліфікаційної складової трудового потенціалу може бути класифікована за різними ознаками, що відображають індивідуальні особливості кожного працівника (рис. А.1 Додатку А).

Основними складовими, що формують трудовий потенціал підприємства, є ті, що наведені на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Основні складові, що формують трудовий потенціал підприємства

Джерело: побудовано автором за даними [3, 10].

Перераховані компоненти показують, що трудовий потенціал відрізняється від інших ресурсів підприємства своєю високою активністю та непередбачуваністю у розвитку. Люди не є пасивними об'єктами управління; вони активно трансформують себе, свої особистісні та професійні якості, своє ставлення до роботи, керівництва та до підприємства в цілому.

Процес ефективного використання трудового потенціалу підприємства полягає в систематичному і стратегічному підході до управління людськими ресурсами. Це охоплює оптимізацію процесів набору персоналу, їхньої

адаптації, розвитку та мотивації. Головною метою є забезпечення високої продуктивності та задоволення працівників, що сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства [28, с.251].

Система використання трудового потенціалу підприємства включає наступні основні складові (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Система використання трудового потенціалу підприємства

Елементи	Коротка характеристика
1. Набір та рекрутинг	Це процес залучення та відбору кваліфікованих кандидатів на вакансії у відповідності до потреб бізнесу. Важливо залучити людей з відповідними навичками та здібностями, які відповідають корпоративній культурі.
2. Адаптація та інтеграція	Після найму нових співробітників важливо забезпечити їхню швидку адаптацію до робочого середовища, знайомство з корпоративною культурою та процесами підприємства.
3. Розвиток і навчання	Систематична підтримка професійного і особистісного розвитку співробітників через навчання, тренінги, менторство та інші форми навчання. Це дозволяє працівникам розвивати свої здібності та уміння відповідно до потреб організації.
4. Мотивація і стимулювання	Забезпечення співробітників стимулами та мотивацією для досягнення високої продуктивності і результативності. Це може включати фінансові заохочення, надання можливостей для кар'єрного зростання, а також створення комфортних умов праці.
5. Оцінка та звітування	Систематична оцінка і звітування про продуктивність співробітників, їхні досягнення і внесок у досягнення стратегічних цілей підприємства. Це дозволяє ідентифікувати сильні та слабкі сторони та розробляти плани для подальшого розвитку.
6. Управління звільненнями і розвиток кар'єри	Раціональне управління процесами звільнення і підтримка кар'єрного росту співробітників, які виходять на пенсію або покидають підприємство, для збереження інтелектуального капіталу і підтримки довгострокової стійкості організації

Джерело: побудовано автором за даними [14, 26].

Ці складові спільно спрямовані на забезпечення ефективного використання трудового потенціалу підприємства та досягнення стратегічних цілей організації. Систематичне оцінювання ефективності використання трудового потенціалу є критично важливим для сучасних підприємств з огляду на загальний напрямок розвитку бізнесу та конкурентну вимогливість ринку. Цей процес дозволяє об'єктивно оцінити внесок кожного працівника у досягнення стратегічних цілей компанії та виявити потреби в подальшому розвитку

навичок та компетенцій. Крім того, такий підхід сприяє покращенню мотивації персоналу та підвищенню загальної продуктивності трудового колективу. Ефективне управління трудовим потенціалом через систематичну оцінку також забезпечує більшу стабільність і конкурентоспроможність підприємства на ринку праці. Таким чином, ретельне вивчення і аналіз результатів оцінювання стає необхідною складовою успішного управління ресурсами організації [12].

Яскравими прикладами порівняльних підходів до оцінки можна вважати методики оцінки трудового потенціалу на підприємстві, основні з яких наведено у табл. А.2 Додатку А.

За результатами постійного оцінювання можна запропонувати основні резерви щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства [4; 28]:

- розробка програм навчання і розвитку. Інвестування в навчання та розвиток співробітників сприяє покращенню їхніх професійних навичок і здібностей;

- удосконалення систем мотивації і стимулювання. Впровадження сучасних методів мотивації, які враховують індивідуальні потреби працівників і їхні досягнення, допомагає підтримувати високий рівень мотивації;

- оптимізація процесів управління талантами, що дозволяє ідентифікувати та розвивати ключових співробітників;

- впровадження інноваційних технологій і методів управління. Це дозволяє автоматизувати та оптимізувати бізнес-процеси, що в свою чергу забезпечує ефективне використання людських ресурсів підприємства.

Таким чином, необхідність застосування комплексного підходу до підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства визначається різноманітністю факторів, що впливають на працівників і організаційну культуру. Такий підхід дозволяє враховувати індивідуальні потреби та можливості працівників, сприяючи їхньому професійному і особистісному розвитку. Загалом, такий підхід є ключовим для забезпечення стійкого зростання підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»

Компанія АТ «Житомирські ласощі» є визначним учасником українського кондитерського ринку. Компанія АТ «Житомирські ласощі» функціонує як виробничо-торгове підприємство, що відоме як один із найбільших виробників кондитерської продукції у Житомирській області. Також вона посідає видатне місце серед підприємств харчової промисловості в Житомирському регіоні та всій Україні. Під брендом «Житомирська кондитерська фабрика» компанія випускає кондитерські вироби з 1975 року [23].

Організаційно-правова характеристика компанії АТ «Житомирські ласощі», як суб'єкта виробничо-господарської діяльності наведена у табл. Б.1. Додатку Б.

Основною метою діяльності АТ «Житомирські ласощі» є отримання прибутку через проведення наукових, виробничих та підприємницьких заходів. Місія компанії полягає в тому, щоб збагачувати життя своїх клієнтів, принесення радості та задоволення через високоякісні продукти. Вона також ставить перед собою завдання зберігати традиції високої якості, вишуканого смаку та розширювати розмаїття асортименту продукції [23].

Динаміка формування основних економічних показників діяльності АТ «Житомирські ласощі» представлена у табл. Б.2 Додатку Б.

Аналіз показав, що протягом досліджуваного періоду підприємство збільшило обсяги господарювання, що характеризується зростанням чистого доходу, який збільшився на 56,5% та валового прибутку, підвищення рівня якого зафіксовано на 175,1%. Незважаючи на військовий стан в країні, підприємство протягом 2022-2023 рр. одержувало чистий прибуток, на противагу 2021 р., який видався збитковим для підприємства. Крім того, підприємству вдалося наростити середньорічну вартість активів на 34,2%

здебільшого за рахунок зростання середньорічної вартості оборотних активів на 53,1%, в той же час відбулося зменшення середньорічної вартості необоротних активів на 8,7%. Середньооблікова чисельність працівників збільшилася на 2,2%.

Діагностику системи управління трудовим потенціалом підприємства доцільно розпочати із аналізу загальної структури персоналу АТ «Житомирські ласощі» (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Динаміка та структура формування трудового потенціалу
за показниками кадрового складу АТ «Житомирські ласощі»**

Категорія працівників	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	осіб	%	осіб	%	осіб.	%	+, –	%	п.с
1. Адміністративно-управлінський персонал, у тому числі:	60	6,7	68	7,6	63	6,8	3	5,0	0,1
– вища ланка управління	6	0,7	9	1,0	10	1,1	4	66,7	0,4
– керівники середньої ланки	15	1,7	17	1,9	17	1,8	2	13,3	0,1
– управлінці	39	4,3	42	4,7	36	3,9	-3	-7,7	-0,4
2. Виробничий персонал, у тому числі:	812	90,1	805	89,4	830	90,1	18	2,2	0,0
– основне виробництво	682	75,7	725	80,6	733	79,8	51	7,5	4,1
– допоміжне виробництво	97	10,8	49	5,4	68	7,4	-29	-29,9	-3,4
– обслуговуючий персонал	33	3,6	31	3,4	27	2,9	-6	-18,2	-0,7
3. Допоміжний персонал	29	3,2	27	3,0	29	3,1	0	0	-0,1
Разом	901	100,0	900	100,0	921	100,0	20	2,2	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Аналізуючи дані з табл. 2.1, можна побачити, що протягом періоду дослідження структура персоналу на підприємстві виглядала наступним чином: близько 7% склали адміністративні працівники, більшість (90%) припадала на виробничий персонал, який безпосередньо займався виробництвом кінцевого продукту і створенням доданої вартості, а приблизно 3% припадало на допоміжний персонал. Виявлені значні зрушення в структурі персоналу включали збільшення кількості топ-менеджерів на 4 особи у 2023 році. Також відбулося збільшення чисельності працівників основного виробництва на 51 особу, що відбулося за рахунок модернізації, автоматизації та розширення

виробничих потужностей. Це призвело до зменшення чисельності працівників допоміжного виробництва на 29 осіб.

Важливим етапом діагностики системи управління трудовим потенціалом підприємства вважаємо оцінку розподілу працівників за гендерним принципом на підприємстві АТ «Житомирські ласощі» (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Оцінка розподілу працівників АТ «Житомирські ласощі»
за гендерним принципом**

Показник	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	+, –	%	п.с
Чоловіки	316	35,1	299	33,3	287	31,2	-29	-9,2	-3,9
Жінки	585	64,9	601	66,7	634	68,8	49	8,4	3,9
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	901	100,0	900	100,0	921	100,0	20	2,2	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

За даними, наведеними у табл. 2.2, видно, що жінки становлять значну більшість персоналу підприємства у 2023 році, а саме 68,8%, тоді як чоловіки лише 31,2%. Це пояснюється декількома обставинами. По-перше, на підприємстві повністю впроваджено автоматизацію, що дозволяє використовувати жінок у більшості виробничих процесів. По-друге, через військовий стан у країні деякі чоловіки відправилися на фронт добровільно, а інших призвали до військової служби.

Управління трудовим потенціалом підприємства акцентується на врахуванні середнього віку працівників, що є ключовим для розробки стратегій підвищення кваліфікації, мотивації персоналу, планування кар'єри та пенсійного віку працівників (табл. 2.3).

Аналізуючи склад працівників за віком, можна побачити, що більшість персоналу підприємства у 2023 році належить до категорії від 25 до 40 років, що складає 61%. Це свідчить про значний трудовий потенціал молодих працівників, який можна ефективно використовувати для досягнення стратегічних цілей підприємства.

**Оцінка розподілу працівників АТ «Житомирські ласощі»
в залежності від віку**

Показник	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	+, –	%	п.с
до 25 років	163	18,1	176	19,6	169	18,3	6	3,7	0,2
від 25 до 30 років	259	28,8	264	29,3	264	28,7	5	1,9	-0,1
від 30 до 35 років	155	17,2	154	17,1	158	17,2	3	1,9	0,0
від 35 до 40 років	137	15,2	133	14,8	139	15,1	2	1,5	-0,1
від 40 до 45 років	110	12,2	111	12,3	114	12,4	4	3,6	0,2
від 45 і більше	77	8,5	62	6,9	77	8,3	0	0	-0,2
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	901	100,0	900	100,0	921	100,0	20	2,2	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Підприємство АТ «Житомирські ласощі» загалом дотримується політики звільнення працівників по пенсійному віку, за винятком висококваліфікованих спеціалістів у вузьких спеціалізаціях, які є важливою складовою виробничого процесу. Вони є потенційним ресурсом підприємства, який потребує уваги і планування для забезпечення сталості виробничих потоків і заміщення в разі необхідності.

Для будь-якого підприємства, включаючи АТ «Житомирські ласощі», важливе значення має рівень освіти його працівників. Хоча не всі працівники виробничих підприємств потребують вищої освіти, вона є обов'язковою для керівного персоналу та керівників бригад. Проте середньотехнічна освіта бажана для всіх працівників, що сприяє ефективнішій роботі та професійному розвитку (табл. 2.4).

Після оцінки розподілу працівників за рівнем освіти та професійною підготовкою у 2023 році, можна відзначити, що 36,7% (або 338 осіб) мали вищу освіту. Цей контингент включав у себе адміністративний персонал, керівників виробничих підрозділів і технічних працівників, оскільки автоматизоване обладнання вимагає освіти та специфічного досвіду управління ним. За період з 2021 по 2023 роки спостерігалось зменшення частки працівників, які ще не отримали середньої спеціальної або вищої освіти на 3,4 пункти відсотка.

Таблиця 2.4

**Оцінка розподілу працівників АТ «Житомирські ласощі» залежно від
рівня освіти та професійної підготовки**

Показник	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	+,-	%	п.с
Вища освіта	293	32,5	311	34,5	338	36,7	45	15,4	4,2
Середньоспеціальна (середньотехічна) освіта	490	54,4	495	55,0	493	53,5	3	0,6	-0,9
Загальна середня освіта	118	13,2	94	10,5	90	9,8	-28	-23,7	-3,4
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	901	100,0	900	100,0	921	100,0	20	2,2	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Ефективне управління персоналом підприємства АТ «Житомирські ласощі» визначається великою мірою рівнем оплати праці його працівників. Це через те, що заробітна плата має забезпечувати працівникам достойний рівень життя для них і їхніх сімей, а також підтримувати їхній виробничий потенціал.

Фонд оплати праці складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших стимулюючих і компенсаційних виплат. Більш детальна інформація про динаміку та структуру фонду оплати праці АТ «Житомирські ласощі» представлена у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка та структура фонду оплати праці АТ «Житомирські ласощі»

Витрати	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+,-	%	п.с.
Основна оплата праці	120361	71,4	141061	72,0	179099	71,7	58738	48,8	0,3
Додаткова оплата праці	41469	24,3	48588	24,8	60199	24,1	18730	45,2	-0,2
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	6743	4,3	6269	3,2	10492	4,2	3749	55,6	-0,1
Разом	168573	100	195918	100	249790	100	81217	48,2	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Аналізуючи дані з табл. 2.6, можна зауважити, що структурний розподіл фонду оплати праці протягом 2021-2023 років відзначався стабільністю. Основна заробітна плата складала 71% від усього фонду, додаткова оплата праці - 24%, а витрати на інші заохочувальні та компенсаційні виплати становили 4%. Проаналізувавши динаміку витрат фонду оплати праці, можна відзначити зростання витрат на основну заробітну плату на 48,8% (58738 тис. грн.), на додаткову оплату праці - на 45,2% (18730 тис. грн.) та на інші заохочувальні та компенсаційні виплати - на 55,6% (3749 тис. грн.).

Усі витрати, пов'язані з утриманням персоналу підприємства, мають бути обґрунтованими керівництвом з урахуванням їх мотиваційного впливу та відповідності досягнутим результатам працівників.

Дані про ефективність використання засобів на оплату праці АТ «Житомирські ласощі» представлена в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

**Показники ефективності використання засобів на оплату праці
АТ «Житомирські ласощі»**

Показники	Роки			2023 р до 2021 р., +,-
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	
Зарплатовіддача, тис. грн./ тис. грн.	18,4	19,2	19,2	0,8
Індекс витрат на оплату праці	X	1,16	1,27	1,11
Індекс продуктивності праці	X	1,21	1,27	0,06
Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат, %	6,2	6,2	6,3	0,1
Питома вага заробітної плати в обсягах товарної продукції, %	5,4	5,2	5,2	-0,2
Рентабельність заробітної плати, %	-37,6	79,4	102,1	139,7

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Згідно з даними з табл. 2.6 можна зробити висновок, що витрати на персонал підприємства повністю себе виправдали, оскільки середня заробітна плата зросла на 0,8 тис. грн., що свідчить про ефективність цього мотиваційного фактора. Порівнявши індекси зростання оплати праці і продуктивності праці, слід відзначити, що витрати на оплату праці повністю відображаються на продуктивності праці, оскільки їх зростання відбувається з

аналогічними темпами. Однак питома вага оплати праці в загальних витратах зросла лише на 0,1%, в той час як її частка в обсягах виробництва товарної продукції скоротилася на 0,2%. Тим не менш, рентабельність оплати праці показала зростання на 139,7%.

Для узагальнення ефективності системи управління трудовим потенціалом підприємства АТ «Житомирські ласощі» будуть розраховані відповідні показники і представлені у вигляді табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Показники стану та ефективності використання трудового потенціалу підприємства АТ «Житомирські ласощі»

Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р., +/-
Показники стану трудового потенціалу				
Середньооблікова чисельність працівників	901	900	921	20
Коефіцієнт плинності кадрів	0,19	0,38	0,23	0,04
Коефіцієнт обороту по прийому	0,17	0,29	0,19	0,02
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,20	0,39	0,26	0,6
Коефіцієнт стабільності кадрів	0,81	0,62	0,77	-0,04
Коефіцієнт співвідношення основного та допоміжного персоналу	28,0	29,8	28,6	0,6
Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих та кваліфікованих працівників	0,48	0,53	0,58	0,1
Показники ефективності використання трудового потенціалу				
Продуктивність праці	3444,7	4151,2	5273,9	1829,2
Трудомісткість праці	0,001	0,001	0,001	0,00
Індекс продуктивності праці	X	1,21	1,27	0,06
Індекс трудомісткості праці	X	1	1	0

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Аналізуючи ефективність управління трудовим потенціалом підприємства в період з 2021 по 2023 роки, варто відзначити декілька ключових аспектів. Середньооблікова чисельність працівників зросла на 20 осіб, однак коефіцієнт плинності кадрів у 2023 році збільшився на 0,04 пункти, що в основному пов'язано з військовим конфліктом. Багато працівників виїхали в західні регіони або за кордон і не повернулися, що призвело до збільшення коефіцієнтів обороту по найму та вибуттю на 0,02 та 0,6 пунктів відповідно. Ці обставини також спричинили зниження коефіцієнта стабільності кадрів,

оскільки висока плинність є негативним фактором для підприємства.

Таким чином, можна зробити висновок, що загалом, система управління трудовим потенціалом підприємства АТ «Житомирські ласощі» має низький рівень налаштування, незважаючи на складні умови воєнного стану в країні. Існують певні недоліки, такі як відсутність належної автоматизації управлінської інформації, несистемність у підборі кадрів, недостатня увага до підвищення кваліфікації, адаптації і розвитку працівників, а також відсутність чіткої мотиваційної політики.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»

Дослідження показали, що у структурі АТ «Житомирські ласоці» відсутній окремий відділ управління людськими ресурсами або менеджер, що відповідає за цю функцію. Кадрове адміністрування здійснюється через відділ кадрів та відділ охорони праці. Зазвичай підбір персоналу, їхня оцінка, навчання, складання звітності з оплати праці та виробництва, а також управління робочими графіками покладаються на начальників відповідних підрозділів або здійснюються через спеціалізовані рекрутингові агентства. Таким чином, керівникам виробничих підрозділів, окрім їхніх основних виробничих обов'язків, також приходиться брати на себе обов'язки з управління персоналом.

Для поліпшення управління трудовим потенціалом у компанії АТ «Житомирські ласоці» запропоновано наступні заходи:

1. Введення посади спеціаліста з управління персоналом на повний робочий день з метою підвищення ефективності управління персоналом.
2. Створення нової системи набору, відбору та адаптації кадрів з урахуванням карт компетенцій.
3. Розширення джерел пошуку кваліфікованих кадрів.
4. Посилення заходів з підвищення кваліфікації працівників.
5. Підвищення корпоративного духу серед персоналу.
6. Реформування системи атестації персоналу з урахуванням стратегічних цілей організації.
7. Впровадження нової методики оцінки працівників.

Ці заходи спрямовані на покращення управлінських практик та забезпечення ефективного використання людських ресурсів в організації.

Для підвищення ефективності управління персоналом підприємства АТ «Житомирські ласоці» можна впровадити нову штатну одиницю - HR

менеджера, який буде відповідати за координацію питань найму, переміщення, адаптації та оцінки персоналу. Це дозволить звільнити начальників відповідних підрозділів від рутинних адміністративних завдань і зосередити їх на стратегічних і виробничих питаннях. Важливо розробити посадову інструкцію для цього спеціаліста, яка чітко визначить його обов'язки та відповідальність.

Введення нової посади HR менеджера у структуру підприємства є складним заходом, який потребує перегляду функціональних обов'язків і може вплинути на реорганізацію бізнес-процесів та роль деяких працівників. Цей крок буде відображатися на успішності впровадження раніше запропонованих ініціатив. Ефективність роботи такого спеціаліста оцінюється через загальний вплив внесених ним змін [28, с.251].

Наступним кроком є розробка рекомендацій для підвищення ефективності системи найму, підбору та адаптації працівників. Особлива увага повинна бути зосереджена на віддачі переваги кандидатам, які мають досвід та необхідні навички у відповідному відділі або на конкретному виробничому процесі. Ці критерії також можуть стати основою для системи оцінки працівників, їхнього кар'єрного розвитку та стимулювання.

На сьогоднішній день одним з недоліків існуючої системи набору персоналу АТ «Житомирські ласощі» є недостатнє використання потенціалу Інтернету під час пошуку потрібних кандидатів.

В даний час одним із недоліків у поточній системі набору персоналу є обмежене використання Інтернету для пошуку потрібних кандидатів. Тим часом Інтернет часто дозволяє швидше заповнити вакансії, ніж це можна зробити через рекрутингові агентства. Ми розглядаємо кадрові ресурси мережі Інтернет як сукупність декількох блоків:

Блок 1: Бази даних кандидатів та вакансій. На сайтах як www.gurt.org.ua, www.rabota.ua, www.joobs.ua та інших зібрана інформація про кандидатів і вільні вакансії.

Блок 2: Сайти рекрутингових агентств. Тут розміщена інформація про вакансії від роботодавців і можливість розміщення резюме для поповнення бази

агентств.

Блок 3: Сайти навчальних установ і бізнес-шкіл. Інформація про навчальні заклади, де можна знайти кваліфіковані кадри.

Блок 4: Власний сайт підприємства. Потреба в доопрацюванні сайту компанії для публікації вакансій. Можливо створення окремого розділу або спеціального домену для вакансій.

Блок 5: Сайти кадрових агенцій та організацій у сфері кадрового менеджменту. Платформи, які спеціалізуються на послугах з найму та управління персоналом.

Блок 6: Індивідуальні сайти. Особисті веб-сайти, які можуть містити корисну інформацію про кандидатів або професійні досягнення.

Ці блоки можуть ефективно використовуватися для поліпшення системи набору і управління персоналом на підприємстві АТ «Житомирські ласощі».

У посадові обов'язки менеджера з персоналу слід включити обов'язок розміщення оголошень про вакансії на відповідних сайтах і перегляд резюме кандидатів в Інтернеті згідно з потребами підприємства в спеціальностях.

Виявлено, що слабким місцем у системі набору персоналу АТ «Житомирські ласощі» є відсутність карт компетенцій для кожної вакантної ключової посади і кваліфікаційних карт для неключових посад, як показало проведене дослідження.

Необхідно розробити карту компетенцій (професійний портрет, ідеальний співробітник) для кожної вакантної ключової посади, залучаючи до процесу менеджера з персоналу та директора з розвитку [16, с.225].

Під час розробки картки можна об'єднувати всі вимоги до претендентів на вакансії у три групи: професіоналізм (освіта, досвід роботи, професійні навички), соціальна компетенція (сімейне становище, здатність до роботи в команді, система цінностей), відповідність корпоративній культурі (особливі якості, необхідні для ефективної діяльності в певному підрозділі). Порівняно з іншими вимогами, професіоналізм є основним, оскільки вважається, що високий рівень професійних компетенцій зменшує вплив особистих недоліків

на ефективність роботи та взаємини в колективі. Професійний портрет потрібно створити, враховуючи повну інформацію про вакансію, основні та додаткові обов'язки, а також професійне оточення, з яким співробітник буде взаємодіяти.

Керівництво організації повинно щорічно розробляти програми управління персоналом, спрямовані на швидку адаптацію працівників до діяльності підприємства, а також контролювати їх виконання. Важливо проводити діагностику функціонування служби управління персоналом, оцінювати професійні та особисті якості керівних кадрів. Професійна діагностика керівників в АТ «Житомирські ласощі» є ключовим етапом у розвитку організації, оскільки сприяє вдосконаленню їх професійних і особистісних вмінь, що є важливим для успішного забезпечення діяльності [32, с.376].

Наступним етапом є регулярне підвищення кваліфікації працівників. Керівництво повинно організовувати систематичні програми навчання, підготовки та перепідготовки персоналу. Підготовка спрямована на збільшення навичок працівників, що сприяє підвищенню продуктивності їх праці. Головна мета, яку ставить перед собою керівництво АТ «Житомирські ласощі» - забезпечення підприємства достатньою кількістю спеціалістів з необхідними специфічними навичками та здібностями, що є важливою умовою для його розвитку та розширення.

Дослідження та досвід показують, що навчання під час робочого часу є більш ефективним і перспективним. Рекомендується проводити підвищення кваліфікації нового персоналу після того, як вони відпрацювали принаймні 6 місяців. Це можна пояснити тим, що в перші місяці людина адаптується до нових умов і може отримати необхідні навички від досвідчених колег без додаткових матеріальних витрат. Після 6 місяців роботи стає видно, чи цікавить ця людина подальша робота, оцінивши її досягнення та результати [2, с.165].

Рекомендується укладати угоди з різними навчальними закладами і надавати безвідсоткові позики на освіту на кілька років. Пріоритет у відповідності до рішення генерального директора слід надавати перспективним працівникам, що дозволяє залучати талановитих спеціалістів до компанії та

дозволяє їм розвиватися в найбільшій мірі.

Рекомендується розділити персонал на дві групи: до 40 років і після 40 років, що має свої обґрунтування. Люди приблизно у цих вікових групах мають схожі життєві орієнтири, включаючи мотивацію для підвищення продуктивності. Важливо згуртувати колектив проведенням тимблдингових заходів і корпоративних вечорів. Ці заходи частіше відвідуються людьми до 40 років, що сприяє підвищенню рівня поваги та довіри в колективі.

Люди старше 40 років часто мають більше турбот про сім'ю та прив'язаність до дому. Для них можна організовувати поїздки до зон відпочинку, можливо разом з членами їхньої сім'ї. Також варто створити дошку пошани на сайті компанії або спеціальну сторінку, яка відображатиме досягнення працівників цієї вікової групи. Це дозволить працівникам після 40 років відчувати гордість за те, що їхня думка враховується керівництвом компанії.

Наступним кроком у вдосконаленні існуючої системи управління трудовим потенціалом АТ «Житомирські ласощі» є внесення пропозицій щодо поліпшення системи атестації персоналу. Після проведення атестації важливо приймати наступні управлінські рішення:

1. Рішення, що стосуються розвитку підприємства, включаючи адаптацію людських ресурсів до стратегічних планів компанії.
2. Рішення, пов'язані з оцінкою поточної діяльності і виявленням робочих проблем, що потребують вирішення.

Ці кроки дозволяють не тільки відповідати потребам підприємства, а й забезпечувати ефективне управління людськими ресурсами на основі об'єктивних оцінок та розвитку персоналу.

Також корисно використовувати методику оцінки персоналу «360 градусів». Ця методика передбачає, що оцінку співробітника проводить всі члени його робочого колективу: керівники, підлеглі, колеги та клієнти, які мають прямий досвід співпраці з оцінюваним. Також співробітник може самостійно оцінити свою робочу ефективність [9].

Однією з переваг цієї методики є можливість для співробітника порівняти свою власну самооцінку компетентностей з тим, як ці компетентності та поведінка оцінюються іншими людьми, які працюють поруч з ним. Інформація, зібрана в рамках цієї методики, обробляється за допомогою статистичних методів і може бути представлена у вигляді таблиці чи графіка для подальшого аналізу (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Приклад форми для оцінки співробітників за методом «360 градусів»

П.І.Б. співробітника	Орієнтація на досягнення мети			Лідерські навички			Робота в команді		
	Самооцінка (СО)	Керівник (К)	Підлеглий (П)	СО	К	П	СО	К	П
Працівник 1	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Працівник 2	3	4	5	3	4	4	4	4	5
Працівник 3	5	3	3	5	4	3	5	3	2

Джерело: складено автором на основі [33]

Перевагою цієї технології є її принципова демократичність. Однак для успішної реалізації цієї найбільш демократичної методики потрібне грамотне проведення тестування. Основні виклики використання цієї методики полягають у складнощах, пов'язаних з вимогами до проведення оцінювання. Необхідно мати чіткі критерії оцінки, організувати збір інформації та чітко комунікувати цілі тестування всім учасникам процесу [26, с.165].

Визначимо витрати на впровадження запланованих заходів.

Перший захід передбачає створення нової посади з щомісячними витратами на зарплату у розмірі 25 тис. грн., що включає відрахування на соціальні заходи в розмірі 30,5 тис. грн.

Другий та третій заходи потребують мінімальних витрат у розмірі 40 тис. грн. та 80 тис. грн. відповідно, що в основному пов'язані з розробкою карт компетенцій та створенням акаунтів на сайтах роботодавців.

Четвертий захід передбачає щомісячні витрати у розмірі 170 тис. грн. для навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

На наступний захід, який включає проведення корпоративних та тимблдінгових заходів, підприємство може виділити щомісячно 95 тис. грн. Ці

витрати включають замовлення приміщення для заходів тимблдингу та залучення відповідних фахівців.

Витрати використання заходів з удосконалення системи управління трудовим потенціалом АТ «Житомирські ласощі» представлено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Витрати використання заходів з удосконалення системи управління трудовим потенціалом АТ «Житомирські ласощі», тис. грн.

Найменування заходу	Одноразові витрати	Щомісячні витрати	Загальна сума витрат
Введення посади спеціаліста з управління персоналом	-	30,5	366,0
Поліпшення системи набору, відбору та адаптації кадрів на основі карт компетенцій	80	-	80
Розширення джерел пошуку кваліфікованих кадрів	40	-	40
Періодичне підвищення кваліфікації працівників	-	170	2040
Підняття корпоративного духу	-	95	1140
Разом	120	295,5	3666

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Здійснимо розрахунок економічного ефекту від запланованих до впровадження заходів. Інформація для визначення економічного ефекту від впровадження заходів з удосконалення системи управління трудовим потенціалом АТ «Житомирські ласощі» представлено у табл. 3.3.

Засновуючись на методі експертних оцінок, очікується, що впровадження заходів з удосконалення системи управління персоналом призведе до зростання виручки підприємства на приблизно 3%. З урахуванням прогнозованого обсягу виручки від реалізації продукції на 2023 рік у розмірі приблизно 5002984 тис. грн, очікуваний обсяг виручки становитиме приблизно 5153139 тис. грн після впровадження цих заходів. Це означає, що підприємство очікує збільшення обсягу виручки на 150155 тис. грн внаслідок впровадження удосконаленої системи управління персоналом.

Економічний ефект зображується як різниця виручки від реалізації продукції до та після впровадження заходів:

**Дані розрахунку економічного ефекту від застосування
заходів з удосконалення системи управління трудовим потенціалом
АТ «Житомирські ласощі»**

Показники	До впровадження 2023 р.	Після впровадження 2024 р.	2024 р. від 2023 р.	
			+/-	%
Чистий дохід, тис. грн.	4857266	5002984	145718	3,0
Собівартість продукції, послуг, тис. грн.	3979309	3991247	11938	3,1
Валовий прибуток, тис. грн.	877957	1011737	133780	15,2
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	921	921	0	0
Продуктивність праці, тис. грн./чол.	5273,9	5432,1	158,2	2,9
Рентабельність продукції, %	22,1	25,3	3,2	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

$$E = \Pi_1 - \Pi_0 \quad (2.1)$$

E – економічний ефект, тис. грн., Π_1 , Π_0 – чистий дохід від збуту продукції після і до впровадження заходу відповідно, тис. грн.

Економічний ефект становитиме:

$$E = 5002984 - 4857266 = 145718 \text{ тис. грн.}$$

$$T = K/\Pi ; E = \Pi/K \quad (2.2)$$

де, T - термін окупності витрат (той період часу, за який вони окупаються);

K – капітальні витрати; Π – чистий прибуток; E – коефіцієнт ефективності.

Коефіцієнт економічної ефективності становитиме:

$$E = 255160 / 3666 = 69,6$$

Термін окупності витрат складе:

$$T = 69,6 / 255160 = 0,0003 \text{ роки (менше двох місяців)}$$

Термін окупності становить менше місяця.

Таким чином, економічний ефект від реалізації представлених заходів становитиме 145718 грн., а окупність заходів відбудеться на перші місяця з моменту втілення проекту.

Серед соціальних результатів впровадження проекту по удосконаленню системи управління трудовим потенціалом АТ «Житомирські ласощі» можна виділити наступне:

- забезпечення організації кваліфікованим персоналом, що сприяє ефективному функціонуванню;
- формування механізму зворотного зв'язку між підлеглими та керівництвом підприємства, що покращує комунікацію та сприяє вирішенню проблем;
- створення сприятливого соціально-психологічного клімату, що підвищує задоволеність співробітників та знижує конфліктність;
- підвищення продуктивності праці через збільшення мотивації співробітників та покращення умов праці;
- зростання іміджу підприємства на ринку праці, що залучає більше якісних кандидатів;
- підвищення якості, оперативності та обґрунтованості внутрішньої інформації, що сприяє прийняттю кращих управлінських рішень.

Таким чином, важливо відзначити, що фінансові результати певного заходу слід адаптувати в момент прийняття рішення про його реалізацію. Загальний ефект треба розраховувати індивідуально для кожної конкретної ситуації, враховуючи внутрішнє та зовнішнє середовище, оскільки непередбачені обставини можуть значно вплинути на кінцевий результат АТ «Житомирські ласощі».

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

За результатами проведеного дослідження напрямів підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства можна зробити наступні висновки:

1. Встановлено, що трудовий потенціал є одним із ключових ресурсів, від якого залежить продуктивність, інноваційність та стійкість підприємства. Ефективне управління цим ресурсом дозволяє підвищити рівень мотивації працівників, знизити плинність кадрів та покращити якість продукції чи послуг. Успішне використання трудового потенціалу сприяє створенню конкурентних переваг, що є вирішальним фактором для досягнення довгострокових цілей підприємства.

2. Визначено, що трудовий потенціал підприємства – це інтегральний показник, що відображає сукупність професійних, інтелектуальних, фізичних, емоційних і мотиваційних характеристик працівників, які забезпечують їх здатність до ефективної та продуктивної праці. Він включає рівень освіти, кваліфікацію, професійні навички, досвід, креативність, здатність до інновацій, психологічну стійкість, фізичне здоров'я, а також готовність та мотивацію до виконання виробничих завдань і досягнення стратегічних цілей організації.

3. Обґрунтовано, що процес ефективного використання трудового потенціалу підприємства полягає в систематичному і стратегічному підході до управління людськими ресурсами. Це охоплює оптимізацію процесів набору персоналу, їхньої адаптації, розвитку та мотивації. Головною метою є забезпечення високої продуктивності та задоволення працівників, що сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

4. Узагальнено, що компанія АТ «Житомирські ласощі» є визначним учасником українського кондитерського ринку. Компанія АТ «Житомирські ласощі» функціонує як виробничо-торгове підприємство, що відоме як один із найбільших виробників кондитерської продукції у Житомирській області. Також вона посідає видатне місце серед підприємств харчової промисловості в

Житомирському регіоні та всій Україні.

5. Аналіз показав, що середньооблікова чисельність працівників зросла на 20 осіб, однак коефіцієнт плинності кадрів у 2023 році збільшився на 0,04 пункти, що в основному пов'язано з військовим конфліктом. Загалом, система управління трудовим потенціалом підприємства АТ «Житомирські ласощі» має низький рівень налаштування, незважаючи на складні умови воєнного стану в країні. Існують певні недоліки, такі як відсутність належної автоматизації управлінської інформації, несистемність у підборі кадрів, недостатня увага до підвищення кваліфікації, адаптації і розвитку працівників, а також відсутність чіткої мотиваційної політики.

6. Обґрунтовано, що для поліпшення управління трудовим потенціалом у компанії АТ «Житомирські ласощі» запропоновано наступні заходи: введення посади спеціаліста з управління персоналом на повний робочий день з метою підвищення ефективності управління персоналом; створення нової системи набору, відбору та адаптації кадрів з урахуванням карт компетенцій; розширення джерел пошуку кваліфікованих кадрів; посилення заходів з підвищення кваліфікації працівників; підвищення корпоративного духу серед персоналу; реформування системи атестації персоналу з урахуванням стратегічних цілей організації; впровадження нової методики оцінки працівників.

7. Доведено, що впровадження заходів з удосконалення системи управління персоналом призведе до зростання виручки підприємства на приблизно 3%. З урахуванням прогнозованого обсягу виручки від реалізації продукції на 2023 рік у розмірі приблизно 5002984 тис. грн, очікуваний обсяг виручки становитиме приблизно 5153139 тис. грн після впровадження цих заходів. Це означає, що підприємство очікує збільшення обсягу виручки на 150155 тис. грн внаслідок впровадження удосконаленої системи управління персоналом. Економічний ефект від реалізації представлених заходів становитиме 145718 грн., а окупність заходів відбудеться на перші місяці з моменту втілення проекту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонюк В.П. Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу промисловості як загроза її модернізації. Економіка і організація управління. 2016. № 3. С. 19-28.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2011. 468 с.
3. Беяцький Н. П., Велесько Н. П., Ройш П. Управління персоналом. Київ: МАУП, 2021. 352 с.
4. Горбоконь В.Ю. До питання оцінки кадрового потенціалу підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2016. Вип. 17. Ч. 1. С. 64–69.
5. Гребенюк Г.М. Трудовий потенціал в системі стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. № 56. С. 30-40.
6. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
7. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.
8. Доцюк С. О. Сучасний стан розвитку трудового потенціалу в аграрній сфері. Ефективна економіка. 2021. № 7. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=9084>
9. Дубінський С.В. Проблеми формування трудового потенціалу підприємства. Ефективна економіка. 2013. №7. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2978>
10. Дуда Г.Б. Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області. Інтелект XXI. 2017. № 1. С. 58-65.
11. Зубрицька Я.О. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства.

Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 4. С. 395-398.

12. Іваницька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. Ефективна економіка. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>

13. Калетнік Г.М., Булгаков В.М. Сучасний стан та перспективи кадрового і наукового забезпечення галузі механізації сільського господарства. Механізація та електрифікація сільського господарства. 2013. Вип. 97. С. 24-35.

14. Касич А.О., Хіміч В.Р. Методичні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства. БізнесІнформ. 2012. № 12. С. 55–59.

15. Короленко Ю.Е. Удосконалення оцінки ефективності системи управління персоналом. Управління розвитком. 2020. № 7(83). С. 196-197

16. Краснокутська Н. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2007. 352 с.

17. Кучинський В.А. Напрямки підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. 2017. Ч. III. С. 206.

18. Ладунка І.С., Буркова М.С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. Економіка і суспільство. 2018. Випуск 14. С. 421-425.

19. Литвин О.В. Оцінка соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства. Вісник ДонНУЕТ. 2017. № 3(55). С. 105-113.

20. Марценюк Л.В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. Economic journal Odessa polytechnic university. 2020. №2(12). С. 102-107.

21. Назарова Г.В., Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків : ХНЕУ, 2006. 240 с.

22. Новікова М.М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х.: ХНАМГ, 2019. 215 с.

23. Офіційний сайт компанії АТ «Житомирські ласощі». URL:

<https://zl.com.ua>

24. Охота Ю.В. Кадровий потенціал як інструмент забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2019. № 10. С. 126-132.

25. Перевузник Т.М., Головачко В.М. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах: застосування погодинної та відрядної форми оплати праці. Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука». 2019. №2(27). С. 201-210.

26. Пілявський В.І. Результативність використання трудового потенціалу агропромислових підприємств. Український журнал прикладної економіки. 2019. № 3. С. 161-171.

27. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>

28. Садовська Н.С. Формування трудового потенціалу організації в системі критеріїв ефективного функціонування. Вісник Хмельницького національного університету. 2013. № 6. С. 250-253.

29. Сардак О.В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2014. № 1(19). С. 226–235.

30. Семикіна М.В., Тимошенко Д.М. Продуктивність праці: напрями підвищення. Наука – виробництву. 2015. С. 21-24. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3869/1/produktyvnist%ca%b9%20pratsi.pdf>

31. Турчина В.М. Соціально-економічні пріоритети розвитку трудового потенціалу організації. 2012. С. 496-504. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32607711.pdf>.

32. Управління персоналом. За заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2019. 666 с.

33. Шацька С.Я., Григоренко Я.О. Напрями підвищення ефективності праці управлінського персоналу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. №14. С. 596-598.

ДОДАТКИ

Таблиця А.1

Наукові дефініції поняття «трудоий потенціал» підприємства

Автор	Підхід до визначення
Балабанова Л.В. [2, с.276]	Сукупність професійних знань, навичок та здібностей працівників, необхідних для досягнення стратегічних цілей організації
Горбоконт В.Ю. [4, с.65]	Здатність працівників підприємства до продуктивної праці, яка базується на їхній кваліфікації, досвіді та мотивації
Гриньова В.М. [6, с.87]	Інтегральна характеристика трудових ресурсів підприємства, що включає їх професійно-кваліфікаційні, морально-психологічні та фізичні якості
Дуда Г.Б. [10, с.59]	Комплексний показник, який включає рівень освіти, професійний досвід, творчий підхід та здатність до інновацій працівників
Зубрицька Я.О. [11, с.396]	Сукупність індивідуальних і групових можливостей працівників, спрямованих на досягнення продуктивних результатів
Кучицький В.А. [17, с.206]	Здатність працівників до реалізації своїх професійних знань та навичок в умовах конкретного виробничого середовища
Ладунка І.С. [18, с.422]	Потенціал працівників, який включає їхні знання, навички, здібності та мотивацію до виконання трудових завдань
Назарова Г.В. [21, с.165]	Складова частина ресурсного потенціалу підприємства, що відображає можливості працівників у досягненні поставлених цілей
Охота Ю.В. [24, с.127]	Комбінація інтелектуальних, професійних та мотиваційних характеристик працівників, які визначають їх здатність до продуктивної праці
Пілявський В.І. [26, с.162]	Сукупність фізичних, інтелектуальних та емоційних можливостей працівників, спрямованих на досягнення виробничих цілей
Сардак О.В. [29, с.228]	Здатність працівників підприємства до виконання виробничих завдань, що базується на їхній кваліфікації, мотивації та досвіді
Шацька С.Я. [33, с.597]	Інтеграція знань, навичок, мотивації та творчого потенціалу працівників, що забезпечує ефективне функціонування підприємства

Джерело: побудовано автором за результатами аналізу літературних джерел.

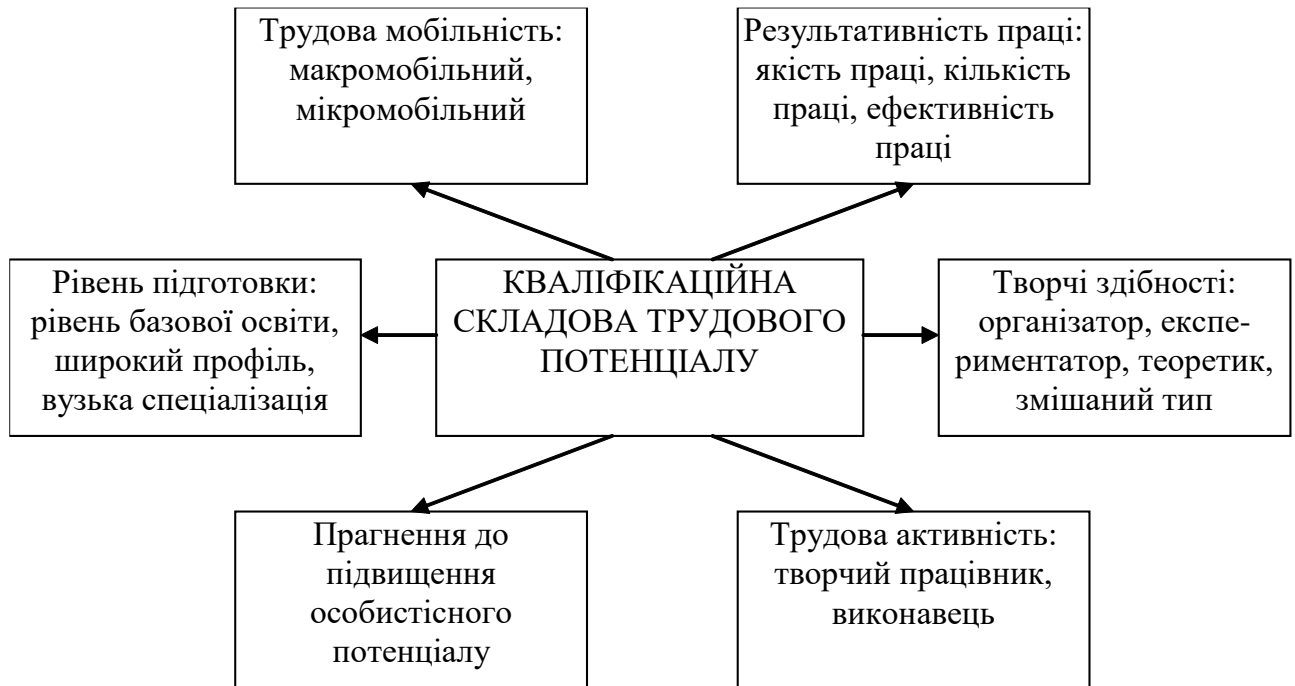


Рис. А.1. Кваліфікаційна складова трудового потенціалу

Джерело: побудовано автором за даними [20, 31].

Методи оцінки трудового потенціалу на підприємстві

Назва методу	Коротка характеристика
1. Метод анкетування	Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем і де фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики
2. Описовий метод	Оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу
3. Метод класифікації	Трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжирування всіх працюючих підприємства, за визначеним критерієм, а також вибір трудових характеристик найкращого з них як еталонного значення
4. Метод порівняння парами	Трудовий потенціал окремого працівника визначається через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи
5. Рейтинговий метод	Трудовий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу)
6. Метод визначеного розподілу	Трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок
7. Метод оцінки за вирішальною ситуацією	Трудовий потенціал працівника визначається на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації. Можливе також встановлення бажаних критеріїв, які формують еталонне значення трудового потенціалу
8. Метод шкали спостереження за поведінкою	У цілому метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних (деструктивних) дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо. Оцінка трудового потенціалу працівника проводиться «від негативного»
9. Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання
10. Метод «360 градусів»	Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення (співробітниками, які з ним працювали)
11. Тестування	Трудовий потенціал працівника визначається за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань (тестів)
12. Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію
13. Метод оцінки на базі моделей компетентності	Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих (математичних) моделей компетентності, які являють собою системну оцінку інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації

Джерело: побудовано автором за даними [9, 28].

Таблиця Б.1

**Організаційно-правова характеристика підприємства
АТ «Житомирські ласощі», як суб'єкта господарювання**

Ознака	Характеристика
Повне найменування юридичної особи	Акціонерне товариство «Житомирські ласощі»
Скорочена назва	АТ «Житомирські ласощі»
Статус юридичної особи	Не перебуває в процесі припинення
Дата реєстрації	10.05.2012 р.
Розмір статутного капіталу	10 000 000,00 грн.
Організаційно-правова форма	Акціонерне товариство
Форма власності	Недержавна власність
Код ЄДРПОУ	38092323
Види діяльності	Основний: 46.36 Оптова торгівля цукром, шоколадом і кондитерськими виробами Інші: 10.72 Виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання 10.82 Виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів 46.12 Діяльність посередників у торгівлі паливом, рудами, металами та промисловими хімічними речовинами
Місцезнаходження юридичної особи	Україна, 10003, Житомирська область, місто Житомир, вулиця Покровська 67

Джерело: побудовано автором за даними підприємства.

Основні економічні показники діяльності АТ «Житомирські ласощі»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021	2022	2023	+, –	%
Чистий дохід, тис. грн.	3103661	3736091	4857266	1753605	56,5
Валовий прибуток, тис. грн.	319157	645244	877957	558800	175,1
Чистий прибуток, тис. грн.	-63319	155639	255160	191841	в 3 р.б.
Середньорічна вартість активів, тис. грн.	1562012,5	180269,5	2096799,5	534787	34,2
Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн.	477269	428334	435781	-41488	-8,7
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	1084743,5	1373485,5	1661018,5	576275	53,1
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	901	900	921	20	2,2
Фондовіддача, грн.	6,5	8,7	11,1	4,6	70,8
Фондомісткість	0,15	0,11	0,09	-0,01	-6,7
Фондоозброєність, тис. грн /ос.	529,7	475,9	473,2	-56,5	-10,7
Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	3444,7	4151,2	5273,9	1829,2	53,1
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	2,86	2,72	2,92	0,06	2,1

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Додаток В

Фінансова звітність АТ «Житомирські ласощі» за 2021-2023 рр.

			КОДИ
			КОДИ
Підприємство АТ «Житомирські ласощі»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2021
Територія м. Житомир		за ЄДРПОУ	34663855
Організаційно-правова форма господарювання АТ		за КОАТУУ	8000000000
Вид економічної діяльності Оптова торгівля цукром, шоколадом і кондитерськими виробами		за КОПФГ	240
Середня кількість працівників 901		за КВЕД	10.51
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2021 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
Актив	1	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	4784	2901
первісна вартість	1001	11896	11532
накопичена амортизація	1002	7112	8631
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	444946	417251
первісна вартість	1011	733629	773761
знос	1012	288683	356510
Інвестиційна нерухомість	1015		
первісна вартість	1016		
знос	1017		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість	1021		
знос	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035	52495	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		936
Відстрочені податкові активи	1045		
Гудвіл	1050		
Відстрочені аквізиційні витрати	1060		
Залишок коштів у централізованих страхових резервах	1065		
Інші необоротні активи	1090	19734	11491
Усього за розділом I	1095	521959	432579
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	166210	165657
Виробничі запаси	1101	80177	75361
Незавершене виробництво	1102	5528	6854
Готова продукція	1103	75317	80394
Товари	1104	5188	3048
Поточні біологічні активи	1110		
Депозити перестраховання	1115		
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	443474	452104
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за видами авансів	1130	7737	8229
з бюджетом	1135	912	1967
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	19	24
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	389781	495782
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	7765	9330
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	10217	31692
Готівка	1166	2	2
Рахунки в банках	1167	10215	31690
Витрати майбутніх періодів	1170	249	377
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі:	1180		
резервах довгострокових зобов'язань	1181		
резервах збитків або резервах належних витрат	1182		
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184		
Інші оборотні активи	1190	1182	3879
Усього за розділом II	1195	1027446	1142041
III. Необоротні активи отримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
БАЛАНС	1300	1549405	1574620

Пасив	Код рядка	На кінець звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	4	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	3797	3797
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415	1528	1528
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	587459	524076
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	592784	529401
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		41870
Інші довгострокові зобов'язання	1515	201451	205704
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595	201451	247574
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	216608	378396
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	8185	22096
товари, роботи, послуги	1615	201194	228624
розрахунки з бюджетом	1620	4840	2338
у тому числі з податку на прибуток	1621	499	
розрахунки зі страхування	1625	1794	1715
розрахунки з оплати праці	1630	6461	6151
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	25	142
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1790	1774
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645	290562	131761
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	17938	18337
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	5773	6311
Усього за розділом III	1695	755170	797645
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
БАЛАНС	1900	1549405	1574620

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство АТ «Житомирські ласощі»			31.12.2022
Територія м. Житомир		за ЄДРПОУ	34663855
Організаційно-правова форма господарювання АТ		за КОАТУУ	8000000000
Вид економічної діяльності Оптова торгівля цукром, шоколадом і кондитерськими виробами		за КОПФГ	240
Середня кількість працівників 900		за КВЕД	10.51
Адреса, телефон			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2022 року			
	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
Актив			
1	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
2	3	4	
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	2901	1528
первісна вартість	1001	11532	11581
накопичена амортизація	1002	8631	10053
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	417251	390541
первісна вартість	1011	773761	811917
знос	1012	356510	421376
Інвестиційна нерухомість	1015		
первісна вартість	1016		
знос	1017		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість	1021		
знос	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	936	
Відстрочені податкові активи	1045		
Гудвіл	1050		
Відстрочені аквізиційні витрати	1060		
Залишок коштів у централізованих страхових резервах	1065		
Інші необоротні активи	1090	11491	32020
Усього за розділом I	1095	432579	424089
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	165657	165465
Виробничі запаси	1101	75361	117522
Незавершене виробництво	1102	6854	6581
Готова продукція	1103	80394	37927
Товари	1104	3048	3435
Поточні біологічні активи	1110		
Депозити перестрахування	1115		
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	452104	592908
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за видами авансів	1130	8229	11642
з бюджетом	1135	1967	12613
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	24	56
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	495782	806529
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9330	2977
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	31692	7818
Готівка	1166	2	4
Рахунки в банках	1167	31690	7814
Витрати майбутніх періодів	1170	377	452
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі:	1180		
резервах довгострокових зобов'язань	1181		
резервах збитків або резервах належних витрат	1182		
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184		
Інші оборотні активи	1190	3879	4470
Усього за розділом II	1195	1142041	1604930
III. Необоротні активи отримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
БАЛАНС	1300	1574620	2029019

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	4	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	3797	3797
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415	1528	1528
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	524076	679715
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	529401	685040
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510	41870	27913
Інші довгострокові зобов'язання	1515	205704	225982
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595	247574	253895
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	378396	366248
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	22096	21756
товари, роботи, послуги	1615	228624	214804
розрахунки з бюджетом	1620	2338	33616
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунки зі страхування	1625	1715	2301
розрахунки з оплати праці	1630	6151	7979
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	142	641
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1774	1774
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645	131761	409228
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	18337	24879
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	6311	6858
Усього за розділом III	1695	797645	1090084
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
БАЛАНС	1900	1574620	2029019

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство АТ «Житомирські ласощі»			31.12.2023
Територія м. Житомир		за ЄДРПОУ	34663855
Організаційно-правова форма господарювання АТ		за КОАТУУ	8000000000
Вид економічної діяльності Оптова торгівля цукром, шоколадом і кондитерськими виробами		за КОПФГ	240
Середня кількість працівників 921		за КВЕД	10.51
Адреса, телефон			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2023 року			
	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	1528	1295
первісна вартість	1001	11581	9526
накопичена амортизація	1002	10053	8231
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	390541	415608
первісна вартість	1011	811917	898932
знос	1012	421376	483324
Інвестиційна нерухомість	1015		
первісна вартість	1016		
знос	1017		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість	1021		
знос	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Гудвіл	1050		
Відстрочені аквізиційні витрати	1060		
Залишок коштів у централізованих страхових резервах	1065		
Інші необоротні активи	1090	32020	30570
Усього за розділом I	1095	424089	447473
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	165465	192592
Виробничі запаси	1101	117522	106103
Незавершене виробництво	1102	6581	9745
Готова продукція	1103	37927	70083
Товари	1104	3435	6661
Поточні біологічні активи	1110		
Депозити перестраховання	1115		
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	592908	623833
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за видами авансів з бюджетом	1130	11642	25628
у тому числі з податку на прибуток	1135	12613	14
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1136		
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	56	68
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	806529	831558
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2977	206
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	7818	41043
Готівка	1166	4	2
Рахунки в банках	1167	7814	41041
Витрати майбутніх періодів	1170	452	
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі:	1180		
резервах довгострокових зобов'язань	1181		
резервах збитків або резервах належних витрат	1182		
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184		
Інші оборотні активи	1190	4470	2165
Усього за розділом II	1195	1604930	1717107
III. Необоротні активи отримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
БАЛАНС	1300	2029019	2164580

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	4	
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	3797	3797
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415	1528	1528
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	679715	934870
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	685040	940195
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510	27913	13957
Інші довгострокові зобов'язання	1515	225982	225359
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595	253895	239316
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	366248	485430
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	21756	22609
товари, роботи, послуги	1615	214804	244287
розрахунки з бюджетом	1620	33616	25101
у тому числі з податку на прибуток	1621		6811
розрахунки зі страхування	1625	2301	2721
розрахунки з оплати праці	1630	7979	9913
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	641	579
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1774	1774
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645	409228	154117
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	24879	31639
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	6858	6899
Усього за розділом III	1695	1090084	985069
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
БАЛАНС	1900	2029019	2164580

Підприємство АТ «Житомирські ласощі»		Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ 31.12.2021 34663855
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2021 рік			
		Форма №2	Код за ДКУД 1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3103661	3166323
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестраховання	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	2784504	2657868
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	319157	508455
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	23650	3332
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	33130	33076
Витрати на збут	2150	254742	239378
Інші операційні витрати	2180	34147	15995
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	20788	223338
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1512	2539
Інші доходи	2240	58650	24903
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	87142	72302
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270		24739
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290		153739
збиток	2295	63319	
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300		24192
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350		129547
збиток	2355	63319	

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(-63319)	129547
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	2237345	2208944
Витрати на оплату праці	2505	168573	163734
Відрахування на соціальні заходи	2510	38327	35183
Амортизація	2515	79243	62277
Інші операційні витрати	2520	197946	194806
Разом	2550	2721434	2664944
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

Підприємство АТ «Житомирські ласощі»		Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ 31.12.2022 34663855
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2022 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3736091	3103661
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестраховання	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3090847	2784504
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	645244	319157
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	47017	23650
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	37602	33130
Витрати на збут	2150	296742	254742
Інші операційні витрати	2180	65926	34147
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	219991	20788
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1745	1512
Інші доходи	2240	882	58650
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	116777	87142
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	57127	
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	177841	
збиток	2295		63319
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	22202	
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	155639	
збиток	2355		63319

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	155639	(-63319)
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	2634094	2237345
Витрати на оплату праці	2505	195918	168573
Відрахування на соціальні заходи	2510	47339	38327
Амортизація	2515	75141	79243
Інші операційні витрати	2520	200416	197946
Разом	2550	3152908	2721434
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

Підприємство АТ «Житомирські ласощі»		Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ 31.12.2023 34663855
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2023 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	4857266	3736091
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестраховання	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3979309	3090847
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	877957	645244
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	19109	47017
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	44464	37602
Витрати на збут	2150	367149	296742
Інші операційні витрати	2180	41416	65926
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	444037	219991
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1836	1745
Інші доходи	2240	1390	882
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	138408	116777
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270		57127
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	308855	177841
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	53695	22202
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	255160	155639
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За звітний період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	255160	155639
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За звітний період
Матеріальні затрати	2500	3246084	2634094
Витрати на оплату праці	2505	249790	195918
Відрахування на соціальні заходи	2510	52222	47339
Амортизація	2515	73423	75141
Інші операційні витрати	2520	288693	200416
Разом	2550	3910212	3152908
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		