МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Економіки та менеджменту
Кафедра Економіки, підприємництва та туризму

Кваліфікаційна робота на
правах рукопису

ВОЙНАШ ДЕНИС АНДРІЙОВИЧ

УДК 33. 331.1:331.106

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

«Удосконалення організації оплати праці ПРАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

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.

_____Д.А. Войнаш

Керівник роботи

Грабчук Інна Францівна

к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва та туризму

Житомир – 2023

Висновок кафедри _____

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри _____

№ __ від «___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри _____

_____ _____ _____

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище ,ім'я, по батькові)

«___» _____ 20__ р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____захистив

(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

_____ _____ _____

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Войнаш Д.А. «Удосконалення організації оплати праці ПРАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» перший (бакалаврський) рівень, 051 «Економіка» Поліський національний університет, м. Житомир, 2023 р.

У дослідженні з'ясовано, що заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій та її раціональна організація стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва. Здійснено оцінку організації оплати праці ПРАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» та виявлено, що резервами удосконалення організації оплати праці на підприємстві є зменшення втрат робочого часу та розробка і запровадження системи стимулювання. За врахування запропонованих напрямів удосконалення організації оплати праці здійснено прогноз зростання продуктивності та оплати праці.

Ключові слова. тарифна система, оплата праці, продуктивність праці, персонал підприємства, мотивація.

ABSTRACT

Voynash D.A. «Improving the organization of labor remuneration» PJSC «Zhytomyr Fencing Plant» first (bachelor's) level, 051 «Economics» Polisky National University, Zhytomyr, 2023

The study revealed that wages are one of the most complex economic categories and their rational organization stimulates employees to increase production efficiency. The evaluation of the organization of labor remuneration of PJSC «Zhytomyr Fencing Plant» was carried out and it was found that the reserves for improving the organization of labor remuneration at the enterprise are the reduction of working time losses and the development and introduction of an incentive system. Taking into account the proposed directions for improving the organization of labor remuneration, a forecast of growth in productivity and labor remuneration was made.

Keywords. tariff system, wages, labor productivity, enterprise personnel, motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП		5
РОЗДІЛ 1.	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	8
РОЗДІЛ 2.	ОЦІНКА РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЗАВОД ОГОРОДЖУВАЛЬНИХ КОНСТРУКЦІЙ»	13
РОЗДІЛ 3.	УДОСКОНАЛЕННЯ НАПРЯМІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЗАВОД ОГОРОДЖУВАЛЬНИХ КОНСТРУКЦІЙ»	21
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ		25
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		26
ДОДАТКИ		29

ВСТУП

Серед проблем, пов’язаних з розвитком ринкової економіки України, особливо важливе значення має формування нової системи організації оплати праці персоналу підприємства. З економічної точки зору, заробітну плату слід розглядати як одну з найскладніших соціальних категорій. Оплата праці представляє собою сукупність суспільного продукту, який виражається в грошовій формі і виділяється державою для задоволення особистих потреб працівників та службовців, розподіляючись між ними залежно від кількості та якості вкладеної праці. Ефективність праці в певній мірі відбувається за дією величини оплати праці. Її доцільно розглядати як головне джерело доходу персоналу підприємства, і водночас, її правильна організація стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва підприємства, що впливає на темпи та масштаби соціально-економічного розвитку країни. Таким чином, обрана тема дослідження є актуальною, вона відображає значення системи організації заробітної плати на підприємстві.

Дослідження проблем організації заробітної плати за розвитку ринкових умов господарювання субєктів підприємництва здійснюють такі вчені: Грещак М., Куликов Г., Мурашко Д., Петрович Й., Суліма Н. Вчені доводять, що на підприємстві найдоцільніше організовувати оплату праці персоналу за використання декількох систем оплати праці. Комбінуючи прогресивні форми і системи оплати праці, таким чином, щоб дохід підприємства продовжував зростати, при цьому зберігаючи високий рівень мотивації серед його працівників.

Метою кваліфікаційної роботи є розробка основних напрямків щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві. Для досягнення цієї мети були сформульовані наступні завдання: систематизувати теоретичні аспекти оплати праці та її організації на підприємстві, з’ясувати економічну сутність зазначених категорій; обґрунтувати методичні підходи до оцінки рівня організації оплати праці на підприємстві; здійснити аналіз організації оплати праці на ПРАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»; провести оцінку факторів,

що впливають на удосконалення організації оплати праці на підприємстві; розробити пропозиції по удосконаленню організації оплати праці на ПРАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»; обґрунтувати прогноз запропонованих заходів щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення організації оплати на ПРАТ ««Житомирський завод огороджувальних конструкцій». Предметом дослідження є теоретичні, методичні і практичні основи щодо виявлення резервів удосконалення оплати праці на ПРАТ ««Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

До узагальнення теоретичних і методичних основ економічних категорій щодо організації оплати праці на підприємстві використовувався системний аналіз. Крім того, абстрактно-логічний метод та проведення статистичних прийомів індукції, дедукції, аналогії і співставлення виявлено особливості та встановлено резерви щодо удосконалення оплати праці у підприємницькій діяльності.

Для визначення проблем, що стримують процес удосконалення організації оплати праці на ПРАТ ««Житомирський завод огороджувальних конструкцій» у кваліфікаційній роботі використовували методи аналізу, синтезу. Для аналізу стану рівня організації оплати праці на ПРАТ ««Житомирський завод огороджувальних конструкцій» використовували статистико-економічні прийоми, а саме: – графічне, відображення економічних процесів у рисунках і схемах; порівняння у таблицях дослідження тощо.

Практична цінність кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні резервів удосконалення організації оплати праці на підприємстві на основі отриманих результатів дослідження. Рекомендації, які розроблені автором у кваліфікаційній роботі можуть бути використані за розробки стратегічних і тактичних планів у ПРАТ ««Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

Результати авторського дослідження апробовані у збірниках наукових праць: Науково-практичної конференції «Без коріння саду не цвісти» 14 жовтня 2022 р. Поліський національний університет м. Житомир. та Міжнародної науково-практичної конференції до 100-річчя Поліського національного університету «Механізми управління розвитком територій» 26 жовтня 2022 р. Поліський національний університет м. Житомир.

У кваліфікаційній роботі використовувалися інформаційні ресурси: закони і нормативні інструкції, які розроблялися законодавчими органами України, наукові статті, підручники, посібники, фінансово-економічна звітність підприємства, власні опубліковані та апробовані результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи, ресурси світової комп'ютерної інформаційної мережі Internet.

Кваліфікаційна робота за змістом містить вступ, три розділи, висновки, список літератури, яка використовувалася у дослідженні та додатків. Загалом, обсяг кваліфікаційної роботи становить 26 сторінок машинописного тексту. Матеріал кваліфікаційної роботи містить 7 таблиць, 5 рисунків та 6 додатків. Список літератури містить 22 наукового джерела і займає 2 сторінки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Наразі проблема використання робочих ресурсів і оплати праці є дуже актуальною. Заробітна плата виступає найбільшим стимулом для трудового потенціалу населення і є головним джерелом доходів працівників. Проте, в умовах формування ринкової економіки в Україні, заробітна плата не може виконувати ці функції. Рівень заробітної забезпечує менше 20% відновлення робочої сили, що недостатньо для покриття навіть прямих трудових витрат і не стимулює переорієнтацію робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. В даний час заробітна плата виконує інші функції. Вона забезпечує збереження зайнятості та запобігає заробітку без зниження рівня оплати праці. Також вона забезпечує соціальні гарантії, збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім власником роботи, з інфляцією шляхом накопичення заборгованостей із заробітної плати, сприяння перерозподілу робочої сили між покращеними сферами та галузями економіки, сприяння розширенню нелегальної діяльності та додаткових робочих місць, а також мобільність робочої сили. Для відновлення попередніх функцій заробітної плати необхідно отримати наявні системи праці та підвищити ефективність управління заробітною платою.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, яка фактично виражається в грошовій формі і виплачується працівникові власником або уповноваженим органом відповідно до трудового договору [24].

Розмір оплати праці залежить від різних факторів, таких як складність та умови виконуваної роботи, професійні якості працівника, результати його праці та ефективність господарської діяльності підприємства. З огляду на сучасні уявлення, економічна сутність заробітної плати може бути розглянута з кількох позицій. По-перше, оплата праці належить до економічних категорій, тому слід її розглядати як виробничі відносини між підприємцем і працівником, який

виконує ту чи іншу роботу за гроші і вступає у процес розподілу новоствореної вартості своєю працею.

Економічний зміст оплати праці працівників найбільш вдало розкривається у її функціях та принципах (рис. 1.1).

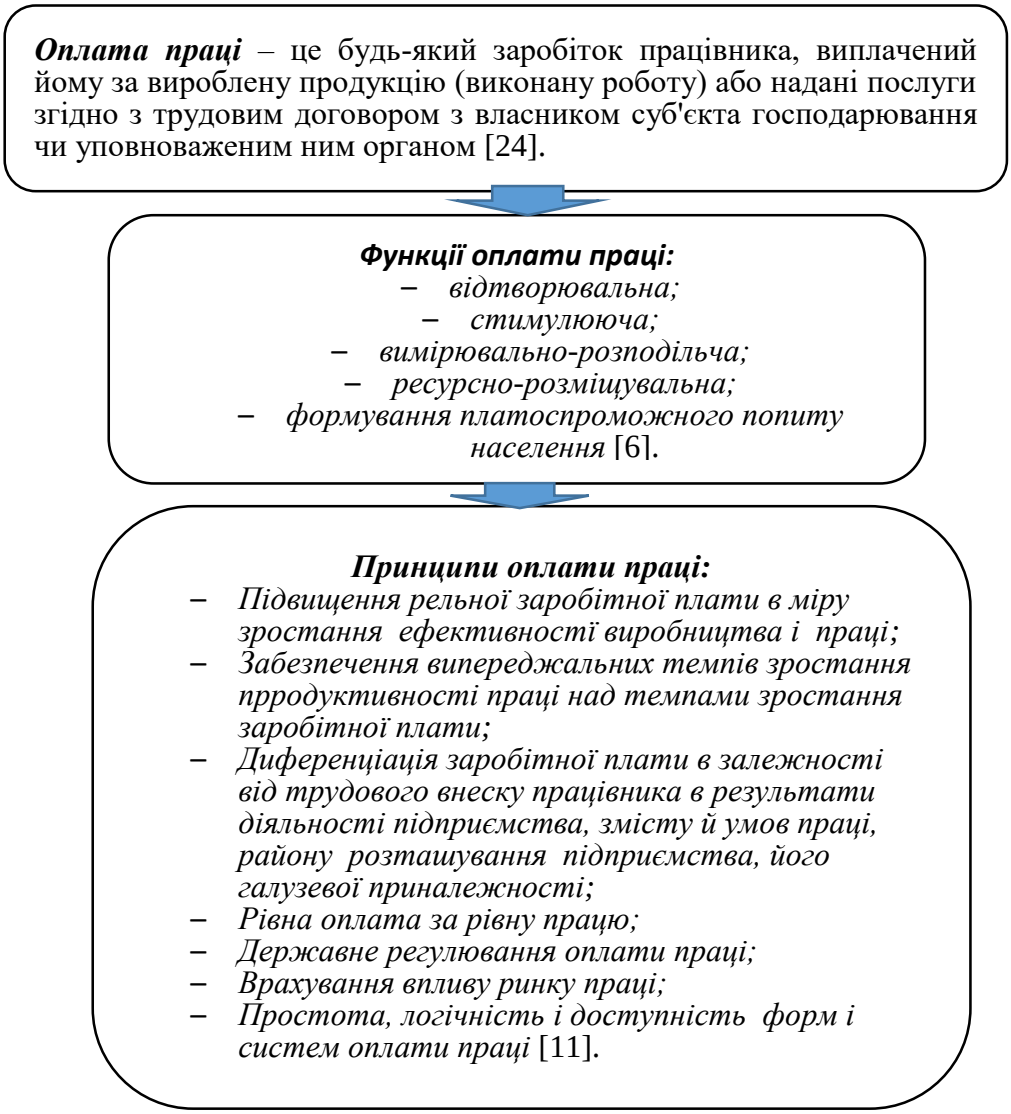

Рис. 1.1. Економічний зміст, функції та принципи оплати праці

Джерело: узагальнено автором за джерелом [24,6,11].

Існує два типи заробітної плати: номінальна і реальна. Номінальна заробітна плата представляє суму грошей, яку працівник отримує за свою працю в залежності від її обсягу та якості. Грошова форма заробітної плати дозволяє працівнику обмінювати її на необхідні товари для споживання. Кожен товар має свою власну ціну, і в умовах ринкової економіки ціни на товари можуть варіюватися залежно від періоду та країни, що вказує на те, що однакову суму

оплати за працю споживач може купити різну кількість продукції іза різною якістю

Щодо реальної заробітної плати, то вона представляє найбільш точну характеристику працівників. Це включає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуги, які робітник може придбати на ту суму грошей, яку він отримав за всою роботу. Необхідно відмітити, що кількість грошей реальної оплати праці тісно повязана з номінальної та рівнем цін на соціальні послуги, на продукти харчування та інше, що використовує людина в процесі підтримання своєї життєдіяльної функції.

Основними елементами в організації оплати праці на підприємствах є: нормування праці, тарифна система, форми та системи заробітної плати. (рис. 2).

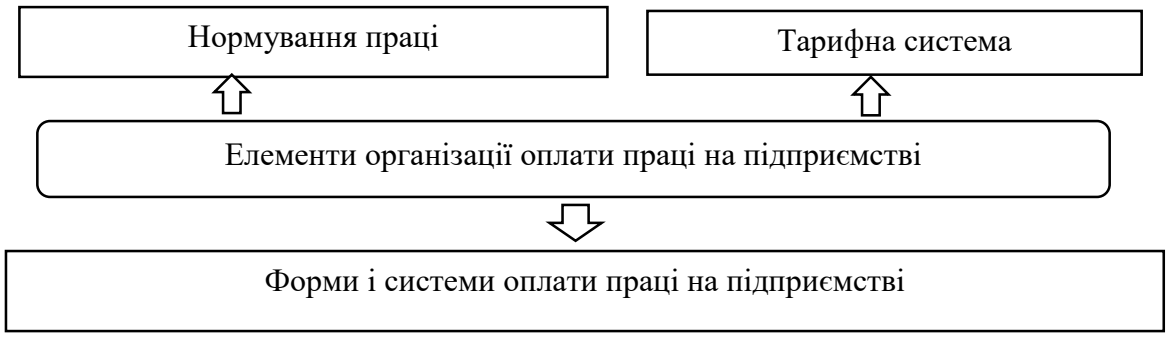

Рис. 2. Основні елементи організації оплати праці на підприємстві
Джерело: узагальнено автором за джерелом [31].

Нормування праці дозволяє встановлювати обґрунтовані наукові витрати праці та результати виражаються у встановлених нормах часу, виробітку, чисельності, обслуговування та інших нормованих завдань. Тарифна система складається з різних нормативних матеріалів, які застосовуються на підприємствах за встановлення суми оплати праці працівників підприємства, але в залежності від їх кваліфікаційного рівня, складності виконуваної роботи, умов, в яких працює робітник та інших особливостей, які передбачає трудове законодавство.

Форми та системи оплати праці визначають правила нарахування та виплати заробітної плати, а також створюють пряму залежність між заробітком працівників та якісними та кількісними результатами їхньої праці. У загальному

випадку, існує дві основні форми заробітної плати: почасова та відрядна. У почасовій формі оплати праці, відпрацьований час є основною мірою, за якою нараховується заробіток працівнику відповідно за робочий час, який працівник фактично відпрацював та в межах відрядної ставки або посадового окладу. Відрядна форма оплати праці базується на виробленій праці робітника, тобто на обсязі виконаних робіт або виробленій продукції. У цьому випадку заробіток безпосередньо залежить від якості та кількості виробленої продукції, і нараховується за кожну одиницю продукції згідно з встановленою відрядною розцінкою. Відрядна форма оплати має різні системи, такі як пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, а також акордна системи оплати праці.

У науковій літературі та практичній діяльності підприємств вирізняють оплату праці за індивідуальними результатами та колективними. Існує три способи обчислення заробітку за цією системою: погодинна оплата; поденна оплата; помісячна оплата (рис. 1.3).

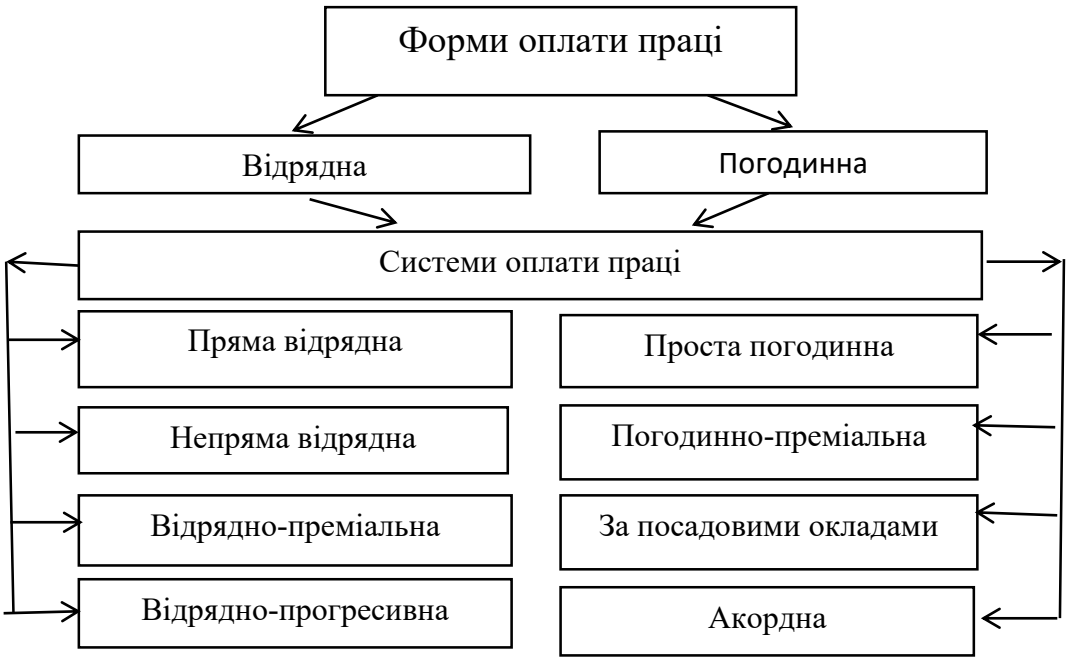

Рис. 1.3. Форми і системи оплати праці на підприємстві
Джерело: узагальнено автором за джерелом [20].

Фонд заробітної плати на підприємстві має наступні види (рис. 1.4). Основна заробітна плата є винагородою за виконану роботу визначається відповідно до установлених норм праці, таких як норми часу, виробітку,

обслуговування та посадові обов'язки. Оплата праці працівників на підприємстві встановлюється за тарифними розцінками, ставками і посадовими окладами, а також за відрядними – коли оплата визначається за обсягом виконаної роботи.

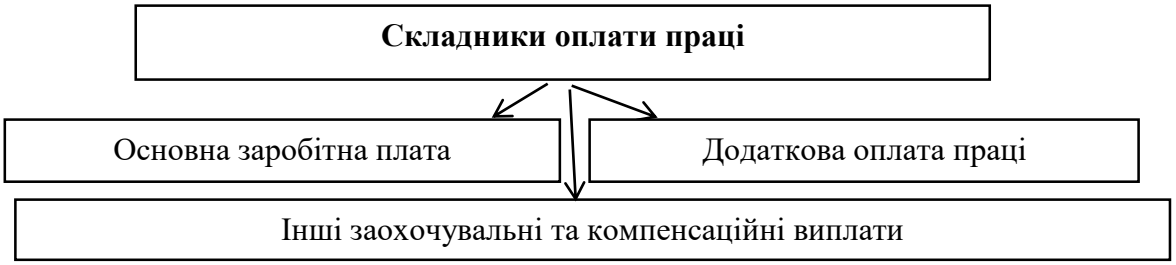

Рис. 1.4. Складники оплати праці на підприємстві
Джерело: : узагальнено автором за джерелом [28].

Ці показники відображають відповідні виплати, які працівник отримує за виконану роботу на підставі встановлених нормативів. Додаткова заробітна плата є винагородою за працю, що перевищує установлені норми, враховує трудові успіхи, винахідливість та особливі умови праці. До неї належать різні види доплат, заохочувальні і компенсаційні виплати, доплати за особливі умови праці та інші, які визначені законодавстом про працю. Економічний аналіз нарахування заробітної плати на підприємстві передбачає вивчення факторів, що впливають на рівень оплати праці, вибору форм та систем оплати праці та виявлення резервів для подальшого удосконалення процесу нарахування заробітної плати. Також розробляються заходи стимулювання до зростання продуктивності праці, що впливає на ефективність діяльності підприємства.

Отже, заробітна плата, з економічної та соціальної точки зору є джерелом основних доходів працівників, які виконують на підприємстві ту чи іншу роботу, а з іншої, управлінської, її раціональна організація на підприємстві виступає локомотивом до розширеного відтворення масштабів виробництва. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві передбачає проведення економічного аналізу нарахування заробітної плати на основі вивчення факторів, що впливають на рівень оплати праці, вибору форм і систем оплати праці та виявлення резервів для подальшого удосконалення процесу її нарахування персоналу підприємства.

.

РОЗДІЛ 2
ОЦІНКА РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЗАВОД ОГОРОДЖУВАЛЬНИХ КОНСТРУКЦІЙ»

Оплата праці є економічною категорією, яка врегульовує найскладніші процеси розподілу новоствореної вартості між працівниками підприємства та власниками бізнесу. Тому її раціональна організація стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, що впливає розвиток національної економіки країни.

У 1976 році було відкрито завод з виробництва серійних огороджувальних конструкцій для легких промислових будівель. Після досягнення проектних потужностей підприємство щороку виробляло близько 30 тис. т легких металоконструкцій. Крім серійних металоконструкцій, на підприємстві виготовляють структурні блоки покрівлі з різними модифікаціями прокатних профілів; панелі, які використовуються у спорудженні стін для приміщень; залізні ворота з установленими механізмами для автоматичного відкривання; металеві ліхтарі з сучасним оздобленням та інші вироби на замовлення споживачів. З поміж них промислові будівлі, автосервісні станції, судоремонтні заводи, підприємства, що виробляли широке житло та будівлі сільськогосподарських підприємств .

Наразі ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» виготовляє різну нестандарстну металеву та з металопрофілю продукцію, яку замовляють споживачі. Головним видом його діяльності є виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій (рис. 2.1).

Підприємство щорічно виробляє приблизно 30 тис. т легких металоконструкцій та досягає своїх проектних потужностей. Крім серійних металоконструкцій, воно також виготовляє структурні блоки покрівлі з різних модифікацій прокатних профілів, стінові панелі типу «Сендвіч» та інші вироби. У останні роки географія замовлень значно розширилася. Підприємство має споживачів тільки вітчизняних, але й іноземних у різних країнах Європи, Азії. Значні обсяги продукції були поставлені на експорт до Франції, Італії,

Німеччини. Крім того, конструкції були поставлені в Туркменію та Азербайджан.

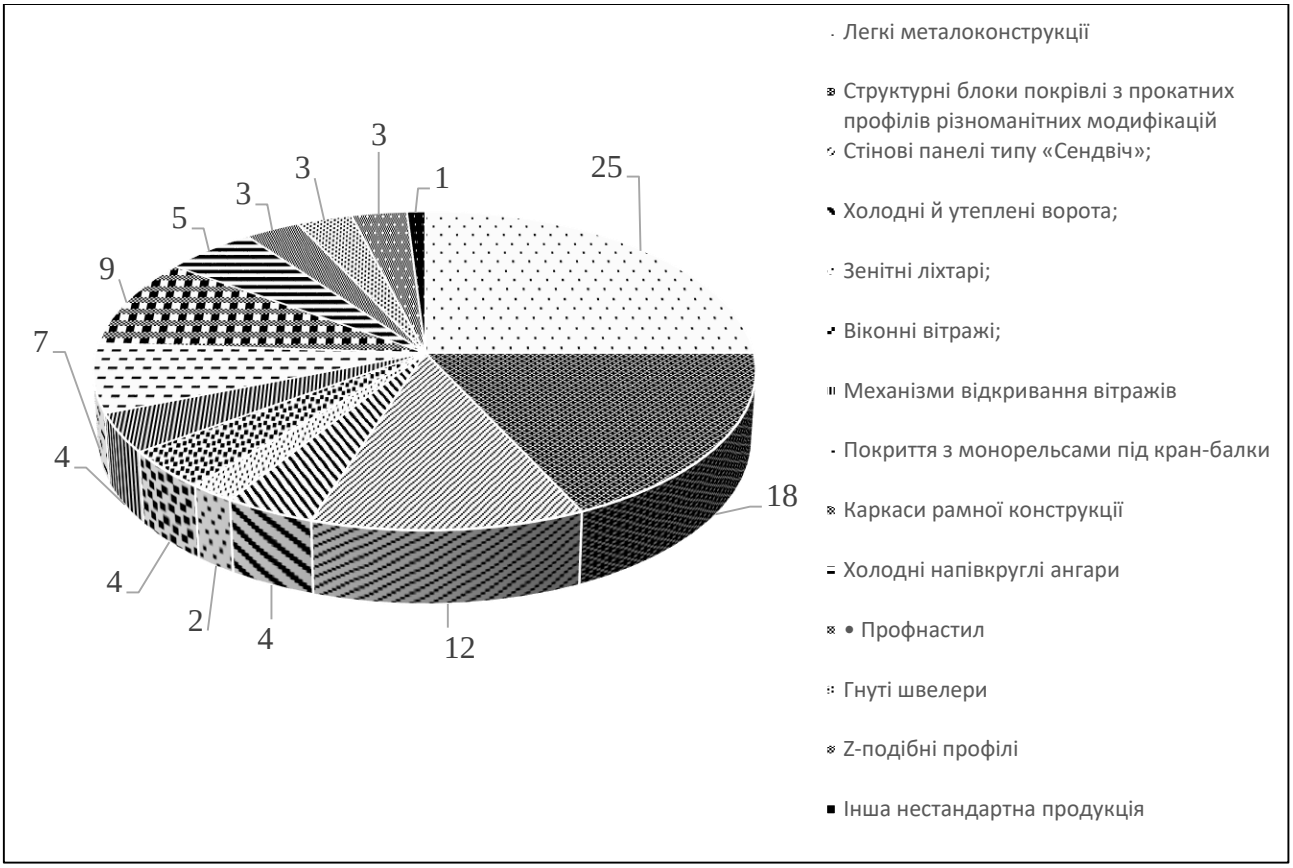

Рис. 2.1. Структура товарної продукції ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» у середньому за 2020-2022 рр.
Джерело: побудовано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

Організаційна структура управління ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» є лінійною і наведена у додатку А. Структура управління підприємства є раціональною, оскільки виходячи з економічних, виробничих, соціальних цілей. Відтак, до управлінської структури ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» входять: головні спеціалісти підприємства, які здійснюють управління за різними видами діяльності підприємства. Важливу роль в організації фінансово-економічної діяльності підприємства здійснює головний економіст. Він є керівником і організатором економічної роботи у підприємстві та, зокрема організації оплати праці. Обґрунтовує норми виробітку, встановлює розцінки та розробляє стимули до підвищення ефективності праці.

На підприємстві встановлено сучасне вітчизняне обладнання, яке потребує

оновлення. Відтак, за 2020-2022 рр. середньорічна вартість основних виробничих фондів у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» знизилася на -6582,5 тис. грн. Сума знос основних засобів зріс на 13,5 %. Водночас, фондовіддача по підприємству за 2020-2022 рр. зросла на 4,5 п., і на 1 грн. основних засобів виробництва отримали 8,84 грн. чистого доходу від реалізації продукції. Фондомісткість знизилася на 0,12 п. Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн зросла у 3,03 рази. Таким чином, підприємство нарощує обсяги виробництва продукції, залучаючи сировину і матеріали у виробничі процеси (додаток Б).

Аналіз показників фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Житомирський маслозавод огороджувальних конструкцій» засвідчує про зниження ефективності його діяльності, таблиця 2.1.

Таблиця 2.1

Показники ділової активності
ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р.	
				(+/-)	%
Чистий доход (виручка) від реалізації продуктів (товарів, робіт, послуг), тис.грн	137390	385617	221145	83755	161,0
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	111138	269740	206942	95804	186,2
Валовий фінансовий результат від реалізації продукції (товарів, послуг, робіт), тис. грн	26252	115877	14203	-12049	54,1
Операційний прибуток, тис. грн	12650	98154	10828	-1822	85,6
Продуктивність праці, тис.грн	560,8	1471,8	881,1	320,3	157,1
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	3,48	5,59	2,40	-1,08	69,0
Тривалість обороту власного капіталу, днів	105	65	152	47	144,8
Чистий прибуток, тис. грн	5381	46782	4541	-840	84,4
Рентабельність продукції, %	23,62	43,00	5,23	-18,39	-
Рентабельність підприємства, %	4,84	17,34	2,20	-2,64	-

Джерело: розраховано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

У ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» за 2022 р. у порівнянні з 2020 р. чистий дохід зріс на 83755 тис. грн. (або на 61,0%).

Водночас, собівартість реалізованої продукції збільшилася на 95804 тис. грн (або на 86,2%). Така ситуація вплинула на зменшення валового прибутку на 12049 тис. грн. Проте, продуктивність праці персоналу зросла на 320,3 тис. грн (або на 57,1%). Чистий прибуток ПрАТ «Житомирський маслозавод огороджувальних конструкцій» за аналізований період зменшився на 840 грн (або на 15,6%). Зменшення чистого прибутку та рентабельності продукції і підприємства загалом, можна пояснити зростанням суми інших витрат від операційної діяльності (дод. Б1). Для збільшення обсягів виробленої продукції важливе значення має кадровий потенціал, його продуктивність та ефективне використання робочого часу. Оцінка кадрового потенціалу ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Оцінка кадрового потенціалу ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показник	2020р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р.	
				+/–	%
Середньорічна чисельність персоналу, осіб	245	262	251	6	102,4
Обсяг виробленої продукції, тис. грн	137390	385617	221145	83755,0	161,0
Середньорічна вартість основних фондів, тис грн	31607,5	27659,0	25026,0	-6581,5	79,2
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника, тис. грн/особу	560,8	1471,8	881,1	320,3	157,1
Індекс зміни продуктивності праці одного працівника	1,31	2,62	0,60	-0,71	46,0
Фондоозброєність, тис. грн/особу	129010	105569,0	99706,0	-29304,0	77,3
Індекс зміни фондоозброєності одного працівника	0,78	0,82	0,94	0,16	120,5
Оцінка вартості кадрового потенціалу, тис. грн	230754,8	1232076,0	141163,5	-89591,3	61,1

Джерело: розраховано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

У ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» за 2020-2022 рр. спостерігається зростання чисельності працівників на 6 осіб (або на 2,4%) та підвищення продуктивності праці на 83755 тис. грн (або на 61,0%). Водночас, фондоозброєність зменшилася на 29304,0 тис. грн (або на 22,7%). Підвищення продуктивності праці на підприємстві завжди супроводжується зростанням оплати праці.

У додатку Б2 наведено структуру персоналу підприємства, з якої видно, що на ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» з року в рік зростає чисельність робітників, які зайняті на виробництві продукції, та зменшується кількість молодшого персоналу. Така ситуація вказує на резерви зростання заробітної плати робітників.

Склад і структуру фонду оплати праці ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Склад і структура фонду оплати праці ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показники	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення	
	тис. грн	%	тис. грн	п.с., %	тис. грн	п.с., %	тис. грн	п.с., %
ФОП	31511,0	100,0	44778,0	100,0	32520,0	100,0	1009,0	-
Основна з/п	22782,4	72,3	31702,8	70,8	22276,2	68,5	-506,2	-3,8
Додаткова з/п	8539,5	27,1	12269,2	27,4	9495,8	29,2	956,3	2,1
Інші заохочувальні і компенсаційні виплати	189,1	0,6	806	1,8	748	2,3	558,9	1,7
Середньорічна оплата одного працівника	128616,3	-	170908,4		129561,7	-	945,4	-
Індекс зміни оплати праці одного працівника	1,26	-	1,33	-	0,758	-	-	- 0,502
Середньомісячна оплата одного працівника	10718,0	-	14242,4	-	10796,8	-	78,8	-

Джерело: розраховано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

За даними таблиці 2 за 2022 р. у порівнянні з 2020 р., фонд оплати праці зріс на 1009 тис. грн. та середньорічна оплата працівника збільшилася на 945 грн. Позитивним є те, що у структурі фонду оплати праці зменшилася частка основної заробітної плати на 3,8%, а додаткова заробітна плата зросла нат 2,1%. Крім того, зросла питома вага інших заохочувальних і компенсаційних виплат на 1,7%. Така ситуація вказує на те, що у підприємстві розробляються заходи щодо удосконалення організації оплати праці. Удосконалення організації оплати праці сприяє підвищенню продуктивності праці.

Проведемо аналіз використання фонду оплати праці на ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій», таблиця 2.4.

Таблиця 2.4

Використання фонду оплати праці ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показники	2020 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р., +,-	Темп росту 2022 р. до 2020 р.
ФОП,тис.грн	31511,0	32520,0	1009,0	103,2
В т.ч. промислово виробничий персонал, тис.грн	31477,1	32485,5	1008,4	103,2
з них-робітники	28134,3	29035,5	901,2	103,2
Керівники, спеціалісти, службовці, тис.грн	3390,0	3450,0	60,0	101,8
Середньомісячна оплата праці одного середньоспискового працівника, грн	10718,0	10796,8	78,8	100,7
Середньомісячна заробітна плата одного працівника промислово виробничого персоналу, грн	10854,2	10850,0	-4,2	99,6
Середньомісячна заробітна плата одного працівника з категорії керівників, спеціалістів та службовців, грн	9741,4	10267,9	526,5	105,4

Джерело: розраховано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

Проаналізувавши дану таблицю, можемо зробити наступний висновок, що фонд оплати праці за 2022 р. збільшився на 3,2%, тобто на 1009,0 тис.грн і становить 32520 тис.грн. Фонд оплати праці промислово виробничого персоналу становить 32485,5 тис.грн, що на 1008,4 тис.грн більше порівняно з попереднім

роком. а фонд оплати праці робітників зріс 901,2 тис.грн, що становить 103,2% і дорівнює 29035,5 тис.грн. Фонд оплати праці керівників, спеціалістів, службовців збільшився з 60 тис.грн, або на 1,8%. Така ситуація вказує на те, що у підприємстві віддають перевагу зростанню оплати праці робітникам.

Щоб визначити ефективність прийнятої на підприємстві форми і системи заробітної плати, проведемо аналіз використання робочого часу, як основного резерву підвищення оплати праці. Тому що, ліквідація втрат робочого часу відіграє велику роль у підвищенні заробітної плати для працівників підприємства, адже вони одержують її на основі прямої – відрядної системи оплати праці, яка залежить від виробітку. А зменшення втрат дає змогу збільшити випуск продукції, а отже, і збільшення заробітної плати.

Аналіз використання робочого часу за 2020-2022 рр. наведено у додатку Б3. З даних звіту про використання робочого часу видно, що кількість відпрацьованого часу збільшилась у 2022 р., порівняно 2020-2020 рр. зросла на 84405 і 30822 людино-години відповідно. Це відбулося, насамперед, через збільшення середньоспискової чисельності штатних працівників на 6 осіб**.** Проте, відбулися зміни і в кількості невідпрацьованого часу. Так у 2022 р., кількість відпрацьованого часу збільшилася на 1336 людино-годин порівняно з 2020 роком. Такі зміни обумовлено за рахунок: збільшення тимчасової непрацездатності на 4864людино-години, збільшення навчальних відпусток та інших неявок, передбачених законодавством на 16 людино годин.

За здійснення економічного аналізу організації оплати праці на підприємстві важливу роль відіграє співставлення рівня продуктивності праці та її оплати. Таке співставлення врегульовує рівень зростання продуктивності праці з оплатою працівника за виконану роботу, і вища заробітна плата стимулює до зростання продуктивності працівника. Працівник намагається виконати більше роботи, якісніше і в стислі терміни та отримати за це винагороду. Крім того, висока заробітна плата є ефективним інструментом для привертання та залучення висококваліфікованих працівників. Це дозволяє роботодавцю мати

більший вибір з поміж кандидатів. Приваблива заробітна плата стимулює більш досвідчених, надійних та мотивованих працівників.

Тому проаналізуємо темпи росту заробітної плати та продуктивності праці на ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій за 2020-2022 рр.у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Темпи росту заробітної плати та продуктивності праці ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показники	2020 р.	2021 р.	Темп росту до 2020 р., %	2022 р.	Темп росту до 2020р., %	Темп росту до 2021 р, %.
Середньоспискова чисельність працівників, осіб	245	262	106,9	251	102,4	95,8
Фонд оплати праці, тис.грн	31511,0	44778,0	142,1	32520,0	103,2	72,6
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн	128616,3	170908,4	132,9	129561,7	100,7	75,8
Середньомісячна зарплата одного працівника, грн	10718,0	14242,4	132,9	10796,8	100,7	75,8
Чистий дохід, всього по підприємству, тис.грн	137390	385617	>у 2,8 рази	221145	161,0	57,3
Рівень продуктивності праці, тис. грн/ особу.	560,8	1471,8	>у 26,62	881,1	157,1	59,9

Джерело: розраховано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

За одержаними даними можемо зробити висновок, що фонд оплати праці за 2020-2021 рр. зріс на 42,1 %, а за 2021-2022 рр. знизився на 27,4 %. Причиною такого стану стало зменшення годин робочого часу та зменшення чисельності працівників в умовах пандемії «COVID-19». Середньомісячна заробітна плата знизилася за 2022 р. у порівнянні з 2021 р. знизилася на 24,2 %, а в порівнянні з 2020 р. Все таки має зростання на на 0,7%. Водночас, рівень продуктивності праці знизилася у 2022 р. у порівнянні з 2021 р. на 40,1%, а в порівнянні з 2020 р. має ріст на 57,1 %.

РОЗДІЛ 3
УДОСКОНАЛЕННЯ НАПРЯМІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЗАВОД ОГОРОДЖУВАЛЬНИХ КОНСТРУКЦІЙ»

Керівництво ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» зацікавлене в раціональному використанні фонду оплати праці, який мав би забезпечувати стимул для працюючих, а також мав би відповідати кваліфікації працівників і розряду їхніх робіт. Вітчизняна теорія і практика передбачає розрахунок кількості працівників на наступний рік, і як правило, у бізнес-планах. Для таких розрахунків на підприємстві використовують програми економічного розвитку підрозділів підприємства, збірники норм і нормативів затарт праці і матеріалів на виготовлення одиниці продукції, розробляють баланс затрат часу на виробництво запланованого обсягу продукції. Планування чисельності працівників ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» до 2024 р. наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Планування чисельності працівників ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» до 2024 р.

Показники	Одиниці виміру	2022 р.	План 2024 р.
Виробництво валової продукції	тис. грн.	228469	270617
Трудомісткість продукції	нормо/годин	1,72	1,36
Товарна продукція	тис. грн.	221145	261941,5
Трудомісткість виробничої програми	тис. нормо-годин	685407	549195
Корисний фонд часу робітн.	год.	1900	1900
Коефіцієнт виконання норм		1,20	1,23
Кількість робітників-підрядників	осіб	227	211
Кількість інших категорій працівників	осіб	24	24
Кількість , працівників всього	осіб	251	235

Джерело: власні дослідження.

Отже, планова кількість всіх працівників на 2024 р. становить 235 осіб, що на 16 осіб менше кількості працівників 2022 р. Вивільнення зайвих працівників у підприємстві сприятиме підвищенню продуктивності праці та росту оплати праці.

Головною ціллю планування кількості персоналу підприємства є підбір висококваліфікованих працівників, розрахунок оптимальної кількості працівників у відповідності до робочих місць та посад штатного розпису підприємства. Вдало збалансована кількість персоналу на підприємстві є запорукою успішного економічного розвитку підприємства та матеріального і морального заохочення працівників ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

У таких умовах заробітна плата може бути розрахована як за відрядною, так і за погодинною оплатою праці в залежності від фактично відпрацьованого часу. Протест, для забезпечення добросовісного виконання обов'язків трудовим ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій», було прийнято рішення на загальних зборах колективу провести оплату праці за відрядною системою протягом певного періоду до отримання кінцевих результатів у вигляді валового доходу. Така система передбачає обгрунтування певних дій для ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій», які наведено у додатку В-В1.

Запропоновані заходи сприятимуть поліпшенню організаційної та соціальної ефективності в ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій». Організаційна ефективність відображає здатність системи управління та використання персоналу досягати заданої соціально-економічної ефективності. Однак, для досягнення організаційного ефекту необхідно враховувати рівень готовності організаційної системи до функціонування. Ефективність управління персоналом повинна охоплювати всі три аспекти категорії «ефективність»: економічний, соціальний і організаційний.

Оцінка ефективності системи формування персоналу ґрунтується на таких принципах: перш за все, оцінка ефективності організації персоналу має бути

числово вираженою і мати комплексний характер, що означає врахування впливу всіх факторів, які визначають рівень ефективності; для забезпечення оцінки ефективності організації формування персоналу може бути використана система показників, що включає кілька ієрархічних рівнів і відображає ступінь досягнення запланованого результату.

У таблиці 3.2 наведені дані щодо прогнозу темпів росту заробітної плати та продуктивності праці.

Таблиця 3.2

Прогноз темпів росту заробітної плати та продуктивності праці у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показники	2020 р.	2022 р.	Темп росту до 2020р., %	2024 р.	Темп росту до 2020р., %	Темп росту до 2022 р., %
1.Середньоспискова чисельність працівників, осіб	245	251	102,4	235	95,9	93,6
2. Фонд оплати праці, тис.грн	31511,0	32520,0	103,2	32960,1	104,6	101,4
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн	128616,3	129561,7	100,7	133578,1	103,8	103,1
3.Середньомісячна зарплата одного працівника, грн	10718,0	10796,8	100,7	11131,5	103,9	103,1
4. Чистий дохід, всього по підприємству, тис.грн	137390	221145	160,1	226112	160,2	102,2
5. Отримано чистого доходу на одного працівника, грн/ чол.	560,8	881,1	157,1	936,6	167,0	106,3

Джерело: розраховано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

Дана ситуація свідчить про те, що у перспективі у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» спостерігатиметься тенденція приросту продуктивності праці над ростом оплати праці. Така ситуація є позитивною для підприємства, що у майбутньому примножить його прибутки.

Головною ціллю є задоволення потреб організації у забезпеченій кількості персоналу та забезпечення його якості. Однак основним результатом процесу

формування персоналу є зміни в стані персоналу та кадрової ситуації в конкретному періоді, який вимірювався за допомогою безрозмірних показників. Загалом, кінцевий корисний результат, який відображає реальний соціально-економічний ефект, досягається шляхом вдосконалення організації роботи з персоналом шляхом коригування основного результату.

Ефективність управління соціальними аспектами персоналу є одним із ключових показників успішності управління, що вимірюється шляхом порівняння отриманих результатів з витраченими ресурсами на їх досягнення. Проблема ефективності соціального управління є надзвичайно важливою і дуже складною. Важливість цієї проблеми, здається, не потребує додаткового обгрунтування, але її складність полягає в значному розмаїтті соціальних систем, що ускладнює навіть усвідомлення універсальних методологічних підходів до її визначення.

Про ефективність соціального управління можна говорити в трьох випадках: перш за все, коли витрати на управління зменшилися, а показники управління залишилися незмінними або навіть покращилися; друге, коли витрати на управління не змінилися, але якість управлінської діяльності поліпшилася; і нарешті, коли витрати на управління збільшилися, але зазнали значного покращення показники якості управління.

Отже, ефективність використання персоналу обґрунтовується на відміну від ефекту або результату, отриманого в системі, з витратами, пов'язаними з його досягненням. Ефект управління проявляється в тому, що всі складові соціальної системи (як керована, так і керована підсистема) активовані та використовуються відповідно до їх призначення, найбільш раціональним способом. В цілому цей системний ефект відображає як якісні, так і кілька характеристик кожної складової системи, а також нову якість, яка відображається в результаті системних зв'язків та взаємозв'язків.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Оплата праці є економічною категорією, яка врегульовує найскладніші процеси розподілу новоствореної вартості між працівниками підприємства та власниками бізнесу. Тому її раціональна організація стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, що впливає не тільки на економічний і соціальний розвиток підприємства, але загалом на національну економіку держави.

У ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» за 2022 р. у порівнянні з 2020 р. чистий дохід зріс на 83755 тис. грн. (або на 61,0%). Водночас, собівартість реалізованої продукції збільшилася на 95804 тис. грн (або на 86,2%). Така ситуація вплинула на зменшення валового прибутку на 12049 тис. грн. Проте, продуктивність праці персоналу зросла на 320,3 тис. грн (або на 57,1%). Чистий прибуток ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» за аналізований період зменшився на 840 грн (або на 15,6%). У підприємстві за 2020-2022 рр. знизилася прибутковість за рахунок непередбачуваних витрат операційної діяльності.

Загалом, ситуація вказує на те, що персонал підприємства підвищує продуктивність праці, що є підставою для зростання заробітної плати працівників. Відтак, за 2022 р. у порівнянні з 2020 р., фонд оплати праці зріс на 1009 тис. грн. та середньорічна оплата працівника збільшилася на 945 грн. Позитивним є те, що у структурі фонду оплати праці зменшилася частка основної заробітної плати на 3,8%, а додаткова заробітна плата зросла на 2,1%. Крім того, зросла питома вага інших заохочувальних і компенсаційних виплат на 1,7%. Отже, у підприємстві розробляються заходи щодо удосконалення організації оплати праці.

Щоб визначити ефективність прийнятої на підприємстві форми і системи заробітної плати, було проведено аналіз використання робочого часу, як основного резерву підвищення оплати праці. За даними аналізу про використання робочого часу видно, що кількість відпрацьованого часу

збільшилась у 2022 р., порівняно 2020-2020 рр. зросла на 84405 і 30822 людино-години відповідно. Це відбулося, насамперед, через збільшення середньоспискової чисельності штатних працівників на 6 осіб**.** Проте, відбулися зміни і в кількості невідпрацьованого часу, Так у 2022 р., кількість відпрацьованого часу збільшилася на 1336 людино-годин порівняно з 2020 роком. Такі зміни обумовлено за рахунок: збільшення тимчасової непрацездатності на 4864людино-години, збільшення навчальних відпусток та інших неявок, передбачених законодавством на 16 людино годин. Керівництво ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» зацікавлене в раціональному використанні фонду оплати праці, який мав би забезпечувати стимул для працюючих, а також мав би відповідати кваліфікації працівників і розряду їхніх робіт. Вітчизняна теорія і практика передбачає розрахунок кількості працівників на наступний рік, і як правило, у бізнес-планах. Для таких розрахунків на підприємстві використовують програми економічного розвитку підрозділів підприємства, збірники норм і нормативів затрат праці і матеріалів на виготовлення одиниці продукції, розробляють баланс затрат часу на виробництво запланованого обсягу продукції. Для ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» розраховано, що планова кількість всіх працівників на 2024 р. становить 211 осіб, що на 16 осіб менше кількості працівників 2022 р. Вивільнення зайвих працівників у підприємстві сприятиме підвищенню продуктивності праці та росту оплати праці. У ПрАТ "Житомирський завод огороджувальних конструкцій" нарахування заробітної плати може здійснюватися як за відрядною, так і за погодинною формою оплати праці, залежно від фактично відпрацьованого часу. Проте, для забезпечення відповідального ставлення трудового колективу до своїх обов'язків, було прийнято рішення на загальних зборах колективу про здійснення оплати праці протягом певного періоду до отримання кінцевих результатів відрядної системи - валового доходу. Запропоновані заходи сприятимуть у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» отриманню організаційної і соціальної ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієнко М.М. Економічна оцінка критеріїв управління результативністю підприємства «Наукові праці МАУП. Економічні науки»: наук. журнал. 2021. Вип. 4 (63). С. 35-40
2. Ареф'єва О. В. Економічні аспекти механізму управління фінансовим потенціалом підприємства. Причорноморські економічні студії. 2018. № 35. Ч. 2. URL: http://bses.in.ua/journals/2018/35_2_2018/10.pdf
3. Бабич М. М. Продуктивність праці в сільському господарстві як фактор забезпечення продовольчої безпеки. Агросвіт. 2016. № 13-14. С. 24-29.
4. Бізнес-адміністрування: магістерський курс: Підручник. / За ред. д.е.н., проф. Л.Г. Мельника, д.е.н., проф. С.М. Ілляшенка та к.е.н., доц. І.М. Сотник. Суми. ВТД «Університетська книга». 2008. 896 с.
5. Бобух І. Проблеми регіонального розподілу основного капіталу в Україні. Економіст. 2010. № 3. С. 45–50.
6. Бойчик І. М. Економіка підприємства: підручник. Київ. Вид-во «Кондор», 2016. 378 с.
7. Болтак О.Л. Шляхи вдосконалення системи управління підприємством. Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». URL: http://nauka.zi net.info/9/boltak.
8. Бондаревська К.В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. Ефективна економіка. 2015. № 5. С. 124 – 128.
9. Бочан І. О. Основи економічної теорії. Інституціональний підхід: навчальний посібник. Київ: Знання, 2012. 211 с.
10. Ведернікова М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І., Базалійська Н. П., Чернушкіна О. О. Формування мотивації персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. №3. С. 239-247.

11. Владимир О. М. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Основи підприємницької діяльності» для студентів усіх форм навчання спеціальності 6.030102 «Психологія». Тернопіль: ТНТУ, 2012. 122 с.
12. Власна справа (Основи малого бізнесу). Част. І. Методичний посібник / Г. О. Горленко, Т. Г. Гільберг, Г. Д. Думанська та ін. Кам'янець-Подільський: «Аксіо- ма», 2009. 112 с.
13. Войнаш Д. А. Оцінка рівня оплати праці у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій». Збірник наукових праць: «Механізми управління розвитком територій». 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 150-154.
14. Войнаш Д. А. Сутність заробітної плати та її організація на підприємстві. Збірник наукових праць: Науково-практичної конференції «Без коріння саду не цвісти». 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 133-136.
15. Головачко В., Ліба Н., Вибер Е. Аналіз можливості розвитку сільського господарства в Україні. Економіка та суспільство. 2021. №27. Available at: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/ 460. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-45
16. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV. Дата оновлення: 14.01.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15 (дата звер- нення: 28.01.2020).
17. Гребенюк Г. М. Удосконалення системи формування трудового потенціалу підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2017. № 59. С. 109-116.
18. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства:[монографія] / В.М. Гриньова [та ін.]. Харків: ХНЕУ, 2019. 256 с.
19. Гураль Н. Структурні компоненти системи стратегічного управління відтворенням трудового потенціалу торговельного підприємства. Бізнес Інформ. 2015. № 6. С. 223–228.

20. Економіка підприємства: навч. посіб. / за заг. ред. Л. С. Шевченко. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2011. 208 с.
21. Економіка підприємства: підручник / за заг. ред. Л.Г. Мельника. Суми: Університетська книга, 2012. 864 с.
22. Економічно активне населення України за віковими групами у 2010-2019 роках. Головний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/arh_rean_u.htm (дата звернення: 02.04.2021).
23. Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2012-2020 роках. Головний сайт Державної служби статистики України. Ринок праці. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення: 02.04.2021).
24. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 19.12.2017. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/ main.cgi?nreg=322-08 (дата звернення: 01.03.2018).
25. Кожем'якіна С. М., Патика Н. І. Процеси підвищення продуктивності праці в сільському господарстві. Ефективна економіка. 2014. №10. Available at: http:// www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3391 (дата звернення 10.05.2022).
26. Круп’як Л. Формування конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону: проблеми та підходи до їх розв’язання. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9448/1/%D0%9A%D0%A0%D0%A3% D0%9F%E2%80%99%D0%AF%D0%9A%20%D0%9B.pdf
27. Кузьмінська Ю.М. Класифікація освітніх проектів підвищення кваліфікації в структурі безперервної освіти. Управління проектами та розвиток виробництва. 2019. No 1(69). С. 38–52.
28. Михайлова Л. І., Харченко Т. М. Особливості мотивації до праці в сільськогосподарських підприємствах. Економіка АПК. Розвиток сільських територій і соціальна сфера села. 2016. №5. С. 87-92.
29. Онопрієнко І. Статистичний аспект демографічної ситуації в Україні:

автореф. … канд. ек. наук. 2017. Миколаїв. С. 604–608. URL: http://global-national.in.ua/archive/16-2017/120.pdf (дата звернення: 05.04.2021).

30. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. Вісник НАН України. 2015. С. 59–64.
31. Пілявський В. І. Організація праці на робочому місці як засіб ефективного використання потенціалу підприємства. Агросвіт. 2019. № 20. С. 31-37. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.20.31
32. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 695 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text
33. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад: Постанова Кабінету Міністрів України № 214 від 08.04.2015 р. Офіційний вісник України [Текст]. 2015. № 33. С. 22.
34. Рогатіна А.П. Стратегічне управління економічним розвитком, його особливості та роль у формуванні конкурентних переваг регіону. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2018/22.pdf
35. Середньомісячна заробітна плата по економіці України. iFactor. URL: https://i.factor.ua/ukr/info/pension/avg-ua/ (дата звернення: 01.05.2020).
36. Середня заробітна плата за регіонами за місяць. Державна служба статистика України. URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg_zp_m/reg_zpm_u/arh_zpm_u.htm (дата звернення: 01.05.2020).
37. Сільське господарство України: статистичний збірник / Державна служба статистика України, 2020. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/09/zb_sg_Ukr_2019.pdf (дата звернення 10.05.2022).
38. Соколюк К. Ю., Зачоса О. Д. Формування соціально-економічного механізму мотивації розвитку людського капіталу підприємства сфери

послуг (туризм). Економіка і організація управління. 2021. № 2 (42). С. 104-114.

39. Територіальний розвиток та регіональна політика в Україні : наукова доповідь / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України» ; наук. ред.: В. С. Кравців ; наук. координатор: С. Л. Шульц. Львів, 2015. 204 с.
40. Фоміних Т. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24108/10-Fominykh.pdf?sequence=1
41. Шелудько Л. В., Шелудько Р. М. Шляхи підвищення продуктивності праці у сільському господарстві. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія "Економіка і менеджмент". Вип. 8 (61). 2014. С. 93-97.

Д О Д А Т К И

Додаток А

Організаційна структура ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Джерело: побудовано за даними ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій» .

Додаток Б

Забезпеченість та ефективність використання виробничих фондів у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022р.	2022р. до 2020 р.	
				(+,-)	%
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	31607,5	27659,0	25026,0	-6582,5	79,18
Фондоозброєність (на 1 середньорічного працівника), тис. грн.	129010	105569,0	99706,0	-29304,0	77,28
Фондовіддача, грн.	4,34	13,94	8,84	4,5	>у 2,04 рази
Фондоємність, грн.	0,23	0,07	0,11	-0,12	47,8
Ступінь зносу основних виробничих фондів, %	60,0	70,3	73,5	13,5	-
Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн.	95479	220207,5	289923,5	194444,5	<у 3,03 рази
Коефіцієнт обороту оборотних засобів	1,44	1,75	0,76	-0,68	52,8
Тривалість 1 обороту оборотних засобів, днів	253	209	480	227	189,7
Норма прибутку, %	4,23	19,68	1,44	-2,79	-

Джерело: розраховано за річними звітами ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

ДОДАТОК Б1

Показники рівня рентабельності господарської діяльності у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022р.	2022р. до 2020 р. (+, -)
1. Валова рентабельність (прибутковість) виробничих витрат, %	36,2	28,7	9,8	-26,4
2. Коефіцієнт окупності виробничих витрат	2,8	3,5	10,2	7,4
3. Коефіцієнт окупності чистого доходу	3,8	4,5	11,2	7,4
4. Рентабельність (прибутковість) основної діяльності, %	31,8	22,7	5,0	-26,8
5. Рентабельність (прибутковість) операційної діяльності, %	30,8	22,1	4,9	-25,9
6. Рентабельність (прибутковість) іншої операційної діяльності, %	395,9	334,6	462,5	66,6
7. Рентабельність (прибутковість) звичайної діяльності, %	28,8	21,0	3,3	-25,5
8. Рентабельність (прибутковість) господарської діяльності, %	28,8	21,0	3,3	-25,5
9. Рентабельність (прибутковість) підприємства, %	28,8	21,0	3,3	-25,5
10. Валова рентабельність (прибутковість) виручки від реалізації продукції (товарів, робіт послуг), %	26,6	22,3	8,9	-17,7
11. Чиста рентабельність (прибутковість) виручки від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), %	25,0	19,0	3,5	-21,5
12. Рентабельність активів, %	3,7	3,1	0,5	-3,2
13. Рентабельність (прибутковість) виручки від операційної діяльності, %	23,6	18,1	4,6	-19,0
14. Рентабельність власного капіталу, %	3,9	3,2	0,5	-3,4

Джерело: розраховано за річними звітами ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

ДОДАТОК Б2

Структура персоналу ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Категорії персоналу	2020 р.		2021 р.		2022 р.		2022 р. до 2020 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	+/-, п.с.	у %
Всього працівників з них:	245	100	262	100	251	100	–	102,4
Керівники	6	2,5	7	2,5	6	2,5	-	-
Спеціалісти	17	7,0	18	7,0	18	7,0	-	105,9
Робітники	216	88,2	232	88,6	223	88,9	0,7	103,2
Службовці	6	2,3	-5	1,9	4	1,6	-0,7	66,7

ДОДАТОК Б3

Використання фонду робочого часу у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Показники	2020 р.	2021 р. рік	Відхилення	2022 р. рік	Відхилення до 2002	Відхилення до 2003
ФРЧ, Люд/год	620620	662116	41496	694274	73654	32158
Відпрацьо-вано,всього	452477	506060	53583	536882	84405	30822
З них-надурочно	-	39494	39494	36350	36350	- 3144
Не відпрацьо-вано	168143	156056	-120087	157392	-10751	1336
У т.ч. щорічні відп	31505	33432	1927	31952	447	-1480
Тимчасова непрацездатність	13213	17800	4587	22664	9451	4864

Навчальна відпустка	1262	1376	114	1392	130	16
Неявки з дозволу адміністрації	1240	1008	232	928	-312	-80
Неявки в зв”язку з переведенням на скорочений робочий день	120915	102408	-18507	100432	-20483	-1976
Прогули	8	32	24	24	16	-8
ССЧ, чол.	245	262	17	251	6	-11

ДОДАТОК В

Алгоритм нарахування оплати праці від валового доходу у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Порядок розрахунку	**Формула**	**Умовні позначення**
1. Визначимо валовий дохід за попередні 3 роки	ВД=ВР-МВ	ВД- валовий дохід за попередні 3 роки Вр- виручка від реалізації за попередні 3 роки МВ- матеріальні витрати за попередні 3 роки
2. Визначаємо норматив оплати праці	$H = \frac{ФОП}{ВД}$	Н- норматив оплати праці ФОП- фонд оплати праці за попередні три роки ВД- валовий дохід за попередні 3 роки
3. Видача авансу на протязі року		
4. Визначаємо валовий дохід звітний період	$ВД_{зп}= Вр_{з.п.} -МВ_{з.п.}$	$ВД_{зп}$ - валовий дохід за звітний період $Вр_{з.п}$ -виручка від реалізації продукції за звітний період $МВ_{з.п.}$ –матеріальні витрати за звітний період
5. Визначаємо фактичну оплату праці від валового доходу	$ОП_{в.д.=} ВД_{з.п.} * Н$	$ОП_{в.д}$ – оплата праці від валового доходу $ВД_{з.п.}$- валовий дохід за звітний період Н- норматив оплати праці
6. Визначаємо суму оплати праці, що належить до кінцевого розрахунку	$ОП_{к.р.=} ОП_{в.д.} – \sum Ав_{з.п.}$	$ОП_{к.р.}$ –оплата праці, що належить до кінцевого розрахунку $ОП_{в.д.}$ – оплата праці від валового доходу $\sum Ав_{з.п.}$- сума авансу,виданого за звітний період
7. Визначаємо суму оплати праці на 1 грн. авансу	$ОП_{на\ 1\ грн.ав.=} \frac{ОП_{к.р.}}{\sum Ав_{з.п.}}$	$ОП_{на\ 1\ грн.ав}$ –оплата праці на 1 грн. авансу $ОП_{к.р.}$- оплата праці,що належить до кінцевого розрахунку $\sum Ав_{з.п.}$ –сума авансу, виданого за звітний період
8. Здійснення кінцевого розрахунку пропорційно авансу		

Джерело: власна розробка на основі джерела [5].

ДОДАТОК В1

Прогноз нарахування оплати праці від валового доходу у ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»

Порядок розрахунку	**Формула**	**Прогнозовані дані оплати праці від вілового доходу**
1. Визначимо валовий дохід за попередні 3 роки	ВД=ВР-МВ	ВД=248051-184256 = 63795,0
2. Визначаємо норматив оплати праці	$Н = \frac{ФОП}{ВД}$	36270 / 63795 = 0,57
3. Видача авансу на протязі року		
4. Визначаємо валовий дохід звітний період	$ВД_{зп}$= $Вр_{з.п.}$ -$МВ_{з.п.}$	57350
5. Визначаємо фактичну оплату праці від валового доходу	$ОП_{в.д.=}$ $ВД_{з.п.}$ * Н	57350 * 0,57=32690
6. Визначаємо суму оплати праці, що належить до кінцевого розрахунку	$ОП_{к.р.=}$ $ОП_{в.д.} - \sum Ав_{з.п.}$	32960 – 26368 = 6592
7. Визначаємо суму оплати праці на 1 грн. авансу	$ОП_{на\ 1\ грн.ав.=} \frac{ОП_{к.р.}}{\sum Ав_{з.п.}}$	0,25
8. Здійснення кінцевого розрахунку пропорційно авансу кожного працівника		

Джерело: власні розрахунки.