

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра управління персоналом і маркетингу

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: «Підвищення ефективності роботи персоналу підприємства»

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0512-1уп-дн
спеціальності 051 «Економіка»
освітньої програми «Управління персоналом та
економіка праці»

_____ Таболкін В.І. _____

Керівник професор, д.е.н.

_____ Череп О.Г. _____

Рецензент начальник відділу кадрів

_____ Картава Т.М. _____

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економічний
Кафедра управління персоналом і маркетингу
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____ М.М.Іванов

« ____ » _____ року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Таболкіну Віталію Ігоровичу

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи: «Підвищення ефективності роботи персоналу підприємства»
керівник роботи: Череп Олександр Григорович, професор кафедри управління персоналом і маркетингу, д.е.н.
затверджені наказом ЗНУ від 18 вересня 2023 року № 1446-с.
- 2.Строк подання студентом роботи 12 лютого 2024 року.
3. Вихідні дані до роботи: чинні законодавчі документи, положення теорії та управління персоналом, наукові матеріали, методичні розробки у галузі управління персоналом, статистичні дані роботи підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», дані сайту підприємства, мережі Інтернет та результати власних досліджень.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): теоретичні засади ефективності роботи персоналу підприємства; сучасний стан ефективності використання персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор»; удосконалення системи ефективності використання персоналу на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор».
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 113 с., 17 рис., 7 табл., 99 джерел, 3 додатки, 16 формул.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Череп О.Г., професор, д.е.н	14.08.2023 р.	14.08.2023 р.
2	Череп О.Г., професор, д.е.н	18.09.2023 р.	18.09.2023 р.
3	Череп О.Г., професор, д.е.н	30.10.2023 р.	30.10.2023 р.

7. Дата видачі завдання 20 червня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	20.06.2023 р. – 31.07.2023 р.	виконано
2.	Виконання вступу	1.08.2023 р. – 13.08.2023 р.	виконано
3.	Виконання розділу 1	14.08.2023 р. – 17.09.2023 р.	виконано
4.	Виконання розділу 2	18.09.2023 р. – 29.10.2023 р.	виконано
5.	Виконання розділу 3	30.10.2023 р. – 26.11.2023 р.	виконано
6.	Формування висновків	27.11.2023 р. – 26.12.2023 р.	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	27.12.2023 р. – 11.02.2024 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	12.02.2024 р.	виконано

Студент _____ В.І. Таболкін
 (підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи _____ О.Г. Череп
 (підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Л.А. Бехтер
 (підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 113 с., 17 рис., 7 табл., 99 джерел, 3 додатки.

Об'єктом дослідження є процеси забезпечення ефективності використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

Метою кваліфікації є проведення всебічного дослідження теоретичних засад підвищення ефективності роботи персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», виявлення недоліків та пошук резервів і практичних рекомендацій щодо забезпечення такої ефективності.

Завдання: 1) вивчити сутність і значення теоретичних, наукових і практичних знань в системі підвищення ефективності роботи персоналу підприємства; 2) систематизувати і обробити отриману інформацію щодо показників ефективності використання персоналу та підприємства в цілому; 3) акцентувати увагу на проблемах підвищення ефективності роботи персоналу підприємства; 4) вивчити методичку та критерії оцінки ефективності використання персоналу підприємства; 5) проаналізувати ефективність роботи персоналу підприємства; 6) внести пропозиції щодо підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

У процесі дослідження отримано такі наукові результати: 1) вивчено загальні концепції вимірювання продуктивності праці підприємства, які включають як визначення сутності даного показника, так і напрямки підвищення ефективності використання персоналу підприємства; 2) вивчено та розширено організаційно- економічні фактори, які безпосередньо пов'язані з мотиваційними факторами, що визначають трудовий потенціал більш ефективного поєднання робочої сили та засобів виробництва; 3) розвинуто модель управління ефективністю використання персоналу в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі з урахуванням критеріїв раціонального рівня продуктивності праці та системи мотивації персоналу та інвестицій в персонал підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»; 4) досліджено систему мотивації персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», яка враховує теорії і моделі мотивації; 5) надано власне визначення продуктивності праці персоналу підприємства; 6) здійснено систематизацію і обробку отриманої інформації

щодо показників ефективності використання персоналу та підприємства в цілому та запропоновано заходи щодо їх підвищення.

Методи дослідження: дефініційний аналіз, графічний аналіз, метод аналізу та синтезу, системний підхід, метод порівняння та абсолютних різниць, дедуктивний метод, системний метод, метод статистичного аналізу.

Результати дослідження можуть бути допрацьованими та впровадженими в процес управління персоналом на підприємстві.

ПЕРСОНАЛ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, РЕЗУЛЬТАТ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, ТРУДОМІСТКІСТЬ, МОТИВАЦІЯ, СТРАТЕГІЯ, ОЦІНКА, РЕСУРСИ.

SUMMARY

Master's qualification work: 113 pages, 17 figures, 7 tables, 99 sources, 3 applications.

The object of the research is the processes of ensuring the efficiency of the use of personnel of the enterprise PrJSC "Zaporozhtransformator".

The purpose of qualification is to conduct a comprehensive study of the theoretical foundations of improving the efficiency of the personnel of the enterprise "Zaporozhtransformator" PrJSC, to identify shortcomings and search for reserves and practical recommendations to ensure such efficiency.

Objectives: 1) to study the essence and significance of theoretical, scientific and practical knowledge in the system of improving the efficiency of the company's personnel; 2) systematize and process the information received on the indicators of efficiency of the use of personnel and the enterprise as a whole; 3) to focus on the problems of improving the efficiency of the company's personnel; 4) study the methodology and criteria for evaluating the effectiveness of the use of the company's personnel; 5) analyze the efficiency of the company's personnel; 6) make proposals to improve the efficiency of the use of the company's personnel.

In the course of the study, the following scientific results were obtained: 1) the general concepts of measuring the productivity of the enterprise were studied, which include both the definition of the essence of this indicator and the directions for improving the efficiency of the use of the enterprise's personnel; 2) the organizational and economic factors that are directly related to the motivational factors that determine the labor potential of a more effective combination of labor force and means of production are studied and expanded; 3) a model for managing the efficiency of personnel use in the short, medium and long term has been developed, taking into account the criteria of a rational level of labor productivity and a system of personnel motivation and investments in the personnel of the enterprise "Zaporozhtransformator" PJSC; 4) the system of motivation of personnel of the enterprise PrJSC "Zaporozhtransformator", which takes into account the theories and models of motivation, has been studied; 5) the author's own definition of labor productivity of the company's personnel is provided; 6) systematization and processing of the obtained information on indicators of efficiency of the use of personnel and the enterprise as a whole is carried out and measures to improve them are proposed.

Research methods: definition analysis, graphical analysis, method of analysis and synthesis, system approach, method of comparison and absolute differences, deductive method, system method, method of statistical analysis.

The results of the study can be finalized and implemented in the process of personnel management at the enterprise.

PERSONNEL, EFFICIENCY, RESULT, LABOR PRODUCTIVITY, LABOR INTENSITY, MOTIVATION, STRATEGY, EVALUATION, RESOURCES.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	12
1.1 Теоретичні основи ефективності роботи персоналу підприємства	12
1.2 Показники ефективності використання персоналу на підприємстві.....	19
1.3 Методи вимірювання продуктивності праці персоналу підприємства.....	24
Висновки до розділу 1.....	30
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПрАТ «ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР».....	33
2.1 Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства ПрАТ "Запоріжтрансформатор"	33
2.2 Обґрунтування доцільності підвищення ефективності діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».....	42
2.3 Оцінка ефективності використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»	49
Висновки до розділу 2.....	56
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПрАТ «ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР».....	60
3.1 Мотиваційний механізм використання персоналу на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор».....	60
3.2 Вплив соціальної відповідальності до працівників на ефективність діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»... ..	65
3.3 Формування ефективної стратегії використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».....	71
Висновки до розділу 3.....	76
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
ДОДАТКИ.....	92

ВСТУП

Питання ефективності підприємства завжди займав важливе місце серед реальних проблем економічної теорії і практики. На даному етапі розвитку компанії забезпечення стабільної роботи з виробництва конкурентоспроможної продукції є найважливішим фактором зростання економічної ефективності українських промислових підприємств.

Економічна криза і політична нестабільність в Україні призвели до зниження темпів економічного розвитку країни, негативної тіні на всі галузі економіки, що призвело до погіршення соціальної та екологічної ситуації в країні. Сьогодні велика кількість компаній в різних галузях економіки припиняють свою діяльність або знижують свою активність і знаходяться на межі виживання.

Машинобудівна галузь не є винятком. Це найперспективніша галузь української економіки. Однак, оскільки більшість промислових підприємств на Донбасі окуповані, доцільно підвищити загальну ефективність роботи як підприємств, так і галузі. Окупація негативно позначається на українській економіці і знижує привабливість інвестицій тому необхідно розробити такі заходи, які забезпечать ефективне використання персоналу і підвищать ефективність діяльності підприємств, навіть в умовах російсько- української війни.

У своїй роботі я навів ряд показників, які безпосередньо впливають на ефективність використання персоналу та роботу українських промислових підприємств. Грунтуючись на цих результатах, я зробив висновки про ефективність роботи підприємства на поточному етапі економічного розвитку.

Актуальність даного дослідження полягає у виявленні проблем використання персоналу та ефективності діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», пошуку резервів підвищення ефективності використання персоналу та діяльності підприємства в цілому.

У цій роботі ми дослідили теоретико- методичні підходи до оцінки,

аналізу та пошуку резервів і практичних підходів підвищення ефективності використання персоналу з метою забезпечення діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

Метою кваліфікації є проведення всебічного дослідження теоретичних засад підвищення ефективності роботи персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», виявлення недоліків та пошук резервів і практичних рекомендацій щодо забезпечення такої ефективності.

Для досягнення поставленої мети вам необхідно виконати наступні завдання:

- вивчити сутність і значення теоретичних, наукових і практичних знань в системі підвищення ефективності роботи персоналу підприємства;
- систематизувати і обробити отриману інформацію щодо показників ефективності використання персоналу та підприємства в цілому;
- акцентувати увагу на проблемах підвищення ефективності роботи персоналу підприємства;
- вивчити методику та критерії оцінки ефективності використання персоналу підприємства;
- проаналізувати ефективність роботи персоналу підприємства;
- внести пропозиції щодо підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Метою дослідження є забезпечення ефективної роботи персоналу на засадах використання всіх наявних на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор» резервів і, на цій основі, забезпечення життєздатності підприємства.

Предметом дослідження є теоретико- методичні засади аналізу та оцінка ефективної роботи персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

Теоретико-методичною основою дослідження є роботи вітчизняних і зарубіжних економістів в галузі економіки та управління ефективністю використання персоналу підприємства. В процесі проведення дослідження використано дедуктивний метод, який дозволяє послідовно подавати

інформацію та обґрунтовувати матеріали про процес ефективного використання персоналу підприємства. Використано також методи синтезу та порівняння, які дозволяють формувати висновки після кожного розділу.

Метод систематизації розглянутих теоретичних аспектів ефективності використання персоналу, обґрунтування методів і форм ефективного використання персоналу, від загальних висновків до висновків. Системні методи були застосовані до всіх розділів магістерської дисертації. На основі проведеного аналізу робляться висновки, які використовуються в третьому розділі. Методи статистичного аналізу дозволили проаналізувати економічні показники діяльності підприємства.

Інформаційною базою дослідження є результати законодавчих і нормативно-правових актів, спеціальна та додаткова література, Матеріали наукових конференцій і статей, статистичні дані підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», результати їх власних досліджень.

Наукова новизна отриманих результатів визначається наступними основними положеннями:

удосконалено:

- загальні концепції вимірювання продуктивності праці підприємства, які включають як визначення сутності даного показника, так і напрямки підвищення ефективності використання персоналу підприємства;

- організаційно- економічні фактори, які безпосередньо пов'язані з мотиваційними факторами, що визначають трудовий потенціал більш ефективного поєднання робочої сили та засобів виробництва;

- модель управління ефективністю використання персоналу в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі з урахуванням критеріїв раціонального рівня продуктивності праці та системи мотивації персоналу та інвестицій в персонал підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»;

- систему мотивації персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», яка враховує теорії і моделі мотивації;

Розвинуто:

- власне визначення продуктивності праці персоналу підприємства;
- систематизацію і обробку отриманої інформації щодо показників ефективності використання персоналу та підприємства в цілому та запропоновано заходи щодо їх підвищення.

Практична значимість результатів дослідження полягає в тому, що запропонована концепція вимірювання продуктивності праці має наукову основу, може бути доопрацьована і використана на підприємствах для підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Апробація результатів дослідження. За результатами дослідження прийняв участь у ІХ Всеукраїнська науково-практична конференція «Науковий пошук студентів та аспірантів ХХІ ст.: сучасні проблеми та тенденції розвитку гуманітарних і соціально- економічних наук» з нагоди Всесвітнього дня науки в ім'я миру та розвитку. 17 листопада 2023 та опубліковано статтю у науковому фаховому журналі категорії Б «Acta Academiae Beregsasiensis. Economics».

Публікації. За матеріалами дослідження опубліковано 2 друковані праці: 1 тези за матеріалами наукової конференції та 1 стаття у науковому фаховому журналі категорії Б.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Теоретичні основи ефективності роботи персоналу підприємств

Економічна формація України характеризується нескінченною кількістю підприємств зі збитковою, низькою рентабельністю та нестабільним фінансовим становищем. Ця ситуація ще більше загострилася після повномасштабного російського вторгнення, що призвело до хвилі банкрутств не лише суб'єктів господарювання, які і так перебували у скрутному фінансовому стані, а й навіть фінансово сильних державних підприємств та компаній. Це спонукало дослідників зосередитися на впровадженні системи підвищення показників продуктивності праці на вітчизняних підприємствах.

Загальновідомо, що основними економічними проблемами є неефективне використання ресурсів, неконкурентоспроможність багатьох видів продукції, низький технічний і кваліфікаційний рівень виробництва та низька економічна ефективність і продуктивність праці.

На основі вивчення економічної літератури можна зробити висновок, що продуктивність праці є суперечливою економічною категорією. Водночас, згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), слід розрізняти такі економічні поняття, як "продуктивність" і "продуктивність праці".

На думку Г.Т. Завіновської, продуктивність - це ефективність використання таких ресурсів, як праця, капітал, земля, матеріали, енергія та інформація у виробництві різних товарів і послуг. Продуктивність відображає співвідношення між кількістю та якістю вироблених товарів і наданих послуг та витраченими на їх виробництво ресурсами [1, с. 97].

Сінк Д.С. розглядає продуктивність як співвідношення між кількістю продукції, виробленої системою за певний період, і кількістю ресурсів,

спожитих для виробництва цієї продукції за той самий період" [2].

Таким чином, узагальнюючи погляди різних науковців, продуктивність, по-перше, свідчить про ефективність використання ресурсів при виробництві різних товарів і послуг; по-друге, відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю вироблених товарів і наданих послуг та витраченими на їх виробництво ресурсами; по-третє, дозволяє порівнювати результати виробництва на різних економічних рівнях розглядається як узагальнюючий показник, що дозволяє порівнювати результати виробництва на різних економічних рівнях [3].

Водночас сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку конкретних ресурсів, витрачених на виробництво. Тому для визначення ефективності найчастіше використовують показник продуктивності праці, але це не означає, що праця є єдиним джерелом продуктивності [4].

На думку Л. І. Шваб, продуктивність праці як економічна категорія характеризує ефективність витрат праці та вказує на здатність праці виробляти певну кількість матеріальних благ за одиницю часу [5].

Економічна енциклопедія за редакцією С. В. Мочерного трактує продуктивність праці як ефективність виробничої діяльності людей у процесі виробництва матеріальних благ [6]. З точки зору О. А. Грішнєвої, автора відомого підручника з економіки праці, продуктивність праці - це узагальнюючий показник використання робочої сили, який, як і інші показники ефективності, характеризує співвідношення між результатами і витратами, в даному випадку результатами праці та її витратами [7].

Череп А.В. трактує продуктивність праці як показник її ефективності та результативності, що характеризується співвідношенням між кількістю продукції, робіт і послуг та кількістю праці, витраченої на виробництво цієї кількості, або витратами праці на одиницю продукції [8, с. 20].

На думку Г.Т. Завіновської, продуктивність праці відображає ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні першою категорією є праця. На думку Завіновської, продуктивність праці - це ефективність витрат конкретної

праці, що визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення випуску продукції за одиницю часу або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції [1, с. 98].

Отже, можна сказати, що більшість авторів (О. А. Грішнова, Г. Т. Завіновська, В. М. Лукашевич [9], Балабанова Л. В., Сардак О. В. [10] та багато інших) вважають продуктивність праці джерелом та узагальнюючим показником ефективності виробництва. Вони розглядають продуктивність праці як показник, що відображає ступінь ефективності використання фактора виробництва - праці. Таке визначення продуктивності праці також рекомендовано Міжнародною організацією праці.

Семикіна М. В. [11] з метою усунення розбіжностей у трактуванні та подальшої оцінки, ПФР пропонує широке та вузьке тлумачення продуктивності праці: продуктивність праці у вузькому розумінні - це показник результативності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівні і визначається як співвідношення між кількістю виробленої продукції (послуг) та витратами єдиного фактора виробництва - живої робочої сили, а у широкому розумінні - як співвідношення між кількістю виробленої продукції (послуг) та витратами єдиного фактора виробництва - живої робочої сили. Це співвідношення між кількістю виробленої продукції (послуг) і витратами єдиного фактора виробництва - живої робочої сили.

У своєму підручнику "Економіка підприємства" О.О. Гетьман розрізняє глобальну, локальну та індивідуальну продуктивність праці залежно від масштабів трудового процесу [12].

Глобальна продуктивність праці є узагальнюючим показником ефективності праці в економіці країни і розраховується шляхом відношення основних макроекономічних показників (валового національного продукту, внутрішнього виробництва і національного доходу) до чисельності працівників, зайнятих у суспільно-економічному виробництві.

Регіональна продуктивність праці - це показник продуктивності праці за

галузями промисловості за групами підприємств, що виробляють аналогічну продукцію. Він розраховується як відношення обсягу продукції (валової, товарної або чистої), виробленої підприємством (галуззю або підгалуззю), до кількості промислово-виробничих працівників на цьому підприємстві (галузі або підгалузі). Індивідуальна продуктивність праці - це продуктивність праці на конкретному робочому місці, в конкретному цеху тощо.

Вона розраховується як фізичний обсяг продукції, вироблений за одиницю робочого часу [13].

Залежно від характеру трудової діяльності персонал підприємства класифікується за професіями, спеціалізацією та рівнем кваліфікації.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства характеризується рівнем продуктивності праці. Продуктивність праці визначається випуском продукції за одиницю робочого часу або витратами праці на одиницю продукції.

У літературі існує багато визначень поняття продуктивності праці (табл. 1.1).

Розрізняють індивідуальну продуктивність праці, яка відображає лише витрати живої праці працівника, та суспільну продуктивність праці, яка відображає витрати живої та уречевленої праці [14].

Слід зазначити, що зростання продуктивності праці характеризується економією сукупної праці (живої, уречевленої та майбутньої). Зокрема, це означає зменшення частки живої праці та збільшення частки уречевленої праці, але зі зменшенням зростання загальної трудомісткості товарів.

Міжнародна організація праці (МОП) розрізняє поняття продуктивності та продуктивності праці.

Продуктивність - це ефективність використання таких ресурсів, як праця, капітал, земля, матеріали, енергія та інформація у виробництві різних товарів і послуг. Продуктивність відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво.

Таблиця 1.1- Сутнісні характеристики поняття «продуктивність праці» різних науковців

Автори	Визначення
Гавкалова Н. Л. [15]	узагальнюючий показник використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, - результатів праці та її витрат.
Єсінова Н. І. [16]	складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності і будь-якого масштабу, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.
Карпенко С.В. [17]	ефективність (плодотворність) трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.
Завіновська Г. О. [1]	процес який передбачає стратегічне і оперативне планування і постійний контроль за ефективним використанням методів існуючої системи підвищення продуктивності.
Грішнова О. А. [18]	ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

Продуктивність дозволяє порівнювати обсяги виробництва на різних рівнях економічної системи (індивідуальному, цеховому, підприємницькому, організаційному, галузевому та національному рівнях) та використані ресурси. Оцінюючи їх, необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат на безробіття тощо. Вища продуктивність означає більший обсяг виробництва за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати потребу в цьому продукті на ринку та в суспільстві. Слід зазначити, що іноземні компанії оцінюють лише вироблену продукцію, а не придбану.

Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва. Однак сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо визначити точну роль і частку ресурсів, які використовуються у виробництві товарів. Тому, хоча продуктивність праці найчастіше використовується для визначення ефективності виробництва, це не означає, що праця є єдиним джерелом продуктивності [19, 20].

Продуктивність праці відображає ступінь ефективності трудових процесів. У її визначенні першою категорією є праця.

Характеризуючи економічний зміст продуктивності праці, слід мати на увазі, що праця, витрачена на виробництво конкретного продукту, складається з:

- живої праці. Ця праця споживається безпосередньо в процесі виробництва продукту;

- минулої праці, що міститься в продуктах, вироблених у минулому, яка в тій чи іншій мірі використовується у виробництві нових продуктів (сировина, енергія повністю, машини, будівлі і тощо частково) [21, 22].

Тож, пропонуємо розглядати продуктивність праці – як узагальнюючий показник ефективності конкретних трудових витрат, що визначається обсягом продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або часом, витраченим на одиницю продукції.

Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції. У процесі виробництва функція живої конкретної праці полягає у створенні нової вартості і водночас у перенесенні робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створений продукт. Таким чином, продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і уречевленої праці (живої та уречевленої праці). Розрізняють поняття особистої праці (живої праці) та суспільної праці (живої та уречевленої праці) [23, 24].

Різні підходи до визначення продуктивності праці залежать від

специфіки підприємства та його галузевої діяльності, мети розрахунку і ґрунтуються на методологічних особливостях, що наведено на рис. 1.1.

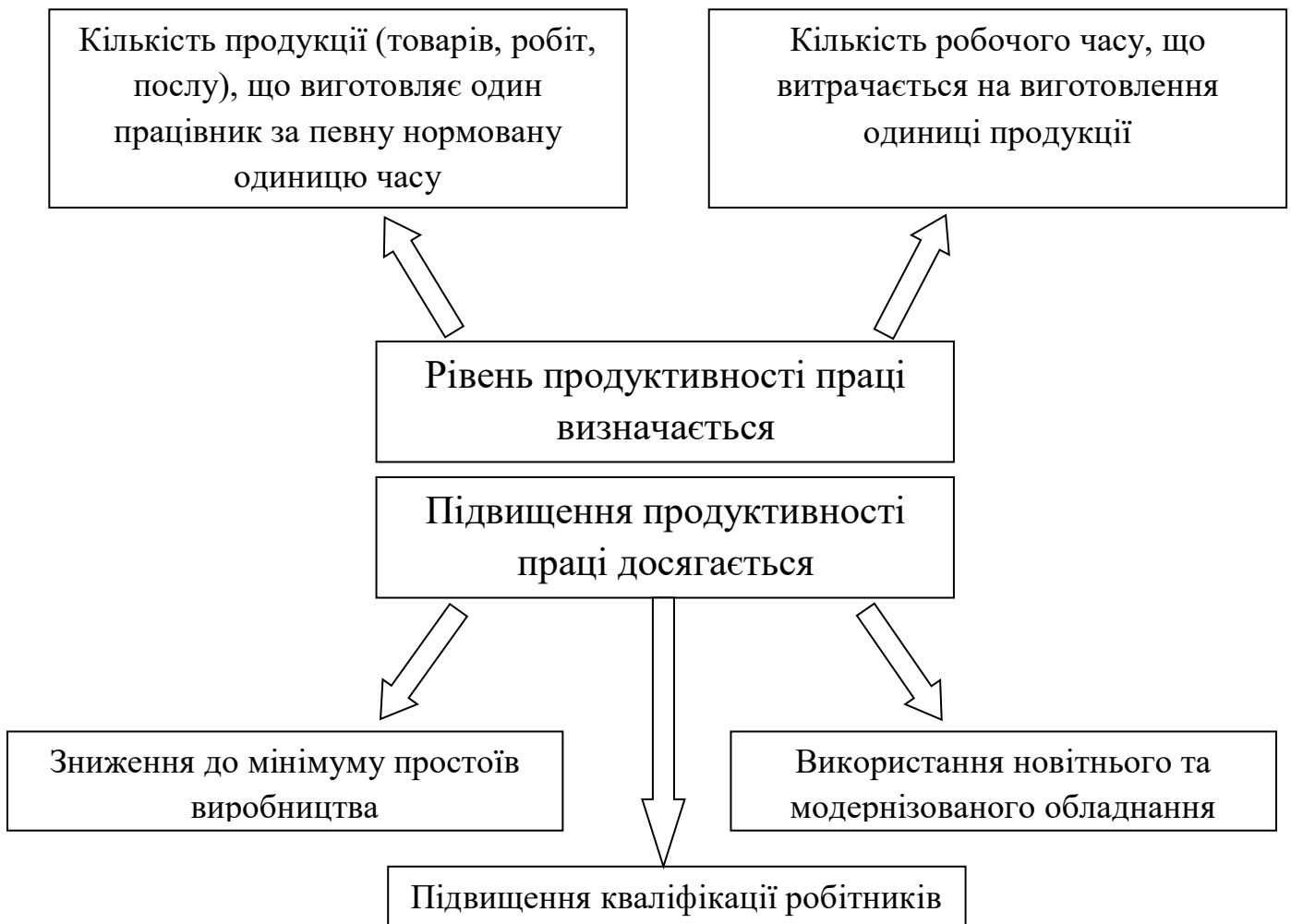


Рис. 1.1– Загальні концепції вимірювання продуктивності праці [25, 26, 27]

В економічній літературі зазначається, що рівень продуктивності праці визначається лише двома показниками: виробіток, тобто кількість продукції, виробленої за одиницю робочого часу, та трудомісткість, тобто кількість часу, витраченого на виробництво однієї одиниці продукції.

Варто зазначити, що як на макроекономічному, так і на мікроекономічному рівнях зростанню продуктивності праці приділяється велика увага в багатьох країнах.

Підвищення продуктивності праці є складним процесом, але воно є

необхідною умовою забезпечення економічного розвитку підприємств, оскільки є джерелом збільшення обсягів виробництва, скорочує трудові витрати на виробництво продукції, що, в свою чергу, призводить до економії робочого часу, зменшує витрати праці на одиницю продукції та сприяє зниженню собівартості продукції. Водночас зростання продуктивності праці є проявом загального економічного закону та економічною необхідністю розвитку суспільства, що переслідує такі цілі: стратегічні: підвищення життєвого рівня населення; безпосередні: підвищення ефективності галузей і підприємств; реальне зростання особистих доходів працівників [28, 29].

Отже, без зростання продуктивності праці неможливо забезпечити конкурентні переваги країни та сталий соціально-економічний розвиток.

Згідно з підручником "Економіка праці та соціально-трудові відносини" А. В. Мерзляка, Є. П. Михайлова, М. Г. Корецького та Г. О. Михайлової, продуктивність праці зростає, коли коли обсяг виробництва збільшується, а витрати зменшуються (класичний випадок); коли обсяг виробництва зростає швидше, ніж витрати; коли обсяг виробництва залишається незмінним, а витрати зменшуються; коли обсяг виробництва залишається незмінним, а витрати зростають; коли обсяг виробництва зменшується повільніше, ніж витрати [30]. Таким чином, зростання продуктивності праці є основним джерелом збільшення національного доходу, умовою зниження собівартості продукції, фактором підвищення якості та конкурентоспроможності продукції, передумовою скорочення витрат робочого часу та підвищення заробітної плати і рівня життя працівників.

1.2 Показники ефективності використання персоналу на підприємстві

В останні роки з'явилися різні підходи до вимірювання ефективності, значно збільшилася кількість показників ефективності та використовуються різні методи їх розрахунку.

Необхідна налагоджена система оцінки трудових ресурсів підприємств:

- визначення основних статистичних показників щодо кількості працівників на підприємстві;
- розрахунок показників, які потребують порівняння з аналогічними показниками релевантних підприємств.

Визначення основних статистичних показників щодо кількості працівників підприємства. Кількість працівників підприємства можна поділити на такі категорії:

- до облікової кількості працівників відносяться всі працівники, які з'явилися на роботу.
- кількість штатних працівників;
- кількість зареєстрованих працівників.

Незалежно від того, чи перебувають вони у відпустці або у відрядженні:

- середньооблікова кількість працівників за певний період визначається як загальна середньомісячна кількість працівників, поділена на кількість місяців у розрахунковому періоді.

Різниця між обліковою та фактичною кількістю працівників означає резервний персонал (переважно робітники).

Узагальнюючи основні тенденції оцінки економічної ефективності діяльності окремих суб'єктів господарювання, можна звернути увагу на те, що категорію "ефективність" слід розглядати з точки зору як економічності (оптимального використання ресурсів), так і результативності (ступеня досягнення поставлених цілей), враховуючи вплив зовнішнього середовища на суб'єкт господарювання.

Крім того, оскільки показники, що характеризують як зовнішнє, так і внутрішнє середовище підприємства, є взаємопов'язаними, необхідно розглядати сам суб'єкт господарювання як відкриту систему [31, 32, 33].

При формуванні системи показників ефективності діяльності підприємства слід дотримуватися певних принципів, а саме:

- забезпечення органічного взаємозв'язку між стандартами та конкретними системами показників ефективності;

- відображення ефективності використання всіх видів ресурсів; та
- можливість застосування показників ефективності для управління різними виробничими ланками підприємства; та
- виконання основних показників стимулюючої функції в процесі використання наявних резервів підвищення ефективності виробництва [34, 35].

Продуктивність праці тісно пов'язана з інтенсивністю праці. Інтенсивність праці являє собою ступінь праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності праці визначається фізіологічними та розумовими можливостями людського організму. Тому інтенсивність праці має фізіологічні межі. З цієї точки зору виникає поняття нормальної інтенсивності. Під нею розуміється витрата життєвої енергії протягом робочого часу зміни, при якій організм повністю функціонує до початку нового робочого дня і забезпечує умови, необхідні для повного відновлення працездатності. Отже, інтенсивність праці є важливою складовою продуктивності, але має певні фізіологічні межі і повинна відповідати фізіологічним нормам енерговитрат людини [36, 37, 38].

Важливою передумовою визначення продуктивності праці є правильний розрахунок рівня та динаміки продуктивності праці в усіх галузях економіки.

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні її економічного змісту та визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці в часі та просторі. Методи вимірювання продуктивності праці повинні відповідати таким вимогам:

- одиниця виміру не повинна спотворювати показники продуктивності праці;
- повною мірою враховувати фактичну кількість праці та робочого часу;
- забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;
- показники продуктивності праці повинні бути міжгалузевими,

дезагрегованими, порівняльними, високо узагальнюючими та універсальними [39, 40, 41].

Продуктивність праці включає відмінності між такими масштабами, як суспільство, регіон, галузь, підприємство, організація, робоче місце, виробнича ділянка, бригада та окремих працівників.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробництва до витрат на робочу силу (середньооблікова чисельність працівників). Існує два показники, залежно від того, чи це пряме чи зворотне співвідношення: продуктивність і трудомісткість.

Продуктивність - це випуск продукції за одиницю часу або середній випуск продукції на одного працівника чи робітника за рік, квартал чи місяць. Вона вимірюється як відношення кількості виробленої продукції до робочого часу, витраченого на її виробництво [42, 43, 44]:

$$ПП = ОВП/Т \quad (1.1)$$

де ПП - продуктивність праці;

ОВП - кількість виробленої продукції

Т - витрачений робочий час

Не в усіх галузях можна виміряти продуктивність праці. Наприклад, що стосується ремонтних робіт, то такі підрахунки недоцільні. Адже робітники приступають до роботи лише тоді, коли відбувається поломка. Весь інший час вони знаходяться в режимі очікування.

У цьому випадку набагато кориснішим є інший показник. Трудомісткість - це час, витрачений на надання послуг і виконання завдань. Цей показник важливий для стратегічного планування та визначення потенціалу компанії.

Існує кілька видів трудомісткості, залежно від факторів, які її формують

- технічна трудомісткість: вимірює трудомісткість працівників, задіяних у виробництві;
- трудомісткість обслуговування: вимірює трудомісткість

працівників, які займаються ремонтом та налагодженням обладнання [45, 46, 47];

- виробнича - охоплює працю виробничих та ремонтних робітників;
- управління - оцінює працю в адміністративному секторі та секторі безпеки; та
- загальна - відображає трудомісткість усіх працівників підприємства [48, 49, 50]

Трудомісткість - це показник, що характеризує час, витрачений на одиницю продукції (тобто зворотна величина до виробітку) [48, 49, 50]:

$$T_p = T/OBP \quad (1.2)$$

де T_p - трудомісткість одиниці продукції.

Чим більше продукції виробляється за одиницю часу або чим менше часу витрачається на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Однак темпи зростання обсягів виробництва не збігаються з темпами зниження трудомісткості.

В масштабах економіки, продуктивність праці (виробіток) у матеріальному виробництві визначається відношенням новоствореної за певний період вартості, тобто національного доходу, до середньооблікової чисельності працівників, зайнятих у матеріальному виробництві в цей період.

У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг, за винятком матеріальних витрат на надання послуг за певний період, до середньооблікової чисельності працівників сфери послуг за той самий період.

Показники продуктивності розрізняють за одиницею виміру робочого часу: виробіток на одну особу/годину, погодинна [51].

Показники продуктивності диференціюються за одиницею виміру робочого часу; за день, виробіток на середньооблікового працівника.

Виробіток за годину характеризує продуктивність праці по відношенню до фактично відпрацьованих годин; денна продуктивність також залежить від

тривалості робочого дня та використання робочого часу протягом зміни. На неї також впливають внутрішні змінні, такі як простої та втрати робочого часу. Річний обсяг виробництва враховує не тільки внутрішньо змінні простої та втрати часу, але й 24-годинні простої [52, 53, 54].

Взаємозв'язок між цими показниками можна виразити наступним чином [55]:

$$\text{Індекс денного виробітку} = \text{Індекс годинного виробітку} \times \text{Індекс використання робочого часу протягом зміни} \quad (1.3)$$

$$\text{Індекс річного виробітку} = \text{Індекс денного виробітку} \times \text{Індекс кількості явочних днів протягом року} \quad (1.4)$$

1.3 Методи вимірювання продуктивності праці персоналу підприємства

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від методу, який використовується для визначення кількості виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Суть натурального методу полягає в обчисленні виробітку і продуктивності праці в натуральних одиницях (наприклад, штуках, тоннах, метрах).

Цей метод широко використовується на підприємствах. Його застосовують на робочих місцях, у бригадах і на окремих дільницях галузей, що виробляють подібну продукцію (електроенергетика, гірничодобувна промисловість).

Якщо підприємство (цех, дільниця або бригада) виробляє однаковий за призначенням, але тільки один різновид продукції, обсяг виробництва можна обчислити, використовуючи традиційні одиниці виміру. Використання натурального методу має свої обмеження, оскільки більшість продукції,

виробленої підприємствами та галузями, є неоднорідною. Крім того, цей метод не може врахувати зміни в незавершеному виробництві (наприклад, будівництво, суднобудування), яке в деяких галузях становить значну частку загального випуску.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг продукції або робіт визначається за нормо-годинами. Цей метод точно описує зміни в продуктивності праці, якщо є наукове обґрунтування і норми, які залишаються незмінними протягом певного періоду часу.

Трудове законодавство ґрунтується на використанні незмінних норм, і його застосування обмежене, оскільки воно суперечить необхідності перегляду норм при впровадженні організаційно-технічних заходів. Крім того, підприємства все ще переважно розраховують технічну трудомісткість, яка відображає час, витрачений лише основними працівниками. Сам показник частки праці також часто не є порівнянним для компаній через різний ступінь його релевантності. Не існує науково обґрунтованих стандартів праці для конкретних професій чи посадових функцій [56, 57].

У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є вартісний (грошовий) метод, який базується на використанні вартісних показників кількості продукції (валова, товарна продукція, валовий дохід, нормативні витрати на обробку, чиста, умовно-чиста та умовно-чиста продукція, валовий дохід).

Перевага витратного методу полягає в тому, що різні продукти можна порівнювати з точки зору витрат на їх виробництво. У зв'язку з цим витратний метод використовується на всіх етапах планування та обліку, як на галузевому, так і на регіональному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані на основі валової та товарної продукції, мають схожі переваги та недоліки.

Недолік полягає насамперед у тому, що рівень випуску продукції визначається більшою мірою витратами минулої (уречовленої) праці, ніж

витратами живої праці. Зміни в асортименті продукції, зміни в матеріаломісткості та трудомісткості, зміни в кооперативному постачанні, зміни в незавершеному виробництві, а також різниця та динаміка цін на продукцію мають опосередкований вплив на величину випуску та його динаміку. У зв'язку з тим, що вартість продукції фірм-постачальників впливає на продуктивність фірм, які її використовують, розрахунок валового випуску або товарної продукції часто передбачає ітеративні розрахунки.

Викривлення продуктивності внаслідок змін у структурі продукції виникають, коли збільшується або зменшується частка продукції з високими витратами на сировину, тобто продукції з високою матеріаломісткістю та низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці для усунення цього недоліку можна розраховувати індекси змінного складу, індекси постійного складу та структурні індекси продуктивності праці.

Індекс змінного складу відображає зміни як у випуску, так і в структурі продукції. Індекс постійного складу - це показник продуктивності праці, який не залежить від змін у структурі продукції і розраховується як середньозважена величина часткових індексів зростання продуктивності праці за чисельністю працівників у порівняльному (плановому) періоді за кожним видом продукції [58, 59, 60].

Структурний індекс розраховується шляхом ділення індексу змінної структури на індекс фіксованої структури. Структурний індекс показує, як зміни в структурі продукції впливають на загальну продуктивність праці. Якщо структурний індекс більший за 1, це означає, що продуктивність праці завищена, оскільки матеріаломісткість збільшується, а трудомісткість зменшується при зміні асортименту продукції, і навпаки.

Слід зазначити, що існують певні відмінності між показниками валової продукції та показниками товарної продукції. Перший показник характеризує загальний обсяг виробничої діяльності підприємств, тоді як другий показник - обсяг вкладених ресурсів у національну економіку. У деяких галузях, таких як

швейна та поліграфічна промисловість, продуктивність праці вимірюється за допомогою стандартних витрат на обробку (SVP).

Для розрахунку стандартних витрат на обробку для кожного виду продукції визначається єдина і постійна для даного періоду база витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість живої праці), цехові та загальнозаводські витрати. Прямі матеріальні витрати не відображаються в цьому критерії, тому на показник НЗВ практично не впливають витрати на робочу силу в минулому. Недоліком цього показника є те, що він не характеризує обсяг усіх виконаних робіт (загальні витрати), вартість виготовленої продукції та новостворену вартість, а також не враховує фактичні витрати на переробку, а лише їх нормативну величину.

Розглянемо, як розрахувати вплив деяких найбільш типових факторів на рівень продуктивності праці.

1. Підвищення технічного рівня виробництва (оновлення технічного оснащення та модернізація існуючого обладнання, механізація та автоматизація виробництва, організації виробництва, підвищення якості продукції).

Вплив цих факторів на потенційне скорочення чисельності працівників можна розрахувати за такою формулою:

$$Et.p. = (Tr1 - Tr2) \times OBP_{пл} / \Phi D \times k_{вн} \times k_{ч}, \quad (1.5)$$

де $Tr1$, $Tr2$ — трудомісткість виготовлення одиниці продукції відповідно до і після впровадження технічного заходу, нормо-год.;

$OVP_{пл}$ — плановий обсяг випуску продукції, натуральних одиниць;

ΦD — дійсний фонд робочого часу одного робітника, год.;

$k_{вн}$ — коефіцієнт виконання норм часу;

$k_{ч}$ — коефіцієнт часу, який визначається шляхом ділення кількості місяців дії заходу в плановому році на «12» [61, 62, 63].

2. Структурні зрушення у виробництві (зміна питомої ваги окремих видів продукції у виробничих програмах, зміни питомої ваги кооперативних поставок).

Зміна чисельності працівників (Ч.п.) внаслідок структурних зрушень у виробничій програмі визначається за наступним рівнянням:

$$Ес.з. = (Тр.баз - Тр.пл) \times ОВП_{пл} / ФД \times k_{вн}, \quad (1.6)$$

де Тр.баз, Тр.пл — відповідно трудомісткість одного млн. грн. продукції в базовому і плановому періодах, нормо-год.;

ОВП- плановий обсяг виробництва продукції, млн. грн. [64].

3. Удосконалення організаційної структури управління підприємством, впровадження нових методів організації праці, скорочення втрат робочого часу тощо).

Скорочення чисельності працівників за рахунок удосконалення управління виробництвом (Е.у.о.) визначається за наступним рівнянням:

$$Ев.у. = \sum Чу.п.баз - \sum Чу.п.норм., \quad (1.7)$$

де Чу.п.баз, Чу.п.норм. — чисельність управлінського персоналу у базовому періоді та за прогресивними нормами прийнятими у плановому періоді, осіб.

Економію чисельності робітників у результаті поліпшення використання робочого часу (Ер.ч.) можна розраховувати за формулою:

$$Ер.ч. = ЧПВП \times ПВо^{ПВП} / 100 \times t^{баз} - t^{пл} / 100 - t_{пл}, \quad (1.8)$$

де ЧПВП — чисельність промислово-виробничого персоналу, розрахована на плановий обсяг виробництва по виробітку базового періоду, осіб;

ПВо^{ПВП} — питома вага основних робітників у чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$t^{\text{баз}}$, $t^{\text{пл}}$ — втрати робочого часу робітників у базовому та плановому періоді, %.

4. Зміна обсягу виробництва.

Скорочення чисельності працівників у зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва розраховується за такою формулою:

$$EQ = \text{ЧПВП}^{\text{баз}} \times (\Delta \text{ОВП}^{\text{пл}} - \Delta \text{ЧПВП}^{\text{пл}}) / 100, \quad (1.9)$$

де $\text{ЧПВП}^{\text{баз}}$ — чисельність промислово—виробничого персоналу без основних робітників у базовому періоді, осіб;

$\Delta \text{ОВП}^{\text{пл}}$ — плановий ріст обсягу виробництва, %;

$\Delta \text{ЧПВП}^{\text{пл}}$ — планове збільшення чисельності працюючих, крім основних робітників, % [65, 66, 67].

5. Вплив усіх факторів на зростання продуктивності праці можна визначити за відносною економією чисельності працівників в цілому, використовуючи формулу:

$$\Delta \text{ПП} = E^{\text{заг}} / \text{Ч}^{\text{вир}} - E^{\text{заг}} \times 100\%, \quad (1.10)$$

де $E^{\text{заг}}$ — економія чисельності працюючих, розрахована за всіма факторами, осіб;

$\text{Ч}^{\text{вир}}$ — чисельність працюючих, розрахована на обсяг виробництва планового періоду за виробітком базового періоду, осіб.

Зміну продуктивності праці можна визначити, якщо величина зміни трудомісткості виробничої програми підприємства відповідає величині зміни трудомісткості всієї виробничої програми в цілому.

6. Зв'язок між зростанням продуктивності праці та зменшенням трудомісткості можна визначити за допомогою наступного рівняння:

$$\Delta \text{ПП} = \Delta \text{Тр} \times 100 / 100 - \Delta \text{Тр} \div \Delta \text{Тр} = \Delta \text{ПП} \times 100 / 100 + \Delta \text{ПП}, \quad (1.11)$$

де $\Delta \text{ПП}$ — приріст продуктивності праці до базового рівня, %;

$\Delta \text{Тр}$ — зниження трудомісткості продукції в порівнянні з базовим

рівнем, % [68, 69, 70].

Важливим елементом аналізу є розрахунок потенціалу збільшення випуску продукції за рахунок підвищення продуктивності праці.

7. Приріст обсягу виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці розраховується за такою формулою:

$$\Delta \text{ОВП}^{\text{ПП}} = 100 - \Delta \text{Ч}^{\text{ПВП}} - 100 / \Delta \text{ОВП} - 100 \times 100\%, \quad (1.12)$$

де $\Delta \text{ОВП}^{\text{ПП}}$ — питома вага приросту обсягу продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, %

$\Delta \text{Ч}^{\text{ПВП}}$ — зростання чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$\Delta \text{ОВП}$ — зріостання обсягу продукції, %.

Висновки до розділу 1

1. Розвиток країни безпосередньо залежить від економічного добробуту її підприємств. Без досягнення більшістю підприємств профіциту неможливо досягти цілей збалансованості державного бюджету, платіжного балансу, стабільності валюти та низької інфляції. Зниження ефективності підприємств призводить до зниження зайнятості та доходів, зменшення податкових надходжень та соціальних видатків. Ефективне управління підприємствами та їх економічна стійкість в умовах нестабільного конкурентного середовища є важливим викликом не тільки для регіонів, держав і цілих країн, але й для всіх суб'єктів ринкової економіки. Ефективне управління забезпечує високий рівень показників продуктивності праці, що позитивно впливає на прибутковість, фінансову стійкість та платоспроможність.

2. Вплив продуктивності праці на конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках визнаний світовою практикою. Низька продуктивність збільшує витрати та ціни. Щоб залишатися конкурентоспроможними, витрати

необхідно зменшувати або за рахунок скорочення виробництва, або за рахунок зниження заробітної плати.

При вивченні питань, пов'язаних з продуктивністю, виділяють широкий спектр інших показників, що відображають взаємний вплив. Продуктивність є індикатором конкурентоспроможності працівників у системі відносин на ринку праці. У зв'язку з цим особливий інтерес у ринкових відносинах становлять механізми узгодження між факторами виробництва та попитом на ресурси і продукцію.

3. Продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, який характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємствах, а й рівень ефективності ринкової системи в цілому. Основним ресурсом підприємства є його персонал, який виробляє продукцію задля виробництва життєвих благ для кожної людини і суспільства в цілому. Отже, продуктивні сили - це система факторів виробництва, які забезпечують перетворення природних ресурсів відповідно до потреб людей, створюють матеріальні та духовні блага і визначають зростання продуктивності праці.

4. Підвищення продуктивності праці означає економію сукупної робочої сили, що витрачається на виробництво, і скорочення сукупного робочого часу, втіленого в продукції. Хоча економічне зростання без праці практично неможливе, продуктивність праці може бути вищою або нижчою залежно від рівня розвитку науки і техніки. Витрати виробництва можна зменшити шляхом підвищення технічного рівня виробництва, покращення організації управління, виробництва і праці, збільшення обсягів виробництва і, відповідно- зростання ефективності використання персоналу на підприємстві.

5. Зростання продуктивності праці є основним критерієм ефективності управління на всіх рівнях, оскільки воно визначає рушійну силу та відповідає принципу мінімізації виробничих витрат на одиницю ефекту. Це зростання забезпечує тісний зв'язок економічного зростання зі збільшенням можливостей споживання (підвищенням купівельної спроможності) значної

частини населення. Це визначає роль і практичне значення зростання продуктивності праці не тільки як принципу і завдання економічної політики на всіх рівнях, але і як важливого критерію дослідження стану та регулювання економічних процесів на підприємстві.

6. Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дозволяють контролювати темпи соціально-економічного розвитку, дотримання соціальних стандартів та умов ринкової рівноваги. Зростання продуктивності праці є ефективним засобом стримування інфляції та основним джерелом для реалізації заходів, спрямованих на підвищення соціального розвитку та рівня життя населення.

7. На рівні підприємства продуктивність праці є одним із ключових критеріїв та інструментів зниження собівартості продукції, забезпечення ефективного його функціонування та їх конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках. У цьому контексті продуктивність праці слід розглядати як важливий елемент системи показників оцінки ефективності персоналу в кінцевий результат діяльності всіх структурних підрозділів підприємства.

8. Персонал підприємства визначається як головна продуктивна сила підприємства, і всі сучасні методи управління спрямовані на організацію праці персоналу на основі розвитку всіх його компетенцій. Стимулювання трудової активності працівників є одним з вирішальних чинників підвищення ефективності їх трудової діяльності та одним з найбільш дієвих і ефективних способів підвищення продуктивності праці.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПрАТ «ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР»

2.1 Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства ПрАТ "Запоріжтрансформатор"

Акціонерне товариство "Запоріжтрансформатор" - найбільше в Україні та Європі підприємство з виробництва масляних трансформаторів і реакторів для енергетики з річною виробничою потужністю 60 000 МВА, зосередженою на одному виробничому майданчику.

Компанія була заснована в 1947 році як Запорізький трансформаторний завод (ЗТЗ) і в результаті приватизації в 1994 році була реорганізована в акціонерне товариство "Запоріжтрансформатор".

ЗТР виробляє трансформатори та реактори вже понад 70 років і має відмінну репутацію в усьому світі; обладнання, виготовлене ЗТР, характеризується високою експлуатаційною надійністю.

ЗТР цінує свою репутацію надійного партнера і виробника надійного обладнання. Головним активом компанії є міцні довгострокові відносини з клієнтами, засновані на багаторічному досвіді співпраці та взаємній довірі.

З 1960-х до 1980-х років ЗТР був піонером у світовій трансформаторобудуванні, успішно виготовляючи обладнання для класів надвисокої напруги 750 кВ і 1150 кВ, а в 1990-х роках - власне інноваційне обладнання для гнучких мереж управління змінним струмом (FACTS) - регулюючий шунтуючий реактор. Компанія досягла успіху у виробництві власного інноваційного обладнання для гнучких мереж регулювання змінного струму (FACTS) - регулюючого шунтуючого реактора [71, 72, 73].

Сьогодні ЗТР - це сучасна компанія, що динамічно розвивається і має досвід постачання продукції клієнтам у 88 країнах світу.

ЗТР зарекомендував себе як лідер галузі з високим рівнем технічної оснащеності та культури виробництва, завдяки масштабній інвестиційній програмі, спрямованій на повне оновлення виробничих і випробувальних потужностей, вдосконалення конструкції і технології виробництва, усунення вузьких місць у виробничому процесі, поліпшення інфраструктури та умов праці. 2005 по 2013 рік загальний обсяг інвестицій склав понад 80 млн. доларів США.

Система менеджменту, що діє на ЗТР, забезпечує комплексне та успішне вирішення питань якості продукції, охорони навколишнього середовища та охорони праці. Система менеджменту сертифікована на відповідність міжнародним стандартам ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 та OHSAS 18001:2007.

ПрАТ "Запоріжтрансформатор" спеціалізується на виробництві унікальних силових трансформаторів за індивідуальними замовленнями, є найбільшим з усіх країн СНД, нещодавно вийшло на ринок США і за умовами двох контрактів, зокрема з електрообладнання, компанія продала 4 потужних трансформатора для сонячних електростанцій Solana і 1 пічний трансформатор для металургійних заводів в Західній Вірджинії, США.

Тенденція до сталого розвитку машинобудівних комплексів в регіоні простежується з початку століття. Але економічна криза істотно похитнула позиції галузі, відкинувши її назад на ціле десятиліття - за 2009 рік виробництво скоротилося майже на 52%. При різкому зниженні попиту промислові компанії були змушені скоротити виробництво найбільш ліквідної продукції.

Відновлення позицій в галузі почалося в 2010 році. Зараз в машинобудівному комплексі спостерігається позитивна динаміка - в 2021 році приріст виробництва по відношенню до 2020 року 749196 тис. грн. або 105,8

%. Але російсько- українська війна внесла свої корективи в фінансово-господарську діяльність ПрАТ «Запоріжтрансформатор». Економічні показники можуть стрімко змінюватися щомісяця, тому кризові явища в галузі триватимуть, а досягнуті останнім часом здобутки можуть бути втрачені при незначному погіршенні на фронті.

ПрАТ "Запоріжтрансформатор" (ПрАТ "ЗТР") - один з найбільших світових виробників трансформаторного обладнання, лідер в області трансформаторобудування в СНД. І компанія володіє солідним науково-технічним потенціалом і виробничим обладнанням.

ПрАТ "ЗТР " надає повний спектр послуг виробленому обладнанню з діапазоном потужності від 0,1 МВА до 1250 МВА і напругою до 1150 кВ (відповідно до вимог національних і міжнародних стандартів), силовим і спеціальним масляним трансформаторам і електричним реакторам. Крім того, ЗТР надає повний спектр послуг з виготовлення обладнання.

Серед останніх розробок компанії - система моніторингу та шунтуючий реактор управління намагнічуванням [74, 75, 76].

Сьогодні ПрАТ "ЗТР" - динамічно розвивається сучасне підприємство, що має досвід поставок продукції споживачам в 88 країнах світу. Завдяки повній реконструкції виробничо-випробувального комплексу, вдосконаленню конструкції та технології виробництва, усуненню вузьких місць у виробничому процесі, реалізації масштабних інвестиційних програм, спрямованих на поліпшення інфраструктури та умов праці, ПрАТ "ЗТР" займає гідне місце серед світових лідерів галузі, має високий рівень технічного оснащення та культури виробництва.

ПрАТ "ЗТР" є одним із основних виробників у світовій електротехнічній галузі в реалізації проектів FACTS на основі керованих шунтуючих реакторів (КШР). Високі темпи зростання попиту на рішення для компенсації реактивної потужності та стабілізації напруги на основі

шунтуючих реакторів підтверджують переваги та високу ефективність цієї технології.

Продукція ПрАТ «ЗТР» надходить у 88 країнах світу і працює в широкому діапазоні кліматичних і сейсмічних умов. Підприємство в найкращому вигляді задовольняє високі технічні запити замовників до проектування і виготовлення інноваційних видів трансформаторного обладнання та вимоги всіх міжнародних і національних стандартів. Регіональна структура продажів продукції ПрАТ " Запоріжтрансформатор " в 2023 році представлена на рис. 2.1 [71, 72, 73].



Рисунок 2.1 - Регіональна структура продажів продукції ПрАТ " Запоріжтрансформатор " в 2023 році [71]

Засновником Товариства є держава в особі народних депутатів Запорізької області. Особливостями ПрАТ " ЗТР " є наступні::

- продукція ПрАТ " ЗТР " надійна в експлуатації;
- ПрАТ " ЗТР " швидко задовольняє вимоги та потреби замовників;
- післяпродажне обслуговування буде здійснюватися швидко з високим рівнем технічних можливостей;
- ПрАТ "ЗТР" приділяє пріоритетну увагу вибудовуванню довгострокових партнерських відносин зі споживачами компанії;
- ПрАТ " ЗТР " дотримується вимог і постійно підвищує ефективність систем менеджменту якості.

Підприємство ПрАТ "ЗТР" має складну виробничу структуру, яка поділяється на виробничі та обслуговуючі підрозділи і виражається в структурі управління з певною функціональною структурою.

У процесі своєї діяльності всі його підрозділи вступають у двосторонні вертикальні та горизонтальні зв'язки. Вертикальні зв'язки пов'язані з ієрархічною структурою підприємства та управлінням кожним підрозділом з одного центру, структури управління. Горизонтальні зв'язки виникають з внутрішньої кооперації між підрозділами відповідно до їх технологічної та продуктової спеціалізації.

Виробнича структура підприємства - це склад, кількість і розміри його внутрішніх підрозділів, форми їх побудови і взаємозв'язку. Виробнича структура характеризується кількістю працівників на підприємстві, часткою окремих підрозділів у випуску продукції, вартістю основних фондів тощо. Для підприємств важливо створити оптимальну виробничу структуру.

На виробничу структуру підприємства впливають такі фактори: масштаб виробництва; складність конструкції продукції; характер технологічних процесів.

Підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» має право самостійно визначати свою організаційну структуру, встановлювати чисельність працівників і штатний розпис, створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи і погоджувати розміщення таких відокремлених підрозділів з відповідними органами місцевого самоврядування в установленому законодавством порядку. Такі відокремлені підрозділи не мають статусу юридичної особи і діють на підставі положень, затверджених товариством. Відповідно до законодавства України підприємство може відкривати рахунки в банках.

Виробничий процес кожного підприємства визначає склад його основних цехів, виробничих дільниць і робочих місць та характер

виробничих зв'язків між окремими робочими місцями, виробничими дільницями і робочими місцями. Ефективна робота підприємства значною мірою залежить від раціонального поєднання його виробничих підрозділів. Це досягається в процесі формування та вдосконалення виробничої структури підприємства [77, 78].

Під виробничою структурою підприємства розуміють склад, структурну форму, масштаби, кількісні пропорції і взаємозв'язки виробничих підрозділів (цехів, відділів і служб) підприємства.

Поряд з виробничою структурою розрізняють також загальну структуру промислового підприємства. Крім виробничих підрозділів, до загальної структури входять підрозділи апарату управління підприємством (конструкторський, технологічний, плановий, економічний, фінансовий тощо) та підрозділи з надання послуг працівникам підприємства та їхнім сім'ям (житлово-комунальне господарство, громадське харчування, дитячий садок, клуб, стадіон тощо).

Внутрішня структура підприємства, його виробнича та організаційна системи безпосередньо впливають на створення міжвідомчих комунікаційних мереж. Тому питання структуризації відіграють важливу роль у формуванні його внутрішнього економічного механізму.

Виробнича структура перебуває в процесі постійного розвитку під впливом удосконалення техніки, технології, форми організації виробничого процесу та інших факторів.

У процесі формування виробничої структури необхідно враховувати як зовнішні, так і внутрішні фактори, які є передумовами побудови раціональної структури. До зовнішніх факторів належать економічні, правові, технологічні, соціокультурні та екологічні, а до внутрішніх - цілі та стратегія розвитку підприємства, ресурсні обмеження, специфіка продукту та технології його виготовлення, кількість працівників, виробничі

потужності тощо. Виробнича структура підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» наведено на рис. 2.2.



Рисунок 2.2 - Виробнича структура підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2023 р. [79]

Організаційна структура управління - це сукупність управлінських підрозділів, пов'язаних між собою певним чином. Вона характеризується кількістю управлінських структур, порядком їх взаємодії та функціями, які вони виконують. Основна мета організаційної структури - забезпечити ефективну роботу менеджерів.

Вона безпосередньо пов'язана з виробничою структурою підприємства. Принцип формування органу управління полягає в організації та інтеграції окремих функцій управління через філії

(підрозділи) органу управління. Організаційна структура органів управління характеризується низкою різних ланок. Найпоширенішою є "триланкова" система: керівник підприємства (президент, директор) - начальник цеху - начальник дільниці. Керівник заводу (президент, менеджер) - директор заводу - начальник дільниці. Керівник заводу відповідає за всі аспекти діяльності заводу і виконує всі функції технічного та економічного управління заводом за допомогою органу управління, до складу якого він входить, в т.ч. як начальник цеху керує колективом структурного підрозділу (рис. 2.3).

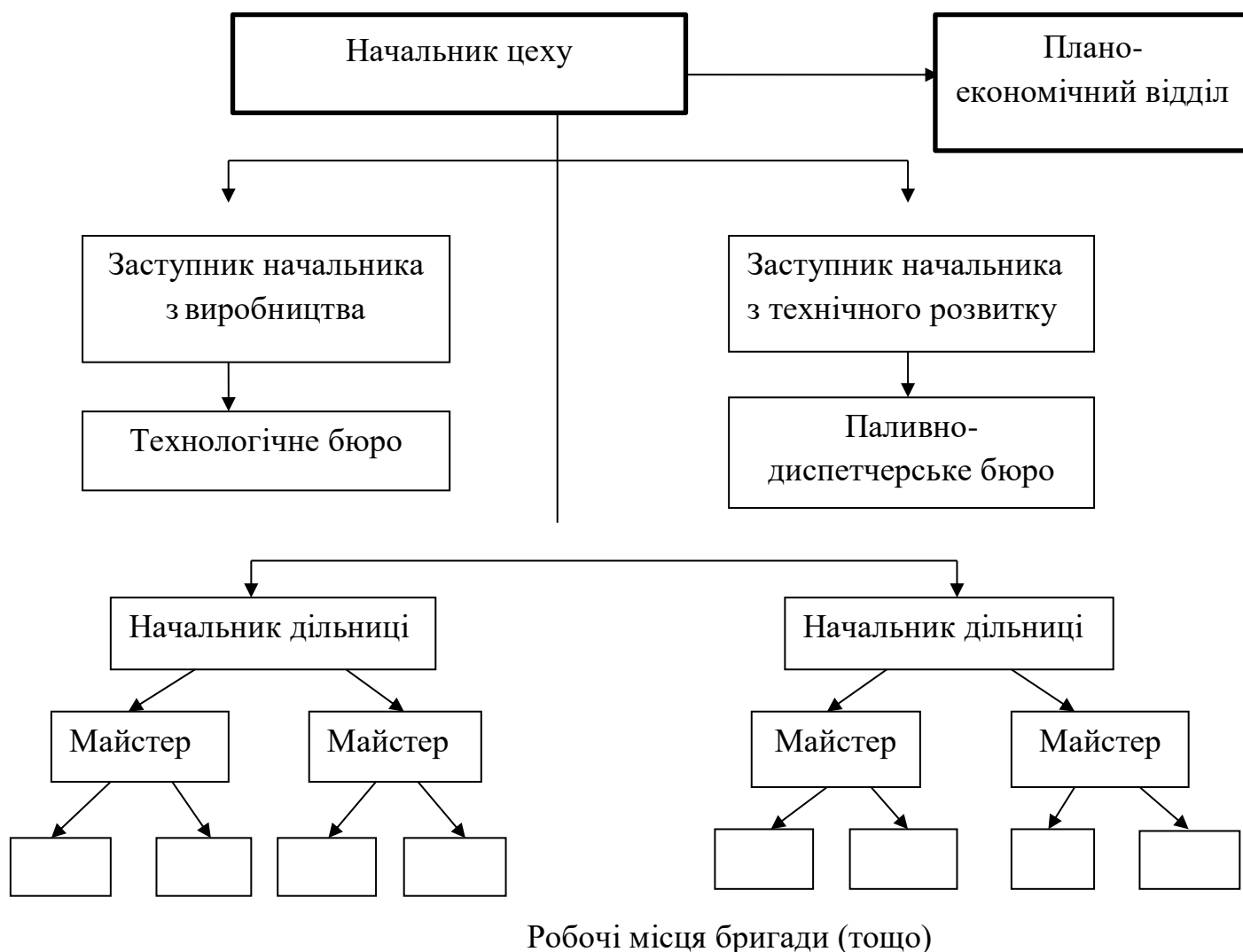


Рисунок 2.3 - Функціональна структура ПрАТ «Запоріжтрансформатор» у 2023 р. [80]

Функціональними органами управління на великих підприємствах є планово-диспетчерські відділи, технічні бюро та бюро праці та заробітної плати. Начальник цеху підпорядковується безпосередньо директору заводу. Великі дільниці (цехи, прольоти) заводу очолює начальник дільниці (старший майстер), який підпорядковується начальнику зміни. Майстер є керівником і організатором виробництва і праці в цеху. Він підпорядковується безпосередньо директору заводу та начальнику дільниці або начальнику зміни, якщо такі є, відповідно. Майстри є керівними працівниками і не звільняються від виробничої праці, а за виконання своїх обов'язків отримують заробітну плату, що додається до тарифної ставки.

Загальна чисельність співробітників ПрАТ "ЗТР" становить у 2021 р- 1214 осіб, у 2022 р.- 523 особи. Загальна площа заводу становить 700 000 м², а виробнича площа - 230 000 м² [79, 80].

В даний час ПрАТ "ЗТР" має представництва в Республіці Казахстан і Центральній Азії.

Компанія постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем, аналізує її і розробляє необхідні заходи по боротьбі з негативним впливом цього середовища.

Матричний аналіз виявляє політичні (political), економічні (economic), соціальні (social social), технічні (technical technical), юридичні (legal legal) та екологічні (environmental) компоненти зовнішнього середовища, які впливають на діяльність підприємства [81, 82].

Метою ПрАТ "Запоріжтрансформатор" в області якості є забезпечення високої якості продукції, маркетингові дослідження, постійна комунікація зі споживачами, швидке реагування на потреби ринку для цього завод постійно розробляє і регулярно запускає у виробництво нові продукти, що відповідають міжнародним і національним стандартам, поставка яких здійснюється випускається відомими зарубіжними

компаніями і створює нові перспективні продукти. Здійснюється впровадження передових технологічних процесів і "ноу-хау".

2.2 Обґрунтування доцільності підвищення ефективності діяльності підприємства ПАТ «Запоріжтрансформатор»

Сьогодні, як і в минулому, назва "ЗТР" викликає яскраві образи ділового успіху, високотехнологічного виробництва та згуртованого колективу з міцними трудовими традиціями.

Усвідомлюючи, що виробляти високоякісну високотехнологічну продукцію можуть лише високопрофесійні працівники, підприємство поставило собі за мету стати найкращим роботодавцем у своєму регіоні та галузі і сформували команду висококваліфікованих спеціалістів, які є професіоналами своєї справи.

Щороку підприємство приймає на роботу молодих фахівців і системно передаємо свій досвід наступному поколінню: більше третини управлінських фахівців ЗТР - молодше 30 років. Реальні можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання приваблюють до ЗТР молодих, талановитих фахівців.

Обсяги виробництва та реалізації продукції є основними показниками, що характеризують діяльність підприємства. Залежно від економічного змісту обсяг реалізованої продукції характеризує кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства, виконання ним своїх зобов'язань перед споживачами та ступінь його участі у задоволенні потреб ринку.

Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг) визначається за відпускною ціною відвантаженої готової продукції (товарів, послуг). Ця відпускна ціна зазначається в документі, що є підставою для розрахунків з покупцем (замовником) (включаючи продукцію (товари, послуги) за бартерними договорами).

Для оцінки результатів діяльності промислових підприємств проаналізовано обсяги реалізації продукції за період 2018-2022 рр.

Рівень економічної ефективності діяльності підприємства залежить від низки факторів та умов. У реальній дійсності ці фактори не діють у чистому вигляді ізольовано, а в більшості випадків перетинаються і взаємодіють один з одним. Деякі з них залежать від діяльності підприємства в цілому, інші пов'язані з технологією та організацією виробництва, а треті обумовлені рівнем використання виробничих ресурсів або впровадженням науково-технічних досягнень. Для оцінки довгострокових результатів господарської діяльності підприємства використовуються такі економічні категорії:

- обсяг реалізованої підприємством продукції;
- прибуток (збиток) підприємства;
- індекс промислового виробництва;
- собівартість;
- рентабельність.

Ці показники допомагають охарактеризувати результати діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» на поточному етапі в порівнянні з попередніми роками (табл. 2.1).

Таблиця 2.1- Аналіз показників ефективності діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр. [83]

	Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік
1.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	1625849	1270711	713769	1468965	474032
2.	Собівартість виробництва продукції (робіт, послуг), тис.грн	1373400	1263676	667240	1449924	450235
3.	Валовий фінансовий результат від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг): тис.грн - прибуток збиток	252449	7035	46529	19041	23797
4.	Адміністративні витрати, тис.грн	140482	131410	89227	89116	49029
5.	Витрати на збут, тис.грн	75699	70209	29063	31445	6809

Продовження табл. 2.1						
6.	Фінансові результати операц. діял.	14907	(122908)	(408392)	112799	276542
7.	Доходи від участі в капіталі, тис.грн	-	-	11544	821	18306
8.	Інші фінансові доходи, тис.грн	130520	131	1309680	333209	1889641
9.	Чистий фінансовий результат: тис.грн		408496		1449815	
	- прибуток					
	- збиток	515131		2536319		73305
10	Рентабельність продажу	-31,68	32,15	-355,34	98,70	-15,46
11	Рентабельність виробництва	- 37,51	32,33	-380,12	99,99	-16,28
Відхилення абсолютне 2022 р. від ...						
12.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	-1151817	-796679	-239737	-994933	
13.	Собівартість виробництва продукції (робіт, послуг), тис.грн	-923165	-813441	-217005	-999689	
14.	Валовий фінансовий результат від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг): тис.грн		16762		4756	
	- прибуток					
	- збиток	-228652		-22732		
15.	Адміністративні витрати, тис.грн	-91453	-82381	-40198	-40087	
16.	Витрати на збут, тис.грн	-68890	-63400	-22254	-24636	
17.	Фінансові результати операц. діял.	261635	399450	684934	163743	
18.	Доходи від участі в капіталі, тис.грн	18306	18306	6762	17485	
19.	Інші фінансові доходи, тис.грн	1759121	1889510	579961	1556432	
20.	Чистий фінансовий результат: тис.грн					
	- прибуток	-441826	-481801	-2463014	-1523120	
	- збиток					
21.	Рентабельність продажу	16,22	-47,61	339,88	-114,16	
22.	Рентабельність виробництва	-21,23	-48,61	363,84	-116,27	
Відхилення відносно 2022 р. від ...						
23.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	-70,84	-190,64	-211,62	-116,32	
24.	Собівартість виробництва продукції (робіт, послуг), тис.грн	-67,22	-64,37	-32,52	-68,95	
25.	Валовий фінансовий результат від реалізації продукції: тис.грн		238,27		25	
	- прибуток					
	- збиток	-90,6		-48,9		
26.	Адміністративні витрати, тис.грн	-65,10	-62,69	-45,05	-44,98	
27.	Витрати на збут, тис.грн	-91,01	-90,30	-76,57	-78,35	
28.	Фінансові результати операц. діял.	в 17,55 р.	125,0	164,55	145,16	
29.	Доходи від участі в капіталі, тис.грн	в 183 р	в 183 р.	58,57	в 21,3 р.	
30.	Інші фінансові доходи, тис.грн	в 13,48 р	в 144 р	44,28	в 4,68 р	
31.	Рентабельність продажу	-51,20	-148,09	-95,65	-115,66	
32.	Рентабельність виробництва	143,4	49,7	104,28	16,28	

Дані табл. 2.1 показують, що підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» у 2022 р. працювало неефективно, оскільки має збиток, відповідно, працювало- нерентабельно. Цьому є пояснення, оскільки розпочалася і йде повномасштабна війна. 2021 р. забезпечив високий рівень рентабельності продажу 98,7 % та рентабельності виробництва- 99,99 % (рис. 2.4).

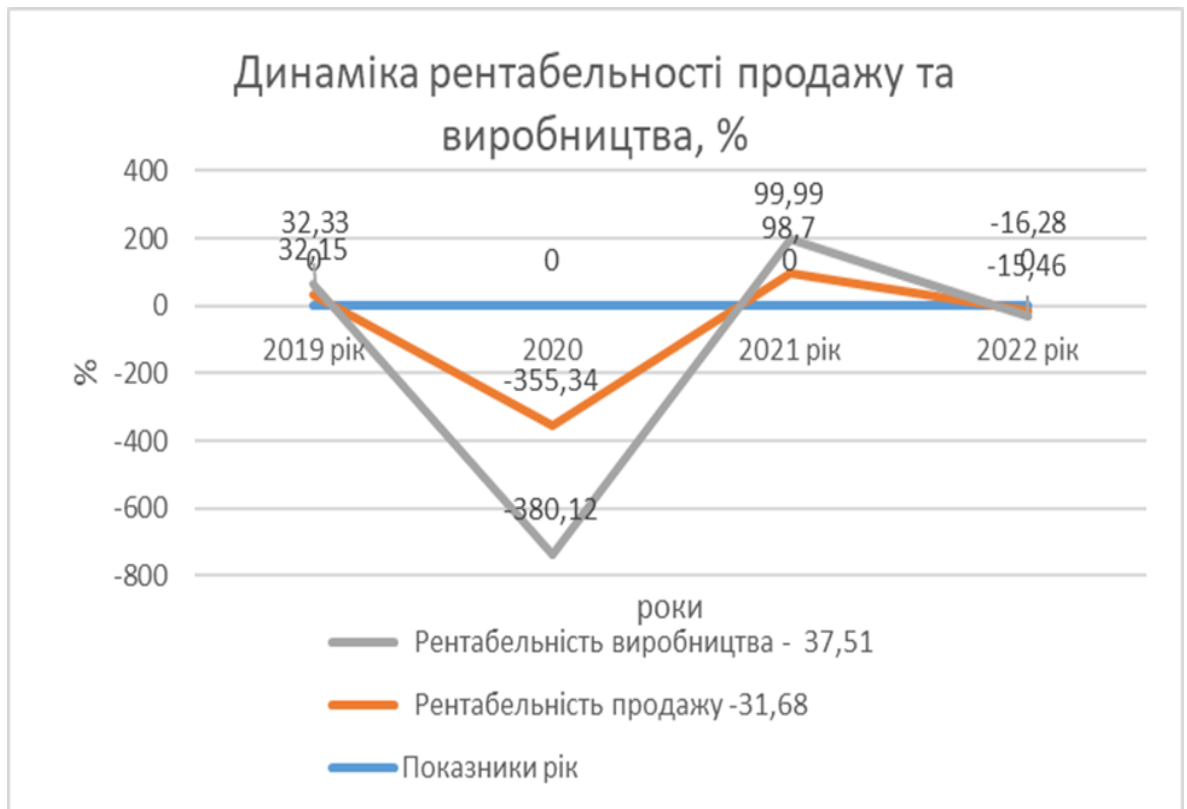


Рисунок 2.4 - Динаміка рентабельності продажу та виробництва підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2019- 2022 рр.

Досить високий рівень рентабельності у 2021 р. пояснюється: високим рівнем фінансових результатів від операційної діяльності у 2021 р. - 112799 тис.грн.; доходів від участі в капіталі- 821 тис.грн.; інших фінансових доходів- 333209 тис.грн. і дозволило мати позитивний чистий фінансовий результат у розмірі- 1449815 тис.грн. (рис. 2.5). Тож вважаємо за доцільне дослідити динаміку впливу факторів на чистий дохід і собівартості реалізованої продукції по підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор».



Рисунок 2.5 - Динаміка рентабельності продажу та виробництва підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

Дані табл. 2.1 показують, що зростання доходу у 2021 р. відбувалося при зниженні вартості основних та оборотних засобів порівняно із 2020 та 2018 рр. (рис. 2.6). При цьому, вартість основних засобів у 2021 р. зросла порівняно з 2019 р., але нижче ніж у 2022 р. Вартість оборотних засобів кожний рік, починаючи з 2018 р. знижувалася. Тож варто, дослідити показники, які характеризують ефективність використання основних та оборотних засобів (табл. 2.2)



Рисунок 2.5 - Динаміка вартості основних та оборотних засобів підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

Зростання вартості основних засобів у 2022 р. призвело до зростання фондоозброєності, але значне зниження чистого доходу призвело до зниження фондovіддачі (рис. 2.6).

Таблиця 2.2- Показники, що характеризують ефективність використання основних та оборотних засобів підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр. [84]

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис.грн	1625849	1270711	713769	1468965	474032
2. Чистий фінансовий результат: - прибуток		408496		1449815	
3. - збиток	515131		2536319		73305
4. Вартість основних засобів	1175768	1104349	1025278	946336	868628
5. Вартість оборотних засобів	1766565	879472	1157941	968822	1154446
6. Фондовіддача	1,38	1,15	0,7	1,55	0,55
7. Фондомісткість господарської діяльності	0,72	0,87	1,44	0,64	1,83
8. Матеріаловіддача	0,92	1,44	0,62	1,52	0,41
9. Матеріаломісткість	1,09	0,69	1,62	0,66	2,44
10. Фондозброєність	520,94	566,91	761,72	779,52	1660,86

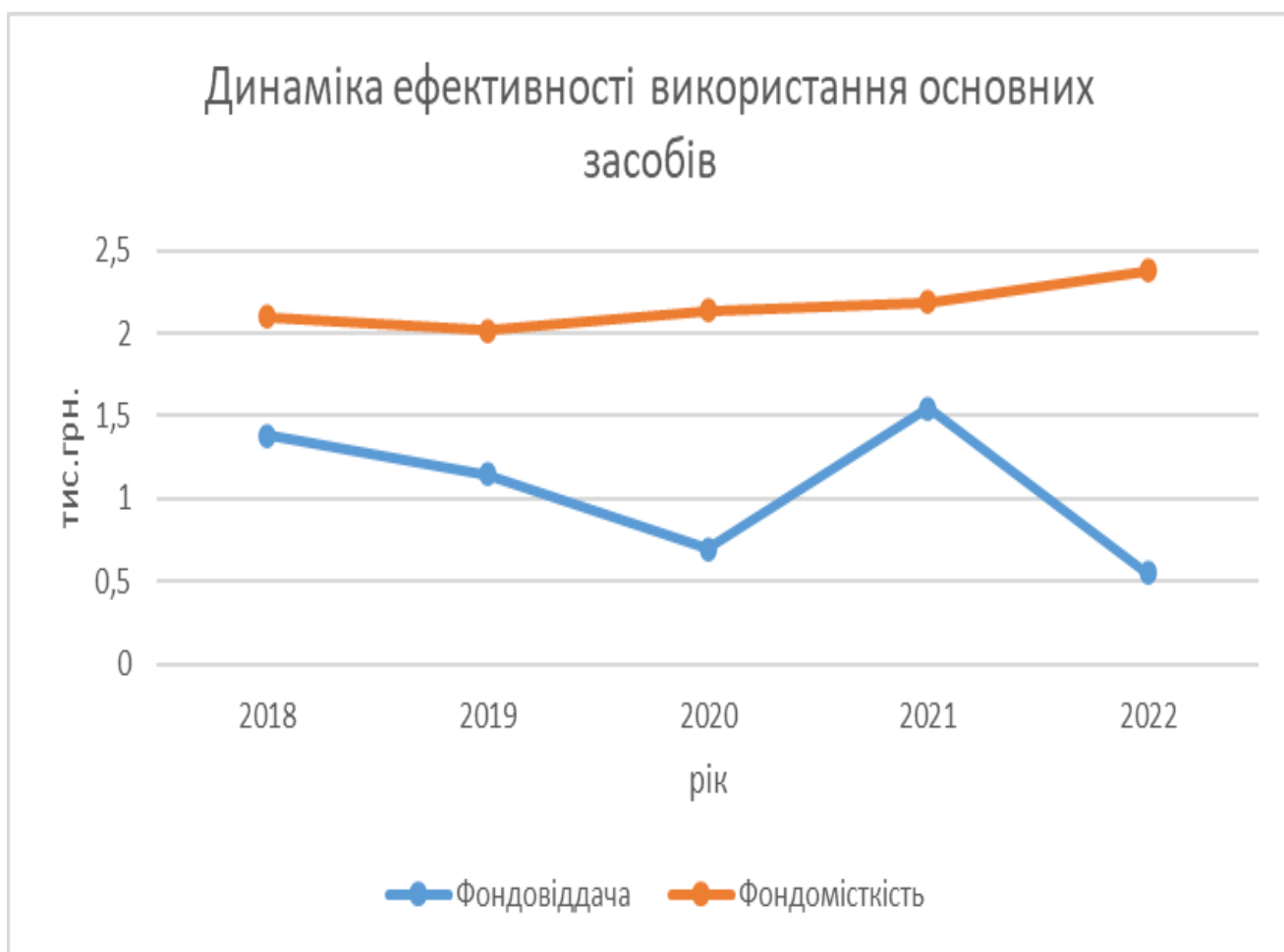


Рисунок 2.6- Динаміка ефективності використання основних засобів підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» у 2018- 2022 рр.

Дані рис. 2.6 показують, що самою високою фондовіддача була у 2021 р., а самою низькою у 2022 р., що є свідченням того що на 1 тис.грн. вартості основних засобів приходиться 1,55 тис.грн. чистого доходу. В той час як самою високою фондомісткість була у 2022 р., що є свідченням того, що 1 тис.грн. чистого доходу вироблена за рахунок 2,44 тис.грн.вартості основних засобів. Фондоозброєність показує, скільки основних засобів приходиться на 1 працюючого (рис. 2.7).



Рисунок 2.6 - Динаміка фондоозброєності основних засобів підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» у 2018- 2022 рр.

Дані табл. 2.2 та рис. 2.6 показали, що фондоозброєність у 2022 році значно зросла порівняно з попередніми періодами 2018- 2022 рр., що є запорукою забезпечення життєздатності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» у повоєнний період та відновлення економіки України.

2.3 Оцінка ефективності використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

В результаті проведеного дослідження встановлено, що ефективно використання персоналу на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

залежить від показників підвищення продуктивності праці, яке являє собою складний процес, що відображає одночасну дію безлічі взаємопов'язаних факторів, вплив яких проявляється в аналітичному процесі і становить важливу управлінську функцію. Тож виконаємо аналіз використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 - Аналіз використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр. [85]

№	Показники	Всього		У т.ч.	
		керівників			
		чол.	%	чол.	%
На 31.12. 2018					
1.	Загальна кількість працівників,	2 257	100	353	100
2.	- чоловіків	1 214	53,8	238	67,4
3.	- жінок	1 043	46,2	115	32,6
на 31.12.2019					
4.	Загальна кількість працівників,	1 948	100	296	100
5.	- чоловіків	1073	55,1	190	64,2
6.	- жінок	875	44,9	106	35,8
на 31.12.2020					
7.	Загальна кількість працівників,	1 346	100	229	100
8.	- чоловіків	779	57,9	152	66,4
9.	- жінок	567	42,1	77	33,6
на 31.12.2021					
10.	Загальна кількість працівників,	1214	100	218	100
11.	- чоловіків	764	62,9	144	66,06
12.	- жінок	450	37,1	74	33,94
на 31.12.2022					
13.	Загальна кількість працівників,	523	100	77	100
14.	- чоловіків	330	63,1	52	67,5
15.	- жінок	193	36,9	25	32,5

Дані табл. показують, що підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» у 2022 р. скоротило чисельність персоналу порівняно з 2018 р. на 1734 осіб або на 76,84 %, порівняно з 2019 р.- на 1425 осіб або на 73,15 %, порівняно з 2020 р.- на 823 осіб або на 61,14 %, порівняно з 2021 р.- на 691 особу або на 56,92 % (Додаток В).

Знизилася також чисельність чоловіків у 2022 р. порівняно з 2018 р. на 884 осіб або на 72,82 %, порівняно з 2019 р.- на 743 особи або на 69,25 %, порівняно з 2020 р. – на 449 осіб або 57,64 %, порівняно з 2021 р. – на 434 особи або на 56,81 %.

Чисельність жінок також знизилася у 2022 р. порівняно з 2018 р.- на 850 осіб або на 81,5 %, порівняно з 2019 р.- на 682 особи або на 77,94 %, порівняно з 2020 р.- на 374 особи або на 65,96 %, порівняно з 2021 р. – на 257 осіб або на 57,11 % (рис. 2.7).

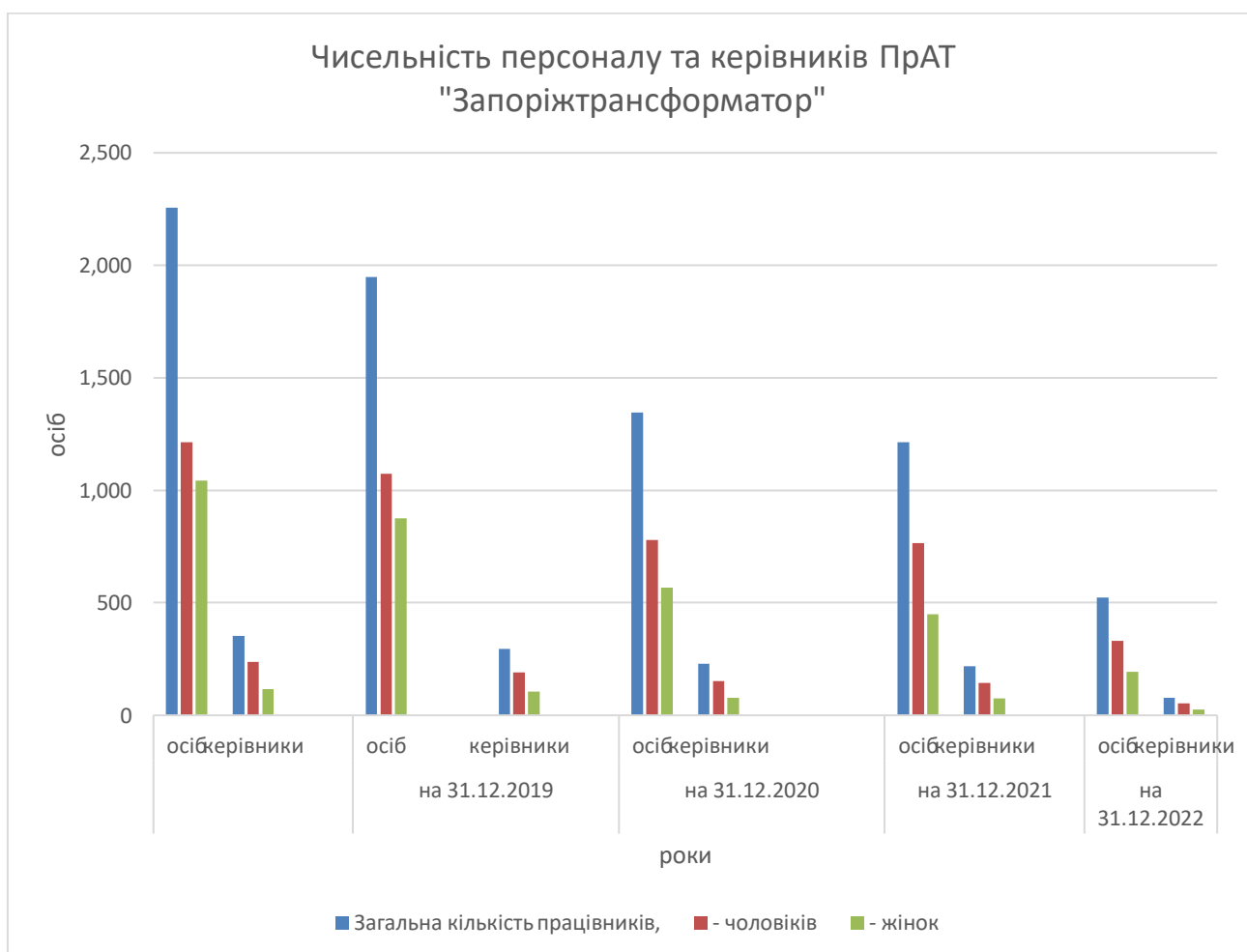


Рисунок 2.7- Чисельність персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

Зміна загальної чисельності персоналу вплинуло і на структура персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» (рис. 2.8).

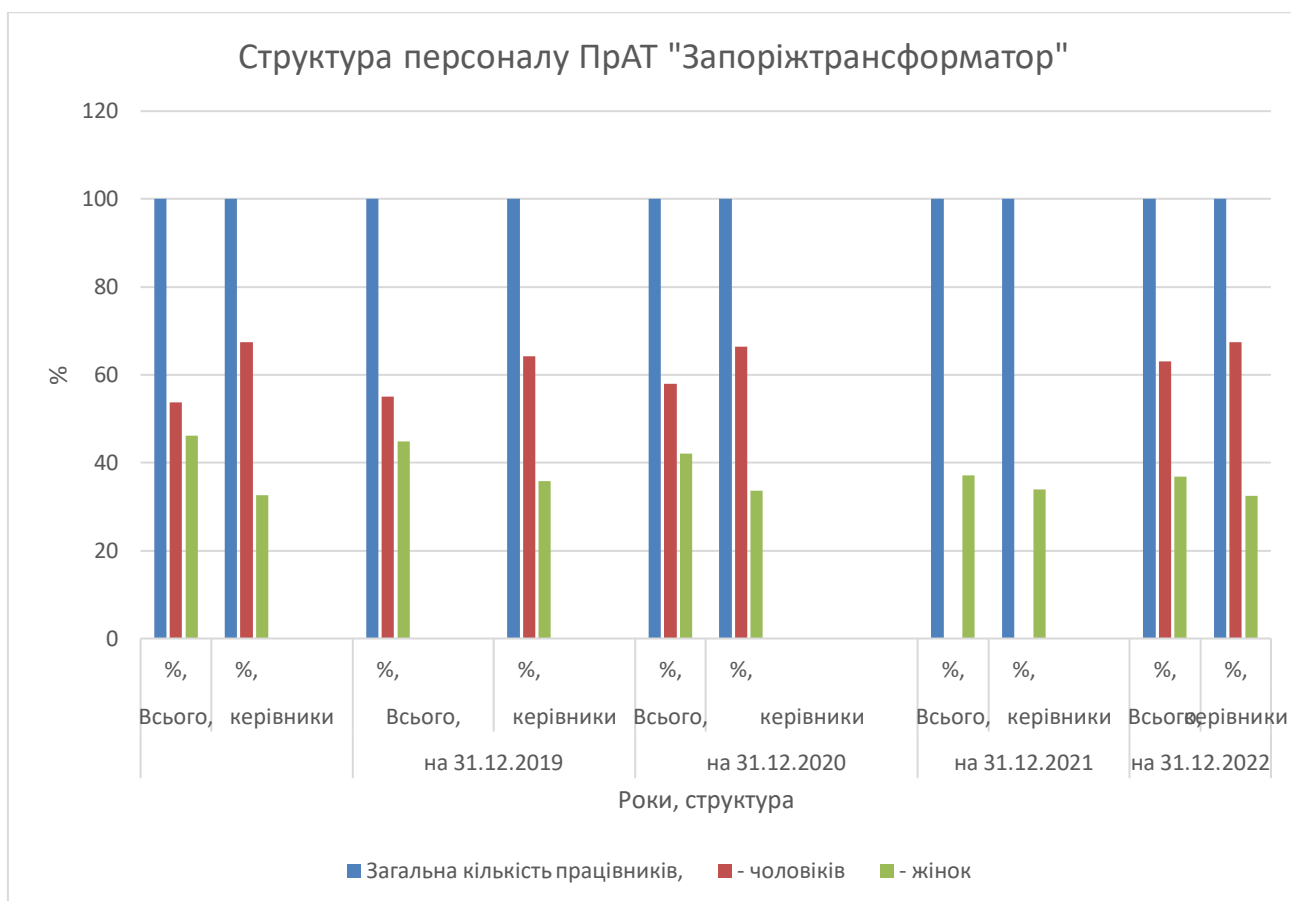


Рисунок 2.8- Структура персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

Зниження чисельності персоналу позитивне лише в тому випадку, коли спостерігається стабільність чистого доходу або його зростання, що дозволить мати позитивну динаміку

Динаміка продуктивності праці визначається шляхом порівняння рівнів продуктивності праці в різні періоди. При оцінці продуктивності праці розраховуються наступні показники [86, 87, 88]:

Індекс продуктивності праці розраховується як відсоток або коефіцієнт до рівня продуктивності праці попередніх періодів або базового періоду і, який виражений у натуральних або вартісних вимірниках, за формулою :

$$ІПП = \frac{ІПП_{пл}}{ІПП_{баз}}, \quad (2.1)$$

де ППпл, ППбаз — продуктивність праці відповідно у плановому і базовому періодах [89, 90].

Надважливим показником є відсоток зростання продуктивності праці ($\Delta\text{ПП}\%$), який показує, як змінилася продуктивність праці в порівнянні з базовим періодом, і визначається за формулою:

$$\Delta\text{ПП}\% = \text{ППпл} / \text{ППбаз} \times 100\%, \quad (2.2)$$

Абсолютний приріст продуктивності праці ($\Delta\text{ПП}$) розраховується як різниця між плановим (ППпл) та базовим (ППбаз) показниками продуктивності праці за формулою:

$$\Delta\text{ПП} = \text{ППпл} - \text{ППбаз} \quad (2.3)$$

Темп приросту продуктивності праці ($\Delta\text{ППпр}\%$) показує на скільки відсотків зросла (зменшилася) продуктивність праці в плановому періоді порівняно з базовим періодом і визначається за формулою [89, 90]:

$$\Delta\text{ППпр}\% = \text{ППпл} / \text{ППбаз} \times 100 - 100 \quad (2.4)$$

Важливо також, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання середньої заробітної плати. Виконаємо аналіз співвідношення продуктивності праці та середньої заробітної плати (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 - Співвідношення продуктивності праці та середньої заробітної плати по підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

№	Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік
1.	Чисельність персоналу, осіб	2257	1948	1346	1214	523
2.	Продуктивність праці, тис.грн на 1 ос.	720,36	652,32	530,29	1210,02	906,37
3.	Фонд оплати праці: тис.грн - річний	258419	269809	210705	212730	95692
4.	Середня заробітна плата річна, тис.грн	114,50	138,51	156,54	175,23	182,97
5.	Середня заробітна плата місячна, грн.	9541,39	11542,14	13045,13	4602,55	15247,29

Продовження табл. 2.4

Абс. відхилення, тис.грн. 2022 р. від						
		2018	2019	2020	2021	
6.	Продуктивність праці, тис.грн на 1 ос.	186	254	376	-303,65	
7.	Фонд оплати праці: тис.грн - річний	-162 727	-174 117	-115 013	-117038	
8.	Середня заробітна плата річна, тис.грн	68	44	26	7,74	
9.	Середня заробітна плата місячна, грн.	5 706	3 705	2 202	644,74	
Віднос. відхилення, % 2022 р. від						
10	Продуктивність праці, тис.грн на 1 ос.	25,82	38,95	70,92	-25,09	
11	Фонд оплати праці: тис.грн - річний	-62,97	-64,53	-54,58	-55,02	
12	Середня заробітна плата річна, тис.грн	59,80	32,10	16,88	4,42	
13	Середня заробітна плата місячна, грн.	59,80	32,10	16,88	4,42	

Дані табл. 2.4 показують, що підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» у 2021 р. мало перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (70,92 % над 16,88 %), що позитивно вплинуло на чистий дохід, забезпечивши його зростання на 755196 тис.грн. або на 51,41 %. Всі інші періоди (2018- 2020 рр., 2022 р.) підприємство мало перевищення темпів зростання середньої заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці.

Річна (рис. 2.9) та місячна (рис. 2.10) заробітна плата персоналу по підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор» показує позитивну динаміку її зростання з року в рік. Ми погоджуємося з тим, що персонал потрібно мотивувати, але така мотивація повинна бути співрозмірною із темпами зростання чистого доходу та показників продуктивності праці.



Рисунок 2.9 - Річна середня заробітна плата персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

Дані рис. 2.9 показують, що річна середня заробітна плата персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр. має тенденцію до зростання.



Рисунок 2.10 - Місячна заробітна плата персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

Місячна середня заробітна плата персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр. має тенденцію до зростання в той час, як продуктивність праці лише у 2021 році зростала (рис. 2.11).



Рисунок 2.11 - Динаміка продуктивності праці персоналу ПрАТ «Запоріжтрансформатор» за 2018- 2022 рр.

Основне завдання управління продуктивністю праці полягає в точному досягненні максимально можливого рівня її підвищення. Для цього підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор» необхідно виконати оцінку та розробити і впровадити різні програми управління продуктивністю.

Висновки до розділу 2

1. Виходячи з аналізу тенденцій розвитку машинобудування в Запорізькій області, слід зазначити, що для того, щоб активізувати розвиток регіонального комплексу після кризи, необхідно: прискорення інноваційного розвитку машинобудування з використанням новітніх технологій та

обладнання для перепроєктування галузі, проєктування нового обладнання; формування національних і міжнародних промислово-фінансових груп для концентрації фінансових ресурсів, реалізації єдиної промислової політики, підвищення продуктивності праці і зниження витрат виробництва; створення спільного підприємства з виробництва високоефективного обладнання з використанням кращих зарубіжних аналогів на основі сучасних енерго - і ресурсозберігаючих технологій; розвиток експортного потенціалу галузі за рахунок активізації зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств; удосконалення нормативної бази з регулювання фінансового, матеріально-технічного забезпечення машинобудування для агропромислових комплексів, державної підтримки захисту вітчизняних товаровиробників та підвищення показників продуктивності використання персоналу підприємств.

2. Запорізька область є однією з основних промислових зон України зі значним інноваційним потенціалом і характеризується низкою важливих проблем, що перешкоджають його реалізації. Результати проведеного аналізу дозволили розробити концептуальну модель регіональної інноваційної системи. Це не тільки формує комплексний погляд на досліджувану проблему, а й сприяє вирішенню проблеми і використанню перспектив розвитку інноваційних можливостей, заснованих на поєднанні всіх компонентів.

3. Організаційні резерви підвищення продуктивності праці ПрАТ «Запоріжтрансформатор» полягають у недовикористанні можливостей раціонального поєднання матеріально-технічних і особистих факторів виробництва. Ми виявили по підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор» недоліки в оперативному управлінні виробничим процесом: порушення термінів запуску окремих видів продукції, затримки в доставці готової продукції і сировини на робочі місця, скорочення кількості партій продукції, що запускаються у виробництво тощо.

4. Також вважаємо, що підвищення продуктивності праці ПрАТ «Запоріжтрансформатор» була б вищою якби врахували недоліки, що пов'язані із недостатньою раціональністю в організації виробництва:

розстановка обладнання, організація допоміжних служб і приміщень, обслуговування робочих місць. Підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» також має недоліки в організації праці: недостатнє використання можливостей багатостатного обслуговування, суміщення професій і функцій, поширення передових засобів і методів праці тощо. Неповне використання факторів та організаційні недоліки впливають на використання робочого часу і, через цей показник, на продуктивність праці. Будь-які втрати робочого часу через недоліки в організації виробництва і праці, тобто продуктивності праці, безпосередньо знижують продуктивність праці.

5. Таким чином, в процесі аналізу виділяються наступні проблеми: нестача коштів і, як наслідок, відсутність матеріально-технічної бази, нестача персоналу; несформованість або недосконалість механізмів взаємодії між споживачами та виробниками інноваційної продукції; через високу вартість окремі підприємства не можуть здійснювати розробку та впровадження інноваційних продуктів власного виробництва; недосконалість законодавчої бази; низька мотивація персоналу підприємств щодо підвищення показників ефективності використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

6. Розробка і впровадження ефективних методів управління персоналом підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» дозволяє врахувати вплив інтенсивних факторів, що проявляється через зниження трудомісткості виробництва. Конструкторсько-технологічна прогресивність та рівень механізації впливають на трудомісткість ключових технологічних процесів, що, в свою чергу, визначає забезпеченість підприємства ключовими працівниками. Це, в свою чергу, впливає на заробітну плату та знижує собівартість продукції, впливаючи на ефективність діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

7. Покращуючи організацію обслуговування, підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» може зменшити кількість обслуговуючого персоналу та підвищити стандарти обслуговування. Це призводить до

зменшення витрат на оплату праці та збільшення обсягів виробництва. Внутрішня спеціалізація може зменшити транспортні та закупівельні витрати і підвищити продуктивність праці, а отже, зменшити виробничі витрати. Зовнішня кооперація забезпечує безперебійну роботу та постачання матеріалів, що підвищує продуктивність праці, прискорює оборотність оборотного капіталу та позитивно впливає на управління компанією.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ПрАТ «ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР»

3.1 Мотиваційний механізм використання персоналу на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

В період війни, з метою забезпечення ефективної діяльності доцільно для підприємств усіх форм власності та видів діяльності підвищувати ефективність використання персоналу.

На продуктивність праці підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» впливають як інтенсивні, так і екстенсивні фактори (рис. 3.1).



Рисунок 3.1- Фактори, що впливають на ефективність використання персоналу на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

Резерви зростання продуктивності праці можна поділити на три групи:

- 1) соціально-економічні (визначають потенціал підвищення якості використовуваної робочої сили); та
- 2) матеріально-технічні (пов'язані з використанням більш ефективних засобів виробництва); та
- 3) організаційно-економічні (визначають потенціал більш ефективного поєднання робочої сили та засобів виробництва).

Використання цих резервів пов'язане з вищезазначеними факторами.

Це фактор підвищення продуктивності праці та практична реалізація його впливу в конкретний момент часу.

Ефективна система мотивації працівників спрямована на формування свідомого ставлення до праці, а сама робота в цій системі подається не лише як спосіб отримання матеріальної винагороди, а й як спосіб самовдосконалення та кар'єрного зростання для працівників [91],

Мотивація - це сукупність методів і способів спонукання працівників і колективів працівників до досягнення загальних цілей і завдань їх діяльності.

При побудові моделей і методів мотиваційних структур необхідно враховувати індивідуальність кожного працівника і релевантність мотивації для конкретної ситуації (тобто працівника або колективу).

Необхідно враховувати індивідуальність кожного працівника та відповідність мотивації конкретній ситуації (тобто працівника чи колективу).

Соціально-економічні методи, які визначають потенціал підвищення якості використовуваної робочої сили ґрунтуються на багатофакторному мотиваційному механізмі, який передбачає врахування співвідношення ефективності використання персоналу та мотивації цих працівників до високоефективної праці на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

Виходячи з цього, моделі мотиваційних механізмів повинні ґрунтуватися на багатофакторності і можуть базуватися на наступних теоріях: потреб, очікувань та справедливості, тож запропоновано систему мотивації персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» (рис. 3.2).

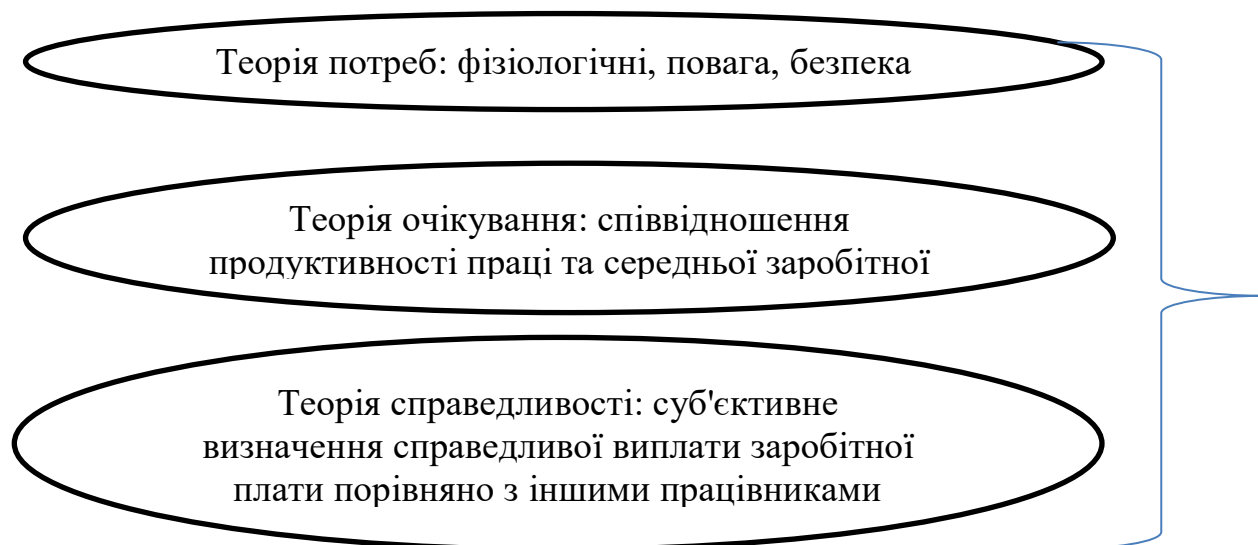


Рисунок 3.2 - Система мотивації персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

Побудовано авторам на основі [91]

Організаційно-економічні фактори визначає ефективність потенційної робочої сили компанії і має базуватися на економічно обумовленій здатності працівників і команд приносити певні вигоди. Організаційно- економічні фактори безпосередньо пов'язані з мотиваційними факторами, які визначають потенціал більш ефективного поєднання робочої сили та засобів виробництва. З цієї причини наукова спільнота наразі приділяє все більше уваги економічній мотивації, яка є дуже важливим елементом мотиваційного механізму (табл. 3.1).

Досвід більшості зарубіжних підприємств показує, що найбільш ефективним є поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації. Співвідношення грошової та негрошової мотивації має змінюватися залежно від соціально-біологічних особливостей працівника та рівня оплати праці в компанії. Зокрема, висока ефективність моральної винагороди через задоволення таких бажань, як самоповага, особисті досягнення, компетентність, повага з боку оточуючих, самовираження та самореалізація,

неодноразово доведена практикою виробничо-господарської діяльності.

Таблиця 3.1- Організаційно-економічні фактори поєднання робочої сили та засобів виробництва

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
Здоров'я	Працездатність, час, втрачений через хворобу	Втрати робочого часу через хворобу або травму, витрати на медичне обслуговування персоналу	Очікувана тривалість життя, витрати на медичне обслуговування, вікова смертність
Моральність	Ставлення до інших	Відносини між працівниками, втрати через конфлікти, шахрайство	Ставлення до людей з інвалідністю, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчий потенціал	Кількість винаходів, патентів, інновацій та нових продуктів на одного працівника	Дохід від авторських прав, патентів та міжнародних нагород на одного працівника
Активність використання нової техніки та технології	Прагнення до реалізації компетенцій	Підприємливість	Швидкість технологічного прогресу, механізації та автоматизації
Організованість та асертивність	Точність, розумність, дисципліна, обов'язок, порядність, доброзичливість	Втрати через порушення дисципліни, чистота, ретельність, ефективна співпраця	Якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання контрактів і законів
Освіта	Знання, роки шкільної/вищої освіти	Відсоток фахівців з вищою та середньою освітою в загальній кількості працівників, витрати на розвиток людських ресурсів	Середня кількість років шкільної/вищої освіти, частка фінансових витрат на цю сферу в державному бюджеті
Професіоналізм	Навички, рівень кваліфікації	Якість продукції, втрати через дефекти	Експортна виручка, втрати через аварії
Ресурси робочого часу	Річна кількість робочих годин Кількість працівників	Населення працездатного віку.	Кількість зайнятих осіб. Рівень безробіття. Кількість відпрацьованих годин.

Професійна складова трудового потенціалу змінюється з розвитком професійного рівня людських ресурсів і залежить від їх кількісного та якісного складу та засобів виробництва. Професіоналізм та засоби і предмети праці відіграють важливу роль у розвитку робочої сили. Як свідчить досвід розвинених країн, постійні інвестиції у професійну освіту через різноманітні навчальні курси, семінари та тренінги, використання автоматизації, комп'ютеризації, механізації процесів виробництва призводять до позитивних результатів для підприємств. Існує також тенденція, що збільшення витрат трансформується у підвищення ефективності. В Україні, навпаки, зростає тенденція до скорочення підприємствами інвестицій у професійну освіту, що негативно впливає як на конкурентоспроможність їхньої продукції, так і на конкурентоспроможність їхніх працівників.

Управління ефективністю використання персоналу в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі з урахуванням критеріїв раціонального рівня продуктивності праці, моделей мотивації персоналу та інвестицій в персонал підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» наведено на рис. 3.3.



Рисунок 3.3 - Управління ефективністю використання персоналу на

підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

Тож, враховуючи важливість управління ефективністю використання персоналу в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі з урахуванням критеріїв раціонального рівня продуктивності праці, моделей мотивації персоналу та інвестицій в персонал підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», пропонуємо механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» (Додаток С).

3.2 Вплив соціальної відповідальності до працівників на ефективність діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

Діяльність підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» ґрунтується на цінностях, а саме: командний дух, інновації, лідерство, повага, гармонія, довіра, відповідальність.

Командний дух - підприємство прислухається до кожного, разом ставляться цілі та визначаємо пріоритети. Підприємство несе відповідальність один за одного та за загальний результат.

Інновації - для досягнення результатів підприємство активно шукає та використовує нові рішення у сфері технологій та управління. Підприємство підтримує ініціативу та креативність. Підприємство визнає право на чесні помилки.

Лідерство - підприємство створює середовище, в якому кожен співробітник може розкрити свої таланти і використовувати їх для досягнення спільних цілей. Підприємство заохочує лідерство на всіх рівнях організації.

Повага - підприємство розглядає кожного співробітника як особистість, поважає роботу кожного члена команди, веде діалог і толерантно ставиться до різних точок зору.

Гармонія - підприємство прагне підтримувати баланс між цілями та засобами, повноваженнями та відповідальністю, індивідуальністю та командою, особистим та професійним життям.

Довіра - ефективність бізнесу підприємства базується на довірі до співробітників. Підприємство готове розширювати коло питань, з яких і співробітники можуть самостійно приймати рішення. Підприємство буде довірчі відносини з клієнтами та постачальниками. Підприємство робить те, що обіцяє.

Відповідальність – підприємство усвідомлює, що несе відповідальність за успіх всіх клієнтів.

Працівники ПрАТ "Запоріжтрансформатор" відповідають тарифно-кваліфікаційним вимогам щодо якості професійної підготовки та мають можливість рости і вдосконалюватися [71].

В умовах зростаючої конкуренції кожен працівник вдосконалює свою майстерність, освоює нові навички, підвищує свій професійний рівень і набуває актуальні професії.

Відповідальність за виконання завдань та обов'язків є вимогою професійної компетентності кожного працівника.

Особливими для підприємства є: оптимальні умови для навчання та розвитку наших співробітників, їхніх компетенцій та навичок;

- постійний розвиток системи матеріальної та нематеріальної мотивації для співробітників з високими професійними показниками;
- пропонується співробітникам гідні та конкурентоспроможні умови праці;
- проводиться адаптаційне навчання для всіх працівників, які працюють в компанії, та обов'язкове навчання для всіх нових працівників, які проходять стажування; та
- систематично навчати працівників іншим (суміжним) професіям та підвищувати їхню кваліфікацію з метою забезпечення своєчасного та якісного виробництва продукції;

- проводити атестацію персоналу в усіх підрозділах підприємства для забезпечення постійного зростання та вдосконалення працівників;
- навчання та розвиток внутрішнього кадрового резерву є пріоритетом у формуванні управлінської команди компанії;
- організовуються професійні конкурси для заохочення інноваційних ідей та досягнень співробітників;
- прагнення до створення та розвитку висококваліфікованих кадрів, здатних досягати цілей компанії.

Місія та політика ПрАТ "ЗТР" у сфері стратегічного розвитку підприємницької діяльності (рис. 3.4) пов'язана із навчанням та розвитком людських ресурсів і є основою для встановлення цілей у сфері навчання та розвитку людських ресурсів.

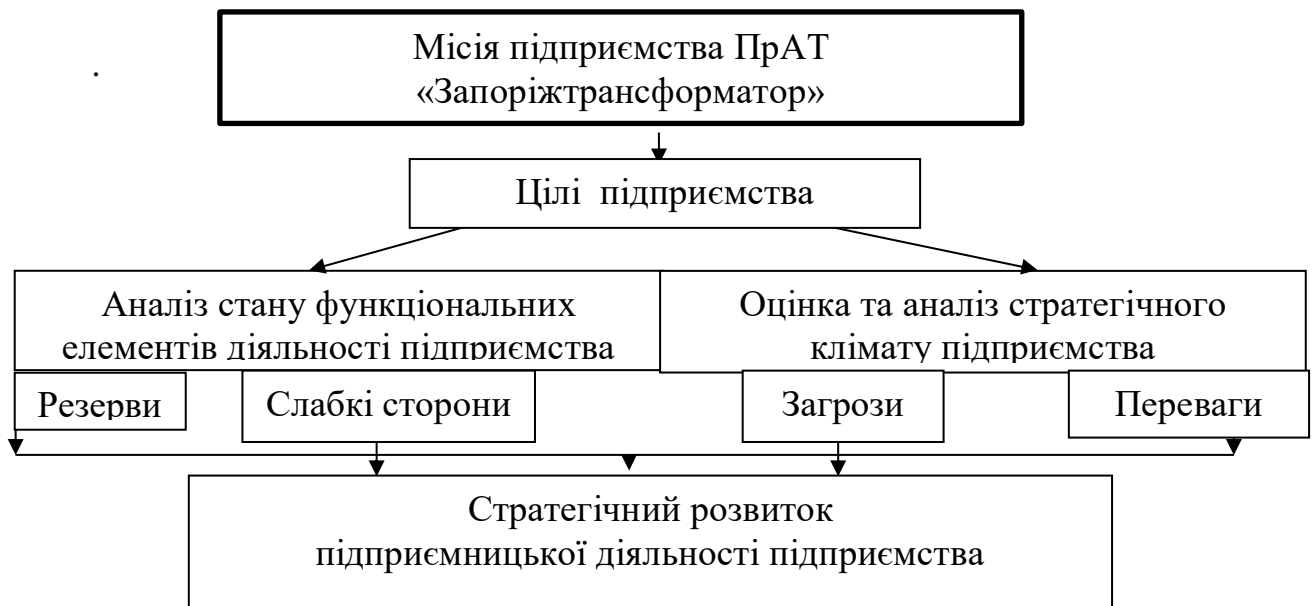


Рис. 3.4 - Етапи стратегічного розвитку міжнародної підприємницької діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

Етапи стратегічного розвитку міжнародної підприємницької діяльності підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» передбачають виявлення резервів. Отже, Одним з основних факторів, що впливають на продуктивність праці, є підвищення технологічного рівня виробництва. А саме, підвищення

рівня механізації та автоматизації виробничих процесів, удосконалення технології виробництва та технічного оснащення, поліпшення якості продукції, зміна технічних і конструктивних характеристик виробництва, впровадження нових видів і поліпшення використання сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива та енергії.

На українських підприємствах велика частка ручної праці, особливо у допоміжних процесах, таких як транспорт, вантажно-розвантажувальні роботи, ремонт та управління. Про низький рівень механізації та автоматизації свідчить той факт, що частка працівників, зайнятих у цих процесах, у загальній кількості працівників становить близько 46%. Як наслідок, спостерігається дисбаланс у механізації праці між виробничими дільницями.

Важливим засобом механізації виробництва є модернізація обладнання, тобто оновлення та вдосконалення існуючого обладнання, а також незначні зміни в конструкції. Це може бути досягнуто шляхом збільшення потужності та швидкості роботи обладнання, механізації та автоматизації допоміжних операцій (подача, виймання, транспортування та управління продукцією), а також автоматизації управління обладнанням.

Механізація виробництва є одним з елементів технологічного вдосконалення. Механізація виробництва вносить докорінні зміни в технологічні процеси, удосконалює і полегшує їх, покращує техніко-економічні показники виробничих процесів, використання сировини і сприяє підвищенню якості продукції. Синтетичні полімери використовуються не тільки як замітники дорогих і дефіцитних кольорових матеріалів і деревини, але і як нові конструкційні та технічні матеріали. Використання пластмас у машинобудуванні допомагає покращити продуктивність, вагу та зовнішній вигляд машин.

Існує два способи покращення використання знарядь праці:

- екстенсивний - збільшення часу безвідмовної роботи за рахунок скорочення простоїв, запуску невикористаного обладнання, збільшення національних коефіцієнтів змінності та скорочення часу на ремонт;

- інтенсивний - збільшення використання машин та обладнання за одиницю часу шляхом впровадження прогресивних технологічних процесів.

Перехід до ринкових відносин вимагає змін у державній інвестиційній політиці з метою посилення впливу на інвестиційний процес за допомогою ринкових регуляторів. У сучасних умовах для впровадження результатів науково-технічного прогресу у виробництво інвестиції повинні спрямовуватися насамперед на реконструкцію і технічне переозброєння діючих виробничих потужностей, збільшення частки витрат на робочу частину основних виробничих фондів.

Планування і регулювання капітальних вкладень в Україні здійснювалося без урахування процесів відтворення основних фондів і суспільного виробництва. Пріоритет надавався новому будівництву в неосвоєних районах. При цьому продуктивні сили майже не відновлювалися. План відтворення основних фондів у країні був відсутній.

В результаті такої політики продуктивні сили України були не в змозі відповідати вимогам часу через технічну зношеність і технологічну відсталість.

Для подальшого розвитку інвестиційного ринку в Україні бажано підтримувати розвиток пріоритетних галузей економіки. Біржі повинні відігравати важливу роль у підвищенні технічного рівня виробництва, оскільки вони дають змогу на взаємовигідній основі використовувати незадіяне обладнання та виробничі площі для існуючих виробництв, організовувати та обслуговувати лізингові операції, в тому числі міжнародні.

Удосконалення виробничого менеджменту також сприяє підвищенню продуктивності праці.

Виробничий менеджмент включає в себе:

- удосконалення організаційної структури

а) цілі управління (створення об'єднань, укрупнення цехів, дільниць, запровадження безцехової структури, зміна принципів побудови виробничих площ підприємства у співвідношенні між цехами, раціоналізація планування

підприємства, забезпечення пропорційності між усіма частинами підприємства для ліквідації вузьких місць).

Кожен цех повинен займати мінімальну, але достатню площу та кількість виробничого обладнання, відповідно до розміру машин, обладнання та робочої сили. Наприклад, згідно з чинними нормами, мінімальна площа на одного працівника встановлена на рівні 4,5 м², а висота приміщення - 3,2 м. Збільшення цих норм залежить від розміру обладнання. На машинобудівних заводах і в цехах з невеликими верстатами стандартна площа робочого місця становить 10 м², для середніх верстатів - 20 м², а для великих - 40 м².

Плануючи загальне планування цеху, необхідно визначити ширину і розташування проходів, необхідних для конкретного виробництва. Приблизна стандартна ширина основного проходу становить 3 м, а допоміжного - ширина візка плюс 0,8 м.

б) засоби управління, інтеграція та спеціалізація відділів і служб, усунення функціонального дублювання, впровадження уніфікованих структур, удосконалення планування роботи і виробництва, впровадження автоматизованих систем управління.

Системи вдосконалення управління виробництвом включають вдосконалення організації виробництва.

Зміни у внутрішньозаводській кооперації та спеціалізації виробництва (спеціалізація заводів, виробництв і цехів, інтеграція партій).

Удосконалення організації допоміжних служб (поліпшення складського господарства, раціоналізація транспортних потоків, централізація і спеціалізація промислового транспорту, організація енергетичного, інструментального і ремонтного господарства, раціональна експлуатація інструменту, централізована заточка і чистка інструменту).

Удосконалення організації матеріально-технічного постачання (своєчасне і повне забезпечення матеріально-технічного постачання, в тому числі матеріалами, напівфабрикатами, паливом та енергією).

Удосконалення організації праці як механізм підвищення продуктивності праці включає:

- удосконалення організації та обслуговування робочих місць (організація робочих місць робітників і службовців, впровадження типових проектів з організації праці на ділянках і в цехах);
- покращення кооперації праці. Впровадження передових технологій і методів роботи, поліпшення оплати праці (включаючи системи матеріального заохочення та умови праці);
- підвищення кваліфікації працівників, інтенсивність навчання та набуття практичних навичок;
- поліпшення використання робочого часу.

3.3 Формування ефективної стратегії використання персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»

На підприємстві ПрАТ "ЗТР" впроваджена система стратегічного управління, яка дала безперечно позитивні результати. Отже, за результатами незалежного Національного рейтингу "Топ-100". Кращі підприємства України", ПрАТ " ЗТР "увійшло в число 100 великих підприємств країни і зайняло перше місце в галузевому сегменті "Виробництво обладнання". У 2012 році бренд "ЗТР" увійшов до десятки найдорожчих корпоративних брендів України, згідно з щорічним рейтингом української компанії "Страж бренду" [71].

Варто відзначити, що в ПрАТ "ЗТР" був сформований департамент стратегічних закупівель. Стратегічними цілями ПРАТ" ЗТР " є: розширення частки продажів трансформаторного обладнання на зарубіжних ринках, реалізація заходів щодо скорочення виробничого циклу трансформаторів і реакторів, трансформаторного обладнання; збереження потенціалу виробничого персоналу, управління втратами робочого часу, оптимізація процесів управління виробництвом [72].

Особливим недоліком ПрАТ "ЗТР" є те, що в наглядовій раді відсутній комітет зі стратегічного планування. Розумні заходи щодо розвитку системи стратегічного управління ПрАТ "ЗТР" полягають в врахуванні необхідності адаптації до сучасних умов ведення бізнесу, технічному перепроєктуванні існуючих виробничих потужностей, раціоналізації структури персоналу та заробітної плати, виході продукції на нові ринки. Тож, пропонуємо цей недолік виправити- формувати комітет із стратегічного планування.

Ефективна стратегія - це складне і багатогранне поняття, яке визначається по-різному залежно від контексту і сфери застосування. У контексті економіки та бізнесу ефективність часто розглядається як відношення результатів до вкладених ресурсів. У більш широкому розумінні ефективність включає в себе виробничу ефективність, ефективність, соціальну ефективність використання персоналу, технологічну ефективність та інші аспекти. У різних сферах досліджень і діяльності використовуються різні підходи до вимірювання та оцінки ефективності.

Розуміння підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор» є ключовим для підприємства та організацій в умовах конкуренції та швидких змін. Постійні дослідження та дискусії сприяють вдосконаленню методів вимірювання та управління ефективністю персоналу, а також допомагають враховувати сучасні тенденції та виклики. Ефективність - це поняття, яке постійно перебуває в центрі уваги, оскільки воно визначає успіх і стійкість сучасних організацій у різних секторах [92].

Рис. 3.5 ілюструє типи стратегій розвитку підприємства. Загалом, стратегії можна поділити на базові та функціональні. Базові стратегії включають конкурентні стратегії управління персоналом підприємства, спрямовані на отримання конкурентних переваг на ринку та забезпечення стабільної позиції серед конкурентів. Ця стратегія визначає, як підприємство конкурує, виділяється завдяки інноваціям та приваблює клієнтів. Інноваційна стратегія є ключовим елементом для успішного розвитку компаній в сучасних

умовах [93]. Стратегія фокусується на створенні та впровадженні нових ідей, технологій, продуктів або процесів, які дозволяють підприємству залишатися конкурентоспроможними та адаптуватися до швидких змін у ринковому середовищі.

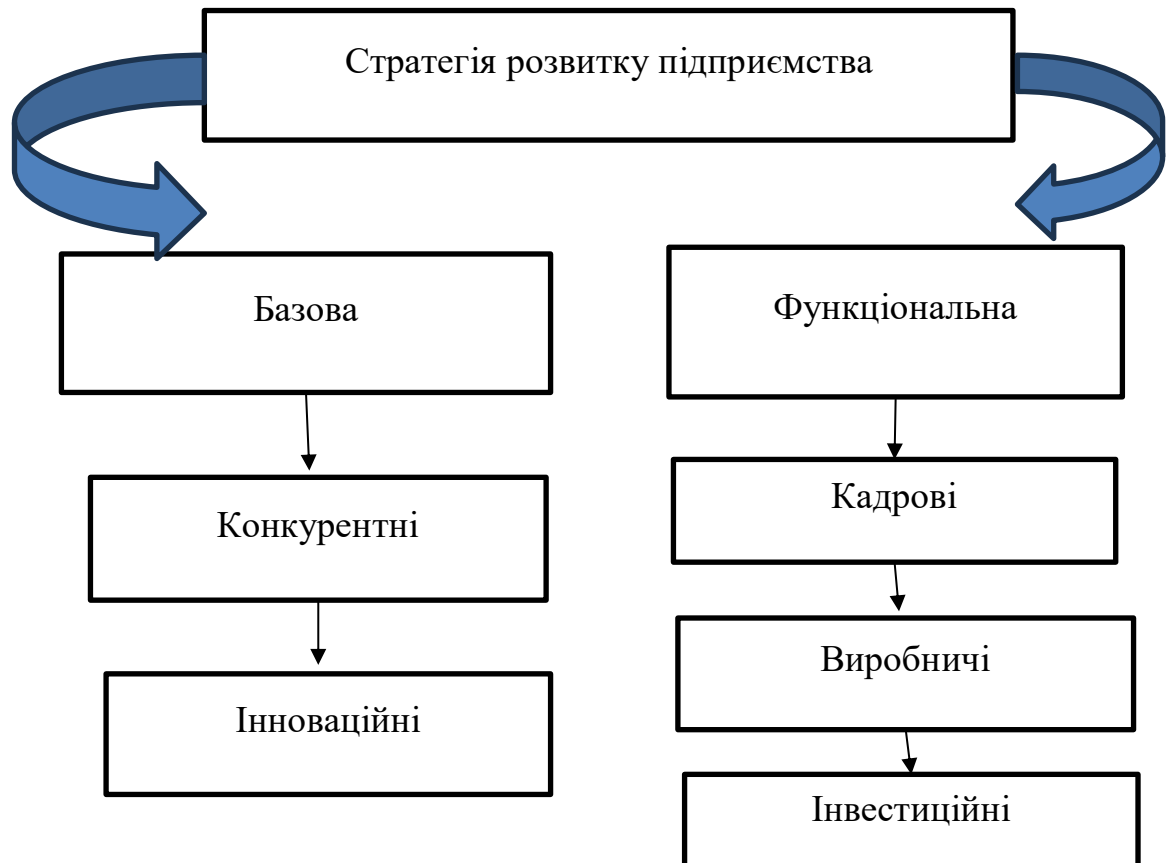


Рисунок 3.5 - Види стратегій підприємства

Примітка: складено на основі [5]

Стратегічний розвиток підприємства трактується як його здатність використовувати внутрішні резерви та переваги зовнішнього середовища для збільшення своїх реальних можливостей при одночасному нівелюванні впливу слабких сторін та зовнішніх загроз.

Слід також відзначити важливість функціональної стратегії управління персоналом підприємства. Інвестиційна стратегія є важливим елементом їх розвитку та успіху. Це план дій, який визначає, як підприємство має використовувати свої фінансові ресурси для досягнення своїх стратегічних

цілей. Виробнича стратегія - спрямована на організацію та управління виробничим процесом для досягнення стратегічних бізнес-цілей і визначає, як підприємство буде виробляти продукцію, надавати послуги, використовувати ресурси та забезпечувати якість і конкурентоспроможність продукції. Маркетингова стратегія визначає, як підприємство досягає своїх цілей і забезпечує свою конкурентоспроможність на ринку [94].

Теорія і практика підприємницької діяльності розрізняє три підвиди економічних стратегій: виживання, стабілізації та розвитку. Кожна з цих стратегій визначається досягнутим рівнем (запланованої) прибутковості та життєвим циклом продукту (послуги) (табл. 3.2) [95, 96].

Економічна стратегія управління персоналом підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» підприємства перебуває у тісній взаємодії з його діяльністю. Це система процесів, які забезпечують зв'язок між підприємством і зовнішнім середовищем, пропорційно впливають на виробництво і переробку матеріальних і нематеріальних ресурсів та гарантують обмін продукцією (товарами і послугами). Ці процеси численні та дуже різноманітні. З цієї причини на підприємствах виділяють різні види діяльності, які використовують різні процеси та різні типи економічних стратегій. Тому на підприємствах виділяють різні види діяльності, використовуючи відповідні підходи.

З іншого боку, дещо "прихована" стратегія дозволяє уникнути імітації з боку конкурентів, але вимагає від керівництва достатньої гнучкості, щоб швидко реагувати на зміни в навколишньому середовищі. Важливо знайти баланс і розробити стратегію, яка не тільки теоретично ефективна, але й практично реалізується і дає підприємству конкурентну перевагу та ринкову стійкість.

Для вимірювання ефективності часто використовують ключові показники ефективності, які відображають досягнення стратегічних та операційних цілей компанії. Процес підвищення ефективності є постійним

викликом для підприємств, що дозволяє їм адаптуватися до змін у навколишньому середовищі та забезпечувати свою конкурентоспроможність.

Таблиця 3.2 - Основні підвиди стратегій розвитку підприємства

Тип стратегії підприємства	Характеристика економічної стратегії підприємства
Стратегії виживання	Глибокий аналіз внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на підприємство. Розуміння загроз, можливостей, сильних і слабких сторін дозволяє розробити ефективні плани дій. У кризовій ситуації важливо бути готовим швидко реагувати та впроваджувати необхідні зміни. Гнучкість і здатність реагувати на зміни є ключовим фактором. Оптимізація використання ресурсів, скорочення витрат, аналіз інвестицій та управління фінансами мають важливе значення для ефективної стратегії виживання. Важливо не лише уникати загроз, але й виявляти можливості в умовах викликів. Гнучкість, креативність та інновації є ключами до успіху.
Стратегії стабілізації	Це комплекс дій і заходів, спрямованих на відновлення фінансової стабільності та забезпечення ефективної роботи підприємства в умовах труднощів і криз. Основна мета такої стратегії - підтримати підприємство, провести його через складні часи та відновити. Детально вивчити фінансовий стан компанії та виявити проблеми і можливості в управлінні грошовими потоками. Ефективне управління витратами, включаючи потенційне скорочення персоналу, оптимізацію виробничих процесів і вибіркове припинення збиткових проєктів.
Стратегія розвитку (зростання)	Прийняти рішення про розширення присутності на існуючих ринках або освоєння нових територій. Зосередьтеся на оптимізації витрат і підвищенні ефективності виробництва для підвищення конкурентоспроможності компанії. Важливо враховувати внутрішні та зовнішні фактори і розробляти стратегії, які адаптуються до змін у навколишньому середовищі та відповідають на виклики ринку. Важливо також враховувати етичні та сталі цілі при формулюванні стратегій зростання.

Примітка: складено на основі [97, 98, 99]

Персонал підприємства та стратегічний розвиток ПрАТ «Запоріжтрансформатор» є взаємопов'язаними аспектами, і спільний розгляд обох аспектів є важливим для сталого успіху компанії. Ось кілька способів поєднання цих аспектів: при розробці стратегії важливо враховувати наявні компетенції персоналу і визначати навички та знання, необхідні для реалізації стратегії. Розвиток персоналу може включати навчання та розбудову потенціалу, щоб працівники могли відповідати на нові виклики. Стратегічний розвиток підприємства може вимагати змін в організаційній структурі, бізнес-процесах та корпоративній культурі. Здатність керівництва ефективно управляти цими змінами та забезпечувати активну участь персоналу має вирішальне значення для успішної реалізації стратегії. Сприяння розвитку персоналу включає не лише набуття нових навичок, але й розгляд кар'єрних можливостей для працівників у контексті стратегічного напрямку розвитку компанії. Залучення та утримання компетентної робочої сили, яка відповідає потребам стратегії, є ключовим фактором.

Висновки до розділу 3

1. В процесі підготовки кваліфікаційної роботи, було запропоновано підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор» використовувати свої приховані резерви продуктивності праці - це невикористані можливості економії витрат на оплату праці (зниження трудомісткості та збільшення обсягів виробництва). Кожен вид резервів можна розглядати стосовно певного фактору, а всю сукупність резервів слід класифікувати відповідно до класифікації фактору. Це дасть змогу під час аналізу виявити основні причини втрат і непродуктивних витрат праці за кожним фактором і визначити шляхи їх усунення.

2. За техніко-технологічними параметрами (потужність, швидкість, тиск тощо) резерв зниження трудових витрат у групі неефективного використання обладнання та засобів механізації на підприємстві ПрАТ

«Запоріжтрансформатор» виникає тоді, коли фактичні параметри роботи обладнання нижчі за нормативні, визначені паспортними характеристиками або виходячи з оптимальних режимів роботи розрахованих на основі паспортних характеристик.

3. Підприємство ПрАТ «ЗТР» має місію, яка направлена на виробництво надійних трансформаторів, задоволення індивідуальних вимог всіх клієнтів по всьому світу і виробництво електроенергії доступної для всіх. Працівники задоволені своєю роботою, цінують та люблять свою роботу і пишаються нею. Тож, огляд наукових праць вітчизняних дослідників показав, що, хоча сутність понять "стимулювання" та "продуктивність праці" розглядається досить детально, вважається, що фонд заробітної плати не призначений для преміювання працівників, облікові аспекти відображення матеріального заохочення окремою статтею в системі оплати праці, матеріальне заохочення, а також те, що матеріальне заохочення матеріального заохочення, а також те, що більшість робіт не містять аналізу фінансування таких операцій. Набагато менше досліджень чітко встановлюють взаємозв'язок між застосуванням матеріального стимулювання та його безпосереднім впливом на продуктивність праці. Тож, досліджено такий взаємозв'язок.

4. Підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» має постійні контакти з замовниками продукції і переконане, що тільки через постійне вдосконалення та зміцнення своїх цінностей зможе забезпечити сталий розвиток компанії, досягти бачення свого розвитку на міжнародному ринку та реалізувати свою місію. ПрАТ «ЗТР» є визнаним лідером в області інноваційних рішень на ринку силових трансформаторів і реакторів і досяг успіху на світовому ринку. Обгрунтовано, що робота в ПрАТ «ЗТР» - це престижно, цікаво, професійне зростання і самореалізація.

5. Підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» враховує також соціальні резерви продуктивності праці, які включають такі групи: неповне використання потенційних властивостей і якостей працівників (кваліфікації,

професійної підготовки, працездатності) у процесі праці; нереалізовані можливості для повного використання індивідуальних здібностей і якостей працівників (недоліки в організації матеріального і морального стимулювання, поліпшення соціально-психологічного клімату); недостатнє використання творчих здібностей та якостей працівників, недостатній рівень дисципліни та задоволеності роботою).

6. Міжнародний досвід показує, що підвищити показники продуктивності можна за рахунок оптимального використання ресурсів, а також шляхом створення балансу між економічною, технологічною та соціальною політикою підприємства. Вплив продуктивності праці підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» на конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках визнаний у світовій практиці. Низька продуктивність призводить до зростання витрат і цін. Щоб залишатися конкурентоспроможними, підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор» необхідно зменшувати витрати виробництва, або шляхом зниження заробітної плати. Але другий шлях є неефективним, оскільки саме заробітна плата виступає стимулом підвищення показників продуктивності праці.

7. При вивченні питань, що пов'язані з продуктивністю праці по підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор», визначається широкий спектр інших показників, які відображають взаємний вплив. Продуктивність є індикатором конкурентоспроможності працівників у системі відносин на ринку праці. У зв'язку з цим особливий інтерес у ринкових відносинах становлять механізми узгодження між факторами виробництва та попитом на ресурси і продукцію.

ВИСНОВКИ

Результати наукового дослідження підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві ПрАТ «Запоріжтрансформатор» дають змогу зробити наведені нижче висновки.

1. Ефективність управління персоналом підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» - це комплексне поняття, яке відображає різні аспекти функціонування та результатів його діяльності. Це включає в себе ефективність, з якою підприємство використовує персонал, а також основні засоби, які дозволяють персоналу підвищувати показники продуктивності праці. Ефективність можна оцінити за допомогою таких критеріїв, як продуктивність, якість продукції та послуг, ефективність використання фінансових ресурсів та інновацій. При визначенні ефективності управління персоналом підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» важливо враховувати обставини та особливості конкретної галузі або підприємства.

2. Лише поєднуючи всі функції управління персоналом, підприємство ПрАТ «Запоріжтрансформатор» може досягти бажаних результатів. Недосконалість українських державних інституцій може впливати на бізнес-середовище та створювати додаткові труднощі для підприємств. У цьому контексті важливо розробити стратегію, яка б враховувала специфічні особливості та ризики, з якими стикаються українські підприємства. Також важливо враховувати можливості та обмеження перенесення західних моделей управління та адаптації їх до конкретних ситуацій. Гнучкість та інноваційні підходи можуть стати ключовими елементами успішного стратегічного управління персоналом в умовах невизначеності.

3. При формуванні стратегій сталого розвитку необхідно враховувати внутрішні та зовнішні фактори, що перешкоджають цим процесам. До внутрішніх дисбалансів, що підсилюють ризики і загрози

переходу до сталого розвитку, відносяться: збереження неефективних економічних структур в промислових зонах: старіння економіки промислових зон; орієнтація на експортно-орієнтовані моделі економічного зростання; недоліки використання потенціалу промислових зон: нераціональне і неефективне використання природно-ресурсної бази, соціально-економічного, виробничого, інвестиційного та науково-технічного потенціалу промислових районів; спеціалізації сировини в промислових районах або виробництва в цих районах.

4. Основними показниками ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства є ефективність використання персоналу підприємством. Формулювання та реалізація ефективних стратегій має важливе значення для успішного управління персоналом та бізнесом в цілому у сучасному світі. Те, як стратегія обґрунтована і як вона реалізується на практиці, визначає успіх або невдачу діяльності підприємства в досягненні її цілей. Чітке формулювання стратегії може прояснити напрямок розвитку та створити спільне розуміння у всій команді. Однак, існує також думка, що занадто детальна стратегія може стати доступною для конкурентів і вплинути на конкурентні переваги.

5. У конкурентному середовищі, що швидко змінюється, розуміння ефективності стало ключовим викликом для компаній та організацій. Постійні дослідження та дискусії сприяють не лише вдосконаленню методів вимірювання та управління ефективністю персоналу, але й аналізу сучасних тенденцій та викликів. Вимірювання ефективності завжди було однією з концепцій, що викликає інтерес, оскільки ефективність персоналу визначає успіх і стійкість сучасних організацій у різних секторах.

6. Керівництво підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» має працювати над реалізацією стратегії розвитку підприємства у більш раціональний спосіб. На першому етапі розробки необхідно визначити найбільш принципові моменти. По-перше, слід провести всебічний, глибокий і детальний аналіз того, як економічна стратегія пов'язана з вартістю бізнесу,

прибутком, портфелем акцій, ліквідністю і ризиками. По-друге, при виборі стратегії розвитку не слід обмежуватися лише одним можливим сценарієм майбутньої діяльності підприємства. По-третє, при виборі стратегії розвитку не варто обмежуватися найбільш легко досяжною стратегією. Але, звичайно, за інших рівних умов, пріоритет слід віддавати тій стратегії розвитку персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», яка найбільше підходить для успішного виробництва даного суб'єкта господарювання, для розвитку персоналу та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності. В результаті визначається найбільш вигідна стратегія реалізації управління персоналом підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

7. Базові принципи корпоративної культури та відчуття духовної спільності по підприємству ПрАТ «Запоріжтрансформатор», притаманне працівникам підприємства, впливають на ефективність роботи персоналу. У зв'язку з цим, одним з головних чинників успіху підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» є прихильність її працівників до основних принципів корпоративної культури. Корпоративна культура сприяє підвищенню ефективності людських ресурсів відповідно до стратегії підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор».

8. Концепція мотивації персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» є розвитком корпоративної концепції. Основним положенням концепції стимулювання людських ресурсів є орієнтація на масштабні інвестиції в людські ресурси з метою розвитку їхніх компетенцій, підвищення якості життя та усунення протиріч між роботодавцями і персоналом. Саме персонал визначаються як головна продуктивна сила підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор», а всі сучасні методи управління спрямовані на організацію роботи людських ресурсів на основі розвитку всіх їх компетенцій. Концепція стимулювання людських ресурсів ставить людину та її численні потреби в центр усіх факторів розвитку підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор» і орієнтує стимули, що використовуються, на задоволення цих потреб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1 Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. [3-тє вид., без змін]. Київ : КНЕУ, 2007. 304 с.
- 2 Sink D.S. (1989) Upravlenie proizvoditel`nost`iu: planirovanie, izmerenie i ocenka, kontrol` i povu`shenie [Performance Management: Planning, Measurement and Evaluation, Control and Enhancement]. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6286>
- 3 Корольков В.В. Особливості обліку фактора технічного прогресу у виробничій функції. *Економіка і прогнозування*. 2009. № 2. С. 97–110.
- 4 Корольков В.В. Продуктивність праці як інтегрований фактор розвитку економічних систем, заснованих на знаннях. Прогнозування соціально-економічних процесів: сучасні підходи та перспективи : монографія / під ред. О.І. Черняка, П.В. Захарченко. Бердянськ : Видавець Ткачук О.В., 2011. 436 с.
- 5 Шваб Л. І. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ : Каравела, 2007. 584 с.
- 6 Економічна енциклопедія / За ред. С. В. Мочерного. Т. 1. Київ : Академія, 2000. 544 с.
- 7 Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Практикум: навч. посіб. Київ, 2012. 286 с.
8. Череп А.В., Гурська А.В. Дослідження конкурентоспроможності українських підприємств порівняно з англійськими підприємствами на прикладі ПАТ «Запорізький абразивний комбінат». *Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. Збірник наукових праць. Економічні науки*. 2023. № 3 (59). С. 15- 21
9. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2008. 248 с.
10. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

11. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf.
12. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: навч. посіб. 2-ге видання. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
13. Опанасюк Ю. А., Рудь А. В. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник СумДУ. Сер.: Економіка*. 2012. № 1. С. 134–140.
14. Гринькова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : навч. посіб. Харків : ХНЕУ, 2006. 192 с.
15. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Харків : ИНЖЭК, 2008. 304 с.
16. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навч. посіб. Київ : Кондор, 2006. 432 с.
17. Карпенко С.В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ : Україна, 2007. 273 с.
18. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 559 с.
19. Безпалько О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина : консп. лекц. Київ : НУХТ, 2010. 173 с.
20. Буковинська М.П. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 3 (154). С. 173–177.
21. Вертегел С. Я., Долженко І. І. Оцінка та розвиток персоналу. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Сер.: Економічні науки*. 2013. № 2 (5). С. 47–53
22. Єлець О. П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/1365/123.pdf?sequence=1>.

23. Брич В.Я., Гугул О.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник ХНУ*. 2009. № 5. С. 13-16.
24. Гирман А.П, Новіков В.А. Оцінка персоналу на підприємстві: деякі теоретичні та методологічні аспекти. *БізнесІнформ*. 2017. №3. С.400-404.
25. Пушкар З. Оцінка персоналу та її значення в плануванні розвитку персоналу. *Przemysl: Nauka i studia, 2010. Ekonomiczne nauki*. V. 9. С. 32-38.
26. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2010. 351 с.
27. Ситник Н.І. Компетентнісний підхід в управлінні людськими ресурсами. *Менеджмент організації*. № 6 2013. С. 121-125.
28. Сливка О.А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Sli vka.pdf
29. Жавко М. М. Теоретичне обґрунтування оцінки праці персоналу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 16. С. 162–163.
30. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 240 с
31. Бондаревська К.В., Сорокотяга Т.Л. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2013. № 2. С. 34- 42.
32. Григор'єва Н.О. Оцінка якості персоналу в системі ефективного управління. *VIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив» (23-25 листопада 2011 р.)* – URL: <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakostipersonalu>.
33. Григор'єва О.В, Галайда Т.О., Іскрук А.В. Формування ефективної системи оцінювання персоналу на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. №11. С. 41- 46.
34. Денисюк О.В Теоретичні та методичні засади формування та розвитку управлінських знань підприємства. *БізнесІнформ*. 2017. №5. С.267-273.

35. Барський Ю. М. Конкуренентоспроможність та приріст трудових показників – запорука ефективної діяльності підприємства. *Вісник ЛНТУ*. 2014. № 3. С. 150-159.
36. Бериславська Г. В., Крутий І. А. Мотивація управлінського персоналу в сучасних економічних умовах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 6. Т. 2. С. 217–219.
37. Гетьман О.О. Економічне обґрунтування механізму функціонування підприємств у ринковому ієрархічному просторі. *Вісник Дніпропетровського державного фінансово-економічного інституту*. Економічні науки. 2001. №2(6). С. 94-97.
38. Економіка підприємства: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц./ Г.О.Швиданенко, С.Ф.Покропивний, С.М.Клименко та ін. Київ : КНЕУ, 2000. 248 с.
39. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф.Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ : КНЕУ, 2000. 528 с.
40. Іваненко В.М. Курс економічного аналізу: навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2000. 207 с.
41. Фролова Л. Логістичний підхід до формування збалансованої системи показників. *Вісник КНТЕУ*. 2005. № 5. С. 52–59.
42. Хвищун Н.В., Козубовська В.С. Методичні підходи до оцінки ефективності логістичних систем. *Економічний форум*. 2011. № 2. С. 44–52.
43. Семикіна М.В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці. *Економіка праці*. Наук. вісн. ЧДІЕУ. 2010. № 2 (6). С. 160-167.
44. Калина А.В. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 232 с.
45. Гуменюк В.Я., Рощик І.А. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. Рівне, 2010. 203 с.
46. Словник української мови: академічний тлумачний словник (1970-1980) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://sum.in.ua/>

47. Сергійчук С.І. Удосконалення механізму управління продуктивністю праці. *Вісник Донецького університету*. Серія В. Донецьк. 2010. № 1. С. 108-111.
48. Олійник О. В. Ефективність функціонування системи бюджетування: теоретичні засади та методи оцінки. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2006. № 1Е (6). С.263-271
49. Чорна М. В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємств: монографія. Харків: ХДУХТ, 2012. 210 с.
50. Савченко О.Ф. Теоретичні аспекти ефективності функціонування підприємств аграрного сектору економіки. *Економіка АПК*. 2002. № 8. С. 41-44.
51. Брік Г.В. Сучасні підходи до з'ясування суті категорії «ефективність» [Електронний ресурс] / Г.В. gv-sucha.
52. Самуляк В.Ю. Фактори та напрямки інноваційного розвитку підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія "Проблеми економіки та управління". 2010. С. 55- 62.
53. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія. Донецьк, 2007. 328 с.
54. Колосок В. Характеристика моделей управління розвитком персоналу промислових підприємств. URL: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Skhid/2009_9/2
55. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2012. 397 с.
56. Кошова Т. Професійний розвиток персоналу: стан та проблеми. *Вісн. Київ НАДУ*. 2008. № 4. С. 95-102.
57. Лаптев В.И. Дослідження сутності та складників розвитку персоналу. *БізнесІнформ*. 2016. №3. С.272-278.
58. Літинська В.А. Аналіз методики проведення атестації персоналу для визначення кар'єрного просування персоналу підприємств. *Вісник Харків: ХНУ*. 2011. № 1. С. 55-59.

59. Літинська В.А. Управління професійним розвитком персоналу підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. № 4. С. 88-99.
60. Любимова К.О. Атрибутивність управління розвитком персоналу підприємств. *Ефективна економіка*. 2012. № 6 URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1212>.
61. Менеджмент персоналу: навч. посіб./В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. Київ: КНЕУ, 2005. 398 с.
62. Ткаченко А.М., Марченко К.А. Професіональний розвиток персоналу-нагальне завдання сьогодення. *Економічний вісник Донбасу*. 2009. №1. С. 194-197.
63. Управління розвитком персоналу: навч. посіб./ Т. П. Збрицька та ін.. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
64. Храмов В.О, Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: навч. посіб. Київ: МАУП, 2001. 109с.
65. Черчик Л. М. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Збірн. наук. праць. ЛНТУ*. 2010. № 7 (26), ч.3. С. 3-11.
66. Шарапова О. М., Левченко А. В. Оцінка ефективності роботи персоналу компанії. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2012. Вип. 1 (2). С. 402–412.
67. Швець І., Родь Л. Створення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу. *Економіка*. 2013. № 1(121) С. 47-54.
68. Шевченко М. Системи управління ефективністю роботи персоналу. *Кадровик України*. 2008. №5. С. 117–121.
69. Щетініна Л. В. Оцінювання залученості персоналу: значення, вимоги та практичні рекомендації. 2017. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/22607/3/259-266.pdf>
70. Класифікація витрат на розвиток персоналу. URL: <http://library.if.ua/book/104/7043.html>

71. ZTR- надійний партнер, надійне обладнання.
<http://www.ztr.ua/ua/main>
72. У переданого Міноборони "Запоріжтрансформатора" нарахували боргів на 11 мільярдів. <https://www.epravda.com.ua/news/2022/12/21/695270/>
73. 00213428 - Приватне акціонерне товариство "Запоріжтрансформатор". gov.ua/db/prof/00213428
74. Запоріжтрансформатор, ПрАТ. <https://robota.ua/company725873>
75. «Запоріжтрансформатор» на 10% підняв ціну трансформатора для «Укренерго». 27.10.2023. https://nashigroshi.org/2023/10/2710_-_pidniav_-_/zaporizhtransformator_na_-_dlia-ukrenerho/
76. ЗАПОРОЖТРАНСФОРМАТОР. https://lb.ua/tag/15229_zaporozhtransformator
77. Про розгляд скарги приватного акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» від 02.08.2019 № 1/05-и-1908194 на постанову про накладення санкції за правопорушення на ринку цінних паперів від 18.07.2019 № 255-СХ-3-Е. <https://www.nssmc.gov.ua/documents/pro-rozglyad-skargi-privatnogo-aktsonernogo-tovaristva-zaporzhtransformator-vd-02-08-2019-v-105-i-1908194-na-postanovu-pro>
78. З міркувань оборони. Як активи Коломойського, Жеваго, Григоришина та Богуслаєва перейшли до держави. <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/11/8/693566/>
79. Запоріжжтрансформатор поставить трансформатори на Литовські підстанції. <https://metallurgprom.org/uk/novini/ukrayina/10863-zaporozhtransformator-postavit-transformatory-na-litovskie-podstancii.html>
80. Національний ТУ «Дніпровська політехніка» — відповідність Часу. <https://gmi.nmu.org.ua/ua/news/newsEngin/m31/>
81. На колишньому заводі Григоришина знайшли багатомільйонні фінансові порушення. <https://biz.liga.net/ua/all/all/novosti/na-kolyshnomu-zavodi-hryhoryshyna-znaishly-bahatomilionni-finansovi-porushennia>

82. Конкурентні переваги "Приватне акціонерне товариство «ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР»". <https://gov.e-tender.ua/edrpouSearch/00213428>

83. Запоріжтрансформатор. Продукція. <http://www.ztr.ua/ua/products>

84. Запоріжтрансформатор. Акціонерам. <http://www.ztr.ua/ua/to-shareholders>

85. Запоріжтрансформатор. Компанія. <http://www.ztr.ua/ua/company>

86. Череп А.В., Нестеренко Ж.К. Економічний аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства: практ. Посібник. Запоріжжя: Мотор-Січ, 2002. 99 с.

87. Череп А.В., Нестеренко Ж.К. Економічний аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства: навч. посіб. Запоріжжя : ЗНТУ, 2003. 97 с.

88. Череп А.В. Економічний аналіз: навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 160 с.

89. Череп А.В., Нестеренко Ж.К. Економічний аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства: навч. посіб. Київ : Центр навч. літ-ри, 2005. 122 с.

90. Череп А.В. «Економічний аналіз» Методичні вказівки на контрольну роботу для студентів заочників вищих навчальних закладів III – IV рівня акредитації зі спеціальності 7.050104 «Фінанси»: методичні вказівки Запоріжжя: ЗНУ, 2006. 146 с.

91. Економіка підприємства : підручник / під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л.Л. та проф. Кривов'язюка І.В. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2020. 700 с.

92. Graham Webb. Understanding staff development: english print book. Abingdon, Oxon: Routledge, Taylor and Francis Group, 2013. P.124.

93. Kappel M. How to establish a culture of employee engagement [Електронний ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.forbes.com/sites/mikekappel/2018/01/04/how-to-establish-a-culture-of-employee-engagement/2/#77fddb4f2a04>.

94. Mostaghim, H. A., Seyyed G. M., Seyyed M. M., Hamidreza, Z. (2013). Overview of Strategic Planning of Human Resources and its Role in the Organization, Interdisciplinary Journal of contemporary research in business, Vol 5, No 2. 246 p.

95. Swanson, Richard Holton Elwood III Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2008. 440 p.

96. Omona, W., Lubega, J. T., van der Weide, T. (2012). Enhancing Knowledge Management Using ICT in Higher Education: An Empirical Assessment, Journal of Knowledge Management Practice, Vol. 13, No. 3. 378 p.

97. Thomas N. Garavan, Pat Costine, and Noreen Heraty. "Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues". Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA. 2009. 476 p.

98. Запоріжтрансформатор. <http://www.ztr.ua/ua/new>

99. Оплата праці та соціально-трудові відносини [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.zp.ukrstat.gov.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=40&Itemid=84

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А



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

		КОДИ			
		Дата (рік, місяць, число)	2018	12	31
Підприємство	<u>ПрАТ "Запоріжтрансформатор"</u>	за ЄДРПОУ	00213428		
Територія	<u>м. Запоріжжя</u>	за КОАТУУ	2310136900		
Організаційно-правова форма господарювання	<u></u>	за КОПФВ	230		
Вид економічної діяльності	<u></u>	за КВЕД	27.11		
Середня кількість працівників	<u>2 105</u>				
Адреса, телефон	<u>69600, м.Запоріжжя, Дніпровське шосе, 3</u>				
Одиниця виміру:	<u>тис. грн. без десяткового знака</u>				

Складено (зробити позначку "V" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

БАЛАНС (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2018 р.

Форма №1
Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	5 047	5 278
первісна вартість	1001	16 274	17 545
накопичена амортизація	1002	(11 227)	(12 267)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	674	1 050
Основні засоби	1010	1 244 144	1 175 768
первісна вартість	1011	1 334 464	1 344 912
знос	1012	(90 320)	(169 144)
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	736 722	736 722
інші фінансові інвестиції	1035	441 926	441 926
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	44	39
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	2 428 557	2 360 783
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	923 377	757 345
виробничі запаси	1101	340 349	141 482
незавершене виробництво	1102	297 856	453 989
готова продукція	1103	239 774	116 283
Товари	1104	45 398	45 591
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	234 618	318 205
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	49 562	43 029
з бюджетом	1135	144 752	174 898
у тому числі з податку на прибуток	1136	140 769	140 769
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	114 000	107 836
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти:	1165	722 658	338 440
Готівка	1166	1	1
Рахунки в банках	1167	722 657	338 439
Витрати майбутніх періодів	1170	19 750	26 362
Інші оборотні активи	1190	2 058	450
Усього за розділом II	1195	2 210 775	1 766 565
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1300	4 639 332	4 127 348

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	22 103	22 103
Капітал у дооцінках	1405	668 840	635 679
Додатковий капітал	1410	244	244
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(6 295 838)	(6 751 641)
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430	(510)	(1 328)
Усього за розділом I	1495	(5 605 161)	(6 094 943)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	132 839	124 342
Пенсійні зобов'язання	1505	52 427	39 526
Довгострокові кредити банків	1510	3 591 082	
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520	82 107	73 718
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	19 976	20 658
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595	3 858 455	237 586
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	5 162 975	8 866 716
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	285 902	253 931
розрахунками з бюджетом	1620	3 542	2 858
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	1 834	2 123
розрахунками з оплати праці	1630	7 788	8 925
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	345 769	280 887
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	259 332	259 323
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточні забезпечення	1660		
Доходи майбутніх періодів	1665	8 982	129
Інші поточні зобов'язання	1690	309 914	309 813
Усього за розділом III	1695	6 386 038	9 984 705
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
БАЛАНС	1900	4 639 332	4 127 348

Керівник

(підпис)

Л.С. Горбаньова

Головний бухгалтер

(підпис)

Л.І. Ніколаско





Підприємство

ПрАТ "Запоріжтрансформатор"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ

2018	12	31
00213428		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за 12 місяців 2018 року

Форма №2

Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 625 849	2 311 462
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 373 400)	(1 403 689)
Валовий:			
прибуток	2090	252 449	907 773
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	25 005	10 592
Адміністративні витрати	2130	(140 482)	(162 109)
Витрати на збут	2150	(75 699)	(174 812)
Інші операційні витрати	2180	(46 366)	(58 348)
Фінансові результати від операційної діяльності:			
прибуток	2190	14 907	523 096
збиток	2195		
Доход від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	130 520	26 060
Інші доходи	2240	0	0
Фінансові витрати	2250	(659 503)	(1 028 613)
Витрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	(1 055)	(333)
Фінансові результати до оподаткування:			
прибуток	2290		
збиток	2295	(515 131)	(479 790)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	11 678	10 063
Прибуток (збиток) від припинення діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350		
збиток	2355	(503 453)	(469 727)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445	17 670	(33 188)
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	17 670	(33 188)
Податок на прибуток з іншим сукупним доходом	2455	(3 181)	5 974
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	14 489	(27 214)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(488 964)	(496 941)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За попередній період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1 138 617	1 303 673
Витрати на оплату праці	2505	258 419	225 232
Відрахування на соціальні заходи	2510	55 436	48 589
Амортизація	2515	81 250	79 799
Інші операційні витрати	2520	281 835	381 111
Разом	2550	1 815 557	2 038 404

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2 210 250 000	2 210 250 000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2 210 250 000	2 210 250 000
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(0,2278)	(0,2125)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(0,2278)	(0,2125)
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0,00	0,00

Керівник



Л.С.Горбаньова

Головний бухгалтер

Л.І.Ніколаєнко



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

Підприємство ПрАТ "Запоріжтрансформатор"
Територія м. Запоріжжя
Організаційно-правова форма господарювання _____
Вид економічної діяльності _____
Середня кількість працівників 1 807
Адреса, телефон 69600, м. Запоріжжя, Дніпровське шосе, 3
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ
за КОАТУУ
за КОПФВ
за КВЕД

КОДИ		
2019	12	31
за ЄДРПОУ		
00213428		
за КОАТУУ		
2310136900		
за КОПФВ		
230		
за КВЕД		
27.11		

Складено (зробити позначку "V" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

БАЛАНС (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2019 р.

Форма №1
Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	5 278	4 081
первісна вартість	1001	17 545	17 553
накопичена амортизація	1002	(12 267)	(13 472)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 050	1 846
Основні засоби	1010	1 175 768	1 104 349
первісна вартість	1011	1 344 912	1 353 652
знос	1012	(169 144)	(249 303)
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	736 722	736 722
інші фінансові інвестиції	1035	441 926	441 916
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	39	15 033
Відстрочені податкові активи	1045		4 237
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	2 360 783	2 308 184
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	757 345	429 536
виробничі запаси	1101	141 482	108 206
незавершене виробництво	1102	453 989	229 700
готова продукція	1103	116 283	46 359
Товари	1104	45 591	45 271
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	318 205	183 955
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	43 029	20 535
з бюджетом	1135	174 898	166 810
у тому числі з податку на прибуток	1136	140 769	140 769
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	107 836	73 004
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти:	1165	338 440	219
Готівка	1166	1	5
Рахунки в банках	1167	338 439	214
Витрати майбутніх періодів	1170	26 362	5 011
Інші оборотні активи	1190	450	402
Усього за розділом II	1195	1 766 565	879 472
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	4 127 348	3 187 656

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	22 103	22 103
Капітал у дооцінках	1405	635 679	549 983
Додатковий капітал	1410	244	243
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(6 751 641)	(6 296 414)
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430	(1 328)	
Усього за розділом I	1495	(6 094 943)	(5 724 085)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	124 342	107 013
Пенсійні зобов'язання	1505	39 526	89 812
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520	73 718	59 611
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	20 658	19 179
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595	237 586	256 436
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	8 866 716	8 010 498
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	253 931	161 174
розрахунками з бюджетом	1620	2 858	1 892
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	2 123	50
розрахунками з оплати праці	1630	8 925	8 958
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	280 887	166 871
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	259 323	259 318
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточні забезпечення	1660		
Доходи майбутніх періодів	1665	129	152
Інші поточні зобов'язання	1690	309 813	46 392
Усього за розділом III	1695	9 984 705	8 655 305
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
БАЛАНС	1900	4 127 348	3 187 656

Керівник

(підпис)

Л.С.Горбаньова

Головний бухгалтер

(підпис)

Л.А.Ніколаєнко



Підприємство	ПРАТ "Запоріжтрансформатор"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
			2019	12	31
		за ЄДРПОУ	00213428		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за 12 місяців 2019 року



Форма №2

Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період попереднього року
I	2	3	4
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 270 711	1 625 849
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 263 676)	(1 373 400)
Валовий:			
прибуток	2090	7 035	252 449
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	117 757	25 005
Адміністративні витрати	2130	(131 410)	(140 482)
Витрати на збут	2150	(70 209)	(75 699)
Інші операційні витрати	2180	(46 081)	(46 366)
Фінансові результати від операційної діяльності:			
прибуток	2190		14 907
збиток	2195	(122 908)	
Доход від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1 309 680	130 520
Інші доходи	2240	0	0
Фінансові витрати	2250	(786 870)	(659 503)
Витрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	(370)	(1 055)
Фінансові результати до оподаткування:			
прибуток	2290	399 532	
збиток	2295		(515 131)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	8 964	11 678
Прибуток (збиток) від припинення діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	408 496	
збиток	2355		(503 453)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період попереднього року
I	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445	(46 473)	17 670
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	(46 473)	17 670
Податок на прибуток з іншим сукупним доходом	2455	8 365	(3 181)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	(38 108)	14 489
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	370 388	(488 964)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За попередній період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	695 910	1 138 617
Витрати на оплату праці	2505	269 809	258 419
Відрахування на соціальні заходи	2510	56 726	55 436
Амортизація	2515	82 113	81 250
Інші операційні витрати	2520	214 568	281 835
Разом	2550	1 319 126	1 815 557

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2 210 250 000	2 210 250 000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2 210 250 000	2 210 250 000
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0.18482	(0.22778)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0.18482	(0.22778)
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0.00	0.00

Керівник

Л.С.Горбаньова

Головний бухгалтер

Л.І.Ніколаєнко



Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до лінійного балансу"

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР"	Дата (рік, місяць, число)	2020 12 31		
Територія	ЗАПОРІЖКА	за ЄДРПОУ	00213428		
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОАТУУ	2310136900		
Вид економічної діяльності	Виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів	за КОПФГ	230		
Середня кількість працівників	1 526	за КВЕД	27.11		
Адреса, телефон	ДНІПРОВСЬКЕ ШОСЕ, буд. 3, м. ЗАПОРІЖЖЯ, ЗАПОРІЖКА обл., 69600, 270-35-44				
Одиниця виміру:	тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)				
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):					
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за міжнародними стандартами фінансової звітності	v				

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

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4 081	3 025
первісна вартість	1001	17 553	17 600
накопичена амортизація	1002	13 472	14 575
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 846	1 039
Основні засоби	1010	1 104 349	1 025 278
первісна вартість	1011	1 353 652	1 354 894
знос	1012	249 303	329 616
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	736 722	736 722
інші фінансові інвестиції	1035	441 916	441 916
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	15 033	15 010
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиторські витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	4 237	4 644
Усього за розділом I	1095	2 308 184	2 227 634
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	429 536	646 795
Виробничі запаси	1101	108 206	59 385
Незавершене виробництво	1102	229 700	483 348
Готова продукція	1103	46 359	58 795
Товари	1104	45 271	45 267
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	183 955	288 529
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	20 535	5 551
з бюджетом	1135	166 810	186 575
у тому числі з податку на прибуток	1136	140 769	140 769
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	73 004	26 287
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	219	409
Готівка	1166	5	4
Рахунки в банках	1167	214	405
Витрати майбутніх періодів	1170	5 011	3 448
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	402	347
Усього за розділом II	1195	879 472	1 157 941
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	3 187 656	3 385 575

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	22 103	22 103
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	549 983	508 380
Додатковий капітал	1410	243	243
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(6 296 414)	(8 791 130)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	(5 724 085)	(8 260 404)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	107 013	100 561
Пенсійні зобов'язання	1505	89 812	92 794
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	59 611	25 927
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	19 179	13 852
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	256 436	219 282
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	8 010 498	10 362 082
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	161 174	617 642
розрахунками з бюджетом	1620	1 892	3 722
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	50	1 789
розрахунками з оплати праці	1630	8 958	7 224
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	166 871	128 509
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	259 318	259 318
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	152	3
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	46 392	46 408
Усього за розділом III	1695	8 655 305	11 426 697
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	3 187 656	3 385 575

Керівник

Головний бухгалтер

ГОРБАНЬОВА
ЛІДІЯ
СЕРАФІМІВНА
ЕП НІКОЛАЄНКО
ЛЮДМИЛА
ІВАНІВНА

ГОРБАНЬОВА ЛІДІЯ СЕРАФІМІВНА

НІКОЛАЄНКО ЛЮДМИЛА ІВАНІВНА

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

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
"ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР"**

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за **Рік 2020** р.

Дата (рік, місяць, число)
за СД

КОДИ

00215428
ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	713 769	1 270 711
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(667 240)	(1 263 676)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	46 529	7 035
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	8 501	117 757
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(89 227)	(131 410)
Витрати на збут	2150	(29 063)	(70 209)
Інші операційні витрати	2180	(45 132)	(46 081)
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(108 392)	(122 908)
Доход від участі в капіталі	2200	11 544	-
Інші фінансові доходи	2220	131	1 309 680
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(2 452 629)	(786 870)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(326)	(370)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	399 532
збиток	2295	(2 549 672)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	7 694	8 964
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	408 496
збиток	2355	(2 541 978)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	6 901	(46 473)
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	6 901	(46 473)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	1 242	(8 365)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	5 659	(38 108)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(2 536 319)	370 388

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	672 076	695 910
Витрати на оплату праці	2505	210 705	269 809
Відрахування на соціальні заходи	2510	43 264	56 726
Амортизація	2515	81 695	82 113
Інші операційні витрати	2520	119 732	214 568
Разом	2550	1 127 472	1 319 126

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2210250000	2210250000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2210250000	2210250000
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(1,15009)	0,18482
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(1,15009)	0,18482
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



Керівник

Головний бухгалтер

ЕП
ГОРБАНЬОВА
ЛІДІЯ
СЕРАФІМІВНА
ЕП НІКОЛАЄНКО
ЛЮДМИЛА
ІВАНІВНА

ГОРБАНЬОВА ЛІДІЯ СЕРАФІМІВНА

НІКОЛАЄНКО ЛЮДМИЛА ІВАНІВНА

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

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР"	Дата (рік, місяць, число)	2021 рік, грудень
Територія	ЗАПОРІЗЬКА	за КМД	UA23060070010228148
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності	Виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів	за КВЕД	27.11
Середня кількість працівників	2 1 214		
Адреса, телефон	ДНІПРОВСЬКЕ ШОСЕ, буд. 3, м. ЗАПОРІЖЖЯ, ЗАПОРІЗЬКА обл., 69600		
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):			
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2021 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	3 025	2 179
первісна вартість	1001	17 600	17 619
накопичена амортизація	1002	14 575	-15 440
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 039	543
Основні засоби	1010	1 025 278	946 336
первісна вартість	1011	1 354 894	1 356 102
знос	1012	329 616	-409 766
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	736 722	704 234
інші фінансові інвестиції	1035	441 916	441 916
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	15 010	15 003
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	4 644	4 699
Усього за розділом I	1095	2 227 634	2 114 910
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	646 795	455 912
виробничі запаси	1101	59 385	66 044
незавершене виробництво	1102	483 348	318 078
готова продукція	1103	58 795	26 524
товари	1104	45 267	45 266
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	288 529	65 644
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	5 551	272 779
з бюджетом	1135	186 575	140 770
у тому числі з податку на прибуток	1136	140 769	140 770
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	26 287	20 333
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	409	3 393
готівка	1166	4	5
рахунки в банках	1167	405	3 388
Витрати майбутніх періодів	1170	3 448	1 667
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
"ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР"**

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2021 р.

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

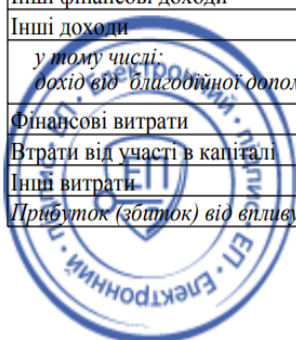
КОДИ		
2022	01	01
00213428		

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 468 965	713 769
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i>премії, передані у перестраховування</i>	2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 449 924)	(667 240)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	19 041	46 529
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	22 074	8 501
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(89 116)	(89 227)
Витрати на збут	2150	(31 445)	(29 063)
Інші операційні витрати	2180	(33 353)	(45 132)
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(112 799)	(108 392)
Дохід від участі в капіталі	2200	18 806	11 544
Інші фінансові доходи	2220	1 889 641	131
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(355 687)	(2 452 629)
Втрати від участі в капіталі	2255	(119)	(-)
Інші витрати	2270	(447)	(326)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-



Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	1 439 395	-
збиток	2295	(-)	(2 549 672)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	10 420	7 694
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	1 449 815	-
збиток	2355	(-)	(2 541 978)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	22 602	6 901
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	22 602	6 901
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	4 068	1 242
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	18 534	5 659
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 468 349	(2 536 319)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1 046 060	672 076
Витрати на оплату праці	2505	212 730	210 705
Відрахування на соціальні заходи	2510	44 820	43 264
Амортизація	2515	81 331	81 695
Інші операційні витрати	2520	101 072	119 732
Разом	2550	1 486 013	1 127 472

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2210250000	2210250000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2210250000	2210250000
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0,65595	(1,15009)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0,65595	(1,15009)
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



Керівник

Головний бухгалтер

ЕП КЛЕЙНЕР
ІГОР САУЛОВИЧ
ЕП НИКОЛАЄНКО
ЛЮДМИЛА
ІВАНІВНА

ГОРБАНЬОВА ЛІДІЯ СЕРАФИМІВНА

НИКОЛАЄНКО ЛЮДМИЛА ІВАНІВНА

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

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР"	Дата (рік, місяць, число)	2022	КОДИ
Територія	ЗАПОРІЗЬКА	за ЄДРПОУ	30000000	1200
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КВЕД	230	27.11
Вид економічної діяльності	Виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів	за КОПФГ	230	
Середня кількість працівників	2 523	за КВЕД	230	27.11
Адреса, телефон	ДНІПРОВСЬКЕ ШОСЕ, буд. 3, м. ЗАПОРІЖЖЯ, ЗАПОРІЗЬКА обл., 69600			

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

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2022 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	2 179	1 376
первісна вартість	1001	17 619	17 644
накопичена амортизація	1002	-15 440	-16 268
Незавершені капітальні інвестиції	1005	543	509
Основні засоби	1010	946 336	868 628
первісна вартість	1011	1 356 102	1 354 166
знос	1012	-409 766	-485 538
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	704 234	704 234
інші фінансові інвестиції	1035	441 916	441 916
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	15 003	15 000
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	4 699	3 811
Усього за розділом I	1095	2 114 910	2 035 474
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	455 912	499 003
виробничі запаси	1101	66 044	110 034
незавершене виробництво	1102	318 078	343 702
готова продукція	1103	26 524	2
товари	1104	45 266	45 265
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	65 644	234 702
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	272 779	179 876
з бюджетом	1135	140 770	149 068
у тому числі з податку на прибуток	1136	140 770	140 770
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	20 333	16 983
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3 393	72 171
готівка	1166	5	5
рахунки в банках	1167	3 388	72 166
Витрати майбутніх періодів	1170	1 667	997
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	324	1 646
Усього за розділом II	1195	960 822	1 154 446
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	3 075 732	3 189 920

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	22 103	22 103
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	479 783	464 882
Додатковий капітал	1410	151	151
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(7 323 308)	(7 349 670)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	(6 821 271)	(6 862 534)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	94 210	89 942
Пенсійні зобов'язання	1505	79 590	48 024
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	25 044	27 792
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	13 169	20 094
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	198 844	165 758
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	8 481 882	8 281 370
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	728 699	1 118 992
розрахунками з бюджетом	1620	3 562	1 816
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	1 747	1 841
розрахунками з оплати праці	1630	7 798	6 382
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	168 673	170 592
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	259 318	259 318
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	2	9
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	46 478	46 376
Усього за розділом III	1695	9 698 159	9 886 696
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	3 075 732	3 189 920

Керівник

Головний бухгалтер

1. Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

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

ГОРБАНЬОВА

ЛІДІЯ
СЕРАФІМІВНА
ЕПІФАНИЇКАННА
МИКОЛАЇВНА

ЛІДІЯ ГОРБАНЬОВА

АННА ЧАБАНЮК

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
"ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР"**

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2022 р.

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2022	12	31
00213428		

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	474 032	1 468 965
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	<i>2012</i>	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(450 235)	(1 449 924)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	23 797	19 041
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	-	-
Інші операційні доходи	2120	20 136	22 074
<i>у тому числі:</i>	<i>2121</i>	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	-	-
Адміністративні витрати	2130	(49 029)	(89 116)
Витрати на збут	2150	(6 809)	(31 445)
Інші операційні витрати	2180	(264 637)	(33 353)
<i>у тому числі:</i>	<i>2181</i>	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(276 542)	(112 799)
Дохід від участі в капіталі	2200	821	18 806
Інші фінансові доходи	2220	333 209	1 889 641
Інші доходи	2240	-	-
<i>у тому числі:</i>	<i>2241</i>	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(140 466)	(355 687)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(119)
Інші витрати	2270	(1 629)	(447)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	<i>2275</i>	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	1 439 395
збиток	2295	(84 607)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	11 302	10 420
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	1 449 815
збиток	2355	(73 305)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	39 076	22 602
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	39 076	22 602
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	7 034	4 068
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	32 042	18 534
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(41 263)	1 468 349

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	392 305	1 046 060
Витрати на оплату праці	2505	95 692	212 730
Відрахування на соціальні заходи	2510	22 583	44 820
Амортизація	2515	79 223	81 331
Інші операційні витрати	2520	260 056	101 072
Разом	2550	849 859	1 486 013

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2210250000	2210250000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2210250000	2210250000
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(0,03317)	0,65595
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(0,03317)	0,65595
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Головний бухгалтер

ЕП
ГОРБАНЬОВА
ЛІДІЯ
СЕРА ФІМІВНА
ЕП ЧАБАНЮК
АННА
МИКОЛАЇВНА

ЛІДІЯ ГОРБАНЬОВА

АННА ЧАБАНЮК



ДОДАТОК В

Таблиця В1- Оцінка динаміки персоналу підприємства

Показники	Роки					Абсолютне відхилення				Відносне відхилення			
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Загальна кількість працівників,	2 257	1 948	1 346	1214	523	-1 734	-1 425	-823	-691	-76,836	-73,15	-61,14	-56,92
- чоловіків	1 214	1073	779	764	330	-884	-743	-449	-434	-72,82	-69,25	-57,64	-56,81
- жінок	1 043	875	567	450	193	-850	-682	-374	-257	-81,50	-77,94	-65,96	-57,11
Продуктивність праці, тис.грн на 1 ос.	720,36	652,32	530,29	1210,02	906,37	186	254	376	-303,65	25,82	38,95	70,92	-25,09
Фонд оплати праці: тис.грн - річний	258419	269809	210705	212730	95692	-162 727	-174 117	-115 013	-117038	-62,97	-64,53	-54,58	-55,02
Середня заробітна плата річна, тис.грн	114,50	138,51	156,54	175,23	182,97	68	44	26	7,74	59,80	32,10	16,88	4,42
Середня заробітна плата місячна, грн.	9541,39	11542,14	13045,13	14602,55	15247,29	5 706	3 705	2 202	644,74	59,80	32,10	16,88	4,42

ДОДАТОК С

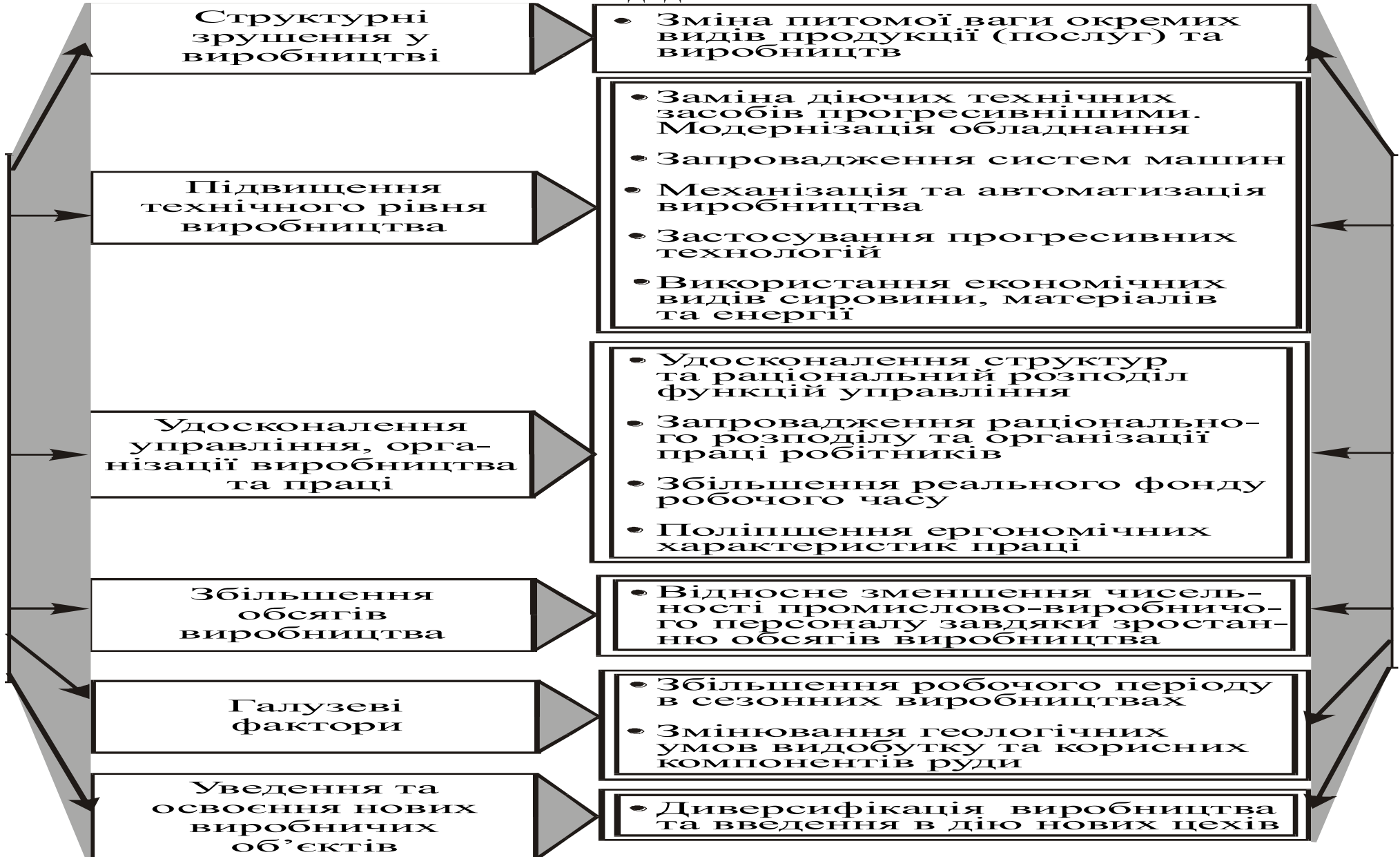


Рисунок С 1- Механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємства ПрАТ «Запоріжтрансформатор»