

Реєстраційний номер _____

Дата _____

Міністерство освіти і науки України
ДВНЗ „Ужгородський національний університет”
Економічний факультет
Кафедра економічної теорії

**Шляхи вдосконалення управління ефективністю логістичного
підприємства**
(на матеріалах ПАТ „АК-Транс”)

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

спеціальність 051 Економіка ОП Логістика

Допущена до захисту
Завідувач кафедри
Економічної теорії,
к.е.н., доцент

Науковий керівник:
к.е.н., доцент

Міца В.В.

_____ **Молнар О.С.**

„_____” _____ **2022 р.**

_____ **Виконавець:**

_____ **Густей А.В.**

Ужгород – 2022

РЕФЕРАТ

Дипломна робота магістра на тему: **Шляхи вдосконалення управління ефективністю логістичного підприємства (на матеріалах ПАТ „АК-Транс”**

Містить 77 сторінок, 11 таблиць, 7 рисунків, перелік літературних джерел із 103 найменувань на 7 сторінках, 7 додатків.

Ключові слова: ефективність, діагностика, мотивація, підприємство, персонал, фінансові результати, ліквідність.

Об'єктом дослідження є напрямки вдосконалення діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання.

Предметом дослідження є фінансово-економічний стан підприємства ПАТ „АК-Транс”.

Мета роботи: з допомогою аналізу фінансового стану виробити та вдосконалити стратегію й тактику розвитку підприємства, сформулювати плани й управлінські рішення, оцінити результати діяльності підприємства, його підрозділів і працівників.

Методи дослідження: діалектичний метод пізнання явищ і процесів, методи групування, порівняльного та економіко-статистичного аналізу, методи постановки цілей і вироблення рекомендацій щодо вдосконалення мотиваційного механізму підприємства.

На основі проведеного дослідження сформульовано основні напрями вдосконалення ефективності діяльності на підприємстві. Отримані результати можуть бути використані для проекту вдосконалення системи мотивації на ПАТ „АК-Транс” та на інших споріднених підприємствах.

З М І С Т

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ, ЯК СКЛАДОВОЇ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА	7
1.1. Суть персоналу підприємства, його види та основні групи.....	7
1.2. Аналіз основних тенденцій ринку праці в Україні та світі.....	10
Висновки до розділу 1.....	19
РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	23
2.1. Опис підприємства та загальна характеристика його економічної діяльності	23
2.2. Аналіз фінансових результатів та рентабельності ПАТ "АК-ТРАНС".....	31
Висновки до розділу 3.....	38
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	40
Висновки до розділу 3.....	60
ВИСНОВКИ.....	62
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	72

ВСТУП

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Найціннішим та найбільшим активом підприємства є людський капітал. Якщо на підприємстві створювати та впроваджувати інновації та підтримувати інноваційні стратегії, то відповідно і мислення та дії працівників будуть мотивованими з подальшим заохоченням до обміну пропозиціями, знаннями, досвідом, рекомендаціями тощо. Для ефективної роботи підприємства необхідно постійно мотивувати працівників шляхом впровадження можливостей самостійного прийняття рішення у робочому процесі, створюючи однаково справедливі умови для всіх співробітників.

Кожна організація хоче бути успішною, особливо в сучасних конкурентних умовах. Тому компанії, незалежно від розміру і ринку, прагнуть зберегти найкращих працівників, визнаючи їхню важливу роль і вплив на зростання ефективності підприємства. Компанії повинні створювати позитивні, міцні взаємовідносини між співробітниками, спрямовуючи їх на досягнення поставлених завдань.

Дослідженням питань ефективності діяльності та фінансово-економічного стану підприємства займалися ряд науковців, зокрема, Гетьман О.О., Шаповал В.М. [13], Бандурка А. [8], Бланк І.А. [9], Савицька Г.В. [44], Коробов М.Я [28] та інші. Але актуальними до сьогодні залишаються питання подальшого вдосконалення методики діагностики фінансового стану підприємства та розробки обґрунтованих напрямів досягнення стійкого фінансово стану підприємствами. Широко вивчаються закономірності дії мотивацій і побудови методів та механізмів реалізації мотивації, щодо підвищення продуктивності трудової діяльності в працях економістів-класиків А. Сміта, Ф. Гілбрета, А.

Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, А.Врума. Керівники повинні розуміти, якщо працівники не задоволені своєю роботою і належним чином не мотивовані, організація приречена до провалу. Якщо менеджери здатні розуміти, передбачати і контролювати поведінку працівників, їхнім важливим завданням є підтримка обізнаності щодо очікувань працівників від своїх робочих місць. Резерви зростання продуктивності праці – це можливості більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці, управління [89].

Важливим напрямком покращення діяльності підприємства є підвищення якості персоналу, зниження його плинності.

Все це обумовило вибір теми дипломної роботи.

Об'єктом дослідження є ПАТ „АК-Транс”, яка виробляє продукцію для зовнішнього ринку.

Метою дипломної роботи є виявлення методичних підходів до управління персоналом та на основі аналізу використання робочої сили обґрунтування резервів підвищення ефективності її функціонування.

Поставлена мета зумовила потребу розв'язання наступних завдань:

- дослідження теоретичних матеріалів щодо принципів ефективного управління підприємством;
- загальний аналіз діяльності конкретного підприємства: орендного підприємства ПАТ "АК-ТРАНС";
- діагностика фінансово-економічного стану вибраного підприємства; що включає визначення показників: майнового стану; стійкості та стабільності підприємства; ліквідності та платоспроможності; рентабельності; маневреності, автономії та ін.
- обґрунтувати основні напрямки вдосконалення ефективності діяльності підприємства.
- Показано значення та розкрито зміст трудового потенціалу та робочої сили підприємства.

- Визначена оцінки мотиваційного механізму ефективної роботи персоналу підприємства.

Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, переліку посилань та додатків.

У вступі розкрито актуальність теми, наведена характеристика об'єкта дослідження, визначена мета дипломної роботи та її завдання, показана структура роботи, висвітлені інформаційні джерела аналізу та його методична база. Перший розділ розкриває економічну сутність поняття „персоналу підприємства”, його поділ на категорії за рівнем кваліфікації, Сучасні підходи мотивації персоналу в Україні. Світовий досвід мотивації співробітників як важливого елементу системи управління трудовим колективом.

У другому розділі представлена оцінка діяльності “АК Транс”. Визначені показники, які характеризують використання робочої сили на підприємстві.

Третій розділ присвячено шляхам підвищення ефективності використання робочої сили на фабриці.

Інформаційною базою слугують нормативні акти, навчальні підручники, матеріали періодичного друку, звітність “АК Транс”.

В основі аналізу покладені статистичні методи, прийоми деталізації, методи читання бухгалтерської звітності.

РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ, ЯК СКЛАДОВОЇ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА.

1.1. Суть персоналу підприємства, його види та основні групи.

Як відомо найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Одним з найважливіших видів економічних ресурсів є людські ресурси, специфіка роботи з яким вимагає високого рівня професіоналізму від керівників. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх факторів (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характеру ринку праці). У порівнянні з іншими факторами економічного розвитку особливість людських ресурсів є в тому, що, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; також полягає у багатогранності людського життя, яка не обмежується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості.

Також, важливим фактором є науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя, що стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов [91].

Окрім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на основі тимчасового трудового договору

(контракту). Враховуючи те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їх призначенню, всі працівники підрозділяються на дві групи:

- **Персонал основної діяльності** – промислово–виробничий персонал (працівники основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони, тобто всі зайняті у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні).

- **Персонал неосновної діяльності** – непромисловий персонал (працівники структур, які хоч і знаходяться на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва, а саме: житлово-комунального господарства, дитячих садків та ясел, амбулаторій, учбових закладів тощо.)

Персонал підприємства - це постійні працівники, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної роботи, також у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на основі тимчасового трудового договору. За рівнем кваліфікації робітники поділяються на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку (Таблиця додаток А).

Окрім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на основі тимчасового трудового договору (контракту). Враховуючи те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їх призначенню, всі працівники підрозділяються на дві групи:

- **Персонал основної діяльності** – промислово–виробничий персонал (працівники основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів,

охорони, тобто всі зайняті у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні).

- **Персонал неосновної діяльності** – непромисловий персонал (працівники структур, які хоч і знаходяться на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва, а саме: житлово-комунального господарства, дитячих садків та ясел, амбулаторій, учбових закладів тощо.)

Ефективність використання кожного окремого працівника залежить від його здатності виконувати необхідні функції і старанності (мотивації), з якою ці функції виконуються, що може бути представлено математично в такий спосіб: результат = Р (здатність, старанність).

Чисельність промислово-виробничого персоналу $R_{ПВП}$ підприємства включає наступні категорії працівників: робітники R_p , керівників $R_{кер}$, службовців $R_{сл}$, спеціалістів $R_{сп}$:

$$R_{ПВП} = R_p + R_{кер} + R_{сл} + R_{сп}$$

Загальна чисельність працюючих $R_{заг}$ визначається як сума чисельності ПВП $R_{ПВП}$ і персоналу, який зайнятий в невиробничих господарствах та організаціях перебуваючих на балансі іншого підприємства R_n :

$$R_{заг} = R_{ПВП} + R_n$$

Спискова чисельність включає загальне число всіх працівників підприємства (постійних, сезонних та тимчасових), в тому числі фактично працюючих, які знаходяться у відрядженнях відпустках по вагітності та пологах, які не вийшли на роботу в зв'язку з виконанням суспільних та державних обов'язків та хворобі, з дозволу адміністрації, а також прогули.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною

мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Для розрахунку чисельності працівників за відповідний період використовується показник середньоспискової чисельності працівників за даний період, розрахунок середньоспискової чисельності працівників необхідний для співставлення її з інтегральними показниками: з обсягом продукції, фондами робочого часу та заробітною платою і тд.

Середньоспискове число працівників за місяць $P_{\text{сер}}$ вираховується шляхом ділення суми спискових чисел працівників за всі календарні дні місяця (в т.ч. святкові та вихідні) на число календарних днів місяця.

$$P_{\text{сер}} = \sum P_i / D_k ,$$

Де $\sum P_i$ – це сума спискового числа працівників на кожен календарний (робочий тв неробочий) день даного місяця; D_k – це число календарних днів в даному місяці.

Явочна чисельність включає всіх постійних, тимчасових і сезонних працюючих, що прийняті на роботу на строк один і більше днів незалежно від знаходження на роботі, відпустці, відрядженні, звільнені від праці за хворобою чи з інших причин [90].

Найчастіше у зарубіжній та вітчизняній практиці управління трудовими ресурсами використовуються такі показники:

Плинність персоналу = кількість звільнених з усіх причин / середньооблікова чисельність.

Стабільність або відданість персоналу = загальна сума років роботи на даному підприємстві всього персоналу / середньооблікова чисельність.

Рівень дисципліни = неявки на роботу (люд/днів) / Всього відпрацьовано (люд/днів).

Відповідність кваліфікації робітників рівню складності виконуваних ними робіт = Середній тарифний розряд групи робітників / середній тарифний розряд робіт, що виконуються.

і кваліфікованих робітників / Загальна кількість робітників.

1.2. Аналіз основних тенденцій ринку праці в Україні та світі.

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

Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей.

У менеджменті це психологічне явище використовують для виявлення важелів впливу на поведінку працівників, тобто з метою здійснення їх мотивування.

Мотивування – вид управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей.

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній і фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення

використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва.

Розгляньмо детальніше механізм мотивації, в основі якого лежать потреби. Він зображений на рис. Додаток А1.

Як видно з рисунка, потреби можуть бути різноманітними: від почуття голоду до службового просування. Потреби далі викликають бажання, напруження тощо. Але слід враховувати, що не всі потреби перетворюються в бажання, які, у свою чергу, не завжди викликають відповідне напруження. Звичайно, не всі дії призводять до запланованих результатів.

Потреба – це психологічна або фізіологічна нестача людиною будь чого. Потреби людини неможливо безпосередньо виміряти або відстежити. Про наявність певної потреби у людини можна робити висновки та припущення на основі спостережень за її поведінкою. Більшість потреб періодично поновлюється, але при цьому може змінюватись як форма їхнього виявлення, так і рівень значущості для людини. Люди по-різному позбавляються своїх потреб: задовольняють їх, придушують або й зовсім не реагують на них. Саме потреби слугують мотивом до дії і спонукають людину на досягнення мети щодо задоволення цієї потреби.

Термін "**мотив**" походить від латинського "movere", що означає "приводити в рух", "штовхати". В економічній літературі цей термін трактується по-різному, але найчастіше як усвідомлене спонукання до дії. З різних поглядів на сутність мотивів найбільш актуальним є той, в якому мотив розглядається в контексті відображення і виявлення потреб.

Винагорода – це все те, що людина вважає цінним для себе. Винагорода по відношенню до людини буває зовнішньою та внутрішньою.

Внутрішня винагорода – це задоволення, яке людина отримує у процесі виконання самої роботи (почуття досягнення результату, самоповаги, значущості своєї роботи). **Зовнішня винагорода** – це вигоди, що отримує людина із зовнішнього середовища, зокрема, організації за виконання певної дії (премія, кар'єрний ріст, статус, похвала та ін.).

Також підвищує лояльність і продуктивність роботи співробітників наявність компенсаційного пакета.

Опитування компанії Regus показав, що час, який співробітники витрачали на дорогу, більшість з них витратили б на заняття спортом (56%), на спілкування з рідними або друзями (50%) або на виконання робочих обов'язків (50%), найбільше задоволення українські працівники отримують на посадах, що передбачають роботу з клієнтами (особливо колл-центри, індустрія краси та на будівництві), це можна побачити на Рис.1.2., з якого видно, що 46% вибирають місце працевлаштування, виходячи з найбільш оптимального співвідношенням заробітної плати та нематеріальних факторів.

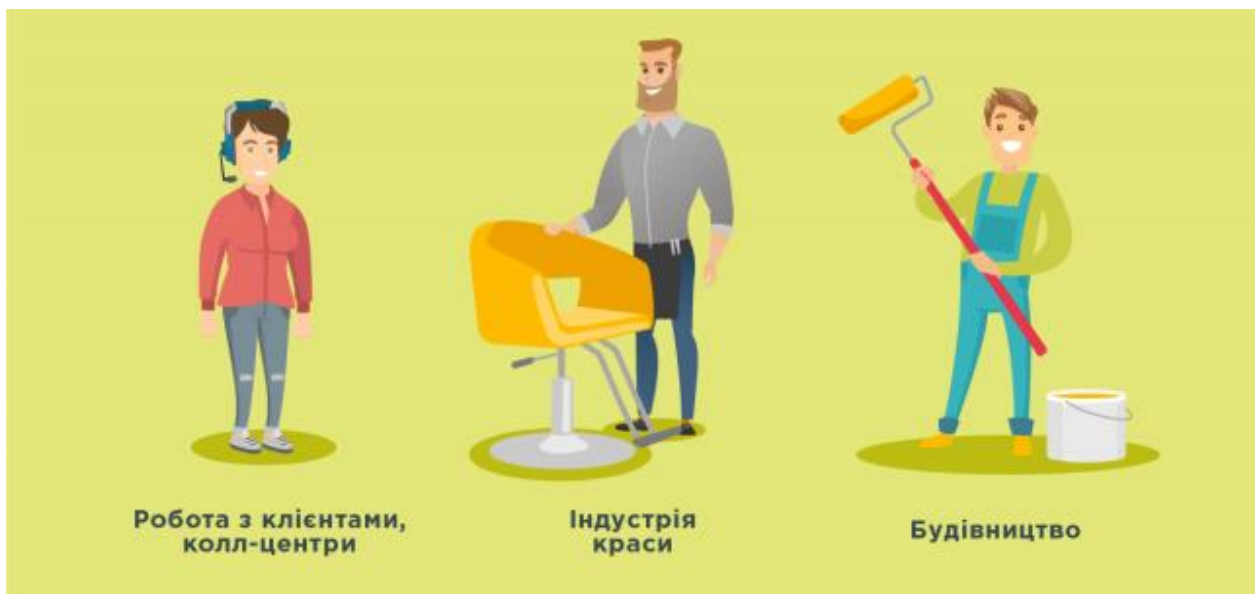


Рис.1.2. Сфери, в яких працівники задоволені умовами праці [84]

Самими найзадовolenішими працівниками виявились ті, що працюють з клієнтами - 68%, в індустрії краси (перукар, майстер манікюру, візажист і т.д.) - 67% та на будівництві - 58% [2]. І навпаки, спеціалістів у сфері сільського господарства умови праці не влаштовують – це 69%, наступними за ними є ті, що працюють у виробництві - 67% та у сфері охорони - 65%.

Дві третини опитаних визнають, що їм пощастило з графіком роботи. Найчастіше працюють повний робочий день (47%), переваги гнучкого графіка доступні 24% респондентів, позмінно працюють 2 з 10 [96].

можемо бачити, що найчастішими причинами змін місця роботи ставали: відсутність перспектив просування кар'єрною драбиною, відсутність можливостей зростання з\п та порушення фінансових зобов'язань роботодавцями.

Зрозуміло, що в сучасних реаліях фінансова сторона трудових відносин – основна причина чому наші працівники змінюють місце роботи. З рис.1.4. можемо бачити, що найважливішими фінансовими факторами стали підвищення з\п та перспективи кар'єрного зростання навіть за умов стабільного рівня з\п.

Матеріальній мотивації трудової діяльності в сучасних умовах належить провідна роль. Однак існують фактори, що можуть знижувати оплату праці як головного мотиватора до високопродуктивної та ефективної праці. До них, у першу чергу, необхідно віднести характер та умови праці. Тому важливо створювати на підприємствах безпечні умови праці, постійно впроваджувати у виробництво досягнення науково-технічного прогресу і на цій основі — поліпшення умов праці, створювати можливості працівникам для реалізації своїх здібностей та професійного зростання, і цим самим усувати причини незадоволення працею [35, с. 193-194].

Згідно із Законом України "Про оплату праці": "Заробітна плата — це винагорода, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу" [2].

З позицій економіки праці, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути

виконано. Це найзагальніше визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

З позицій економічної теорії, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

В умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці.

З позицій найманого працівника заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

З позицій підприємця заробітна плата — це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [4, с. 398].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною

метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній її фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва.

Отже, для того, щоб успішно розвиватися, організація повинна управляти підбором, навчанням, оцінкою і винагородою персоналу, тобто створити, використовувати й удосконалювати особливі методи, процедури, програми організації цих процесів. Узяті у своїй єдності методи, процедури, програми являють собою системи управління людськими ресурсами.

Незважаючи на пандемію COVID-19, багато підприємств розширюються, а конкуренція між компаніями за залучення найкращих талантів стає жорсткою. Компанії змушені брати участь у цій грі з перевагами та привабливістю, щоб конкурувати з підприємствами, які вже мають надійний пакет мотиваційних заходів для працівників.

Двофакторна теорія Ф. Герцберга. На основі опитування працівників різних фірм з'ясував, коли вони відчувають найбільше бажання працювати, і навпаки, коли працювати їм хочеться менше всього. Герцберг дійшов висновку, що мотивація до праці формується під впливом двох різних груп факторів — гігієнічних і мотивуючих.

Гігієнічні фактори — це наявність чи відсутність таких елементів, як зарплата, безпека, умови на робочому місці (шум, освітлення тощо), статус, правило, розпорядок і режим роботи, якість контролю керівництва, відносини з колегами та підлеглими. Але фактори цієї групи не обов'язково зумовлюють стан задоволеності. Наприклад, підвищений рівень шуму на робочому місці спричиняє почуття невдоволеності працівників, але його усунення не мотивує їх працювати краще. Тобто ці фактори не є мотивуючими; вони просто усувають незручності і завдяки їм поліпшуються умови праці.

У більшості випадків традиційні тарифи і ставки не задовольняють вимоги справедливої винагороди за працю. У системі тарифних ставок найчастіше зазнає критики те, що вона недостатньо стимулює прагнення до вищої продуктивності праці. Особливо це стосується погодинної оплати, яка недостатньо враховує особистий внесок працівників.

За теорією справедливості Дж. Адамса працівники суб'єктивно визначають співвідношення отриманої винагороди і витрачених зусиль, а відтак порівнюють його з винагородою інших людей за аналогічну роботу (див. Табл. 1.1). Тільки отримуючи справедливу винагороду, людина працюватиме з повною інтенсивністю.

Багато працівників, що одержують у вигляді матеріальної підтримки додаткові виплати, часто-густо не сприймають їх належним чином, а тому й недооцінюють.

Для розуміння суті заробітної плати важливо мати чітке уявлення про різницю між **реальною** та **номінальною** зарплатою. Номінальна заробітна плата — це сума грошей, яку виплачено за відпрацьований час (години, тиждень, місяць, рік) або за виконану роботу. Реальна заробітна плата — це кількість товарів та послуг, які можна придбати за номінальну зарплату, інакше кажучи, реальна зарплата — це "купівельна спроможність" номінальної заробітної плати. Проблему мотивування як засобу підвищення продуктивності праці одним із перших усвідомив Тейлор та його послідовники, критикуючи встановлення заробітків на межі голодного існування робітників.

Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг роботи). На думку фахівців, вона мусить бути прожитковою заробітною платою, за яку некваліфіковані робітники могли б утримувати свої родини.

Найпершим і найбільше поширеним методом був метод покарання і

заохочення, так називана політика «батога і пряника». Цей метод використовувався для досягнення бажаних результатів і проіснував досить довго в умовах адміністративно-командної системи. Поступово він трансформувався в систему адміністративних і економічних санкцій і стимулів.

РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.

2.1. Опис підприємства та загальна характеристика його економічної діяльності

ПАТ "АК-ТРАНС" створено 55 років тому, як державне підприємство по виконанню вантажних перевезень. 27 грудня 1995 року Товариство було перетворене з державного підприємства "Київське автотранспортне підприємство-13065" у відкрите акціонерне товариство "АК-ТРАНС" (наказ Регіонального відділення Фонду Державного майна України від 27 грудня 1995 р. № 1805 - ВАТ). Державна реєстрація була проведена Шевченківською районною Радою народних депутатів 20.03.1992 р. З 20 травня 2010 року на підставі рішення загальних зборів акціонерів, та у зв'язку із приведенням Статуту у відповідність до вимог Закону України "Про акціонерні товариства", відкрите акціонерне товариство змінило назву на публічне акціонерне товариство "АК-ТРАНС". Заміна свідоцтва була здійснена 20.05.2010 р. Повна назва товариства - Публічне акціонерне товариство "АК-ТРАНС", скорочена назва - ПАТ "АК-ТРАНС". Засновником товариства є держава в особі ФДМУ по м. Києву. Важливих подій у розвитку, у тому числі злиття, поділу, приєднання, перетворення, виділу за звітний період не було.

Організаційна структура товариства: - управління, (допоміжне господарство). Управління товариством здійснюють вищий орган товариства – загальні збори акціонерів, Наглядова рада Товариства, Правління

товариства, Ревізійна комісія. Дочірніх підприємств, філій та представництв товариство не створювало. В організаційній структурі в звітному періоді зміни не відбувалися.

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу 17 осіб у 2020 році. Середня чисельність осіб, які працюють за сумісництвом 2 особи. Чисельність працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня) відсутня. Фонд оплати праці склав 1226 тис. грн. Фонд оплати праці збільшився відносно попереднього періоду на 90,0 тис. грн., за рахунок виплати додаткових премій робочим за розширення обсягу виконуваних робіт та проведення індексації грошових доходів у зв'язку з зростом рівня інфляції. В 2020 році звільнився 1 працівник за власним бажанням. Середньомісячна заробітна плата одного працюючого у звітному періоді зросла у порівнянні з попереднім на 7,6 % і складає 5377 грн. Рівень фахової підготовки і кількість працівників відповідають виробничим потребам емітента. Набір нових кадрів на підприємстві здійснюється самостійно.

Основним видом діяльності є надання в оренду власної адміністративної та виробничої площі (97,3% доходу за звітний період) та виконання послуг по стоянці та зберіганню транспорту (2,7% доходу за звітний період). Діяльність Товариства у звітному періоді здійснювалася в одному операційному сегменті. Основними клієнтами товариства є:

- ДП "АУДІ Центр Віпос";
- ТОВ "ПАУЕР ПЛАНТ";
- ПП "АВТОМІЙКА З ЛЕГКИМ ПАРОМ";
- ТОВ "КАПІТАЛДРУК" та інші юридичні та фізичні особи-підприємці.

При укладанні договорів оренди для захисту ризиків несплати орендної плати в договорі обумовлені умови їх дострокового розірвання при несплаті коштів до зазначеної дати. У зв'язку з тим, що Товариство виробництвом не займається, робота по розширенню ринків збуту та розширення виробництва не проводиться. У товариства немає постачальників за основними видами

сировини та матеріалів, що займають більше 10% в загальному обсязі постачання. Нові технології у звітному періоді не запроваджувались. Сезонність не впливає на виконання послуг. Інформацією про конкуренцію в галузі товариство не володіє.

Фінансово-економічний стан є результатом взаємодії всіх елементів фінансової системи підприємства. Аналіз фінансового стану дає можливість виявити взаємозв'язки і взаємозалежності між різними показниками його фінансово-господарської діяльності, включеними у фінансову звітність.

Першим етапом діагностики фінансово-економічного стану підприємства є оцінка його майнового стану. Саме тому, за допомогою балансів ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018-2020 років побудовано аналітичний баланс (див. додаток А) та проведено його горизонтальний та вертикальний аналіз.

Щодо необоротних активів, то облік основних засобів та інших необоротних матеріальних активів ведеться за історичною собівартістю. До основних засобів відносяться активи, строк корисного використання яких більше 1-го року та вартістю більше 6000 грн. Основні засоби, вартість яких є нижче 6000 грн., окремо не виділяються, а у звітності за МСБО списуються на витрати. Знос основних засобів нараховується прямолінійним методом. У вартість основних засобів входять незавершені капітальні інвестиції. Зменшення вартості основних засобів відбвається за рахунок нарахування амортизації по всім групам основних засобів. У використанні основних засобів обмеження відсутні. Основні засоби обліковуються на підприємстві за собівартістю з урахуванням всіх витрат, що мали місце для придбання та підготовки основних засобів, щодо використання за призначенням. В структурі основних фондів найбільшу частку займають будинки, споруди. У зв'язку з тим, що 60% основних засобів утримуються з метою одержання орендних платежів, з 2019 року основні засоби були поділені на інвестиційну та операційну нерухомість та відображені відповідно в строчках «основні засоби» та «інвестиційна нерухомість». У 2020 році переоцінка вартості

основних засобів не проводилася. У звітному періоді, щодо основних засобів був укладений наступний правочин. На підставі рішення загальних зборів від 21.04.2020р. для виконання грошових зобов'язань за договором позики Постельнікова В.М., Товариство уклало договір іпотеки з громадянином України Погореловим В.Г. на об'єкт нерухомого майна: адміністративно-побутову-виробничу будівлю загальною площею 3443,3 кв.м із земельною ділянкою, на якій він розташований. В 2020 році продовжувала знаходитися в заставі нежитлова будівля – КПП площею 2600,9 кв.м на підставі договору іпотеки з ПАТ "Банк Райффайзен банк Аваль" в забезпечення виконання зобов'язань за Генеральною кредитною угодою між орендарем ПрАТ "АГ ВПОС" та АТ "Райффайзен банк Аваль". Екологічні питання в значній мірі не впливають на використання основних засобів. Планів щодо капітального будівництва товариство немає. Розширення та вдосконалення основних засобів вимагає вкладення значних грошових коштів, в зв'язку з чим найближчим часом товариство не планує розширення та вдосконалення основних засобів.

Проаналізувавши дані таблиці додатку А можна зробити певні висновки і простежити зміни в майні підприємства. У 2020 р. вартість основних засобів становила 1742 тис. грн., у 2018 р. – відповідно 4121 тис. грн., це на 57,7 % менше (на 2379 тис. грн.), тому що підприємство здійснило продаж частини основних засобів у 2019 році, а також за рахунок їх зносу. На кінець 2019 року цей показник становив 1770 тис. грн., він зменшився на 2351,00 тис. грн. (57%) в порівнянні з 2018 роком. Оскільки спостерігається тенденція до зменшення вартості основних засобів, а загальна вартість майна підприємства суттєво не змінилася, то проаналізуємо питому вагу основних засобів у майні підприємства за період з 2018 р. по 2020 р. У 2018р. вона становила – 31,63 %, а в 2019р. – 13,96%, зменшення відбулось, як зазначалось вище, за рахунок зносу основних засобів, а в 2020 році – 13,72%. Але в 2019 році підприємство здійснило інвестування в нерухомість на суму 2162 тис. грн., тому загальна величина необоротних активів підприємства залишились приблизно однакова:

відповідно в 2018 році - 12702 тис. грн., в 2019 р. – 12430 тис. грн, 2020 р. - 12266 тис. грн. Також, слід зазначити, що найбільшу частину необоротних активів складає стаття «інші необоротні активи», яка є незмінною на кінець 2020, 2019, 2018 років, і становить 8498 тис.грн., і відповідає 69,3 %, 68,4 %, 66,9% в загальній величині необоротних активів.

Позитивною зміною у майні ПАТ "АК-ТРАНС" є збільшення грошових коштів, зокрема, у 2020р. в порівнянні з 2018р. в абсолютному виразі показник зріс на 41 тис. грн. (51,25%), і майже не змінився в 2019 році і становив 41 тис. грн., у порівнянні з 2018 роком, в якому відповідно 39 тис. грн. А питома вага у структурі активів становила 0,3% у 2018р., 0,32% у 2019 р. і лише у 2020 р. збільшилась до 0,63%.

Особливу увагу слід звернути на таку негативну тенденцію, як збільшення дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги, яка зросла у 2020 році у порівнянні з 2019 р. на 56,55 % (82 тис. грн.), а на кінець 2018 року становила 184 тис. грн., що є теж негативним моментом в діяльності підприємства. Також «Інша поточна дебіторська заборгованість» становила у 2020 році 199 тис. грн., і зросла на 31,2 % (62 тис. грн.) у порівнянні з 2019 роком, в якому відповідала значенню 137 тис. грн., а на кінець 2018 року цей показник був найменшим і становив 98 тис. грн.

Необхідно також простежити динаміку кредиторської заборгованості. У 2018 р. обсяг кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги склав 118 тис. грн. або 0,9% всього майна; але вже станом на кінець 2019 та 2020 років підприємство повністю розрахувалося за цими зобов'язаннями. Негативними залишаються заборгованості підприємства за розрахунками з бюджетом. В 2020 році вона становила 171 тис. грн., що на 52 тис. грн більше (43,7%) ніж в попередньому. В 2019 році цей показник становив 119 тис. грн., і в 2018 р. взагалі 229 тис. грн., що на 110 тис. грн. або 63 % більше 2019 року. Що ж до пайового капіталу, то ніяких змін у обсягах не відбулося.

Нерозподілений прибуток – це така категорія, яка найбільш точно відображає результат діяльності щодо розвитку підприємства у перспективі.

В даному випадку цей показник у 2020 р. становив 722 тис.грн., або 5,69% всього майна, а у 2019 р. значення показника склало відповідно 40 тис.грн. (0,32%), що на 682 тис. грн. менше ніж у попередньому році.

Для того, щоб виявити фактори, за рахунок яких відбулися ці зміни, проведено більш детальний аналіз активу і пасиву. Саме за допомогою активу та його структури в розрізі оборотних і необоротних коштів (рис. 2.1) можна оцінити спроможність підприємства здійснювати поточну діяльність (дані аналізу відображено у таблиці додаток Б).

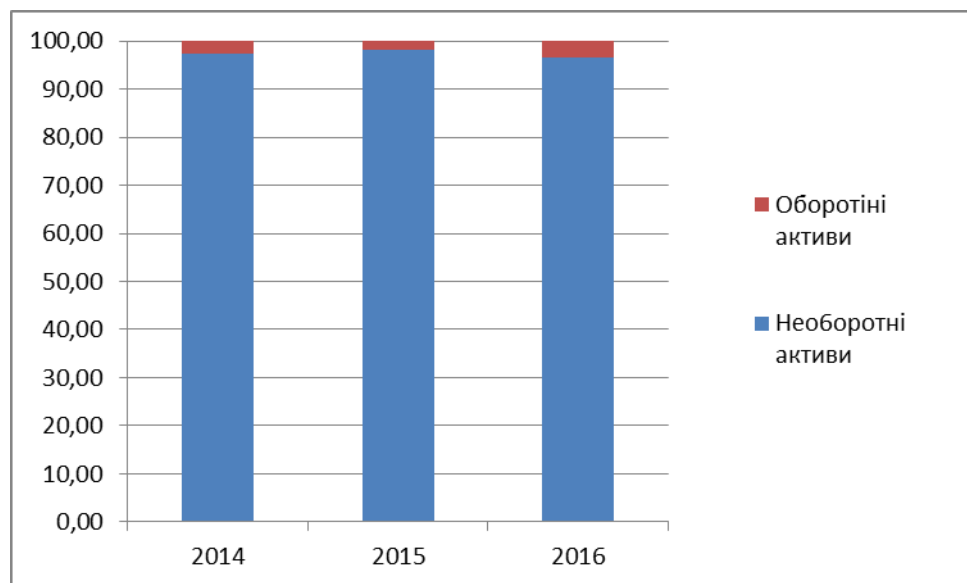


Рис. 2.1. Структура майна ПАТ "АК-ТРАНС", 2018 – 2020 роки

Як показує аналіз майна активу балансу, підприємство "АК-ТРАНС" має стабільно більше ніж 90 % необоротних активів у структурі майна. В 2020 році спостерігається незначне зменшення частки у структурі майна підприємства необоротних активів. У 2018 р. цей показник складав 97,50 %, у 2019 р. - 98,06%, а у 2020р. відповідно – 96,64%.

Відповідно частка оборотних активів склала у 2018 р. 2,5 % до всього майна товариства, у 2019 році – 1,94%, а у 2020 р. – 3,36%.

Розглянемо детальніше, за рахунок яких статей активів відбулися ці зміни. В абсолютному виразі в 2020 році виробничі запаси склали 2 тис. грн., в 2019 р. 4 тис. грн. і в 2018 році відповідно 3 тис. грн., тобто їх значення майже не змінювалося в динаміці. Така структура оборотного капіталу зумовлена тим, що підприємство відноситься до підприємств, які не займаються виробництвом.

В структурі оборотних коштів дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги займає: у 2018 р. – 1,41 %, у 2019 році відбулося зменшення частки – 0,50%, і у 2020 році знову незначне збільшення до 1,14%. В абсолютному виразі обсяг показника відповідно в 2019 році зменшився на 121 тис. грн., і в 2020 році збільшився на 82 тис. грн. Збільшення дебіторської заборгованості негативно впливає на оборотність капіталу в цілому та на ділову активність підприємства, оскільки частина коштів підприємства не повертається в оборот.

За 2020 аналізований рік спостерігається збільшення залишків грошових коштів на 39 тис. грн. в порівнянні з 2019 роком, в якому розмір грошових коштів становив 41 тис. грн. У 2018 р. цей показник був майже на рівні 2019 року і становив 39 тис. грн. Підприємству дуже важливо сформувати чітку політику управління грошовими потоками, що в майбутньому надасть товариству високий рівень стабільності в його діяльності.

Відповідно проведено аналіз пасиву балансу (табл. Додаток Б1). Такий аналіз дає можливість встановити першу з можливих причин фінансової нестійкості - неправильно сформовану структуру підприємства. Крім того, необхідно звернути увагу на показник - нерозподілений прибуток, який може розглядатися, як джерело поповнення оборотних коштів.

Найбільшу питому вагу у структурі джерел коштів займають власні кошти у 2020р. – 25%, у 2019р. – 44%, і лише найгірший фінансовий стан спостерігався у 2018 році – позикові кошти перебільшували джерела коштів на 260 тис. грн., основною причиною цього було отримання підприємством збитку в розмірі 340 тис. грн. В наступних роках ПАТ "АК-ТРАНС" вже мало стійку фінансову незалежність.

Також спостерігається майже незмінне значення показника пасиву балансу «Інші довгострокові зобов'язання», в 2018 році він був найбільшим і становив 11680 тис. грн., у 2019 році – 11341 тис. грн. і в 2020 р – 10677 тис. грн. До складу інших довгострокових зобов'язань відносяться виплати працівникам по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, забезпечення, заборгованість дочірнім та материнським підприємствам тощо. Оскільки термін дії таких зобов'язань становить більше дванадцяти місяців, то для оцінки і відображення їх у звітності застосовують ряд припущень та дисконтування грошових потоків. Довгострокові зобов'язання, які виникають у зв'язку з довгостроковими виплатами працівникам, повинні бути сплачені в повному обсязі на протязі терміну, що перевищує дванадцять місяців з дати нарахування цих зобов'язань. Сюди відносяться виплати по закінченні трудової діяльності (пенсійні виплати, страхування життя, медичне обслуговування, інші виплати), інші довгострокові виплати працівникам (виплати за вислугу років, з нагоди ювілеїв, компенсації за період відсутності тощо), виплати частки прибутку та премії та інше.

Щодо позикових коштів, то перш за все слід відмітити, що підприємство не використовує кредити банків, тобто ПАТ "АК-ТРАНС" всі

фінансово-господарські операції здійснює за рахунок власних коштів. Важливим напрямом аналізу майнового стану підприємства є аналіз кредиторської заборгованості. На ПАТ "АК-ТРАНС" кредиторська заборгованість у динаміці така: у 2018 році кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом становила 229 тис. грн., також на кінець цього року залишалась непогашеною за роботи та послуги в розмірі 118 тис. грн. або становила загалом 64%., у 2019 р. – 119 тис. грн., а у 2020р. – знову збільшилась до 171 тис. грн. (11 % джерел коштів).

Отже, підприємство не контролює погашення кредиторської заборгованості, що може призвести до погіршення ділових відносин та виплати штрафних санкцій.

2.2 Аналіз фінансових результатів та рентабельності ПАТ "АК-ТРАНС"

Оскільки фінансово-економічний стан підприємства прямо залежить від результатів його діяльності, тобто прибутку (збитку), обсягів продаж, рівня операційних витрат і т.д., то проаналізуємо фінансові результати ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018-2020 рр. [272, с.96]. У таблиці додатку Б2 простежено динаміку основних статей Звіту про фінансові результати та зміни в абсолютних, і відносних величинах.

Як показують дані таблиці, найбільшу виручку від реалізації послуг – 5179 тис. грн. підприємство отримало в 2020 році, відповідно в 2019р. цей показник склав 4503 тис. грн., і у 2018р. – 4661 тис. грн. В 2020 році спостерігалось збільшення виручки від реалізації продукції на 676 тис. грн. (15,01%) в порівнянні з попереднім роком, але в 2019 році цей показник зменшився на 158 тис. грн.. у порівнянні з 2018 роком, але не значно – на 3,39%.

Аналізуючи фінансові результати підприємства, особливу увагу слід приділяти собівартості реалізованих послуг. Так, у 2018р. цей показник склав 1690 тис. грн., у 2019р. собівартість зросла на 6,51% (110 тис. грн.), а у 2020 р. – зменшилась на 61 тис. грн. або 3,39% в порівнянні з 2019р. Проаналізуємо, яку частку займає собівартість у виручці підприємства: у 2018 році цей показник склав 36,26 %; у 2019 р. – 39,97%; у 2020 р. – 33,58%. Відмічається позитивна тенденція до зменшення цього показника, оскільки вона призводить до збільшення валового прибутку.

Найбільший обсяг валового прибутку результати ПАТ "АК-ТРАНС" в розмірі 3440 тис. грн. отримало у 2020 р. Щодо 2019 та 2018 років, то значення показника становило відповідно 2703 тис. грн. та 2971 тис. грн.

Обсяг адміністративних витрат у 2018 р. склав 2300 тис. грн., у 2019 р. збільшився на 25 тис. грн. і досяг значення 2325 тис. грн. Щодо 2020 р., то адміністративні витрати були найбільшими і становили 2578 тис. грн., збільшилися на 433 тис. грн. (18,62%) у порівнянні з 2019 р. Адміністративні витрати збільшилися за проаналізований період, що негативно відобразиться на розмірі чистого прибутку.

Обсяг інших операційних витрат у 2018 р. був найбільшим і становив 34 тис. грн., в 2019 р. витрати зменшилися на 31 тис. (91,18%) і становили 3 тис. грн., а в 2020 році значення показника відповідало нулю. Спостерігається тенденція до зменшення даних витрат.

Можна визначити прибуток чи збиток від операційної діяльності і виявити, за рахунок яких показників підприємство отримало цей позитивний чи негативний фінансовий результат. У 2018 р. ПАТ "АК-ТРАНС" отримало прибуток від операційної діяльності у розмірі 518 тис. грн., у 2019 р. - прибуток - 380 тис. грн., що менше на 138 тис. грн. або 26,64%, ніж в попередньому. Щодо 2020 р., то підприємство отримало прибуток в розмірі 682 тис. грн. – найбільше значення, відповідно на 302 тис. грн. більше, ніж в 2019 році.

За аналізований період у динаміці даного фінансового показника спостерігається покращення. Можна зробити висновок, що ПАТ "АК-ТРАНС" слід забезпечити ріст прибутку в динаміці, оскільки саме це в найбільшій мірі впливає на стабільність фінансового стану підприємства.

Розглянемо більш детально динаміку та структуру операційних витрат за їх елементами (рис.2.3).

Як видно з рис. 2.3, за весь аналізований період найбільшу питому вагу у структурі операційних витрат займали матеріальні затрати – 30,00% у 2018 р., 28,88% - 2019 р. та 28,11% - у 2020 р. І інші операційні витрати відповідно: 30,99%, 28,83% і 37,38% - в 2020 році. Наступними за величиною є витрати на оплату праці, вони становили у 2018 р. – 25,07%, у 2019 та 2020 р. цей показник склав відповідно 27,52% та 25,33%. Частка амортизації за весь період аналізу суттєво не змінилася і знаходилася в межах від 3,62% до 4,7%. Відрахування на соціальні заходи за весь період склали від 5% до 10%, зокрема, у 2018 р. їх частка склала 9,24% всіх операційних витрат, 2019 р. – 10,08%, а у 2020 р. – 5,56%.

Простежимо зміни цих витрат у абсолютному відношенні (таблиця 2.4). Матеріальні витрати у 2019 р. в порівнянні з попереднім роком зменшилися на 15 тис.грн. або на 1,24%; у 2020 р. – збільшилися на 72 тис.грн. (6,04%) у порівнянні з 2019 роком.

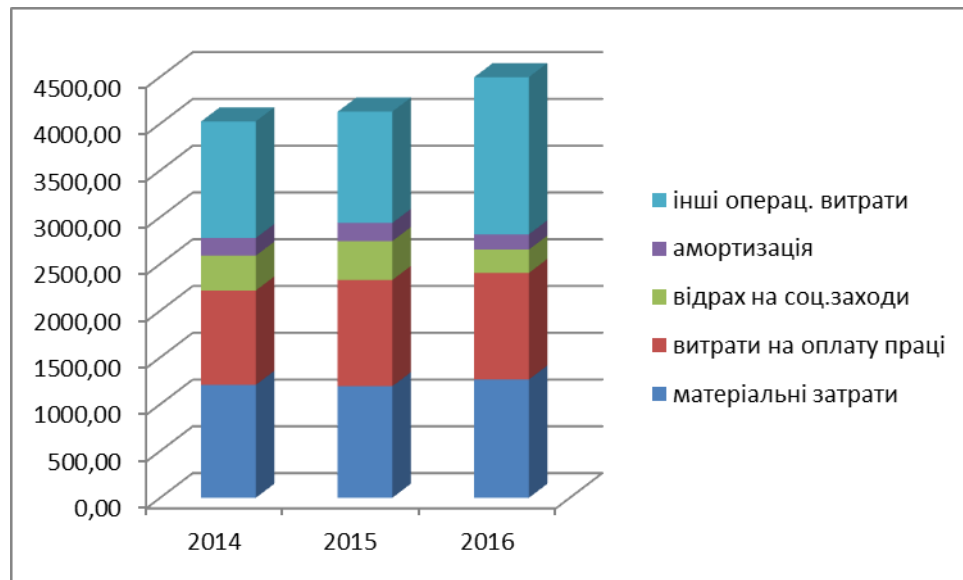


Рис. 2.3 Структура операційних витрат ПАТ "АК-ТРАНС" у 2018-2020 роках

Таблиця 2.4.

Динаміка операційних витрат витрат ПАТ "АК-ТРАНС" у 2018-2020 рр.

Назва показників	Роки, тис. грн.			Абсолютне відхилення, тис.грн			Відносне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2018-2019	2020-2019	2020-2018	2018-2019	2020-2019	2020-2018
матеріальні затрати	1207,00	1192,00	1264,00	-15,00	72,00	57,00	-1,24	6,04	4,72
витрати на оплату праці	1009,00	1136,00	1139,00	127,00	3,00	130,00	12,59	0,26	12,88
відрах на соц.заходи	372,00	416,00	250,00	44,00	-166,00	-122,00	11,83	-39,90	-32,80
амортизація	189,00	194,00	163,00	5,00	-31,00	-26,00	2,65	-15,98	-13,76
інші операц. витрати	1247,00	1190,00	1681,00	-57,00	491,00	434,00	-4,57	41,26	34,80
разом	4024,00	4128,00	4497,00	104,00	369,00	473,00	2,58	8,94	11,75

Для більш стабільної роботи, підприємству необхідно вдосконалити свою роботу, тобто переглянути норми витрат матеріалів, сировини, готової продукції, їх залишків, переглянути і вдосконалити систему поставок на підприємство та ціни на матеріали та послуги, які закупаються, проаналізувати, чи можливо знайти ресурси за дешевшими цінами.

Важливим елементом операційних витрат є витрати на оплату праці. Так, у 2019 р. вони збільшились на 127 тис. грн. і збільшились на 3 тис. грн. у 2020 році. За весь період відбулося зростання витрат на оплату праці на 130 тис. грн. Відмітимо, що негативним, є збільшення в динаміці витрат на оплату праці, що негативно вплине на фінансовий результат. Частка витрат на оплату праці займає третє місце за величиною.

Наступною складовою частиною операційних витрат є амортизація, яка являється важливим елементом витрат та джерелом капітальних вкладень підприємства. У 2019 р. порівняно з 2018 р. амортизація збільшилася на 5 тис. грн., її значення становило відповідно 194 і 189 тис. грн., а в 2020 р. зменшилася на 31 тис. грн. у порівнянні з 2019 р. і становила 163 тис. грн.

Отже, проаналізувавши звіти про фінансові результати підприємства за три роки, можна зробити висновок, що діяльність ПАТ "АК-ТРАНС" в принципі покращується, але існує ціла низка недоліків у його діяльності, наприклад, висока частка матеріальних та інших операційних витрат у виручці підприємства і. т. д.

Результативність і економічна доцільність функціонування підприємства оцінюється не тільки абсолютними, але і відносними показниками. Відносними показниками є система показників рентабельності.

У широкому розумінні слова поняття рентабельності означає прибутковість, дохідність. Підприємство вважається рентабельним, якщо результати від реалізації продукції (робіт, послуг) покривають витрати виробництва (обігу) і утворюють суму прибутку, достатню для нормального функціонування підприємства.

Економічна сутність рентабельності може бути розкрита тільки через характеристику системи показників. Загальний їхній зміст - визначення суми прибутку з однієї гривні вкладеного капіталу. І оскільки це відносні показники - вони практично не підпадають під вплив інфляції.

Вони вимірюють прибутковість підприємства з різних позицій і групуються відповідно до інтересів учасників економічного процесу, ринкового обміну. Адміністрацію цікавить віддача (прибутковість) усіх виробничих активів; потенційних інвесторів і кредиторів - віддача на капітал що інвестувався; власників і засновників - прибутковість акції і т.д.

Основними показниками рентабельності, якими вимірюється дохідність підприємств в Україні, є наступні:

Рентабельність продажу. Він показує, який прибуток з однієї гривні продажу отримало підприємство.

Рентабельність продажу = Чистий прибуток / Чистий дохід (виторг) від реалізації продукції

Нормальною вважається рентабельність не менша 30%.

Рентабельність у 2018 році:

$$R_{п} = 518 / 4661 = 0,027 \text{ (11,11\%).}$$

Звідси робимо висновок, що після вирахування з отриманого доходу всіх витрат залишається 11,11 копійки прибутку від кожної гривні продажу.

У 2019 році:

$$R_{п} = 380 / 4503 = 0,084 \text{ (8,44 \%)}.$$

Прибутки підприємства становили у 2019 р. 8,44 копійки від кожної гривні продажу.

Рентабельність у 2020 р. для підприємства становила:

$$R_{п} = 682 / 5179 = 0,132 \text{ (13,2 \%)}.$$

Звідси робимо висновок, що після вирахування з отриманого доходу всіх витрат залишається 13,2 копійки прибутку від кожної гривні продажу.

Отже, у 2020 році спостерігається збільшення рентабельності підприємства в порівнянні з минулим роком, яка склала 13,2 %.

Рентабельність капіталу показує ефективність використання всього майна підприємства. Зниження його свідчить про падаючий попит на послуги підприємства і про надто високий рівень нагромадження активів. Цей показник визначається як співвідношення чистого прибутку і середньорічної вартості власного капіталу.

Рентабельність капіталу = Чистий прибуток / (Власний капітал на початок періоду + Власний капітал на кінець періоду) / 2

Для нашого підприємства, як видно з таблиці 2.5, у 2018 р. та 2012 роках вона складає 1,47%, в 2019 році – 0,52%, а у 2020 - 0,54% .

Операційна рентабельність продукції/послуг. Цей показник дає можливість побачити скільки прибутку отримано на одиницю собівартості реалізованої продукції/послуг.

Операційна рентабельність продукції = Прибуток від операційної діяльності / Чистий дохід від реалізації продукції.

Як видно з таблиці 2.5 у 2020 році операційна рентабельність послуг збільшилася на 0,05% у порівнянні з 2019 році і становила 0,13%, в 2018 році вона була майже на такому ж рівні – 0,14%, а в 2019 році становила 0,08%.

Підвищення рентабельності продукції/послуг забезпечується переважно зниженням собівартості одиниці продукції/послуг. Чим краще використовуються основні виробничі фонди, тим нижче фондомісткість, вище фондоддача і в наслідок цього відбувається зростання показника рентабельності виробництва. При поліпшенні використання матеріальних обігових коштів знижується їхній розмір, що припадає на 1 гривню реалізованої продукції/послуг. Отже, чинники прискорення оборотності матеріальних оборотних коштів є одночасно чинниками росту рентабельності виробництва.

Динаміку зміни показників рентабельності показано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Динаміка показників рентабельності на

ПАТ "АК-ТРАНС" (за 2018-2020 роки)

Показники	Розрахунок показника, %			Абсолютна зміна, %		Відносна зміна, в.п.	
	2018	2019	2020	2019-2018	2020-2019	2019-2018	2020-2019
Рентабельність продажу	11,11	8,44	13,20	-2,67	4,76	-24,03	56,40
Рентабельність капіталу	1,47	0,52	0,54	-0,95	0,02	-64,82	4,14
Операційна рентабельність продукції/послуг	0,14	0,08	0,13	-0,05	0,05	-38,45	56,05

Як видно із розрахунків (таблиця 2.5) рентабельність продажу у 2018 р. становила 11,11%; у 2019 р. – 8,44%, і у 2020 р. цей показник і становив 13,2%, що засвідчує позитивну тенденції на підприємстві.

Як показують значення рентабельності капіталу за період 2018-2020 рр. цей показник становив в 2018 році 1,47%, у 2019 році – 0,52 5, а у 2020 р. – 0,54%.

З даних таблиці видно, що операційна рентабельність послуг у 2018 р. становила 0,14%, у 2019 році – 0,08%, а у 2020 р. – 0,13%.

Отже, проаналізувавши фінансові результати та рентабельність ПАТ "АК-ТРАНС" можна зробити висновок, що підприємство функціонує ефективно. Про це свідчить наявність прибутків у діяльності підприємства протягом всього проаналізованого періоду.

РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Економічну стійкість підприємства необхідно розуміти як сукупність її взаємопов'язаних складових, які за будь-яких умов забезпечують здатність до ведення діяльності підприємств, запас ресурсів (ресурсного потенціалу) та збалансований процес функціонування. Збалансованість досягається шляхом забезпечення оптимальних кількісних співвідношень між елементами загальної системи, які дозволяють їй гармонійно розвиватися.

Система заходів для підтримки економічної стійкості підприємства повинна передбачати:

- постійний моніторинг зовнішнього і внутрішнього станів підприємства;
- розробку заходів із зниження зовнішньої вразливості підприємства;
- розробку підготовчих планів при виникненні проблемних ситуацій, здійсненні попередніх заходів для їхнього забезпечення;
- впровадження планів практичних заходів при виникненні кризової ситуації, прийняття ризикових і нестандартних рішень у випадку відхилення розвитку ситуації;
- координацію дій всіх учасників і контроль за виконанням заходів та їхніми результатами.

Саме за таких умов можна забезпечити систему моніторингу кожної із складових економічної стійкості підприємств, яка змогла б надати можливість пристосувати її відповідно до перспектив розвитку.

Оцінка фінансового стану підприємства в умовах ринкових відносин особливо важлива для вирішення конкуренції і фінансової стабільності, надійності підприємства як партнера. У значній мірі втрачає значення контроль виконання планів, які регламентують діяльність підприємств,

зростає потреба в оцінці фінансового стану та аналізі ліквідності (платоспроможності) підприємства.

Підприємство, що аналізується, займається наступними видами діяльності:

- здача в оренду власного нерухомого майна в Україні
- роздрібна та оптова торгівля автомобілями в Україні
- **діяльність автомобільного вантажного транспорту в Україні**

Проаналізувавши загальний фінансовий стан ПАТ "АК-ТРАНС", можна розробити деякі напрямки та пропозиції по його покращенню та підвищенню прибутковості досліджуваного об'єкта.

Для покращення фінансового стану планується здійснювати заходи по збільшенню обсягів виконуваних послуг. Істотними факторами, які можуть вплинути на діяльність в майбутньому:

- девальвація гривні;
- високий темп інфляції;
- економічна криза;
- значне підвищення цін на енергоресурси, товарно-матеріальні цінності та інше;
- реформи уряду, спрямовані на розвиток підприємницької діяльності.

В програму дій по покращенню роботи ПАТ "АК-ТРАНС" на 2017 рік повинні входити:

- ✓ недопущення зменшення запланованих обсягів продажу послуг з метою одержання прибутків;
- ✓ розроблення та запровадження заходів, спрямованих на економію енерго та теплоносіїв;
- ✓ постійна робота по зменшенню кредиторської заборгованості
- ✓ вдосконалення рекламної компанії по просуванню послуг.

Для підвищення прибутковості підприємства, необхідно знизити витрати на собівартість послуг, що надаються. Основними шляхами зниження витрат є економія усіх видів ресурсів (трудових та матеріальних). Щоб знайти резерви зниження витрат, а разом з тим і резерви збільшення прибутку проаналізуємо витрати підприємства. В таблиці 3.1 наведені витрати від звичайної діяльності на ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018 – 2020 роки.

Таблиця 3.1.

**Витрати від звичайної діяльності
на ПАТ "АК-ТРАНС", за 2018 – 2020 роки**

Назва показників				Абсолютне відхилення, тис.грн			Відносне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2018- 2019	2020- 2019	2020- 2018	2018- 2019	2020- 2019	2020- 2018
матеріальні затрати	1207,00	1192,00	1264,00	-15,00	72,00	57,00	-1,24	6,04	4,72
витрати на оплату праці	1009,00	1136,00	1139,00	127,00	3,00	130,00	12,59	0,26	12,88
відрах на соц.заходи	372,00	416,00	250,00	44,00	-166,00	-122,00	11,83	-39,90	-32,80
амортизація	189,00	194,00	163,00	5,00	-31,00	-26,00	2,65	-15,98	-13,76
інші операц. витрати	1247,00	1190,00	1681,00	-57,00	491,00	434,00	-4,57	41,26	34,80
разом	4024,00	4128,00	4497,00	104,00	369,00	473,00	2,58	8,94	11,75

Структуру витрат від звичайної діяльності на ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018 – 2020 роки добре видно на рис. 3.1.

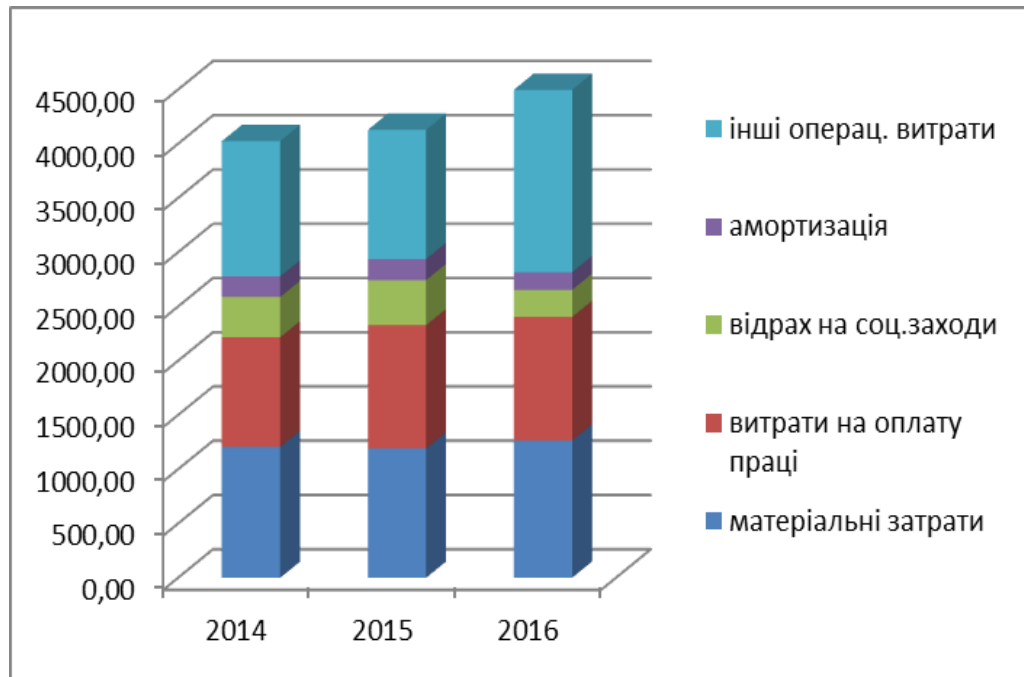


Рис. 3.1. Структура витрат від звичайної діяльності ПАТ "АК-ТРАНС", за 2018 – 2020 роки

Так, значну долю в структурі витрат від звичайної діяльності займають матеріальні витрати та інші операційні витрати. Не дивлячись на незначне коливання розміру даних витрат за весь період, необхідно все ж таки приділяти значну увагу зменшенню даних затрат, оскільки навіть мінімальна їх економія, призведе до значного зменшення загальних витрат.

Для дослідження динаміки матеріальних витрат слід проаналізувати їх використання на одиницю наданих послуг на протязі 2018 – 2020 років на ПАТ "АК-ТРАНС".

Матеріаловіддачу визначаємо як відношення виручки від реалізації послуг до матеріальних затрат. Цей показник характеризує ефективність використання матеріальних ресурсів.

$$\text{МВ 2018} = \frac{4661}{1207} = 3,86;$$

$$\text{МВ 2019} = \frac{4503}{1192} = 3,78;$$

$$\text{МВ 2020} = \frac{5179}{1270} = 4,1.$$

= 1264

Як видно з розрахунків, матеріаловіддача у 2020р. збільшується, що є дуже позитивною динамікою. Так, у 2018 році з однієї гривні матеріалів виробляється 3,86 грн. послуг, а у 2019 – 3,78 грн. У 2020 р. спостерігається зростання даного показника до 4,1. Тобто за 2 роки матеріаловіддача збільшилася на 0,24 грн. Зменшення матеріальних затрат в певній мірі призвело і до скорочення загальних витрат, не дивлячись на те, що їх питома вага в загальній структурі витрат досить значна (28 - 30%). А зменшення витрат означає збільшення прибутку підприємства, що покращує в цілому його фінансовий стан. Тому в подальшому підприємство повинно зосередити свою увагу на зменшенні матеріальних затрат в майбутніх періодах.

Зменшення матеріальних витрат виробництва можливе за рахунок впровадження нової техніки, технологій, зменшення питомої ваги постійних витрат в собівартості послуг. Також необхідно постійно слідкувати за умовами зовнішнього середовища, здійснювати постійний пошук нових постачальників, що можливо пропонуватимуть матеріали за нижчими цінами.

Напрямки прискорення обертання оборотних коштів.

На етапі формування виробничих запасів:

- створення оптимальних обсягів виробничих запасів;
- застосування при формуванні виробничих запасів принципу оптимального співвідношення ціни та якості;
- використання раціональних схем постачання матеріальних ресурсів.

У сфері обігу:

- удосконалення маркетингової діяльності підприємства;
- прискорення процесу реалізації послуг;
- стимулювання збуту послуг;
- удосконалення системи розрахунків за реалізовані послуги;
- ефективне управління дебіторською заборгованістю;

- пошук оптимальних схем взаємодії з банківськими установами з приводу залучення коштів і здійснення розрахунків.

Вагому частину в структурі витрат від звичайної діяльності займають інші операційні витрати, величина яких збільшилася (у 2020 році вони складають 37,38%, у 2019 р. – 28,83% а у 2018 р. – 30,99%).

Наступну за обсягом величину витрат становлять витрати на оплату праці (у 2020 році 5,56 % - найменше значення, у 2019 – 10,08 %, 2018 – 9,24%).

Основними резервами зниження витрат коштів на оплату праці є:

- впровадження організаційно-технічних заходів, які сприяють зростанню продуктивності праці;
- зменшення кількості робітників;
- усунення і попередження непродуктивних виплат: за понадурочні години, оплата цілодобових, внутрішньозмінних простоїв.

Для дослідження динаміки витрат на оплату праці слід проаналізувати продуктивність праці на протязі 2018 – 2020 років на ПАТ "АК-ТРАНС".

Продуктивність праці визначається як відношення виручки від реалізації до витрат на оплату праці, тобто показує скільки гривень валового доходу ми отримуємо на 1 гривню вартості трудових ресурсів.

$$\begin{array}{l} \text{ПП 2018} \\ = \end{array} \frac{4661}{1009} = 4,62;$$

$$\begin{array}{l} \text{ПП 2019} \\ = \end{array} \frac{4503}{1136} = 3,96;$$

$$\begin{array}{l} \text{ПП 2020} \\ = \end{array} \frac{5179}{1139} = 4,55.$$

Як видно з розрахунків на протязі 2018 – 2020 років продуктивність праці у 2020 р. становила 4,55 грн./грн., у 2019 - 3,96 грн./грн., а у 2018 - 4,62

грн./грн. Це означає, що на 1 грн. витрат на оплату праці у 2020 році припадає більше обсягу реалізації послуг, ніж у 2019 році. Це свідчить про збільшення витрат на оплату праці на одиницю реалізованих послуг.

Напрямки підвищення ефективності роботи персоналу:

- формування оптимального складу персоналу;
- механізація й автоматизація виробництва;
- заміна діючих технічних засобів на прогресивніші;
- модернізація устаткування;
- впровадження прогресивних технологічних процесів;

На ПАТ "АК-ТРАНС" дуже низьким є коефіцієнт маневреності. Так, економісти вважають, що це показник не повинен бути меншим за 30 %. А на нашому підприємстві цей показник зменшується, і не відповідає нормативу.

Наступним напрямком покращення фінансового стану підприємства може стати розробка нових видів послуг, яка зацікавить споживачів, що дозволить стабілізувати і покращити фінансовий стан підприємства.

Щодо кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги, то вона на кінець 2019, 2020 років була погашена і становила 0 гривень, але кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом становила на кінець 2018 року 229 тис. грн., 2019 р. – 119 тис. грн., а на кінець 2020 року – 171 тис. грн., тобто знову збільшилася. Така динаміка для підприємства є негативною. Причин росту кредиторської заборгованості є багато. Основною з них є відсутність коштів по оплаті своїх зобов'язань. Проте підприємство може штучно збільшити свою заборгованість. Це відбувається при умові, якщо в країні намітилась ситуація, що спричиняє ріст інфляції. При такій умові підприємство може завідома збільшити свою кредиторську заборгованість з метою віддати через деякий час ту ж саму суму заборгованості. Цей варіант можливий лише при умові, що ціни за надані підприємством послуги зросли, а сума заборгованості не змінилась (або зросла в незначній мірі).

Основним завданням ПАТ "АК-ТРАНС" має стати не тільки ефективне планування фінансових ресурсів, а також вибір політики управління ними.

Управління фінансовими ресурсами підприємств вимагає відповідної організації. Основними етапами процесу управління фінансовими ресурсами підприємства є:

- формулювання проблеми у сфері управління фінансовими ресурсами;
- ухвалення управлінського рішення і його реалізація;
- оцінка результату реалізації рішення [32; с.33]

Завдяки контролю і аналізу можливо оцінити результати прийнятих рішень у сфері управління фінансовими ресурсами, забезпечити зворотний зв'язок з об'єктом і відтворення всього циклу управління. Реалізація кожної функції управління базується на застосуванні відповідних методів.

Ліквідність підприємства – це можливість у практичній ситуації, що склалася, погасити всі свої зобов'язання перед контрагентами, банками, акціонерами та іншими суб'єктами підприємницької діяльності.

В економічній практиці підприємств України поступово впроваджується методика оцінки фінансової стійкості і платоспроможності економічних агентів (суб'єктів ринкових відносин), яка за змістом відповідає міжнародним вимогам і ґрунтується на даних фінансової звітності і бухгалтерського балансу.

Фінансова стійкість формується в процесі всієї виробничо-господарської діяльності підприємства і є головним компонентом його стабільності. На фінансову стійкість підприємства впливають асортимент і номенклатура продукції (товарів, робіт, послуг), що випускається, величина статутного капіталу, стан майна та фінансових ресурсів тощо. Оцінка фінансової стійкості підприємства має на меті об'єктивний аналіз величини та структури активів і пасивів підприємства і визначення на цій основі міри його фінансової стабільності та незалежності, а також відповідності фінансово-господарської діяльності підприємства цілям його статутної діяльності.

З орієнтацією на розробку бізнес-планів доцільно згрупувати окремі показники в основні групи:

- **запаси і затрати (ЗЗ);**
- **власні оборотні кошти (ВОК);**
- **джерела формування запасів (ДФЗ).**

Запаси і затрати (ЗЗ) визначаються за даними бухгалтерського балансу як підсумок II розділу активу балансу.

Власні оборотні кошти (ВОК) розраховуються за наступною методикою: $ВОК = \text{Поточні активи} - \text{Поточні пасиви}$

Джерела формування запасів (ДФЗ) визначаються таким чином:

$ДФЗ = \text{Власні оборотні кошти} + \text{Короткострокові кредити банку і короткострокові позики для покриття запасів} + \text{Розрахунки з кредиторами за товари, роботи послуги}$

Порівнюючи приведені вище три основні показники (ЗЗ, ВОК і ДФЗ), в практиці фінансового менеджменту можна умовно виділити такі рівні фінансової стійкості підприємства:

1) **абсолютну фінансову стійкість**, яка характеризується нерівністю:

$$ЗЗ < ВОК$$

2) **нормальну фінансову стійкість**, для якої виконується наступна нерівність :

$$ВОК < ЗЗ < ДФЗ.$$

3) **нестійкий фінансовий стан**, для якого характерною є нерівність типу:

$$ЗЗ > ДФЗ.$$

Економічний зміст даної нерівності полягає в тому, що запаси і затрати неможливо покрити джерелами коштів.

4) **критичний фінансовий стан** характеризується такою ситуацією, коли не тільки не виконується нерівність 3), але й мають місце "непокриті збитки", а також "Довгострокові кредити та позики, що не погашені в строк".

Розрахунок вище наведених показників та динаміку їх зміни показано в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Розрахунок показників ЗЗ, ВОК, ДФЗ для ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018-2020рр.

Показники	Розрахунок показника, тис. грн.			Абсолютна зміна, тис.грн.		Відносна зміна, %	
	2018	2019	2020	2019- 2018	2020- 2019	2019- 2018	2020- 2019
запаси і затрати ЗЗ	326,00	246,00	426,00	-80,00	180,00	-24,54	73,17
власні оборотні кошти ВОК	- 12158,00	- 11506,00	- 10660,00	- 652,00	- 846,00	- -5,36	- -7,35
джерела формування запасів ДФЗ	- 12040,00	- 11506,00	- 10660,00	- 534,00	- 846,00	- -4,44	- -7,35

Аналіз отриманих даних свідчить про нестійкий фінансовий стан підприємства за період, що аналізується.

На підставі даних другого розділу активу балансу розраховують коефіцієнти ліквідності. На практиці використовують три коефіцієнти ліквідності.

При обчисленні першого показника до ліквідних коштів включають лише грошові кошти у касі, на банківських рахунках, а також цінні папери, які можуть бути реалізовані на фондовій біржі. Цей показник носить назву **коефіцієнта абсолютної ліквідності**. Він розраховується як відношення суми грошових коштів до короткострокових зобов'язань.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності дає змогу визначити, яку частину короткострокової заборгованості підприємство може негайно погасити. Він розраховується по формулі :

$$K_{ал} = (K_i + Г_k) / П,$$

де K_i - кошти на розрахунковому та інших рахунках ;

$Г_k$ - гроші в касі ;

$П$ - поточні зобов'язання.

На 2018 рік :

$$K_{ал} = 39 / 804 = 0,05$$

На 2019 рік :

$$K_{ал} = 41 / 411 = 0,1$$

На 2020 рік :

$$K_{ал} = 80 / 409 = 0,2$$

Значення коефіцієнта абсолютної ліквідності повинно бути у межах від 0,2 до 0,35. Як видно з проведених розрахунків показник відповідає нормативу лише в 2020 році, а в 2018 та 2019 роках відповідно 0,05 і 0,1, а це свідчить про те, що підприємство не змогло б негайно погасити свої короткострокові зобов'язання у відповідні періоди.

Другим коефіцієнтом, який характеризує ступінь ліквідності підприємства, є **коефіцієнт швидкої ліквідності**, який відрізняється від коефіцієнта абсолютної ліквідності тим, що в склад ліквідних коштів включається також дебіторська заборгованість та інші активи. Він обчислюється за формулою:

$$K_{шл} = (K_i + Г_k + Дз) / П,$$

де $Дз$ - дебіторська заборгованість.

На 2018 рік :

$$K_{шл} = (39 + 184) / 804 = 0,28$$

На 2019 рік :

$$K_{шл} = (41+63) / 411 = 0,25$$

На 2020 рік :

$$K_{шл} = (80+145) / 409 = 0,55$$

Цей показник характеризує прогностичні платіжні можливості підприємства при умові своєчасного проведення розрахунків з дебіторами. Цей коефіцієнт повинен коливатися в межах від 0,6 до 1,5, але реально для українських підприємств він складає не більше 0,7-0,8. Як видно з проведених розрахунків коефіцієнт швидкої ліквідності в 2020 році майже відповідав нормативу.

Третій коефіцієнт - **коефіцієнт загальної ліквідності** має в своєму чисельнику ще й суму виробничих запасів:

$$K_{зл} = (K_i + Гк + Дз + Зв) / П,$$

де Зв - виробничі запаси.

На 2018 рік :

$$K_{зл} = (39 + 184+3) / 804 = 0,28$$

На 2019 рік :

$$K_{зл} = (41+63+4) / 411 = 0,26$$

На 2020 рік :

$$K_{зл} = (80+145+2) / 409 = 0,56$$

Згідно з міжнародною практикою, значення коефіцієнта ліквідності повинні знаходитися в межах від 2 до 2,5. Нижня границя обумовлена тим, що оборотних коштів повинно бути щонайменше досить для погашення короткострокових зобов'язань, інакше компанія виявиться під загрозою банкрутства. Перевищення оборотних коштів над короткостроковими зобов'язаннями більш ніж у три рази також є небажаним, оскільки може свідчити про нераціональну структуру активів.

В нашому випадку цей показник максимально наближений до нормативу був у 2020 р.

Обчислення різних показників ліквідності обумовлено потребою зробити висновок про платоспроможність підприємства. Наприклад, для постачальника сировини, матеріалів та послуг значний інтерес представляє перший показник; для банку підприємства, яке кредитується - другий, для володаря акцій і облігацій підприємства - третій.

Можна зробити висновки про не досить високий рівень ліквідності підприємства за період. Це звичайно свідчить про недостатню платоспроможність підприємства в аналізованих періодах.

Згідно отриманих даних, коефіцієнт абсолютної ліквідності близький до нормативних значень в 2020 році. Його значення свідчить про те, що тільки 0,05% короткострокової заборгованості підприємство могло б погасити негайно в 2018 році, в 2019 році – 0,1%.

Коефіцієнт швидкої ліквідності має тенденцію до зростання. І на кінець періоду цей показник збільшився до 0,55 за рахунок збільшення дебіторської заборгованості.

Як видно показники абсолютної і швидкої ліквідності нижчі оптимальних значень. Це визнано перевищенням темпів росту поточної заборгованості темпів росту ліквідних коштів підприємства.

Показник загальної ліквідності мав тенденцію до збільшення і відповідав нормативному значенню. Тобто у 2018р. та 2019р. на кожну гривню короткострокових зобов'язань припадало 0,28 та 0,26 гривні поточних активів; у 2020р. – 0,56 гривні.

Аналіз ліквідності активів підприємства допомагає визначити можливість покриття зобов'язань активами, строк перетворення яких у грошові кошти відповідає строку погашення зобов'язань.

Таким чином, підприємство не можна назвати високоліквідним (платоспроможним). Та через брак ліквідних коштів підприємство нездатне

покрити короткострокові зобов'язання. Більшість коштів підприємства мобілізовані в виробничі запаси і готову продукцію.

Одним з найважливіших показників, що характеризують фінансову стійкість підприємства, є показник питомої ваги загальної суми власного капіталу в підсумку активу балансу, тобто відношення загальної суми власного капіталу до майна підприємства. В практиці цей відносний показник отримав назву **коефіцієнт автономії**. По ньому дивляться, наскільки підприємство незалежно від позичкового капіталу.

$$\text{Коефіцієнт автономії} = \text{Власний капітал} / \text{Майно підприємства}$$

Чим більше у підприємства власних коштів, тим легше йому справлятися з негараздами економіки, і це добре розуміють кредитори підприємства та його керівники. Ось чому останні намагаються збільшувати з року в рік абсолютну суму власного капіталу підприємства. Такі можливості є насамперед у добре функціонуючих підприємств. Маючи великі прибутки, вони намагаються утримати значну їх частину в обігу підприємства шляхом створення резервів з валового та чистого прибутку або прямого зачислення у власний капітал нерозподіленого прибутку.

Для коефіцієнту автономії бажано, щоб він перебільшував по своїй величині 50% . В цьому випадку його кредитори почувають себе спокійно, бо знають, що весь позичковий капітал може бути компенсований власністю підприємства.

Розрахунок коефіцієнта автономії наведено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

**Оцінка динаміки коефіцієнта автономії ПАТ "АК-ТРАНС" за
період 2018-2020рр.**

Показники	2018	2019	2020
Власний капітал, тис. грн.	544,00	924,00	1606,00
Загальна сума джерел коштів, тис. грн.	13028,00	12676,00	12692,00
Коефіцієнт автономії	0,04	0,07	0,13
Темпи росту, %		74,57	73,59

Доля власних коштів у загальній сумі джерел коштів досить низька. Як бачимо, показник далекий до значення 50%.

Взагалі отримані дані свідчать про досить низький ступінь незалежності підприємства від зовнішнього фінансування.

Похідними від коефіцієнта автономії є такі показники, як коефіцієнт фінансової залежності та коефіцієнт співвідношення позикових та власних коштів.

Коефіцієнт фінансової залежності є зворотним до коефіцієнту автономії. Збільшення цього показника в динаміці означає збільшення долі позикових коштів у фінансуванні підприємства. Якщо його значення знижується до одиниці (100%) , то підприємство повністю фінансується за рахунок власних коштів.

Коефіцієнт фінансової стійкості вираховується як співвідношення власних та позикових коштів. Перевищення власних коштів над позиковими свідчить про те, що підприємство має достатній запас фінансової стійкості і відносно не залежить від зовнішніх фінансових джерел. Коефіцієнт фінансової стійкості повинен дорівнювати 0,85 – 0,90.

Оцінка динаміки коефіцієнта фінансової стійкості ПАТ "АК-ТРАНС" за період 2018-2020рр.

Показники	2018	2019	2020
Власний капітал, тис. грн.	544,00	924,00	1606,00
Поточні зобов'язання, тис. грн.	804,00	411,00	409,00
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,68	2,25	3,93
Темпи росту, %	-	232,27	74,66

Показник фінансової стійкості підприємства у за 2018-2020 роки навіть перевищує нормативне значення.

Коефіцієнт співвідношення позичених і власних коштів є часткою від ділення всієї суми зобов'язань по залучених позичених коштах на суму власних коштів. Він показує, скільки позичених коштів залучило підприємство на 1 грн. вкладених у активи власних коштів.

Розрахунок даного показника наведено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9.

Оцінка динаміки коефіцієнта співвідношення позичених і власних коштів ПАТ "АК-ТРАНС" за період 2018-2020рр.

Показники	2018	2019	2020
Поточні зобов'язання, тис. грн.	804,00	411,00	409,00
Власний капітал, тис. грн.	544,00	924,00	1606,00
Коефіцієнт співвідношення позичених і власних коштів	1,48	0,44	0,25
Темпи росту, %	-	-69,90	-42,75

Згідно даних таблиці на кожну гривню вкладених в активи підприємства власних коштів за весь період припадало від 1,48 грн. до 0.25 грн. позикових коштів.

Стан обігових коштів відображається в показниках забезпеченості матеріальних запасів власними оборотними коштами та маневреності власних коштів.

Коефіцієнт маневреності власних коштів визначається співвідношенням власних оборотних коштів підприємства та власного капіталу (див. табл. 2.10).

$$\text{Коефіцієнт маневреності} = \text{Власні оборотні кошти} / \text{Власний капітал}$$

Коефіцієнт маневреності показує, яка частина власних коштів підприємства знаходиться в мобільній формі, яка дозволяє відносно вільно маневрувати цими коштами. Забезпечення власних поточних активів власним капіталом є гарантією стійкості фінансового стану при нестійкій кредитній політиці. Високі значення коефіцієнту маневрування позитивно характеризують фінансовий стан.

Деякі автори вважають оптимальним значення цього показника рівним 0,5, а для показника забезпеченості власними оборотними коштами матеріальних запасів пропонується критерій на рівні не нижче 0,6. Але ці критерії, що пропонуються, може бути взяти під сумнів.

Таблиця 2.10.

Аналіз динаміки темпів росту коефіцієнта маневреності власних коштів ПАТ "АК-ТРАНС" за період 2018-2020рр.

Показники	2018	2019	2020
Власні оборотні кошти, тис.грн.	-12158,00	-11506,00	-10660,00
Джерела власних коштів, тис. грн.	544,00	924,00	1606,00
Коефіцієнт маневреності власних коштів	-22,35	-12,45	-6,64
Темпи росту, %	-	-44,28	-46,70

В 2018 році гнучкість використання власних коштів підприємства дуже низька. Хоча у 2019 р. та 2020 р. спостерігається незначне збільшення даного показника, це говорить про дуже низьку мобільність власних оборотних коштів.

Забезпеченість матеріальних запасів власними оборотними коштами – це співвідношення власних оборотних коштів та матеріальних запасів, тобто показник того, в якій мірі матеріальні запаси покриті власними джерелами та не потребують залучення позикових коштів.

Рівень показника забезпеченості матеріальних запасів власними оборотними коштами оцінюється насамперед в залежності від стану матеріальних запасів. Якщо їх величина значно перевищує обумовлену потребу, то власні оборотні кошти можуть покривати лише частину матеріальних запасів, тобто показник буде менше одиниці. Навпаки, при недостатності у підприємства матеріальних запасів для безперервного здійснення діяльності, показник може бути вище одиниці, але це не буде свідчити про стійкий фінансовий стан підприємства.

Рівень коефіцієнту маневрування залежить від характеру діяльності підприємства: в фондомістких виробництвах його нормальний рівень повинен бути нижче, ніж в матеріаломістких (оскільки в фондомістких значна частина власних коштів є джерелом покриття основних виробничих фондів). З фінансової точки зору чим вище коефіцієнт маневрування, тим кращий фінансовий стан. Розрахунок даного показника наведено в таблиці 2.11.

В чисельнику обох показників – власні оборотні кошти, тому в цілому покращення стану оборотних коштів залежить від попереджувального зростання суми власних оборотних коштів у порівняння із зростанням матеріальних запасів та власних джерел коштів.

Таблиця 2.11.

**Аналіз динамки і темпів росту маневреності матеріальних запасів
ПАТ "АК-ТРАНС" за період 2018-2020рр.**

Показники	2018 р	2019 р	2020 р
Власні оборотні кошти, тис.грн.	-12158,00	-11506,00	-10660,00
Матеріальні запаси, тис. грн.	3,00	4,00	2,00
Коефіцієнт маневреності матеріальних запасів	-4052,67	-2876,50	-5330,00
Темпи росту, %	-	-29,02	85,29

Як бачимо з таблиці, за період з 2018 по 2020 рр. значення показника свідчать про те, що матеріальні запаси непокриті власними джерелами і потребують залучення позикових коштів. Але підприємство не являється матеріаломістким, тому отримані значення коефіцієнту маневрування відповідні і залежить від характеру його діяльності.

Виходячи з вище викладеного зробимо висновок про те, що в умовах ринкової економіки підприємства змушені самотійно вирішувати проблеми фінансового забезпечення власної виробничо-господарської та інвестиційної діяльності, тому до найважливіших завдань останніх належать питання забезпечення фінансової стійкості, платоспроможності, рентабельності.

Можливість відслідковувати дані процеси пов'язана з ефективною організацією фінансів підприємств. Під останньою розуміють форми, методи, способи формування, використання ресурсів, контролю за їх кругообігом з метою досягнення економічних цілей, відповідно до діючого законодавства.

ВИСНОВКИ.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній її фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва.

Щороку в світі збільшується кількість таких співробітників, і в результаті, як показала практика, продуктивність праці та обсяг виконаної роботи зростають.

Самими найзадоволенішими працівниками виявились ті, що працюють з клієнтами - 68%, в індустрії краси (перукар, майстер манікюру, візажист і т.д.) - 67% та на будівництві - 58%. І навпаки, спеціалістів у сфері сільського господарства умови праці не влаштовують – це 69%, наступними за ними є ті, що працюють у виробництві - 67% та у сфері охорони - 65%.

Проаналізувавши дані таблиці додатку А можна зробити певні висновки і простежити зміни в майні підприємства. У 2020 р. вартість основних засобів становила 1742 тис. грн., у 2018 р. – відповідно 4121 тис. грн., це на 57,7 % менше (на 2379 тис. грн.), тому що підприємство здійснило продаж частини основних засобів у 2019 році, а також за рахунок їх зносу. На кінець 2019 року цей показник становив 1770 тис. грн., він зменшився на 2351,00 тис. грн. (57%) в порівнянні з 2018 роком. Оскільки спостерігається тенденція до зменшення вартості основних засобів, а загальна вартість майна підприємства суттєво не змінилася, то проаналізуємо питому вагу основних засобів у майні підприємства за період з 2018 р. по 2020 р. У 2018р. вона становила – 31,63 %, а в 2019р. – 13,96%, зменшення відбулось, як зазначалось вище, за рахунок зносу основних засобів, а в 2020 році – 13,72%.

В структурі оборотних коштів дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги займає: у 2018 р. – 1,41 %, у 2019 році відбулося зменшення частки – 0,50%, і у 2020 році знову незначне збільшення до 1,14%. В абсолютному виразі обсяг показника відповідно в 2019 році зменшився на 121 тис. грн., і в 2020 році збільшився на 82 тис. грн.

Як показують дані таблиці, найбільшу виручку від реалізації послуг – 5179 тис. грн. підприємство отримало в 2020 році, відповідно в 2019р. цей показник склав 4503 тис. грн., і у 2018р. – 4661 тис. грн. В 2020 році спостерігалось збільшення виручки від реалізації продукції на 676 тис. грн. (15,01%) в порівнянні з попереднім роком, але в 2019 році цей показник

зменшився на 158 тис. грн.. у порівнянні з 2018 роком, але не значно – на 3,39%.

За аналізований період у динаміці даного фінансового показника спостерігається покращення. Можна зробити висновок, що ПАТ "АК-ТРАНС" слід забезпечити ріст прибутку в динаміці, оскільки саме це в найбільшій мірі впливає на стабільність фінансового стану підприємства.

Для більш стабільної роботи, підприємству необхідно вдосконалити свою роботу, тобто переглянути норми витрат матеріалів, сировини, готової продукції, їх залишків, переглянути і вдосконалити систему поставок на підприємство та ціни на матеріали та послуги, які закупаються, проаналізувати, чи можливо знайти ресурси за дешевшими цінами.

Економічну стійкість підприємства необхідно розуміти як сукупність її взаємопов'язаних складових, які за будь-яких умов забезпечують здатність до ведення діяльності підприємств, запас ресурсів (ресурсного потенціалу) та збалансований процес функціонування.

Як видно з розрахунків, матеріаловіддача у 2020р. збільшується, що є дуже позитивною динамікою. Так, у 2018 році з однієї гривні матеріалів виробляється 3,86 грн. послуг, а у 2019 – 3,78 грн. У 2020 р. спостерігається зростання даного показника до 4,1. Тобто за 2 роки матеріаловіддача збільшилася на 0,24 грн. Зменшення матеріальних затрат в певній мірі призвело і до скорочення загальних витрат, не дивлячись на те, що їх питома вага в загальній структурі витрат досить значна (28 - 30%).

На ПАТ "АК-ТРАНС" дуже низьким є коефіцієнт маневреності. Так, економісти вважають, що це показник не повинен бути меншим за 30 %. А на нашому підприємстві цей показник зменшується, і не відповідає нормативу.

В 2018 році гнучкість використання власних коштів підприємства дуже низька. Хоча у 2019 р. та 2020 р. спостерігається незначне збільшення даного показника, це говорить про дуже низьку мобільність власних оборотних коштів.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова А. О., Рузакова О. В. Підходи до формалізації механізму оцінювання фінансового стану підприємства // Фінанси України. — 2006. — № 12.
2. Азарова А. О. Комплексне оцінювання фінансового стану підприємства // Вісник Вінницького політехнічного інституту. — 2005. — № 3.
3. Антонов В.М. Фінансовий менеджмент: сучасні інформаційні технології / В.М.Антонов, Г.К.Яловий – К.: ЦУЛ, 2008. – 432 с.
4. Бандурка О. М. Фінансова діяльність підприємства / О.М.Бандурка, М.Я.Коробов — К.: Либідь, 2003.
5. Батанова Т.В. Напрямки удосконалення діагностики фінансово-економічної стійкості підприємства // Наука молода.–2007.- №7. – С.22-24.
6. Біла О.Г. Фінансове планування і фінансова стабільність підприємства // Фінанси України. - 2008.- №4.- С.112-118.
7. Борсук А.М. Економічна діагностика підприємства та зовнішньоекономічна діяльність // Економіка підприємства: теорія та практика. – 2006.- №10. – С. 42-45.
8. Бланк Н. А. Основы финансового менеджмента. — К.: НИКА-ЦЕНТР, 1999.
9. Білик М. Д. Сутність і оцінка фінансового стану підприємств // Фінанси України, 2005, № 3.
- 10.Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент: Навч. посібник.— К.: ВД „Професіонал”, 2004.— 192 с.
- 11.Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. — Навч. посібник. — К.: Кондор, 2008. — 400с.
- 12.Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник.— К.:Знання, 2006. — 559 с.

13. Господарський кодекс України від 16.01.2003. №436 – ІУ (з урахуванням останніх змін в редакції станом на 26.10.2018 р.) - Суми, ТОВ «ВВП НОТІС», 2018.- 164 с.
14. Давиденко Н. М. Ліквідність та платоспроможність як показники ефективності фінансового менеджменту // Актуальні проблеми економіки. — 2004. — № 2.
15. Деменіна О. Управління грошовими потоками в межах концепції фінансової рівноваги підприємства // Актуальні проблеми економіки. — 2007. - №7. – С. 14-18.
16. Євдокімова Н.М. Економічна діагностика / Н.М.Євдокімова, А.В.Кірієнко. – К.: КНЕУ, 2003.
17. Житна І. П. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств / І.П.Житна , А.М.Нескреба — К.: Вища школа, 1995.
18. Економіка підприємства: Навч. посібник / за ред. П.В.Круша, В.Й.Підвігіної, В.М.Сердюка. – К.: Ельга-Н, КНТ, 2020 3кв. – 780 с.
19. Захарченко В. О., Счасна С. І. Систематизація методів оцінки фінансового стану підприємства // Фінанси України. — 2005. — № 1.
20. Івахненко К. В. Курс економічного аналізу. Навч. посібник / В.М.Івахненко — К.: ТОВ “Знання-Прес”, 2004.- 190 с.
21. Іванілов О.С. Економіка підприємства: [Підручник для студ. вищих навч. закл.] О.С.Іванілов. – К.: ЦУЛ, 2020 3кв. – 728 с.
22. Кисільова А.П. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика // Людина і праця. —2006. — №7.
23. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. — 1998.— №1. – С. 8-11.
24. Колотушкин В., Белкин В. Зарплата как зеркало результатов труда // Человек и труд. – 2001. – № 3.

26. Кравчук І.І. Фактори матеріальної мотивації як необхідна передумова економічного зростання // *Фінанси України*. – 2000. – № 5.
27. Красносова О.М. Проблеми матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств // *Фінанси України*. – 2002. – № 10. – С. 34-38.
28. Красносова О.М. Проблеми матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств // *Фінанси України*. – 2002. – № 10.
29. Лахтіонова Л. Н. Фінансовий аналіз суб'єктів господарювання.
Монографія / Л.А.Лахтіонова. - К.: КНЕУ, 2001. — 387 с.
30. Лігоненко Л., Ковальчук Г. Оцінка платоспроможності підприємства:
Методичні підходи // *Економіка, фінанси, право* – 2008.- №9 – С.55-58.
31. Маршин В.С. Надійність, платоспроможність та фінансова стійкість -
основні складові фінансового стану підприємства // *Економіка. Фінанси. Право*. – 2008. - №7. – С. 26-28.
32. Мицак О.В. Ліквідність як елемент фінансового управління діяльністю підприємства // *Фінанси України*. – 2003. - №10.
33. Мамонтова Н. А. Умови забезпечення фінансової стійкості підприємств // *Фінанси України*. — 2000. — № 8.
34. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства. Навчальний посібник / В.О.Мец – К.: Вища школа, 2003. — 278 с.
35. Марченко А. А. Аналіз джерел формування фінансових ресурсів // *Фінанси України*. — 2002. — № 9.
36. Марченко О.І. Фінансові аспекти ділової активності підприємств // *Фінанси України*. – 2007. - №5.
37. Мних Є.В. Економічний аналіз: Підруч. / Є.В.Мних – К.: ЦНЛ, 2003.-412с.
38. Мартиненко В.П. Стратегія життєздатності промислових підприємств / В.П.Мартиненко – К.: ЦНЛ, 2006. – 327 с.
39. Матвійчук А.В. Дискримінантна модель оцінки ймовірності банкрутства // *Моделювання та інформаційні системи і технології*. – 2006. – Вип.74. – С.299-314.

40. Мороз О.В. Фінансова діагностика в системі антикризового управління на підприємствах: монографія / О.В.Мороз, О.А.Сметанюк. – Вінниця: УНІВЕРСУМ, 2006. – 167 с.
41. Мельник О.Г. Уніфікована матрична модель діагностики діяльності підприємства // Фінанси України. – 2020 3кв. - №3. – С.109-117.
42. Мицак О.В. Ліквідність як елемент фінансового управління діяльністю підприємства // Фінанси України, - 2003. - №10.
43. Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховання банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства, затверджені наказом Міністерства економіки України від 19.01.2006 р. — № 4.
44. Нестеренко Ж.К. Економічний аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства / Ж.К.Нестеренко, А.В.Череп. – К.: ЦУЛ, 2008. – 122 с.
45. Пащенко І. Л. Прогнозування фінансової діяльності підприємства // Фінанси України. — 2001. — № 4.
46. Плиса В. Й. Стратегія управління фінансовою стійкістю підприємства // Фінанси України. — 1999. — № 2.
47. Петренко Ю.В. Оптимізація джерел фінансових ресурсів підприємств // Фінанси України. – 2007ю. - №6. – С. 91-95.
48. Плиса В.Й. Управління ризиком фінансової стійкості підприємства // Фінанси України. - №1. – 2006. – С. 67-72.
49. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва», Затв.наказом Мінфіну України 25.02.2000 №39, зареєстрований в Мінюсті України 15.08.2000 за № 161/4382.
50. Про господарські товариства: Закон України від 18 вересня 1991 р. №1576 – XII (з врахуванням змін щодо виключення ст.1-49 у частині, що стосується акціонерних товариств) .

51. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999р. №996-ХІУ [чинний] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
52. Податковий кодекс України від 2.12.2017 р. № 2755-УІ (Податковий кодекс у запитаннях і відповідях), Харків, Фактор. – 2018. – 240 с.
53. Ремньова Л.М. Фінансовий менеджмент як фактор економічного зростання // Фінанси України. – 2002. - №11.
54. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства. Навч. посібник / Г.В.Савицька — К.: Знання, 2004. – 654 с.
55. Соколова Л.М. и др. Критерии оценки финансового состояния предприятия // Бизнес-информ. – 2006. - №10. – С.45-48.
56. Сметанюк О. А. Діагностика фінансового стану в системі антикризового управління, дис. канд. екон. наук : 08.06.01 // Олена Анатоліївна Сметанюк. — Хмельницький, 2006. — 215 с.
57. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз: навч.посібник / Н.В.Тарасенко. – 3-тє вид.перероб. – Л.:Новий світ, 2004. – 344 с.
58. Терещенко О.О. Антикризове управління на підприємстві: [монографія] / О.О.Терещенко . – К.: КНЕУ, 2004. – 268 с.
59. Третяк О.Д. Оцінка фінансового стану акціонерних товариств // Фінанси України. – 2008. - №12. – С.98-103.
60. Турило А. М. Методологічні підходи до оцінки фінансової діяльності підприємства // Фінанси України. — 2007. — № 3.
61. Фінанси підприємств. Підручник за ред. А. М. Поддєрьогіна. — 7-е вид. - К., КНЕУ, 2008 – 552 с.
62. Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат // Формування ринкових відносин в Україні.— 2006.— № 9.— С.158-162.
63. Філімоненков О.С. Фінанси підприємств: Навч.посібник / О.С.Філімоненков. Кондор, 2005 – 400 с.

64. Черватюк О. Заробітна плата в механізмі мотивації трудової діяльності працівників (на прикладі підприємств Житомирщини) // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 8-9
65. Червінська Л. Ринок праці та зарплата // Економіка. Фінанси. Право.— 2001.—№10.— С. 3-6.
66. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник.— К.: Академвидав, 2005.— 608 с. (Альма-матер)
67. Швиданенко Г.О. Діагностика діяльності підприємства: сутність і моделі // Економіка підприємства: теорія та практика. – 2008. - №5. – С. 36-38.
68. Шеремет О.О. Фінансовий аналіз. Навч. посібник / О.О.Шеремет – К.: Кондор, 2005. – 196 с.
69. Шегда А. В. Основи менеджменту. – К., 1998р., с. 47-89.
70. Звіт з праці Підприємства за 2018 рік.
71. Звіт з праці Підприємства за 2019 рік.
72. Звіт з праці Підприємства за 2020 3кв рік.
73. Положення про матеріальне стимулювання відрядників „Березнянка” від 01.08.2018 р.
74. Положення про матеріальне стимулювання погодинників загальновиробничого персоналу від 10.01.2017 р.
75. Положення про матеріальне стимулювання спеціалістів адміністрування від 10.01.2017 р.
76. Положення про матеріальне стимулювання спеціалістів і погодинників швейних дільниць від 10.01.2017 р.
77. Статут ТОВ „Березнянка”.
78. Баланс Підприємства за 2018 рік.
79. Баланс Підприємства за 2019 рік.
80. Баланс Підприємства за 2017 рік.
81. Фінансовий про фінансові результати Підприємства за 2018 рік.
82. Фінансовий про фінансові результати Підприємства за 2019 рік.
83. Фінансовий про фінансові результати Підприємства за 2020 3кв рік.

84. https://galinfo.com.ua/news/kozhen_drugyy_ukrainets_ne_zadovolenyy_svoieyu_robotoyu_331440.html
85. <https://blog.olx.ua/26271/64-ukra%D1%97ncyam-pislya-40-rokiv-vidmovlyayut-u-pracevlashtuvanni-cherez-vik-rezultati-doslidzhennya/>
86. <https://grc.ua/article/13541>
87. <https://www.nextgeneration.ie/blog/2021/08/how-major-companies-motivate-their-employees>
88. <https://japanintercultural.com/free-resources/articles/motivating-japanese-subordinates/>
89. https://pidru4niki.com/10611207/ekonomika/rezervi_zrostannya_produktyvnosti_pratsi
90. https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/20658/
91. <https://library.if.ua/book/40/2646.html>
92. <https://legalexpert.in.ua/komkodeks/gk/90-kzot/3887-96.html>
93. [http://dcmaup.com.ua/assets/files/pitannya-finansova-diyalnist-kf-3-kurs-tema-3\(1\).pdf](http://dcmaup.com.ua/assets/files/pitannya-finansova-diyalnist-kf-3-kurs-tema-3(1).pdf)
94. <https://buklib.net/books/28009/>
95. http://www.rusnauka.com/4_SND_2011/Economics/5_78529.doc.htm
96. https://galinfo.com.ua/news/kozhen_drugyy_ukrainets_ne_zadovolenyy_svoieyu_robotoyu_331440.html
97. <http://ukr.vipreshebnik.ru/econom-praci/4309-ponyattya-j-osnovni-napryami-organizatsiji-pratsi.html>
98. https://pidru4niki.com/82180/ekonomika/struktura_pidpriyemstva
99. http://8ref.com/12/referat_123000.html
100. <http://samzan.ru/121519>
101. <https://present5.com/prezentaciya-na-temu-personal-pidpriyemstva-vikonala-studentka-grupi/>
102. https://infourok.ru/konspekt_urokz_z_ekonomki_pdprimstv-166937.htm
103. <https://dtk.com.ua/show/2cid01766.html>

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1.1.

Групи робітників за рівнем кваліфікації, виконувани ними роботи й терміни їхньої підготовки [37,34]

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ГРУПИ РОБІТНИКІВ	ОСНОВНІ ВИКОНУВАНІ РОБОТИ	ТЕРМІН ПІДГОТОВКИ, СТАЖУВАННЯ, ДОСВІД
Висококваліфіковані	Особливо складні та відповідальні роботи (ремонт і наладка складного обладнання, виготовлення меблів тощо)	Понад 2 – 3 роки, періодичне стажування, великий практичний досвід роботи
Кваліфіковані	Складні роботи (метало- та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо)	1 – 2 роки, чималий досвід роботи
Малокваліфіковані	Нескладні роботи (апаратурні, деякі складальні, технічний нагляд тощо)	Кілька тижнів, певний досвід роботи
Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі (вантажники, гардеробники, прибиральники тощо)	Не потребують спеціальної підготовки

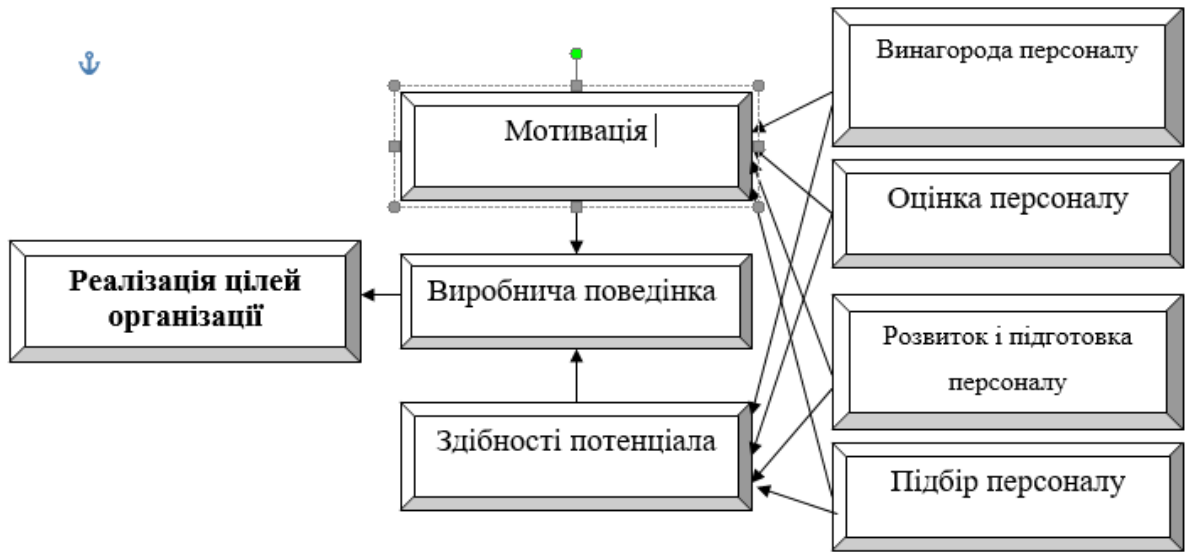


Рис. 1.1. Модель управління трудовими ресурсами [67, 35]

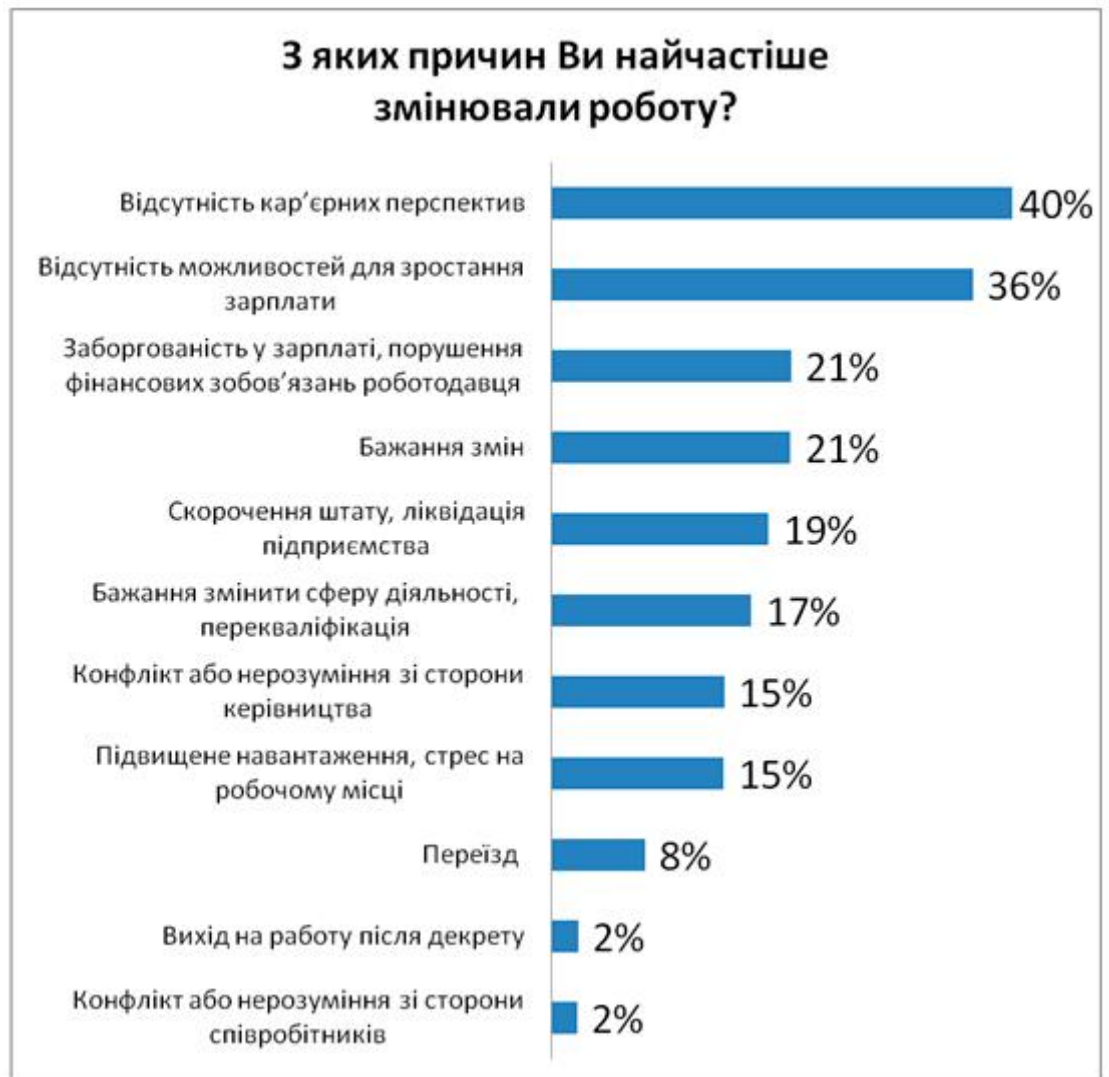


Рис.1.3. Основні причини по яким українці змінювали роботу. [86]

Продовження додатку А1

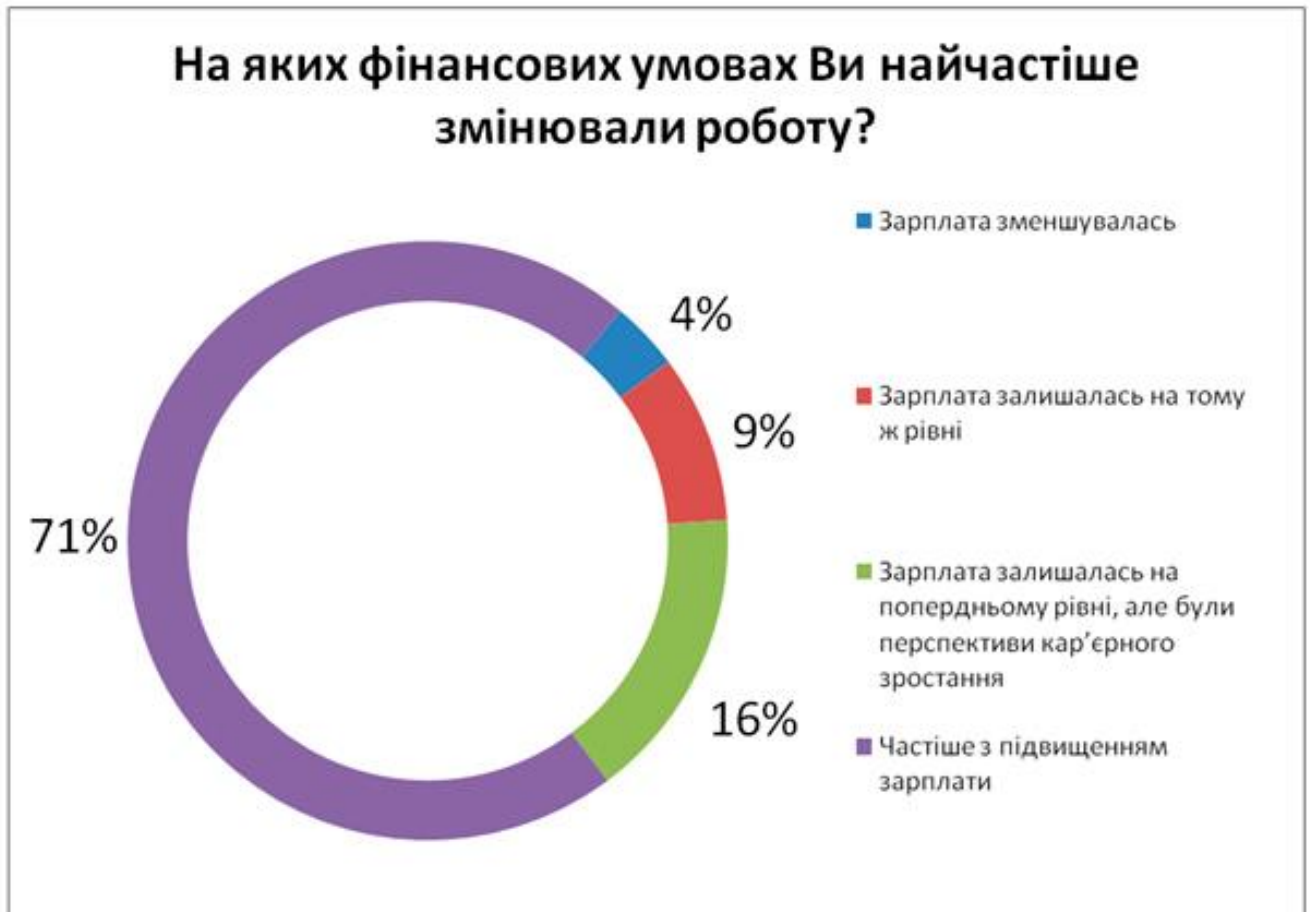


Рис.1.4. Основні причини зміни місця роботи працівників

Джерело: [86]

Додаток Б

Таблиця

Аналіз структури майна балансу ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018 - 2020 роки

Статті балансу	Роки тис.грн			Відхилення в абсолютному виразі, тис.грн			Відхилення у відносному виразі, %		
	2018	2019	2020	2019-2018	2020-2019	2020-2018	2019-2018	2020-2019	2020-2018
Актив									
1. Необоротні активи в т. ч.:	12702,00	12430,00	12266,00	-272,00	-164,00	-436,00	-2,14	-1,32	-3,43
- основні засоби	4121,00	1770,00	1742,00	2351,00	-28,00	2379,00	-57,05	-1,58	-57,73
- інші необоротні активи	8498,00	8498,00	8498,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Оборотні активи в т. ч.:	326,00	246,00	426,00	-80,00	180,00	100,00	-24,54	73,17	30,67
- Виробничі запаси	3,00	4,00	2,00	1,00	-2,00	-1,00	33,33	-50,00	-33,33
- Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	184,00	63,00	145,00	-121,00	82,00	-39,00	-65,76	130,16	-21,20
- Інша поточна дебіторська заборгованість	98,00	137,00	199,00	39,00	62,00	101,00	39,80	45,26	103,06
- Поточні фінансові інвестиції									
- Грошові кошти та їх еквіваленти:	39,00	41,00	80,00	2,00	39,00	41,00	5,13	95,12	105,13
- В національній валюті	39,00	41,00	80,00	2,00	39,00	41,00	5,13	95,12	105,13
- В іноземній валюті									
Баланс	13028,00	12676,00	12692,00	-352,00	16,00	-336,00	-2,70	0,13	-2,58
Пасив									
1. Власний капітал в т. ч.:	544,00	924,00	1606,00	380,00	682,00	1062,00	69,85	73,81	195,22
- Пайовий капітал	884,00	884,00	884,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Нерозподілений прибуток	-340,00	40,00	722,00	380,00	682,00	1062,00	-111,76	1705,00	-312,35
2. Довгострокові зобов'язання	11680,00	11341,00	10677,00	-339,00	-664,00	1003,00	-2,90	-5,85	-8,59
3. Поточні зобов'язання:	804,00	411,00	409,00	-393,00	-2,00	-395,00	-48,88	-0,49	-49,13
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	118,00	0,00	0,00	-118,00	0,00	-118,00			
Кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	229,00	119,00	171,00	-110,00	52,00	-58,00	-48,03	43,70	-25,33
Інші поточні зобов'язання	303,00	112,00	65,00	-191,00	-47,00	-238,00	-63,04	-41,96	-78,55
Баланс	13028,00	12676,00	12692,00	-352,00	16,00	-336,00	-2,70	0,13	-2,58

Додаток Б1

Таблиця 2.2.

**Аналіз структури пасиву балансу ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018 -
2020рр.**

Назва показників	Роки			Абсолютне відхилення, тис.грн			Відносне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2019- 2018	2020- 2019	2020- 2018	2019- 2018	2020- 2019	2020- 2018
1. Джерела коштів	544,00	924,00	1606,0 0	380,00	682,00	1062,0 0	69,85	73,81	195,22
В тому числі пайовий капітал, тис.грн	884,00	884,00	884,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
У % до джерел коштів	162,50	95,67	55,04	-66,83	-40,63	-107,46	-41,13	-42,47	-66,13
Власні оборотні кошти, тис.грн	-478,00	-165,00	17,00	313,00	182,00	495,00	-65,48	-110,30	-103,56
2. Позикові кошти, тис.грн	804,00	411,00	409,00	-393,00	-2,00	-395,00	-48,88	-0,49	-49,13
У % до джерел коштів	147,79	44,48	25,47	-103,31	-19,01	-122,33	-69,90	-42,75	-82,77
2.1. Поточні зобов'язання, тис.грн	804,00	411,00	409,00	-393,00	-2,00	-395,00	-48,88	-0,49	-49,13
Короткострокові кредити банків, тис.грн	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
В т.ч. кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги, тис.грн	118,00	0,00	0,00	-118,00	0,00	-118,00	0,00	0,00	0,00
В т.ч. кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом, тис.грн	229,00	119,00	171,00	-110,00	52,00	-58,00	-48,03	43,70	-25,33
У % до джерел коштів	63,79	12,88	10,65	-50,91	-2,23	-53,14	-79,81	-17,32	-83,31

Додаток Б2

Таблиця

Динаміка фінансових результатів ПАТ "АК-ТРАНС" за 2018-2020рр.

Назва показників	Роки			Абсолютне відхилення, тис.грн			Відносне відхилення, %		
	2018	2019	2020	2018- 2019	2020- 2019	2020- 2018	2018- 2019	2020- 2019	2020- 2018
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	4661,0 0	4503,00	5179,0 0	-158,00	676,0 0	518,00	-3,39	15,01	11,11
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1690,0 0	1800,0 0	1739,0 0	110,00	-61,00	49,00	6,51	-3,39	2,90
Валовий прибуток	2971,0 0	2703,0 0	3440,0 0	-268,00	737,0 0	469,00	-9,02	27,27	15,79
Інші операційні доходи	2,00	5,00	0,00	3,00	-5,00	-2,00	150,0 0	-100,00	-100,00
Адміністративні витрати	2300,0 0	2325,0 0	2758,0 0	25,00	433,0 0	458,00	1,09	18,62	19,91
Витрати на збут	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші операційні витрати	34,00	3,00	0,00	-31,00	-3,00	-34,00	-91,18	-100,00	-100,00
Фінансовий результат від операційної діяльності	639,00	380,00	682,00	-259,00	302,0 0	43,00	-40,53	79,47	6,73
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	639,00	380,00	682,00	-259,00	302,0 0	43,00	-40,53	79,47	6,73
Чистий прибуток (збиток)	518,00	380,00	682,00	-138,00	302,0 0	164,00	-26,64	79,47	31,66