

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ, АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ТУРИЗМУ
Кафедра менеджменту та адміністрування

ДИПЛОМНА РОБОТА

Удосконалення системи кадрового менеджменту шляхом
впровадження соціально-психологічних методів управління

Назва теми
(на прикладі ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка, м. Нова Одеса)

Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Галузь знань 07 Управління та адміністрування
Шифр і назва галузі знань
Спеціальність 073 Менеджмент
Шифр і назва спеціальності
Спеціалізація Бізнес-адміністрування
Назва
Освітня програма Бізнес-адміністрування
Назва

Шифр ДРБА.013692.01.01.ПЗ

Виконав студент <u>2</u> курсу, група <u>МО (в, мб)</u>	_____	<u>Олександра ГРИНЕВИЧ</u>
Шифр	Підпис	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ
Керівник <u>канд.екон.наук, доцент</u>	_____	<u>Наталія КАРВАЦКА</u>
Науковий ступінь, звання	Підпис	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ
Нормоконтролер _____	_____	<u>Ірина ГРАБОВСЬКА</u>
	Підпис	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ
До захисту допускаю:		
Завідувач кафедри менеджменту та адміністрування	_____	<u>Ніла ТЮРИНА</u>
	Підпис	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

_____ 202__ р.

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет управління, адміністрування та туризму

Кафедра менеджменту та адміністрування

Рівень вищої освіти другий (магістерський)

Галузь знань 07 Управління та адміністрування

Спеціальність 073 Менеджмент

Освітня програма Бізнес-адміністрування

Спеціалізація Бізнес-адміністрування

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Завідувач кафедри

“ ___ ” _____ 202_р.

ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

Гриневич Олександр Сергійович

Прізвище, ім'я, по батькові студента

1. Тема. Удосконалення системи кадрового менеджменту шляхом впровадження соціально-психологічних методів управління (на прикладі ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка, м. Нова Одеса)

керівник роботи Карвацка Наталія Станіславівна, к.е.н, доц. кафедри МА
Прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від вересня 2022р. № ___ дод. ___

2. Строк подання студентом роботи на кафедру 15 грудня 2022 р.

3. Вихідні дані до роботи статті, монографії, навчальні посібники з теми кадрового менеджменту та соціально-психологічних методів управління персоналу, статистична інформація підприємства, бухгалтерська звітність, інформація мережі Інтернет тощо

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): 1. Теоретико-методичні засади кадрового менеджменту ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка. 2. Аналіз тенденцій розвитку ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка. 3. Заходи удосконалення кадрового менеджменту ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень): 1. Кадровий менеджмент в управлінні організаціями. 2. Соціально-психологічні методи в управлінні персоналом. 3. Соціально-психологічний клімат в колективі та його роль. 4. Основна характеристика ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка. 5. Основні техніко-економічні показники діяльності ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка. 6. Анкетування працівників щодо задовільності роботи. 7. Стратегічний аналіз діяльності: SWOT-аналіз. 8. Рекомендаційні заходи для підвищення соціально-психологічного клімату у колективі. 9. Рекомендації щодо управління знаннями персоналу.

6. Консультанти розділів дипломної роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1. Теоретико-методичний	Карвацка Н.С., доц. каф. МА		
2. Дослідницько-аналітичний	Карвацка Н.С., доц. каф. МА		
3. Проектно-рекомендаційний	Карвацка Н.С., доц. каф. МА		
4. Нормоконтроль	Грабовська І.В., ст..викл. каф. МА		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Пор. №	Назва етапів (розділів) дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми дипломної роботи	вересень 2022	
2.	Одержання індивідуального завдання	вересень 2022	
3.	Складання календарного плану графіка написання дипломної роботи	вересень 2022	
4.	Підготовка до виконання дипломної роботи: підбір та вивчення літератури, участь у виконанні науково-дослідних робіт, інші заходи	вересень 2022	
5.	Уточнення теми дипломної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи	вересень 2022	
6.	Підготовка першого розділу	вересень 2022	
7.	Підготовка другого розділу	жовтень 2022	
8.	Підготовка третього розділу	листопад 2022	
9.	Підготовка висновків	листопад 2022	
10.	Здача науковому керівнику	листопад 2022	
11.	Доопрацювання дипломної роботи з урахуванням зауважень наукового керівника	листопад 2022	
12.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті	листопад 2022	
13.	Попередній захист дипломної роботи на кафедрі	грудень 2022	
14.	Одержання відгуку наукового керівника	грудень 2022	
15.	Одержання рецензії зовнішнього рецензента	грудень 2022	
16.	Захист дипломної роботи	грудень 2022	

Студент

(Підпис)_____
(Ініціали, прізвище)

Керівник роботи

(Підпис)_____
(Ініціали, прізвище)

АНОТАЦІЯ

Гриневич О.С. Удосконалення системи кадрового менеджменту шляхом впровадження соціально-психологічних методів управління (на прикладі ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка, м. Нова Одеса). Керівник роботи – к.е.н., доцент кафедри менеджменту та адміністрування Карвацка Н.С. Дипломна робота магістра: 81 с., 21 рисунок, 21 таблиця, 42 джерела посилання.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: МОТИВАЦІЯ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ.

Досліджено теоретично-методичні засади підвищення продуктивності праці працівників. Визначено роль знань у новому управлінні організаціями. Розглянуто використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом та роль соціально-психологічного клімату в колективі. Визначено значення фінансового, операційного та стратегічного аналізів у дослідженні продуктивності праці працівників.

Здійснено оцінку тенденцій розвитку ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка. Виконано аналіз основних техніко-економічних показників та стратегічний аналіз.

Здійснено аналіз дослідження системи управління ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка. Визначено та рекомендовано заходи для впровадження як спосіб підвищення мотивації та продуктивності праці працівників.

підпис та П.І.Б.

« _____ » _____ 202__ р.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	9
1.1 Сутність кадрового менеджменту підприємства та роль знань у новому управлінні організаціями	9
1.2 Використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом.....	18
1.3 Роль соціально-психологічного клімату в колективі	23
Висновки до розділу 1	25
2 АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ТЗДВ ІМ. Т. Г. ШЕВЧЕНКА	27
2.1 Загальна характеристика підприємства	27
2.2. Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства.....	31
2.3 Аналіз кадрового менеджменту підприємства	44
2.4 Стратегічний аналіз діяльності підприємства	51
Висновки до розділу 2	55
3 ЗАХОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТЗДВ ІМ. Т.Г. ШЕВЧЕНКА.....	57
3.1. Рекомендаційні заходи для підвищення соціально-психологічного клімату у колективі	57
3.2 Рекомендації щодо управління знаннями персоналу.....	67
Висновки до розділу 3	69
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	80

ВСТУП

Зосередження на ефективному управлінні людськими ресурсами є важливою умовою при швидких економічних змінах. І саме новий підхід до управління персоналом (працівники підприємства – це його актив, а орієнтація – людський капітал) сприяє підвищенню ефективності усієї компанії.

Для результативної та ефективної роботи підприємства в умовах науково-технічного прогресу вкрай важливо залучати усіх працівників до прийняття управлінських рішень, вирішення виробничих проблем. Важливість високої мотивації працівників та високої продуктивності праці у сучасних ринкових умовах надзвичайно зростає, адже при раціональній та ефективній організації праці персоналу підвищуватиметься ефективність та продуктивність самої організації та забезпечуватиметься стаке економічне зростання в умовах конкурентності та нестабільності (в даний час).

Актуальність теми. В умовах швидких економічних змін і еволюції організаційних систем, необхідно зосередитися на ефективному управлінні людськими ресурсами. На сучасному етапі переходу до ринкових відносин, збільшенні конкуренції та впровадженні новітніх технологій створюються нові умови для підвищення мотивації та продуктивності праці працівників, а новий підхід до управління персоналом може сприяти підвищенню ефективності всієї організації та швидкому впровадженню змін, оскільки підвищуватиметься мотивація та продуктивність праці працівників.

Досліджуючи продуктивність праці працівників та підвищення їх мотивації, вагомий внесок зробили такі вчені: О. Т. Костенко, Ю. В. Буц, О. О. Гарбузюк, Л. Д. Столяренко, Т. Ю. Базарова, С. А. Шапіро, Дж. В. Ньюстром, В. А. Гавриленко та інші.

Метою роботи є дослідити, діагностувати та проаналізувати стан ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка, проаналізувати соціально-психологічний клімат в колективі та надати рекомендації щодо впровадження заходів для удосконалення системи кадрового менеджменту, підвищення продуктивності

праці та їх мотивації; набути та закріпити професійні компетенції для використання їх у майбутньому.

Аби досягти поставленої мети, потрібно виконати такі завдання:

- надати загальну характеристику діяльності підприємства ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка;
- виконати аналіз фінансово-господарської та операційної діяльності підприємства;
- виконати аналіз кадрового менеджменту;
- провести стратегічний аналіз діяльності організації, визначити рівень конкуренції у галузі;
- проаналізувати соціально-психологічний клімат підприємства;
- надати рекомендації щодо заходів задля удосконалення системи кадрового менеджменту, підвищення продуктивності праці та мотивації працівників.

Об'єкт дослідження – основні техніко-економічні показники діяльності ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка та результати відповідей працівників щодо системи управління персоналом.

Предметом дослідження є впровадження соціально-психологічних методів в управлінні персоналом для підвищення продуктивності праці та мотивації працівників, а також методи та моделі покращення діяльності підприємства за рахунок проведення комплексного аналізу фінансово-господарської, операційної, стратегічної, управлінської сфер діяльності підприємства.

Методи дослідження. Методичну основу дослідження для ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка становить сукупність прийомів і методів емпіричного дослідження (спостереження, SWOT-аналіз, метод експертних оцінок, а саме – метод «Дельфі», порівняння), методів теоретичного дослідження (систематизація, узагальнення) тощо.

Основні джерела інформації. Інформаційну базу дипломної роботи складають Закони України, правові та нормативні акти, монографічні та періодичні українські та зарубіжні видання, присвячені дослідженню підвищення продуктивності праці та мотивації працівників, інформація із всесвітньої мережі Інтернет, річна звітність ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка.

У перспективі, встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату та впровадження заходів для підвищення мотивації та продуктивності праці працівників, відбуватиметься розвиток та покращення ефективності, продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

Результати роботи апробовані у II Міжнародній науково-практичній конференції «Домінанти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу у XXI столітті в умовах перманентної трансформації національної і світової економік». В рамках участі було опубліковано тези доповіді у секції «Детермінанти розвитку HR-інжинірингу як технології системної організації ділової і професійної діяльності персоналу організації».

Дипломна робота магістра: 84 с., 20 рисунків, 18 таблиць, 42 джерела посилання.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність кадрового менеджменту підприємства та роль знань у новому управлінні організаціями

У сучасних умовах, питання, що пов'язані з людським фактором, мають значно підвищений інтерес, оскільки саме людина є основоположним чинником розвитку різних закладів. Це впливає на створення нових, більш якісних вимог до формування сучасних засад в управлінні персоналом [22].

Зміни в економіках держав формують і зміни в управлінні персоналом, адже до працівників застосовуються нові та якісніші професійні вимоги. А це, у свою чергу, додає нові вимоги та зміни до кадрового менеджменту [22].

Отже, кадровий менеджмент – це цілеспрямований та комплексний вплив на групу людей, колектив чи на певних працівників з метою забезпечення сприятливих умов для підвищення продуктивності працівників, щоб досягнути цілі підприємства [4].

Найперше та одне з найважливіших завдань кадрового менеджменту є управління персоналом.

Управління персоналом — це функція в організації, яка зосереджена на тому, аби найняти, відібрати та навчити персонал таким чином, щоб допомогти вивести організацію на вищий рівень. У ньому також розглядається як найкраще утримати найкращі таланти в організації [4].

У таблиці 1.1. наведено основні типи управління персоналом, які використовуються для прийняття кадрових рішень і операцій з підтримки співробітників:

Таблиця 1.1 – Основні типи управління персоналом

Тип управління	Сутність
Стратегічний	Стратегічне управління персоналом зосереджується на плануванні того, як найкраще підтримувати співробітників. Це включає в себе поточні та майбутні стратегії, такі як керування плинністю кадрів, визначення політики найму та збереження задоволеності працівників. Стратегічне управління персоналом також має на меті забезпечити постійне навчання, щоб допомогти працівникам розвиватися всередині організації, заохочуючи задоволеність від роботи.
Тактичний	Тактичне управління персоналом передбачає адміністративне планування. Це включає визначення того, як планувати поточних співробітників. Він також включає прогнозування кількості персоналу, необхідного для заповнення посад у короткостроковій та довгостроковій перспективі. Тактичне управління персоналом зосереджується на наборі найбільш кваліфікованих кандидатів за допомогою спеціального процесу відбору. Цей тип управління також займається навчанням і адаптацією нових співробітників. Іноді його поділяють на три частини кадрових ресурсів: технічну, функціональну та органічну.
Оперативний	Оперативне управління персоналом відноситься до щоденних функцій людських ресурсів у відносинах із працівниками. Допоміжний персонал у відділі кадрів використовує оперативне управління персоналом, щоб задовольняти основні потреби нових співробітників, як-от надання обладнання та паролів для технологічних платформ компанії. Ця сфера управління персоналом також бере участь в організації того, як працівники отримують виплати та постійну підтримку.

Джерело, узагальнено з [4]

Управління персоналом можна розбити на кілька елементів, які перелічено нижче (табл. 1.2):

Таблиця 1.2 – Елементи управління персоналом

Елементи управління	Характеристика
Аналіз роботи	- ця функція управління персоналом визначає як посада вписується в загальну структуру компанії.
Стратегічне кадрове планування	- цей елемент передбачає наймання найбільш кваліфікованої особи, яка відповідатиме необхідній ролі в організації. Це гарантує, що процеси найму є послідовними, справедливими та ефективними.
Оцінка продуктивності	- використовуючи цей елемент, професіонали з управління персоналом вирішують, як часто оцінювати співробітників і які методи використовувати для оцінки ефективності співробітників.
Координація вигоди	- визначення типу виплат, які отримують працівники, і планування їх розподілу є важливою частиною управління персоналом. Цей елемент також передбачає вибір таких планів як особисті медичні виплати.
Безперервна освіта	- щоб залучити персонал до розвитку своєї кар'єри та інвестувати у своє робоче місце, управління персоналом контролює розвиток співробітників шляхом безперервного навчання. Це може включати пропозицію семінарів, навчальних обідів або організацію відвідування персоналом професійних конференцій.
Розподіл заробітної плати	- це забезпечення правильного розрахунку заробітної плати співробітників. Даний елемент також може включати встановлення шкали оплати праці або рівня посади.
Присутність і відпустка	- функція, де керівництво передбачає відпустки через хворобу, певні важливі особисті причини, звичайні відпустки або ж через короткочасну втрату працездатності

Джерело, узагальнено з [4]

Маючи загальну мету створити чудове та стимулююче середовище для працівників, цілі управління персоналом зосереджуються на певних проблемах на робочому місці. Основні цілі в управлінні персоналом [4]:

– Утримання персоналу – плинність кадрів викликає серйозне занепокоєння для багатьох підприємств, і управління персоналом працює над тим, щоб утримувати низьку кількість кадрів. Створення стратегічного процесу найму є одним із способів мінімізувати високу плинність кадрів. Надаючи прозору інформацію про посадові ролі та очікування на робочому місці, команди управління персоналом працюють над тим, щоб персонал залишався задоволеним після вступу на роботу та після нього. Стимули, такі як конкурентоспроможна зарплата та пакети пільг, також є способами, якими менеджери з персоналу планують утримати працівників.

– Забезпечення персоналу знаннями та культурою – щоб співробітники мали інструменти, необхідні для виконання своєї роботи якнайкраще, – є ключовою турботою для членів команди управління персоналом. Забезпечення відповідної безперервної освіти може бути важливим елементом для забезпечення персоналу ресурсами та знаннями для виконання своїх ролей. Управління персоналом прагне створити культуру навчання, де співробітники відчуватимуть, що мають необхідну підготовку для виконання своїх посадових обов'язків.

– Залучення персоналу – допомогти персоналу працювати продуктивніше – головна мета служб управління персоналом. Усунення непотрібних операцій для максимізації робочого процесу — це ще одна сфера, яку фахівці з управління персоналу намагаються вдосконалити. Залучення співробітників за допомогою інших можливостей, наприклад соціальних заходів, також може сприяти залученню персоналу.

Управління персоналом може забезпечити перевагу для роботодавців і працівників. У таблиці 1.3. наведені основні переваги використання стратегій управління персоналом у будь-якій організації:

Таблиця 1.3 – Переваги використання стратегій управління персоналом

Переваги	Характеристика
Працівник – на першому місці	- коли організація зосереджується на управлінні персоналом, працівник вважається найважливішим аспектом компанії. Це стає важливою частиною іміджу бренду для потенційних і поточних працівників.
Покращення морального духу персоналу	- робота в організації, яка надає пріоритет підтримці співробітників, може створити позитивне середовище, в якому співробітники відчуватимуть себе цінними. Це також може вплинути на продуктивність і довголіття в компанії.
Заохочення розвитку працівників	- приділяючи особливу увагу професійному розвитку та навчанню, створюється сильніша робоча сила у співробітників, які здатні подолати виклики та знайти рішення на основі більш глибоких знань своєї галузі.
Зменшення плинності кадрів	- менша плинність кадрів економить гроші та робить організацію більш продуктивною. Утримання співробітників також створює міцнішу спільноту серед співробітників.
Створення стратегічних планів розвитку	- Управління персоналом дає організаціям основу для створення планів розширення компанії за рахунок збільшення кількості співробітників. Це також включає практики найму, яка зосереджується на кількості ролей, необхідних як у поточній, так і в майбутній діяльності.
Організування роботи співробітників	- використання стратегій управління персоналом допомагає компаніям організувати щоденні функції співробітників, як-от розрахунок заробітної плати та підбір персоналу. Надання загального набору інструкцій і персоналу, присвяченого роботі співробітників, може спростити потреби компанії в людських ресурсах.
Використання цифрових технологій	- багато організацій використовують цифрові інструменти, щоб допомогти організувати управління персоналом для свого персоналу. Деякі платформи поєднують функції, тоді як інші зосереджені на певному елементі, як-от координація вигоди.

Джерело, узагальнено з [4]

У новому управлінні персоналом більший акцент ставиться на знаннях та компетентностях менеджера. Оскільки з більшою освіченістю та досвідом можна досягти вищих показників в управлінні персоналом та організацією загалом.

На сьогодні найважливішим стратегічним ресурсом компанії є знання, свідомо отримані, створені та поширені різними методами, орієнтовані на формування відповідної поведінки співробітників і розвиток інформаційних технологій, що підтримують ці процеси. Зміни, що відбуваються в економіках високорозвинених країн, призвели до використання таких термінів, як «економіка, заснована на знаннях», «нова економіка» або інформаційне суспільство для опису сучасної економіки. Бурхливі зміни (технологічні, соціальні, політичні та економічні) протягом останніх десятиліть скерували світову економіку в новому напрямку. Як економіка, що заснована на землеробстві та родючих ґрунтах як основних факторах багатства країн, так і епоха механічного виробництва, часто марнотратного використання природних ресурсів та енергоємних технологічних процесів, які є запорукою успіху в економічній гонці народів, відійшли в минуле. Світ вступив в епоху, коли здатність здобувати, обробляти інформацію та створювати знання стає основою економічного успіху [11].

Конкурентоспроможність країни залежить від здатності її галузі впроваджувати інновації та поглиблювати диспропорції в розвитку, що призводить до відносної периферії одних економік по відношенню до інших з точки зору конкурентних переваг. Така ситуація породжує все більшу потребу зосередити увагу компанії на процесах управління знаннями як базовій концепції управління сучасною організацією. Він об'єднує процеси, пов'язані зі сферами творчості, інновацій, відносин із клієнтами, застосування передового досвіду, навчання та розвитку навичок. Він також охоплює аспекти побудови культури, заснованої на знаннях. Тому управління знаннями за своєю суттю є комплексним, поширюючись на всі сфери та аспекти функціонування організації. На переконання автора, ключовим фактором

успіху та розвитку будь-якої організації, яка серйозно замислюється про ефективне використання інтелектуального потенціалу своїх співробітників, є покращення потоку знань між людьми та створення умов для розвитку їх потенціалу, а не створювати знання за допомогою ІТ-систем. Найбільшою зміною суспільства та економіки, заснованої на інтелектуальному капіталі, є зміна самого знання за його формою, змістом, розумінням його функцій і обов'язків та ролі в продуктивності та того, що означає бути освіченою людиною – носієм людського капіталу. Тому важливою умовою розвитку та досягнення конкурентної переваги через управління знаннями є спосіб використання людського потенціалу.

Традиційний набір працівників стає набуттям інтелектуального капіталу. Найголовніше вже не розмір компанії, а її культура. Співробітники є найважливішим активом компанії, а процес навчання перетворився на освіту для розвитку підприємництва. Орієнтація на людський капітал зумовлена багатьма змінними. З точки зору всієї економіки, інвестиції в людський капітал залежать, зазвичай, від процесів глобалізації, трансформації, ступеня конкурентоспроможності економіки та її суб'єктів, які суттєво визначають уявлення про роль людського фактору в економічних процесах. Компанія, заснована на знаннях, повинна використовувати не тільки наявні знання, а й свідомо прагнути до їх збагачення та доповнення.

В умовах швидких економічних змін і еволюції організаційних систем, необхідно зосередитися на ефективному управлінні людськими ресурсами. Новий підхід до управління персоналом може сприяти підвищенню ефективності всієї організації та швидкому впровадженню змін. Сучасні керовані підприємства зосереджуються на розвитку та незалежності працівників, а вміння керувати вважається все більш цінним компонентом компетентності [40].

Керівники намагаються забезпечити, щоб співробітники набували нових навичок, дають їм нові завдання та ролі, роблять їх більш цінними для компанії. Застосовується нова філософія управління людськими командами,

припущення показують, що працівники розглядаються як цінний капітал, який можна примножити, що також важливо, це залучення працівників до роботи для організації. Спільність інтересів працівника і роботодавця є важливою для успіху компанії [40].

Використання нового стилю управління, в якому працівник стає більше партнером, ніж підлеглим, і в якому командування замінюється лідерством, що розуміється як процес управління, в якому особисті якості лідера ведуть до визнання авторитету членами команди, які є результатом компетентності та відповідальності. Керівник ділиться повноваженнями, делегує повноваження, створює атмосферу для обговорення, стимулює креативність і спонукає співробітників до вдосконалення. Особливу увагу він приділяє важливості ефективної мотивації та злагодженої співпраці. Він намагається зблизити співробітників, покращити систему комунікації та ефективно вирішувати різного роду конфлікти [42].

Кожен керівник повинен мати власний стиль управління людьми, враховуючи власні компетенції та зрілість співробітників діяти самостійно. Він також може використовувати різноманітні шаблони, широко описані в літературі про методи націлювання. Однак при виборі стилю керівник завжди повинен використовувати уяву та інтуїцію. Управління без уяви призводить до невдачі, тоді як мислення за допомогою уяви веде до нових способів дивитися на реальність. Інтуїція дозволяє без раціонального мислення пов'язати досвід минулого з ефективним вирішенням поточної проблеми. Часто вважають, що керівники вищої ланки мають інтуїтивний стиль. Це означає, що їхні остаточні рішення керуються інтуїцією. Важливо, щоб керівник, захищаючи власні права, також враховував права та інтереси інших людей, був просто особистістю, а не функцією, і намагався зробити так, щоб співробітники приносили компанії все більше і більше цінності [42].

За даними Бюро статистики праці США, підвищення продуктивності праці в США за останні 50-70 років призвело до експоненціального зростання виробництва, яке не було порівняно з подібним збільшенням кількості

робочих годин. Наприклад, з 1947 по 2013 роки національні показники зросли в дев'ять разів, а кількість відпрацьованих годин навіть не подвоїлася. Ця тенденція не однакова для всіх країн. У Великобританії, наприклад, спостерігалися коливання темпів зростання продуктивності між 1972 і 2019 роками, які загалом не призвели до реальних змін [11].

У Швеції та Ісландії було проведено дослідження зі скорочення робочого часу, яке показало, що у більшості управлінь вдалося реорганізувати роботу бригад таким чином, щоб доступність послуг, що надаються мешканцям, не змінювалася. З іншого боку, скорочення робочого часу в закладах охорони здоров'я було пов'язано з необхідністю збільшення зайнятості. Ініціатори експерименту в Гетеборзі зазначили, що незважаючи на збільшення витрат на 20-30%, загальний фіскальний ефект може бути доданий, беручи до уваги очікуване зниження безробіття, пов'язане зі збільшенням зайнятості та скороченням відсутності у зв'язку з хворобою, а також вартості виплачуваної їм допомоги у зв'язку з хворобою [11].

Зазначалося, що більшість проведених експериментів, як у приватному, так і в державному секторах, були пов'язані з підвищенням якості життя працівників, оскільки вони спостерігали нижчий рівень стресу, нижчий рівень пропуску хвороби, а також вищий рівень задоволеності можливістю поєднувати приватне та професійне життя. З іншого боку, в експерименті, проведеному в будинку престарілих для людей похилого віку у Свартедалені, також було зазначено, що коротший робочий час персоналу призвів до підвищення якості послуг – більше заходів, організованих для підопічних [11].

1.2 Використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом

Для результативної та ефективної роботи підприємства в умовах науково-технічного прогресу вкрай важливо залучати усіх працівників до прийняття управлінських рішень, вирішення виробничих проблем. Важливість соціально-психологічних методів управління у сучасних ринкових умовах надзвичайно зростає, адже при раціональній та ефективній організації праці персоналу підвищуватиметься і її продуктивність [12].

Найголовнішою причиною для проведення соціальних досліджень на підприємстві є пізнання думок працівників щодо соціальних проблем на роботі і як ці думки та почуття різняться між ними. Без даного соціального дослідження керівництво не знатиме достеменно, що відбувається у середині колективу. Дослідження, як правило, ретельно планується та проводиться з використанням добре встановлених процедур, аби отримані соціологічні знання були об'єктивними, а не суб'єктивними. Суб'єктивні знання – це ті знання, які ґрунтуються суто на думках окремої людини, що відображають її цінності та упередження, її точку зору. Об'єктивні знання – це знання, які вільні від упереджень, думок та цінностей дослідника, і вони відображають, що насправді відбувається у соціальній групі тощо [5].

У соціальних дослідженнях зазвичай розрізняють первинні та вторинні дані, а також якісні та кількісні дані. Кількісні дані стосуються інформації, яка відображається у числовій формі або у формі статистики. Якісні дані стосуються інформації, яка подана у письмовій, візуальній або аудіо формі: стенограми, інтерв'ю, газети, веб-сайти і т.д.. Вторинні дані – це дані, які зібрані попередніми організаціями чи дослідниками. Кількісні джерела вторинних даних включають офіційну статистику, а якісні джерела – дуже численні, включаючи звіти, газети, аудіовізуальний вміст, що доступний в інтернеті і тд. Первинні дані – це дані, які зібрані з перших рук самим

дослідником. Якщо соціолог проводить власне унікальне соціологічне дослідження, він матиме конкретні запитання, на які хоче отримати відповіді і таким чином пристосовує свої дослідницькі методи для отримання необхідних даних [5].

До основних первинних методів належать [5; 36] (рис.1.1):

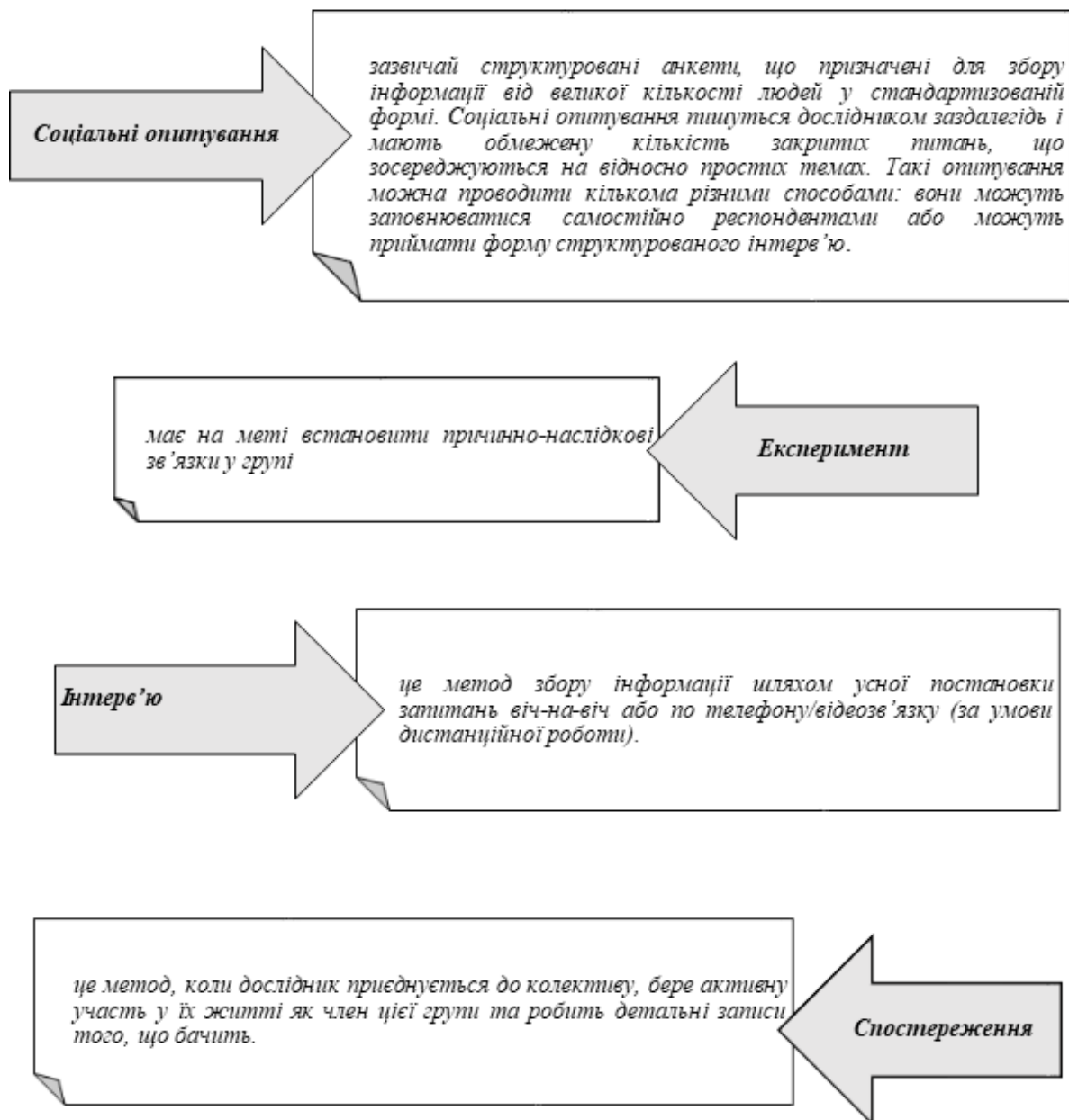


Рисунок 1.1 – Основні первинні методи соціальних досліджень

Джерело, узагальнено з [5; 36]

Спираючись на результати соціального дослідження всередині колективу, можна перейти до використання психологічних методів управління, які зазвичай мають на меті підвищити мотивацію до праці у людей.

Універсальним методом для підвищення мотивації до праці є особистий інтерес. Це передбачає пізнання індивідуальних потреб і прагнень людини, яку треба замотивувати. Задовольняючи та реалізуючи ці потреби, буде зроблено перший крок до підвищення мотивації підлеглого до роботи. Аби визначити потреби та прагнення членів колективу, варто використати результати соціологічного дослідження, а саме методу спостереження [20; 32].

Для довгострокової та ефективної мотивації варто використовувати такі методи (табл. 1.4) [1; 31]:

Таблиця 1.4 – Методи довгострокової та ефективної мотивації

Метод	Поняття
Забезпечення зворотного зв'язку	- членів команди слід завжди інформувати про оцінку їхньої роботи
Забезпечення навчання	- команда має отримувати новий професійний досвід, беручи участь у тренінгу, курсах та семінарах
Контроль планування робочого часу	- планування включає право вирішувати, коли взятися за наступне завдання та як встановити робочий час, наприклад, можна запровадити гнучкий робочий графік
Персональна відповідальність	- співробітники повинні нести повну відповідальність за результати своєї роботи

Джерело, узагальнено з [1; 31]

Важливими елементами психологічних методів управління виступають способи психологічного впливу (табл. 1.5):

Таблиця 1.5 – Способи психологічного впливу **на кого ?**

Способи впливу	Поняття
Навіювання	- має на меті здійснити певний вплив на працівника для того, аби той здійснив вчинок, який треба керівництвом. Але негативним проявом навіювання може бути вихід за рамки моральних норм
Наслідування	- це вплив, шляхом особистого прикладу людини, яка є авторитетом для інших співробітників.
Переконання	- це доведення людині вигідних думок, що переконують її задля поставленої цілі.
Залучення	- прийом, де працівники стають співучасниками процесів в організації.
Спонування	- це дія на особистість, коли керівництво підвищує значимість працівника шляхом підкреслення позитивних якостей
Примус	- це змушування виконувати людину певну роботу проти її бажання. Бажано використовувати даний метод лише у формажорних обставинах, адже дана форма впливу має негативні наслідки для підлеглого.
Засудження	- це форма впливу, яка використовується на людях із стійкою психікою, адже Відбувається засудження працівника через неякісно виконану роботу ним.
Вимога	- це легка форма примусу, адже це розпорядження від керівника, яке потрібно обов'язково виконати, незважаючи ні на що.
Заборона	- це метод, який поєднує примус та переконання, адже виконується правило у незастосуванні імпульсивних дій та незадовільної поведінки працівників.
Командування	- прийом, який варто застосовувати лише тоді, коли треба швидко виконати певне прохання від керівництва.
Вибух	- це такий психологічний прийом, який перебудовує особистість під впливом стресу, що призводить до зміни поглядів на речі.
Метод Сократа	- прийом, де формуються питання та речення в такому вигляді, щоб співрозмовник казав «так». Даний метод базується на

Способи впливу	Поняття
	переконані, що коли співрозмовник каже «ні», то його вже важко повернути в інший бік.
Рада	- це метод, який поєднує прохання та переконання, виступає у вигляді поради.
Осуд	- це метод, який проявляється у вигляді несхвального чи негативного ставлення до працівника.
Натяк	- це метод, який полягає у недоговореності: коли співрозмовник створює певні умови для здогадування.
Комплімент	- це засіб, який виражає схвалення, визнання, повагу та допомагає налагодити стосунки між працівниками.
Похвала	- це схвалення самого працівника, його професійних якостей або ж дій.
Прохання	- це метод, який полягає у ввічливому зверненні до працівника, з метою виконання певного завдання для підприємства.

Варто відзначити, що головною різницею між соціальними методами та психологічними методами управління є те, що перші застосовується лише для управління відносинами у колективах та групах, або ж між колективами та групами, а другі, в свою чергу, – суто для управління міжособовими стосунками у колективі та поведінкою індивіда [20].

Правильне використання психологічних прийомів в управлінні колективом створює атмосферу команди. Атмосфера команди досягається за допомогою таких дій [10;14]:

- Заохочення обміну думками – лідер чи керівник не може допустити ситуації, коли хоча б один член команди залишається пасивним: варто просити кожного учасника висловитися з питань, хвалити тих, хто рідко говорить чи робить щось творче, коментувати усі твердження, задавати сором'язливим людям питання тощо.

- Використання командної та індивідуальної системи винагороди – розмістити на інформаційній дошці оголошення про діяльність колективу,

організувати невеликі урочистості, наприклад, з нагоди покращення певних показників чи досягнення цілі, використання похвали, підтримки.

– Вчасне вирішення конфлікту – найбільш універсальним способом вирішення конфліктів є конфронтація, тобто з'ясування справжньої причини і поступове вирішення проблеми. Справжнім джерелом конфлікту може бути невидима проблема, наприклад, неповага до чиєїсь роботи чи авторитету.

1.3 Роль соціально-психологічного клімату в колективі

У процесі успішного використання соціально-психологічних методів управління формується сприятливий соціально-психологічний клімат. Якщо в колективі сприятливий клімат та хороші стосунки, процес розвитку співробітників прискорюється, що дозволяє їм повною мірою реалізуватися.

Загальний соціально-психологічний клімат у колективі залежить від таких показників [9]:

- соціально-психологічне визначення групи;
- характеристика відносин у колективі;
- переважаючий психологічний настрій у колективі.

У колективі зі сприятливим соціально-психологічним кліматом працівники налаштовані оптимістично. Для такої групи характерні: довіра, почуття безпеки, можливість кар'єрного, професійного та духовного розвитку, взаємодопомога і теплі міжособистісні стосунки в колективі. У такій атмосфері співробітники, як правило, відчують свою значимість та прагнуть вдосконалюватися [9; 33].

У колективі з несприятливим психологічним кліматом працівники песимістичні. Невпевненість, підозрілість, замкнутість, страх зробити помилку і недовірливість – основні характеристики представників цієї групи. У такому співтоваристві часто виникають конфлікти та суперечки [9; 33].

Велику роль у формуванні клімату в колективі відіграє керівник, адже кожен керівник зацікавлений у високій результативності підлеглих. Якщо в колективі несприятливий клімат, то відбувається скарги, прогули, висока плинність кадрів, зриви термінів здачі роботи. Тут слід акцентувати увагу на питанні взаємовідносин. Хороший керівник повинен звертати увагу на такі фактори [9; 10]:

- Підбір працівників. Для кожного керівника важлива професійна кваліфікація та навички потенційного співробітника. При прийомі на роботу людини, слід звернути увагу на його психологічний профіль. Якщо під час співбесіди претендент виявляє такі якості як жадібність, агресивність, завищену самооцінку, то йому слід відмовити в роботі. Такий працівник може стати джерелом конфліктів у трудових колективах.

- Зацікавленість у результатах праці співробітників. Дуже важливо, щоб працівник був захоплений своєю роботою і прагнув досягти найкращих результатів. Планова відпустка, матеріальне стимулювання, кар'єрні перспективи, можливість навчатися та підвищувати професійну кваліфікацію – це всі ті фактори, які впливають на інтерес працівника до роботи.

- Умови праці. Несприятливі умови праці можуть впливати на психологічний клімат працівників. Зовнішній шум, погано обладнане робоче місце, погані санітарно-гігієнічні умови можуть стати джерелом дратівливості працівників .

- Роль лідера в колективі. Керівники, які нехтують підлеглими або створюють ворожість до підлеглих, як правило, не мають хорошого результату від цього. Найоптимальніший є демократичний стиль поведінки – коли працівник не боїться помилятися, просить та не відчуває завищених вимог і нав'язаних рішень.

Завжди є можливість змінити соціально-психологічний клімат у колективі. Працюючи над покращенням клімату в команді, кожен лідер забезпечує щасливих співробітників, які працюють разом і досягають результатів.

Висновки до розділу 1

Зосередження на ефективному управлінні людськими ресурсами є важливою умовою при швидких економічних змінах. І саме новий підхід до управління персоналом (працівники підприємства – це його актив, а орієнтація – людський капітал) сприяє підвищенню ефективності усієї компанії.

Зміни в економіках держав формують і зміни в управлінні персоналом, адже до працівників застосовуються нові та якісніші професійні вимоги. А це, у свою чергу, додає нові вимоги та зміни до кадрового менеджменту.

Отже, кадровий менеджмент – це цілеспрямований та комплексний вплив на групу людей, колектив чи на певних працівників з метою забезпечення сприятливих умов для підвищення продуктивності працівників, щоб досягнути цілі підприємства.

Найперше та одне з найважливіших завдань кадрового менеджменту є управління персоналом. Управління персоналом — це функція в організації, яка зосереджена на тому, аби найняти, відібрати та навчити персонал таким чином, щоб допомогти вивести організацію на вищий рівень. У ньому також розглядається як найкраще утримати найкращі таланти в організації.

У новому управлінні персоналом більший акцент ставиться на знаннях та компетентностях менеджера. Оскільки з більшою освіченістю та досвідом можна досягти вищих показників в управлінні персоналом та організацією загалом.

У сучасних умовах науково-технічного прогресу варто використовувати соціально-психологічні методи управління персоналом, оскільки в успішному процесі їх використання формується сприятливий соціально-психологічний клімат. У колективі зі сприятливим соціально-психологічним кліматом працівники налаштовані оптимістично. Для такої групи характерні: довіра, почуття безпеки, можливість кар'єрного, професійного та духовного розвитку, взаємодопомога і теплі міжособистісні стосунки в колективі. У такій атмосфері співробітники, як правило, відчувають свою значимість та прагнуть вдосконалюватися. Завдяки цьому, стосунки між працівниками

покращуються, їх процес розвитку пришвидшується і це дозволяє їм повністю реалізувати себе. У колективі з несприятливим психологічним кліматом працівники песимістичні. Невпевненість, підозрілість, замкнутість, страх зробити помилку і недовірливість – основні характеристики представників цієї групи. У такому співтоваристві часто виникають конфлікти та суперечки.

Однак, перш ніж дослідити соціально-психологічний клімат та рекомендувати певні заходи з підвищення продуктивності та мотивації, варто провести аналіз фінансового стану підприємства, операційний та стратегічний аналізи.

Фінансовий стан компанії відображає її потенційні можливості й ефективність менеджменту підприємства, аби спонсорувати основні функціональні напрямки у його діяльності. Також даний аналіз дозволяє визначитися із фінансовим станом компанії та її кадровим потенціалом.

У період нестійкого ринкового середовища, фінансовий успіх у виробничо-господарській діяльності досягається саме за допомогою операційного аналізу, оскільки він дає змогу спрогнозувати й уникнути фінансової нестабільності.

Щодо стратегічного аналізу, то кожне підприємство має певну стратегічну концепцію і, відповідно до неї, розвинений колектив. Дослідження стратегічних процесів показує чи забезпечуються можливості для ефективного досягнення цілей: якщо умови для успішної стратегічної діяльності виконуються, то соціально-психологічний клімат є сприятливим (оскільки саме він сприяє усім стратегічним процесам), і навпаки. Кожен працівник бере активну участь у досягненні стратегій підприємства, а якщо соціально-психологічний клімат в колективі є несприятливим та немає балансу, то продуктивність кожного працівника значно знижується, і в результаті – досягнення стратегічних цілей відбувається неефективно.

2 АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ТЗДВ ІМ. Т. Г. ШЕВЧЕНКА

2.1 Загальна характеристика підприємства

ТЗДВ ім. Т. Г. Шевченка створене в результаті реорганізації Сільськогосподарського закритого акціонерного товариства ім. Т. Г. Шевченка.

Організаційно-правова форма – Товариство з додатковою відповідальністю.

Форма власності – недержавна власність.

На рисунках 2.1. та 2.2. зображено структуру підприємства ТЗДВ ім. Т. Г. Шевченка, яка відображає взаємодію, підпорядкованість і розподіл роботи між керівними органами та підрозділами.



Рисунок 2.1 – Структура управління ТЗДВ ім. Т. Г. Шевченка

Структура управління ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка є вертикальною. У такому виді структури можна легко управляти та керувати, здійснювати довгострокове і середньострокове планування, добре узгоджені елементи структури, але чим більше є підприємство, тим більше стає навантаження на керівника, та повільніше йде процес прийняття та реалізації рішень [15].

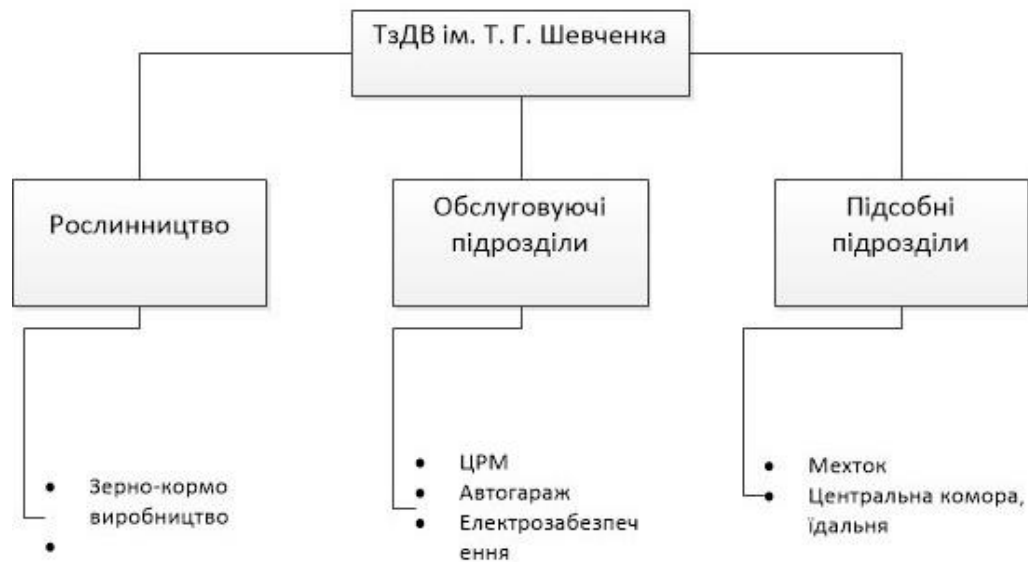


Рисунок 2.2 – Організаційна структура виробництва ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка

Основним видом діяльності ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка є:

01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур. До інших видів діяльності відносяться наступні:

01.13. Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів;

01.19 Вирощування інших однорічних і дворічних культур

01.28 Вирощування прямих, ароматичних і лікарських культур

01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід

01.46 Розведення свиней

01.49 Розведення інших тварин

01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві

10.11 Виробництво м'яса

10.41 Виробництво олії та тваринних жирів

10.61 Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості

46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин.

Станом на 01. 01. 2022 року за ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка в адмінмежах Новоодеської ОТГ числяться ділянки загальною площею 745, 5169 га, в тому числі за межами населених пунктів числяться с/г угіддя 741, 8314 га, з них рілля- 741, 8314 га:

на території Новоодеської ОТГ:

- оренда земельних ділянок у фізичних осіб - 648, 1618 га;
- оренда земельних ділянок у Новоодеської РДА - 93, 6696 га;
- інші (під будівлями та спорудами) - 3, 6855 га.

Якщо говорити про предмет діяльності підприємства, то це є:

- 1) Виробництво та реалізація сільськогосподарської товарної продукції і сировини;
- 2) Переробка сільськогосподарської продукції як власного виробництва, так і придбаної;
- 3) Операції з давальницькою сировиною сільськогосподарського виробництва;
- 4) Оптова і роздрібна торгівля товарами власного виробництва, комерційна (фірмова) та комісійна торгівля продовольчими товарами народного вжитку;
- 5) Організація експорту-імпорту продукції сільського господарства, та інших товарів, а також сировини для їх виробництва як на території України, так і за її межами;
- 6) Виробництво будівельних матеріалів та ремонтно-будівельних робіт;

- 7) Розвиток підсобних промислів та виробництво товарів широкого вжитку;
- 8) Надання матеріально-технічних, агросервісних і посередницьких послуг приватним власникам (селянам), іншим юридичним і фізичним особам;
- 9) Надання технічної допомоги в обробітку і збиранні урожаю членам Товариства;
- 10) Постачальницька діяльність товаровиробникам;
- 11) Виготовлення малогабаритної сільськогосподарської техніки, інструментів, дрібного інвентарю, предметів побуту;
- 12) Надання транспортних, комунально-побутових послуг;
- 13) Участь у формуванні ринку сільськогосподарської продукції;
- 14) Надання консультації і організація з агротехнічних, зооветеринарних і економічних питань, в тому числі платних курсів по навчанню та перепідготовці кадрів;
- 15) Холдингова діяльність;
- 16) Забезпечення населення та трудового колективу товарами першої необхідності, у тому числі продовольчими;
- 17) Надання на комісійних засадах послуг вітчизняним та іноземним фірмам, у тому числі здача в оренду та сумісну експлуатацію землі, виробничих та інших приміщень і споруд;
- 18) Комерційна діяльність, консультативно-інформаційна, маркетингова, агентська, брокерська, дилерська, дистриб'юторська, консигнаційна та інша посередницька діяльність;
- 19) Рекламна діяльність;
- 20) Посів та виготовлення продукції медичного призначення та її реалізація, посів, збирання та реалізація лікувальних трав та рослин;
- 21) Здійснення операції по залученню коштів у іноземній та національній валюті у вигляді кредитів, позик, а також в інших формах;
- 22) Товарообмін (бартерні операції) та інша діяльність, заснована на формах зустрічної торгівлі;

- 23) Зовнішньоекономічна діяльність в усіх вищевказаних видах діяльності;
- 24) Прийняття участі в діяльності інших юридичних осіб з метою ефективного використання коштів, отримання прибутків і додаткових матеріально-технічних ресурсів;
- 25) Придбання або прийняття для цільових програм земельних ділянок;
- 26) Послідовне проведення робіт по підвищенню родючості та захисту ґрунту від ерозії, здійснення заходів по меліорації, дотримання вимог земельного та природоохоронного законодавства;
- 27) Створення та випуск засобів масової інформації;
- 28) Закупівля сільськогосподарської продукції та інших товарно-матеріальних цінностей у населення.

2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства

Для проведення фінансово-господарського та операційного аналізу діяльності підприємства варто виділити окремі важливі показники фінансової звітності (табл. 2.1.) [13;23].

Отже, з даних таблиці 2.1 бачимо, що показники чистого доходу, валового прибутку, прибутку від операційної діяльності та чистого прибутку за 3 роки мають тенденцію до зростання, а інші операційні витрати – до зменшення. Підприємство у 2020 році перейшло із зони збитку в прибуткову зону і отримало прибуток у розмірі 2 423 тис. грн, у 2021 році – зростання цього показника на 272%. Це означає, що зростання відбулося за рахунок зниження рівня операційних витрат, збільшення потужностей підприємства, а також завдяки проведеному детальному аналізу «прогалин» (якщо такі є) окремих показників, аби підвищити чистий прибуток [17; 25].

Таблиця 2.1 – Аналіз фінансових результатів діяльності ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка

Показник	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення, тис.грн		Темп росту, %	
				2020/2019	2021/2020	2020/2019	2021/2020
Чистий дохід (виручка), тис. грн	13 985	15 274	27 223	1 289	11 949	109	178
Валовий прибуток, тис. грн	1021	4027	9902	3 006	5 875	394	246
Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн	-520	2 867	9 424	3 387	6 557	-551	329
Інші операційні витрати, тис. грн	139	111	313	250	202	80	282
Чистий прибуток, тис. грн	-796	2 423	9 023	3 219	6 600	-304	372

На рисунку 2.3. Зображено динаміку валового та чистого прибутків.

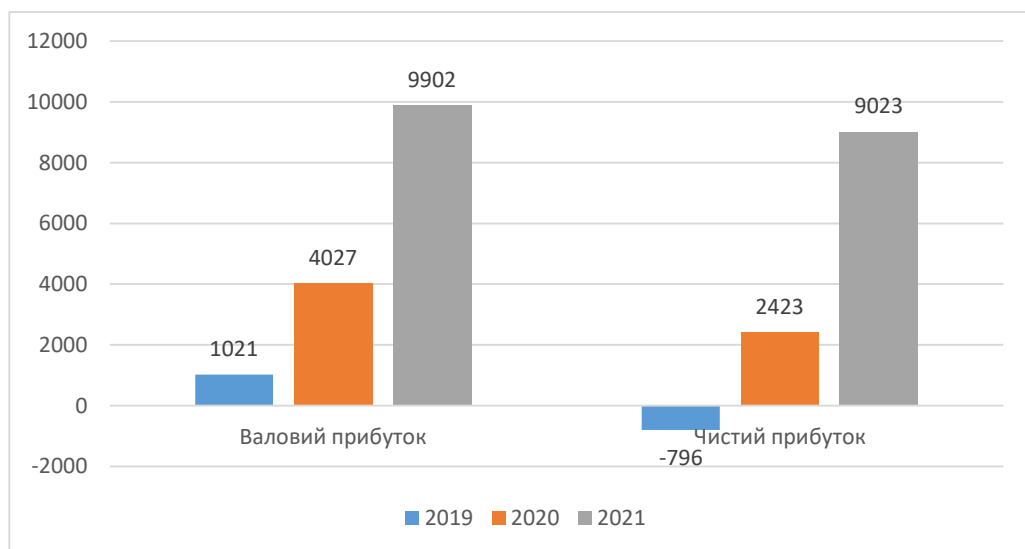


Рисунок 2.3 – Динаміка валового та чистого прибутків

Таким чином, валовий прибуток та чистий прибуток мають тенденцію до зростання. Адже показник валового прибутку з показника 1 021 (2019 р.) виріс до 9 902 (2021 р.), а показник чистого – зріс із (-796) (2019 р.) до 9 023 (2021 р.).

Найголовнішими показниками в аналізі операційної діяльності (табл. 2.2.) є фондомісткість та фондovіддача [23].

Таблиця 2.2 – Аналіз показників операційної діяльності ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка

Показник	Од.вим	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення	
					2020/2019 рр.	2021/2020 рр.
Чистий дохід від реалізації	тис.грн	13 985,00	15 274,00	27 223,00	1 289,00	11 949,00
Середня заробітня плата працівника	грн	8 209,09	9 381,31	10 843,43	1 172,22	1462,12
Чисельність ПВП	осіб	33	33	33	0	0
Середньорічна вартість ОЗ	тис.грн	7 135,50	8 297,00	12 974,50	1 161,50	4677,50
Фондовіддача	грн/грн	1,96	1,84	2,10	-0,12	0,26
Фондомісткість	грн/грн	0,51	0,54	0,48	0,03	-0,07
Дебіторська заборгованість	тис.грн	1 942,00	2 245,00	3 176,00	303,00	931,00
Кредиторська заборгованість	тис.грн	5 952,00	7 025,00	6 900,00	1 073,00	-125,00
Собівартість реалізованої продукції	тис.грн	12 964,00	11 247,00	17 321,00	-1 717,00	6 074,00
Валовий прибуток	тис.грн	1 021,00	4 027,00	9 902,00	3 006,00	5 875,00
Операційний прибуток	тис.грн	-520,00	2 867,00	9 424,00	3 387,00	6 557,00
Чистий прибуток	тис.грн	-796,00	2 423,00	9 023,00	3 219,00	6 600,00
Рентабельність продажів	%	-	16	33	0,22	0,17

Фондовіддача – це показник, який показує, якою є загальна віддача від використання кожної гривні, яка є вкладення в основні засоби, тобто наскільки ефективним є складання цих коштів. Також цей показник відображає рівень експлуатації даних основних засобів та результативність їх застосування. Треба пам'ятати, що значення показника зазвичай залежить від галузевих особливостей, переоцінки основних засобів і рівня інфляції. Коефіцієнт фондовіддачі розраховується за такою формулою: випуск продукції/середньорічна вартість основних засобів на початок року. Отже, показник фондовіддачі у ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка має тенденцію до зростання і у 2021 році мав найбільший показник – 2,10. Таким чином, вкладеність в основні засоби є досить ефективною, а також результативною [12;23].

Розглядаючи фондомісткість, то можна сказати, що це зворотний показник фондовіддачі. Адже він показує вартість витрат виробничих фондів на одиницю виробленої продукції. Отриманий показник показує скільки коштів треба вкласти у фонди, щоб отримати необхідний обсяг випуску продукції. Зазвичай при підвищенні ефективності використання основних фондів фондовіддача збільшується, а фондомісткість - зменшується. Розраховується за наступною формулою: вартість основних фондів/вартість виробленої продукції. Оскільки даний показник у ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка з 2019 року (0,51) по 2021 рік (0,48) зменшується, це говорить про збільшення ефективності використання основних фондів, адже як зазначалося вище, у такому випадку фондовіддача збільшується, а фондомісткість – зменшується [12;23].

Проаналізувавши зміну середньої заробітної плати працівників у період з 2019 року по 2021 рік бачимо, що заробітна плата працівників ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка зростає [34].

Для кращого сприйняття було побудовано діаграму (рис.2.4).

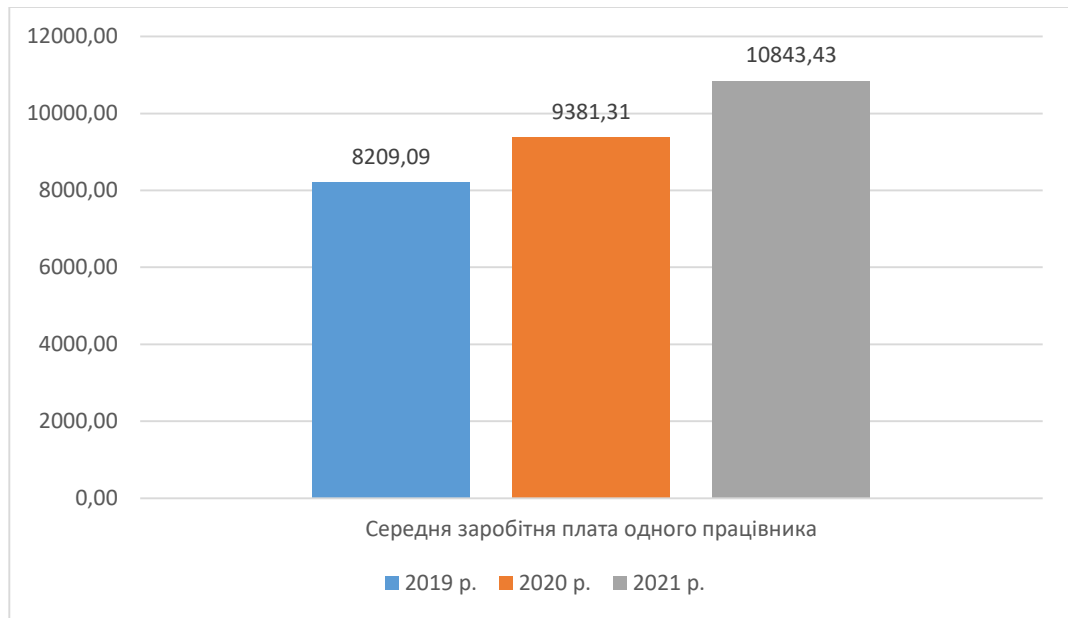


Рисунок 2.4 – Зміна середньої заробітної плати одного працівника

Таким чином, у 2019 році щомісячна середня заробітна плата одного працівника становила 8 209,09 грн, а у 2021 році – 10 843,43 грн.

Також була створена діаграма (рис.2.5) для показу зміни собівартості продукції, де видно як собівартість зростає з кожним роком [35].

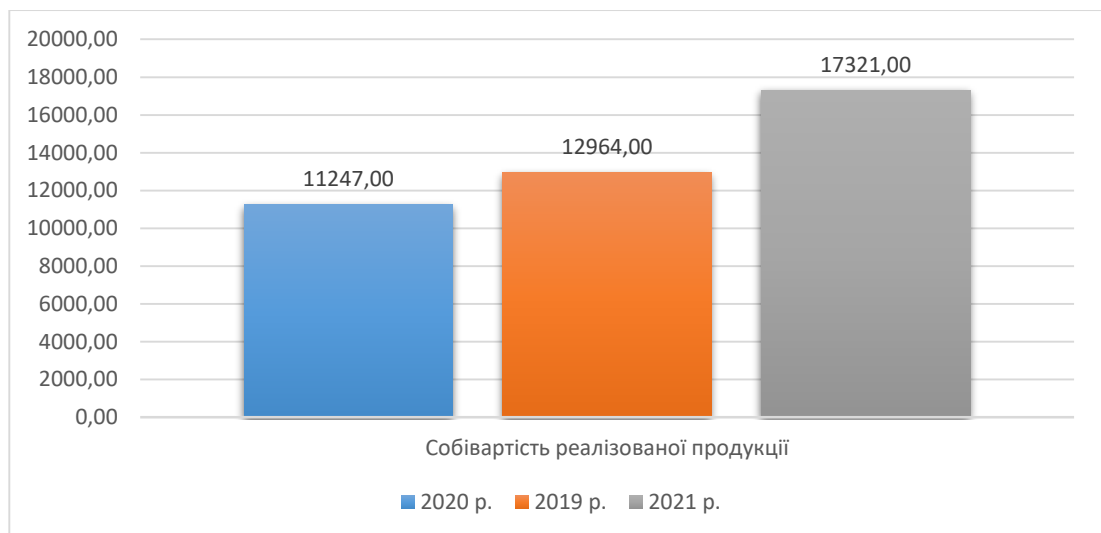


Рисунок 2.5 – Зміна собівартості продукції

У 2019 році показник собівартості реалізованої продукції становив 11 247, а у 2021 році – 17 321. Спостерігається тенденція до зростання собівартості продукції.

Далі було проведено аналіз показників рентабельності ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка (табл. 2.3.) та зображено їх у динаміці протягом 3-х років (рис.2.6., рис.2.7.).

Таблиця 2.3 – Аналіз показників рентабельності ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка,
%

№	Показник	Розрахунок				
		2019	2020	2021	Зміна	
					2020/2019	2021/2020
1.	Рентабельність за валовим прибутком (або валова рентабельність)	7	26	36	361	138
2.	Рентабельність продукції	108	136	157	126	116
3.	Рентабельність за операційним прибутком (або операційна рентабельність)	-	19	35		184
4.	Рентабельність за чистим прибутком (або чиста рентабельність)	-	16	33		209
5.	Рентабельність продажу	-	16	33		209
6.	Рентабельність активів	-	14	40		280
7.	Рентабельність поточних активів	-	27	92		335
8.	Рентабельність власного (акціонерного) капіталу	-	18	4		262

Валова рентабельність показує, наскільки ефективним є підприємство у створенні своїх товарів, послуг тощо та у політиці ціноутворення. Оскільки валова рентабельність має вплив на вплив на чистий прибуток, то, очевидно, що усі компанії намагатимуться підвищувати рівень доходу і зменшувати прямі витрати, аби збільшити прибутковість [29]. Для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка

показник валової рентабельності у 2019 році становив 7% і до 2021 року зріс до 36%.

Рентабельність продукції означає, наскільки ефективною є реалізація послуг, товарів тощо [29]. У нашому дослідженні рентабельність продукції з показника 108% (2019 р.) зросла до 157% (2021 р.).

Операційна рентабельність показує ефективність операційних витрат, а також скільки гривень від операційного прибутку припадає на 1 грн чистого доходу [29]. Для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка показник операційної рентабельності у 2020 році був 19%, а у 2021 році став 35%;

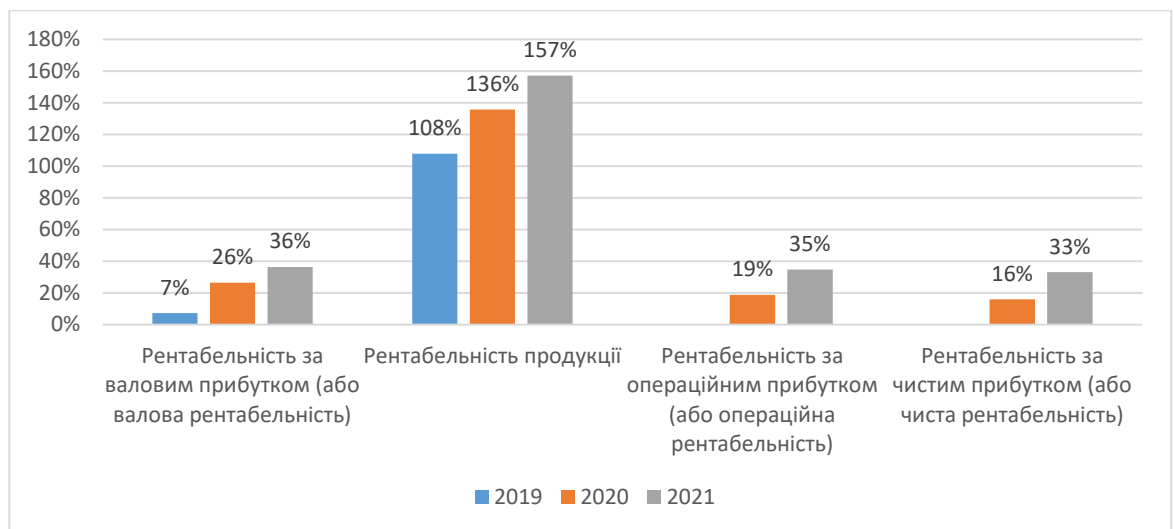


Рисунок 2.6 – Динаміка показників рентабельності
ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка

Чиста рентабельність продажу вказує на обсяг та кількість чистого прибутку, який створює кожна гривня продажів. Чим вищою є рентабельність, тим більша сума може бути спрямована на виплату дивідендів [29], для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка показники чистої рентабельності продажу у 2020 році склали 16%, а у 2021 році – 33%.

Рентабельність активів відображає чи достатньо грошей заробляє компанія, враховуючи її потенціал. Також показує, скільки прибутку припадає на 1 грн активів [29]. Показник рентабельності активів для ТзДВ ім. Т. Г.

Шевченка з 2020 року (14%) зріс до 40% у 2021 році. Рентабельність поточних активів показує можливість компанії для забезпечення обсягу та кількості річного прибутку по відношенню до середньорічної суми обігових коштів підприємства. Також відображає скільки прибутку отримає компанія з 1 грн, що вкладена в поточні активи [29]. Показник рентабельності поточних активів для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка у 2020 році становив 27%, а у 2021 році – 92%;

Рентабельність власного (акціонерного) капіталу показує наскільки ефективним є використання власного капіталу [29]. Показник рентабельності власного (акціонерного) капіталу у 2020 році був 18%, а у 2021 році – 47%.

Це свідчить про підвищення ефективності виробництва, реалізації товару тощо.

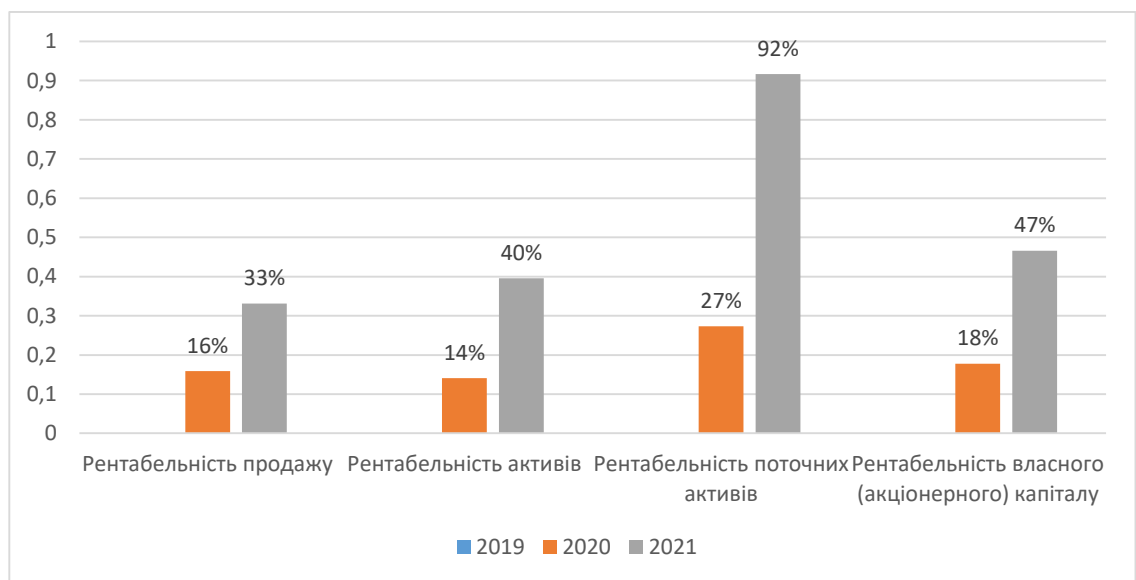


Рисунок 2.7 – Динаміка показників рентабельності
ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка

Розрахунок показників ділової активності (табл.2.4) дозволяє проаналізувати ефективність основної діяльності підприємства, яка характеризується швидкістю обертання фінансових ресурсів компанії [24;26]. Вихідні дані зазначені у додках А-Н.

Таблиця 2.4 – Аналіз показників ділової активності
ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка

Показники ділової активності	2019	2020	2021	Темп зміни	
				2020/2019	2021/2020
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	13 985,00	15 274,00	27 223,00	109%	178%
Капітал підприємства, тис.грн	16 683	17 638	28 005	106%	159%
Оборотні активи, тис.грн В т.ч.:	8 722	8 995	10 689	103%	119%
Запаси, тис.грн	7 013	6 831	7 804	97%	114%
Виробничі запаси, тис.грн	2 650	2 118	2 558	80%	121%
Незавершене виробництво, тис.грн	3 324	2 493	2 869	75%	115%
Готова продукція, тис.грн	1 039	2 220	2 377	214%	107%
Дебіторська заборгованість, тис.грн	1 942,00	2 245,00	3 176,00	116%	141%
Середньорічна вартість ОЗ, тис.грн	7 135,50	8 297,00	12 974,50	116%	156%
Власний капітал, тис.грн	12 437	14 860	23 883	119%	161%
Кредиторська заборгованість	5 952,00	7 025,00	6 900,00	118%	98%
Коефіцієнт оборотності активів	0,88	0,89	1,19	101%	134%
Коефіцієнт оборотності оборотних засобів	1,61	1,72	2,77	107%	160%
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	14,40	9,47	17,14	66%	181%
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	3,65	2,71	5,63	74%	208%
Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	1,80	2,21	3,72	123%	169%
Коефіцієнт оборотності основних засобів	1,96	1,84	2,10	94%	114%
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1,09	1,12	1,41	103%	126%

Для кращого сприйняття було зроблено діаграми, де зображено динаміку показників ділової активності (рис.2.8, рис.2.9.).

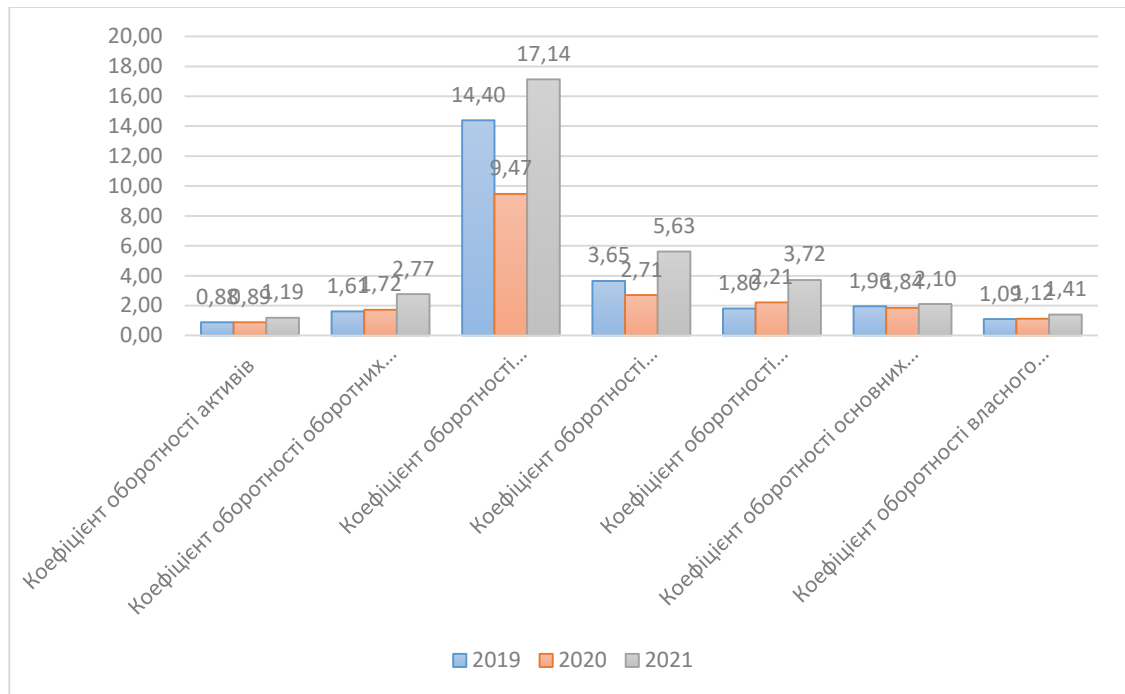


Рисунок 2.8 – Динаміка показників ділової активності
ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка

Отже, розрахувавши показники ділової активності та зробивши діаграму для кращого візуального сприйняття можна зробити висновок, що показники мають тенденцію до зростання [24;26]:

– коефіцієнт оборотності активів характеризує ефективність використання підприємством усіх наявних ресурсів незалежно від джерел їх залучення, для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка спостерігаємо зростання цього показника з 0,88 у 2019 році до 1,19 у 2021 році, що свідчить про зростання ефективності використання активів. Темп зміни цього показника за період дослідження становить 135%;

– коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості характеризує кількість обертів коштів за рік, які були вкладені в розрахунки. Для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка спостерігаємо зростання цього показника з 14,40 у 2019 році до 17,14 у 2021 році. Темп зміни цього показника за період дослідження становить 119%;

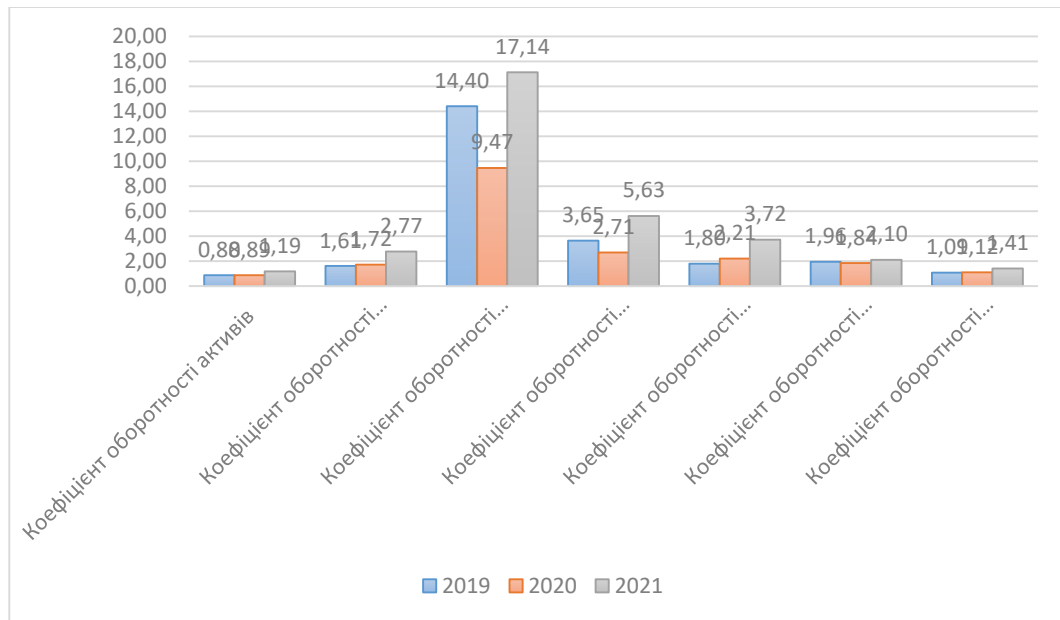


Рисунок 2.9 – Динаміка показників ділової активності
ТзДВ ім. Т.Г. Шевченка

– коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості відображає розширення чи зниження кредиту, який був наданий підприємству Для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка спостерігаємо зростання цього показника з 3,65 у 2019 році до 5,63 у 2021 році. Темп зміни цього показника за період дослідження становить 154%;

– коефіцієнт оборотності основних засобів (фондовіддачі) характеризує ефективність використання основних засобів компанії. Для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка спостерігаємо зростання цього показника з 1,96 у 2019 році до 2,10 у 2021 році. Темп зміни цього показника за період дослідження становить 107%;

– коефіцієнт оборотності матеріальних запасів показує, скільки відбулося обертів товарно-матеріальних запасів компанії за проаналізований період. Для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка спостерігаємо зростання цього показника з 1,80 у 2019 році до 3,72 у 2021 році. Збільшення даного показника свідчить про стійкіше фінансове положення. Темп зміни цього показника за період дослідження становить 207%;

– коефіцієнт оборотності власного капіталу показує ефективність використання власного капіталу компанії. Для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка спостерігаємо зростання цього показника з 1,09 у 2019 році до 1,41 у 2021 році. Темп зміни цього показника за період дослідження становить 129%.

Ліквідність підприємства – це спроможність його погашати поточні зобов'язання вчасно та у повному обсязі. Для того, щоб ліквідність підтримувати на належному рівні, підприємство має мати достатній обсяг грошових коштів та інших ліквідних активів, які у разі потреби підприємство може перетворити у готівку та використати для того, аби погасити зобов'язання [27;30].

У роботі було розраховано основні показники ліквідності (табл.2.5.) станом на кінець звітної періоду. Вихідні дані представлені у додатках.

Таблиця 2.5 – Аналіз показників ліквідності та коефіцієнта фінансової стійкості ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка

Показники ліквідності	2019	2020	2021	Темп зросту, %	
				2020/2019	2021/2020
Оборотний капітал, тис. грн	4 476	6 217	6 567	139%	106%
В т.ч. запаси	7 013	6831	7 804	97%	114%
гроші та їх еквіваленти	14	963	488	6879%	51%
Власний капітал, тис. грн	12 437	14860	23 883	119%	161%
Поточні зобов'язання та забезпечення, тис. грн	4246	2 778	4 122	65%	148%
Довгострокові зобов'язання та забезпечення, тис. грн	-	-	-	-	-
Коефіцієнт покриття	2,05	3,24	2,59	158%	80%
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,40	0,78	0,70	194%	90%
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,001	0,35	0,12	350%	34%

Показники ліквідності	2019	2020	2021	Темп зросту, %	
				2020/2019	2021/2020
Чистий оборотний капітал	4 476,00	6 217,00	6 567,00	139%	106%
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,75	0,84	0,85	113%	101%

Динаміку показників ліквідності ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка представлено на діаграмі (рис.2.10.).

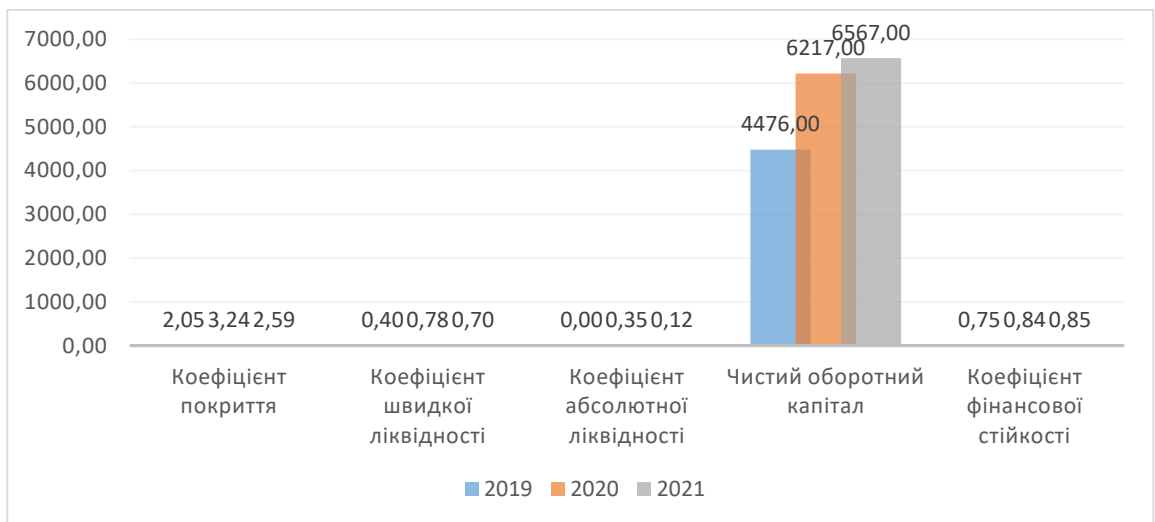


Рисунок 2.10 – Діаграма показників ліквідності та коефіцієнту фінансової стійкості

Дані рисунку 2.10 свідчать наступне [27;30]:

– чистий оборотний капітал ТзДВу 2019 році становив 4 476, а у 2021 – 6 567. Темп зростання досліджуваного періоду становить 147%. Це значить, що підприємство має власний оборотний капітал і не залежить від зовнішніх кредиторів;

– коефіцієнт покриття для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка у 2019 році становив 2,05, а у 2021 році – 2,59, що свідчить про те, що підприємство здатне забезпечити свої короткострокові зобов'язання з оборотних коштів. Темп зростання становить 126%;

- коефіцієнт швидкої ліквідності для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка у 2019 році становив 0,40, а у 2021 році – 0,70, що свідчить про те, що підприємство зможе погасити поточні зобов'язання, якщо положення стане критичним. Темп зростання становить 175%;
- коефіцієнт абсолютної ліквідності для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка у 2019 році становив 0, а у 2021 році – 0,12, що свідчить про те, що частка короткострокових зобов'язань (боргових) не може бути покрита за рахунок грошових еквівалентів та грошових коштів у вигляді ринкових цінних паперів та депозитів, адже значення коефіцієнта перебуває нижче нормативного значення. Темп зростання у період з 2020 по 2021 рік становить 34%;
- коефіцієнт фінансової стійкості для ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка у 2019 році становив 0,75, а у 2021 році – 0,85, що свідчить про те, що динаміка позитивна і фінансове положення організації можна вважати стійким.

2.3 Аналіз кадрового менеджменту підприємства

Для того, аби трудовий колектив підприємства працював злагоджено та продуктивно, має бути створений оптимальний соціально-психологічний клімат в колективі. Продуктивність колективної діяльності в більшій мірі залежить від реалізації як особистісних, так і групових можливостей. До того ж, сприятлива атмосфера в трудовому колективі може перебудувати людину та сформувати її нові можливості та виявити потенційні [36].

Метою дослідження є аналіз системи управління персоналом та розроблення рекомендацій щодо використання методів на основі знайдених проблем.

Завдання, які треба виконати для дослідження системи управління:

- проаналізувати існуючу систему та почути думку кожного співробітника щодо застосування методів управління;
- виявити мотиваційні переваги працівників та проаналізувати їх.

Для проведення дослідження було проведено опитування працівників. У ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка всього працює 33 людини, однак опитування проводилося серед 31 працівника, оскільки 2-є знаходилися на лікарняному.

Співробітники мали відповісти на 10 питань, шляхом обрання варіанта відповіді.

Анкета складалася з питань, які стосувалися тем задоволеності умовами праці, роботою, відносинами в колективі та матеріальною мотивацією (табл.2.6).

Таблиця 2.6 – Результати анкетування для виконання аналізу системи управління персоналом

Питання	Результати	
	«Так»	«Ні»
Чи є надмірним навантаження на Вашому робочому місці?	19%	81%
Чи надається Вам уся необхідна інформація для якісного та правильного виконання роботи?	93%	7%
Чи задоволені Ви роботою в ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка?	97%	3%
Чи цікава Вам виконувана робота?	77%	23%
На Вашу думку, чи є робота в колективі злагодженою?	87%	13%
Чи обговорює з Вами директор плани та результати діяльності підприємства?	100%	0
Чи задоволені Ви заробітною платою?	93%	7%
Чи треба Вам додаткова мотивація у вигляді подяки, похвали тощо?	26%	74%
Чи є у Вас можливості для професійного та кар'єрного зростання в підприємстві?	16%	84%
На Вашу думку, чи варто розширити соціальний пакет, що надається в підприємстві?	23%	77%

Для кращого сприйняття було створено діаграми результатів анкетування.

На рис. 2.11 19% працівників зазначили, що відчують надмірне навантаження на робочому місці, 81% – не відчують.



Рисунок 2.11 – Результати відповідей щодо надмірного навантаження на роботі

На рис. 2.12 зображено, що 93% працівників отримують, на їхню думку, всю необхідну інформацію для якісного та правильного виконання роботи, а 7% – ні.



Рисунок 2.12 – Результати відповідей щодо надання необхідної інформації для виконання роботи

На рис. 2.13 97% працівників зазначили, що відчують повну задоволеність роботою в ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка, 3% – не відчують.



Рисунок 2.13 – Результати відповідей щодо задоволеності роботи

На рис. 2.14 77% працівників зазначили, що виконувана робота є їм цікавою, а 23% – не мають сильної цікавості до роботи.



Рисунок 2.14 – Результати відповідей щодо цікавості роботи

На рис. 2.15 87% працівників вважають, що робота в колективі ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка є злагодженою, однак 13% так не вважають.



Рисунок 2.15 – Результати відповідей щодо злагодженості роботи в колективі

На рис. 2.16 усі працівники, 100%, погоджуються, що директор постійно обговорює з ними плани та результати діяльності підприємства.



Рисунок 2.16 – Результати відповідей щодо обговорення роботи між керівництвом та підлеглими

На рис. 2.17 93% працівників зазначили, що задоволені заробітною платою, а 7% – не задоволені..



Рисунок 2.18 – Результати відповідей щодо задоволеності заробітною платою

На рис. 2.19 74% працівників зазначили, що потребують додаткової мотивації, а 26% зазначили, що не потребують.



Рисунок 2.19 – Результати відповідей щодо використання додаткової мотивації

На рис. 2.20 84% працівників зазначили, що мають можливості для професійного зростання, а 16% – не мають.



Рисунок 2.20 – Результати відповідей щодо можливостей професійного зростання

На рис. 2.21 23% працівників вважають, що варто розширити соціальний пакет, що надається підприємством, а 77% – не вважають.

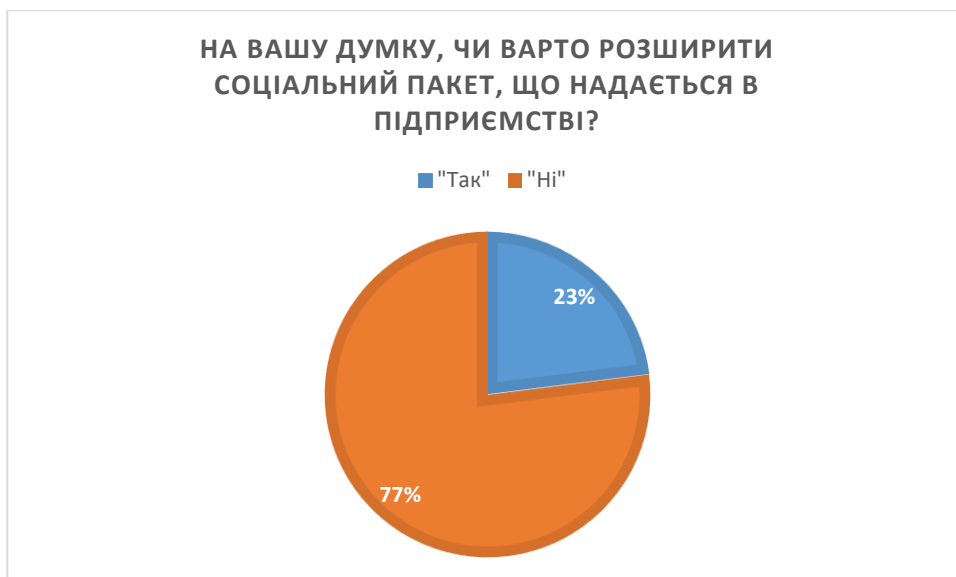


Рисунок 2.21 – Результати відповідей щодо розширення соціального пакету на підприємстві

Аналіз дослідження системи управління ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка показав, що, загалом, працівники є задоволені місцем роботи та системою управління персоналом. Проте, за думкою деяких працівників, не вистачає

додаткової нематеріальної мотивації, відсутність кар'єрного зростання та велика навантаженість на робочому місці.

2.4 Стратегічний аналіз діяльності підприємства

Проводячи стратегічний аналіз, хотілось би зазначити, що поля славляться своєю родючістю та чорноземом і знаходяться на території міста Нова Одеса, а також займають прилеглі території, тому конкурентність є досить підвищена. Однак у даній сфері цього міста конкурентів є не дуже багато: найголовніший конкурент – це ТзДВ «Південний колос». У рейтингових списках дане підприємство майже наздоганяє показники ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка та відбувається конкуренція у сфері впровадження новітніх технологій у виробництві сільськогосподарської продукції тощо. Також є фермерське господарство «Регул», але здебільшого підприємства не конкурують, а вчать один в одного та діляться новою інформацією.

Не дивлячись на те, що поля є родючими, підприємства знаходяться у зоні ризикованого землеробства, адже часто відбуваються засухи, вітри, і без зрошення важко досягти гарного врожаю.

Зрошення на полях є дуже вирішальним фактором для рослин. Деякі аграрії працюють у таких районах, де йдуть часті дощі, отже, є достатня кількість опадів для того, щоб забезпечити якісну іригацію ґрунтів на їх поля. Більшість земель треба штучно зрушувати, аби регулярно покривати нестачу води, а саме крапельне зрошення зараз користуються попитом майже у всьому світі. Таким чином підприємство має 1 найважливішу стратегію - це інтенсивний шлях розвитку рослин: зібрати більший валовий збір завдяки підвищенню врожайності (1ц з 1га).

Є декілька шляхів для досягнення цієї стратегії, а саме:

- підбір високоврожайних сортів пшениці;
- використання мінеральних добрив;

- дотримання сівозміни;
- відновлення зрошення.

Відновлення зрошення є найважливішою складовою у підвищенні врожайності. Для того, аби ця стратегія була досяжною, треба в рік зрошувати 100 — 120 га землі. Однак це є найважчим завданням для підприємства, оскільки зараз воно працює у стані війни. А встановлення та закупівля зрошення є дуже дорогим: вартість обладнання становить 5 300 000 грн, а запускні роботи – 480 000 грн.

Ще існує 3 основні підходи до ідеї оптимізації іригації полів [18]:

1. Покращення певних властивостей ґрунту для того, щоб вода утримувалася краще:
 - укріплювати ґрунт за допомогою добре розвиненої кореневої системи;
 - уникати ущільнення ґрунтів;
 - використовувати різні багаторічні рослини у сівозміні для збільшення утримання води;
 - якщо є можливість протидіяти засолення ґрунту певним дренажем;
 - зменшувати тріскання ґрунту за допомогою різних органічних речовин тощо.
2. Зменшення випаровування води:
 - застосовувати підземну лінію крапельного зрошення;
 - зменшення механічних обробок полі;
 - зменшення швидкості випаровування води за допомогою агролісомеліорації тощо.
3. Оптимізація об'єму води, яка використовується:
 - за можливості використовувати повторно оброблену або ж перероблену воду;
 - контролювати потребу рослин у волозі;
 - використовувати додаткові джерела водопостачання;
 - контролювати норми подачі води;

- насичувати водою безпосередньо рослини, для цього треба встановити або наземну, або підземну іригаційні системи;
- поєднувати підживлення разом із крапельним зрошенням з добривами;
- перевіряти прогнози погоди, щоб знати, коли відбудуться можливі опади.

Однак треба розуміти, що можуть бути негативні наслідки у разі неправильного або не ефективного зрошення полів [18]:

- заболочування ґрунту;
- іригаційна ерозія;
- так зване «вторинне засолення ґрунту»;
- осідання рельєфу місцевості;
- забруднення підземних та поверхневих вод;
- обміління річок.

2-ю стратегією підприємства є закупка техніки, а саме – вантажівок для перевезення зернових культур. Однак, оскільки підприємство працює у складний час, як зазначалося вище, ціна на продукцію є дуже малою, відповідно, об'єм реалізації не дозволяє придбати техніку. Також, добрива закупляються значно менше, ніж зазвичай. Тому досягти цих планів, а саме: інтенсивний шлях розвитку рослин та закупка нової техніки є складним, і підприємство має багато викликів для того, аби рухатися у напрямку даних стратегії.

Також одна із стратегії є капітальний ремонт механізованого току. Механізований ток має 5 складських приміщень для зберігання. Це дуже допомогло ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка тоді, коли були закриті порти і не було шляху для реалізації продукції тому, що в такий період продукція зберігалися у складах. Планується закупка власного транспорту, адже коли йде масове реалізація продукції, то підприємство змушене залучати інші машини з інших підприємства, що не є дуже зручно.

Ситуація, яка складається у нашій державі, змушує перебувати підприємства у досить підвищеному стані та зменшує можливості їх розвитку.

Для кращого розуміння у роботі виконано SWOT-аналіз (табл.2.7.), який дозволяє виявити слабкі сторони, сильні сторони, можливості та загрози [6;7].

Таблиця 2.7 – SWOT-аналіз ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> – наявний великий досвід – наявність сучасного устаткування – наявність передових технологій – висока якість продукції – кваліфікований персонал – взаємодія між відділами організації – висока популярність в області – закупка якісних добрив – налагоджена співпраця з іншими підприємствами – довіра клієнтів до підприємства – злагоджені відносини у колективі – наявність ліцензій – надійні постачальники – якісне устаткування – висока фінансова стійкість підприємства – висока рентабельність – висока репутація підприємства 	<ul style="list-style-type: none"> – неможливість постійного використання зрошення – менша закупка добрив – недостатньо коштів для закупки власного транспорту - великогабаритних машин – невисока зацікавленість деяких співробітників у розвитку підприємства – знаходження підприємства у зоні ризикованого землеробства – малі можливості для кар'єрного зростання – деякі працівники мають велике навантаження, що впливає на втому та зменшення мотивації
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> – зростання продуктивності праці за рахунок підвищення кваліфікації працівників – зростання продуктивності праці за рахунок належного відпочинку – створення сприятливого соціально-психологічного клімату шляхом впровадження заходів, що об'єднуюватиме колектив – налагодження злагоджених стосунків у колективі за рахунок проведення спільного часу – зростання мотивації завдяки використанню психологічних методів впливу (похвала, подяка тощо) – підвищення розвитку, ефективності та продуктивності підприємства за рахунок зростання продуктивності праці працівників 	<ul style="list-style-type: none"> – відтік кадрів за рахунок нестабільної ситуації в країні – війна – поява нових конкурентів у сільськогосподарській сфері – збільшення податків – зменшення клієнтури – втрата партнерів

Для того, аби якісно провести даний аналіз необхідно: поставити перед організацією цілі, при цьому враховуючи реальні можливості (а саме – визначення стратегічної мети компанії); визначити головний напрям розвитку організації, визначити його місію; необхідно оцінити ринкову ситуацію та зважити сили для того, аби зрозуміти як краще рухатися у обраному напрямку і яким чином це краще зробити [37;38].

Таким чином, переглядаючи SWOT-аналіз, було виділено слабкі сторони досліджуваної проблеми, які можна покращити: це невисока зацікавленість деяких співробітників у розвитку підприємства, велике навантаження на роботі, малі можливості для кар'єрного зростання. Виходячи з цього, є потреба у покращенні соціально-психологічного клімату всередині колективу.

Висновки до розділу 2

Таким чином, було проведено аналіз фінансово-господарської та операційної діяльності у динаміці (3 роки), у результаті якого зроблено наступні висновки:

- фінансове положення можна вважати стійким;
- підприємство перейшло із зони збитку в прибуткову зону і отримало прибуток у розмірі 2 423 тис. грн, у 2021 році – зростання цього показника на 272%. Це означає, що зростання відбулося за рахунок зниження рівня операційних витрат, збільшення потужностей підприємства, а також завдяки проведеному детальному аналізу «прогалин» (якщо такі є) окремих показників, аби підвищити чистий прибуток;
- спостерігається збільшення ефективності використання основних фондів, а вкладеність в основні засоби є досить ефективною, а також результативною;
- усі показники рентабельності мають тенденцію до зростання;
- зростає ефективність використання підприємством усіх активів, наявних ресурсів, незалежно від джерел їх залучення;

- підприємство має свій власний оборотний капітал, ефективно його використовує і не залежить від зовнішніх кредиторів;
- підприємство здатне забезпечити свої короткострокові зобов'язання з оборотних коштів та зможе погасити свої поточні зобов'язання, якщо положення стане критичним.

Було проведено аналіз дослідження системи управління персоналом та наведено шляхи підвищення мотивації і продуктивності праці. Загалом, працівники ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка є задоволені місцем роботи та системою управління персоналом. Проте, за думкою деяких працівників, не вистачає додаткової нематеріальної мотивації, відсутність кар'єрного та професійного зростання, велика навантаженість на робочому місці.

За допомогою проведеного стратегічного аналізу вдалося встановити, що підприємство має 3 важливі стратегії та було окреслено шляхи досягнення поставлених цілей. Також було проаналізовано конкурентність, яка є досить підвищена у цій сфері. Однак саме у місті Нова Одеса конкурентів є не дуже багато: найголовніший конкурент – це ТзДВ «Південний колос». У рейтингових списках дане підприємство майже наздоганяє показники ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка, та між ними відбувається конкуренція у сфері впровадження новітніх технологій у виробництві сільськогосподарської продукції. Переглядаючи SWOT-аналіз, спостерігається потреба у покращенні соціально-психологічного клімату всередині колективу, оскільки було виділено слабкі сторони досліджуваної проблеми, які можна покращити: це невисока зацікавленість деяких співробітників у розвитку підприємства, велике навантаження на роботі, малі можливості для кар'єрного зростання.

Загалом, результати вищезазначених аналізів показали, що фінансовий стан, стратегія та можливості дозволяють вжити заходів для підвищення продуктивності праці працівників.

3 ЗАХОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІВНИКІВ ТЗДВ ІМ. Т.Г. ШЕВЧЕНКА

3.1 Рекомендаційні заходи для підвищення соціально-психологічного клімату у колективі

Для того, аби збільшити зацікавленість та мотивацію колективу, треба розвивати такі компоненти мотивації [17;32]:

- залучення усіх працівників до прийняття рішень. До інструментів відноситься добровільна участь та делегування відповідальності;
- створити можливості для кар'єрного зростання аб хоча б для кращого професійного зростання;
- використовувати усі форми пільг, послуг і переваг для обслуговування колективу. А саме: забезпечити умови для відпочинку, занять спортом, організувати турботу про тих працівників, які потребують допомоги тощо;
- залучати працівників до розподілу загального результату господарства, розвитку співробітництва;
- створити організаційну культуру підприємства, тобто зробити систему загальних норм та орієнтації для всього колективу. Варто використовувати такі інструменти як демократичний стиль та відкриті принципи керівництва тощо;
- організувати робочі місця технічними та різними організаційними допоміжними засобами;
- проводити більше зборів колективу, можливо навіть у невимушеній атмосфері, надавати більше звітів про роботу та подальші плани підприємства;
- проводити оцінювання результатів праці працівника та його можливостей, а також давати винагороду за результат діяльності.

Станом на зараз, ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка використовує метод «винагороди за підсумками роботи за рік» (13-та зарплата) для підвищення ефективності та мотивації співробітників. Тобто, коли компанія отримує прибуток, дирекція видає наказ, залежно від фінансового стану, для виділення коштів з фонду матеріального заохочення. Далі кошти розподіляються пропорційно отриманій заробітній платі, протягом року, кожним працівником. Однак цей метод не є дуже результативним у підвищенні продуктивності та працездатності працівників.

Отож, було визначено 3 головні заходи для підвищення соціально-психологічного клімату у колективі, покращення працездатності та ефективності роботи працівників:

1. Щорічні поїздки на відпочинок для працівників разом із сім'ями.
2. Святкування Дня працівника сільського господарства.
3. Покращення побутових умов.

Для визначення доцільності запропонованих заходів підвищення соціально-психологічного клімату у колективі було проведено дослідження методом експертних оцінок, а саме – методом «Дельфі» [16]. Для цього було запрошено 5 експертів – засновників (учасників) ТзДВ ім. Т. Г. Шевченко, які володіють знаннями, мають великий досвід, компетентність та здатні висловлювати аргументовані думки. Кожен експерт отримав анкету для оцінювання власної самооцінки і оцінив її у балах від 0 до 10 (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Заповнена анкета самооцінок експертів

№ експерта	Коефіцієнти самооцінки
1	7
2	9
3	9
4	8
5	7

Така процедура самооцінювання відбувається для того, аби кожен експерт міг сам визначити вагомість своєї оцінки, наприклад: 0 балів – взагалі некомпетентний, а 10 – повністю обізнаний та компетентний.

Саме оцінювання проводилося за п'ятьма критеріями, які наведені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Критерії та характеристика оцінювання доцільності проведення заходів підвищення соціально-психологічного клімату у колективі

№ критерія	Критерії та їх характеристика	К-сть балів
1.	Оцінювання якості заходу: оцінювання оригінальності, спрямованості на вирішення проблеми – підвищення продуктивності працівників.	1-5
2.	Оцінка значущості заходу для майбутнього розвитку підприємства: перспективи та ефективність заходу щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.	1-5
3.	Оцінка реалістичності запропонованого заходу та його якості: чіткість плану роботи та цілей, актуальність часових рамок, логічна послідовність.	1-5
4.	Оцінка фінансової частини заходу: ціна путівки та адекватність ціни для бюджету підприємства загалом.	1-5
5.	Оцінка результативності та ефективності заходу: чи буде перевиконання норми (підвищення продуктивності працівників) після відпочинку.	1-5

Робота проводилася анонімно й індивідуально. Критерієм оцінки є значення, не більше 0,6.

Після проведення 1-го туру опитування були отримані нижчезазначені результати (табл.3.3):

Таблиця 3.3 – Результати 1-го туру опитування

№ експерта	Критерії				
	1	2	3	4	5
1	4,1	4,8	4	4	4,7
2	4	4,6	3,8	4,1	4,8
3	4,1	4,6	3,8	4,2	4,7
4	3,9	4,8	3,8	4	4,8
5	4	4,9	3,9	4,2	4,9
Всього	20,1	23,7	19,3	20,5	23,9

На основі отриманих результатів були проведені розрахунки, значення яких дорівнює:

- Медіана = 4,1;
- Мінімальне значення = 3,8;
- Максимальне значення = 4,9;
- Квартиль = 0,275;
- Нижня межа області довіри = 4,075;
- Верхня межа області довіри = 4,625.

Відповідно до розрахунків, інтервал довіри знаходиться в проміжку від 4,075 до 4,625, і має значення 0,55, що повністю відповідає поставленому критерію (не більше 0,6).

Таким чином, за допомогою методу експертних оцінок, а саме методу «Дельфі», експерти узгодили свої думки щодо ефективності впровадження щорічних поїздок на відпочинок працівникам із їх сім'ями, прийшли до єдиного рішення та спрогнозували, що застосування запропонованого заходу буде ефективним, адже підвищуватиме продуктивність завдяки:

- зниженню рівня стресу – без роботи, електронної пошти та невдоволених клієнтів рівень стресу однозначно знижується. За даними Американської психологічної асоціації, 83% працівників США відчувають

стрес через свою роботу, а хронічний стрес може спричинити серйозні проблеми зі здоров'ям: безсоння, тривога, слабкість імунної системи, депресія, хвороби серця тощо. Відпочинок для працівників просто необхідний, адже, окрім зниження стресу, підіймається настрій та підвищується продуктивність у 2-3 рази;

- надолуженого сну – міцний та достатній сон є важливою умовою гарного самопочуття та здоров'я, а відпустка – це гарна можливість змінити звички сну.;

- обмеженого використання телефону та телевізора – дані пристрої мають негативний вплив на здоров'я, а також вичерпують багато енергії. Гортати стрічки в соціальних мережах – не є справжнім відпочинком, це лише спосіб переключення уваги;

- більш розвиненої креативності– творчість на роботі є важливим інструментом, але якщо працівник щодня сидить за одним і тим самим столом, він не отримує хорошого натхнення. Зміна оточення є ефективним та позитивним методом у підвищенні працездатності.

Не варто недооцінювати силу відпочинку. Адже є такі працівники, які не дозволяють собі добре відпочити і думають, що підприємство без них не впорається та навантажують себе роботою ще більше.

Перший захід. Для обрахунку економічної ефективності запропонованого заходу нами було зроблене припущення, що підприємство може пропонувати своїм працівникам та їх сім'ям щорічні літні поїздки на базу відпочинку «Нива Золота», покриваючи половину вартості проживання. Було обрано номер «люкс», який має 2 кімнати та розрахований як на 2-х людей, так і на 4-х. Оплата рахується за номер.

Вартість проживання (включно комплексне 3-разове харчування) на 1 людину за 1 добу становить 1400 грн. Термін проживання – 7 днів. Отже, вартість путівки дорівнює 9800 грн. Відповідно до вищезазначеного, можна скласти плановий бюджет, який треба виділити підприємству (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 – Плановий бюджет на пільговий відпочинок

Операція	Сума, грн
Перераховано гроші за путівку	9800
в т. ч. ПДВ 20%	1633,34
Операція	Сума, грн
Передано путівку працівнику за пільговою вартістю 50%	4900
Сплачено до каси вартість путівки	4900
Різниця між ціною придбання і ціною продажу, включена в дохід працівнику (9800-4900)	4900
Утримано податок з доходу фізичних осіб ПДФО - 18% (використовується фіксована сума неоподаткованої ПДВО благодійної допомоги – 3470 грн)	257,40
Утримано військовий збір - 1,5%	73,5
Нараховано єдиний соціальний внесок (ЄСВ) - 22%	1078

Якщо від повної вартості путівки (9800 грн) відняти оплату путівки працівником (4900 грн) і додати ЄСВ (1078 грн), яке сплачує господарство за одну путівку, то виходить, що підприємство понесе збитки у розмірі 5978 грн у зв'язку з придбанням путівки на одного працівника. Оскільки, із 33 працівників лише 23 особи будуть їхати на відпочинок за пільговою путівкою, то загальна сума збитків дорівнюватиме 137494 грн.

Другий захід. День працівника сільського господарства відзначають щотретьо неділю листопада. Було рекомендовано святкувати цей день у вигляді корпоративу, що сприятиме залагодженню стосунків між працівниками у невимушеній атмосфері, підняттю настрою та зближенню.

Отже, за 5 годин святкування у ресторані «Круїз» на 33 працівника розраховано такий бюджет (табл. 3.5):

Таблиця 3.5 – Розрахований бюджет на корпоратив

Послуга	Сума, грн
Оплата за зал + їжа	17500
Ведуча	3000
Діджей	3000
Виділена сума на призи переможцям конкурсів	3500
Виділена сума на атрибутику для проведення конкурсів	2500
Загальні витрати	29500

Організаційна схема корпоративу може бути представлена у такому вигляді:

- 45 хвилин відводиться на збір та зустріч гостей – зустрічатиме група людей, які роздаватимуть програму заходу, буклетів. Це планується для того, аби гості-працівники змогли краще зрозуміти програму заходу.

- 1 год 15 хв відводиться на офіційну частину – сюди відносяться відеосюжети про створення та розвиток підприємства, телемости з колишніми працівниками підприємства, відеопривітання від партнерів, нагородження працівників у різноманітних номінаціях, привітання від гостей тощо;

- 1,5 години відводяться на розважальну частину – конкурси, виступи співробітників, які підготували номери, ігри, жарти у вигляді стенд-апів, виступи ведучої тощо;

- 2 години відводяться для вільного спілкування та дискотеки – у цій частині гості можуть розважатися самостійно: танці, співи, спілкування і т. д.;

- 30 хвилин відводиться на закінчення корпоративу – стихає музика, ведуча оголошує подяку та побажання підприємству, вручення символічних подарунків та прощання.

Завдяки гарно організованому корпоративну, колеги відчують себе однією командою, свято позитивно вплине на їх роботу, сформує позитивний імідж організації та стимулюватиме працівників досягати ще більш високих результатів.

Третій захід. Покращення побутових умов має на меті створити зону відпочинку та міні-кухню в одній площині (кімнаті), яка матиме перегородку-стелаж, що ділитиме ці зони [19]. ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка має велику вільну кімнату з ремонтом, однак треба її ще облаштувати. Отже, було проведено розрахунки, скільки коштів з бюджету треба виділити на облаштування міні-кухні та зони відпочинку (табл. 3.6 та табл. 3.7).

Таблиця 3.6 – Вартість міні-кухні

Меблі та устаткування	Кількість, шт	Ціна за од., грн	Сума, грн
Кухонні стільці	8	610	4880
Стіл обідній	2	1540	3080
Кухня (комплект)	1	6350	6350
Мийка+змішувач	1	2100	2100
Електрочайник	1	1120	1120
Мікрохвильовка	1	3555	3555
Кавомашинка	1	20999	20999
Куллер для води	1	1300	1300
Холодильник однокамерний	1	7200	7200
Посуд та столові прибори		2000	2000
Смітник	1	182	182
Всього			52766

Таблиця 3.7 – Вартість зони відпочинку

Меблі	Кількість, шт	Ціна за од., грн	Сума, грн
Диван	1	6290	6290
Крісло	1	4350	4350
Журнальний столик	1	2780	2780
Стелаж	1	1799	1799
Живі квіти у горщиках			1780
Генератор	1	41400	41400
Всього			58399

Отже, капітальні витрати на міні-кухню становитимуть 52 766 грн, а на зону відпочинку – 58 399 грн. У майбутньому можна надихнутися прикладом такої світової компанії, як Google. Адже працівники можуть грати в баскетбол та футбол прямо в офісі, в мініатюрний гольф – на даху; один із їх офісів у Каліфорнії має спеціальні капсули для сну, де працівники можуть якісно відпочити та поспати, оскільки дана капсула взагалі не пропускає звук та світло і т. д. Для першого кроку у майбутньому розширенні зони відпочинку варто виділити чи побудувати ще одну велику кімнату у певному стилі та поставити туди настільний теніс та настільний футбол, шахи та шашки, програвач вінілу тощо.

Рекомендація щодо створення міні-кухні та зони відпочинку має на меті покращити невимушене спілкування між співробітниками, підвищити ефективну взаємодію, продуктивність та лояльність працівників до підприємства, знизити рівень стресу та підійняти настрій. Зазвичай, такі «відпочинкові» зони допомагають уникати як професійного, так і емоційного вигорання, а також вносять трохи різноманітності у рутину [19].

Виконаємо розрахунок показників економічної ефективності проведення заходів підвищення соціально-психологічного клімату у колективі підприємства ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка (табл. 3.8). Для розрахунку приймаємо, що зростання виручки буде 5%.

Таблиця 3.8 – Розрахунок показників економічної діяльності при зростанні виручки на 5%

Показники	Періоди (рік)					
	0-й	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й
1. Капіталовкладення -зона відпочинку -міні-кухня	- 58,399 - 52,766					
2.Поточні витрати на - пільгові поїздки - корпоратив		-137,494 -29,500	-137,494 -29,500	-137,494 -29,500	-137,494 -29,500	-137,494 -29,500
3.Зростання валового прибутку (5%)		495,1	519,855	545,84	573,14	601,79
4.Амортизація		22,233	22,233	22,233	22,233	22,233
Грошовий потік	-133,398	350,229	375,094	401,079	428,379	457,029
Кумулятивний ГП	-133,398	216,831	591,92	993,004	1 421,38	1 878,41
Дисконтований ГП (ставка дисконтування 20%)	-133,398	291,832	260,315	232,225	206,479	183,726
Кумулятивний дисконтований ГП	-133,398	158,434	418,749	650,974	857,453	1 041,179

За результатами розрахунків, чиста теперішня вартість становить 1 041 179 грн. Рішення проводити щорічні поїздки на відпочинок для

працівників разом із сім'ями та створення міні-кухні із зоною відпочинку є економічно вигідним та ефективним, фінансовий прогноз наведено у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Фінансовий прогноз

Показник	Розрахунок	Сума, грн
Чиста теперішня вартість	$(-133,398) + 291,832 + 260,315 + 232,225 + 206,479 + 183,726$	1 041 179
Термін окупності	прямий розрахунок, адже грошовий потік різний по роках	від 4 до 5 місяців

Термін окупності становить від 4 до 5 місяців, і це цілком очевидно, оскільки продуктивність праці працівників значно зросте.

3.2 Рекомендації щодо управління знаннями персоналу

Проходження курсів та семінарів має бути обов'язковим пунктом в роботі кожного працівника. Час іде, і технології, підходи до роботи, стандартизовані методи, обчислення і т. д. з кожним разом змінюються. Для того, аби не відставати у професійному розвитку, удосконалювати свої знання, навички та компетентність, треба за кожної можливості професійно зростати. Було сформовано таблицю (табл.3.10.), у якій розписано пропоновані курси та їх орієнтовну суму.

Таблиця 3.10 – Рекомендовані курси для професійного зростання персоналу ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка

Сума, грн	Вид послуги
15000	Курси, які розраховані на 2 тижні – «кавові перерви», повністю оплачуються підприємством, однак проживання, їжа тощо – оплачуються окремо, тобто самим працівником, що проходить курси. Проводяться на базі вищих навчальних закладів, де розглядаються питання широкого спектру: нові форми діяльності, укладання договорів і т. д.
5000	3-денні курси, які проводяться на базі вищих навчальних закладів, але мають вузькопрофільний розгляд питань. Такі курси, зазвичай, проходять бухгалтера, економісти і т. д.
7000-9000	Курси, які проводяться у дистанційній формі протягом декількох тижнів. Їх перевага полягає у тому, що працівнику не треба витратити особисті кошти на дорогу, їжу, проживання і т.д. та можуть поєднувати їх із рутинними справами.
Безкоштовно	Існує можливість проведення навчання на базі підприємств «бізнес-партнерів», де демонструється новітня сільськогосподарська техніка та відбувається знайомство з новими технологіями продукції. Такі навчання проводяться на так званих демоділянках – зазвичай, це невелика площа поля, яка виділяється під цей захід.

Також, якби в Україні була можливість перейти на 4-денний робочий тиждень (почався перехід в Ісландії, Нідерландах, Швеції, ІТ-компаніях світу і т.д.), варто було б спробувати. В Ісландії було проведено дослідження, яке полягало у скороченні робочого тижня з 5 до 4 днів, робочих годин – з 40 до 36, але при цьому, заробітну плату не знижувати. Під час експерименту було виявлено, що продуктивність працівників не зменшилася, а в деяких навіть підвищилася, а також покращився загальний стан кожного працівника, адже зникло вигорання та знизився рівень стресу. Додатково учасники дослідження

почали краще спланувати робочий час, віднайшли баланс між особистим життям і роботою, оскільки мали можливість більше витратити часу на свої хобі та інтереси, і проводити значно більше часу зі своєю сім'єю, родиною, друзями.

Варто запозичити досвід зарубіжних країн, а саме японський стиль, який відрізняється проявом поваги до людини, диференціацією просування по службі, а також постійного систематичного навчання і залучення співробітників в управління. До цього ж, у людей існує безліч можливостей для просування вгору, а також можливостей, для збільшення заробітної плати. Ці фактори дають результат у вигляді високої продуктивності та високої конкурентоспроможності тощо [17; 19; 32].

Висновки до розділу 3

Для того, аби збільшити зацікавленість та мотивацію колективу, було запропоновано вжити 4 найосновніші заходи для покращення працездатності та ефективності роботи працівників:

1. Щорічні поїздки на море для працівників разом із сім'ями на базу відпочинку «Нива Золота», де підприємство покриває половину вартості. Було складено плановий бюджет, який підприємству треба виділити; виконано розрахунок показників економічної діяльності при зростанні виручки на 5%. Фінансовий прогноз показав, що запропонований захід є економічно вигідним та ефективним. Ще було проведено прогнозування ефективності методом «Дельфі». З його допомогою експерти узгодили свої думки щодо ефективності впровадження щорічних поїздок на море працівникам із їх сім'ями, прийшли до єдиного рішення та спрогнозували, що застосування даного заходу буде ефективним, адже підвищуватиме продуктивність праці працівників.

2. Святкування Дня працівника сільського господарства. Рекомендовано святкувати цей день у вигляді корпоративу, що сприятиме злагодженню стосунків між працівниками у невимушеній атмосфері, підняттю настрою та зближенню: було розраховано бюджет на корпоратив та створено організаційну схему. Завдяки гарно організованому корпоративу, колеги

відчують себе однією командою, свято позитивно вплине на їх роботу, сформує позитивний імідж організації та стимулюватиме працівників досягати ще більш високих результатів.

3. Проходження курсів та семінарів має бути обов'язковим пунктом у роботі кожного працівника. Час іде і технології, підходи до роботи, стандартизовані методи, обчислення і т. д. з кожним разом змінюються. Для того, аби не відставати у професійному розвитку, удосконалювати свої знання, навички та компетентність, треба за кожної можливості професійно зростати. Було запропоновано курси різних видів та їх орієнтовну суму.

4. Покращення побутових умов має на меті створити зону відпочинку та міні-кухню. Проведено розрахунки, скільки коштів з бюджету треба виділити на облаштування міні-кухні та зони відпочинку та спрогнозовано, що дана рекомендація має на меті покращити невимушене спілкування між співробітниками, підвищити ефективну взаємодію, продуктивність та лояльність працівників до підприємства, знизити рівень стресу та підійняти настрій. Зазвичай, такі «відпочинкові» зони допомагають уникати як професійного, так і емоційного вигорання, а також вносять трохи різноманітності у рутину.

Не варто недооцінювати силу відпочинку. Адже є такі працівники, які не дозволяють собі добре відпочити і думають, що підприємство без них не впорається та навантажують себе роботою ще більше. Варто запозичувати позитивний досвід зарубіжних країн, аби постійно розвиватися та підвищувати ефективність, продуктивність та конкурентоспроможність.

ВИСНОВКИ

У Розділі 1 було проаналізовано доцільність використання соціально-психологічних методів управління персоналом у сучасних умовах науково-технічного прогресу, оскільки в успішному процесі їх використання формується сприятливий соціально-психологічний клімат. У колективі зі сприятливим соціально-психологічним кліматом працівники налаштовані оптимістично. У такій атмосфері співробітники, як правило, відчують свою значимість та прагнуть вдосконалюватися. Завдяки цьому, стосунки між працівниками покращуються, їх процес розвитку пришвидшується і це дозволяє їм повністю реалізувати себе. У колективі з несприятливим психологічним кліматом працівники песимістичні та часто виникають конфлікти та суперечки.

Перш ніж дослідити соціально-психологічний клімат та рекомендувати певні заходи з підвищення продуктивності та мотивації, було проведено аналіз фінансового стану підприємства, операційний та стратегічний аналізи.

Дослідження фінансового стану, операційного та стратегічного аналізів, використання соціально-психологічних методи для створення сприятливого клімату – є невід’ємною частиною успішного та ефективного управління організацією. Їх використання сприятиме створенню висококваліфікованої, продуктивної та вмотивованої команди, у якій кожен працівник буде реалізовувати свій потенціал на всю силу, в результаті чого ефективність та результативність діяльності підприємства підвищуватиметься.

У Розділі 2 було проведено аналіз фінансово-господарської та операційної діяльності у динаміці (3 роки), у результаті якого зроблено наступні висновки:

- фінансове положення можна вважати стійким;
- підприємство перейшло із зони збитку в прибуткову зону і отримало прибуток у розмірі 2 423 тис. грн, у 2021 році – зростання цього

показника на 272%. Це означає, що зростання відбулося за рахунок зниження рівня операційних витрат, збільшення потужностей підприємства, а також завдяки проведеному детальному аналізу «прогалин» (якщо такі є) окремих показників, аби підвищити чистий прибуток;

- спостерігається збільшення ефективності використання основних фондів, а вкладеність в основні засоби є досить ефективною, а також результативною;

- усі показники рентабельності мають тенденцію до зростання;

- зростає ефективність використання підприємством усіх активів, наявних ресурсів, незалежно від джерел їх залучення;

- підприємство має свій власний оборотний капітал, ефективно його використовує і не залежить від зовнішніх кредиторів;

- підприємство здатне забезпечити свої короткострокові зобов'язання з оборотних коштів та зможе погасити свої поточні зобов'язання, якщо положення стане критичним;

- частка короткострокових зобов'язань (боргових) не може бути покрита за рахунок грошових еквівалентів та грошових коштів у вигляді ринкових цінних паперів і депозитів.

Дослідження системи управління персоналом та наведено шляхи підвищення мотивації і продуктивності праці. Загалом, працівники ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка є задоволені місцем роботи та системою управління персоналом. Проте, за думкою деяких працівників, не вистачає додаткової нематеріальної мотивації, відсутність кар'єрного та професійного зростання, велика навантаженість на робочому місці. За допомогою проведеного стратегічного аналізу вдалося встановити, що підприємство має 3 важливі стратегії та було окреслено шляхи досягнення поставлених цілей. Також було проаналізовано конкурентність, яка є досить підвищена у цій сфері. Однак саме у місті Нова Одеса конкурентів є не дуже багато: найголовніший конкурент – це ТзДВ «Південний колос». У рейтингових списках дане

підприємство майже наздоганяє показники ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка, та між ними відбувається конкуренція у сфері впровадження новітніх технологій у виробництві сільськогосподарської продукції. З метою кращого та легшого розуміння складено SWOT-аналіз, у якому спостерігається потреба у покращенні соціально-психологічного клімату всередині колективу, оскільки було виділено слабкі сторони досліджуваної проблеми, які можна покращити: це невисока зацікавленість деяких співробітників у розвитку підприємства, велике навантаження на роботі, малі можливості для кар'єрного зростання.

Загалом, фінансовий стан, стратегія та можливості дозволяють вжити заходів для підвищення продуктивності праці працівників.

У Розділі 3 було визначено, що для того, аби збільшити зацікавленість та мотивацію колективу. Для визначення доцільності проведення заходів підвищення соціально-психологічного клімату у колективі підприємства ТзДВ ім. Т. Г. Шевченка було виконано прогнозування ефективності методом «Дельфі». З його допомогою експерти узгодили свої думки щодо ефективності впровадження щорічних поїздок на море працівникам із їх сім'ями, прийшли до єдиного рішення та спрогнозували, що застосування запропонованих заходів буде ефективним, адже підвищуватиме продуктивність праці. Як конкретні заходи підвищення соціально-психологічного клімату у колективі було запропоновано вжити 4:

- Щорічні поїздки на відпочинок для працівників разом із сім'ями на базу відпочинку «Нива Золота», де підприємство покриває половину вартості. Було складено плановий бюджет, який підприємству треба виділити; виконано розрахунок показників економічної діяльності при зростанні виручки на 5%.

- Святкування Дня працівника сільського господарства. Рекомендовано святкувати цей день у вигляді корпоративу, що сприятиме злагожденню стосунків між працівниками у невимушеній атмосфері, підняттю настрою та зближенню: було розраховано бюджет на корпоратив та створено організаційну схему. Завдяки гарно організованому корпоративу, колеги

відчують себе однією командою, свято позитивно вплине на їх роботу, сформує позитивний імідж організації та стимулюватиме працівників досягати ще більш високих результатів.

– Проходження курсів та семінарів має бути обов'язковим пунктом у роботі кожного працівника. Час іде і технології, підходи до роботи, стандартизовані методи, обчислення і т. д. з кожним разом змінюються. Для того, аби не відставати у професійному розвитку, удосконалювати свої знання, навички та компетентність, треба за кожної можливості професійно зростати. Було запропоновано курси різних видів та їх орієнтовну суму.

– Покращення побутових умов має на меті створити зону відпочинку та міні-кухню. Проведено розрахунки, скільки коштів з бюджету треба виділити на облаштування міні-кухні та зони відпочинку та прогнозовано, що така рекомендація має на меті покращити невимушене спілкування між співробітниками, підвищити ефективну взаємодію, продуктивність та лояльність працівників до підприємства, знизити рівень стресу та підійняти настрій. Зазвичай, такі «відпочинкові» зони допомагають уникати як професійного, так і емоційного вигорання, а також вносять трохи різноманітності у рутину.

Фінансовий прогноз показав, що запропоновані заходи є економічно вигідні та ефективні.

Варто запозичувати позитивний досвід зарубіжних країн, аби постійно розвиватися та підвищувати ефективність, продуктивність та конкурентоспроможність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 5 Reasons Why Rest Can Increase Your Productivity [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://bitnine.net/blog-useful-information/5-reasons-why-rest-can-increase-your-productivity/?ckattempt=2>
2. Financial Analysis: Definition, Importance, Types, and Examples/ Alicia Tuovila/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.investopedia.com/terms/f/financial-analysis.asp>
3. Financial Analysis Of The Activity Of The Enterprise/ I. V. Ivanets/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/4_66_2018_ukr/22.pdf
4. Personnel Management: Definition, Types and Benefits in the Workplace [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/personnel-management-types>
5. Research Methods in Sociology/ Karl Thompson/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://revisesociology.com/2016/01/03/research-methods-sociology/>
6. SWOT Analysis: How To With Table and Example/ Will Kenton/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.investopedia.com/terms/s/swot.asp>
7. SWOT-аналіз [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/SWOT-аналіз>
8. What is Strategic Analysis? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.questionpro.com/blog/strategic-analysis/amp/>
9. Klimat w zespole [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pl.fartice.com/klimat-w-zespole/>
10. Psychologiczne metody zarządzania zespołem/ Violetta Nowacka/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.self-psychologia.pl/medium/psychologiczne-metody-zarzadzania-zespolem>

11. Sprawdzone strategie na poprawę produktywności pracowników/ Zespół Randstad Polska/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://blog.randstad.pl/sprawdzone-strategie-na-poprawe-produktywnosci-pracownikow?hs_amp=true

12. Аналіз ефективності використання основних засобів на підприємстві/ Л. В. Юрчишена, С. М. Волинець// [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=668>

13. Аналіз фінансово-господарської діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/2773/analiz-finansovo-gospodarskoj-diialnosti>

14. Балановська Т. І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa%20/2011%20/v2i3/222.pdf> (дата звернення: 01.10.2022).

15. Вертикальна та горизонтальна структуризація управління. Рівні управління та групи менеджерів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://studfile.net/preview/9439911/>

16. Використання методу експертних оцінок Дельфі у задачах прийняття рішень/ Н. О. Купіч/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.dstu.dp.ua/Portal/Data/74/135/7.pdf>

17. Довідник майбутнього управлінця: [Навчальний посібник]/ За заг. ред. д.е.н., проф. Храпкіної В. В. д.п.н., проф. Матукової Г. І; ВНЗ "Київський університет ринкових відносин". – Вінницька обласна типографія [Видавець], 2018. – 271 с.

18. Зрошення полів: сучасний підхід у землеробстві [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://eos.com/uk/blog/zroshennia-poliv/>

19. Зона відпочинку в офісі: як створити + приклади відомих компаній [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://hurma.work/blog/zona-vidpochinku-v-ofisi-yak-stvoriti-prikladi-vidomih-kompanij/>

20. Мельник І. О., Разговорова А. А. Застосування соціально-психологічних методів управління колективом // Modern Economics. 2019. – № 18(2019). – С. 99-105. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/18-2019/melnyk.pdf> (дата звернення: 07.11.2022).

21. Метод Дельфі, його практичне застосування [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://4ua.co.ua/economy/yb3bd79b4c53b88521206c27_0.html

22. Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Кадровий менеджмент: навчальний посібник. – К.: ЦП "КОМПРИНТ", 2017 – 323 с.

23. Операційна діяльність та валовий прибуток: планування доходів [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19460/

24. Оцінка стану ділової активності підприємства / К. А. Волошина, В. В. Комірня // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/8_2009/10.pdf

25. Побудова звіту про фінансові результати [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://buhplatforma.com.ua/article/7128-analz-fnansovih-rezultatv-dyalnost-pdprimstva>

26. Показники ділової активності підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://fin-admin.com/ua/fnansovij-analz/42-pokazniki-dlovo-aktivnost-pdprimstva.html>

27. Показники ліквідності та платоспроможності підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidru4niki.com/84379/ekonomika/pokazniki_likvidnosti_platospromozhnosti_pidpriyemstva

28. Показники оцінки фінансового стану підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://buklib.net/books/29185/>

29. Рентабельність підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://buklib.net/books/37330/>

30. Розрахунок коефіцієнтів ліквідності за балансом, урахування фінансових і виробничих особливостей підприємства під час здійснення коефіцієнтного аналізу ліквідності /Чайка Т.Ю., Лошакова С.Є., Водоріз Я.С// [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://economyandsociety.in.ua/journals/15_ukr/139.pdf

31. Роль соціально-психологічних методів управління [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://textbooks.studio/uchebnik-menedjment/151-rol-sotsialno-psihologichnih-metodiv.html>

32. Розробка стратегії управління персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://sites.google.com/site/pominsv/rozdil-iii-rozrobka-strategiie-upravlinna-personalu-na-pidpriemstvi>

33. Сазонова Т. О., Даниленко В. В. Застосування психологічних методів управління персоналом підприємства в конкурентних умовах господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/bitstream/123456789/9383/1>(дата звернення: 01.11.2022).

34. Середня заробітна плата підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Середня_заробітна_плата

35. Собівартість продукції підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://buhplatforma.com.ua/article/8477-sobvartst-produkts-pdprimstva>

36. Соціально-психологічні методи управлінського впливу [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidru4niki.com/12991010/turizm/sotsialno-psihologichni_metodi_upravlinskogo_vplivu

37. Стратегічний аналіз: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ О. В. Пилипенко; за заг. ред. М. І. Ковалю. — К.: ДП Вид. дім «Персонал», 2018. — 350 с. — Бібліогр.: с. 347 — 350.

38. Стратегічний аналіз підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу:

https://pidru4niki.com/1974070454048/menedzhment/strategichniy_analiz_pidpriyemstva

39. Характеристика системи соціально-психологічного супроводження стратегічних змін [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<https://buklib.net/books/28897/>

40. Харченко Г. А., Боровий Ю. М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53(1026). – С. 178–181. – Бібліогр.: 7 назв. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/7637/1/vestnik_HPI_2013_53_Kharchenko_Osoblyvosti.pdf)

[Press/7637/1/vestnik_HPI_2013_53_Kharchenko_Osoblyvosti.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/7637/1/vestnik_HPI_2013_53_Kharchenko_Osoblyvosti.pdf) (дата звернення: 07.11.2022).

41. Чотириденний робочий тиждень: як на нього переходить світ і чи можливо таке в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<https://suspilne.media/amp/146221-cotiridennij-robocij-tizden-ak-na-nogo-perehodit-svit-i-ci-mozливо-take-v-ukraini/>

42. Чхеайло А. А., Ткаченко І. А. Аналіз сучасних соціально-психологічних методів управління персоналом // Social Economics, issue 60, 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://periodicals.karazin.ua/socconom/article/view/16706/15557>

(дата звернення: 06.11.2022).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Звіт про фінансові результати. Рік 2019

Стаття	Код рядка	За звітний період	КОДИ	
			2020	01 01
Підприємство <u>Товариство з додатковою відповідальністю ім.Т.Г. Шевченка</u> (найменування)		Дата (рік, місяць, число) <u>2020 01 01</u>		03764212
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)		за ЄДРПОУ		
за Рік 2019		р.		
І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ		Форма N2 Код за ДКУД		1801003
1	2	3	4	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	13 985	14 335	
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-	
премії підписані, валова сума	2011	-	-	
премії, передані у перестраховання	2012	-	-	
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-	
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(12 964)	(11 676)	
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-	
Валовий:				
прибуток	2090	1 021	2 659	
збиток	2095	(-)	(-)	
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-	
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-	
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-	
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-	
Інші операційні доходи	2120	20	2 051	
у тому числі:	2121	-	-	
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю				
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-	
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-	
Адміністративні витрати	2130	(1 291)	(1 190)	
Витрати на збут	2150	(131)	(146)	
Інші операційні витрати	2180	(139)	(953)	
у тому числі:	2181	-	-	
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю				
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-	
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток	2190	-	2 421	
збиток	2195	(520)	(-)	
Доход від участі в капіталі	2200	-	-	
Інші фінансові доходи	2220	-	-	
Інші доходи	2240	-	13	
у тому числі:	2241	-	-	
дохід від благодійної допомоги				
Фінансові витрати	2250	(276)	(-)	
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)	
Інші витрати	2270	(-)	(-)	
Інші витрати	2275	-	-	
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті				

ДОДАТОК Б

Звіт про фінансові результати. Рік 2019

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	2 434
збиток	2295	(796)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	2 434
збиток	2355	(796)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(796)	2 434

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	8 664	10 601
Витрати на оплату праці	2505	2 264	1 814
Відрахування на соціальні заходи	2510	510	408
Амортизація	2515	1 272	1 292
Інші операційні витрати	2520	1 644	1 052
Разом	2550	14 354	15 167

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

Середня
 Віктор
 Миколайович
 ЕП Шевченко
 Любов
 Володимирівна
 Керівник
 Головний бухгалтер

Серета Віктор Миколайович

Шевченко Любов Володимирівна

ДОДАТОК В

Баланс. Рік 2019

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

Підприємство	Товариство з додатковою відповідальністю ім.Т.Г. Шевченка	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Територія	МИКОЛАЇВСЬКА	за ЄДРПОУ	2020 01 01
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з додатковою відповідальністю	за КОАТУУ	03764212
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур	за КОІФІ	4824810100
Середня кількість працівників	1 34	за КВЕД	250
Адреса, телефон	вулиця Центральна, буд. 8, м. НОВА ОДЕСА, НОВООДЕСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 56601		01.11

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

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

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	6 315	7 956
первісна вартість	1011	12 206	15 119
знос	1012	5 891	7 163
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відітрачені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відітрачені аквізиторські витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	5	5
Усього за розділом I	1095	6 320	7 961
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	7 386	7 013
Виробничі запаси	1101	2 315	2 650
Незавершене виробництво	1102	4 913	3 324
Готова продукція	1103	158	1 039
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	586	219
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	15	51
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	297	774
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	24	14
Готівка	1166	18	5
Рахунки в банках	1167	6	9
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-

ДОДАТОК Г

Баланс. Рік 2019

резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	311	651
Усього за розділом II	1195	8 619	8 722
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	14 939	16 683

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	758	758
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	25	25
Додатковий капітал	1410	9 790	12 224
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	226	226
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 434	(796)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	13 233	12 437
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1531	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1533	-	-
резерв незароблених премій	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Призовий фонд	1544	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	2 100
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 579	1 848
розрахунками з бюджетом	1620	30	29
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	12	15
розрахунками з оплати праці	1630	46	45
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	39	209
Усього за розділом III	1695	1 706	4 246
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	14 939	16 683

Керівник

Головний бухгалтер

Середа Віктор Миколайович

Шевченко Любов Володимирівна

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

ДОДАТОК Д

Звіт про фінансові результати. Рік 2020

Підприємство		Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
Товариство з додатковою відповідальністю ім.Т.Г. Шевченка		2021 01 01		03764212		
(найменування)		за ЄДРПОУ				
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)				Форма N2 Код за ДКУД 1801003		
за Рік 2020 Р.						
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ						
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року			
1	2	3	4			
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	15 274	13 985			
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-			
премії підписані, валова сума	2011	-	-			
премії, передані у перестраховання	2012	-	-			
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-			
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-			
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(11 247)	(12 964)			
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-			
Валовий:						
прибуток	2090	4 027	1 021			
збиток	2095	(-)	(-)			
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-			
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-			
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-			
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-			
Інші операційні доходи	2120	477	20			
у тому числі:	2121	-	-			
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю						
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-			
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-			
Адміністративні витрати	2130	(1 314)	(1 291)			
Витрати на збут	2150	(212)	(131)			
Інші операційні витрати	2180	(111)	(139)			
у тому числі:	2181	-	-			
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю						
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-			
Фінансовий результат від операційної діяльності:	2190	2 867	-			
прибуток	2195	(-)	(520)			
збиток	2200	-	-			
Доход від участі в капіталі	2220	-	-			
Інші фінансові доходи	2240	-	-			
Інші доходи	2241	-	-			
у тому числі:						
дохід від благодійної допомоги	2250	(444)	(276)			
Фінансові витрати	2255	(-)	(-)			
Втрати від участі в капіталі	2270	(-)	(-)			
Інші витрати	2275	-	-			
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті						

ДОДАТОК Е

Звіт про фінансові результати. Рік 2020

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	2 423	-
збиток	2295	(-)	(796)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	2 423	-
збиток	2355	(-)	(796)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	2 423	(796)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	7 273	8 664
Витрати на оплату праці	2505	2 415	2 264
Відрахування на соціальні заходи	2510	532	510
Амортизація	2515	1 482	1 272
Інші операційні витрати	2520	1 139	1 644
Разом	2550	12 841	14 354

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

Керівник
 Головний бухгалтер

Середя Віктор Миколайович
 Шевченко Любов Володимирівна

Середя Віктор Миколайович

Шевченко Любов Володимирівна

ДОДАТОК Ж

Баланс. Рік 2020

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

Підприємство	Товариство з додатковою відповідальністю ім.Т.Г. Шевченка	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	МИКОЛАЇВСЬКА	за СДРПОУ	2021	01 01
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з додатковою відповідальністю	за КОАТУУ	03764212	
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур	за КОІФГ	4824810100	
Середня кількість працівників	1 31	за КВЕД	250	
Адреса, телефон	вулиця Центральна, буд. 8, м. НОВА ОДЕСА, НОВООДЕСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 56601		01.11	
			28355	

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

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

V

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	7 956	8 638
первісна вартість	1011	15 119	17 008
знос	1012	7 163	8 370
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	5	5
Усього за розділом I	1095	7 961	8 643
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	7 013	6 831
Виробничі запаси	1101	2 650	2 118
Незавершене виробництво	1102	3 324	2 493
Готова продукція	1103	1 039	2 220
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	219	279
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	51	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	774	922
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	14	963
Готівка	1166	5	16
Рахунки в банках	1167	9	947
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-

ДОДАТОК И
Баланс. Рік 2020

резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	651	-
Усього за розділом II	1195	8 722	8 995
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	16 683	17 638

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паіовий) капітал	1400	758	758
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	25	25
Додатковий капітал	1410	12 224	11 428
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	226	226
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(796)	2 423
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	12 437	14 860
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	2 100	1 200
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 848	-
розрахунками з бюджетом	1620	29	29
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	15	11
розрахунками з оплати праці	1630	45	43
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	209	1 495
Усього за розділом III	1695	4 246	2 778
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Усього за розділом IV	1800	-	-
Баланс	1900	16 683	17 638



Керівник

Головний бухгалтер

ЕП Серєда
Віктор
Миколайович
ЕП Шевченко
Любов
Володимирівна

Серєда Віктор Миколайович

Шевченко Любов Володимирівна

1. Відповідає за формування, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

ДОДАТОК К

Звіт про фінансові результати. Рік 2021

Підприємство		Дата (рік, місяць, число)		КОДИ	
Товариство з додатковою відповідальністю ім.Т.Г. Шевченка		2022	01	01	
(найменування)		за СДРПОУ		03764212	
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)					
за Рік 2021 р.					
Форма № 2 Код за ДКУД 1801003					
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ					
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року		
1	2	3	4		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	27 223	15 274		
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-		
премії підписані, валова сума	2011	-	-		
премії, передані у перестраховання	2012	-	-		
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-		
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(17 321)	(11 247)		
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-		
Валовий:					
прибуток	2090	9 902	4 027		
збиток	2095	(-)	(-)		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-		
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-		
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-		
Інші операційні доходи	2120	2 313	477		
у тому числі:	2121	-	-		
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю					
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-		
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-		
Адміністративні витрати	2130	(2 349)	(1 314)		
Витрати на збут	2150	(129)	(212)		
Інші операційні витрати	2180	(313)	(111)		
у тому числі:	2181	-	-		
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю					
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-		
Фінансовий результат від операційної діяльності:					
прибуток	2190	9 424	2 867		
збиток	2195	(-)	(-)		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-		
Інші фінансові доходи	2220	-	-		
Інші доходи	2240	-	-		
у тому числі:	2241	-	-		
дохід від благодійної допомоги					
Фінансові витрати	2250	(216)	(444)		
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)		
Інші витрати	2270	(185)	(-)		
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-		

ДОДАТОК Л

Звіт про фінансові результати. Рік 2021

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	9 023	2 423
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	9 023	2 423
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

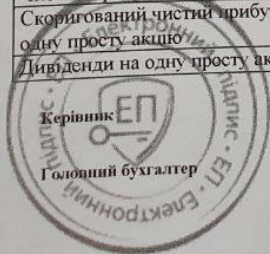
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	9 023	2 423

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	12 730	7 273
Витрати на оплату праці	2505	2 994	2 415
Відрахування на соціальні заходи	2510	659	532
Амортизація	2515	2 207	1 482
Інші операційні витрати	2520	1 786	1 139
Разом	2550	20 376	12 841

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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



Віктор
Миколайович
ЕП Шевченко
Любов
Володимирівна

Середа Віктор Миколайович

Шевченко Любов Володимирівна

ДОДАТОК М

Баланс. Рік 2021

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

Підприємство	Товариство з додатковою відповідальністю ім.Т.Г. Шевченка	Дата (рік, місяць, число)	2022	01	01
Територія	МИКОЛАЇВСЬКА	за СДРПОУ	03764212		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з додатковою відповідальністю	за КАТОПТГ ¹	UA48060210010099689		
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур	за КОПФГ	250		
		за КВЕД	01.11		
Середня кількість працівників	32				
Адреса, телефон	вулиця Центральна, буд. 8, м. НОВА ОДЕСА, НОВОДЕСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 56601				28355

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

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	8 638	17 311
первісна вартість	1011	17 008	25 485
знос	1012	8 370	8 174
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиторські витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	5	5
Усього за розділом I	1095	8 643	17 316
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	6 831	7 804
виробничі запаси	1101	2 118	2 558
незавершене виробництво	1102	2 493	2 869
готова продукція	1103	2 220	2 377
товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	279	3
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	922	1 972
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	963	488
готівка	1166	16	18
рахунки в банках	1167	947	470
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частина перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-

ДОДАТОК Н
Баланс. Рік 2021

резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	422
Усього за розділом II	1195	8 995	10 689
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	17 638	28 005

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паювий) капітал	1400	758	758
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	25	25
Додатковий капітал	1410	11 428	13 851
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	226	226
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 423	9 023
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	14 860	23 883
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1533	-	-
резерв незароблених премій	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Прізовий фонд	1545	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1550	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	1 200	2 500
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	-	1 477
розрахунками з бюджетом	1620	29	35
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	11	17
розрахунками з оплати праці	1630	43	86
розрахунками з одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	7
Інші поточні зобов'язання	1690	1 495	-
Усього за розділом III	1695	2 778	4 122
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Чиста вартість активів державного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	17 638	28 005

Керівник
Головний бухгалтер

Віктор
Миколайович
Е.П. Шевченко
Любов
Володимирівна

Середа Віктор Миколайович

Шевченко Любов Володимирівна

1 Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

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

ДОДАТОК П

Економічна картка

	2016	2017	2018	2019	2020	В середн. за 5 років
Кукурудза на силос і з/к	171.2	-	-	-	-	
Однорічні трави на з/масу	127.8	-	-	-	-	
Однорічні трави на сіно	-	-	-	-	-	
Багаторічні трави на з/масу	75.2	69	26	33.7	16.3	
Багаторічні трави на сіно	-	-	-	-	-	
Вихід к.од (ц) з 1 га	-	-	-	-	-	
ПРОДУКТИВНІСТЬ ХУДОБИ І ПТИЦІ						
Надій на фур.корову,кг	2852	-	-	-	-	
Середньодобовий приріст ВРХ,г	385	-	-	-	-	
Середньодобовий приріст свиней, г	441	-	-	-	-	
Вихід приплоду в розрахунку на 100 маток,гол.						
- телят,	100	-	-	-	-	
- поросят	8,3	-	-	-	-	
ОСНОВНІ ЗАСОБИ						
Вартість основних фондів млн.грн у т.ч. с/г призначення	7897	10937	12206	15119		
Трактори: у фізичному обчисленні, штук в ум. еталонному обчисленні	6	5	5	5	5	
Комбайни	1	1	1	1	1	
Зернові	1	1	1	1	1	
Інші						
Автомобілі - всього	14	13	13	13	12	
у т.ч. грузові	11	11	11	11	11	
Витрачено ПММ, т						
автобензину	4.5	1.9	1.3	1.9	2.0	
дизтоплива	48	46.5	44.8	54.6	47.0	
ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ						
Вироблено валової продукції на одного працівника, грн.						
Фонд заробітної плати, тис.грн	1610	1774	1808	2250.8	2415	
у т.ч. на одного працюючого, грн.	25554	47946	48865	68206	73182	
Виручка від реаліз.продукції, тис.грн.	6923.8	13051.1	14335	13985	15277	
Валовий дохід, тис.грн.	3102	2952	4242	1455	4838	
Прибуток, тис.грн.	1492	1178.2	2434	-796	2423	
Рівень рентабельності, %	27.1	9.9	20.7	-5.4	35.8	
Всього по господарству						
у т.ч. рослинництво	48.5	50.5	30.6			
- зерно	35.7	33.9	-19.5			
- сояшник	45.1	56.9	46.6			
- овочі						
Тваринництво:	-10.0	-27.1	-			
- молоко	14.6	-38.9	-			
- м'ясо ВРХ	-67.4	-51.5	-			
- м'ясо свиней	-18.6	-	-			
СОБІВАРТІСТЬ 1 ц продукції, грн.						
Зернові	252.38	276.97	466.42	345.40	407.10	
Сояшник	548.06	536.69	975.65	456.52	592.0	
Овочі						
Молоко	351.44	383.67	-			
М'ясо ВРХ	4153.13	3351.52	-			
М'ясо свиней	2417.50	-	-			

ДОДАТОК Р

Економічна картка

	2016	2017	2018	2019	2020	В середн. за 5 років
КАДРИ - <i>срн. облік.</i>						
Працюючі - всього	63	60	37	33	33	
у т.ч. спеціалісти	12	12	10	10	9	
Вища освіта	5	5	5	6	6	
Базова вища освіта	7	7	5	4	3	
Тваринники	22	14	-	-	-	
у т.ч. доярки	13	8	-	-	-	
- скотарі	6	2	-	-	-	
- телятниці	1	1	-	-	-	
- свинарки	-	-	-	-	-	
Працівники рослинництва	11	9	7	7	3	
у т.ч. механізатори	11	9	7	7	3	
Обслуговуючі підрозділи	18	26	20	16	9	
у т.ч. водії	7	7	6	5	6	
- оператори мехтоку	1	1	1	1	1	
- слюсарі	2	2	2	2	2	

Головний економіст



Л.О.Серєда

ДОДАТОК С

Економічна картка

	: 2021	: 2022	: 2023	: 2024	: 2025	: В середн. за 5 років
Фонд заробітної плати, тис.грн	2994					
у т.ч. на одного працюючого, грн.	90727					
Виручка від реаліз. продукції, тис.грн.	27223					
Валовий дохід, тис.грн.	29546					
Прибуток, тис.грн.	9023					
Рівень рентабельності, %						
Всього по господарству	44					
у т.ч. рослинництво						
- зерно						
- соняшник						
- оз.ріпак						
СОБІВАРТІСТЬ 1 ц продукції, грн.						
Зернові	465,5					
Соняшник	708,0					
Оз.ріпак	1076,9					
Овочі						
КАДРИ						
Працюючі – всього	33					
у т.ч. спеціалісти	10					
Вища освіта	6					
Базова вища освіта	2					
Працівники рослинництва	3					
у т.ч. механізатори	3					
Обслуговуючі підрозділи	20					
у т.ч. водії	6					
- оператори мехтоку	1					
- слюсарі	2					
- сторожі	8					
- підсобні робітники	3					

Головний економіст

Л.О.Середа