

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЯКИМЕНКО АНАТОЛІЙ ЄВГЕНОВИЧ

Допускається до захисту:
завідувач кафедри
менеджменту та поведінкової
економіки

_____ О.А. Дороніна
«__» _____ 2022р.

**МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «БІОЛІК»)**

Спеціальність 073 Менеджмент

Кваліфікаційна (бакалаврська) робота

Керівник:

Клименко Ю.М.

Оцінка ____ / ____ / ____

Голова ЕК _____

Вінниця - 2022

АНОТАЦІЯ

Якименко А.Є. Мотивація персоналу як засіб підвищення ефективності роботи підприємства (на прикладі ПрАТ «БІОЛІК»). Спеціальність 073 Менеджмент. Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2020.

У кваліфікаційній (бакалаврській) роботі досліджено особливості мотивації персоналу підприємства (організації), методи її впровадження. Показано мотиваційні моделі, які ефективно використовувати в складних, кризових умовах війни. Встановлено шляхи удосконалення системи мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК».

Ключові слова: мотивація, мотив, стимул, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, методи мотивації.

59 с., 7 таблиць, 5 рисунків, 4 додатки, 41 джерело.

ANNOTATION

Yakimenko A. Motivation of staff as a means of improving the efficiency of the enterprise (for example, PJSC "BIOLIK"). Specialty 073 Management. Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2020.

In the qualification (bachelor's) work the peculiarities of motivation of the personnel of the enterprise (organization), methods of its implementation are investigated. Motivational models that can be used effectively in difficult, crisis conditions of war are shown. Ways to improve the system of staff motivation of PJSC "BIOLIK" have been identified.

Key words: motivation, motive, stimulus, material motivation, intangible motivation, methods of motivation.

59 p., 7 tables, 5 figures, 4 appendices, 41 source.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (ОРГАНІЗАЦІЇ).....	6
1.1 Наукові аспекти процесу мотивації персоналу підприємства (організації).....	6
1.2 Особливості мотивації персоналу підприємства (організації).....	7
1.3 Методи мотивації персоналу підприємства (організації).....	9
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ ПрАТ «БІОЛІК».....	12
2.1 Аналіз економічної діяльності ПрАТ «БІОЛІК».....	12
2.2 Аналіз персоналу ПрАТ «БІОЛІК».....	19
2.3 Аналіз мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК».....	23
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПрАТ «БІОЛІК».....	27
3.1 Аналіз зарубіжного досвіду мотивації персоналу.....	27
3.2 Шляхи удосконалення системи мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК»..	29
ВИСНОВКИ.....	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ.....	36
ДОДАТОК А.....	40
ДОДАТОК Б.....	44
ДОДАТОК В.....	47
ДОДАТОК Г.....	55

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні умови господарювання вітчизняних підприємств потребують системних змін у роботі з персоналом. Їх зміст спрямований на підвищення ефективності праці. Основним фактором, що забезпечує зростання ефективності трудової діяльності є мотивація. Сучасний механізм мотивації вітчизняних підприємств був недостатньо сформований, а зараз ще й обтяжений наявністю бойових дій на території країни. На даний момент необхідно сформулювати комплекс заходів, що сприяють посиленню мотивації, що у свою чергу позитивно позначиться на показниках ефективності роботи підприємства та підвищенні його конкурентоспроможності в цілому.

Мета – аналіз системи мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК», її впливу на ефективність його роботи, розробка шляхів її оптимізації для підприємства.

Завдання дослідження:

- узагальнити наукові аспекти процесу мотивації персоналу організації, її особливості, методи мотивації персоналу організації;
- проаналізувати фінансово – економічні показники діяльності ПрАТ «БІОЛІК»;
- провести аналіз персоналу та його мотивації в ПрАТ «БІОЛІК»;
- узагальнити зарубіжний досвід мотивації персоналу, також в умовах бойових дій та після їх усунення, та повернення до мирних умов праці;
- розробити шляхи удосконалення системи мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК».

Об’єкт дослідження – економічна діяльність ПрАТ «БІОЛІК», вплив ефективності праці на загальну ефективність підприємства.

Предмет дослідження – діюча система мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК», її вплив на ефективність діяльності підприємства.

Практичне значення отриманих результатів - надані рекомендації спрямовані на використання в діяльності досліджуваного підприємства конкретними пропозицій щодо управління мотивацією праці для зростання

показників його економічної ефективності та підвищення конкурентоспроможності.

Структура кваліфікаційної (бакалаврської) роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних посилань, що нараховує 41 найменування, містить 7 таблиць, 5 рисунків, 4 додатки. Основний зміст роботи викладено на 39 сторінках друкованого тексту.



РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (ОРГАНІЗАЦІЇ)

1.1 Наукові аспекти процесу мотивації персоналу підприємства (організації)

Мотивація персоналу підприємства (організації) застосовується на усіх рівнях управління, впливає на кожного співробітника організації та є основою складовою успіху як організації.

В сучасних економічних умовах пояснення терміну «мотивація» має досить розмитий, нечіткий характер. Так в різних економічних словниках зустрічається таке тлумачення поняття «мотивація».

Так, Багієв Н. трактує мотивацію так: «Мотивація – процес інтенсифікації мотивів індивідуума або їх групи з метою активізації їх дій з ухвалення рішення про задоволення якоїсь потреби» [3].

Бізнес – словник Булатова А.: «Мотивація – внутрішні стимули окремої людини або групи людей до трудової діяльності» [5].

Кураков Л. дає таке визначення: «Мотивація – спонукання суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення яких-небудь цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціації». [21]

Малий Економічний глосарій Мескон М.: «Мотивація – процес стимулювання самого себе і інших на діяльність, направлену на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації» [29].

В «Основах менеджменту» Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. визначення мотивації таке: «Мотивація – процес стимулювання будь-кого до діяльності, що спрямована на досягнення цілей організації» [30].

Мочерний С.В. дає таке визначення: «Мотивація – усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі». [31]

Райзберг Б., Лозовский Л.: «Мотивація – зовнішня або внутрішня спонука економічного суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення яких-небудь цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціації, спонуки» [34].

В енциклопедії трудового права надається таке визначення: «Мотивація – внутрішні стимули окремої людини або групи людей до трудової діяльності.» [40].

Мотиваційний процес працівника на підприємстві включає потребу, мотив і стимул.

Потреба – це необхідність певних благ людині – матеріальних, соціальних, духовних. Людина може заглушати або спробувати задовольняти потреби. Потреба, яка штовхає людину до дій з метою її задоволення називається мотивом. Іншим елементом механізму мотивації виступає стимул – це зовнішній вплив на особистість, сприяє формуванню мотивів. Стимул впливає на продуктивність праці, яка призводить до зростання заробітної плати, дає можливість кар'єрному росту, розвитку творчого потенціалу працівника.

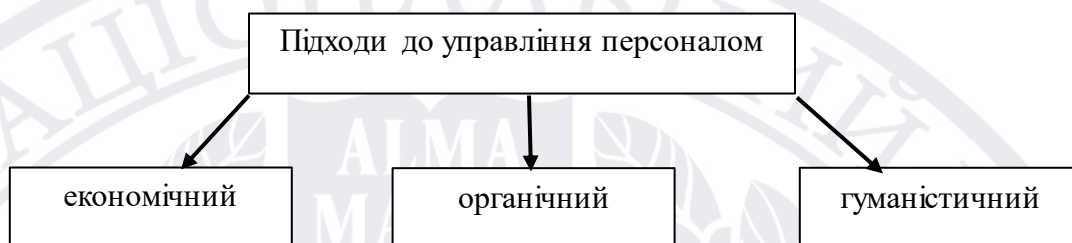
Стимулювання є ефективним інструментом процесу управління персоналом підприємства. Процес управління повинен бути науково обґрунтованим, урахувати вплив внутрішніх та зовнішніх факторів.

1.2 Особливості мотивації персоналу підприємства (організації)

Для створення ефективної системи управління персоналом треба особисту увагу приділити управлінню мотивацією співробітників підприємства. Це дозволить вірно зорієнтувати кадри організації до ефективної праці. Найголовнішим фактором є стимулювання зростання продуктивності праці, як одного з показників ефективної роботи підприємства. Питанням мотивації присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: Ф Герцберга, Річарда Л. Дафта, М. Мескона, Д. Богині, О. Бугуцького, А. Чухна,

А. Афонін, А. Колот, Д. Богиня, І. Беляєва, Е. Уткін, Ф. Хміль, Л. Владімірова, В. Травін, О. Ромашов, В. Нестерчук.

Існує три підходи до управління персоналом: економічний, органічний і гуманістичний, які оцінюють роль людини в організації (рисуюнок 1.1).



Рисуюнок 1.1 – Підходи до управління персоналом

Економічний підхід розглядає людину як об'єкт управління, з точки зору її функції – праці. Вимірювання праці на підприємстві витратами робочого часу та сумою заробітної плати за економічного підходу зосереджує увагу на матеріальному стимулюванні співробітників – зростання заробітної плати, премії, компенсації, доплати.

Організаційний підхід концентрує увагу на стратегічних методах, що впливають на поведінку співробітників підприємства. Він реалізується через співпрацю керівників і підлеглих.

Гуманістичний підхід будується на діях людини в організації в її культурному просторі.

З метою побудови ефективного механізму мотивації, керівництво організації повинно випрацювати рішення щодо оплаті праці працівників і її стимулювання.

Відсутність прийнятного механізму мотивації праці співробітників веде до відтоку кваліфікованих кадрів, що призведе до плинності кадрів, втраті ефективності підприємства, тому кадрова служба сумісно з керівництвом повинна моніторити потреби, вивчати мотивацію співробітників організації. При цьому можна використовувати різноманітні дослідницькі методики для оцінки рівня мотивації, настрою персоналу; методики встановлення

особистості, її готовності ризикувати, використання тестів щодо концентрації уваги, мотивації Герчикова, експрес - опитування [24].

За допомогою різноманітних методик можна визначити які інструменти мотивації можна застосовувати в різних ситуаціях, в різних організаціях – матеріальні, або нематеріальні. В якості прикладів таких методик, можна представити такі:

- «Ієрархія потреб» (А. Маслоу). Ця методика дозволяє оцінити задоволеність матеріальним становищем, безпекою, соціальними відносинами, рівнем поваги, можливістю самореалізації;

- Реан А. А. в праці «Мотивація успіху або страх невдач» зазначає: «Така методика дозволяє визначити тип мотивації, характерний для людини – мотивація успіху, орієнтовану на досягнення успіхів у трудовій діяльності, або мотивація боязні невдач, яка проявляється в прагненні людини уникати зриву, покарання або будь-яких негативних проявів у сфері трудової діяльності»;

- тест-опитувальник «Діагностики темпераменту» (Г. Айзенк) – для виявлення темпераменту особистостей працівників організацій;

- «Оцінка рівня реактивної та особистісної тривожності» (Ч. Д. Спілбергер, Ю. Л. Ханін);

- з метою опитування співробітників можна використовувати такі методики, як аналіз карти мотиваторів, вивчення методик заохочень, інформаційний стандарт аналізу робочого місця працівника, анкета дослідження задоволеністю праці тощо.

Використання методик вивчення мотивації дозволяє забезпечити залучення й утримання в організації кращих спеціалістів, визнавати діяльність працівників, які досягли значних результатів, з метою розширення стимулювання їх творчої креативності, підвищення продуктивності праці, забезпечення покращення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання.

1.3 Методи мотивації персоналу підприємства (організації)

Методи мотивації поділяються на два напрямки: матеріальна мотивація та нематеріальна мотивація.

Матеріальна мотивація має грошовий вираз.

Нематеріальна мотивація – це різні заохочення морального характеру.

Використання того чи іншого методу мотивації залежить від мети організації. Підприємству слід враховувати обидва метода мотивації, тому що співробітники, хоч і ставлять в пріоритет отримання високої заробітної плати, також бажають отримати можливість реалізувати свій досвід, знання, можливість вважати себе частиною колективу прогресивної компанії.

Матеріальні методи мотивації виражаються в отриманні співробітником матеріального заохочення. Матеріальне заохочення може бути грошовим та негрошовим.

Матеріальне грошове заохочення – це всі види грошових заохочень, які отримає співробітник (премії, підвищення заробітної плати, доплати, надбавки).

Найбільш популярними методами матеріальної грошової мотивації є:

- персональні грошові заохочення. Хоча над завданням працює команда співробітників, в її складі є люди, які вкладають максимум зусиль, досвіду на його виконання, тому заслуговують на особисту матеріальну винагороду. Це дає можливість утримати на підприємстві кваліфікованих кадрів.

- відсоток від продажу. Найчастіше використовується в торгових мережах, у роботі з нерухомістю. Відсотки найчастіше виступають бонусом к окладу працівника, що спонукає його збільшувати власні продажі.

- преміювання персоналу за виконання, перевиконання поставлених завдань, втілення креативних ідей. Найчастіше виступає у вигляді премій співробітникам за кількісний і якісний склад виконаного завдання.

- участь співробітників у розподілу прибутку організації.

Матеріальне негрошове заохочення - це винагорода, що видається співробітнику у негрошовій формі (подарункові сертифікати, абонементи, оплата проїзду, харчування, мобільного зв'язку, інтернету, навчання, подорожив і т.п.).

Матеріальні методи мотивації вважаються найвідчутнішими та сильними методами мотивації.

Методи нематеріальної мотивації це методи, які дозволяють підвищити зацікавленість та задоволеність роботою. Найчастіше це інтелектуальні та моральні стимули. До них можна віднести: гнучкий графік роботи, зміна робочого місця, зміна статусу працівника, церемонії визнання та т.п.

На кожному підприємстві повинна бути розроблена програма мотивації, з якою треба ознайомити персонал. Мотиваційні інструменти повинні урахувати принципи об'єктивності і справедливості. Темпи зростання продуктивності праці повинні запереджувати темпи зростання заробітної плати. Керівництво повинно проводити опитування персоналу, з метою виявлення інформації, то те, наскільки працівник мотивований, вести облік виконання мотиваційної програми, проводити аналіз її ефективності, можливості її коректування.

Найбільш ефективним методом мотивації є матеріальні методи, згідно з даними статистики, вони мотивують до 90% співробітників. Також серед дійових методів мотивації є соціальна підтримка персоналу, серед яких можна виділити: безвідсоткові суди на придбання житла, компенсація плати за проїзд та харчування, мобільний зв'язок, використання службового авто, організація свят, відпочинку, продаж товарів за собівартістю, можливість корпоративного зростання, нагородження грамотами, кубками.

Отже, кожна організація повинна оптимально підібрати методи мотивації, враховуючи індивідуальні особливості кожного працівника, а також урахувати всі проблеми, які негативно впливають на якість продуктивності праці.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ ПрАТ «БІОЛІК»

2.1 Аналіз економічної діяльності ПрАТ «БІОЛІК»

Підприємство було засноване в 1898 р. з метою виробітку препаратів для діагностики, профілактики і лікування інфекційних захворювань різної етіології.

На сучасному етапі основними видами діяльності ПрАТ "БІОЛІК" є:

- виробництво лікарських засобів,
- виробництво дієтичних добавок,
- передачу в оренду основних засобів, які на даний момент не задіяні у виробництві.

Приватне акціонерне товариство "БІОЛІК", Серія і номер свідоцтва про державну реєстрацію юридичної особи (за наявності) - А00 № 149113.

Підприємство має ліцензії на такі види діяльності:

- виробництво лікарських засобів;
- виробництво ветеринарних препаратів та медикаментів, торгівля ветеринарними препаратами та медикаментами.

Виробнича і дослідна база підприємства, використання натуральної рослинної сировини та якісного медичного спирту дають можливість виробляти високоякісну екологічно чисту продукцію. Основними видами продукції, від яких отримано більше 10 відсотків доходу за звітний рік, є широкоживані лікарські фітозасоби - настоянки глоду, валеріани, календули, півонії, екстракт родіоли рідкий, екстракт листя обліпихи крушиноподібної (сухий), заліза сахарат (тонізуючих, антисептичних, седативних, антианемічних засобів); бальзами "Вігор" та "Бероз", спрей "Лоросан", хлоргесидин, перекис водню.

В 2020 році на протидію поширення пандемії COVID 19 на підприємстві впроваджено нові види продукції: "Біосепт - profi", "Мікростат", Протектор"-дезинфікуючі засоби для зовнішнього користування.

Організаційна структура підприємства побудована як лінійно – функціональна структура, що представлена на рис. 2.1.

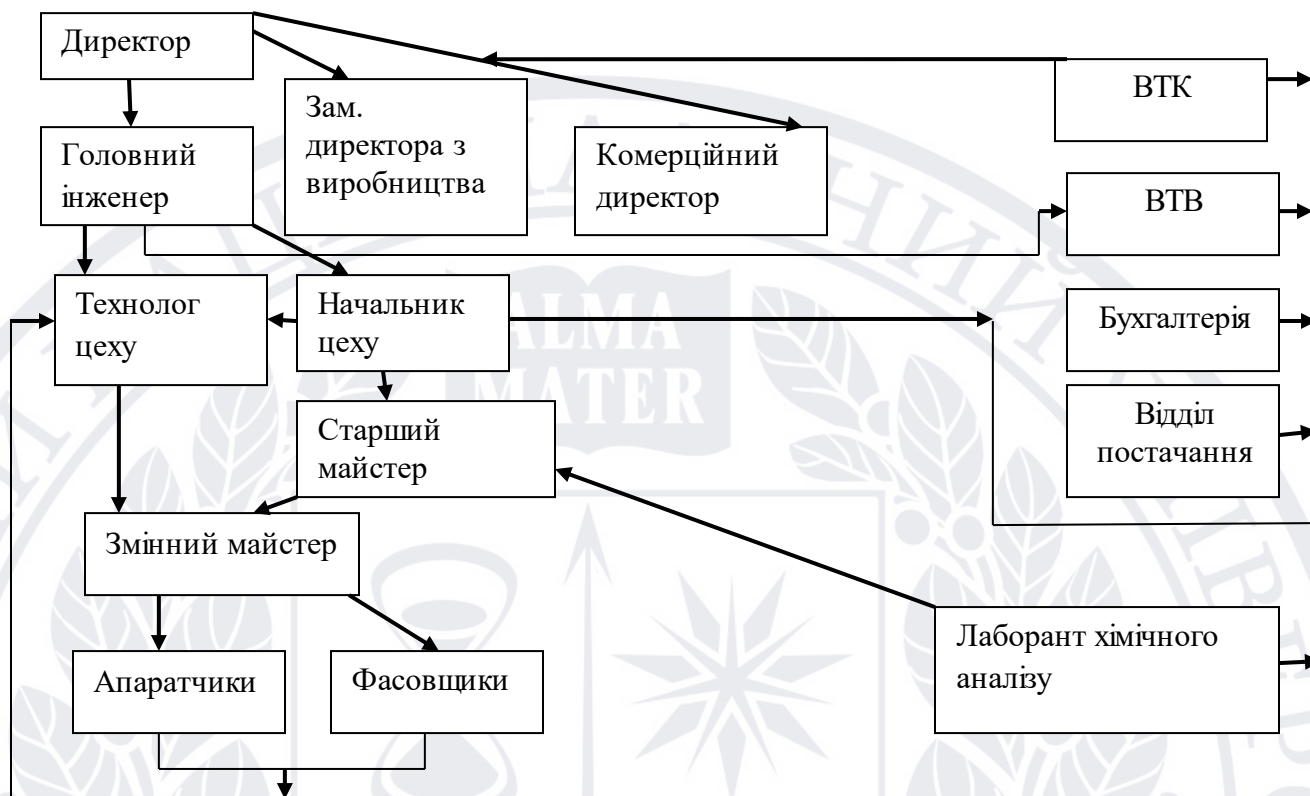


Рисунок 2.1 - Організаційна структура ПрАТ «БІОЛІК»

Суб'єкти мікросередовища підприємства згруповані в табл. 2.1.

Таблиця 2.1 - Мікросередовище ПрАТ "БІОЛІК"

Суб'єкт зовнішнього середовища	Назва
Постачальники	<ul style="list-style-type: none"> - "Сумифармація" м.Суми, вул.Миргородська,6 (сировина); - "Укрспирт" м.Київ вул Фізкультурна, 30 (спирт); - ПрАТ "Мар'янівський склозавод" смт.Мар'янівка Баранівського р-ну Житомирської обл. (скляні флакони);

Продовження таблиці 2.1

Суб'єкт зовнішнього середовища	Назва
	<ul style="list-style-type: none"> - ТОВ "Славія" м.Кропивницький вул.Варшавська,91 (флакони з полімерних медичних матеріалів); - ТОВ "Імпрес" м.Черкаси вул.Чигиринський шлях, 5а. (друкована продукція).
Споживачі	<ul style="list-style-type: none"> -ТОВ "Українська фармацевтична компанія" м.Київ, вул.Старосільська; -ТОВ "Брендбар" м. Київ, вул.Старосільська,1 У, - ПП "Н-АОС" м.Збараж Тернопільської обл. вул. Прашка,28, - ТОВ "Мобіль Медікал" с.Н.Петрівці Вишгородського р-ну Київської області, - АТ "Вітаміни" м.Умань Черкаської області вул.Успенська,31
Конкуренти	<ul style="list-style-type: none"> - ТОВ "Вінницька фармацевтична компанія" - ТОВ "НВК "Екофарм" м.Київ.

Виробництво продукції ПрАТ "БІОЛІК" не залежить від сезонних змін. Суттєво впливають на діяльність підприємства відсутність постійних замовлень на продукцію, жорстка конкуренція на ринку збуту екологічно чистих лікарських засобів і дієтичних добавок, нестабільна та дискримінаційна цінова політика на лікарські засоби. Для реалізації власної продукції підприємство змушене застосовувати гнучку цинові політику, що нерідко призводить до того,

що вартість готової продукції не відшкодовує витрат на її виробництво. Підприємство працює над розширенням номенклатури продукції на найближчий період, це, зокрема, випуск лікарських препаратів у формі капсул та порошків. В даний час ведеться робота над цим проектом.

В 2020 році підприємством впроваджено систему ISO 9001 системи управління якістю з виробництва фармацевтичних препаратів антисептичної і дезінфекційної дії, дієтичних добавок, сиропів та екстрактів з рослинної сировини, а також проводилась розробка нових видів лікарських препаратів. Сучасний кризовий стан економіки та відсутність джерел фінансування не дають можливості впроваджувати нові технології та планувати діяльність підприємства на перспективу. На найближчий період капітального будівництва та значних змін в діяльності ПрАТ не планується.

Групування основних факторів макросередовища наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 - Макросередовище ПрАТ "БІОЛІК"

Суб'єкт зовнішнього середовища	Характеристика
Політичні фактори	Військові дії на території держави, нестабільність економічної (фінансової, податкової, внутрішньоекономічної і ін.) політики, недосконале (суперечливе) законодавство
Економічні фактори	Відсутність постійних замовлень на продукцію, жорстка конкуренція на ринку збуту екологічно чистих лікарських засобів і дієтичних добавок, нестабільна та дискримінаційна цінова політика на лікарські засоби. Сучасний кризовий стан економіки та відсутність джерел фінансування не дають можливості впроваджувати нові технології та планувати діяльність підприємства на перспективу.

Продовження таблиці 2.2

Суб'єкт зовнішнього середовища	Характеристика
Науково – технічні фактори	Впроваджено систему ISO 9001 системи управління якістю з виробництва фармацевтичних препаратів антисептичної і дезинфекційної дії, дієтичних добавок, сиропів та екстрактів з рослинної сировини, а також проводилась розробка нових видів лікарських препаратів

ПрАТ «БІОЛІК» системно проводить моніторинг показників ліквідності та здійснює процеси, що запобігають зниженню планових показників ліквідності. Підприємство здійснює контроль ліквідності, шляхом планування поточної ліквідності, організує аналіз своєчасності платежів, пов'язаних із фінансовими активами, зокрема дебіторською заборгованістю, і найважливіше - здійснює прогнозування грошових потоків від операційної діяльності.

Аналіз показників результативності підприємства наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 - Динаміка результатів діяльності підприємства в 2018-2020 рр., тис. грн

Показники	2018	2019	2020	Темп приросту, %	
				2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6
Чистий дохід від реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	41444	47019	62596	13,45	33,13
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	41106	45679	55719	11	22
Валовий прибуток	338	1340	6877	296	413
Інші операційні доходи	904	1096	1126	21	2,7
Адміністративні витрати	3011	2878	5654	-4	96

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6
Витрати на збут	278	324	562	17	73
Інші операційні витрати	651	738	1298	13	76
Фінансовий результат від операційної діяльності (збиток)	-2698	-1504	489	-69	-133
Фінансовий результат до оподаткування (збиток)	-1609	-2712	470	69	-117
Чистий прибуток (збиток)	-1609	- 2713	443	69	-116
Рентабельність продукції,%	1	3	12,3	-	-

За даними таблиці 2.3, де було проаналізовано фінансові показники підприємства за 2018 та 2019 роки, та проведено аналіз їх змін у 2019 році у порівнянні з 2018 роком, видно що:

- чистий дохід від реалізації продукції збільшився на 13%, що склало 5575 тис. грн.;
- собівартість продукції зросла на 11%, що склало 4573 тис. грн.;
- валовий прибуток збільшився на 296%, що склало 1002 тис. грн.;
- підприємство мало інші операційні доходи, які зросли на 21%, що склало 192 тис. грн.;
- адміністративні витрати скоротилися на 4%, або на 133 тис. грн.;
- витрати на збут зросли на 17%, що склало 46 тис. грн.;
- інші операційні витрати підприємства зросли на 13%, що склало 87 тис. грн.;
- фінансовий результат від операційної діяльності є збиток, який скоротився на 69%, що склало 1194 тис. грн.;
- фінансовий результат до оподаткування є також збиток, який збільшився на 69%, що склало 1103 тис. грн.;

- чистий прибуток є також збиток, який збільшився на 69%, що склало 1103 тис. грн.

Показники рентабельності продукції як співвідношення валового прибутку до собівартості продукції. Вона складає в 2018 році - 1%, в 2019 – 3%. Відбувається зростання рентабельності на 2%. Однак розрахувати рентабельність підприємства як співвідношення фінансового результату підприємства від звичайної діяльності не можливо, тому що підприємство мало збитки в обох періодах.

В 2020 році підприємство підвищило показники своєї ефективності. Так чистий дохід від реалізації продукції зріс на 33%, собівартість зростає на 22%, валовий прибуток збільшився на 413%, підприємство вже має чистий прибуток в розмірі 443 тис. руб.

Графічна інтерпретація основних показників підприємства представлена на рисунку 2.2.

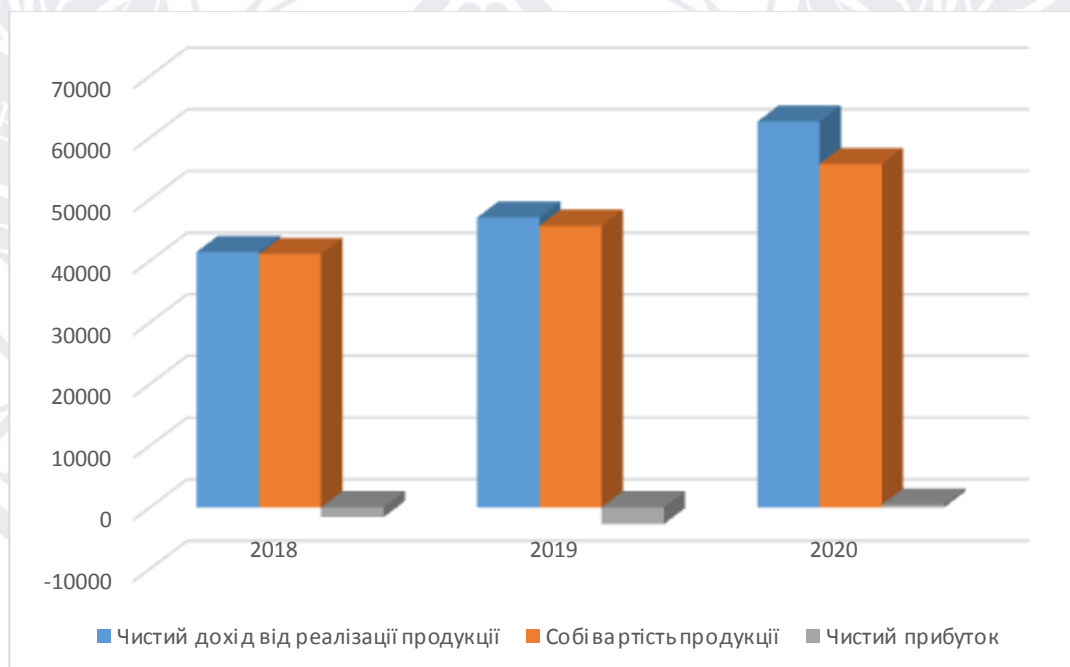


Рисунок 2.2 - Основні показники діяльності підприємства

В цілому можна сказати, що підприємству слід знаходити можливості зниження витрат без втрати якості продукції та збільшувати обсяги реалізації продукції.

2.2 Аналіз персоналу ПрАТ «БІОЛІК»

Середньооблікова чисельність працівників облікового складу - 92 особи, на умовах неповного робочого часу працювали 4 особи, за сумісництвом - 2 особи, позаштатних працівників немає.

Фонд оплати праці в 2019 році складав 6 808,6 тис. грн., в 2020 році - 7 185,0 тис.грн, отже констатуємо його збільшення на 376,4 тис.грн. або ж на 5,5 відсотків. Збільшення фонду заробітної плати за звітний рік відбулось за рахунок зростання розміру мінімальної заробітної плати в Україні. [41]

Кадрова програма ПрАТ «БІОЛІК» спрямована на забезпечення високого рівня кваліфікації працівників і відповідає операційним потребам виробництва фармацевтичної продукції. Працівники проходять підвищення кваліфікації на спеціальних навчаннях, які проводяться провідними спеціалістами підприємства. Динаміка фонду оплати праці за останні два роки представлена на рисунку 2.3.

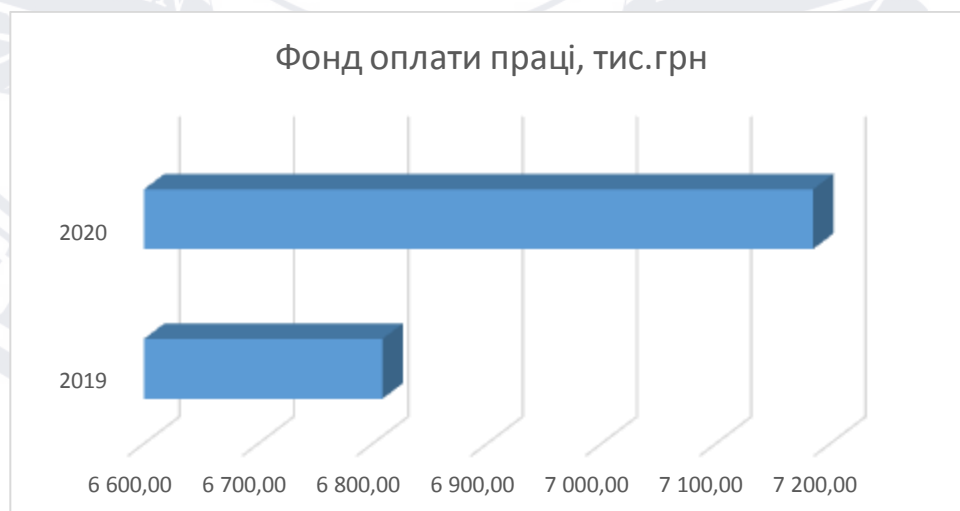


Рисунок 2.3 – Динаміка фонду оплати праці ПрАТ «БІОЛІК» за 2019 – 2020 рр.

Співробітники ПрАТ «БІОЛІК», як правило, мають спеціалізовану фармацевтичну або інженерно-технічну освіту, що дозволяє їм краще орієнтуватися у всіх тонкощах створення і виробництва продукції. Високі темпи розвитку науки і техніки створюють необхідність в систематичному підвищенні кваліфікації персоналу.

Важливим показником для оцінки ефективності роботи персоналу підприємства є продуктивність праці. Аналіз продуктивності праці наведено в таблиці 2.4

Таблиця 2.4 - Аналіз продуктивності праці персоналу ПрАТ «БІОЛІК», тис. грн.

Показник	2018 р.	2019р.	2020р.	Відносні відхилення, %	
				2019/2018	2020/2019
1	2	3	4	5	6
Кількість працівників, чол.	91	91	92	-	1,1
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	41444	47019	62596	13,45	33,13
Продуктивність праці, тис. грн./чол	455,43	516,69	680,39	113	131,7

За даними таблиці 2.4 можна зробити висновок, що продуктивність праці організації має тенденцію до зростання. Так, в 2019 році у порівнянні з 2018 роком відбулося зростання на 13%, а в 2020 році у порівнянні з 2019 роком - на 31,7%. При цьому кількість персоналу за аналізований період істотно не змінювалась. Це свідчить про високу ефективність праці, грамотно побудовану систему мотивації персоналу. Темпи зростання продуктивності праці попереджують темпи зростання заробітної плати.

Графічна інтерпретація тенденції зростання продуктивності праці наведена на рисунку 2.4.



Рисунок 2.4 – Продуктивність праці ПрАТ «БІОЛІК» за 2018 – 2020 рр.,
тис. грн/чол

Аналіз зміни чистого доходу від реалізації продукції за рахунок окремих факторів наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Аналіз чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «БІОЛІК» за рахунок окремих факторів, тис. грн

Показник	2018 р.	2019р.	2020р.	Відносні відхилення, тис. грн	
				2019/ 2018	2020/ 2019
Кількість працівників, чол.	91	91	92	-	1
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	41444	47019	62596	5575	15577
Продуктивність праці, тис. грн./чол	455,43	516,69	680,39	61,26	163,7
Вплив за рахунок зміни кількості працівників				-	516,6
Вплив за рахунок зміни продуктивності праці				5575	15060,4

З розрахунків таблиці 2.5 можна зробити висновки, що зростання чистого доходу і в 2019 році, і в 2020 році обумовлено фактором зміни продуктивності

праці на одного працівника. Її зростання в обох роках приводе до зростання чистого доходу підприємства, тому можна зробити висновок, що великий вплив на фінансові результати підприємства має якість праці персоналу, яких треба правильно мотивувати, постійно підвищувати рівень їх знань та вмінь.

Підвищення знань працівників відбувається шляхом систематичного відвідування різноманітних семінарів, курсів підвищення кваліфікації, виставок, відправок у відрядження з метою обміну досвідом, тимчасовий обмін кадрами, і так далі. Важливо враховувати той факт, що співробітник як і будь-яка людина має широкий спектр психологічно обумовлених потреб, серед яких визнання цінності людини як співробітника [10].

Основними мотивуючими факторами для співробітників ПрАТ «БІОЛІК» були наступні: зарплата, стабільність робочого місця та можливість кар'єрного росту. Для фармацевтичної галузі України характерна велика частка імпорту продукції та висока конкуренція, тому більшість вітчизняних підприємств зацікавлені в професійності працівників та їх навичкам. Кваліфікованих трудових ресурсів у фармацевтичній промисловості дуже мало, тому саме рівень заробітної плати залишається на першому місці по мотивуючим факторам.

2.3 Аналіз мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК»

Основна мета керівника ПрАТ «БІОЛІК» - найбільш ефективно задіяти кадровий потенціал підприємства. Кожен працівник підприємства повинен бути замотивований до максимального використання трудового та творчого потенціалу, до підвищення власного інтелектуального рівня, прагнення до самореалізації. Все це буде сприяти досягненню мети підприємства, якісному виконанню поставлених перед колективом завдань. Якісно сформована програма мотивації персоналу фармацевтичного підприємства буде сприяти зростанню його конкурентоспроможності. В основі побудови програми

мотивації повинні бути задіяні матеріальні, психологічні, духовні та інші мотиви.

Спираючись на офіційні дані ПрАТ «БІОЛІК» та інформацію, отриману від керівництва підприємства було виявлено, що колектив підприємства поділяється на такі категорії:

- орієнтовані на себе – досить агресивні, орієнтовані на винагороди, владні, схильні до суперництва;
- орієнтовані на спілкування – підтримують добрі стосунки у колективі, орієнтовані на спільну діяльність, орієнтовані на допомогу іншим, на соціальну схвалення, залежність від групи;
- орієнтовані на справу – орієнтація на ділову співпрацю, здатність висловлювати власну думку.

Великий вплив на задоволеність працівника надає зміст виконуваної роботи та її відповідність очікуванням. Для більш глибокого вивчення задоволеності працівників змістом роботи було проведено GAP-аналіз, що дозволяє визначити розриви між очікуваннями від роботи і фактичним її виконанням. З цією метою була розроблена анкета, що містить 10 питань щодо оцінки рівня значущих для співробітників характеристик змісту роботи, які респонденти повинні були оцінити за рівнем своїх очікувань і за фактичним значенням. Далі було розраховано величину відносного GAP-розриву. Результати обробки анкет, отриманих від співробітників, представлені в таблиці 2.5.

За даними аналізу видно, що найбільший рівень очікувань має різноманітність роботи, що свідчить, про те, що працівники прагнуть виконувати різну за своїм складом роботу, використовувати широке коло знань та практичних навичок, також це професійно збагачує працівників.

Таблиця 2.5 - Очікувані та фактичні рівні характеристик змісту роботи співробітників ПрАТ «БІОЛІК»

Характеристики змісту роботи	Очікуваний рівень, %	Фактичний рівень, %	GAP-розрив, %
Різноманітність	87	86	-1
Новизна	79	83	4
Невизначеність	82	82	0
Конфліктність	44	57	13
Поліпшення самого процесу роботи	84	88	4
Навчання в процесі роботи	87	84	-3
Задоволеність результатами роботи	76	72	-4
Вирішення проблем, що виникають	68	74	6
Складність	80	81	1
Автономність	76	71	-4

Фактичний рівень за цією характеристикою майже відповідає очікуваному рівню. Найменший очікуваний рівень мала характеристика «конфліктність» - 44%, однак фактично від складає 57%. Це свідчить про суперечки в колективі, що не є позитивним фактором. Також відносно великий розрив є вирішення проблем, що виникають та автономність, що свідчить про те, що працівники не завжди мають самостійність в прийнятті рішень.

Згідно з інформацією, отриманою від керівництва підприємства можна сказати, що головним фактором впливу на робітників усіх категорій – є матеріальна мотивація. Абсолютно для всіх працівників ПрАТ «БІОЛІК» підвищення рівня заробітної плати є найголовнішим мотиваційним фактором.

Серед нематеріальних мотивуючих факторів, що позитивно впливають на роботу колективу ПрАТ «БІОЛІК» є:

- покращення умов праці;
- покращення робочих місць;

- покращення морально – психологічного клімату у колективі підприємства.

- можливість кар'єрного зростання.

Більшість співробітників підприємства – робітники віком до 45 років, тому кар'єрне зростання є міцним мотивуючим фактором. Цей мотив властивий ініціативним працівникам. Для цього підприємство дає можливість працівникам проходити курси підвищення кваліфікації, проводити курси обміну інформацією. Більшість працівників прагне отримувати нові знання, напрацьовувати нові навички, тому підприємство організовує курси підвищення кваліфікації.

Аналіз роботи персоналу ПрАТ «БІОЛІК» та процес його мотивування проводився на основі даних періоду до розпочату бойових дій на території України. Військовий конфлікт вносить великі зміни в процес роботи підприємства – відтік кадрів, проблеми із збутом, логістикою, тощо. Однак, продукція, на випуску якої спеціалізується підприємство в обставинах, що склалися, не втрачає актуальності, тому менеджмент підприємства повинен максимально сконцентрувати увагу на мотивації персоналу в складних обставинах роботи [41].

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПрАТ «БІОЛІК»

3.1 Аналіз зарубіжного досвіду мотивації персоналу

Україна зараз перебуває у стані війни, тому і українські підприємства гостро відчувають тяжкі перебудови. Турбота про співробітників, яка була актуальна останні роки, під час війни повинна збільшитися. У перші дні війни вона виражалася у постійній комунікації керівництва із співробітниками, наданні психологічної допомоги, виплаті заробітної плати, авансів. Окремі підприємства створювали корпоративні чати, в яких інформували працівників о діяльності підприємства в нестабільних обставинах. Після скінчення бойових дій кожному підприємству потрібно буде вносити зміни до своєї роботи, це також буде стосуватися роботи з колективом. В цьому питанні можна звернутися до досвіду країн, які теж перебували в аналогічному становищі – Ізраїль, Ірак, Японія, а також досвіду провідних країн світу в галузі мотивації персоналу [30].

У перші повоєнні роки Японія в своїй мотиваційній діяльності переймали попит США. Для цього організовувалися численні подорожі бізнесменів до США.

Японські працівники діють як футболісти чи хокеїсти на спортивних майданчиках. Вони чуйно сприймають всі нюанси ситуації, реакцію своїх колег і власну реакцію підпорядковують потоку загальної поведінки. У японських фірмах не управляючий, а ситуація дає накази. Керівнику потрібно лише вивчити подробиці реальних обставин, проаналізувати ситуацію та повідомити працівникам результати свого аналізу. А ті самі ухвалюють потрібне рішення. Сама процедура мотивування просякнута різноманітними неформальними міжособистісними відносинами. Через низку особливостей національного характеру відносини між двома японцями незмінно перетворюються на неформальне русло. Це проявляється в системі внутрішньофірмових та міжфірмових відносин (між виробниками та споживачами, замовниками та

підрядниками тощо). На японських підприємствах утвердилася система оплати працівників за старшинством, або вислугою років. Усім працівникам призначається рівна заробітна платня, а за досвідченість вона збільшується надбавками кожний рік. Такий тип винагороди відповідає спрямованості японців підтримувати свій соціальний статус з урахуванням групових відносин [36].

Ізраїль часто відчуває вплив військових дій, які впливають на роботу його підприємств, організацій, на мотиваційні моделі, які вони застосовують. Серед них досить поширені нематеріальні методи мотивації:

- відгул чи додаткові дні відпустки. Працівникам часто не вистачає фіксованих відпусток, тому окремим спеціалістам надають додаткові дні відпустки або відгулу замість грошової премії.

- можливість працювати вдома у разі форс-мажорів. У ряді регіонів Ізраїлю зберігається неспокійна ситуація. Тож у разі обстрілу працівники можуть працювати вдома. Хоча таку нагоду самі співробітники використовують рідко. При цьому деякі роботодавці обладнають бомбосховища в офісних приміщеннях для безпеки свого персоналу.

- роботодавець компенсує витрати на проїзд. Зазвичай компанії надають скромні автомобілі, та й за користування службовим авто співробітнику доведеться сплачувати прибутковий податок.

- компенсація за відпрацьовані роки під час звільнення. Законодавством Ізраїлю передбачається компенсація за відпрацьовані роки. Сума останньої зарплати множиться на кількість років опрацьованих у компанії. При звільненні з фірми за власним бажанням він позбавляється права на цю компенсацію. Хоча сама компанія може виплатити цю компенсацію за бажанням – позитивно позначається на репутації.

- премії під час роботи без лікарняних. Підприємства в Ізраїлі роблять оплату не тільки ДМС, але і фітнес-консультації, консультації штатних психологів, оплати за школи здоров'я або спортзали. Також фінансуються програми відмови від куріння, боротьби зі стресами та ін. У деяких фірм

поширені премії для співробітників, якщо певний термін відпрацювали без лікарняних.

- жорсткий графік та віддалена робота. В Ізраїлі гнучкий графік не має особливої популярності. Робота починається фіксовано о 7:30-8:00, можливість роботи віддалено як фрілансер досить популярна. Та й самі компанії одержують можливість економії на робочих місцях у своїх офісах.

На окремих підприємствах США використовують інноваційну систему оплати праці, за якої підвищення оплати праці залежить насамперед не від результату, а від зростання кваліфікаційного рівня працівника та кількості освоєних ним компетенцій. По закінченню курсу навчання з однієї спеціальності робітнику присвоюється кілька балів. Він може отримати збільшення до заробітної плати, якщо у підсумку набрав належну суму балів. При встановленні розміру заробітної плати враховується кількість освоєних кваліфікацій, рівень самої майстерності з кожної з цих кваліфікацій, а також кваліфікація за освоєними спеціальностями.

Досвід країн, які відчували вплив бойових дій на роботу підприємств, формування систем мотивації робітників, позитивні аспекти використання різних методів мотивації провідних країн світу, доцільно використовувати під час відпрацьовування мотиваційних моделей на сучасному етапі для українських підприємств та організацій, у тому разі у ПрАТ «БІОЛІК».

3.2 Шляхи удосконалення системи мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК»

ПрАТ «БІОЛІК» має свою мотиваційну політику, в якій переважає матеріальна мотивація. Серед нематеріальної мотивації переважає підвищення знань працівників шляхом систематичного відвідування семінарів, курсів підвищення кваліфікації, виставок, відправок у відрядження з метою обміну досвідом, тимчасовий обмін кадрами, і так далі. Хоча підприємство має позитивну тенденцію продуктивності праці за аналізований період, ця галузь має високу конкуренцію з іноземними підприємствами, які поставляють на

територію України лікарські препарати, тому слід постійно підвищувати рівень якості продукції, яка на пряму залежить від трудових ресурсів підприємства. Ситуацію на даному етапі ускладнює військове становище, великий відтік кадрових ресурсів за кордон. Місто Ладизин зараз на пряму не відноситься до зони бойових дій, тому у підприємства є переваги до збереження свого трудового колективу. Для цього підприємству слід мати гнучку мотиваційну політику.

На даному етапі підприємству ПрАТ «БІОЛІК» слід сконцентруватися на нематеріальних методах мотивації, зокрема актуально було б скористатися досвідом Ізраїлю:

- під час загострення бойових дій давати можливість адміністративному персоналу працювати вдома;
- обладнати бомбосховище в приміщеннях підприємства.
- встановити компенсацію проїзду для категорій працівників, які не можуть працювати вдома;
- якщо є можливість, створювати додаткові робочі місця для людей, що вимушені були переїхати до регіону з небезпечних місць.

Щодо матеріальних методів мотивації доцільно було би ввести одноразові та спеціальні премії та винагороди:

- винагорода за підсумками роботи за рік, розмір якого визначається залежно від результатів підприємства і відповідно до зарплати з урахуванням коефіцієнта, що залежить від тривалості безперервного стажу роботи.
- заохочення за виконання особливо важливих завдань, термінових та непередбачуваних робіт (пов'язаних з виробничими аварійними ситуаціями, запобіганням псування майна, невідкладних ремонтних робіт);
- премії за підсумками оглядів та конкурсів, участі у виставках, за результатами яких працівники заохочуються за активну участь та досягнення високих показників.

У разі ліквідування бойових дій та повертання до нормальних умов праці, підприємству слід зосередити свої зусилля на розробці ефективної

мотиваційної політики персоналу. При цьому слід уникнути помилок, які частіше використовує менеджмент сучасних підприємств. Серед яких такі:

- менеджер намагається знайти універсальний спосіб управління мотивацією для всіх працівників. Всі люди різні, і кожним рухає своя стимулююча сила. Наприклад, окремі співробітники намагаються бути у центрі уваги, інші, навпаки, прагнуть спокою на своєму робочому місці;

- більший акцент робиться на матеріальну мотивацію. Фінансова складова мотивації – потужний фактор, однак, не можна виключати інші методи мотивації співробітників;

- менеджер оцінює привабливість мотивації спираючись на особисті мотиви, треба дивитися об'єктивно, зважувати мотиви кожного окремого співробітника;

- керівник часто заохочує відділи, команди, оцінює загальний результат, однак в команді кожен зробив свій внесок в роботу і це треба враховувати.

- керівники мало уваги приділяють адаптації нових працівників, вони потребують додаткової уваги.

За даними аналізу характеристик змісту роботи співробітників ПрАТ «БІОЛІК» (таблиця 2.5) одним з негативних моментів роботи колективу спостерігається високий рівень конфліктності, тому керівництву колективу слід звернути увагу на поліпшення морально – психологічного клімату в колективі, як одному з факторів мотивації. Велику роль під час вирішення конфліктних ситуацій грають особистісні психологічні характеристики.

Не менш важливим є те, що погляди, життєві правила, підходи можна трансформувати, пристосовуючі до людей, з якими доводиться працювати, і водночас надавати іншим можливість пристосовуватися до самого себе. Переступити таку межу - значить, втратити власну гідність, впевненість у собі, а без них немає успіху у бізнесі, у діловому житті.

Для стимулювання персоналу необхідна участь працівників у процесі управління, але слід об'єктивно оцінювати ситуацію, існують обставини, коли є доречним автократичне, авторитарне, одностороннє вирішення проблеми. Крім

заробітної плати як джерела матеріального стимулювання можливе запровадження системи бонусів – разові виплати із прибутку організації. Річний, піврічний, новорічний бонуси, пов'язані зі стажем та розміром заробітної плати.

Заходи щодо морально – психологічного стимулювання робітників ПрАТ «БІОЛІК» розглянуто в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Заходи морально – психологічного стимулювання робітників ПрАТ «БІОЛІК»

Захід	Термін проведення	Витрати
Конкурс «Працівник року»	01.01.2022-25.12.2022	10000 грн
Дошка пошани	з 01.07.2022	5000 грн
Всього		15000 грн

Для професійного збагачення співробітників ПрАТ «БІОЛІК» варто було би організовувати тренінги, але це повинно бути заслужена винагорода: необхідно відпрацювати чіткі критерії результативності працівника і його перспективності для організації, відповідно до цього пред'являти пільги на навчання.

Перелік запропонованих заходів, дозволить підвищити продуктивність праці, та зберегти свої конкурентні переваги на ринку лікарських засобів, забезпечити збереження кадрового складу в складних умовах військових дій на території України.

ВИСНОВКИ

Основою ефективної діяльності підприємства є, насамперед, ефективна робота кожного співробітника, тому значущими стають питання мотивації. Одним із найдієвіших способів мотивувати персонал є ефективна організація стимулювання праці.

Метою кваліфікаційної (бакалаврської) роботи був аналіз системи мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК», її впливу на ефективність його роботи, розробка шляхів її оптимізації для підприємства.

У ході виконання роботи була встановлена значущість для підприємства грамотної організації стимулювання персоналу на основі сучасних підходів, вплив стимулювання праці на досягнення цілей підприємства, у зв'язку з цим, доведена актуальність теми роботи.

У першому розділі даної роботи були розглянуті основні теоретичні аспекти мотивації персоналу підприємства: сутність мотивації, її особливості, методи мотивації персоналу на сучасному підприємстві.

Отже, кожна організація повинна оптимально підібрати методи мотивації, враховуючи індивідуальні особливості кожного працівника, а також урахувати всі проблеми, які негативно впливають на якість продуктивності праці.

У другому розділі було проведено аналіз мотивації ПрАТ «БІОЛІК»: проаналізовано: фінансово – економічне становище ПрАТ «БІОЛІК», персонал підприємства, рівні його продуктивності праці та її оплата, процес мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК».

ПрАТ «БІОЛІК» було засноване в 1898 р. з метою виробітку препаратів для діагностики, профілактики і лікування інфекційних захворювань різної етіології.

На сучасному етапі основними видами діяльності ПрАТ "БІОЛІК" є: виробництво лікарських засобів, виробництво дієтичних добавок, передача в оренду основних засобів, які на даний момент не задіяні у виробництві.

Підприємство у 2018 – 2019 роках було збитковим, однак у 2020 році вийшло на позитивні показники прибутку. Продуктивність праці організації має тенденцію до зростання. Зокрема, 2019-го у порівнянні із 2018 роком продуктивність зросла на 13%, в той час як 2020-го у порівнянні з 2019 роком - на 31,7%. При цьому кількість персоналу за аналізований період істотно не змінювалась. Це свідчить про високу ефективність праці, грамотно побудовану систему мотивації персоналу. Темпи зростання продуктивності праці попереджують темпи зростання заробітної плати.

Зростання чистого доходу і в 2019 році, і в 2020 році обумовлено фактором зміни продуктивності праці на одного працівника. Її зростання в обох роках приводе до зростання чистого доходу підприємства, тому можна зробити висновок, що великий вплив на фінансові результати підприємства має якість праці персоналу, яких треба правильно мотивувати, постійно підвищувати рівень їх знань та вмінь.

У третьому розділі наведено пропозиції щодо мотивації персоналу ПрАТ «БІОЛІК» в сучасних складних умовах. Зараз Україна перебуває у стані війни, тому і українські підприємства гостро відчувають тяжкі перебудови. Після скінчення бойових дій кожному підприємству потрібно буде вносити зміни до своєї роботи, це також буде стосуватися роботи з колективом. В цьому питанні можна звернутися до досвіду країн, які теж перебували в аналогічному становищі – Ізраїль, Ірак, Японія, а також досвіду провідних країн світу в галузі мотивації персоналу.

На сучасному етапі підприємству ПрАТ «БІОЛІК» слід сконцентруватися на нематеріальних методах мотивації, зокрема актуально було б скористатися досвідом Ізраїлю: під час загострення бойових дій давати можливість адміністративному персоналу працювати вдома, обладнати бомбосховище в приміщеннях підприємства, встановити компенсацію проїзду для категорій працівників, які не можуть працювати вдома, якщо є можливість, створювати додаткові робочі місця для людей, що вимушені були переїхати до регіону з небезпечних місць.

Для професійного збагачення співробітників ПрАТ «БІОЛІК» варто було би організовувати тренінги, але це повинно бути заслужена винагорода: необхідно відпрацювати чіткі критерії результативності працівника і його перспективності для організації, відповідно до цього пред'являти пільги на навчання.

Щодо матеріальних методів мотивації доцільно було би ввести одноразові та спеціальні премії та винагороди: винагорода за підсумками роботи за рік, розмір якого визначається залежно від результатів підприємства і відповідно до зарплати з урахуванням коефіцієнта, що залежить від тривалості безперервного стажу роботи, заохочення за виконання особливо важливих завдань, термінових та непередбачуваних робіт (пов'язаних з виробничими аварійними ситуаціями, запобіганням псування майна, невідкладних ремонтних робіт), премії за підсумками оглядів та конкурсів, участі у виставках, за результатами яких працівники заохочуються за активну участь та досягнення високих показників.

Пропоновані заходи мотивування персоналу принесуть істотні вигоди і позитивно вплинуть на дане підприємство як з економічної, так і соціальної точки зору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия: Монография. Харьков: Издательский Дом "ИНЖЭК". 2013. 184 с
2. Базалійська Н. П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». 2013. № 5(43) С. 103-105
3. Багиев Н. Маркетинг: терминологический словарь / Н. Багиев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocable.ru/dictionary/83/word/%CC%E0%F6%E8%FF/>
4. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. № 3. С. 210–214.
5. Булатов А. Учебник “Экономика”: глоссарий / А. Булатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocable.ru/dictionary/421/word/%CC%E0%F2%E8%FF+%F2%F0%F3%E4%E0/>
6. Васюта В.Б. Сучасна система трудових показників на підприємстві. Ефективна економіка. №12. 2014. – Режим доступа до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
7. Вечеря С.В. Удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму сіельськогосподарського підприємства. Ефективна економіка. 2015. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4431>
8. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2017. Вип. 16(1). С. 65-68.
9. Гандич И. Чудо нематериального стимулирования. Менеджмент и менеджер. 2015. №. 3. С.31-35.

10. Дрогомирецька М. І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації. Вісник Одеського національного університету. Економіка. 2013. Т. 18, Вип. 1(1). С.97-101.
11. Дядечко Л.П. Мотивація персоналу в системі ефективного функціонування транснаціональних корпорацій / Л.П. Дядечко, К.С. Хрипунова // Экономические науки. – 2017. – №3. – С. 5-6.
12. Глухов, В.В. Основы менеджмента .М.: Наука, 2015. 311 с.
13. Зіновчук В. В., Штерма Т. В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств. Чернівці: Буковинський ун-т. 2012. С. 228.
14. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С.58-62. Іншин М. І. Мотивація працівників у зарубіжних країнах. Часопис Київського університету права. 2015. № 2. С. 140-143.
15. Климова, В.А. Пути совершенствования мотивационного механизма организации , 2014. 70-74 с
16. Киш Л. М. Мотивація праці на підприємствах України. Вісник Дніпропетровського університету. Сер.: Економіка. 2014. Т. 22. вип. 8(1). С. 65-72.
17. Климчук А.О., Михайлов А.Н., Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. № 1. URL: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf
18. Колеснік Т. В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників. Право і Безпека. 2015 № 3. С. 114-120
19. Коротков Е.М. Концепція менеджменту / Е.М. Коротков. – М., 2017.– 303 с.
20. Козаченко А.В. Мотивація праці: досвід провідних країн світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://toplutsk.com>.

21. Кураков Л. Экономика и право: словарь-справочник / Л. Кураков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vocable.ru/dictionary/80/word/%CC%CE%D2%C8%C2%C0%D6%C8%DF>

22. Лазарєв С.В. Японський варіант управління мотивацією праці персоналу. Мотивація і оплата праці. 2018. №1. С. 48-53.

23. Левицька І.В. Аналіз заробітної плати у підвищенні мотивації та стимулюванні персоналу підприємства / І.В. Левицька, А.О. Климчук // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2018. – № 4. – С. 46–53.

24. Ледяев Е. Управление персоналом в условиях кризиса. Люди дела. 2009. № 3 (103). С. 17–21

25. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. Ефективна економіка. №4. 2016. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>

26. Летягин В.Г. Быстрорастущие компании: зарубежный опыт // Персонал. – 2018. – № 7. – С. 70–73.

27. Лымаренко В.М. Мотивация персонала. Зарубежный опыт. – С-Пб, 2016

28. Мачтакова О.Г.. Еволюція концепції мотивації як складової стратегічного управління на підприємстві: Збірник наукових праць за матеріалами Вісника соціально-економічних досліджень. №40. 2010. С. 99– 107.

29. Малый экономический глоссарий [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vocable.ru/dictionary/660/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF/>

30. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Издательство “Дело”, 1997. – 704 с.

31. Мочерний С.В. Економічний словник – довідник [ред. док. екон. наук, проф. С.В. Мочерного]. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.

32. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України. Актуальні проблеми економіки, 2011. 210-211 с.

33. Польова В.В. Мотивація як фактор підвищення ефективності трудової поведінки працівників. Економіка. Управління. Інновації. 2014. №1 URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2014_1_90.pdf.

34. Райзберг Б. Современный экономический словарь / Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocable.ru/dictionary/88/word/%CC%CE%D2%C8%C2%C0%D6%C8%DF/>

35. Родченко В. В.. Международный менеджмент: Учеб. пособие. — 2-е изд., стереотип. — К.: МАУП. — 240 с.: ил. — Библиогр.: с. 234-235. 2002

36. Свиридова Т. А., Вобликова А. С. Мотивация персонала как важнейший фактор повышения конкурентоспособности организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 536–540. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/46126.htm>.

37. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. №6, Т. 2. 2012. С. 178-181.

38. Урманов Ф.Ш., Касімова А.А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці. ВІСНИК ЖДТУ. 2018. № 4 (82). С. 98-102.

39. Шостак І. В. Оцінювання ефективності систем стимулювання праці персоналу та їх вплив на результативність діяльності торговельного підприємства. 2015. №5((167)). С.257-266.

40. Энциклопедия трудового права, 2000 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://determiner.ru/dictionary/223/word/%CC%CE%D2%C8%C2%C0%D6%C8%DF+%D2%D0%D3%C4%C0>

41. <https://smida.gov.ua/db/prof/00479712>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Баланс
(Звіт про фінансовий стан)

КОДИ			
Дата	01.01.2020		
Підприємство	Приватне акціонерне товариство "БІОЛІК"	за ЄДРПОУ	00479712
Територія	Вінницька область, м.Ладизин	за КОАТУУ	0510600000
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності	Виробництво основних фармацевтичних продуктів	за КВЕД	21.10

Середня кількість працівників: 91

Адреса, телефон: 24321 місто Ладизин, вулиця Незалежності, буд.118, (04343) 6-49-31

Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака

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

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

Баланс
(Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2019 р.
Форма №1

Код за ДКУД

1801001

Актив	На		
	Код	На початок	На кінець
1	рядка	звітного періоду	звітного періоду
	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	0
первісна вартість	1001	0	0
накопичена амортизація	1002	(0)	(0)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 704	3 375
Основні засоби	1010	23 926	22 865
первісна вартість	1011	33 026	33 149
знос	1012	(9 100)	(10 284)
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
первісна вартість	1016	0	0

знос	1017	(0)	(0)
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
первісна вартість	1021	0	0
накопичена амортизація	1022	(0)	(0)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Гудвіл	1050	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	26 630	26 240
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	19 422	17 041
Виробничі запаси	1101	14 614	11 293
Незавершене виробництво	1102	0	8
Готова продукція	1103	4 808	5 740
Товари	1104	0	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	19	668
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	1 860	2 529
з бюджетом	1135	1 586	2 075
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 832	1 835
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	2	1
Готівка	1166	2	0
Рахунки в банках	1167	0	1
Витрати майбутніх періодів	1170	344	1
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	1 638	1 842
Усього за розділом II	1195	26 703	25 992
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	53 333	52 232

1	Код рядка 2	На початок звітного періоду 3	На кінець звітного періоду 4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	14 166	14 166
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	629	0
Додатковий капітал	1410	0	0
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 589	1 980
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0
Усього за розділом I	1495	18 384	16 146
II.			
Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви	1530	0	0
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0	0
резерв незароблених премій	1533	0	0
інші страхові резерви	1534	0	0
Інвестиційні контракти	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	20	0
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
товари, роботи, послуги	1615	9 315	6 633
розрахунками з бюджетом	1620	53	61
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	0
розрахунками зі страхування	1625	62	71
розрахунками з оплати праці	1630	217	258
одержаними авансами	1635	24 556	28 290
розрахунками з учасниками	1640	0	0

із внутрішніх розрахунків	1645	543	543
страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	142	182
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	41	48
Усього за розділом III	1695	34 949	36 086
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	53 333	52 232

Примітки: Товариство не має довгострокових кредитів та інших довгострокових зобов'язань. На 1137 тис.грн. виросли поточні зобов'язання в порівнянні з попереднім роком. Валюта балансу на звітну дату - 52 232 тис.грн

Керівник Вельганюк Оксана Феліксівна

Головний бухгалтер Порхун Оксана Миколаївна

ДОДАТОК Б

КОДИ	
Дата	01.01.2020
Підприємство	Приватне а

Звіт про фінансові результати

(Звіт про сукупний дохід)

за 2019 рік

Форма №2

I. Фінансові результати

Код за ДКУД	1801003			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	
1	2	3	4	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	47 019	41 444	
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0	
Премії підписані, валова сума	2011	0	0	
Премії, передані у перестрахування	2012	(0)	(0)	
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0	
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(45 679)	(41 106)	
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	(0)	(0)	
Валовий:				
прибуток	2090	1 340	338	
збиток	2095	(0)	(0)	
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0	
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0	
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0	
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0	
Інші операційні доходи	2120	1 096	904	
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0	
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0	
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0	0	
Адміністративні витрати	2130	(2 878)	(3 011)	
Витрати на збут	2150	(324)	(278)	

Інші операційні витрати	2180	(738)	(651)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності:	2190	0	0
прибуток			
збиток	2195	(1 504)	(2 698)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	0	0
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(6)	(14)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(99)	(0)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування:	2290	0	0
прибуток			
збиток	2295	(1 609)	(2 712)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	0	-1
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат:	2350	0	0
прибуток			
збиток	2355	(1 609)	(2 713)

II.

Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-629	-719
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-629	-719
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	(0)	(0)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-629	-719
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	-2 238	-3 432

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	37 455	36 536
Витрати на оплату праці	2505	6 667	4 886
Відрахування на соціальні заходи	2510	1 479	1 121
Амортизація	2515	730	715
Інші операційні витрати	2520	4 063	2 792
Разом	2550	50 394	46 050

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Код рядка	За звітний період
1	2	3
Середньорічна кількість простих акцій	2600	337 297
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	337 297
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-0,476420
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-0,476420
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0,00

Примітки: Фінансовий результат від господарської діяльності Товариства в звітному році - чистий збиток в сумі 1609 тис.грн.

Керівник Вельганюк Оксана Феліксівна

Головний бухгалтер Порхун Оксана Миколаївна

ДОДАТОК В

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2020 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000			
первісна вартість	1001			
накопичена амортизація	1002			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3375	1216	
Основні засоби:	1010	22865	25416	
первісна вартість	1011	33149	37055	
знос	1012	10284	11639	
Інвестиційна нерухомість:	1015			
первісна вартість	1016			

знос	1017			
Довгострокові біологічні активи:	1020			
первісна вартість	1021			
накопичена амортизація	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			
Усього за розділом I	1095	26240	26632	
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	17041	14307	
Виробничі запаси	1101	11293	3166	
Незавершене виробництво	1102	8	11	
Готова продукція	1103	5740	11130	

Товари	1104			
Поточні біологічні активи	1110			
Депозити перестраховання	1115			
Векселі одержані	1120			
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	668	3600	
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	2529	937	
з бюджетом	1135	2075	3407	
у тому числі з податку на прибуток	1136			
з нарахованих доходів	1140			
із внутрішніх розрахунків	1145			
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1835	2074	
Поточні фінансові інвестиції	1160			
Гроші та їх еквіваленти	1165	1	15	
Готівка	1166			
Рахунки в банках	1167	1	15	
Витрати майбутніх періодів	1170	1		
Частка перестраховика у страхових резервах	1180			
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181			

резервах збитків або резервах належних виплат	1182			
резервах незароблених премій	1183			
інших страхових резервах	1184			
Інші оборотні активи	1190	1842	2044	
Усього за розділом II	1195	25992	26384	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200			
Баланс	1300	52232	53016	

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	14166	14166	
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401			
Капітал у дооцінках	1405	517		
Додатковий капітал	1410			
Емісійний дохід	1411			
Накопичені курсові різниці	1412			
Резервний капітал	1415			

Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1463	1906	
Неоплачений капітал	1425	()	()	()
Вилучений капітал	1430	()	()	()
Інші резерви	1435			
Усього за розділом I	1495	16146	16072	
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, у тому числі:	1530			
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531			
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532			
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533			

інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	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			
Векселі видані	1605			
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610			
за товари, роботи, послуги	1615	6633	3376	
за розрахунками з бюджетом	1620	61	104	
за у тому числі з податку на прибуток	1621			
за розрахунками зі страхування	1625	71	78	
за розрахунками з оплати праці	1630	258	277	
за одержаними авансами	1635	28290	32154	
за розрахунками з учасниками	1640			
із внутрішніх розрахунків	1645	543	543	
за страховою діяльністю	1650	0		

Поточні забезпечення	1660	182	374	
Доходи майбутніх періодів	1665			
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670			
Інші поточні зобов'язання	1690	48	38	
Усього за розділом III	1695	36086	36944	
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700			
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800			
Баланс	1900	52232	53016	

ДОДАТОК Г

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за 2020 рік

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	62596	47019
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестрахування	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(55719)	(45679)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий: прибуток	2090	6877	1340
Валовий: 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	1126	1096
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	(5654)	(2878)
Витрати на збут	2150	(562)	(324)
Інші операційні витрати	2180	(1298)	(738)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	489	
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	()	(1504)
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		
Інші доходи	2240		
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	()	(6)
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(19)	(99)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		

Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	470	
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	()	(1609)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-27	
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	443	
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	()	(1609)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-517	-629
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	-517	-629
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-517	-629
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	-74	-2238

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	52194	37455
Витрати на оплату праці	2505	7014	6667
Відрахування на соціальні заходи	2510	1549	1479
Амортизація	2515	931	730
Інші операційні витрати	2520	6717	4063
Разом	2550	68405	50394

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	337297	337297
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	337297	337297
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	1.31338	-4.77028
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	1.31338	-4.77028
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0

Примітки

Фінансовий результат від господарської діяльності Товариства в звітному році- чистий прибуток в сумі 443 тис.грн.

Керівник

Вельганюк Оксана Феліксівна

Головний бухгалтер Порхун Оксана Миколаївна

