

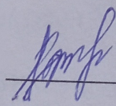
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. Каразіна

Економічний факультет
Кафедра економіки та менеджменту

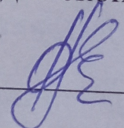
Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: «Мотивація праці працівників конкретної організації»

Виконала здобувач 4 курсу, групи ЕН- 41
Спеціальності 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійної програми
«Менеджмент організацій»


Аліна ГОЛОЩАПОВА
(підпис)

Керівник кваліфікаційної роботи:
кандидат економічних наук, доцент


Ольга КРИКУН
(підпис)

Рецензент:
Генеральний директор ПСП «Лілія»
(посада)

Олександр РІЗУНЕНКО
(підпис)

Харків – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Факультет економічний
Кафедра економіки та менеджменту
Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійна програма «Менеджмент організацій»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ Ганна ДОРОШЕНКО
(підпис) (ініціали, прізвище)

« ____ » _____ 2023 року

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

_____ Голощапова Аліна Олександрівна
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Мотивація праці працівників конкретної організації»
керівник роботи Крикун Ольга Олександрівна, кандидат економічних наук,
доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом вищого навчального закладу від 13 квітня 2023 року
№2101-5/699
2. Строк подання студентом роботи «01» травня 2023 р.
3. Перелік питань, які потрібно розробити: охарактеризувати зміст теорії мотивації; дослідити мотивацію як одну з основних функцій менеджменту проаналізувати діяльність підприємства «Вікторія ВТ»; охарактеризувати систему мотивації та стимулювання персоналу; визначити основні шляхи формування ефективною мотивації на підприємстві.

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1	Виконання кваліфікаційної роботи бакалавра, включаючи розробку та узгодження її змісту і ознайомлення з літературними джерелами, пов'язаними з обраною темою.
2	Проведення роботи над теоретичним розділом, що включає уточнення основних складових елементів організації праці менеджера та раціонального використання часу.
3	Внесення необхідних змін у перший розділ кваліфікаційної роботи згідно з рекомендаціями наукового керівника. Написання другого розділу, який стосується обраної теми. Обробка аналітичного матеріалу, що стосується діяльності компанії.
4	Внесення необхідних змін у другий розділ згідно з рекомендаціями наукового керівника.
5	Доопрацювання кваліфікаційної роботи відповідно до рекомендацій наукового керівника та подання її на рецензування.
6	Подання готової роботи на кафедрі.

5. Дата видачі завдання «12» вересня 2022 р

Здобувач вищої освіти

(підпис)

Аліна ГОЛОЦАПОВА

(ім'я та прізвище)

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис)

Ольга КРИКУН

(ім'я та прізвище)

Гарант освітньої програми

(підпис)

Світлана БАБИЧ

(ім'я та прізвище)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ: МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ.....	7
1.1 Узагальнення змісту теорії мотивації.....	7
1.2 Мотивація як одна з основних функцій менеджменту.....	13
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА «Вікторія ВТ».....	17
2.1 Загальна характеристика діяльності підприємства.....	17
2.2. Аналіз системи мотивації та стимулювання персоналу.....	27
2.3 Основні шляхи формування ефективної мотивації на підприємстві.....	32
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	40
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ.....	42
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає в тому, що ефективна мотивація працівників є необхідним фактором для досягнення успіху та стабільного розвитку організації. Вивчення та розуміння того, як вплинути на мотивацію працівників конкретної організації, може сприяти покращенню продуктивності, залученості та задоволеності персоналу. Дослідження цієї теми дозволяє ідентифікувати проблеми та виявити ефективні методи та стратегії мотивації, які адаптовані до особливостей конкретної організації. Результати такого дослідження будуть цінними для керівництва організації при прийнятті рішень щодо поліпшення системи мотивації працівників та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Метою роботи є обґрунтування змісту теорії мотивації та аналіз факторів, які мають вплив на мотивацію працівників в конкретній організації.

Для досягнення встановленої мети роботи було поставлено такі завдання:

- узагальнити зміст теорії мотивації;
- охарактеризувати мотивацію як одну з основних функцій менеджменту;
- надати загальну характеристику діяльності підприємства;
- проаналізувати систему мотивації та стимулювання персоналу;
- визначити основні шляхи формування ефективної мотивації на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес формування системи мотивації праці на підприємстві ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти мотивації праці працівників ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ».

Методи дослідження, які використовувались під час написання кваліфікаційної роботи: спостереження, анкетування, вимірювання, порівняння, аналіз, синтез, теорія, припущення, системний підхід.

Інформаційною базою при написанні роботи стали: матеріали періодичних видань та статей вітчизняних та зарубіжних авторів, статистичні портали, інтернет-ресурси, підручники з менеджменту та мотивації працівників вітчизняних та зарубіжних авторів, дані про нинішній стан підприємства.

Практичним значенням отриманих результатів є можливість застосувати запропоновані автором рекомендації для вдосконалення системи мотивації працівників на підприємстві.

Основні положення та одержані результати дослідження були апробовані на IV Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку», присвячена 20-річчю створення кафедри товарознавства та комерційної діяльності в будівництві КНУБА (м. Київ, 20 квітня 2023 р.), наявний сертифікат (додаток В).

Структура кваліфікаційної роботи на здобуття ступеня бакалавра побудована згідно з поставленими завданнями роботи та складається зі вступу, двох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел, який налічує 32 найменування. Загальний обсяг 57 сторінок, з яких 42 сторінки основного тексту, робота містить 5 таблиць, 11 рисунків, 4 додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ: МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ

1.1 Узагальнення змісту теорії мотивації

Мотивація - це складний психологічний процес, який визначає напрямок та інтенсивність дій людини. Вона може бути внутрішньою, коли людина відчуває потяг до досягнення мети, чи зовнішньою, коли мотивацію створюють зовнішні фактори, такі як нагороди, штрафи, визнання або соціальний статус.

Слід розуміти, що мотивація не просто бажання чогось, а складний процес, який включає в себе цінності, очікування, переконання, емоції та досвід.

Управління мотивацією допомагає досягнути успіху в різних сферах життя, таких як навчання, робота, спорт та інші. Різні люди можуть мати різну мотивацію в залежності від ситуації та особистісних особливостей [22].

Мотивація є необхідним елементом економічної поведінки людини, що привернула увагу багатьох вчених-економістів. Серед них слід виділити наступних:

- Адам Сміт вважав, що люди мотивовані до економічної діяльності, у тому випадку коли це принесе їм користь, завдяки природному інстинкту.
- Віктор Врум підкреслював, що мотивація до певної дії залежить від трьох факторів: очікувань, інструментальної цінності та відчуття впливу.
- Фредерік Герцберг створив теорію двох факторів мотивації, яка стверджує, що на мотивацію впливають дві різні групи факторів: гігієнічні фактори (наприклад, заробітна плата та умови праці) та мотивуючі фактори (наприклад, досягнення та самореалізація).
- Абрахам Маслоу створив ієрархію потреб, що складається з п'яти рівнів: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреби в прив'язаності та принадності, потреби в шануванні та повазі, і потреби в самореалізації.

Економічні фахівці досліджували різні аспекти мотивації, від матеріальних стимулів до внутрішніх потреб людини. Ці дослідження мають важливе значення для розвитку теорій мотивації в економіці.

Змістові теорії мотивації аналізують фактори, які впливають на поведінку людини, зокрема на її трудову активність. Основна увага у цих теоріях приділяється аналізу потреб людини та їх впливу на мотивацію трудової діяльності.

Теорії містять опис структури потреб, їх змісту, ієрархії та пріоритетності. Для більш детального розгляду цих теорій, потрібно звернути увагу на їх опис структури та взаємозв'язку потреб людини з мотивацією до трудової діяльності.

Адам Сміт розвинув теорію мотивації, яка базується на принципі того, що люди працюють, максимізуючи свої власні інтереси та користь. Він вважав, що внутрішня мотивація досягається тоді, коли людина відчуває власний інтерес в результаті своєї діяльності [6].

Сміт підкреслював, що найкращим механізмом мотивації є вільний ринок, де людям надається можливість вільно обирати свої інтереси та дії. У той же час, конкуренція між підприємствами забезпечує ефективне використання ресурсів та стимулює підприємців до досягнення кращих результатів.

Теорія мотивації Адама Сміта стала кульмінацією розвитку класичної економічної теорії та дала стимул до розвитку економіки як науки. Однак, у сучасному світі розуміння мотивації людей є більш складнішим, ніж звичайне бажання до максимізації власної користі.

Теорія очікування Врума є однією з провідних теорій мотивації, яка була розроблена в економічній науці. Її автором є Віктор Врум, американський економіст, який в 1960-х роках розвинув теорію індивідуальної поведінки.

Теорія очікування Врума є однією з провідних теорій мотивації, яка заснована на трьох факторах: очікуваннях, інструментальній цінності та відчутті впливу. Людина має мотивацію до певної дії тоді, коли вона вірить у свої

здібності досягнути бажаної мети, коли ця мета має для неї особливе значення і коли вона має уявлення про те, який результат вона отримає від своїх дій. Зважаючи на ці фактори, людина приймає рішення про те, чи буде вона досягати поставленої мети, та наскільки великою буде мотивація до її досягнення.

Використання теорії очікування Врума підвищує мотивацію працівників, якщо надані сприятливі умови для їх роботи. Наприклад, надання можливості для навчання стимулює мотивацію працівника, якщо він вірить, що він зможе досягти більшого успіху в своїй роботі з достатнім рівнем знань і навичок [32].

Теорія очікування Врума є необхідним інструментом для підвищення мотивації працівників, зниження відмови від праці та підвищення загального рівня задоволеності працівників від своєї роботи, що збільшує ефективність роботи в цілому.

Хоча теорія очікування Врума має свої недоліки та обмеження, вона є популярною у сфері праці з причини її можливості підвищення ефективності працівників шляхом фокусування їхньої уваги на важливих моментах, що відображається у їхніх очікуваннях та мотивації до виконання роботи.

Іншою популярною теорією мотивації є теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу, яка визначає потреби людини в ієрархічному порядку, починаючи з фізіологічних потреб, таких як їжа та сон, та закінчуючи потребами самореалізації та розвитку особистості. (рис.1.1).

Маслоу виділив п'ять рівнів потреб людини, де найвищим є потреба у самореалізації та розвитку, а найнижчим - фізіологічні потреби. Основні положення теорії Маслоу можуть бути застосовані у менеджменті для створення більш мотивуючого середовища на роботі.

Наприклад, керівництво може забезпечувати працівникам базові потреби, такі як безпека та фінансова стабільність, через створення гідних умов праці та конкурентної зарплати.

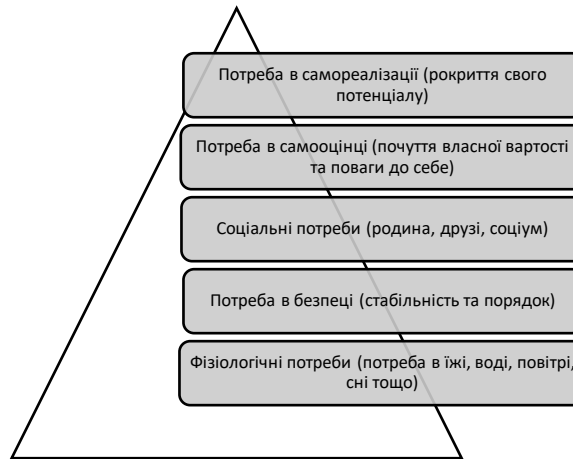


Рисунок 1.1 – Теорія ієрархії Маслоу [7]

Крім того, керівництво може стимулювати соціальні потреби працівників, сприяючи комунікації та співпраці між колегами, організовуючи соціальні заходи та створюючи можливості для професійного розвитку.

У межах теорії Маслоу необхідно враховувати індивідуальні особливості працівників та їхні потреби, оскільки потреби можуть бути різними для різних людей. Наприклад, для одного працівника може бути важливим потреба в самооцінці, тоді як для іншого - потреба у статусі або реалізації потенціалу. Тому, керівництво повинно працювати з кожним працівником і дізнаватися їхні потреби та мотивацію, щоб забезпечити їхнє задоволення на роботі та підвищити їхню продуктивність [2].

Розуміння мотивації працівників є важливим для будь-якої компанії, оскільки від цього залежить їх продуктивність та задоволеність роботою. Одна з ключових теорій у цьому питанні - це теорія ієрархії потреб Маслоу.

Ця теорія розглядає потреби людей на різних рівнях. На першому рівні - фізіологічні потреби, такі як їжа та житло. На другому рівні - потреби в безпеці, яка включає захист від фізичних та економічних небезпек. На третьому рівні - потреби в любові та належності, які включають бажання мати стабільні відносини та бути частиною спільноти. На четвертому рівні - потреби в

самооцінці та повазі, які говорять про бажання визнання та підтримку від інших. На п'ятому рівні - потреби в самореалізації та розвитку, які включають бажання розкривати свій потенціал та досягати максимальних результатів [11].

Компанії повинні зважати на ці потреби, щоб ефективно мотивувати своїх працівників. Наприклад, можливості зростання по кар'єрній лінії, навчання та розвитку може задовольнити потреби на останньому рівні. Однак, не слід забувати про фізіологічні потреби та потреби в безпеці, оскільки їх ігнорування може призвести до низької мотивації працівників та низької продуктивності.

Підсумовуючи, теорія ієрархії потреб Маслоу є важливим інструментом для розуміння мотивації працівників та того, як компанії можуть створити оптимальні умови для задоволення потреб своїх працівників.

Фредерік Герцберг опублікував свою теорію мотивації у 1959 році, яка є однією з найвідоміших. Він провів дослідження серед працівників різних організацій і виділив два основні фактори, які впливають на мотивацію: фактори гігієни та фактори мотивації.

Герцберг і його колеги провели дослідження на рубежі 50-60-х років з метою встановлення факторів, які впливають на поведінку людини, її задоволення чи невдоволення, та з'ясували мотивуючі та демотивуючі фактори (рис.1.2).

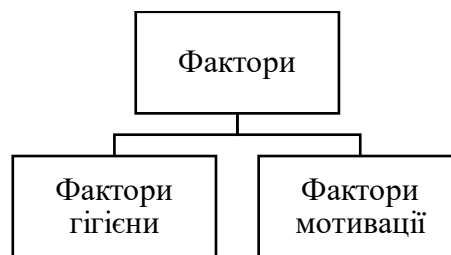


Рисунок 1.2 – Теорія мотивації Фредеріка Герцберга [19]

Фактори гігієни, також називаються факторами незадоволення, до них входять умови праці, заробітну плату, взаємини з керівництвом, статус, безпеку роботи та інші елементи робочого середовища. Якщо ці фактори не відповідають

очікуванню працівників, вони можуть призвести до незадоволеності та зниження мотивації.

Фактори мотивації, відомі також як фактори задоволення, включають досягнення, визнання, розвиток, відповідальність та інші елементи, які можуть стимулювати та підвищувати мотивацію. Герцберг вважав, що ці фактори повинні бути присутні в робочому середовищі, щоб досягнути високого рівня мотивації.

За теорією Герцберга, для підвищення мотивації працівників важливо спочатку створити достатні умови праці та відповідну оплату (фактори гігієни), а потім зосередити увагу на факторах мотивації, таких як визнання та можливість професійного розвитку. Такий підхід допомагає збільшити задоволення та продуктивність працівників [26].

Однак, деякі критики вказують на те, що теорія Герцберга має деякі недоліки. Один з найбільших недоліків полягає в тому, що дослідження, на яких ґрунтується теорія, були здійснені лише серед працівників у виробничій галузі. Це може призвести до того, що теорія не враховує відмінностей у мотивації працівників в інших галузях та професіях.

Крім того, теорія Герцберга не враховує індивідуальних різниць у мотивації, оскільки люди мають різні потреби. Це може призвести до того, що те, що мотивує одного працівника, не буде мотивувати іншого.

Не зважаючи на ці недоліки, теорія Герцберга є актуальною та корисною для багатьох організацій. Вона дозволяє керівникам підвищувати мотивацію працівників та досягати більшої продуктивності. Особливо корисною вона може бути для тих, хто працює над забезпеченням робочого середовища, що сприяє залученню та збереженню талановитих працівників, а також для керівників, які прагнуть підвищити ефективність роботи своєї команди.

Враховуючи індивідуальні потреби та бажання кожного працівника, можна досягти максимального результату та створити мотивуюче робоче середовище

для всіх. Кожна з теорій мотивації має свої особливості, переваги та недоліки, і для кращого розуміння поведінки працівників та впливу на неї належним чином, менеджерам варто знати їх усі [9].

Однак, важливо пам'ятати, що кожна людина має свої індивідуальні потреби та мотиваційні фактори, тому є необхідність в індивідуальному підході до кожного працівника, а не загальній формулі для всіх. Компанії та організації можуть враховувати різні теорії та підходи, щоб розробити свої власні програми мотивації, з метою підвищення задоволення та продуктивності працівників, зниження текучості кадрів та збільшення збуту продукції та послуг.

1.2 Мотивація як одна з основних функцій менеджменту

Мотивація є головним фактором, що забезпечує ефективність та продуктивність працівників.

Її функція полягає в тому, щоб створити потрібний рушійний імпульс для досягнення бажаного результату або цілей. Це досягається шляхом стимулювання людей до виконання певних дій.

За допомогою мотивації можна досягти підвищення продуктивності та ефективності працівників. Головна мета функції мотивації полягає в тому, щоб забезпечити працівникам достатній стимул для того, щоб вони виконували свої обов'язки з високою якістю та отримували задоволення від своєї роботи.

Мотивацію класифікують за декількома ознаками (рис. 1.3):

У залежності від груп потреб, виділяють декілька типів мотивації.

Матеріальна мотивація пов'язана з бажанням мати високий рівень життя і залежить від рівня доходу, структури та дієвості системи матеріальних стимулів в організації.



Рисунок 1.3 – Види мотивації за ознаками

Джерело: складено автором за джерелом [4]

Трудова мотивація виникає з самої роботи, її змісту та умов, режиму праці та внутрішня для людини. Кожен працівник потребує цікавої та корисної роботи та можливості посадового росту.

Статусна мотивація - це потреба людини в більш високій посаді, виконанні складнішої роботи та задач у престижних сферах організації. Також, люди можуть прагнути до лідерства в колективі, визнання як фахівця та бажання мати високий неофіційний статус [8; 12].

За засобами мотивації можна виділити такі типи:

1. Нормативна мотивація полягає в тому, що людина приводиться до певної поведінки шляхом впливу на її ідеї та психологію за допомогою переконань та інформування.

2. Примусова мотивація ґрунтується на використанні влади та погрози адміністративних покарань працівника у випадку, якщо він не виконує відповідних вимог.

3. Стимулювання передбачає вплив на зовнішні обставини, а не на особистість, за допомогою благ – стимулів, що спонукають працівника до певної поведінки.

В залежності від джерела походження, можна виділити два види мотивації: внутрішню та зовнішню. Внутрішня мотивація виникає, коли людина самостійно формує мотиви для виконання роботи. Це може бути прагнення до досягнення певної мети, задоволення пізнавальної потреби, бажання просуватися в кар'єрі тощо [27].

Зовнішня мотивація, з свого боку, виникає з впливу ззовні, коли керівник визначає потреби працівника та шукає способи їх задоволення. Такі способи можуть бути різними, наприклад, оплата за роботу, розпорядження, правила поведінки, створення розвивальних можливостей тощо. Важливо збалансувати ці два типи мотивації, щоб досягнути найбільш ефективного результату.

За напрямком для досягнення:

1. Позитивна мотивація має на меті спонукати людину до певної дії через надання переваг, таких як матеріальне винагородження у вигляді бонусів, підвищення авторитету працівника в колективі, надання відповідальних завдань тощо.

2. Негативна мотивація спонукає людину до дії через страх від'ємних наслідків, таких як матеріальні штрафи, зниження соціального статусу в колективі, створення атмосфери недовіри та погіршення умов праці.

Мотивація - це важлива функція менеджменту, яка допомагає забезпечити ефективну роботу працівників в організації. Її важливість полягає у тому, що вона допомагає досягати цілей організації, забезпечуючи те, що працівники направлятимуть свої зусилля на досягнення цих цілей.

Менеджерам необхідно розуміти, що мотивацію не можна забезпечити лише за допомогою збільшення зарплати або надання бонусів. Це складний процес, який включає в себе розуміння потреб працівників та створення робочого середовища, яке сприяє їхньому задоволенню та розвитку [14].

Мотивація є ключовою функцією менеджменту, яка допомагає забезпечити високу ефективність роботи працівників. Для досягнення мети організації необхідно знати, що мотивація - це не лише підвищення заробітної плати або надання бонусів, а складний процес, який включає в себе розуміння потреб працівників та створення робочого середовища, яке сприяє їх задоволенню та розвитку.

Менеджери мають використовувати різноманітні методики для ефективної мотивації, такі як використання мотивуючих факторів, налагодження взаємодії з працівниками, створення розвивальних можливостей та інші. Для успішної мотивації важливо постійно вдосконалювати процеси та методики з урахуванням індивідуальних потреб та бажань працівників.

Крім того, комунікація внутрішньої організації грає важливу роль у мотивації працівників. Регулярне надання зворотного зв'язку, відкритість до думок і пропозицій співробітників, а також чітке спрямування на досягнення цілей організації можуть підвищити мотивацію та залученість персоналу.

Додатково, важливо враховувати індивідуальні особливості та потреби працівників. Це може включати визнання досягнень, надання можливості розвитку і професійного зростання, гнучкий графік роботи або можливість працювати здалеку. Розуміння та врахування цих факторів може допомогти побудувати ефективну систему мотивації, що задовольняє потреби працівників і сприяє досягненню загальних цілей організації [20].

Загалом, мотивація працівників є складним процесом, який вимагає постійного вдосконалення і адаптації. Використовуючи різноманітні методики та залучаючи працівників до процесу, менеджери можуть створити мотиваційну систему, яка сприяє підвищенню продуктивності, залученості та задоволеності працівників у конкретній організації.

Отже, мотивація є невід'ємною складовою роботи менеджерів та допомагає досягнути мети організації, забезпечуючи високу ефективність роботи працівників.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА «Вікторія ВТ»

2.1 Загальна характеристика діяльності підприємства

ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» зареєстроване 28 липня 2006 року в формі товариства з обмеженою відповідальністю за адресою Україна, Харківська обл., Дергачівський р-н, селище міського типу Слатине, вулиця Привокзальна, будинок 2 «А», літера 1 «А». Основним видом діяльності підприємства є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур .

Також у підприємства відкриті наступні види діяльності:

01.11 – Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур.

01.19 – Вирощування інших однорічних і дворічних культур.

01.41 – Розведення великої рогатої худоби молочних порід.

01.42 – Розведення іншої великої рогатої худоби та буйволів.

01.61 – Допоміжна діяльність у рослинництві.

01.62 – Допоміжна діяльність у тваринництві.

01.63 – Після урожайна діяльність.

Головою ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» є керівник господарства. Загалом організаційна структура підприємства належить до лінійно-функціонального типу (рис. 2.1).

ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» належить до суб'єктів малого підприємництва. Так, у відповідності до ч. 3 ст.55 Господарського кодексу України від 16.01.2003р. №436-IV [1], юридичні особи відносяться до суб'єктів малого підприємництва у разі коли середня кількість працівників за звітній період не перевищувала 50 осіб та щорічний дохід не

перевищував 10 млн євро, визначену за середньорічним курсом НБУ. В 2021 році чисельність співробітників ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ», за даними штатного розкладу підприємства, складала 41 робітник. За 2021 рік ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» отримало дохід в розмірі 17 998,8 тис. грн.



Рисунок 2.1 – Організаційна структура ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ»

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Показники розміру підприємства представлені в табл. 2.1., сформованої за даними звітності ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ». Звітна документація ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» представлена в Додатках А-В.

За даними таблиці 2.1 видно, що приріст виробництва валової продукції у 2020 році відносно даних 2019 року становив 14,74 %, що в річному еквіваленті складає 4310,8 тис.грн., в 2021 році приріст валової продукції відносно даних 2020 року склав 61,64 % або 20684 тис. грн.

Таблиця 2.1 – Показники розміру підприємства

Показники	Роки			2020 р. у % до 2019 р.	2021 р. у % до 2020 р.
	2019	2020	2021		
Валова продукція, всього, тис. грн.	29244,8	33555,6	54239,6	114,74	161,64
у т.ч. рослинництва	29244,8	33555,6	54239,6	114,74	161,64
Товарна продукція, всього, тис. грн.	29554,6	36244,9	54360,5	122,64	149,98
у т.ч. рослинництво	29554,6	36244,9	54360,5	122,64	149,98
тваринництво	-	-	-	-	-
Середньорічна чисельність працівників, чол.	42	39	41	97,62	105,13
Середньорічна вартість основних і оборотних засобів, тис. грн.	51196,0	54531,2	52723,1	106,51	96,68
Загальна земельна площа, га	3343,82	3380,51	3795,64	101,10	112,28
з них площа ріллі, га	3290,00	2982,68	3397,81	90,66	113,92
Чисельність тварин в умовному обчисленні	-	-	-	-	-

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ

сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

В порівнянні з показником 2019 року приріст валової продукції ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» склав 85,47 %, тобто 24994,8 тис. грн.

Товарну продукцію в ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» в 2020 році виготовило на 22,64 % більше показника 2019 року. Приріст показника товарної продукції ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» в 2021 році склав 49,98 %, або 18115,6 тис. грн. відносно показника 2020 року, та на 83,93 %, тобто 24805,9 тис. грн. відносно даних 2019 року (рис. 2.3).

Чисельність працівників ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» в 2020 році зменшилась на 16,22 %, а в 2021 році збільшилась на 35,48 %. Дещо суперечливі дані продемонстрували показники середньорічної вартості основних і оборотних засобів, сума яких у 2020 році відносно даних 2019 року зросла на 6,51 % або 3335,2 тис. грн., а в 2021 році скоротилась на 3,32%

тобто 1808,1 тис. грн. відносно показників 2020 року, та збільшилися на 2,98 %, що становить 1527,1 тис. грн. в порівнянні з даними 2019 року.

Земельна площа ріллі в 2020 році відносно 2019 року скоротилась на 9,34 %, чи 307,32 га, а в 2021 році спостерігався приріст земельної площі ріллі на 113,92 % або 415,13 га відносно даних 2020 року, та на 3,28 % тобто 107,81 га відносно показників 2019 року.

Для того щоб в повній мірі з'ясувати на скільки вказані зміни позитивно впливають на ефективність діяльності ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» проведемо аналіз виробничої структури ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ».

У 2021 році у власності ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» знаходилось посівних площ сільськогосподарських культур 2929,6 га, сільськогосподарських угідь 3795,64 га.

За останні три роки (2019-2021), структура товарної продукції ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» претерпіла значні зміни. Перш за все, у 2020 та 2021 роках було прийнято рішення припинити вирощування однорічних та багаторічних трав, оскільки цей напрямок виробництва не був достатньо прибутковим. У структурі товарного виробництва провідні позиції утримували кукурудза та зерно протягом 2019 та 2020 років, але в 2021 році їх роль зменшилась, і вони вже займали третє місце з обсягом 24,12% від загального обсягу виробленої продукції. Також варто зазначити, що в 2020 році виробництво озимої пшениці зменшилося. По інших товарних позиціях структура виробництва ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» не змінилась. В 2021 році керівництвом підприємства було прийнято рішення щодо збільшення обсягів виробництва соняшника, оскільки цього вимагала макроекономічна ситуація на ринку сільськогосподарської продукції.

Далі проведемо аналіз виробничої структури ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ».

Важливим етапом здійснення аналізу організаційно-економічних умов діяльності сільськогосподарських підприємств є дослідження раціональної виробничої структури. Її основна мета полягає у створенні умов для досягнення порівняно вищої ефективності сільськогосподарського виробництва. Виробнича структура сільськогосподарського виробництва, яка склалась під впливом сукупності природних та соціально-економічних факторів є важливою умовою побудови організаційно-економічного механізму діяльності підприємства на перспективу. Для визначення виробничої структури необхідно брати до уваги такі показники: структуру посівних площ, структуру наявного поголів'я, структуру вартості виробленої продукції в постійних цінах, і т. д. [23].

Для оцінки виробничої структури ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» проведемо SWOT аналіз по підприємству, результати якого представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – SWOT аналіз сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ»

Внутрішнє середовище	
Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
<p>Широкий асортимент продукції, що виготовляється</p> <p>Штат сформований з молодих, перспективних кадрів.</p> <p>Висококваліфікований персонал.</p> <p>Продукція виготовляється високої якості.</p> <p>Підприємство має сертифікат якості на виготовлену продукцію.</p>	<p>Високі ціни на енергоносії, та посівне насіння.</p> <p>Не проводяться рекламні компанії для популяризації підприємства і продукції, що воно виготовляє.</p> <p>Високий рівень залежності від партнерських організацій.</p> <p>Відсутність довгострокових джерел фінансування.</p>

Продовження таблиці 2.2

Внутрішнє середовище	
Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
<p>На підприємстві використовується нова техніка сільськогосподарського призначення.</p> <p>Наявність постійних клієнтів.</p> <p>Ефективна система збуту продукції, що виготовляється.</p> <p>Підприємство залишається фінансово незалежним.</p> <p>Різноманітний асортимент продукції, що виготовляється.</p> <p>Добре налагоджені зв'язки з споживачами продукції, що виготовляється та с постачальниками.</p> <p>Зручне місце розташування підприємства.</p>	<p>Не ведеться системний збір інформації про наявних конкурентів.</p> <p>Наявність внутрішніх кадрових проблем.</p>
Зовнішнє середовище	
Можливості (O)	Загрози (T)
<p>Вихід на нові ринки збуту сільськогосподарської продукції, розширення асортименту продукції, що виготовляється, надання додаткових супутніх послуг (транспортування продукції, орання земель, продаж нових технологічних рішень вирощування, тощо.), що дасть змогу збільшити об'єм прибутку.</p> <p>Достатня популярність буде сприяти виходу на нові ринки.</p> <p>Кваліфікація персоналу, контроль якості, невелике поведження конкурентів і розвиток рекламних технологій дадуть можливість встигнути за зростанням ринку.</p> <p>Чітка стратегія дозволить використовувати всі можливості</p>	<p>Можливість появи нових конкурентів.</p> <p>Несприятливі погодні умови у літній період.</p> <p>Підвищення цін на зберігання продукції рослинництва.</p> <p>Нестабільність цін на закупівельні товари в постачальників.</p> <p>Зменшення об'ємів споживання сільськогосподарської продукції вітчизняного виробництва.</p> <p>Зниження рівня платоспроможності українських підприємств.</p> <p>Нестабільна ситуація в країні.</p> <p>Зростання рівня інфляції.</p> <p>Зміна законодавства України.</p> <p>Зростання податків.</p> <p>Зміна потреб споживачів.</p>

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Таким чином, сильними сторонами виробничої структури ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» є: широкий асортимент продукції, що виготовляється, штат сформований з молодих, перспективних кадрів, висококваліфікований персонал, продукція виготовляється високої

якості, підприємство має сертифікат якості на виготовлену продукцію, на підприємстві використовується нова техніка сільськогосподарського призначення, наявність постійних клієнтів, ефективна система збуту продукції, що виготовляється, підприємство залишається фінансово незалежним, різноманітний асортимент продукції, що виготовляється. Додаткові можливості для розвитку підприємства включають вихід на нові ринки збуту сільськогосподарської продукції, розширення асортименту виготовлюваних товарів і надання додаткових послуг, таких як транспортування продукції або продаж нових технологій вирощування сільськогосподарських рослин. Це дозволить збільшити прибуток. Добре встановлені зв'язки зі споживачами і постачальниками також грають важливу роль.

Проте, слід враховувати загрози, які можуть вплинути на виробничу структуру підприємства. Серед них можуть бути поява нових конкурентів, погіршення добробуту населення, несприятливі погодні умови, зростання вартості зберігання продукції, нестабільність цін від постачальників, зменшення попиту на вітчизняну сільськогосподарську продукцію, зниження платоспроможності українських підприємств, політична нестабільність, інфляція, зміни в законодавстві, збільшення податків та зміна споживацьких потреб [15].

А пропозиції запропоновані для оптимізації виробничої структури ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» можуть бути використані для підвищення ефективності роботи інших малих сільськогосподарських підприємств України.

Склад і структура земельного фонду представлена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Склад і структура земельного фонду

Показники	Роки (структура, %)					
	2019	%	2020	%	2021	%
Загальна земельна площа, га	3343,8	100	3380,5	100	3795,6	100
Всього с/г угідь з них:						
– рілля	3290	98,39	2982,7	88,23	3397,8	89,52
Площа ріллі у короткостроковому користуванні господарства, га	3290	98,39	2982,7	88,23	3397,8	89,52

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ

сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

На основі цих даних можна зробити висновок угідь рілля в загальній структурі земельної площі ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» з 2019 по 2021 рік скоротились на 8,89 %, при цьому їх сукупна величина зросла на 107,8 га., збільшення загальної земельної площі з 2019 по 2021 рік становило 451,8 га. Що свідчить, про наявність збільшення ефективності виробничої структури ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ».

Ефективність використання земель можна оцінювати за різними показниками, які вказують на спосіб використання та продуктивність землі. Такі показники охоплюють загальну площу використання землі, використання під різні сільськогосподарські культури, рівень іригаційних систем, а також використання землі для інших господарських цілей [23].

Оцінка ефективності використання земельних ресурсів включає в себе різні показники, такі як врожайність, використання земельних угідь, витрати на землеробські роботи та інші. Врожайність вимірюється кількістю продукції, яку можна отримати з одиниці землі, і вважається ключовим показником ефективності використання землі. Висока врожайність свідчить про більшу продуктивність землі та ефективніше її використання.

Показники ефективності використання земель представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Показники ефективності використання земель

Показники	Роки			В середньому за 3 років
	2019	2020	2021	
А Структурні				
Рівень освоєності, %	98,57	89,63	91,32	93,17
Рівень розораності, %	98,39	88,23	89,52	92,04
Б Натуральні				
Урожайність, ц/га:				
– зернових культур	33,26	35,48	46,75	38,50
– соняшника	11,34	14,77	40,28	22,13
– соя	6,69	11,93	17,32	11,98
В Вартісні				
Вироблено на 100 га с/г угідь:				
- валової продукції (у співставних цінах), тис. грн.	889	1125	1596	1203
- валового доходу, тис. грн.	898	1215	1600	1238
- прибутку, тис. грн.	188	254	530	324

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

За даними таблиці 2.4 можна сказати, що освоєність земель для сільського господарства ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» за 2019-2021 роки зменшилась з 98,57 % в 2019 році до 91,32 % в 2021 році. Це негативно вплинуло на рівень розораності, в середньому за аналізований період цей показник склав 92,04 %, при цьому зменшення цього показника за 2019-2021 рік було на рівні 8,87 % - 98,39 % в 2019 році та 89,52 % в 2021 році. Структура врожайності вирощуваних сільськогосподарських культур з 2019 року по 2021 рік змінилась. Так, в 2019 році та в 2020 році найбільша врожайність спостерігалась в зернових культур, а в 2021 році врожайність зернових культур і соняшника становили 46,75 ц/га та 40,28 ц/га відповідно.

Прибутковість вирощування сільськогосподарських культур з 2019 року по 2021 рік зростає. Так, з 100 га с/г угідь виготовлення валової продукції збільшилось з 889 тис. грн. в 2019 році до 1596 тис. грн. в 2021 році, отримання валового доходу збільшилось з 898 тис. грн. в 2019 році до 1600 тис. грн. в 2021 році, отриманого прибутку збільшилось з 188 тис. грн. в 2019 році до 530 грн. в 2021 році.

Динаміка урожайності основних сільськогосподарських культур наведена в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Динаміка урожайності основних сільськогосподарських культур

Культури	Роки			В середньому за 3 років
	2019	2020	2021	
Зернові і зернобобові	53,77	60,28	50,90	54,99
З них:				
– пшениця озима	20,27	24,71	21,48	22,15
– кукурудза на зерно	26,87	26,59	20,80	24,75
– ярий ячмінь	4,77	6,74	5,96	5,82
– овес	1,85	2,25	2,65	2,25
Соняшник	31,91	36,38	31,15	33,15
Соя	4,53	5,33	4,18	4,68

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Загалом динаміка урожайності основних сільськогосподарських культур за аналізований період демонструвала зниження.

В таблиці 2.6 наведено дані ефективності виробництва сільськогосподарської продукції ТОВ сільськогосподарським підприємством «Вікторія ВТ» за 2019-2021 роки.

Таблиця 2.6 – Ефективність виробництва сільськогосподарської продукції

Показники, тис. грн.	Роки			В середньому за 2019-2021 роки
	2019	2020	2021	
Вихід валової продукції, тис. грн.:				
- на 100 га сільськогосподарських угідь	889	1125	1596	1203
- на одного середньорічного працівника	889	1125	1596	1203
- на 100 грн. виробничих основних засобів	175	163	97	145
Повна собівартість реалізованої с/г продукції, тис. грн.	21104	26559,9	33328,9	26997,6
Виручка від реалізації с/г продукції, тис. грн.	29244,8	33555,6	54239,6	39013,3
Прибуток (+), збиток (-), тис. грн.	8140,8	6995,7	20910,7	12015,7
Рівень рентабельності с/г виробництва, %	38,57	26,34	62,74	42,6

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

За 2019-2021 роки, діяльність ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» можна охарактеризувати як прибуткову, що свідчить про успішну економічну діяльність підприємства. Але слід сказати, що існуючий потенціал підприємства не був повністю використаний. Це говорить про можливості для подальшого розвитку, удосконалення і оптимізації діяльності, щоб досягти більшої ефективності та успішності.

2.2. Аналіз системи мотивації та стимулювання персоналу

Управління персоналом на підприємстві бізнесу включає мотивацію працівників, яка є важливою складовою. У ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» головним мотиваційним чинником є оплата праці, яка залежить від базових окладів. Працівникам надаються безпечні умови праці, а оплата праці відповідає вимогам чинного законодавства та умов колективного договору.

На підприємстві «Вікторія ВТ» використовуються економічні методи мотивації персоналу, зокрема заробітна плата та преміювання за виконання норм та якість роботи. Головною функцією заробітної плати є мотивування персоналу до ефективної праці. Метою системи оплати праці є розподіл заробітної плати, яка мотивує персонал до ефективної праці та є економічно виправданою [3;21].

Працівники отримують премії за виконання норм та обсягу роботи. Якщо це не виконується, премія не виплачується. Розмір премії визначає директор підприємства за результатами діяльності з урахуванням особистого внеску працівника. Однак працівникам, які звільняються за ініціативою роботодавця або за власним бажанням, премія не виплачується.

У ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» фонд заробітної плати визначається на основі прийнятої форми та системи оплати праці. Цей фонд складається з фонду основної та додаткової заробітної плати. Винагорода працівників компенсує їх трудовий внесок і складається з базової оплати, надбавок, премій та соціальних виплат. Премії виплачуються за результативність праці, зокрема за досягнення економічних показників. Якщо ці показники не

досягаються, розмір премій знижується для всього колективу. Для творчого стимулювання працівників надається можливість самореалізації та самовдосконалення через підвищення кваліфікації та відрядження. Окремі працівники можуть бути заохочені та нагороджені за особливі трудові заслуги. Для того, щоб заохочення сприймалося колективом як справедливе, воно повинно стимулювати не тільки даного працівника, але й інших.

Нагородження кращих працівників як правило відбувається в кінці року на корпоративному святі. Кращі працівники нагороджуються грамотами керівництва компанії і подарунками. В якості подарунків можуть бути сертифікати великих компаній на придбання побутової техніки [10].

На підприємстві відсутня система оцінки особистого внеску кожного працівника, яка б допомагала визначати розмір преміальної частини окладу. Працівники говорять, що система нагород несправедлива, тому що не враховує їх особистий внесок у роботу. Окрім того, не враховується додатково відпрацьований час персоналу, що знижає їх зацікавленість та продуктивність. Щоб оцінити задоволеність працівників діючою системою мотивації на прикладі ТОВ «Вікторія ВТ», було проведено анкетування серед 10 працівників підприємства (Додаток Г). Результати анкетування, щодо задоволеності своєю роботою, зображені на рис. 2.2.

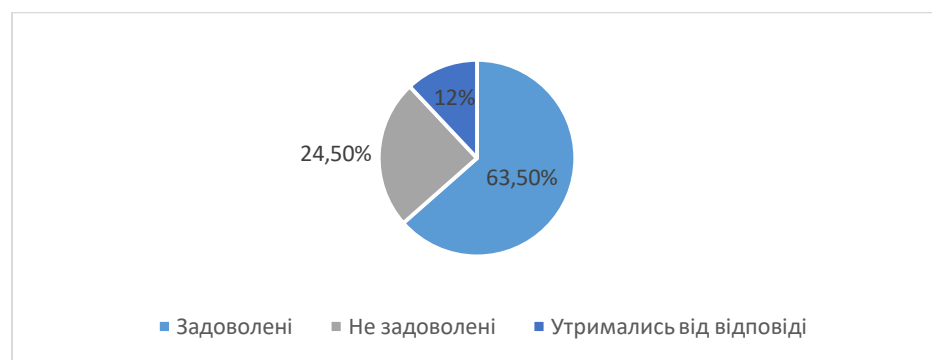


Рисунок 2.2 – Ступінь задоволеності роботою працівників, %

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Як видно з даних рисунка 2.2, велика частина (64,5%) працівників ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ» не задоволені своєю роботою, 24,5% задоволених і 12% тих, кому важко з відповіддю.

На питання про те, якою мірою задовольняють працівників різні сторони їх роботи, були отримані такі відповіді (рис.2.3.)



Рисунок 2.3 – Рівень задоволення працівників, %

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Як видно зі зображення 2.3, 22,8% працівників оцінюють санітарно-гігієнічні умови у своїй роботі, 14,6% оцінюють рівень технічної оснащеності робочого місця, 10% оцінюють можливість кар'єрного зросту, а по 10,8% оцінюють відповідність роботи їх особистим здібностям та на 13,2% режим роботи. Жоден з опитаних працівників не згадував про відносини з керівниками та колегами, а також про заробітну плату, можливо тому що вони не є на досить належному рівні.

При відповіді на питання: «Відзначте, будь ласка, твердження, яке відповідає вашій позиції», були отримані наступні результати (рис. 2.4).

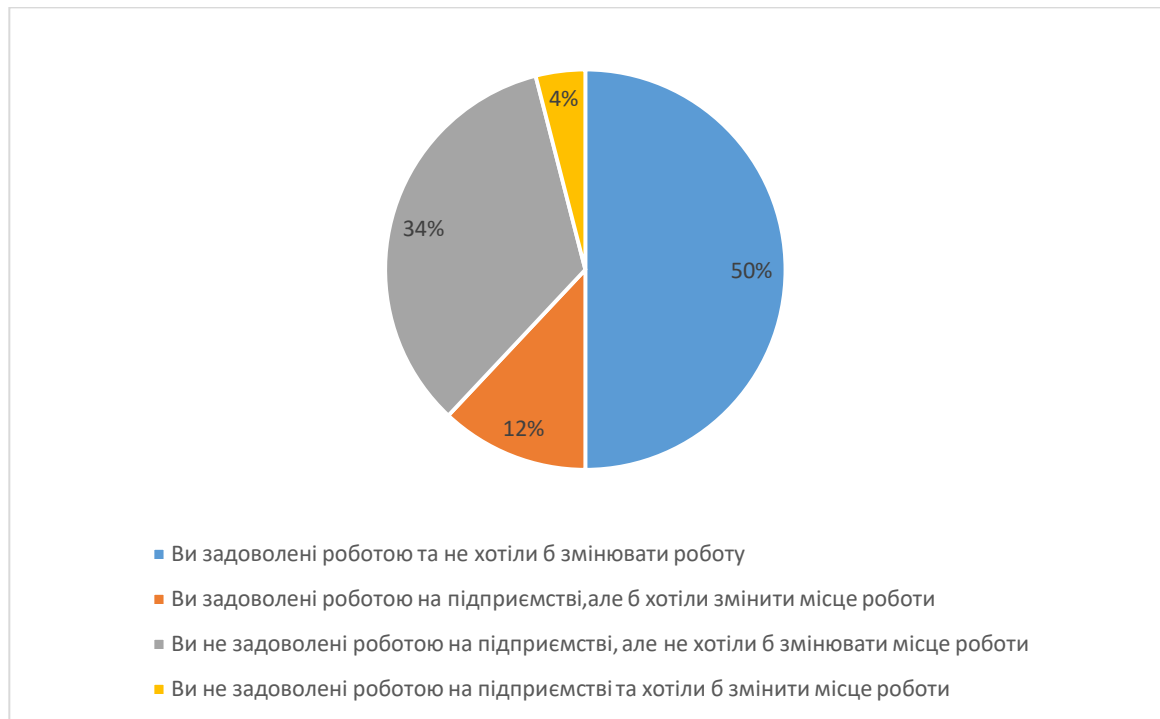


Рисунок 2.4 – Рівень задоволеності роботою і бажання чи небажання змінювати місце роботи, %

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

З даних на рисунку 2.4 можна зробити висновок, що половина працівників (34%) не задоволена своєю роботою, але не хотіли б змінювати місце роботи, тоді як 50% працівників задоволені своєю роботою і також не хотіли б змінювати місце роботи.

На питання: «Які види морального заохочення ви отримуєте від підприємства?» Були отримані такі відповіді (рис. 2.5).

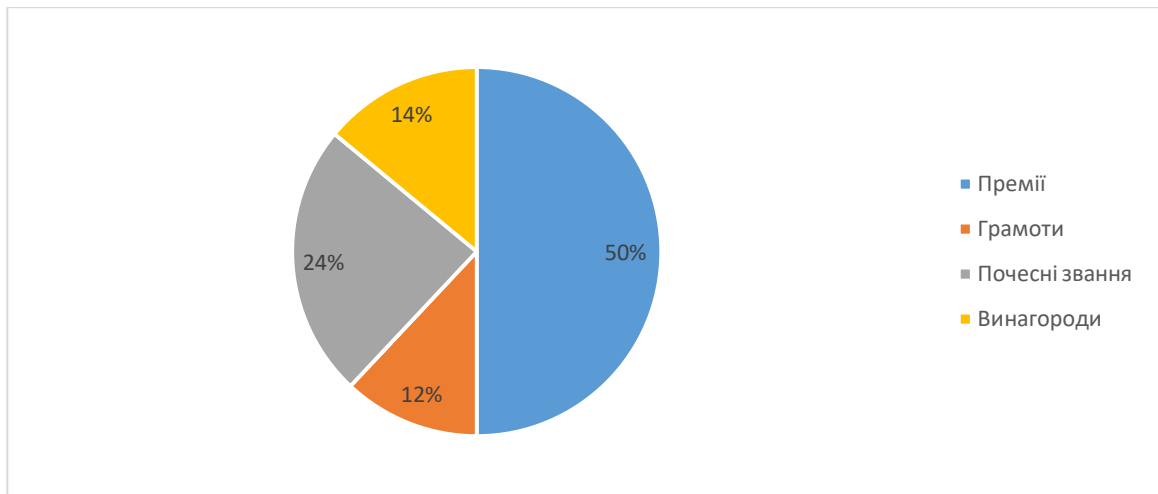


Рисунок 2.5 – Відповіді на питання про види морального заохочення, %
Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Як видно з даних рисунку 2.5, серед методів морального заохочення на першому місці, в пріоритеті премії та винагороди.

На питання «Чи вважаєте Ви, що вдосконалення системи матеріального заохочення сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу?» були отримані такі відповіді (рис.2.6.).

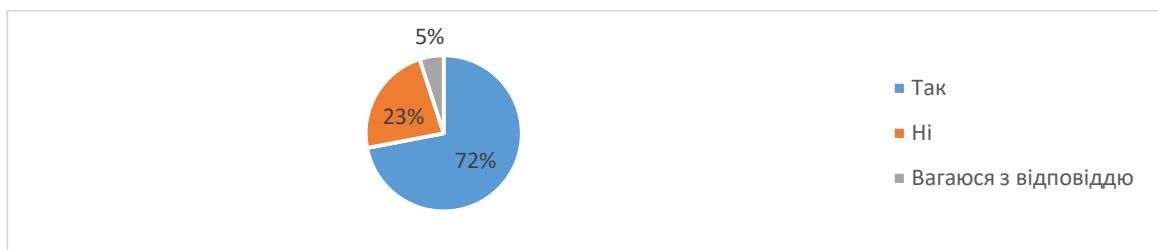


Рисунок 2.6 – Відповіді на питання про матеріальне заохочення, %
Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Згідно з даними на рисунку 2.6, половина працівників ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ» вважає, що застосування матеріальних методів мотивації допомагає підвищити ефективність працівників.

Однак, проблемою є невдоволення розподілом заробітної плати, оскільки система оплати праці не мотивує працівників. Вони не бачать впливу якості своєї роботи на розмір заробітної плати, вважають, що робота оплачується несправедливо і нерідко не бажають приймати відповідальність за прийняття рішень. Недостатній інтерес до роботи, подальшого навчання та міжособистісні конфлікти є іншими проблемами, що присутні на підприємстві [24].

На жаль, моральне стимулювання персоналу не є розвиненим, хоча це є ключовою частиною системи мотивації працівників організації. Заохочення, премії та підвищення заробітної плати є найбільшими мотиваторами, але існують проблеми з їх регулярністю та фондом заробітної плати, який потребує реформування.

Отже, дослідження показало, що матеріальні методи мотивації мають важливе значення для підвищення ефективності працівників ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ», але є необхідність вдосконалення системи мотивації, щоб забезпечити більш ефективну роботу персоналу.

2.3 Основні шляхи формування ефективної мотивації на підприємстві

Для досягнення більш ефективної мотивації праці на підприємстві необхідно забезпечити відповідність між структурою стимулюючих засобів, таких як економічні винагороди, престижність посади та задоволеність роботою, та структурою мотивації праці персоналу. Остання включає мотиви, пов'язані з отриманням важливих благ у житті, належною заробітною платою, комфортними

умовами праці, престижем в галузі та на самому підприємстві, а також мотиви самореалізації, включаючи професійне й інтелектуальне зростання.

Слід відмітити, що формування кадрів в організації є одним з ключових та складних процесів, спрямованих на повне забезпечення підприємства кваліфікованими спеціалістами, з урахуванням змін у професійно-кваліфікаційному складі працівників. Аналізуючи перспективи розвитку підприємства, ми визначаємо потреби у персоналі, враховуючи можливе збільшення чисельності працівників у наявних підрозділах та можливий рух кадрів [16].

Кадрова політика компанії та стратегія управління персоналом базуються на концепції привернення висококваліфікованої робочої сили. Усі працівники, крім адміністративного та допоміжного персоналу, повинні мати, як мінімум, середню спеціальну освіту [5].

Розглянемо основні підходи до регулювання робочого часу та стимулювання вільного часу на підприємстві.

Існує кілька основних підходів до регулювання робочого часу та стимулювання вільного часу на підприємстві. Ось деякі з них:

1. Гнучкий графік: дозволяє співробітникам самостійно обирати години роботи в межах певного діапазону. Це може включати гнучкий початок та закінчення робочого дня чи можливість працювати з віддаленої локації.

2. Змінні робочі графіки: надає можливість співробітникам працювати за змінами чи ротаційним графіком. Це може бути корисним у виробничих підприємствах або в сфері обслуговування.

3. Відпустки та вихідні дні: надання достатньої кількості відпусток та вихідних днів, щоб співробітники мали можливість відновити сили, відпочити та зайнятися особистими справами.

4. Святкові та особливі заохочення: винагорода бонусами, преміями або вихідними в зв'язку зі святами або досягненням результатів. Це

стимулюватиме співробітників до більшої продуктивності та надає їм можливість насолодитися вільним часом.

5. Програми рекреації та оздоровлення: організація спортивних або командних заходів, тренінгів з розвитку та підтримки фізичного і психологічного здоров'я співробітників. Це сприяє зниженню стресу, покращенню самопочуття та збереженню балансу між роботою та особистим життям.

6. Підтримка розвитку та навчання: створення можливостей для професійного зростання та навчання співробітників. Сюди можна віднести фінансування навчальних курсів, семінарів або підтримку отримання додаткових кваліфікацій та сертифікатів [17].

7. Заохочення ініціативи та творчості: стимулювання співробітників до внесення нових ідей, вдосконалення процесів та реалізації творчих проєктів. Необхідно встановлювати та винагороджувати інноваційні підходи та досягнення співробітників.

8. Система зворотного зв'язку: введення системи регулярного обговорення прогресу, надання зворотного зв'язку та позитивного визнання досягнень співробітників. Сюди можна віднести похвалу за виконану роботу, висловлення подяки або нагороду за відмінність.

9. Лідерство та приклад від керівництва: Керівники повинні бути прикладом ефективної мотивації та демонструвати відповідальність, справедливість та підтримку. Їхня здатність інспірувати, спілкуватися та показувати інтерес до розвитку співробітників є ключовою для створення мотивуючої робочої атмосфери [29].

Впровадження таких підходів до регулювання робочого часу та стимулювання вільного часу на підприємстві сприятиме покращенню ефективності мотивації праці. Комбінація гнучкості робочого графіку, можливостей для відпочинку та самореалізації, стимулювання ініціативи та навчання, а також підтримка фізичного і психологічного здоров'я сприяє

задоволенню потреб працівників та збільшує їхню мотивацію досягати високих результатів.

Крім того, слід брати до уваги специфіку підприємства, його культуру та потреби персоналу при впровадженні зазначених підходів. Гнучкість і індивідуальний підхід до кожного співробітника створюють мотивуюче середовище, де працівники почувають себе цінними, заохоченими і сприймають свою роботу як важливу складову частину організації.

У цілому, регулювання робочого часу та стимулювання вільного часу на підприємстві вимагає комплексного підходу та поєднання різних стратегій, спрямованих на задоволення потреб співробітників і підвищення їхньої мотивації та продуктивності [31].

Пропонується переглянути структуру системи оплати праці, враховуючи виявлені недоліки. Замість традиційного підходу з двома складовими - постійною та змінною системами оплати праці, пропонується новий підхід.

В новій структурі оплати праці буде існувати диференціація за кваліфікаційними рівнями працівників. Для цього використовуватимуться різні ставки, що залежать від кваліфікації, від 1 до 5 з кроком 0,5. Таким чином, будуть встановлені три рівні посад: а) 1-2,5; б) 2,5-4; в) 4-5.

Крім того, щорічно проводитиметься атестація працівників для визначення їхнього індивідуального рівня ставки. Це буде здійснюватися на основі таких показників: рівень кваліфікації, професійний досвід, стаж роботи, рівень відповідальності, можливість перекваліфікації, психологічне та фізичне навантаження, умови праці.

Кожному з показників присвоюється оцінка від 1 до 5, а потім обчислюється середнє значення, що визначає кваліфікаційний рівень працівника на наступний рік. Такий підхід дозволяє об'єднати різні показники працівника в одну комплексну оцінку, що сприяє розвитку кар'єри та мотивує до виконання

професійних обов'язків з вищою якістю. В таблиці 2.7 наведені приклади заходів, що включаються до процесу атестації.

Таблиця 2.7 – Орієнтовна таблиця атестації робітника бригади агронома
ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ»

Показники	Оцінка
Рівень кваліфікації	3
Наявність досвіду	4,5
Стаж роботи	5
Рівень відповідальності	4
Можливість потенційного підвищення	3,5
Рівень навантаження	4,5
Умови праці	5
Місце в колективі	3,5
Разом (середнє значення)	4,125

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Згідно з таблицею 2.7, працівник отримав 4,125 бали, що відповідає третьому рівню посади.

Мета пропозиції полягає в обґрунтуванні раціонального підходу до формування системи оплати праці, який базується на запропонованій моделі та обов'язкових виплатах заробітної плати працівникам. Цей підхід є економічно обґрунтованим і може бути реалізованим з найменшими витратами для керівництва підприємства, створюючи основу для поліпшення та розвитку запропонованого підходу [28].

Отже, система оплати праці матиме наступний вигляд:

$$ЗП = ЗП_{\text{пост}} * С + ЗП_{\text{зм}} \quad (2.1),$$

де:

ЗП – заробітна плата;

ЗП_{пост.} – постійна складова;

С – оклад за ставкою;

ЗП змін. – змінна складова.

Тобто, заробітна плата робітника бригади агронома матиме такий вигляд:

$$\text{ЗП} = 6500 * 1,5 + 5000 = 14750 \text{ грн}$$

Для досягнення цілей системи оплати праці в ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» рекомендується використовувати комплексний підхід, який включає мотивацію із заробітною платою та стимулюванням. Моральне стимулювання має здійснюватися через заохочення та осуд.

Відсутність ефективного механізму мотивації праці може призвести до втрати кваліфікованих спеціалістів. Матеріальне винагородження за професійні досягнення повинно бути систематичним і базуватися на чітких об'єктивних критеріях [25].

Для забезпечення сталої мотивації працівників необхідно встановити систематичну матеріальну винагороду за професійні досягнення, що ґрунтується на чітких об'єктивних критеріях. Це сприятиме прямому зв'язку між зусиллями працівників, їх досягненнями та отримуваною винагородою. Такий підхід стимулюватиме працівників до постійного самовдосконалення, активної участі у розвитку компанії та досягнення високих результатів. Крім того, встановлення об'єктивних критеріїв оцінки запобігатиме суб'єктивним уподобанням та несправедливості при розподілі винагороди, забезпечуючи справедливий та прозорий процес мотивації працівників.

На основі проведеного аналізу системи мотивації персоналу в ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» пропонуються наступні заходи для поліпшення системи мотивації персоналу (табл. 2.8):

З метою поліпшення системи мотивації персоналу в компанії "Вікторія ВТ" було прийнято ряд основних заходів. Перш за все, була впроваджена система індивідуальних цілей та планів, що дозволяє працівникам визначити конкретні цілі і мати чіткі критерії для оцінки своїх досягнень. Це сприяє підвищенню мотивації, самодисципліни та відповідальності працівників.

Таблиця 2.8 – Перелік заходів щодо вдосконалення системи мотивації персоналу ТОВ «Вікторія ВТ»

Заходи	Очікуваний результат
Впровадження системи індивідуальних цілей та планів	Збільшення прив'язаності та мотивації працівників до досягнення особистих та професійних цілей.
Розробка та впровадження програми командної роботи	Підвищення взаємодії та співпраці між колегами, поліпшення комунікації та досягнення високих результатів у командних проектах.
Встановлення системи нагород та подяк співробітникам за високі досягнення	Збільшення визнання та винагороди за високі професійні досягнення, підвищення мотивації до стабільного покращення роботи та досягнення виняткових результатів.
Розвиток програми навчання та розвитку персоналу	Підвищення навичок та компетентності працівників, зростання рівня професійної кваліфікації та розвитку кар'єрних можливостей.
Забезпечення гнучкості робочого графіка	Підвищення задоволеності працівників, покращення балансу між роботою та особистим життям, зниження рівня стресу та підвищення продуктивності.

Джерело: складено автором на основі даних підприємства ТОВ сільськогосподарське підприємств «Вікторія ВТ»

Додатково, була розроблена і впроваджена програма командної роботи, що сприяє зміцненню співпраці та взаємодії між співробітниками. Також була встановлена система нагород та подяк співробітникам за досягнення високих результатів, що підкреслює важливість та визнання їхньої праці.

Крім того, була розроблена програма навчання та розвитку персоналу, що сприяє підвищенню кваліфікації та розвитку співробітників. Така програма дозволяє працівникам розвивати свої навички та здібності, що в свою чергу сприяє покращенню їх професійного росту.

Для забезпечення гнучкості робочого графіка також були внесені відповідні зміни, що дає можливість працівникам вільніше впорядковувати свій час та балансувати роботу та особисте життя.

Розробка та впровадження програми колективної праці сприятиме створенню сприятливого комунікаційного середовища, спільному вирішенню завдань і досягненню синергетичного ефекту шляхом співпраці. Це сприятиме зміцненню взаємодії між співробітниками, ефективному використанню ресурсів та досягненню колективних результатів. Встановлення системи винагород і визнання співробітників за високі досягнення буде стимулювати їхні зусилля та мотивувати до подальших успіхів. Це може включати матеріальні винагороди, премії, висловлення похвали та надання переваг для розвитку.

Розвиток програми навчання та професійного зростання персоналу сприятиме придбання працівниками нових знань, навичок і компетенцій, що покращить їх професійну кваліфікацію та здатність виконувати складні завдання. Це не тільки підвищить їх самооцінку, але й позитивно вплине на якість виконаної роботи та досягнення організаційних цілей.

Забезпечення гнучкості робочого графіка надасть працівникам можливість більш ефективно балансувати роботу та особисте життя, а також пристосовувати графік роботи до своїх індивідуальних потреб і обставин. Це може включати гнучкий розподіл годин роботи, виконання роботи з віддаленого місця або можливість вибору робочих змін. Такий підхід сприятиме задоволеності працівників, зниженню рівня стресу і підвищенню їх продуктивності [30].

В цілому, ці заходи спрямовані на створення стимулюючого та задовільного робочого середовища для працівників компанії «Вікторія ВТ», що підвищить їхню мотивацію, задоволеність роботою та сприятиме досягненню організаційних цілей.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті виконаної кваліфікаційної роботи можна зробити такі висновки:

1. Мотивація – це складний психологічний процес, що визначає напрямок та інтенсивність дій людини. Вона може бути внутрішньою, коли людина відчуває потяг до досягнення мети, або зовнішньою, коли мотивацію надають зовнішні фактори, такі як нагороди, штрафи, визнання або соціальний статус.

2. Мотивація є ключовою функцією менеджменту, яка допомагає забезпечити високу ефективність роботи працівників. Для досягнення мети організації необхідно знати, що мотивація – це не лише підвищення заробітної плати або надання бонусів, а складний процес, який включає в себе розуміння потреб працівників та створення робочого середовища, яке сприяє їх задоволенню та розвитку.

3. Загалом, мотивація працівників є складним процесом, який вимагає постійного вдосконалення і адаптації. Використовуючи різноманітні методики та залучаючи працівників до процесу, менеджери можуть створити мотиваційну систему, яка сприяє підвищенню продуктивності, залученості та задоволеності працівників у конкретній організації.

4. Основним видом діяльності ТОВ сільськогосподарське підприємство «Вікторія ВТ» є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур. За 2019-2021 роки, діяльність підприємства можна охарактеризувати як прибуткову, що свідчить про успішну економічну діяльність підприємства. Однак, варто зазначити, що існуючий потенціал підприємства не був повністю використаний. Це може вказувати на можливості для подальшого розвитку, удосконалення і оптимізації діяльності, щоб досягти ще більшої ефективності та успішності.

5. На жаль, моральне стимулювання персоналу не є розвиненим, хоча це є ключовою частиною системи мотивації працівників організації. Заохочення, премії та підвищення заробітної плати є найбільшими мотиваторами, але існують проблеми з їх регулярністю та фондом заробітної плати, який потребує реформування.

Дослідження показало, що матеріальні методи мотивації мають важливе значення для підвищення ефективності працівників ТОВ сільськогосподарського підприємства «Вікторія ВТ», але є необхідність вдосконалення системи мотивації, щоб забезпечити більш ефективну роботу персоналу.

6. Основними заходами щодо вдосконалення системи мотивації персоналу «Вікторія ВТ» є: впровадження системи індивідуальних цілей та планів, розробка та впровадження програми командної роботи, встановлення системи нагород та подяк співробітникам за високі досягнення, розвиток програми навчання та розвитку персоналу, забезпечення гнучкості робочого графіка.

Загалом, ці заходи спрямовані на створення стимулюючого та задовільного робочого середовища для працівників «Вікторія ВТ», що підвищить їхню мотивацію, задоволеність роботою та досягнення організаційних цілей.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. Із змінами, внесеними згідно із Законами № 27-ІХ від 03.09.2019, Відомості Верховної Ради України. 2019. № 38. ст.160.
2. Андрушків Б. М. Корпоративне управління : навч. посіб. Київ : Кондор, 2015. 527 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 471 с
4. Баранцева С. М. Методичний підхід до оцінки ефективності діяльності підприємства з урахуванням соціальної відповідальності. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2013. № 2. с. 50–57.
5. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах. *Україна: аспекти праці*. 2001. № 3. с. 3–10.
6. Бондаренко О. І. Мотивація праці: сутність, фактори, інструменти. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 99. с. 42-48.
7. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: Монографія. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. 378 с.
8. Ільїна Т. І. Мотивація праці: сутність та форми здійснення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія*. 2020. № 2(54). с. 5-10.
9. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2011. с. 397.
10. Крикун О.О., Літвінова А.М. Формування та ефективне використання кадрового потенціалу. *Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи* : зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. Хмельницький : Вид-во МАУП, 2022. Вип. 6. 150 с. С. 38-44.

11. Кузьменко Т. О. Вплив організаційної культури на мотивацію персоналу в сучасних умовах управління. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*, 2023, т. 43, с. 67-74.
12. Лук'янова Н., Мельник О. Формування системи мотивації працівників на підприємстві. *Логістика*. 2020. № (934).с. 68-73.
13. Марчук І. О. Управління мотивацією персоналу в організації: світовий досвід та вітчизняна практика. Київ: КНЕУ. 2023.
14. Методичні рекомендації з виконання кваліфікаційної роботи бакалавра для здобувачів галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» / уклад. Г.О. Дорошенко, Д.В. Бабич, С.М. Бабич, С.В. Бабич, Г.І. Заднепровська, О.В. Жадан, Л.Л. Калініченко, Я.В. Кононенко, О.О. Крикун, А.М. Літвінова, С.М. Нескородєв, М.В. Максимова, Л.М. Матросова, І.О. Пенська, В.Ю. Прокопенко, В.Ф. Пуртов, Т.О. Самофалова, В.В. Сичова, Г.О. Сукрушева, І.А. Тернова, Л.В. Тєшева, О.А. Фрідман, М.В. Чужданова, В.Г. Штучний. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2022. 36 с. URL : <http://dspace.univer.kharkov.ua/handle/123456789/17674> (дата звернення 12.05.2023)
15. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 384 с
16. Мотиви та чинники мотивації у сфері праці. /А.О. Голощапова; О.О. Крикун. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку* : Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Київ, 20 квітня 2023 року) : тези доповідей / відп. ред. П. В. Захарченко. Київ : 2023. 437 с.; С. 83-92.
17. Офіційний веб-сайт Міністерства Економічного розвитку і торгівлі України. URL : <http://www.me.gov.ua> (дата звернення 12.05.2023)

18. Петренко Л. П. Мотивація працівників у системі управління персоналом. *Економіка та управління підприємствами: збірник наукових праць*. 2020. №1(37). с.191-197.
19. Пономаренко В. С., Назарова Г. В., Наумік К. Г. Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 219 с.
20. Саблук П. Т. Інноваційна модель розвитку аграрного сектору економіки України та роль науки в її становленні. *Проблеми інноваційно–інвестиційного розвитку*. 2021. № 2. С. 200–208.
21. Савченко О. Л. Основні напрями мотивації праці в організації. *Молодий вчений*. 2020.№ 4(82). с. 226-228.
22. Стадник О. В. Система управління мотивацією персоналу в організації. Київ: КНЕУ. 2021.
23. Тимофєєва І. В. Формування мотивації працівників у сучасних умовах управління. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*, 2020, № 908, с. 143-150.
24. Фіалковська О. М. Мотивація праці як фактор підвищення ефективності діяльності організації. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Економіка*. 2020.№ 301(1). с. 137-141.
25. Хандій О. О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку. Луганськ: видавництво СНУ ім. В. Даля, 2010. 240 с.
26. Харів П.С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів. Тернопіль: Вид–во «Економічна думка», 2020. 326 с.
27. Щербаков В.Г. Управління персоналом. Харків : ХНЕУ, 2015. 218 с.
28. Як провести тренінг з адаптації персоналу. URL: <http://jak.bono.odessa.ua/> (дата звернення 08.05.2023)

29. Adams, S. (2020). *Employee motivation and engagement: New insights for the contemporary workplace*. Routledge.
30. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health*. Guilford Publications.
31. Gagné, M., & Deci, E. L. (2020). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 437-442.
32. Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2020). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Sage Publications.

ДОДАТКИ

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

Підприємство

Дата(рік,місяць,число)

Товариство з обмеженою відповідальністю сільськогосподарське підприємство "Вікторія ВТ" за ЄДРПОУ

Територія ХАРКІВСЬКА за КОАТУУ

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОПФГ

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур за КВЕД

Середня кількість працівників, осіб 39

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон вулиця ПРИВОКЗАЛЬНА, буд.2А, літера 1А, смт. СЛАТИНЕ, ДЕРГАЧІВСЬКИЙ РАЙОН, ХАРКІВСЬКА обл., 62321

Коди		
2021	01	01
34466339		
6322057300		
240		
01.11		

41234

1.Баланс на 31 грудня 2020 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3 419,4	4 066,1
Основні засоби	1010	5 477,6	10 295,5
первісна вартість	1011	10 402,0	16 589,7
знос	1012	(4 924,4)	(6 294,2)
Довгострокові біологічні активи	1020	648,9	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	20 276,4	22 215,9
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	29 822,3	36 577,5
II. Оборотні активи			
Зпаси	1100	9 276,4	11 089,3
у тому числі готова продукція	1103	1 114,1	1 604,9
Поточні біологічні активи	1110	158,9	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	90,2	22,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1,6	172,6
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	5 769,2	2 390,8
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	144,2	74,8
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	868,4
Усього за розділом II	1195	15 440,5	14 618,5
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	45 262,8	51 196,0
податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	6 187,8	11 968,2

Керівник

(підпис)

Верховенко Владислав Юрійович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

Великанова Юлія Анатоліївна

(ініціали, прізвище)

Продовження додатку А

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1 000,0	1 000,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	39 908,4	46 096,2
Неоплачений капітал	1425	(520,0)	(520,0)
Усього за розділом I	1495	40 388,4	46 576,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	2 090,0	1 752,0
розрахунками з бюджетом	1620	116,2	33,3
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	1,2	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	2 667,0	2 834,5
Усього за розділом III	1695	4 874,4	4 619,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1700	-	-
	1900	45 262,8	51 196,0

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2019

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	29 244,8	33 985,4
Інші операційні доходи	2120	309,8	938,0
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	29 554,6	34 923,4
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(21 104,0)	(18 840,6)
Інші операційні витрати	2180	(2 261,8)	(3 173,8)
Інші витрати	2270	(1,0)	(940,8)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(23 366,8)	(22 955,2)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	6 187,8	11 968,2
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	6 187,8	11 968,2

Керівник

(підпис)

Верховенко Владислав Юрійович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

Веліканова Юлія Анатоліївна

(ініціали, прізвище)

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємства

Підприємство

Дата(рік,місяць,число)

Товариство з обмеженою відповідальністю сільськогосподарське підприємство "Вікторія ВТ"

за ЄДРПОУ

Територія ХАРКІВСЬКА

за КОАТУУ

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

за КОПФГ

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

за КВЕД

Середня кількість працівників, осіб 35

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон вулиця ПРИВОКЗАЛЬНА, буд.2А, літера 1А, смт. СЛАТИНЕ, ДЕРГАЧІВСЬКИЙ РАЙОН,
ХАРКІВСЬКА обл., 62321

Коди		
2021	01	01
34466339		
6322057300		
240		
01.11		

41234

1.Баланс на 31 грудня 2020 р.

Актив	Код рядка	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	4 066,1	4 624,3
Основні засоби	1010	10 295,5	12 825,0
первісна вартість	1011	16 589,7	20 784,0
знос	1012	(6 294,2)	(7 959,0)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	22 215,9	22 218,4
Інші необоротні активи	1090	-	15,0
Усього за розділом I	1095	36 577,5	39 682,7
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	11 089,3	13 944,8
у тому числі готова продукція	1103	1 604,9	3 487,6
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	22,6	33,0
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	172,6	42,1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 390,8	517,5
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	74,8	306,9
Витрати майбутніх періодів	1170	-	4,2
Інші оборотні активи	1190	868,4	-
Усього за розділом II	1195	14 618,5	14 848,5
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	51 196,0	54 531,2

Продовження додатку Б

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1 000,0	1 000,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	2 789,9
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	46 096,2	48 401,7
Неоплачений капітал	1425	(520,0)	(520,0)
Усього за розділом I	1495	46 576,2	51 671,6
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 752,0	2 200,4
розрахунками з бюджетом	1620	33,3	148,1
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	0,3
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	2 834,5	510,8
Усього за розділом III	1695	4 619,8	2 859,6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	51 196,0	54 531,2

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2020

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	33 555,6	29 244,8
Інші операційні доходи	2120	2 546,9	309,8
Інші доходи	2240	142,4	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	36 244,9	29 554,6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(26 559,9)	(21 104,0)
Інші операційні витрати	2180	(2 069,5)	(2 261,8)
Інші витрати	2270	(45,8)	(1,0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(28 675,2)	(23 366,8)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	7 569,7	6 187,8
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	7 569,7	6 187,8

Керівник

(підпис)

Верховенко Владислав Юрійович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

Веліканова Юлія Анатоліївна

(ініціали, прізвище)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю сільськогосподарське підприємство "Вікторія ВТ"	Дата(рік,місяць,число)	Коди		
Територія	ХАРКІВСЬКА	за ЄДРПОУ	2022	01	01
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	34466339		
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових та технічних культур	за КОПФГ	6322057300		
Середня кількість працівників, осіб	31	за КВЕД	240		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком		01.11		
Адреса, телефон	вулиця ПРИВОКЗАЛЬНА, буд.2А, літера 1А, смт. СЛАТИНЕ, ДЕРГАЧІВСЬКИЙ РАЙОН, ХАРКІВСЬКА обл., 62321		41234		

1.Баланс на 31 грудня 2021 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного року	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
			На початок звітного року	На кінець звітного періоду
I	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	-	406,7	
первісна вартість	1001	-	422,9	
накопичена амортизація	1002	(-)	(16,2)	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	4 624,3	2 744,5	
Основні засоби :	1010	12 825,0	11 957,5	
первісна вартість	1011	20 784,0	23 063,4	
знос	1012	(7 959,0)	(11 105,9)	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	22 218,4	22 229,9	
Інші необоротні активи	1090	15,0	30,0	
Усього за розділом I	1095	39 682,7	37 368,6	
II. Оборотні активи				
Запаси :	1100	13 944,8	14 425,0	
у тому числі готова продукція	1103	3 487,6	464,9	
Поточні біологічні активи	1110	-	-	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	33,0	60,9	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	42,1	57,7	
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	517,5	755,8	
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-	
Гроші та їх еквіваленти	1165	306,9	50,9	
Витрати майбутніх періодів	1170	4,2	4,2	
Інші оборотні активи	1190	-	-	
Усього за розділом II	1195	14 848,5	15 354,5	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-	
Баланс	1300	54 531,2	52 723,1	

Продовження додатку В

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал			
Додатковий капітал	1400	1 000,0	1 000,0
Резервний капітал	1410	-	-
Нерозподлений прибуток (непокритий збиток)	1415	2 789,9	2 789,9
Неоплачений капітал	1420	48 401,7	45 757,9
Усього за розділом I	1425	(520,0)	(-)
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків			
Поточна кредиторська заборгованість за:	1600	-	-
довгостроковими зобов'язаннями			
товари, роботи, послуги	1610	-	-
розрахунками з бюджетом	1615	2 200,4	2 274,7
у тому числі з податку на прибуток	1620	148,1	353,7
розрахунками зі страхування	1621	-	-
розрахунками з оплати праці	1625	-	-
Доходи майбутніх періодів	1630	0,3	4,4
Інші поточні зобов'язання	1665	-	-
Усього за розділом III	1690	510,8	542,5
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	2 859,6	3 175,3
Баланс	1900	54 531,2	52 723,1

2. Звіт про фінансові результати
за _____ Рік 2021 _____ р.

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м	Код за ДКУД	1801007
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року	
1	2	3	4	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	54 239,6	33 555,6	
Інші операційні доходи	2120	118,6	2 546,9	
Інші доходи	2240	2,3	142,4	
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	54 360,5	36 244,9	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(33 328,9)	(26 559,9)	
Інші операційні витрати	2180	(3 031,9)	(2 069,5)	
Інші витрати	2270	(0,9)	(45,8)	
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(36 361,7)	(28 675,2)	
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	17 998,8	7 569,7	
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)	
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	17 998,8	7 569,7	

Керівник

(підпис)

Верховенко Владислав Юрійович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

Веліканова Юлія Анатоліївна

(ініціали, прізвище)

АНКЕТА
щодо задоволеності своєю роботою на
ТОВ сільськогосподарському підприємстві «Вікторія ВТ»

1. Чи задоволені ви своєю роботою?
 - a) Задоволені
 - b) Незадоволені
 - c) Утримаюсь від відповіді
2. Якою мірою задовольняють вас різні сторони вашої роботи?

a) Зміст роботи	g) Відношення з керівником
b) Відношення з колегами	h) Можливість кар'єрного росту
c) Розмір заробітної плати	i) Можливість професійного зростання
d) Ступінь технічної оснащеності	j) Відповідність роботи здібностям
e) Санітарно-гігієнічні умови	
f) Режим роботи	
3. Відзначте, будь ласка, твердження, яке відповідає вашій позиції:
 - a) Ви задоволені роботою та не хотіли б змінювати роботу
 - b) Ви задоволені роботою на підприємстві, але б хотіли змінити місце роботи
 - c) Ви не задоволені роботою на підприємстві, але не хотіли б змінювати місце роботи
 - d) Ви не задоволені роботою на підприємстві та хотіли б змінити місце роботи
4. Які види морального заохочення ви отримуєте від підприємства ?
 - a) Премії
 - b) Грамоти
 - c) Почесні звання
 - d) Винагороди
5. Чи вважаєте Ви, що вдосконалення системи матеріального заохочення сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу ?
 - a) Так
 - b) Ні
 - c) Вагаюся з відповіддю



Київський національний університет будівництва і
архітектури
Kyiv National University of Construction and
Architecture



АКАДЕМІЯ
БУДІВНИЦТВА
УКРАЇНИ

СЕРТИФІКАТ
підтверджує, що

SERTIFICATE
approves, that

ГОЛОЩАПОВА АЛІНА ОЛЕКСАНДРІВНА

взяв участь у роботі IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» 6 годин (0,2 кредити ЄКТС)

took part in the IV International Scientific and Practical Internet Conference "Marketing Strategies, Entrepreneurship and Trade: Current Status, Development Directions" 6 hours (0.2 ECTS credits)

Ректор Київського національного університету будівництва і архітектури, д-р. екон. наук, професор **Петро КУЛІКОВ**



Rector of Kyiv National University of Construction and Architecture, Dr.economy Science, Professor **Petro KULIKOV**

20 квітня 2023 року
Київ, Україна

20-th April 2023
Kyiv, Ukraine

