

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Завідувач кафедри
д.е.н., професор
_____ Володимир ЗАЙЧЕНКО
«___» _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ
на тему:

**Мотивація персоналу в системі управління економічною ефективністю
трудових ресурсів підприємства (на прикладі ТОВ СП «Нібулон»).**
**Motivation of personnel in the system of management of economic efficiency of
labour resources of the enterprise.**

Виконав здобувач вищої освіти
2м курсу, групи ЕП-22мз-1,4
ОПП «Економіка підприємств»
спеціальності 051 «Економіка»
_____ Кравченко Г. І.
«___» _____ 20__ р.
Керівник роботи: к.е.н., доцент
_____ Сисоліна Н.П.

«___» _____ 20__ р.
Рецензент: к.е.н., доцент
_____ Мельник Т.А.

м. Кропивницький

Центральноукраїнський національний технічний університет

Факультет Економічний
Кафедра Економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітньо-професійна (освітньо-наукова) програма Економіка підприємства

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Завідувач кафедри

(підпис)
д.е.н., проф. Володимир ЗАЙЧЕНКО
(наук. ступінь, вч. звання, ім'я та прізвище)

«__» _____ 202__ року

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Кравченко Гліб Ігорович

(прізвище, ім'я та по-батькові)

1. Тема роботи «Мотивація персоналу в системі управління економічною
трудових ресурсів підприємства (на прикладі ТОВ СП «Нібулон»)»

2. Керівник роботи Сисоліна Наталія Петрівна, к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи до захисту січень 2024

4. Мета та завдання кваліфікаційної роботи Мета кваліфікаційної роботи:
поглиблення теоретичних засад та обґрунтування практичних аспектів мотивації персоналу у
умовах господарювання, а також удосконалення мотивації в системі управління економічною
ефективністю трудових ресурсів підприємства.
Завдання: розкрити теоретичні основи мотивації персоналу підприємств;
дослідити види моделей мотивації персоналу;
визначити особливості використання мотивації персоналу в системі;
розглянути організаційно-економічну характеристика ТОВ СП «Нібулон»;
проаналізувати кількісні характеристики персоналу ТОВ СП «Нібулон»;
оцінити систему мотивації персоналу та її впливу на систему економічної ефективності
трудових ресурсів ТОВ СП «Нібулон»;
запропонувати напрями удосконалення використання системи мотивації на підприємстві;
визначити ефективність програми вдосконалення системи мотивації праці на в системі
економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Ознайомлення з літературними джерелами</i>	05.09.23-20.09.23	
2.	<i>Написання вступу та першого розділу</i>	21.09.23-10.10.23	
3.	<i>Написання другого розділу</i>	11.10.23-11.11.23	
4.	<i>Написання третього розділу</i>	12.11.23-15.12.23	
5.	<i>Оформлення кваліфікаційної роботи</i>	16.12.23-28.12.23	
6.	<i>Перевірка кваліфікаційної роботи на унікальність та виявлення академічного плагіату</i>	29.12.23-20.01.24	
7.	<i>Підготовка ілюстративного матеріалу, отримання відгуку наукового керівника, рецензії, рецензії</i>	21.01.24-24.01.24	
8.	<i>Підготовка до захисту</i>	25.01.24	

Дата видачі завдання
«05» вересня 2023 р.

Керівник роботи _____ *Сисоліна Н.П.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

Завдання прийняте до виконання
«05» вересня 2023 р.

Здобувач _____ *Кравченко Г. І.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Кравченко Г.І. «Мотивація персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства (на прикладі ТОВ СП «Нібулон»)» Кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти за ОПП «Економіка підприємства» зі спеціальності 051 «Економіка» / Центральноукраїнський національний технічний університет. Кропивницький, 2024. 70 с.

В першому розділі роботи розглядалися науково-методичні основи мотивації персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства, її види та особливості застосування на підприємствах.

В другому розділі надано характеристику діяльності підприємства, проаналізовано фінансово-економічну діяльність підприємства, а також здійснено кількісний та якісний аналіз персоналу та оцінено систему мотивації та її вплив трудових ресурсів ТОВ СП «Нібулон». В третьому розділі запропоновано шляхи підвищення ефективності використання системи мотивації персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства.

Ключові слова: мотивація, персонал, трудові ресурси, моральна мотивація, матеріальна мотивація.

ANOTATION

G.I. Kravchenko " Motivation of personnel in the system of management of economic efficiency of labour resources of the enterprise " Qualifying thesis for the second (master's) level of higher education at the OPP "Economics of the enterprise" in the specialty 051 "Economics" / Central Ukrainian National Technical University . Kropyvnytskyi, 2024. 70 p.

In the first section of the work, the scientific and methodological foundations of staff motivation in the system of managing the economic efficiency of the company's labor resources, its types and features of application at enterprises were considered.

The second section describes the activity of the enterprise, analyzes the financial and economic activity of the enterprise, as well as carried out quantitative and qualitative analysis of personnel and evaluated the system of motivation and its impact of labor resources of LLC JV Nibulon. The third section proposes ways to increase the efficiency of using the system of motivation of personnel in the system of management of economic efficiency of labor resources of enterprise.

Keywords: motivation, personnel, labor resources, moral motivation, material motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
1.1 Теоретичні основи мотивації персоналу підприємств.....	8
1.2. Види систем мотивації персоналу	15
1.3. Особливості використання мотивації персоналу в системі економічної ефективності трудових ресурсів підприємства.....	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ СП «НІБУЛОН».....	28
2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ СП «Нібулон»	28
2.2 Аналіз кількісних характеристик персоналу ТОВ СП «Нібулон»	35
2.3 Оцінка системи мотивації персоналу та її впливу на систему економічної ефективності трудових ресурсів ТОВ СП «Нібулон»	39
РОЗДІЛ 3. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	46
3.1 Напрями удосконалення використання системи мотивації на підприємстві.....	46
3.2 Ефективність програми вдосконалення системи мотивації праці на в системі економічної ефективності трудових ресурсів підприємства	54
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	65
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі економічного розвитку, основною стратегією управління персоналом є спрямоване на досягнення високих результатів діяльності підприємства творче, продуктивне та інтелектуальне ставлення працівника. Це вимагає формування ефективної системи мотивації праці, яка відповідає сучасним умовам господарювання і сприяє успішній діяльності та розвитку підприємств і економіки країни загалом. На сьогоднішній день в Україні використовують лише окремі складові системи мотивації праці. Це підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці, яка спрямована на розвиток трудового потенціалу працівників та підвищення результативності підприємств в цілому. Багато українських компаній пройшли шлях від радянського кооперативу до сучасних корпорацій.

Проблеми українського бізнесу часто виникають через застосування як радянських, так і західних моделей взаємовідносин і систем мотивації без урахування національних особливостей та змін у суспільстві. Вчені, такі як В. Врум, А. Сміт, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, а також українські дослідники, наприклад В. Адамчук, А. Леонтьєва, А. Колот, І. Кузнецов, М. Сирникова та інші, присвятили свої наукові праці проблемам мотивації праці.

Під час економічних реформ в Україні спостерігається зміна потреб, цінностей і мотиваційних чинників серед працівників. Існують невивчені аспекти управління мотиваційним процесом у колективі, включаючи виявлення потреб персоналу, їх ціннісні пріоритети на роботі, а також зміни у мотиваційних факторах, необхідних для прогнозування розвитку підприємства. До цих пір залишаються відкритими завдання з визначення найбільш ефективних інструментів впливу на персонал, розроблення та впровадження стимулюючих систем на вітчизняних підприємствах, які

сприяють активному зв'язку між оплатою праці та результативністю працівників.

Зазначені причини зумовили вибір теми дослідження кваліфікаційної роботи, виходячи з її актуальності з наукової точки зору і високої практичної значущості.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження є поглиблення теоретичних засад та обґрунтування практичних аспектів мотивації персоналу у сучасних умовах господарювання, а також удосконалення мотивації в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства.

Для вирішення поставленої мети необхідно розв'язати наступні завдання:

- розкрити теоретичні основи мотивації персоналу підприємств;
- дослідити види моделей мотивації персоналу;
- визначити особливості використання мотивації персоналу в системі;
- розглянути організаційно-економічну характеристика ТОВ СП «Нібулон»;
- проаналізувати кількісні характеристики персоналу ТОВ СП «Нібулон»;
- оцінити систему мотивації персоналу та її впливу на систему економічної ефективності трудових ресурсів ТОВ СП «Нібулон»;
- запропонувати напрями удосконалення використання системи мотивації на підприємстві;
- визначити ефективність програми вдосконалення системи мотивації праці на в системі економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства.

Об'єкт дослідження виступають процеси удосконалення системи мотивації персоналу.

Предметом дослідження виступає теоретичні та практичні аспекти мотивації персоналу на ТОВ СП «Нібулон».

Наукова новизна одержаних результатів Основні теоретичні та практичні результати дослідження, які мають наукову новизну, полягають у наступному:

набуло подальшого: розвитку виокремлення особливостей використання мотивації персоналу для підвищення економічної ефективності трудових ресурсів на підприємстві;

удосконалено:

- рекомендації щодо оцінки трудової діяльності персоналу підприємства, що розглядається як один із факторів трудової мотивації та сприяє зацікавленості працівників у підвищенні ефективності своєї роботи та виробництва в цілому.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у можливості використання його результатів у практичній діяльності сучасних підприємств з метою зміцнення його конкурентної позиції на ринку та впроваджувати запропоновані заходи щодо збільшення економічної ефективності трудових ресурсів підприємства.

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи виступили праці вітчизняних та зарубіжних учених в галузі мотивації персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства; фінансова звітність та річний звіт ТОВ СП «Нібулон» за 2019-2021 роки; офіційний веб-сайт ТОВ СП «Нібулон».

Аналітична частина роботи виконувалася з застосуванням методів спостережень, порівняльного аналізу, методів статичного аналізу та використання графічних та табличних форм для відображення наукових досліджень.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні положення кваліфікаційної роботи доповідалися на Всеукраїнській науково-практичній конференції за темою «Проблеми і перспективи економічного розвитку в умовах модернізації процесів в Україні і світі» та були опубліковані в вигляді

тез на тему: «Особливості факторів впливу на мотивацію персоналу підприємства».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота виконана згідно з методичних рекомендацій до виконання та захисту випускних кваліфікаційних робіт. Випускна кваліфікаційна робота викладена на 65 сторінках комп'ютерного тексту, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота включає 7 таблиць, 13 рисунків, список використаних джерел налічує 45 найменувань.

РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Теоретичні основи мотивації персоналу підприємств

У науковій літературі дослідженню мотивації присвячено велику кількість наукових праць, відсутність однозначного тлумачення понять «мотивація» і «мотиваційний менеджмент», через надмірну складність феномену мотивації, тому це питання не втратило актуальності і сьогодні.

Поняття «мотивація» у своїй еволюції змінилося в порівнянні з політикою «батога і пряника» (покарання і винагороди) до «поняття людського ресурсу» (сприйняття працівника як ключової фігури виробництва, яка залежить від кінцевих результатів виробництва).

Мотивація – «це сукупність рушійних сил, які спонукають особу до виконання певних дій; процес свідомого вибору певного типу діяльності за рахунок комплексного впливу зовнішніх (стимулів) і внутрішніх (мотиви) фактори» [28].

Однак і сьогодні не існує однозначного визначення даного поняття, так на думку деяких авторів поняття мотивація слід розуміти як сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій, інші вчені схиляються до думки, що мотивація виступає як процес мотивування себе та інших працювати для досягнення цілей [20].

Мотивація (від лат. «movere») — «психофізіологічний процес, який контролює поведінку людини і формує внутрішні мотиваційні фактори, які діють через самосвідомість. «Мотивація» і «стимуляція» — два близьких поняття. Однак, якщо використовувати поняття «стимул» переважно для позначення матеріального або морального заохочення, «мотив» використовується ширше і охоплює всі аспекти поведінки працівників» [20].

Розмаїття поглядів, які сформувалися з теорій мотивації, підтверджує, що мотивація – це складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства (рис.1.1.). Для успішного керування поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності дуже важливо мотивувати працівників до праці. Мотивування — це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей або цілей організації [30].



Рис.1.1 - Класифікація теорій мотивації

Джерело: Складено автором [20]

З рис. 1.1. видно, що існує два напрями у теоріях мотивації, такі як змістовна і процесуальна. Їх різниця полягає в формулюванні важливого в мотивації. Так змістові теорії зосереджуються у тому «ЩО» мотивує, тоді як процесуальні теорії зосереджуються у тому, «ЯК» мотивувати.

Змістові теорії також в науковій літературі називаються теоріями потреб, тобто вони намагаються визначити наші потреби та пов'язати мотивацію із задоволенням цих потреб. Змістові теорії неспроможні повністю пояснити, що мотивує чи демотивує. Процесуальні теорії пов'язані з тим, як відбувається мотивація, і що може впливати на нашу мотивацію.

Теоретичні основи мотивації персоналу на підприємствах базуються на різноманітних підходах та концепціях, розроблених в рамках психології, управління та організаційної поведінки. Розглянемо більш детально теорії представлені на рис. 1.1.

Теорія ієрархії потреб Е. Маслоу: Ця теорія встановлює п'ять рівнів потреб людини, включаючи фізіологічні потреби, потреби у безпеці, потреби в прив'язаності та належності, потреби в повазі та потреби в самореалізації. Згідно з цією теорією, коли нижчі рівні потреб задоволені, людина прагне до задоволення більш високих рівнів потреб [22].

Теорія двофакторної структури Ф. Герцберга: він виділяє дві групи факторів, які впливають на мотивацію працівників: фактори гігієни (наприклад, зарплата, умови праці, міжособистісні відносини) та фактори мотивації (наприклад, визнання, відповідальність, можливість розвитку). Гігієнічні фактори запобігають незадоволенню, тоді як фактори мотивації стимулюють досягнення високої продуктивності та задоволеності роботою [22].

Теорія очікування В. Врума: Ця теорія стверджує, що мотивація залежить від трьох факторів: очікування, інструментальності та цінності. Очікування відображає віру людини в те, що вона зможе досягти певних результатів. Інструментальність вказує на переконаність у тому, що досягнення результату призведе до отримання певної винагороди. Цінність стосується важливості цієї винагороди для працівника [29].

Теорія ризику та нагороди Л. Адамса: Ця теорія стверджує, що мотивація працівників залежить від співвідношення між їхніми власними внутрішніми вподобаннями та порівнянням з іншими [29]. Принцип «рівності» вказує на те, що люди порівнюють свої внутрішні винагороди з винагородами, які отримують інші.

Додаткові теоретичні підходи до мотивації персоналу також включають наступні теорії мотивації.

Теорія соціально-економічних взаємовідносин А. Маршалла: Згідно з цією теорією, економічна мотивація персоналу пов'язана з економічними засобами із задоволенням їхніх соціальних потреб. Заохочення включає в себе гроші, які можуть бути витрачені на соціальні потреби, що стимулює працівників до збільшення продуктивності.

Теорія потреб та інтересів Ф. Тейлора: Ф. Тейлор вважав, що мотивація працівників залежить від їхніх матеріальних потреб. Він висунув концепцію "Scientific Management" (наукового управління), в якій пропонувався розрахунок оптимального рівня винагороди для максимізації продуктивності.

Теорія "X" і "Y" Д. МакГрегора: МакГрегор вирізняє два підходи до управління персоналом. Теорія "X" передбачає, що працівники виявляють відразу до праці і намагаються уникнути її, тому для їхньої мотивації необхідно використовувати стимули та карі. Теорія "Y" передбачає, що працівники виявляють природний інтерес до праці, а самоорганізація та самореалізація можуть бути основними мотиваторами [29].

Теорія справедливості і відмінності Е. Локк та Г. Латтімора: Ця теорія вказує, що мотивація залежить від сприйняття справедливості в оплаті праці. Якщо працівник вважає, що йому несправедливо оплачують, його мотивація та продуктивність можуть зменшитися [29].

Ці теоретичні підходи допомагають підприємствам розуміти, які фактори мотивують працівників та як краще стимулювати їхню продуктивність та ефективність. Реалізація цих концепцій в практичні стратегії управління персоналом дозволяє підприємствам забезпечити високий рівень мотивації та задоволення роботою, що в свою чергу сприяє досягненню цілей організації.

З усього вище викладеного можна визначити, що «основна мета процесу мотивації полягає в отриманні максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства» [25].

На мотивацію впливають різні фактори, які зазвичай поділяються на зовнішні та внутрішні (рис.1.2).



Рис. 1.2 - Класифікація факторів мотивації

Джерело: Складено автором [25]

Ці фактори можуть взаємодіяти та впливати на мотивацію працівників у різних способах. Врахування цих факторів у стратегіях управління персоналом дозволяє підприємствам ефективніше стимулювати та зберігати талановитий персонал.

Додатково до внутрішніх та зовнішніх факторів, які впливають на мотивацію персоналу, можна виокремити деякі інші аспекти – організаційні, індивідуальні та економічні.

Організаційні фактори включають в себе [25]:

1. Культура організації: Культура компанії, її цінності та підходи до управління можуть великою мірою впливати на мотивацію працівників.

2. Структура організації: Якість комунікації, ступінь бюрократизму та рівень централізації впливають на ефективність та задоволення працівників.

3. Лідерство та управління: Стиль керівництва, здатність керівництва мотивувати, надавати підтримку та навчати впливають на внутрішній клімат та мотивацію персоналу.

До індивідуальних особливостей відносять [32]:

1. Особистість та мотиваційні фактори: Унікальні особистісні риси кожного працівника можуть визначати, які фактори мотивації для нього найбільш ефективні.

2. Досвід та професійні цілі: Рівень досвіду та професійні амбіції можуть впливати на те, як працівник сприймає свою роботу та мотиваційні фактори.

3. Стиль сприйняття та навчання: Індивідуальність в сприйнятті інформації та у навчанні впливає на те, як ефективно працівник використовує надані можливості та розвивається в організації.

Економічні умови факторів мотивації проявляються як [32]:

1. Стабільність робочого місця: Стабільність робочого місця та можливість кар'єрного зросту впливають на рівень мотивації працівників.

2. Економічна та політична ситуація: Стан економіки, рівень безробіття, інфляція та інші фактори економічної нестабільності можуть впливати на мотивацію через загрозу втрати роботи або зміни в умовах праці.

Управління персоналом враховує всі ці фактори при формулюванні стратегій мотивації та створенні сприятливого середовища для розвитку працівників та досягнення їхнього потенціалу. Адаптація мотиваційних стратегій до конкретних умов та потреб організації є ключем до досягнення високої ефективності та збереження талановитого персоналу.

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу.

У останні роки спеціалісти з управління персоналом впроваджують різноманітні нові методи стимулювання працівників. Окрім класичних економічних заохочень у вигляді грошових премій та високої зарплати, використовуються й неекономічні методи мотивації. Серед них варто зазначити організаційні та морально-психологічні методи. Методи мотивації праці подібні до тих, що застосовуються у загальному управлінні персоналом. Серед цих методів виділяють загальні, які широко використовуються у управлінні іншими об'єктами (наприклад, виробництвом, національною економікою в цілому), такі як адміністративні, економічні, соціальні, а також велику кількість конкретних приватних методів. Управління персоналом, зокрема його мотивація, повинне базуватися на принципах системного підходу та аналізу, щоб охопити всіх працівників компанії, урахувати підсистеми та зв'язки всередині системи в цілому, аналізувати та приймати рішення щодо співробітників з урахуванням зовнішнього та внутрішнього середовища та всіх взаємозв'язків.

1. Адміністративні методи. Ці методи характеризуються прямим впливом керівника на об'єкт управління. Адміністративні методи спрямовані на формування мотивів поведінки, таких як усвідомлення важливості трудової дисципліни, почуття обов'язку, бажання працювати у даній компанії та культура трудової діяльності.

2. Економічні методи. Ці методи використовуються для матеріального стимулювання колективу та окремих працівників. Економічні методи виступають як складова частина економічного механізму, який сприяє ефективному розвитку компанії. Це система мотивацій та стимулів, яка заохочує співробітників до продуктивної праці.

3. Соціально-психологічні методи управління персоналом в основному ґрунтуються на соціальних відносинах та психологічному впливі. Ці методи активізують цивільні та патріотичні почуття, регулюють ціннісні орієнтації та створюють соціально-психологічний клімат для мотивації працівників. Вони базуються на використанні моральних стимулів, впливі на

психологічний аспект особистості та формуванні внутрішньої потреби людини. Ці методи спрямовані на перетворення адміністративних завдань у свідомий зобов'язання та внутрішню мотивацію працівників.

1.2. Види систем мотивації персоналу

Система мотивації праці - це комплексний підхід до стимулювання працівників до досягнення цілей та високої продуктивності. Вона включає в себе різноманітні стратегії, методи та інструменти, спрямовані на задоволення потреб і мотивів працівників. Ось деякі ключові аспекти системи мотивації праці:

1. Визначення цілей:

- спільні цілі організації полягають в забезпеченні того, щоб цілі працівників були узгоджені з загальними стратегічними цілями компанії;
- індивідуальні цілі проявляються в визначенні персональних цілей, які відповідають стратегічним завданням компанії та потребам працівників.

2. Система винагород:

- фінансова винагорода, така як заробітна плата, бонуси, премії, акції компанії та інші фінансові стимули;
- нефінансова винагорода проявляється, як визнання досягнень, слова подяки, можливості розвитку та просування по службі.

3. Розвиток кар'єри:

- програми наставництва та менторства, що сприяють особистісному та професійному зростанню працівників;
- навчальні програми, вебінари та тренінги – забезпечення можливостей для навчання та розвитку нових навичок.

4. Система визнання:

- публічне визнання проявляється, як організація церемоній нагородження, відзнак та подяк;

- внутрішні комунікації, як складова мотивації полягають в створенні культури внутрішнього визнання та подяки за досягнення.

5. Створення позитивного робочого середовища:

- комунікація та зворотний зв'язок здійснюються через відкриту комунікацію та змогу ділитися думками, ідеями та зворотнім зв'язком;
- підтримка балансу роботи та особистого життя відбувається через забезпечення гнучких графіків роботи, відпусток та програм допомоги.

6. Система моніторингу та оцінки:

- визначення ключових показників ефективності здійснюється через систему об'єктивних показників оцінки продуктивності та досягнень;
- регулярний звіт та обговорення проявляється шляхом спільного обговорення прогресу, досягнень та перешкод на шляху до цілей.

Ефективна система мотивації праці враховує індивідуальні потреби та мотиви кожного працівника, стимулює колективну ефективність та сприяє досягненню стратегічних цілей компанії. Вона має бути гнучкою та адаптованою до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства.

Досвід зарубіжних країн не лише має бути основою для розробки власних ефективних систем мотивації працівників, але й важливим джерелом інформації для розвитку та прикладом, який варто наслідувати. Системи мотивування працівників можуть значно відрізнятися в різних країнах, враховуючи культурні, історичні та економічні особливості. Існують найбільш відомі системи мотивації — японська, американська, французька, англійська, німецька та шведська (рис.1.3) [44].

Японська модель мотивації працівників відзначається своєрідністю та унікальним підходом до організації праці та стимулювання персоналу. Основні аспекти цієї моделі включають колективізм, стабільність, згуртованість, підвищення кваліфікації, заохочення та пошуком інноваційних рішень [44].

Колективізм та командна робота, так як в Японії високо цінується дух колективізму та співпраці. Компанії формуються як великі родини, де важливо підтримувати гармонійні відносини та спільно працювати для досягнення спільних цілей.



Рис. 1.3- Моделі мотивації персоналу

Джерело: Складено автором [44]

Стабільність робочих місць. Професійна кар'єра в одній компанії сприймається як довгострокове зобов'язання, а звільнення розглядається як останній захід.

Згуртованість та взаємопідтримка – це постулат, взаємна допомога та співпраця є важливими аспектами організаційної культури.

Підвищення кваліфікації та навчання є важливими аспектами японської моделі. Компанії інвестують у навчання свого персоналу та підтримують його професійний розвиток.

Дана модель заснована на досягненнях культури винагород та визнання, бо в Японії існує сильна культура винагород за досягнення та визнання.

Працівники, які досягають великих результатів або вносять значний внесок у розвиток компанії, отримують високу оцінку та винагороди.

Японські компанії постійно працюють над покращенням ефективності та пошуком інноваційних рішень. Заохочується активна участь працівників у процесах вдосконалення та внесення нововведень.

У цілому, японська модель мотивації працівників базується на співпраці, взаємопідтримці та великому значенні стабільності та взаєморозуміння в організації.

Американська модель мотивації працівників відображає культурні, економічні та організаційні особливості Сполучених Штатів [22]. Основні аспекти цієї моделі включають індивідуалізм, преміювання, кар'єрний розвиток, культура визнання та заохочення, сприяння інноваціям і творчості та гнучкості.

В Америці високо цінуються індивідуальні досягнення та конкурентний дух. Професійний успіх та високі результати сприймаються як основний фактор мотивації.

Фінансові стимули, такі як бонуси, акції та премії за досягнення цілей, є важливими елементами мотивації працівників. Компанії активно використовують ці інструменти для стимулювання продуктивності та досягнення результатів.

В Америці високо цінуються можливості для особистого та професійного росту. Компанії надають працівникам можливості для розвитку кар'єри, участі в навчальних програмах та отримання нових навичок.

Важливим елементом американської моделі є культура визнання та заохочення. Подяки, нагороди та слова вдячності використовуються для підтримки та стимулювання працівників.

Сприяння інноваціям та творчості в американській компанії активно стимулюється. Інноваційні проекти часто нагороджуються, а працівники мають можливість вносити власні ідеї та вдосконалення.

Гнучкість та автономія проявляється в професійній гнучкості та можливості самостійно приймати рішення, що є важливими аспектами американської моделі мотивації. Працівники цінують можливість контролювати свою робочу сферу та графік.

У цілому, американська модель мотивації працівників спрямована на створення стимулюючого середовища, де індивідуальні досягнення та професійний розвиток є ключовими компонентами успіху.

Французька модель мотивації працівників відзначається особливим підходом до організації праці та взаємин в колективі. Основні аспекти цієї моделі включають збалансованість, соціальні бонуси та винагороди, демократичний стиль управління, значення якості життя, професійний розвиток та згуртованість [22].

Французькі компанії надають велике значення балансу між професійними та особистими сферами життя працівників. Це включає в себе різноманітні програми для підтримки сімей, гнучкий графік роботи та можливості для відпочинку та відпусток.

Французькі компанії забезпечують різноманітні соціальні бонуси та пільги для працівників, такі як медичне страхування, пенсійні програми, допомога у випадку хвороби та інші.

Важливим аспектом французької моделі є демократичний підхід до управління. Компанії сприяють відкритому обміну інформацією та рівному обговоренню питань між робочими колективами та керівництвом.

Французькі компанії активно сприяють підвищенню якості життя своїх працівників. Це може включати в себе організацію спортивних заходів, культурних заходів, медитаційних сесій та інших заходів для підтримки здоров'я та добробуту.

Французькі компанії надають великий акцент на професійний розвиток своїх працівників. Це може включати в себе навчання, тренінги, програми менторства та інші форми підвищення кваліфікації.

Взаємна підтримка та співпраця між працівниками є важливими аспектами французької моделі мотивації. Компанії створюють умови для спільної роботи та спілкування, що сприяє згуртованості та взаєморозумінню в колективі.

У цілому, французька модель мотивації працівників спрямована на підтримку балансу між роботою та особистим життям, підвищення якості життя працівників та розвиток сприятливого середовища для співпраці та професійного зростання.

Англійська модель мотивації працівників ґрунтується на відомому англійському підході до управління та культурних особливостях британського суспільства [22]. Основні аспекти цієї моделі включають автономію, відповідальність, цінність ефективності, культуру конкуренції, система винагород та визнання, розвиток кар'єри та зростання, сприяння інноваціям.

Принципи автономії та відповідальності є ключовими в англійській моделі. Працівники надаються велику свободу в прийнятті рішень та виконанні своїх обов'язків, що сприяє їхній самореалізації та внесенню вагомому внеску в розвиток компанії.

Високо цінується досягнення результатів та підвищення ефективності. Компанії стимулюють працівників до досягнення високих стандартів та виконання завдань в строк із відмінністю.

Змагальна атмосфера сприяє стимулюванню працівників до досягнення кращих результатів. Конкуренція серед працівників та підприємств вважається стимулом до постійного розвитку та удосконалення.

Англійські компанії активно використовують систему винагород та визнання для мотивації працівників. Бонуси, премії, подяки та інші форми визнання за досягнення цілей та внесок в компанію є поширеними практиками.

Професійний розвиток та підвищення кваліфікації працівників є важливими аспектами англійської моделі. Компанії надають можливості для зростання у кар'єрі, участі в навчальних програмах та розвитку лідерських навичок [22].

Англійські компанії стимулюють інноваційний дух та творчість серед своїх працівників. Вони надають можливості для вносити новаторські ідеї та реалізовувати проекти, спрямовані на покращення діяльності компанії [22].

У цілому, англійська модель мотивації працівників спрямована на створення стимулюючого та продуктивного середовища, де працівники мають можливість виявити свій потенціал та досягти успіху в роботі.

Німецька модель мотивації працівників відображає особливості німецької культури, традицій та підприємницького середовища. Основні аспекти цієї моделі включають співпрацю, соціальний діалог, стабільність робочих місць, професійна освіта, система стимулів і винагород, лідерство.

В Німеччині високо цінуються відносини між працівниками та роботодавцями. Великий акцент робиться на соціальному діалозі та укладенні колективних угод, які враховують інтереси обох сторін.

Важливою характеристикою німецької моделі є стабільність робочих місць та відносин на роботі. Висока стабільність робочих місць сприяють відчуттю безпеки серед працівників.

Німецька система освіти та навчання відома своєю якістю. Компанії активно інвестують у розвиток навичок своїх працівників через навчальні програми та тренінги.

У Німеччині досить поширена система стимулів та винагород, яка базується на професійних досягненнях та результативності працівника. Винагороди можуть включати бонуси, премії та інші форми визнання.

Німецькі компанії відомі своєю інноваційною діяльністю та високою якістю продукції. Сприяння інноваціям та пошук новаторських рішень є важливим елементом стимулювання працівників [22].

В Німеччині надається значна увага розвитку кар'єри та росту працівників у компаніях. Програми розвитку лідерства та можливості для професійного зростання допомагають працівникам реалізувати свій потенціал.

У цілому, німецька модель мотивації працівників спрямована на створення сприятливого робочого середовища, в якому працівники можуть досягати успіху та відчувати впевненість у своєму майбутньому.

Шведська модель мотивації працівників ґрунтується на принципах демократії, співпраці, інновацій та збалансованого життя. Ця модель відображає складну систему цінностей, що характеризує шведське суспільство та підприємницький дух країни [22].

Основні аспекти шведської моделі мотивації працівників включають демократичний стиль управління, збалансованість роботи і життя, розвиток компетентностей, сприяння розвитку лідерських якостей.

В Швеції високо цінуються принципи демократії та рівності. Організації намагаються забезпечити відкритий обмін інформацією та участь працівників у процесах управління. Рішення приймаються колективно, з врахуванням думок та поглядів всіх зацікавлених сторін.

Збалансованість роботи та життя: В Швеції важливо забезпечити гармонію між робочим та особистим часом. Працюючи стільки, скільки потрібно для досягнення результатів, шведські компанії також надають працівникам можливість відпочивати та займатися особистими інтересами.

Швецькі організації активно інвестують у розвиток своїх працівників. Навчальні програми, тренінги та курси спрямовані на збагачення професійних знань та навичок працівників.

Швеція відома своєю інноваційною культурою. Компанії стимулюють працівників до впровадження новаторських ідей та допомагають їх реалізації, що сприяє підвищенню мотивації та задоволеності від роботи.

Шведська модель мотивації також підтримує розвиток лідерських якостей серед працівників. Компанії надають можливості для взяття на себе відповідальності та прийняття лідерських ролей у різних проектах та ініціативах [22].

В цілому, шведська модель мотивації працівників спрямована на створення сприятливого середовища для розвитку особистості, робочої ефективності та досягнення гармонії між роботою та особистим життям.

Ці характеристики відображають загальний контекст та особливості кожної моделі мотивації працівників у відповідних країнах.

1.3. Особливості використання мотивації персоналу в системі економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства

Мотивація персоналу в системі економічної ефективності трудових ресурсів підприємства є критичним елементом для досягнення успіху в сучасному бізнесі. Ця система включає в себе ряд стратегій та підходів, спрямованих на стимулювання працівників до досягнення бізнес-цілей та підвищення їхньої продуктивності. Вона впливає на продуктивність праці, залучає талановитих співробітників і забезпечує їхнє зацікавлення в досягненні цілей організації [44]. Ось деякі особливості використання мотивації персоналу для підвищення економічної ефективності трудових ресурсів на підприємстві:

1. Подати чіткі цілі і завдання: Кожен працівник повинен розуміти, як його робота впливає на загальні цілі підприємства. Це сприяє збільшенню мотивації, оскільки співробітникам стає ясно, як їхні зусилля сприяють досягненню успіху.

2. Створення стимулів: Застосування стимулів, таких як премії, бонуси, просування по службі тощо, може бути потужним інструментом для підвищення мотивації персоналу. Ці стимули повинні бути прив'язані до конкретних досягнень та результатів.

3. Розвиток кар'єрних можливостей: Співробітники повинні мати можливість розвиватися в організації, здійснювати професійний зріст і займати нові посади. Це сприяє збереженню талановитого персоналу та підвищенню їхньої мотивації досягати високих результатів.

4. Створення командного середовища: Збільшення ефективності трудових ресурсів може бути досягнуто через сприяння співпраці, взаємодопомоги та підтримки між працівниками. Створення позитивного командного середовища сприяє підвищенню продуктивності та зниженню втрат часу на конфлікти та непорозуміння.

5. Залучення до процесу прийняття рішень: Залучення працівників до процесу прийняття рішень може підвищити їхню мотивацію та відчуття відповідальності за результати роботи.

6. Оцінка та зворотний зв'язок: Систематична оцінка працівників та надання їм зворотного зв'язку допомагає їм зрозуміти свої сильні та слабкі сторони та виявляти можливості для вдосконалення. Це також дозволяє підприємству ідентифікувати потенційні проблеми та розробляти стратегії для їх вирішення.

В цілому, використання мотивації персоналу як інструменту для підвищення економічної ефективності трудових ресурсів вимагає системного підходу та уваги до індивідуальних потреб та мотивацій працівників. Тільки така стратегія може сприяти досягненню успіху та забезпеченню стабільності підприємства в умовах конкурентної боротьби на ринку.

Зважаючи на важливість мотивації персоналу для ефективного функціонування підприємства, деякі додаткові аспекти варто врахувати:

Гнучкість індивідуальних підходів: Кожен співробітник має власні потреби та мотиватори. Застосування гнучких підходів до мотивації дозволяє підприємствам адаптувати свої стратегії до конкретних особливостей та інтересів працівників.

Навчання та розвиток: Інвестування в навчання та розвиток персоналу сприяє не лише покращенню їхніх навичок, але й відчуттю цінності з боку підприємства. Забезпечення можливостей для навчання нових технологій та методів роботи підвищує мотивацію співробітників та розвиває їхні потенціальні можливості.

Визнання та заохочення досягнень: Система внутрішнього визнання досягнень сприяє підвищенню мотивації та підтримує позитивну корпоративну культуру. Відзнаки, подяки та публічне визнання зусиль співробітників є важливими чинниками для підтримки їхньої мотивації.

Підтримка балансу роботи та особистого життя: Створення умов для збалансованого поєднання роботи та особистого життя допомагає знизити стрес та підвищує задоволеність співробітників від роботи.

Важливість лідерства та комунікації: Ефективне керівництво, яке демонструє зацікавленість у добробуті та розвитку своїх співробітників, є ключовим для успішного здійснення мотиваційних стратегій. Також важлива відкрита та ефективна комунікація між керівництвом та персоналом.

Загалом, успішна стратегія мотивації персоналу в системі економічної ефективності трудових ресурсів підприємства ґрунтується на поєднанні різноманітних підходів, спрямованих на залучення, розвиток та задоволення потреб працівників. Ретельне вивчення та адаптація мотиваційних стратегій до конкретних умов та потреб організації допомагають підтримувати високий рівень продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

Оцінка мотивації персоналу в системі економічної ефективності трудових ресурсів підприємства є ключовим інструментом для керівництва та управління компанією. Показники мотивації персоналу в системі економічної ефективності трудових ресурсів підприємства можуть включати такі аспекти:

1. Продуктивність працівників – це вимірюється кількістю та якістю продукції або послуг, які працівники виробляють або надають. Підвищення рівня продуктивності може бути показником ефективності системи мотивації.
2. Рівень відтоку кадрів, що вказує на те, наскільки задоволені працівники роботою та умовами праці в компанії. Низький рівень відтоку кадрів може свідчити про ефективну систему мотивації.
3. Задоволеність працівників – опитування працівників та їхня зворотний зв'язок можуть допомогти визначити, наскільки працівники задоволені умовами роботи, культурою компанії та системою винагород.

4. Участь у програмах професійного розвитку, тобто високий рівень участі працівників у навчальних програмах та інших програмах професійного зростання може свідчити про їхню зацікавленість у саморозвитку та підтримку системи мотивації.

5. Ефективність командної роботи, що вимірюється шляхом оцінки співпраці та досягнень командних проєктів. Високий рівень ефективності команди може свідчити про успішну реалізацію мотиваційних стратегій.

6. Ступінь залученості працівників, яка оцінює рівень ініціативності, залученості та пасивності працівників у вирішенні проблем та досягненні цілей компанії.

Ці показники допомагають компаніям оцінювати ефективність своєї системи мотивації та вживати відповідних заходів для підвищення продуктивності та задоволеності персоналу.

Отже, система мотивації персоналу визнається як ключовий фактор для підвищення ефективності трудових ресурсів підприємства та досягнення успіху в конкурентному бізнес-середовищі. Її ефективність визначається не лише фінансовими стимулами, але й визнанням, розвитком та створенням комфортних умов для роботи.

Висновки до 1 розділу

Мотивація являється внутрішньою силою, яка спонукає людину до досягнення певної мети, задоволення певних потреб або задач. В контексті роботи та професійної діяльності мотивація визначає, що стимулює людину до виконання робочих завдань, до підвищення продуктивності та досягнення цілей.

Мотивація може бути внутрішньою або зовнішньою. Внутрішня мотивація походить з особистих цінностей, цілей, переконань та задоволення від самої діяльності. Зовнішня мотивація, натомість, виникає зовнішніми стимулами, такими як нагороди, визнання чи статус.

Мотивація грає важливу роль у робочому середовищі, оскільки впливає на продуктивність працівників, їхню залученість та задоволення від роботи. Підприємства активно використовують різноманітні стратегії та методи для стимулювання мотивації свого персоналу, враховуючи індивідуальні потреби та цінності працівників.

Розробка системи мотивації персоналу на підприємстві і використання різноманітних методів матеріальної та не матеріальної мотивації залежать від різних факторів, які охоплюють як внутрішнє, так і зовнішнє середовище підприємства. Серед таких факторів можна виділити економічну ситуацію у регіоні, країні та світі, характер виробництва та особливості галузі, фінансовий стан підприємства, кваліфікацію працівників, їхню освіту, вік, стать, посаду, особисті життєві потреби тощо.

На практиці системи мотивації на підприємстві складаються не лише з теоретичних концепцій, а й з конкретних методів та підходів. Вони можуть включати в себе фінансові стимули, нефінансові заохочення, соціальні підходи та можливості для саморозвитку. Ці компоненти формують комплексну систему, спрямовану на досягнення високої ефективності працівників та підвищення результативності підприємства. Такий підхід дозволяє не лише стимулювати працівників до активної діяльності, але й забезпечує їхню внутрішню мотивацію та задоволеність від виконуваної роботи.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ СП «НІБУЛОН»

2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ СП «Нібулон»

ТОВ СП «Нібулон» спільне українсько-угорсько-англійського сільськогосподарське підприємство було створено в 1991 році. Назва підприємства «Нібулон» складається з перших літер назв міст засновників: Миколаїв, Будапешт, Лондон. Основним видом діяльності створеного підприємства є виробництво та реалізація гібридного насіння кукурудзи і соняшнику зарубіжних селекцій [17].

ТОВ СП «Нібулон» один з найбільших аграрних холдингів в Україні. Компанія спеціалізується на зерновому бізнесі та інших аспектах агропромислового комплексу. Основні напрямки діяльності «Нібулон» включають [36]:

- вирощування сільськогосподарських культур, тобто компанія займається вирощуванням різноманітних сільськогосподарських культур на своїх земельних ділянках;
- збір та зберігання зерна – має власні збірні пункти та елеватори для зберігання та обробки зернових культур;
- транспортування та експорт зернових – здійснює транспортування зернових по внутрішніх та зовнішніх маршрутах та їх експорт до різних країн.
- агроінновації та технології – впроваджує сучасні агротехнології та інноваційні підходи в своїй діяльності для підвищення ефективності та продуктивності;
- розвиток інфраструктури – інвестує в розвиток транспортної та іншої інфраструктури, що допомагає оптимізувати транспортні витрати та забезпечує ефективну діяльність холдингу.

ТОВ СП «Нібулон» є одним з найбільших вітчизняних виробників і експортерів сільськогосподарської продукції (пшениця, ячмінь, кукурудза, жито, соняшник та ін.) СП забезпечує контроль над усіма стадіями руху зерна по ланцюжку «поле - лінійні елеватори - перевантажувальний термінал».

Сільгосппідприємство третій сезон поспіль займає перше місце в переліку найбільших експортерів зерна з України за даними GrainUkraine [36].

Крім виробництва товарного зерна, філії компанії займаються вирощуванням насіння зернових (озимої пшениці; озимого ячменю; ярого ячменю).

Поряд з рослинництвом, філії «Нібулону» займаються тваринництвом. У зв'язку з чим компанія розширила сфери діяльності - підприємство приступило до створення власної лінії з виробництва ковбасних виробів.

ТОВ СП «Нібулон» є єдиною приватною українською компанією-учасником Всесвітньої Продовольчої Програми ООН, адже здатний забезпечити високу якість продукції та витримати усі контрактні вимоги. Під час завантаження суден компанія створює всі необхідні умови для роботи представників організацій, які контролюють процес. У рамках Всесвітньої Продовольчої Програми ООН з 2008 року ТОВ СП «Нібулон» поставляв високоякісну сільськогосподарську продукцію отримало голодуюче населення Пакистану, Північної Кореї, Ефіопії, Судану, Бангладеш, Палестини, Кенії та Мавританії [14].

До складу організаційної структури сільгосппідприємства входять 40 підрозділів, розташованих в одинадцяти областях України [36]:

Миколаївська область: Баштанський, ТОВ АК Врадіївський (елеватор), ІР Лідіївське, Прибужанівська, Врадіївський, Снігурівський, Колосовський (елеватор), Новоодеський (елеватор), Шостакове (елеватор).

Луганська область: Луганський, Біловодський, Новопсковський, Сватівський, Старобільський (елеватор), Троїцький.

Вінницька область: Хмільник, Південний Буг.

Хмельницька область: Кам'янець-Подільський, Смотрич (елеватор), Мрія та ін

Сім філій займаються тваринництвом: ІП Лідіївське (Миколаївської області), філії Кам'янець-Подільський і Мрія (Хмельницької області), Хмельницький і Південний Буг (Вінницької області), а також Бистрицький та Чуднівський (Житомирської області).

На сьогоднішній день ТОВ СП «НІБУЛОН» є одним з найбільших українських виробників сільськогосподарської продукції, провідним інвестором і експортером, одним із лідерів вітчизняного аграрного ринку. Підприємство розвинуло свою структуру до 44 підрозділів у 12 регіонах України. Мережа елеваторів налічує 12 річкових перевантажувальних терміналів та 14 лінійних елеваторних комплексів, у тому числі 3 споріднені юридичні особи: ТОВ «Колосівський елеватор», ТОВ «АК «Врадіївський» та ТОВ «Старобільський елеватор». Створені та успішно функціонують два дочірні закордонні підприємства: «NIBULON Trading B.V.» (Нідерланди) та «NIBULON SA» (Швейцарія) [36].

Варто зазначити, що перед повномасштабною війною, за результатами 2021 році «НІБУЛОН» досягнув найкращих результатів за усю історію відвантажень сільськогосподарської продукції в розрізі місяця, кварталу, півріччя та календарного року. Рекордними стали серпень 2021 рік із показником 700,9 тис. тонн, 4-й квартал – 1,88 млн тонн, 2-ге півріччя – 3,71 млн тонн. Як закономірний результат усерівневої злагодженої роботи – новий абсолютний рекорд за рік – понад 5,64 млн тонн відвантаженої сільгосппродукції [36]. Аналіз активів підприємства дозволяє надати загальну оцінку зміні всього його майна. Оцінка сукупних активів, у свою чергу, дозволяє зробити висновок про те, в які активи вкладені знову залучені фінансові ресурси або які активи зменшились за рахунок зменшення фінансових ресурсів, чи навпаки.

Проведемо фінансовий аналіз діяльності ТОВ СП «Нібулон» за період з 2018 по 2021 роки. Для зручності здійснимо спочатку аналіз активу балансу

(таблиця 2.1) та аналіз пасиву балансу (таблиця 2.2).

Таблиця 2.1 - Горизонтальний аналіз активів ТОВ СП «Нібулон» (тис. грн.)

Показники	2018	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення(тис.грн.)			Відносне відхилення (%)		
					2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020
Нематеріальні активи:										
- залишкова вартість	20435	19929	18950	19206	-506	-979	256	-2,48	-4,91	1,35
Основні засоби:										
- залишкова вартість	19023617	21067995	23480180	23198731	2044378	2412185	-281449	10,75	11,45	-1,20
- первісна вартість	19060664	22150812	23480180	24469432	3090148	1329368	989252	16,21	6,00	4,21
- знос	37047	1082817		1270701	1045770	-1082817	1270701	2822,82		
Необоротні активи	21357811	22711815	25037690	24412881	1354004	2325875	-624809	6,34	10,24	-2,50
Виробничі запаси	7679965	5093797	6219589	9830577	-2586168	1125792	3610988	-33,67	22,10	58,06
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:										
Інша поточна дебіторська заборгованість	20026	10391	13913	29700	-9635	3522	15787	-48,11	33,89	113,47
Грошові кошти та їх еквіваленти:										
- в національній валюті	171952	85098	637190	23762	-86854	552092	-613428	-50,51	648,77	-96,27
Оборотні активи	11090709	6982664	8803087	13649284	-4108045	1820423	4846197	-37,04	26,07	55,05
Баланс	32448520	29694479	33840777	38062165	-2754041	4146298	4221388	-8,49	13,96	12,47

Джерело: сформовано автором на основі [12], [13], [14]

Отже, за даними проведеного аналізу станом на 2021 рік обсяг нематеріальних активів склав 19206 тис. грн. За першу половину досліджуваного періоду, а саме 2018-2020 роки було зменшення, в 2019 році на 506 тис. грн. і склало 19929 тис. грн., в 2020 році зменшилося на 979 тис. грн. і склало 18950 тис. грн., а от в 2021 році відбулося збільшення 256 тис. грн. і склало 19206 тис. грн.

За досліджуваний період основні засоби за 2018-2020 роки збільшилися. В 2019 році основні засоби збільшилися на 10,75% і становили 21067995 тис. грн., в 2020 році збільшилося на 11,45% і склало 23480180 тис. грн., в 2021 році відбулося незначне зменшення на 1,20% і склало 23198731 тис. грн.

Грошові кошти також зменшуються в 2019 році зменшилися на 86854 тис. грн. і склало 85098 тис. грн., в 2020 році збільшилися на 552092 тис. грн і склало 637190 тис. грн., в 2021 році також зменшилися грошові кошти на 96,27% і склало 23762 тис. грн.

Таблиця 2.2 - Горизонтальний аналіз пасивів ТОВ СП «Нібулон» (тис. грн.)

Показники	2018	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення(тис.грн.)			Відносне відхилення (%)		
					2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020
Зареєстрований (пайовий) капітал	19	19	19	19	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Капітал у дооцінках	9663024	9118410	10516728	9870426	-544614	1398318	-646302	-5,64	15,34	-6,15
I. Власний капітал	10802206	12143018	12286335	13550374	1340812	143317	1264039	12,41	1,18	10,29
Довгострокові кредити банків	7418001	6230095	893477	2253725	-1187906	-5336618	1360248	-16,01	-85,66	152,24
II. Довгострокові зобов'язання	10289602	8873465	3870183	5081249	-1416137	-5003282	1211066	-13,76	-56,38	31,29
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	601516	105125	130671	123534	-496391	25546	-7137	-82,52	24,30	-5,46
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	228114	155728	310077	1208751	-72386	154349	898674	-31,73	99,11	289,82
Поточні зобов'язання за розрахунками:										
- з бюджетом	15742	221851	15449	38340	206109	-206402	22891	1309,29	-93,04	148,17
- зі страхування	6691	8183	11473	8745	1492	3290	-2728	22,30	40,21	-23,78
- з оплати праці	27321	34548	45930	35643	7227	11382	-10287	26,45	32,95	-22,40
Баланс	32448520	296694	33840777	38062165	-3,2E+07	33544083	4221388	-99,09	11305,95	12,47

Джерело: сформовано автором на основі [12], [13], [14]

У 2019 році сума зареєстрованого капіталу підприємства становила 19 тис. грн. і протягом досліджуваного періоду, аж до 2021 року вона не змінилася. А от капітал в дооцінках, має нестабільну тенденцію, так в 2019 році він зменшився на 544614 тис. грн. і становив 9118410 тис. грн., в 2020 році збільшився на 1398318 тис. грн. і становив 10516728 тис. грн., в 2021 році також спостерігається зменшення на 6% і складає 9870426 тис. грн.

Довгострокові зобов'язання впродовж 2018—2020 роки зменшувалися 6419419 тис. грн і в 2020 році становили 893477 тис. грн, в 2021 році відбулося зростання на 1211066 тис. грн і склало 5081249 тис. грн.

Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги зросла і в 2021 році на 898674 тис. грн. була більше ніж в 2020 році і склала 1208751 тис. грн.

Наступним етапом аналізу фінансового стану є проведення горизонтального аналізу звіту про фінансові результати (табл.2.3).

Таблиця 2.3 - Горизонтальний аналіз звіту про фінансові результати ТОВ СП «Нібулон» (тис. грн.)

Показники	2018	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення(тис.грн.)			Відносне відхилення (%)		
					2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	25141525	27666784	25840227	40606579	2525259	-1826557	14766352	10,04	-6,60	57,14
Собівартість реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	23335239	25731565	24773538	39107025	2396326	-958027	14333487	10,27	-3,72	57,86
Валовий прибуток(збиток)	1806286	1935219	1066689	1499554	128933	-868530	432865	7,14	-44,88	40,58
Інші операційні доходи	269149	72479	175668	1089595	-196670	103189	913927	-73,07	142,37	520,26
Адміністративні витрати	126100	145755	157455	214998	19655	11700	57543	15,59	8,03	36,55
Витрати на збут	365441	464698	491707	543697	99257	27009	51990	27,16	5,81	10,57
Інші операційні витрати	53478	618202	136764	60723	564724	-481438	-76041	1055,99	-77,88	-55,60
Фінансові результати від операційної діяльності:	1530416	779043	456431	1769731	-751373	-322612	1313300	-49,10	-41,41	287,73
Фінансові витрати	661141	539403	753695	746299	-121738	214292	-7396	-18,41	39,73	-0,98

Джерело: сформовано автором на основі [12], [13], [14]

Варто зазначити, що розглядаючи таблицю 2.3 звернемо увагу, що 2021 рік був вдалий в діяльності підприємства. Чистий дохід зріс в порівнянні з попереднім періодом на 57% і становив 40606579 тис. грн, Фінансовий результат від операційної діяльності значно зріс, а саме на 1313300 тис. грн і склав 1769731 тис. грн.

Собівартість реалізованої продукції поступово зростала за досліджуваний період, так в 23335239 тис. грн. в 2018 році, в 2021 році собівартість збільшилася на 67% в порівнянні з 2018 роком, і склала 39107025 тис. грн.

Валовий прибуток в 2021 році зріс на 40% і склав 1499554 тис. грн., що на 432865 тис. грн більше ніж в 2020 році.

Для аналізу основних показників експрес-аналізу підприємства, які характеризують діяльність підприємства в 2019-2020 роках, доцільно скласти таблицю 2.4.

Таблиця 2.4 - Експрес-аналіз фінансового стану ТОВ СП «Нібулон» за 2019-2021 рр.(тис. грн)

Показники	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення (%)	
				2020/2019	2021/2020	2020/2019	2021/2020
Коефіцієнт ліквідності поточної (покриття)	0,80	0,50	0,70	-0,3	0,2	-37,5	40
Коефіцієнт ліквідності швидкої	0,22	0,15	0,20	-0,07	0,05	-31,8	33,3
Коефіцієнт ліквідності абсолютної	0,01	0,04	0	0,03	-0,04	300	
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	40,93	0,36	0,36	-40,57	0	-99,1	0
Коефіцієнт фінансування	1,45	1,75	1,81	0,3	0,06	20,7	3,4
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	-0,24	-1,01	-0,42	-0,77	0,59	320,8	-58,4
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	-0,14	-0,72	-0,43	-0,58	0,29	414,3	-40,3
Коефіцієнт рентабельності активів	0,04	0,06	0,04	0,02	-0,02	50	-33,3
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0,12	0,15	0,10	0,03	-0,05	25	-33,33
Коефіцієнт рентабельності продажу	0,05	0,07	0,03	0,02	-0,04	40	-57,14
Коефіцієнт рентабельності реалізації продукції	0,05	-0,02	0,05	-0,07	0,07	-140	-350

Джерело: сформовано автором на основі даних [12], [13], [14]

На підприємстві у 2019 -2021 роках значення показника ліквідності нижче нормативного значення, тобто підприємство не здатне погасити всі свої зобов'язання протягом року. Щодо показника швидкої ліквідності, в 2020 році значення показника становило 0,15. Тобто значення показника нижче нормативного. На кінець досліджуваного періоду (у 2021 р.) показник швидкої ліквідності склав 0,20, що нижче від нормативного значення.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності в межах нормативних значень протягом 2019-2020 років, а це значить, що в підприємства є здатність своєчасно погашати свої зобов'язання, тобто підприємство могло негайно

погасити 0,01 грн. поточних зобов'язань. В 2020 році значення показника становило 0,04, а на кінець досліджуваного періоду - 0. (рис. 2.1)

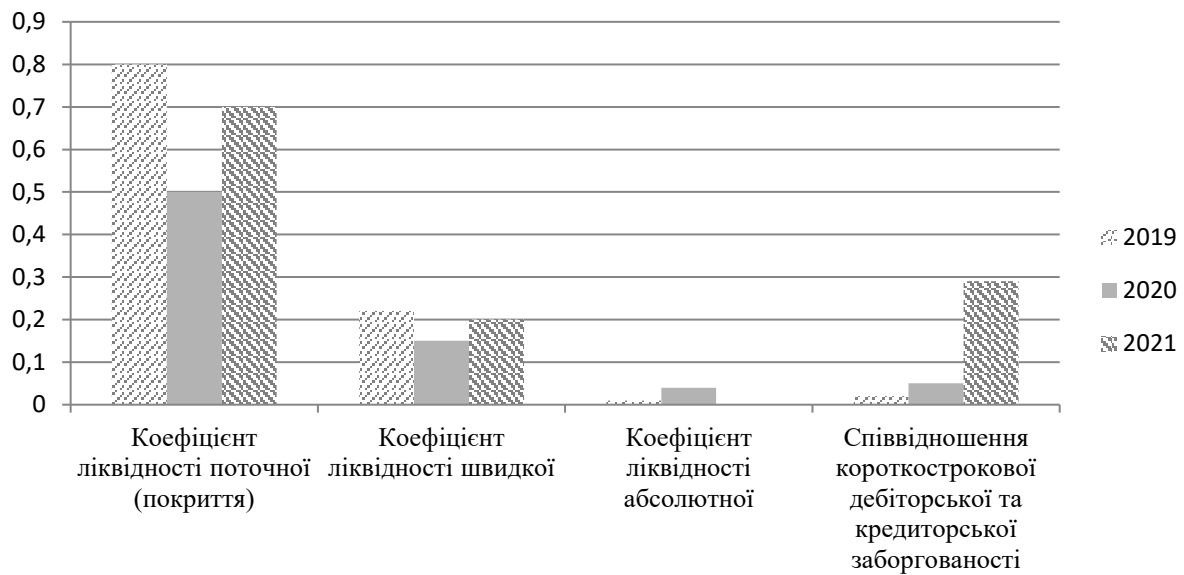


Рис. 2.1 Показники ліквідності ТОВ СП «Нібулон» за 2019- 2021 рр.

Джерело: сформовано автором

Показники платоспроможності наближаються до нормативних значень в 2020 і в 2021 роках і становить 0,36 . Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами показує, що в підприємства є проблеми з власними засобами, а також з маневреністю капіталу.

Показники рентабельності наближаються до нормативних значень, що в принципі позитивно впливає на діяльність підприємства.

2.2 Аналіз кількісних характеристик персоналу ТОВ СП «Нібулон»

Підбір персоналу в компанію здійснюється виключно на підставі та у відповідності до Положення про підбір персоналу групи компаній «НІБУЛОН» (додаток №4 до Стандарту підприємства «Управління персоналом»).

Незалежним колегіальним органом прийняття рішень щодо комплектації кадрами структурних підрозділів підприємства є комісія з працевлаштування.

Чисельність персоналу оптимізується та підлаштовується під темпи розвитку компанії – реалізація інвестиційних проєктів, підтримка ефективних напрямків діяльності та зважена оптимізація неприбуткових структурних підрозділів та напрямків діяльності (рис. 2.2. та рис. 2.3).

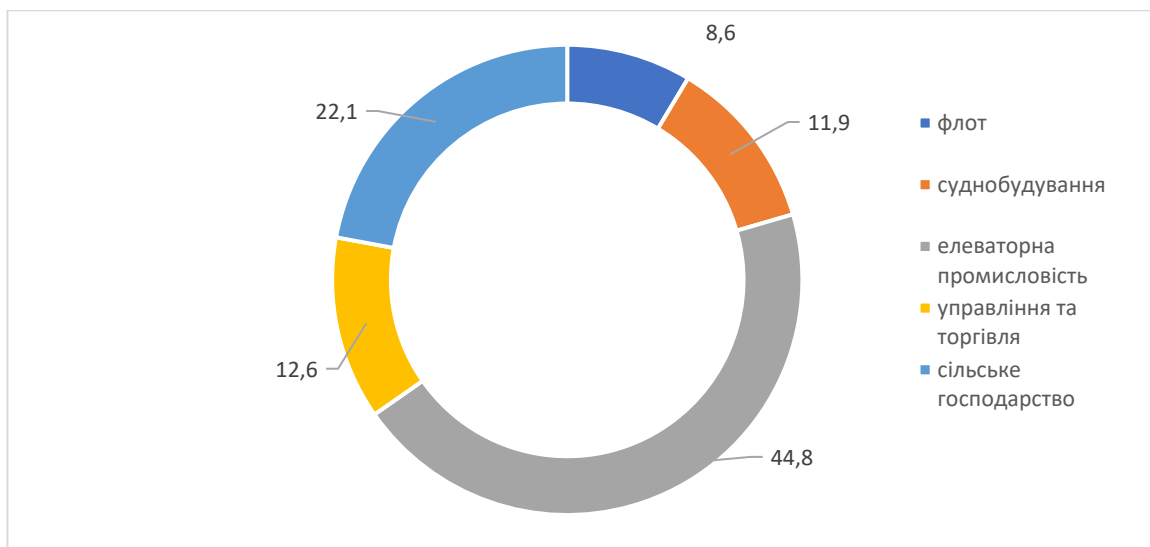


Рис. 2.2- Галузевий розподіл персоналу в 2020 році

Джерело: сформовано автором [12]

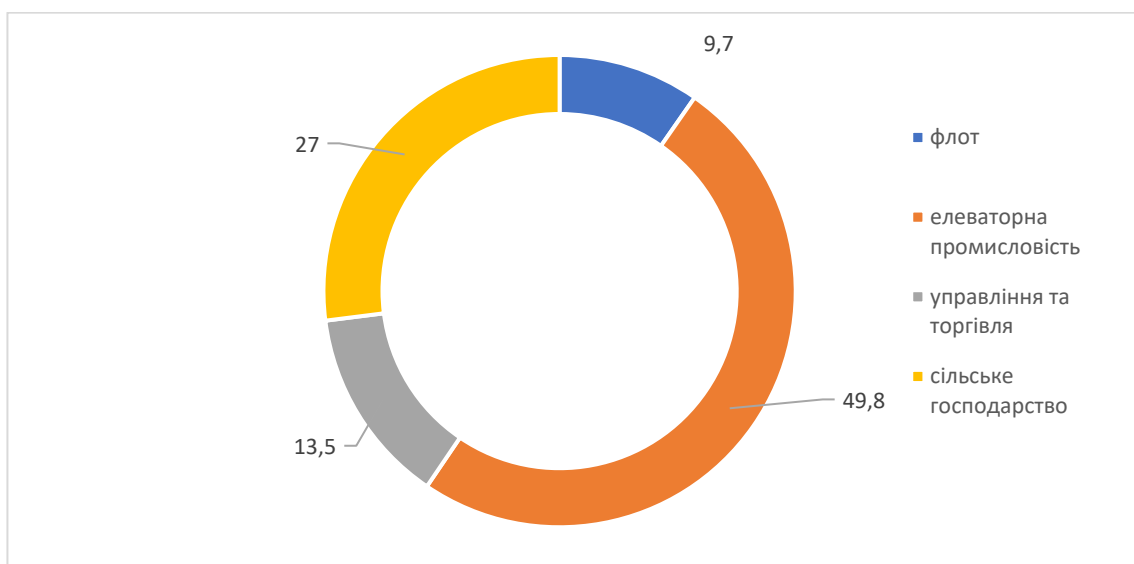


Рис. 2.3- Галузевий розподіл персоналу в 2021 році

Джерело: сформовано автором [13]

З 01.07.2021 структурний підрозділ «Суднобудівно-судноремонтний завод «Нібулон» ТОВ СП «Нібулон» виведено в окрему юридичну особу – Товариство з обмеженою відповідальністю «Суднобудівно-судноремонтний завод «Нібулон» (далі – ТОВ «ССЗ «Нібулон») – з метою підвищення ефективної господарської діяльності, збільшення асортименту виготовленої продукції та розширення пропозицій з надання послуг стороннім організаціям як в Україні, та і за її межами, налагодження зовнішньоекономічних зав'язків у сфері суднобудування та судноремонту. Станом на 31.12.2021 р. штатна чисельність ТОВ «ССЗ «Нібулон» складала 650 працівників.

Компанія проводить політику недопущення будь-яких проявів дискримінації, зокрема всіляко сприяє дотриманню гендерної рівності – при працевлаштуванні мають значення освіта й досвід роботи працівника, а не його політичні уподобання чи національність [13].

У компанії працює 33,2% жінок, що пояснюється специфікою більшості напрямків діяльності, таких як судноплавство, суднобудування, транспортні перевезення, елеваторна промисловість та сільськогосподарське виробництво, які переважно працюють чоловіки. Жінки працюють у всіх підрозділах компанії на різних посадах, основна частина з них є спеціалістами. Кількість працівників, які перебувають у соціальних відпустках (вагітність, пологи та догляд за дитиною), складає 218 осіб, з яких двоє – чоловіки, що скористалися правом оформити відпустку по догляду за дитиною. Після закінчення відпустки 95% працівників повертаються на роботу саме до цієї компанії.

У компанії багато працівників відносяться до пільгових категорій, зокрема [13]:

- пенсіонери (за віком, на пільгових умовах, встановлена інвалідність) – 383 (6,3%);
- працівники, які відносяться до соціально незахищених категорій – 1972 (32%), при законодавчо встановленій квоті у 5%;
- мають статус учасника бойових дій – 176 (2,9 %).

В Компанії всіляко підтримують працівників, які з початком бойових дій на сході країни у 2014 році вибули з місця роботи для проходження військової служби в Збройних Силах України (виконуються як законодавчо встановлені гарантії – збереження робочого місця/посади та виплата середнього заробітку, так і додаткові, ініційовані адміністрацією заходи матеріальної підтримки й допомоги), зокрема пройшли:

- мобілізацію – 178 працівників;
- строкову службу – 128 працівники (з них, 22 – проходять службу зараз);
- службу за контрактом – 84 працівників (з них, 55 – проходять службу зараз) [43].

Віковий склад та дані про освіту працівників наочно зображено на рис. 2.4 та рис.2.5.

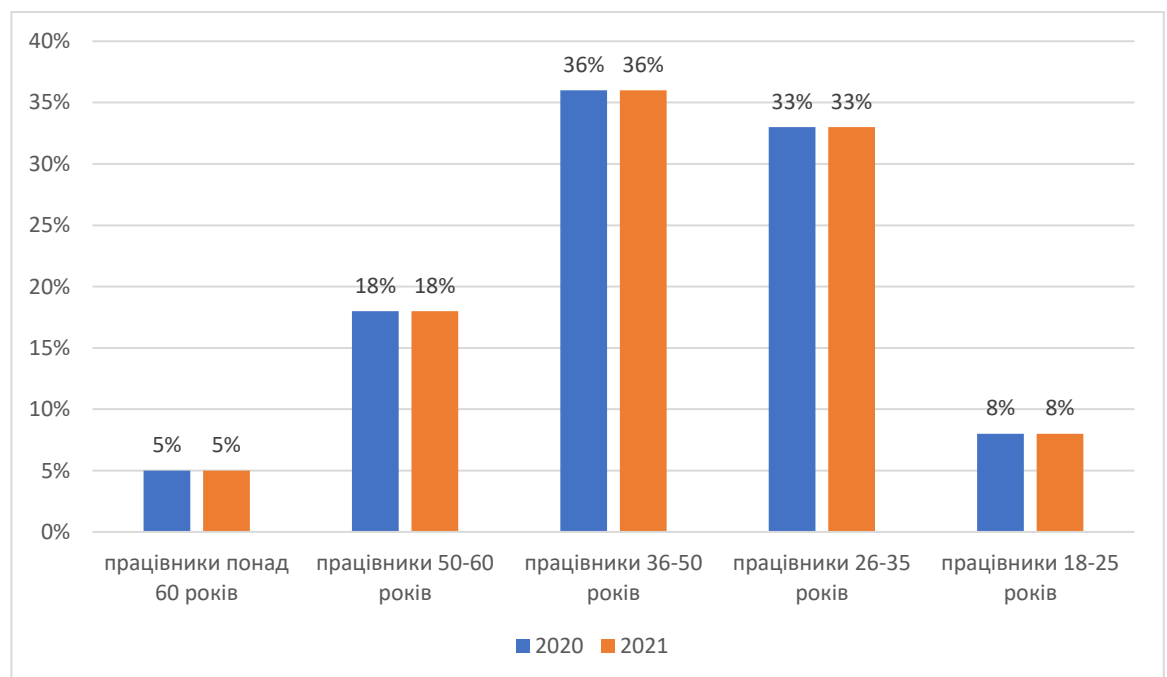


Рис. 2.4 – Дані про віковий склад працівників в 2020-2021 рр. ТОВ СП «Нібулон»

Джерело: сформовано автором

З рис. 2.4 видно, що найбільша частка працівників припадає на працівників віком 36-50 років та 26-35 років, відповідно це 36% та 33%, трохи менше припадає на працівників віком 50-60 років і це 18 %.

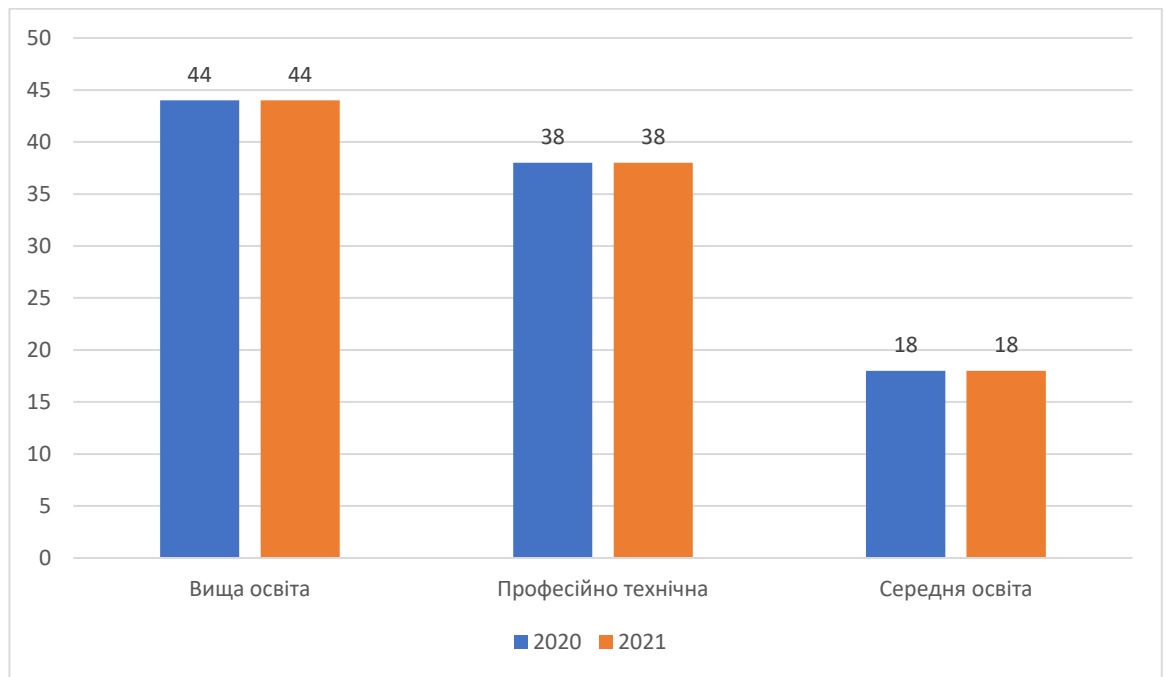


Рис. 2.5 – Дані про освіту працівників в 2020-2021 рр. ТОВ СП «Нібулон»

Джерело: сформовано автором

З рис. 2.5. видно, що 44 % працівників мають вищу освіту, 38 % мають професійну освіту, тобто мають робітничу спеціальність

Варто зазначити, що по віковому складу та даних про освіту працівників були стабільними протягом 2020-2021 років

2.3 Оцінка системи мотивації персоналу та її впливу на систему економічної ефективності трудових ресурсів ТОВ СП «Нібулон»

Система мотивації персоналу є дієвим інструментом управління тільки в тому випадку, якщо вона грамотно розроблена і правильно використовується на практиці.

Для ефективного управління трудовими ресурсами розрахуємо показники з додатку А для ТОВ СП «Нібулон» за 2019-2021 рр. (рис.2.6)

1. Показник ефективності щодо вагомості витрат на оплату праці в сукупних ресурсах підприємства (Евопр), %

$$\text{Евопр } 2020 = 7832000 / 16713000 * 100 \% = 0,47$$

$$\text{Евопр } 2021 = 21670110 / 19138000 * 100 \% = 1,13$$

2. Показник ефективності, що відображає заборгованість з виплати заробітної плати працівникам підприємства (Езп), %

Даний показник за два роки дорівнює 0, тобто у підприємства відсутня заборгованість з оплати праці.

3. Показник ефективності, що відображає вагомість сукупних виплат (преміальних, заохочувальних та компенсаційних) у структурі витрат на оплату праці персоналу

підприємства (Есвоп), %

$$\text{Есвоп } 2020 = (4132000) / 5624000 * 100 \% = 0,73$$

$$\text{Есвоп } 2021 = (4954000) / 7910000 * 100 \% = 0,63$$

В порівнянні з попереднім роком зменшилась вагомість сукупних виплат у структурі виплат на оплату праці на 0,10 відсоткових пункти.

4. Показник ефективності публічного визнання працівників підприємства

(Епв), %

$$\text{Епв } 2020 = (10 / 1000) * 100 \% = 0,01$$

$$\text{Епв } 2021 = (8 / 2310) * 100 \% = 0,03$$

Показник збільшився в 2021 році в порівнянні з 2020 роком на 0,02 відсоткових пункти.

5. Показник ефективності щодо визнання професійних заслуг працівників підприємства

(Епз), %

$$\text{Епз } 2020 = (389 / 1000) * 100 \% = 0,39$$

$$\text{Епз } 2021 = (732 / 2310) * 100 \% = 0,32$$

За аналізований період показник ефективності щодо визнання професійних заслуг працівників підприємства суттєво не змінився і є досить високим для підприємств даної галузі.

6. Показник ефективності соціального забезпечення працівників підприємства (Есз), %

$$Есз\ 2020 = (397050) / 783200 * 100 \% = 0,51$$

$$Есз\ 2021 = (1849750) / 2167011 * 100 \% = 0,85$$

За підсумком розрахунку даного коефіцієнта варто зазначити, що підприємство приділяє достатню увагу соціальному забезпеченню працівників.

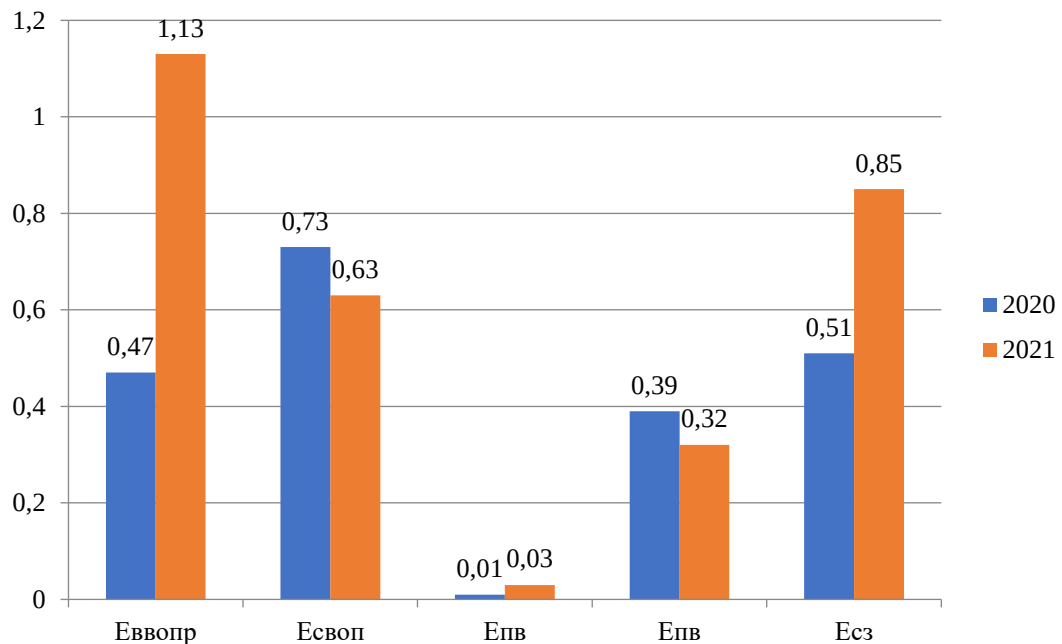


Рис.2.6. Динаміка показників ефективності використання мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом ТОВ СП «Нібулон» (2020-2021 рр.)

Джерело: сформовано автором

Підприємство ТОВ СП «Нібулон» використовує оплату праці як головний механізм стимулювання продуктивної праці свого персоналу.

Індивідуальні заробітні плати працівників визначаються на основі їхнього особистого трудового внеску, якості роботи та результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, і не обмежуються максимальним розміром.

Преміювання працівників на ТОВ СП «Нібулон» здійснюється відповідно до виконаного плану в поточному місяці та за допомогою звітів керуючих районних відділень. Преміювання керівників, начальників відділів, керуючих та спеціалістів проводиться авансом у поточному місяці, але реальна виплата може відбуватися за місяць пізніше на підставі наказу директора підприємства. У випадку виявлення порушень або невиконання обов'язків можуть бути застосовані заходи утримання.

Управління персоналом підприємства ТОВ СП «Нібулон» здійснюється за допомогою комбінації адміністративних, економічних і соціально-психологічних методів. Основа системи стимулювання персоналу базується на використанні організаційно-матеріальних методів, що спрямовані на оптимізацію управління ефективністю праці.

Таким чином, ефективність роботи персоналу на ТОВ СП «Нібулон» безпосередньо залежить від їхньої мотивації. Система мотивації націлена на відповідність цілям підприємства в цілому. Питання мотивації працівників на ТОВ СП «Нібулон» знаходиться під постійною увагою керівництва. Створення такого мотиваційного комплексу передбачає, насамперед, досягнення високого рівня якості трудового життя працівників на основі створення відповідної корпоративної культури, яка сприяє вирішенню завдань з підвищення людського капіталу підприємства.

Методом опитування були отримані дані про ефективність використання системи мотивації в цілому і окремих елементів зокрема. Розподіл оцінок персоналом методів стимулювання праці, використовуваних менеджментом, відображено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5- Оцінка персоналом методів стимулювання, що використовуються керівництвом ТОВ СП «Нібулон» (за п'ятибальною шкалою)

Метод	Оцінка, пор. бал			
	робочі		фахівці	
Створення умов праці	4		4,4	
Винагороди:	задовільно стимул	використання стимулу	задовільно стимул	використання стимулу
Зарплата	0,5	4,2	1,5	4,3
Нематеріальні вигоди	1,5	3,0	1,5	3,6
Соц. проблеми (рішення)	2	2,4	2,5	2,5
Безпека:				
ризик стати зайвим	4,5		4,7	
повага	4,0		4,1	
<u>стиль управління</u>	3,6		4,0	
Залучення до справи:				
<u>знання</u> цілей, завдань	2,1		3,1	
-Комунікації	3,0		3,2	
участь у вирішенні проблем	1,4		2,6	
підприємства	4,3		4,1	
відношення в колективі				
Здатність самореалізації:				
кар'єра	2,1		3,5	
<u>навчання</u>	2,1		2,0	
зростання майстерності	3,2		3,8	
Інтерес до роботи:				
<u>управління</u> за цілями	3,9		4,1	
самостійність	4,2		4,1	
відповідальність	4,4		4,1	

Джерело: сформовано автором

Оплата праці є складовим елементом системи мотивації персоналу і всієї системи управління підприємством у цілому.

Положення «Про оплату праці працівників підприємства ТОВ СП «Нібулон» визначено, що система оплати праці призначена для введення матеріальних важелів стимулювання новаторської діяльності, розвитку підприємливості, заохочення ініціативи та інтенсивності праці та розширення поля посадових обов'язків персоналу.

Було проведено дослідження значення зарплати для працівника підприємства (за допомогою опитування працівників підприємства). Дані наведені в таблиці 2.6

Таблиця 2.6 - Значення зарплати для працівника ТОВ СП «Нібулон»
(оцінка за п'ятибальною системою)

Показники якості	середній бал			
	робочі		Фахівці	
	Важливість	удовл.	важливість	Хорошее.
Потреба	5	1,7	5	1,2
Статус, самооцінка	4,5	2,8	5	3,1
Ступінь значущості в порівнянні				
Зарплата	5	1,7	5	1,2
цікава <u>робота</u>	3,2	2,8	4,1	3,6
повага	4,6	4,1	4,5	4,4
відношення в колективі	4,5	4,3	4,2	4,1
<u>Справедливість</u> при оцінці праці та визначенні величини зарплати	4,6	2,6	4,9	2,1
Задоволеність системою оплати	3,5	1,2	3,2	1,4
Задоволеність одержуваної зарплатою	-	0,2	-	0,5
Зіставлення зарплати з працівниками свого відділу (дільниці)	4,6	3,2	4,2	2,8
Зіставлення зарплати із зарплатою в регіоні	3,6	3,4	3,8	3,8
Зіставлення зарплати із зарплатою менеджменту	3,2	4	4,1	3,8

Таким чином, дані умови показують значущість оплати праці, як чинника мотивації для працівників товариства, проте в цілому працівники не задоволені системою оплати праці.

Основним інструментом підвищення рівня добробуту і досягнення стійкого економічного зростання є інвестиції в людський капітал. Інвестування в людський капітал на індивідуальному рівні здійснюється тоді, коли індивід збільшує свій запас людського капіталу за допомогою додаткових вкладень в освіту, що приводить до зростання продуктивності праці. Збільшення продуктивності праці є передумовою для збільшення заробітної плати, що обумовлює збільшення споживчих витрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи, таким чином, додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання.

Висновки до 2 розділу

ТОВ СП «Нібулон» один з найбільших аграрних холдингів в Україні. Компанія спеціалізується на зерновому бізнесі та інших аспектах агропромислового комплексу.

Слід зазначити концепцію партисипативного управління, виходить з того, що коли працівник з цікавістю бере участь у різних формах діяльності, то він отримує задоволення від цього і тому працює не тільки з підвищеною ефективністю, а й максимально розкриває свої здібності та можливості. Партисипативне управління дає можливість рядовим працівникам фірми самостійно приймати рішення щодо засобів і методів виконання роботи. Їх залучають до раціоналізаторства, винахідництва, дають змогу їм самостійно контролювати свою роботу.

Також при формуванні системи мотивації, на нашу думку, необхідно враховувати теорію справедливості Адамса, яка передбачає, що люди суб'єктивно оцінюють співвідношення отриманої ними винагороди за виконання певної роботи та зусиль, пов'язаних з її виконанням, і порівнюють таке співвідношення з аналогічним показником інших працівників. За результатами порівняння виникає відчуття справедливості або несправедливості. Саме тому, варто звертати увагу на зрозумілість системи мотивації для працівників.

РОЗДІЛ 3. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Напрями удосконалення використання системи мотивації на підприємстві

Для створення ефективної системи мотивації необхідно переглянути найбільш відомі теорії з метою їх можливого застосування та використовувати окремі їх елементи на практиці. Формування мотивації діяльності персоналу розглядається у різних аспектах.

На основі проведених досліджень була розроблена Комплексна програма заходів щодо формування мотивації персоналу, яка взаємодіє зі стратегією підприємства (додаток Б). Вона включає різні методи вирішення економічних завдань підприємства і демонструє взаємозв'язок між мотивацією персоналу і кінцевими результатами діяльності фірми.

Соціально-психологічний аналіз мотиваційних характеристик фіксує суб'єктивні тимчасові прояви станів і ставлення до досягнутих результатів. Структура станів і відносин визначається ціннісними установками, умовами включення і виключення, заснованими на оцінках значущості, пріоритетності, порівнянності. Мотиваційні характеристики поведінки допомагають прогнозувати і формувати мислення і поведінку людини через умови життєдіяльності, навчання та надання можливостей для самореалізації [42].

Стимулюючі програми, які містять чітко визначені цілі та шляхи їх досягнення, допомагають керівнику використовувати механізм психологічного впливу на людей для підвищення активності їх діяльності та відповідальності з урахуванням інтересів виробництва. Моніторинг соціально-психологічних процесів розкриває особливості соціальних умінь і навичок, тенденції пристосування людини, групи, колективу. Крім того, система

мотиваційних характеристик поведінки особистості, групи, колективу (рис. 3.1) розкриває всю складність прихованих соціально-психологічних процесів структури регуляції особистості і організації або особи з собою.

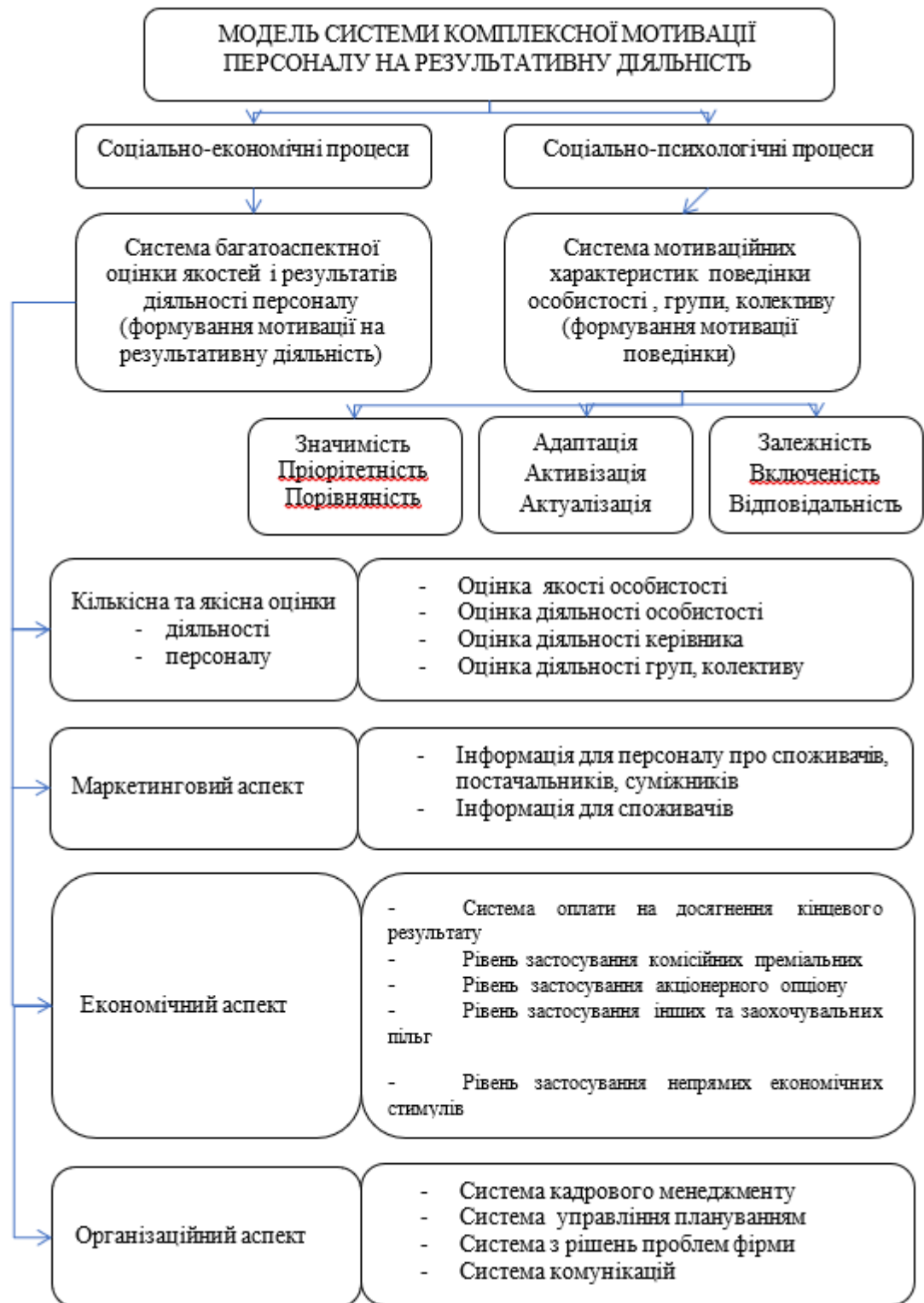


Рис. 3.1 Схема системи комплексної мотивації персоналу на досягнення кінцевих результатів діяльності

Джерело: [42]

Система навчання повинна мати достатні ресурси для змін в потрібному напрямку. Рекомендована кількість учасників у групі - не більше 15 осіб. Навчальні плани та програми розробляються спеціалістами вищого навчального закладу разом з керівниками підприємств на основі завдань організацій після швидкої діагностики проблем підприємства. Розглянемо загальний перелік навчально-профілактичних заходів [42].

Програма комплексу навчально-професійних заходів включає:

— блок-схему алгоритму навчально-дослідницького комплексу (рис. 3.2);

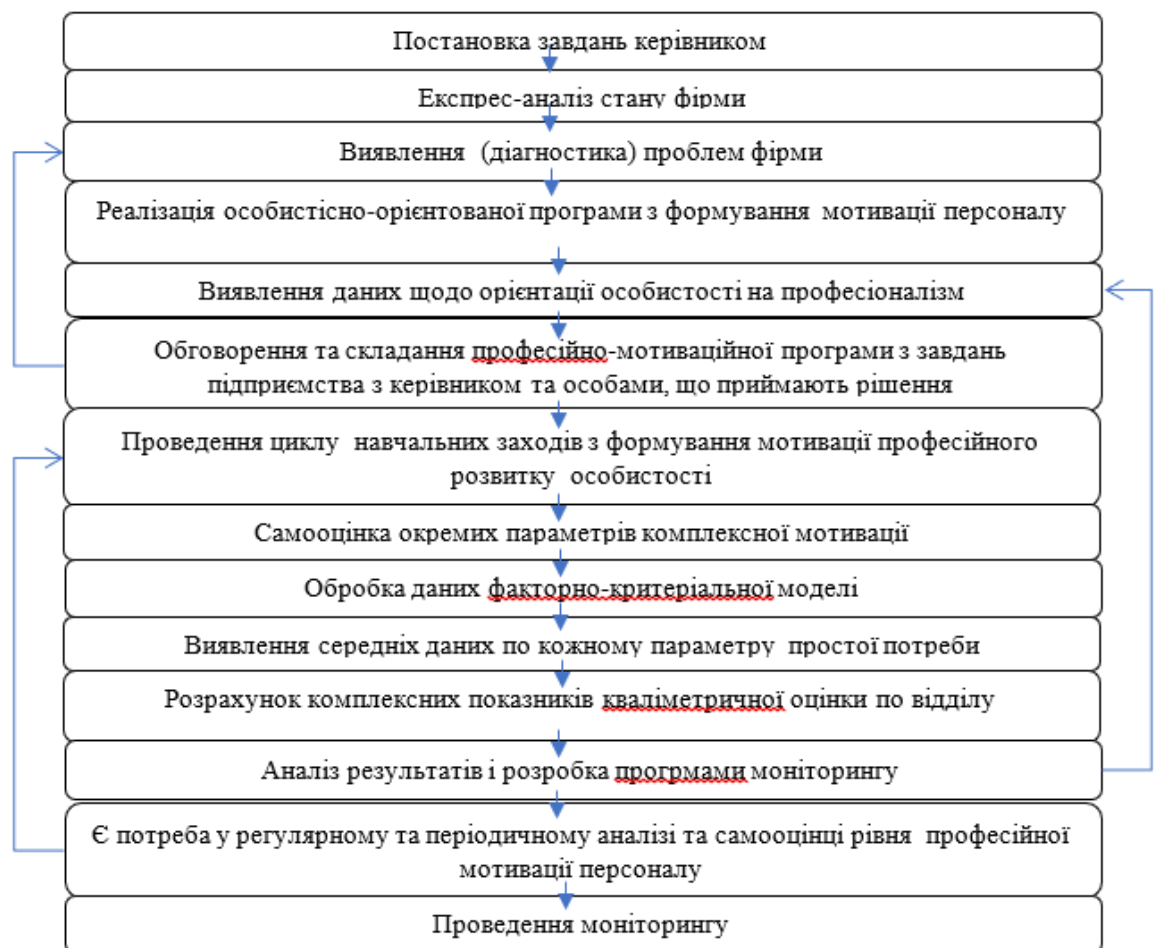


Рис.3.2 Блок-схема алгоритму дослідно-навчального комплексу на підприємстві

Джерело: [42]

— модель формування мотивації навчально-професійного розвитку особистості (рис. 3.3);

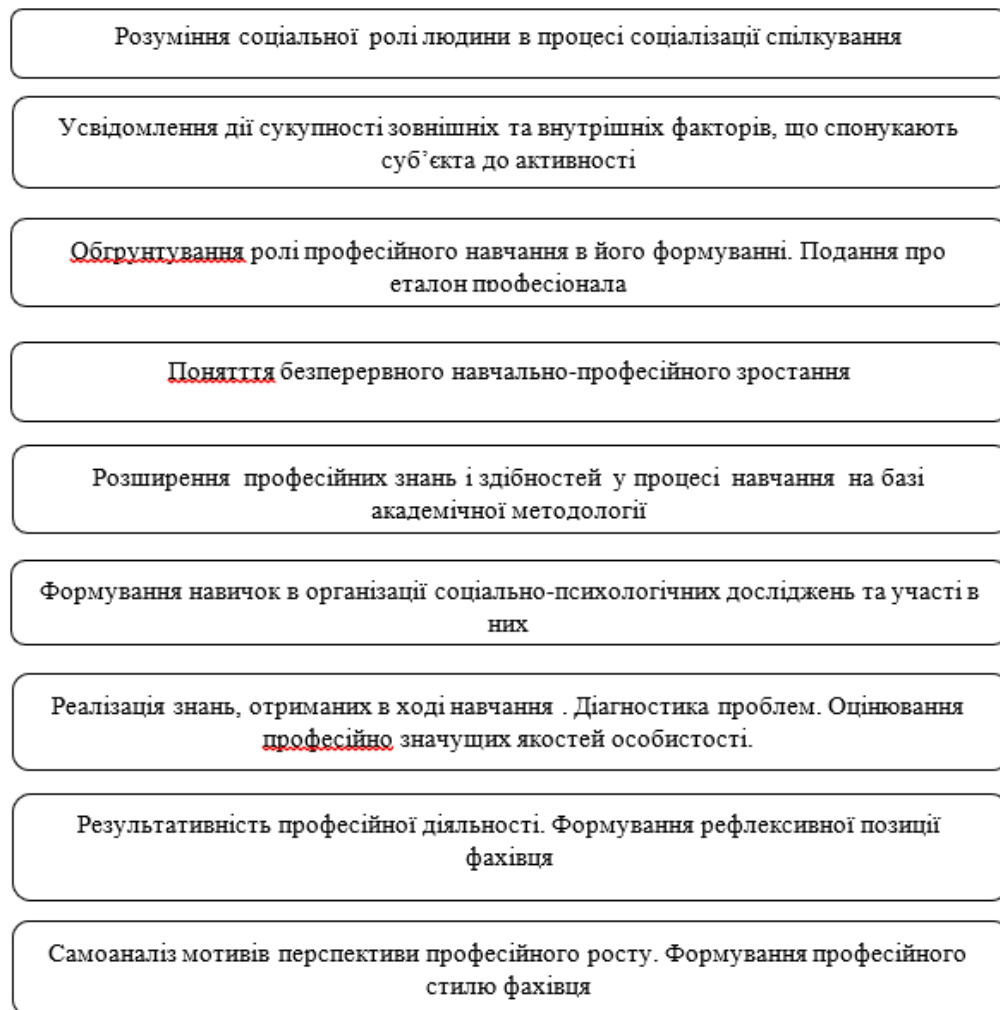


Рис. 3.3. Модель формування мотивації навчально- професійного розвитку особистості

Джерело: [42]

- процедура комплексної системи стимулювання професійного та виробничого навчання та оцінки знань (рис. 3.4);
- поради щодо оптимізації мотивації оцінювання знань;
- методи підвищення зацікавленості у навчанні.

Досвід показав, що формування мотивації співробітників на результат, отриманий у процесі впровадження консультативно-навчального комплексу, сприяє збільшенню ефективності фірми до 15%.



Рис. 3.4 Алгоритм комплексної системи мотивації професійного та виробничого навчання та контролю знань

Джерело: [42]

Заміна мотивації, спрямованої виключно на матеріальні винагороди за працю, поступово стає комплексною. Її особливість полягає у взаємопов'язаності соціально-економічних і соціально-психологічних процесів, що відповідно враховує інтереси особи і організації.

Ефективним кроком у вдосконаленні системи мотивації персоналу є впровадження моделі компетенцій. Модель компетенцій включає знання, вміння, навички та особисті якості працівника, необхідні для успішного функціонування на конкретній посаді. Розробка моделі компетенцій дозволяє компанії мати чіткі критерії для підбору персоналу, адаптації нових працівників, оцінки їх продуктивності та розвитку і мотивації.

При розробці моделі компетенцій важливо врахувати наступні вимоги:

- компетенції повинні бути спостережними і вимірюваними;
- повинні впливати на ефективність і результативність діяльності компанії;
- компетенції повинні відображати реальну діяльність співробітників.

Спочатку доцільно розробити карти компетенцій для кожної посади на підприємстві. Кожна компетенція має чотири рівні розвитку: початковий, базовий, сильний і просунутий. На кожну посаду складена власна карта компетенцій, де вказано необхідні компетенції та їх рівні для кожної категорії. Карти компетенцій розроблялися на основі спостережень, типових робочих ситуацій та порівняння найуспішніших працівників.

Процедура оцінки кандидатів під час найму включає співбесіду, під час якої перевіряється відповідність особистих характеристик кандидата до карти компетенцій, а також його компетентність і зацікавленість у запропонованій роботі. Для цього застосовуються різноманітні інструменти, такі як: відкриті питання, проєктивні запитання, тести вбудовані в співбесіду, рольові ігри, аналіз мови та метапрограм поведінки кандидата, оцінка його невербальних сигналів та реакцій на провокаційні ситуації.

Регулярна оцінка персоналу рекомендується проводити не рідше одного разу на рік шляхом тестування за компетенціями, моделювання робочих ситуацій, виконання кейсів, співбесід з оцінювальною комісією, участі у професійних конкурсах та акціях.

Отже, розроблена система оцінки охоплює всіх працівників, починаючи з відбору кандидатів при наймі і протягом їх роботи в компанії. Модель компетенцій, використана в цьому процесі, стимулює розвиток необхідних компетенцій персоналу та досягнення цілей організації.

Наступним кроком в удосконаленні системи управління персоналом є використання моделі компетенцій для класифікації посад і формування базових рівнів оплати праці.

Використання моделей компетенцій у керуванні людськими ресурсами дозволяє забезпечувати баланс інтересів як зовнішніх систем (управління підприємством, економікою), так і внутрішніх, коли люди, маючи певний рівень розвитку, встановлюють параметри свого зростання відповідно до власних потреб і мотивації, розробляють стратегії досягнення власних і громадських цілей, забезпечуючи інтереси всіх учасників торгово-технологічного процесу.

Керівництво, спрямоване на створення мотивації персоналу, часто є більш ефективним, ніж технологічні, технічні, організаційні та інші трансформації. Впровадження системи комплексної мотивації на виробництві є ознакою професійної компетентності керівника та важливою рисою цивілізованого підприємницького стилю управління.

Удосконалення використання системи мотивації на підприємстві включає наступні кроки:

1. Аналіз поточної системи мотивації: Провести оцінку ефективності поточних заходів мотивації, визначити сильні та слабкі сторони, ідентифікувати те, що працює і що можна поліпшити.
2. Врахування індивідуальних потреб: Розробити стратегію мотивації, яка враховує індивідуальні потреби та мотиваційні фактори кожного працівника.
3. Розширення набору стимулів: Переглянути і розширити набір стимулів, які включають не лише фінансові винагороди, але й нематеріальні

вигоди, такі як визнання, можливості кар'єрного зростання, розвиток навичок і т. д.

4. Комунікація та участь працівників: Забезпечити відкриту комунікацію з працівниками щодо системи мотивації, дати їм можливість висловлювати свої ідеї та пропозиції з її покращення.

5. Систематичний моніторинг та оновлення: Постійно вдосконалювати систему мотивації шляхом моніторингу її ефективності, збору фідбеку від працівників та вчасного внесення змін і покращень.

6. Посилення культури підтримки: Створення позитивної організаційної культури, яка підтримує та посилює мотивацію працівників до досягнення спільних цілей підприємства.

7. Навчання та розвиток: Забезпечення можливостей для навчання та професійного розвитку працівників, що також може бути частиною системи мотивації.

Шляхом впровадження цих заходів можна підвищити ефективність системи мотивації на підприємстві та забезпечити більшу задоволеність працівників та високі результати виробничої діяльності.

Зважаючи на постійні зміни в умовах ринку та потреби у забезпеченні ефективності виробництва, удосконалення системи мотивації нашого підприємства є вельми важливим завданням. Нижче наведені підходи, які можуть допомогти в цьому:

Ретельний аналіз потреб: Проведення детального аналізу потреб працівників у мотивації, зокрема шляхом опитувань та збору відгуків, щоб зрозуміти, що саме спонукає їх до більшої продуктивності та задоволеності роботою.

Гнучкість і індивідуальний підхід: Розроблення гнучкої системи мотивації, яка враховує індивідуальні потреби та пріоритети працівників, і надає можливості для вибору тих мотиваційних факторів, які найбільше відповідають кожному працівнику.

Підтримка робочого середовища: Забезпечення комфортних умов праці, включаючи якісне обладнання, можливості для відпочинку та релаксації, а також програми підтримки здоров'я і благополуччя.

Створення культури визнання: Розвиток культури, де досягнення працівників відзначаються та цінуються, як через публічні відзнаки, так і через премії та інші форми винагород.

Неперервний аналіз і вдосконалення: Постійний моніторинг ефективності системи мотивації, виявлення проблем та недоліків, а також внесення коригувань та вдосконалень для забезпечення оптимального результату.

3.2 Ефективність програми вдосконалення системи мотивації праці на в системі економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства

Ефективність програми поліпшення системи мотивації праці визначається її впливом на економічну ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Це включає в себе оцінку того, наскільки успішно програма сприяє оптимізації роботи працівників та підвищенню результативності використання їхнього трудового потенціалу в контексті загального економічного виробництва підприємства:

1. Впровадження програмного забезпечення для привернення співробітників є ефективним засобом, який дозволяє збирати та аналізувати дані про продуктивність, мотивацію та залученість членів команди. Залежно від стратегії мотивації, ви можете розглядати використання загального програмного забезпечення або інвестування у спеціалізовані інструменти, спрямовані на конкретні аспекти лідерства, наприклад, визнання співробітників або покращення організаційного клімату. Використання спеціального програмного забезпечення дозволяє швидко збирати зворотні відгуки від команди та сприяє негайному обміну пропозиціями з метою поліпшення робочого середовища.

2. Планування індивідуальних зустрічей є ефективним методом для вивчення мотивації співробітників та виявлення їхніх потреб. Особисті зустрічі дозволяють оцінити мотиваційні фактори на індивідуальному рівні та використовувати цю інформацію для планування подальших дій.

3. Оновлення процесу щорічних оглядів, щоб включити питання про мотивацію, може допомогти відстежувати зміни в мотиваційних факторах протягом тривалого часу. Розглядання різних методів виявлення мотивації під час щорічних оглядів сприяє залученню співробітників до процесу самооцінки та підвищує їхню залученість.

4. Проведення групових опитувань є ефективним методом дізнання про мотивацію персоналу. Анонімність опитувань сприяє вільному вираженню думок співробітників і дозволяє отримати об'єктивні результати, які можуть бути використані для поліпшення мотиваційних стратегій.

5. Важливо підкреслити в команді значення мотивації та пояснити цілі та очікування. Відкритий діалог з працівниками сприяє залученню їх до процесу мотивації та стимулює активну участь у досягненні спільних цілей.

Створення стратегії мотивації в умовах сучасного виробництва охоплює всі аспекти, що потребують системного та комплексного розгляду при розробці мотиваційних заходів, спрямованих на подальший розвиток виробництва та підвищення його ефективності. Оплата праці найманих працівників визначається результатами їхньої роботи з урахуванням економічної діяльності підприємства. Основна зарплата залежить від результатів праці та визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також доплатами і надбавками. Додаткова оплата праці переважно залежить від остаточних показників діяльності підприємства, включаючи премії, заохочувальні та компенсаційні виплати. Процес оцінки роботи персоналу включає визначення та повідомлення працівникам інформації про їхню роботу. Оцінка допомагає працівникам краще розуміти поставлені завдання та оцінити якість їхньої роботи, а також має вплив на майбутню працю, мотивуючи їх до досягнення

найкращих результатів. Працівники працюватимуть більш продуктивно, якщо сприймають оцінку своєї роботи як справедливу та зрозумілу.

Підприємство має прагнути сформувати систему мотивації, що включає всі чотири рівні мотивації, для досягнення більш ефективної стратегічної стійкості, зниження текучості кадрів, підвищення професіоналізму працівників та високої продуктивності.

При цьому важливо зазначити, що різноманітні стимули, як матеріальні, так і нематеріальні, далеко не завжди є ефективними, оскільки їх можуть сприймати працівники як обов'язкові або діяти лише обмежений час. Тому важливою метою керівника має стати формування мотивованої команди працівників, кожен з яких буде працювати з більшою віддачею і самостійно прагнути до досягнення поставлених перед ним завдань, тим самим підвищуючи свою самомотивацію.

У сільськогосподарському секторі раціонально використовувати гнучку систему оплати праці, що враховує усі особливості цієї галузі. Заробітна плата має забезпечувати нормальне відновлення робочої сили. Також потрібно передбачати різні види доплат і премій в залежності від результатів виробництва. Отже, система стимулювання працівників аграрного підприємства має включати винагороду за кількість та якість праці, результати виробництва, компенсаційні виплати і пільги, а також натуральну оплату.

Для впровадження методичного забезпечення оцінки змін у економічній мотивації праці на підприємстві необхідно розробити заходи щодо підвищення ефективності праці та поліпшення використання персоналу. Систему заходів доцільно структурувати у формі Програми з визначенням складових: організація та нормування праці; якість праці; використання трудових ресурсів.

Програма передбачає розробку рекомендацій щодо оцінки трудової діяльності персоналу підприємства, що розглядається як один із факторів трудової мотивації та сприяє зацікавленості працівників у підвищенні ефективності своєї роботи та виробництва в цілому.

Розроблений зразок програми для ТОВ СП «Нібулон» містить три взаємопов'язані розділи:

- покращення системи організації та нормування праці;
- удосконалення технології та контроль якості робіт;
- поліпшення використання трудових ресурсів на підприємстві.

Особлива увага в процесі впровадження заходів організації праці має бути приділена соціально-психологічному забезпеченню в колективах, створенню атмосфери зацікавленості в змінах, загальній орієнтації персоналу у необхідності змін, готовності до спеціального навчання та самоосвіти [24].

Оцінка рівня прояву ознак у працівника є ключовим критерієм техніко-економічного обґрунтування прийнятих рішень у сфері виробництва, праці та управління. Наступним етапом буде складання програми підвищення ефективності праці та поліпшення використання персоналу на підприємстві, яка буде оцінювати фактори та відповідати цілям підприємства в часі та ресурсному забезпеченні. Структура програми «Підвищення ефективності праці та поліпшення використання персоналу на підприємстві» та її новаторство у вирішенні основних проблем можуть бути сформульовані у вигляді таблиці 3.1.

Програма «Підвищення ефективності праці й поліпшення використання персоналу на підприємстві» - це комплексний набір заходів і стратегій, спрямованих на оптимізацію робочих процесів та максимізацію результативності трудових ресурсів.

Запропоновані в програмі заходи утворюють єдиний комплекс ініціатив щодо перетворення системи оцінки трудової мотивації. Для отримання проміжної та узагальненої оцінки програми щодо поліпшення використання персоналу необхідно розрахувати економічний ефект для кожного окремого заходу або для групи подібних за економічним змістом заходів. При цьому важливо забезпечити однаковість розрахунків як за економічним змістом ефекту, так і за методикою розрахунку [24].

Таблиця 3.1 - Програма «Підвищення ефективності праці й поліпшення використання персоналу на підприємстві»

Розділ	Напрями розробки та впровадження	Новизна запропонованих заходів
Розділ 1 «Удосконалення системи організації й нормування праці»	-комплексний аналіз діючої організації нормування праці на підприємстві; -впровадження вдосконаленої системи організації й нормування праці на підприємстві; -аналіз завантаження робочого часу; -підвищення ефективності колективних форм організації праці	-проекування норм трудових витрат на основі розробки нормативних темпів роботи, рівня інтенсивності й стандартних методів праці;
Розділ 2 «Удосконалення технології й контроль за якістю робіт»	-розробка й впровадження раціональних технологій виконання на робочому місці; -установлення безперервного контролю й оперативної оцінки якості виконуваних робіт на робочому місці; -впровадження сертифікації випускаючої продукції, що випускається	-впровадження нового механізму зацікавленості працівників у перегляді норм із зростанні продуктивності праці; -вивчення і впровадження елементів закордонних систем організації праці;
Розділ 3 «Поліпшення використання персоналу на підприємстві»	-вивчення мотиваційного потенціалу працівників підприємства; -вивчення морально-психологічного клімату в колективі підприємств і розробка заходів; -розробка рекомендацій щодо підвищення моральних і матеріальних стимулів; -впровадження системи оцінки трудової діяльності працівників підприємств; -розробка заходів щодо посилення дисципліни праці й правового порядку	-розробка й використання критеріїв оцінки використання фонду робочого часу по цеху, ділянці, підприємству

Джерело: [24]

Розраховуючи економічний ефект варто визначити показники ефективності програми для ТОВ СП «Нібулон» за 2024-2026 роки (табл.3.2)

З розрахунку видно, що програма не є ефективною, так як чистий дохід -190879,63, тобто це менше нуля, індекс прибутковості нижче 1 і складає 0,046, та внутрішня норма рентабельності має від'ємне значення -16,46. Період окупності програми 3 роки.

Економічний ефект від трирічного впровадження програми складає 854000 грн, а ефективність трирічної реалізації програми 527%.

Таблиця 3.2- Показники ефективності програми ТОВ СП «Нібулон» за
2024-2026 роки

Показники	Роки			
Періоди часу, роки	0	1	2	3
Кеш-баланс на початок періоду	0	915000	814000	771000
Обсяг продукції, N (задається →)		500	550	600
Ціна, P (задається →)			1000	
Обсяг продажів продукції (товарів, робіт послуг), N·P		500000	550000	600000
Постійні витрати, FC (задаються →)			-50000	
Змінні витрати на одиницю продукції, V (задаються →)			-500	
Змінні витрати, V·N		117000	42000	34000
Кеш-фло від реалізації продукції:		747000	170000	163000
Надходження від продажу активів				
Виплати на придбання активів				
Кеш-фло від інвестиційної діяльності		0	0	0
Позиковий капітал (задається →)	-200000			
Виплати в погашення позик (рівними частинами)		-66666,667	-66666,667	-66666,667
Відсотки за кредитами (г - на залишок кредиту)		-40000	-26666,667	-13333,333
Кеш-фло від фінансової діяльності		-106666,667	-93333,3333	-80000
Кеш-баланс на кінець періоду	-200000	1555333,33	890666,667	854000
Процентна ставка банку, г (задається →)			0,2	
Щорічні надходження (грошовий потік)		4000	4500	4600
Ставка дисконту, k (задається →)			0,2	
Щорічні надходження з урахуванням дисконту		3333,33333	3125	2662,03704
Покриття суми витрат (надходження-витрати)		-196666,67	-193541,67	-190879,63
<u>Визначення значень показників ефективності:</u>		1	1	1
1 Період окупності програми, РВР, років			3	
2 Чистий приведений дохід, NPV, грн.			-190879,63	
3 Індекс прибутковості, PI			0,04560185	
<u>Визначення IRR:</u>				
Ставка дисконту, k* (задається →)			0,4	
Щорічні надходження з урахуванням дисконту*		2857,14286	2295,91837	1676,38484
Чистий приведений дохід*			-193170,55	
4 Внутрішня норма рентабельності, IRR			-16,463984	

Джерело: сформовано автором

Друга група — це заходи, для яких необхідні одноразові витрати, у тому числі витрати капітального характеру (табл. 3.3). Для цих заходів економічний ефект визначається також у вигляді приросту прибутку, що залишається в

розпорядженні підприємства. Але спочатку на основі річного приросту прибутку необхідно визначити ефективність кожного окремого заходу.

Таблиця 3.3- Аналіз чутливості програми

Показники	Роки			
	0	1	2	3
■обсягів продукції, N:				
дисконтовані грошові потоки при +20%:		119444,44	129629,63	133101,852
NPV (при +20%):			182175,92	
дисконтовані грошові потоки при -20%:		36111,11	53240,74	63657,4074
NPV (при -20%):			-46990,74	
Різниця NPV та її відношення до діапазону зміни N:	229166,66	грн.	5729,17	грн. на 1%
■ціни продукції, P:				
дисконтовані грошові потоки при +20%:		161111,11	167824,07	167824,074
NPV (при +20%):			296759,26	
дисконтовані грошові потоки при -20%:		-5555,56	15046,30	28935,1852
NPV (при -20%):			-	
			161574,07	
Різниця NPV та її відношення до діапазону зміни P:	458333,33	грн.	11458,33	грн. на 1%
■постійних витрат, FC:				
дисконтовані грошові потоки при +20%:		69444,44	84490,74	92592,5926
NPV (при +20%):			46527,78	
дисконтовані грошові потоки при -20%:		86111,11	98379,630	104166,667
NPV (при -20%):			88657,41	
Різниця NPV та її відношення до діапазону зміни FC:	42129,629	грн.	1053,24	грн. на 1%
■змінних витрат, VxN				
дисконтовані грошові потоки при +20%:		36111,11	53240,74	63657,4074
NPV (при +20%):			-46990,74	
дисконтовані грошові потоки при -20%:		119444,44	129629,63	133101,852
NPV (при -20%):			182175,93	
Різниця NPV та її відношення до діапазону зміни V·N:	229166,66	грн.	5729,17	грн. на 1%

Джерело: сформовано автором

Третя категорія включає заходи, спрямовані на поліпшення умов праці, їх відповідність ергономічним та екологічним стандартам. Ефективність цих заходів може бути оцінена після впровадження програми шляхом порівняльного аналізу показників травматизму на робочому місці, професійних захворювань та змін у складі робочої сили.

Нормування праці відіграє ключову роль у програмі. Центральним елементом є впровадження нових форм і методів організації та нормування праці, спрямованих на задоволення потреб працівників у змінному ринковому середовищі та сприяння розвитку їх трудового та творчого потенціалу.

Особлива увага в рамках програми приділяється реформуванню системи мотивації ефективної праці через:

Покращення системи організації нормування праці, включаючи структурування та організацію робіт, аналіз витрат робочого часу тощо.

Поліпшення технологічного процесу та підвищення якості виконуваних робіт, включаючи визначення стану існуючих технологічних процесів, розробку показників якості та оплати праці.

Ефективне використання робочих ресурсів за допомогою впровадження програмних заходів та створення системи стимулювання трудової активності з урахуванням інтересів всіх учасників виробничого процесу.

Висновки до 3 розділу

Шляхи удосконалення системи мотивації відображають наше прагнення до підтримки наших працівників та забезпечення високої продуктивності та задоволеності на робочому місці.

Розроблена система оцінки охоплює всіх працівників, починаючи з відбору кандидатів при прийомі на роботу і протягом їх роботи в компанії. Модель компетенцій, використана в цьому процесі, стимулює розвиток необхідних компетенцій персоналу та досягнення цілей організації.

Наступним кроком в удосконаленні системи управління персоналом є використання моделі компетенцій для класифікації посад і формування базових рівнів оплати праці.

Використання моделей компетенцій у керуванні людськими ресурсами дозволяє забезпечувати баланс інтересів як зовнішніх систем (управління підприємством, економікою), так і внутрішніх, коли люди, маючи певний рівень розвитку, встановлюють параметри свого зростання відповідно до власних потреб і мотивації, розробляють стратегії досягнення власних і громадських цілей, забезпечуючи інтереси всіх учасників торгово-технологічного процесу.

ВИСНОВКИ

Згідно поставлених завдань, можна зробити висновки:

- 1) Мотивація персоналу становить основний інструмент для оптимального використання ресурсів та мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна ціль процесу мотивації полягає в досягненні максимальної продуктивності використання наявних трудових ресурсів, що сприяє підвищенню загальної ефективності та прибутковості діяльності підприємства. Мотивацію персоналу можна віднести до одного з критеріїв підвищення продуктивності праці, проте слід розуміти, що тільки комплексний, системний підхід до мотивації співробітників дозволить досягти підвищення ефективності праці та досягти необхідного результату-збільшення прибутку.
- 2) Системи мотивації працівників можуть суттєво варіюватися в залежності від країни, враховуючи її культурні, історичні та економічні особливості. Підходи до мотивації різних національних груп можуть відрізнятися залежно від того, які цінності та пріоритети переважають у кожній культурі. Зарубіжний досвід системи мотивації персоналу включає широкий спектр підходів, від матеріальних стимулів до розвитку культури підтримки працівників. Він орієнтований на забезпечення розвитку та задоволення потреб персоналу, сприяючи підвищенню продуктивності, підтримці високих стандартів роботи та побудові ефективного командного співробітництва. Зарубіжні підходи часто включають преміювання за досягнення, розвиток особистості та професійний ріст, створення стимулюючого робочого середовища та сприяння роботі на основі цілей та цінностей компанії. Серед найвідоміших систем мотивації можна відзначити японську, американську, французьку, англійську, німецьку та шведську моделі. Кожна з цих систем має свої унікальні особливості та підходи до стимулювання працівників, враховуючи специфіку культури, економічної системи та традицій кожної країни.

3) Успішна стратегія мотивації персоналу в системі економічної ефективності трудових ресурсів підприємства ґрунтується на поєднанні різноманітних підходів, спрямованих на залучення, розвиток та задоволення потреб працівників. Ретельне вивчення та адаптація мотиваційних стратегій до конкретних умов та потреб організації допомагають підтримувати високий рівень продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

4) ТОВ СП «Нібулон» є провідним учасником аграрного ринку, який здійснює свою діяльність не лише в Україні, а й у Чорноморському регіоні. Компанія займає значну частку у вирощуванні та експорті різних видів зернових та олійних культур, які є ключовими для українського агросектору. Завдяки своїй ефективній діяльності та високій якості продукції, ТОВ СП «Нібулон» заслужило репутацію надійного та успішного партнера як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку. У 2021 році ТОВ СП «Нібулон» відзначав свою тридцяті річницю, яка стала визначною в історії успіху Групи. Цей рік запам'ятався численними рекордами, досягненнями та новими можливостями. Навіть у контексті глобальної кризи, спричиненої коронавірусом, досягнуті результати свідчать про надзвичайний потенціал Групи та її стійкість навіть у найскладніших часах.

Протягом усього 2021 року ТОВ СП «Нібулон» працював систематично й наполегливо, забезпечуючи безпеку та досягаючи успіху. Підприємство досягло нові рекорди у водному транспорті, у суднобудуванні, агропромисловості, розширенні торгових зв'язків з іншими країнами, ефективній роботі флоту та підтримці медичної галузі в боротьбі з COVID-19.

5) У 2021 році ТОВ СП «Нібулон» налічувало 650 працівників. Компанія стежить за політикою, яка виключає будь-які випадки дискримінації, особливо активно сприяючи забезпеченню гендерної рівності. Кадровий склад налічує 33,2% працівників жіночої статі, що пояснюється особливістю напрямків діяльності компанії, таких як судноплавство, суднобудування, транспортні перевезення, елеваторна промисловість та сільськогосподарське виробництво, які переважно працюють чоловіки. Усі підрозділи компанії

відкриті для жінок на різних посадах, більшість з яких є спеціалістами. Компанія надає підтримку працівникам, які з 2014 року пішли на військову службу в Збройних Силах України, враховуючи їхні права на збереження робочого місця та матеріальну підтримку.

6) Однією з ключових цілей мотиваційної діяльності у ТОВ СП «Нібулон» є формування стабільного трудового колективу, який вміє працювати в умовах повного господарського самоврядування та самофінансування, особливо на початкових етапах самоуправління. Головна мета цієї роботи полягає в тому, щоб забезпечити відповідність кадрів зростаючим вимогам сучасного виробництва, розвивати у працівників відповідальність за вирішення завдань підприємства та підвищувати їх зацікавленість у досягненні максимальної продуктивності праці.

7) Вдосконалення програми для перетворення мотивації ефективної праці включає в себе ряд заходів, спрямованих на мотивацію персоналу. Ці заходи охоплюють вдосконалення системи організації та нормування праці, включаючи структурування та упорядкування робіт у цьому контексті, аналіз витрат робочого часу та інших важливих аспектів. Також важливим елементом є вдосконалення технологій виробництва та підвищення якості виконуваних робіт, включаючи оцінку поточного стану технологічних процесів і розробку ключових показників для оцінки ефективності. Крім того, вдосконалення використання трудових ресурсів через реалізацію програми та створення дієздатної системи стимулювання трудової активності, що враховує інтереси всіх учасників виробничого процесу, є важливою складовою цього процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аветисова А.О., Халімовська Т.С., Юрченко Ю.Ю. Економіка підприємств різних типів : навчальний посібник. Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. 160 с.
2. Азарова А.О., Ковальчук О.А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. *Економічний простір*. 2010. № 5. С. 53-58.
3. Арєф'єва О.В., Харчук Т.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №7(85). С. 71-76.
4. Баксалова О.М. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2009. № 6. Т. 3. С. 194–197.
5. Бельтоков Є.А., Бревнов А.А., Парсяк В.М. Планування діяльності підприємства: навчальний посібник. Харків: Одиссей, 2006. 384 с.
6. Бердник А. А. Мотивування персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання. *Технології та дизайн: економіка, фінанси, менеджмент*. 2013. №1(6). URL: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/td/2013_1/13baasug.pdf
7. Гольда А. В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки. Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наук. Праць [Наук. Ред. І. К. Бондар]. Вип. 2 (33). Київ, 2008. С. 94-97.
8. Гончаров В.Н. Роль мотивації в системі управління персоналом. *Економіка*. № 4 (88). 2008. С. 68-71.
9. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.

- 10.Єськов О.Л., Дарченко Н.Д. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 2. Т. 1. С.194-198.
- 11.Зайцев В.С. Основні напрями удосконалення мотивації праці робітників промислових підприємств. *Вісник економічної науки України*. 2018. № 1(34). С. 29–35.
- 12.Звіт незалежного аудитора 2020. *nibulon.com*: веб-сайт. URL: <https://www.nibulon.com/uploads/files/357296f6c587549dd745f4abcd7e1b337099dd07.pdf>
- 13.Звіт незалежного аудитора 2021. *nibulon.com*: веб-сайт. URL: <https://www.nibulon.com/uploads/files/f7dfee358c8ba02c1b7e3d83ac61df05b2efe2f2.pdf>
- 14.Звіт про управління за 2019 рік. *nibulon.com*: веб-сайт. URL: <https://www.nibulon.com/uploads/files/915a71a80c095c08c0c494c9df663a4c952efcd8.pdf>
- 15.Іванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах. *Економіст*. 2010. №3. С. 21-23.
- 16.Ісайкіна О. Д. Мотиваційний процес в сучасному аспекті менеджменту персоналу. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2012_18_1/Isaikina.pdf
- 17.Історія створення підприємства. *nibulon.com*: веб-сайт. URL: <https://www.nibulon.com/data/pro-kompaniyu/istoriya-stvorenniya-pidpriemstva.html>
- 18.Климчук А.О. Аналіз наукових підходів до проблем управління персоналом підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1. С. 42–45.
- 19.Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 1998. 224 с
- 20.Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. Київ: КНЕУ, 2002. 345 с.

- 21.Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури. 2005. 352 с.
- 22.Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту. Київ: «Академвидав», 2003. 416 с.
- 23.Кузьмін О.Є., Ноджак Л.С., Мельник О.Г. Менеджмент: навч. посіб. Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2009. 152 с.
- 24.Кушнерик О. В. Оцінка мотивації праці персоналу підприємства з *переробки сільськогосподарської продукції: інноваційний підхід. Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 22. С. 93-97.
- 25.Лівовшко, Т.В., Ткачук Н.Ю. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 2019. Вип. 4. С. 59-62
- 26.Лобза А.В., Гузь І.С. Підходи до розробки системи оцінки ефективності діяльності персоналу сучасного підприємства. *Молодий вчений*. 2018. № 1(53). С. 510–513.
- 27.Лук'яних В.О. Потенціал системи управління та персонал сучасної організації. *Вісник службового державного університету*. 2004. № 9 (68). С. 23–30.
- 28.Мамалуй О. Основи економічної теорії [Електронний ресурс]. – <http://pidruchniki.ws/1593110goroda>.
- 29.Маслак В.П., Корнілова О.В. Трансформація теорій мотивації в сучасних умовах господарювання підприємств. *Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічний потенціал державного та територіального розвитку»*, м. Маріуполь, 9 жовтня 2020 р. Маріуполь, 2020. С. 72–74.
- 30.Мерзляк А. В. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навч. посібн. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.

31. Міценко Н. Г., Різник Д. В. Управління мотивацією праці персоналу підприємств сфери обслуговування: монографія / Центр. спілка спожив. т-в України, Львів. торг.-екон. ун-т. Львів: Вид-во ЛТЕУ, 2019. 273 с.
32. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект). Київ: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007. 156 с.
33. Муромець Н. Є., Мирошниченко Ю. В., Савченко І. Г. Управління персоналом в системі менеджменту організації: монографія / Київ. нац. торг.-екон. ун-т, Харків. торг.-екон. ін-т КНТЕУ. Харків: Панов А. М., 2019. 192 с
34. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці: Навч. посіб. / Київ: Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. 88 с.
35. Новицький В.Є. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку: навч. посіб. Київ: НАУ, 2004. 268 с.
36. Офіційний сайт ТОВ СП «Нібулон» *nibulon.com*: веб-сайт. URL: <https://www.nibulon.com>
37. Ровенська В.В. Мотивація персоналу в період економічної кризи. *Вісник економічної науки України*. 2010. № 1 С. 88–90.
38. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств *Україна: аспекти праці*. 2008. № 6. С. 45-51.
39. Семенов А.Г. Особливості мотивації та стимулювання праці на підприємстві. *Економіка промисловості*. 2007. № 1. С. 178–184
40. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія та практика регулювання : монографія. Кіровоград : Пік, 2003. 426 с.
41. Славогородська О. Ю. Мотивація персоналу на підприємстві до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємств. *Проблеми науки*. 2010. № 1. С. 94.

- 42.Фандеєва А. Є. Формування мотиваційного механізму в системі стратегічного управління людськими ресурсами підприємств: монографія / Харків. нац. автомоб.-дорож. ун-т. Харків: ХНАДУ, 2021. 235 с.
- 43.Фінансова звітність. *nibulon.com*: веб-сайт. URL: <https://www.nibulon.com/data/investiciina-diyalnist/finansova-diyalnist/finansova-zvitnist.html>
- 44.Харун О.А. Аналіз та перспективи використання зарубіжного досвіду в системі оплати та оцінки праці. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2005. Т. 2, № 3. С. 133–136.
- 45.Ющенко Р.О. Значення системи мотивації персоналу. *Управління розвитком*. 2011. № 13(110). С. 47–49

ДОДАТКИ

Показники ефективності використання мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств

№ п/п	Показник	Розрахунок	Значення показників
Показники ефективності використання мотивації персоналу при економічному механізмі (матеріальні стимули) управління трудовим потенціалом підприємств			
1	Показник ефективності щодо вагомості витрат на оплату праці в сукупних ресурсах підприємства харчової промисловості (Еввопр), %	$\text{Еввопр} = \frac{\text{Фон}}{\text{ВР}} * 100 \%$	Фон - фонд оплати праці персоналу підприємства, тис. грн.; ВР - виручка від реалізації продукції (робіт або послуг) підприємства, тис. грн.
2	Показник ефективності, що відображає заборгованість з виплати заробітної плати працівникам підприємства (Еззп), %	$\text{Еззп} = \frac{\text{Чззп}}{\text{Чсеробл.}} * 100 \%$	Чззп - кількість працівників підприємства, яким не виплачено заробітну плату, осіб; Чсеробл. - середньооблікова чисельність працівників підприємства, осіб
3	Показник ефективності, що відображає вагомість сукупних виплат (преміальних, заохочувальних та компенсаційних) у структурі витрат на оплату праці персоналу підприємства (Есвоп), %	$\text{Есвоп} = \frac{\text{Впр} + \text{Вз} + \text{Вк}}{\text{Фпр}} * 100 \%$	Впр - величина премій або винагород, що виплачуються працівникам підприємства, тис. грн.; Вз - величина заохочувальних виплат, що виплачуються працівникам підприємства (наприклад, матеріальна допомога, премії, винагороди, трудові і соціальні пільги, надбавки і доплати, які не передбачені законодавством і перевищують розміри, встановлені чинним законодавством тощо), тис. грн.; Вк - величина компенсаційних виплат, що виплачуються працівникам підприємства Фпр - преміальний фонд, що формується з прибутку підприємства, тис. грн.
Показники ефективності використання мотивації персоналу при соціальному механізмі (моральні стимули) управління трудовим потенціалом підприємств			
4	Показник ефективності публічного визнання працівників підприємства харчової промисловості (Епв), %	$\text{Епв} = \frac{\text{Чпз}}{\text{Чсеробл.}} * 100 \%$	Чпз - кількість працівників, які були представлені до почесних звань, державних нагород, були оголошені почесними працівниками підприємства, були представлені до нагороди «почесний працівник підприємства» осіб; Чсеробл. - середньо облікова чисельність працівників підприємства, осіб
5	Показник ефективності щодо визнання професійних заслуг працівників підприємства харчової промисловості (Епз), %	$\text{Епз} = \frac{\text{Чпз}}{\text{Чсеробл.}} * 100 \%$	Чпз - кількість працівників, які просунулись по службі на підприємстві в результаті визнання їхніх професійних заслуг, осіб; Чсеробл. - середньо облікова чисельність працівників підприємства, осіб

6	Показник ефективності соціального забезпечення працівників підприємства харчової промисловості (Есз), %	$Есз = (Вмо + Вжж + Всз) / Фсз * 100 \%$	Вмо - кошти, які витрачені підприємством на медичне обслуговування працівників (щорічний медичний огляд, при необхідності взяття аналізів у працівників та їх дослідження), тис. грн.; Вжж - кошти, які витрачені підприємством на забезпечення працівників житлом, тис. грн.; Всз - кошти, які витрачені підприємством на соціальне забезпечення (подарунки неповнолітнім дітям працівників підприємства до Нового року, подарунки працівникам підприємства до дня народження тощо), тис. грн.; Фсз - фонд, який виділяється на соціальне забезпечення працівників підприємства, тис. грн.
---	---	--	---

Комплексна програма заходів щодо вдосконалення мотивації персоналу

Програмний захід	Засоби забезпечення	Передбачуваний ефект (матеріальні і соціальні вигоди)
1. Визначити місію і стратегію фірми	- Структурувати керування фірми відповідно із сучасними вимогами розвитку менеджменту. - Підвищити координацію діяльності між підрозділами: - у реформуванні свідомості відповідальності по цілях; - в конкретизації посадових обов'язків керівних працівників (щоб виключити невинуватену діяльність).	А. Створення корпоративної культури фірми. Б. Формування нової якості організації праці. В. Підвищення продуктивності діяльності співробітників, зниження витрат виробництва, втрат робочого часу та моральної шкоди, збільшення прибутку.
3. Створити систему інформаційного забезпечення фірми	1. Інформувати співробітників про результати діяльності фірми, її цілі і завдання. 2. Створити систему інформаційного забезпечення цільової програми фірми. 3. Створити індивідуальну програму для керівника з інформаційного забезпечення аналізу та контролю.	А. Підвищення довіри до керівництва фірми, стабілізація діяльності співробітників. Б. Підвищення якості аналізу і контролю виробничого процесу і фінансової діяльності, зниження витрат виробництва.
4. Створити систему мотивації персоналу на досягнення кінцевих результатів	1. Впровадити систему оплати за цілями і результатами з урахуванням ступеня докладених зусиль. 2. Створити систему експертної оцінки праці працівників та підрозділів.	А. Стимулювання співробітників на підвищення продуктивності праці. Б. Забезпечення стабільності в накопиченні потенціалу робочої сили і зниження плинності кадрів. В. Забезпечення додаткового прибутку, збільшення обсягів продажів.
	Примітка. В даний час важко впроваджувати систему оплати за цілями і результатами. В якості альтернативи можна запропонувати гнучку непряму систему мотивації праці.	
5. Впровадити систему безперервного підвищення кваліфікації співробітників	1. Здійснювати навчання по конкретній спеціалізації: в інститутах від фірми, диференційовано по розробках фірми на науковій основі. 2. Здійснювати експертне дослідження потенціалу співробітників в інших підрозділах.	А. Обгрунтоване використання можливостей співробітників у трудовій діяльності. Б. Накопичення власного висококваліфікованого компетентного персоналу.

6. Створити і впровадити систему роботи з замовником за принципом зворотного зв'язку	1. Здійснювати роботу по відхиленнях, критичним факторам успіху. 2. Вивчати психологію поведінки замовника. 3. Поглиблювати стратегію сервісу послуг по горизонталі й вертикалі.	А. Закріплення наявних споживачів фірми. Б. Підвищення конкурентоспроможності. Отримання додаткових вигод при освоєнні нових ринків.
7. Організувати неформальні контакти керівництва з персоналом, замовниками, постачальниками	Організовувати неформальні зустрічі керівництва зі співробітниками, замовниками та постачальниками.	А. Зближення інтересів співробітників і фірми. Б. Підвищення довіри до керівництва. В. Поліпшення іміджу фірми. Г. Створення «атмосфери успіху».

(в тисячах українських гривень)

Товариство: Товариство з обмеженою відповідальністю
Сільськогосподарське підприємство «НІБУЛОН»
Територія: Україна, м. Миколаїв
Організаційно-правова форма господарювання: Товариство з обмеженою відповідальністю
Вид економічної діяльності: Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур
Середня кількість працівників: 5 444
Адреса, телефон: 54002, м. Миколаїв, Миколаївська обл., вул. Каботажний спуск, 1
Одиниця виміру: у тисячах гривень без десяткового знаку
Підготовлено згідно з (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):
українськими Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
Міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, день)

КОДИ	
2021	1 [31
ЄДРПОУ	14291113
КОАТУУ	4810136300
КОПФГ	240
КВЕД	01.11
V	

**Баланс (звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2021 року**

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	Примітки
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	18 950	19 206	6
первісна вартість	1001	24 675	27 269	6
накопичена амортизація	1002	(5 725)	(8 063)	6
Незавершені капітальні інвестиції	1005	820 853	523 525	5
Основні засоби:	1010	23 480 180	23 198 731	5
первісна вартість	1011	23 480 180	24 469 432	5
накопичений знос	1012	–	(1 270 701)	5
Інвестиційна нерухомість	1015	–	–	
Довгострокові біологічні активи	1020	33 924	41 727	8
Довгострокові фінансові інвестиції:				
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	–	–	
інші фінансові інвестиції	1035	10 646	10 596	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	6 474	5 750	
Відстрочені податкові активи	1045	–	–	
Інші необоротні активи	1090	666 663	613 346	7
Усього за Розділом I	1095	25 037 690	24 412 881	
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	6 219 589	9 830 577	9
Виробничі запаси	1101	136 746	125 037	9
Незавершене виробництво	1102	139 855	154 134	9
Готова продукція	1103	651 261	1 124 987	9
Товари	1104	5 291 727	8 426 419	9
Поточні біологічні активи	1110	455 098	496 563	10
Дебіторська заборгованість за продукцію товари роботи послуги	1125	86 965	1 757 145	11
Дебіторська заборгованість за розрахунками:				
за виданими авансами	1130	53 096	53 301	13
з бюджетом	1135	1 256 955	1 345 908	12
у тому числі з податку на прибуток	1136	69 042	–	
з нарахованих доходів	1140	6 744	5 867	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	13 913	29 700	11
Поточні фінансові інвестиції	1160	–	–	
Грошові кошти та їх еквіваленти	1165	637 190	23 762	14
Готівка	1166	83	32	14
Рахунки в банках	1167	637 107	23 730	14
Витрати майбутніх періодів	1170	5 142	5 604	
Інші оборотні активи	1190	68 395	100 857	15
Усього за Розділом II	1195	8 803 087	13 649 284	
III. Необоротні активи утримувані для продажу та групи вибуття	1200	–	–	
Баланс	1300	33 840 777	38 062 165	

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного року	Примітки
1	2	4	5	6
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	19	19	16
Капітал в дооцінках	1405	10 516 728	9 870 426	16
Додатковий капітал	1410	–	–	
Резервний капітал	1415	5	5	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 769 583	3 679 924	
Неоплачений капітал	1425	–	–	
Вилучений капітал	1430	–	–	
Усього за Розділом I	1495	12 286 335	13 550 374	
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	2 318 246	2 185 031	17
Довгострокові кредити банків	1510	893 477	2 253 725	18
Інші довгострокові зобов'язання	1515	658 460	642 493	19
Довгострокові забезпечення	1520	–	–	
Усього за Розділом II	1595	3 870 183	5 081 249	
III. Поточні зобов'язання та забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	10 098 468	10 049 121	18
Поточна кредиторська заборгованість за:				
довгостроковими зобов'язаннями	1610	130 671	123 534	19
товари роботи послуги	1615	310 077	1 208 751	20
розрахунками з бюджетом	1620	15 449	38 340	21
в тому числі з податку на прибуток	1621	–	25 307	21
розрахунками зі страхування	1625	11 473	8 745	
розрахунками з оплати праці	1630	45 930	35 643	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	6 790 607	7 703 892	20
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	8 970	20 107	
Поточні забезпечення та нарахування	1660	–	–	
Доходи майбутніх періодів	1665	483	408	
Інші поточні зобов'язання	1690	272 131	242 001	22
Усього за Розділом III	1695	17 684 259	19 430 542	
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та готівками вибуття				
	1700	–	–	
Баланс	1900	33 840 777	38 062 165	

Ця окрема фінансова звітність була схвалена керівництвом і затверджена до випуску 30 червня 2022 року.

Від імені керівництва:

Вадатурський О.О.,
Генеральний директор



Григорук С.О.,
Головний бухгалтер

(в тисячах українських гривень)

Товариство: Товариство з обмеженою відповідальністю
Сільськогосподарське підприємство «НІБУЛОН»

Дата (рік, місяць, день)

ЄДРПОУ

КОДИ		
2021	12	31
14291113		

**Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за 2021 рік**

Форма № 2

Код за ДКУД

1801003

I. ЗВІТИ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	Примітки
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	40 606 579	25 840 227	23
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(39 107 025)	(24 773 538)	24
Валовий:				
Прибуток	2090	1 499 554	1 066 689	
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	1 089 595	175 668	27
у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-	
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	982 661	126 339	27
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-	
Адміністративні витрати	2130	(214 998)	(157 455)	25
Витрати на збут	2150	(543 697)	(491 707)	26
Інші операційні витрати	2180	(60 723)	(136 764)	27
у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-	
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-	
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток	2190	1 769 731	456 431	
збиток	2195	-	-	
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-	
Інші фінансові доходи	2220	238	793	
Інші доходи	2240	381 018	23 797	29
у тому числі: дохід від благодійної допомоги	2241	-	-	
Фінансові витрати	2250	(746 299)	(753 695)	28
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-	
Інші витрати	2270	(6 127)	(1 603 826)	29
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-	
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток	2290	1 398 561	-	
збиток	2295	-	(1 876 500)	
Витрати (вигоди) з податку на прибуток	2300	111 523	(100 122)	17
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	2350	-	-	
збиток	2355	1 287 038	(1 776 378)	

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	Примітки
1	2	3	4	5
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	—	2 341 092	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	—	—	
Накопичені курсові ризики	2410	-	—	
Частка іншого сукупного доходу у асоційованих та спільних підприємств	2415	—	—	
інший сукупний дохід	2445	-	—	
інший сукупний дохід до оподаткування	2450	—	2 341 092	
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	—	(421 397)	
інший сукупний дохід після оподаткування	2460	—	1 919 695	
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 287 038	143 317	

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	Примітки
1	2	3	4	5
Матеріальні затрати	2500	968 450	853 677	
Витрати на оплату праці	2505	1 234 214	1 140 631	
Відрахування на соціальні заходи	2510	268 972	248 881	
Амортизація	2515	1 390 436	1 243 985	
Інші операційні витрати	2520	1 263 920	1 120 469	
Усього	2550	5 125 992	4 607 643	

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	Примітки
1	2	3	4	5
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	—	
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	—	—	
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-	
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	—	-	
Дивіденди на одну просту акцію, гривень	2650	—	-	

Ця окрема фінансова звітність була схвалена керівництвом і затверджена до випуску 30 червня 2022 року.

Від імені керівництва:

Вадатурський О.О.,
Генеральний директор



Генеральний бухгалтер

(в тисячах українських гривень)

Товариство: Товариство з обмеженою відповідальністю
Сільськогосподарське підприємство «НІБУЛОН»
Територія: Україна, м. Миколаїв
Організаційно-правова форма господарювання: Товариство з обмеженою відповідальністю
Вид економічної діяльності: Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур
Середня кількість працівників: 6 011
Адреса, телефон: 54002, м. Миколаїв, Миколаївська обл., вул. Каботажний спуск, 1
Одиниця виміру: у тисячах гривень без десяткового знаку
Підготовлено згідно з (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):
українськими Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
Міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, день)

ЄДРПОУ

КОАТУУ

КОПФГ

КВЕД

КОДИ		
2020	12	31
14291113		
4810136300		
240		
01.11		

V

**Баланс (звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2020 року**

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

АКТИВ	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду	Примітки
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	19 929	18 950	6
первісна вартість	1001	23 438	24 675	6
накопичена амортизація	1002	(3 509)	(5 725)	6
Незавершені капітальні інвестиції	1005	729 465	820 853	5
Основні засоби:	1010	21 067 995	23 480 180	5
первісна вартість	1011	22 150 812	23 480 180	5
накопичений знос	1012	(1 082 817)	–	5
Інвестиційна нерухомість	1015	–	–	
Довгострокові біологічні активи	1020	62 268	33 924	8
Довгострокові фінансові інвестиції:				
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	–	–	
інші фінансові інвестиції	1035	10 646	10 646	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	6 594	6 474	
Відстрочені податкові активи	1045	–	–	
Інші необоротні активи	1090	814 918	666 663	7
Усього за Розділом I	1095	22 711 815	25 037 690	
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	5 093 797	6 219 589	9
Виробничі запаси	1101	212 386	136 746	9
Незавершене виробництво	1102	147 989	139 855	9
Готова продукція	1103	1 088 856	651 261	9
Товари	1104	3 644 566	5 291 727	9
Поточні біологічні активи	1110	309 882	455 098	10
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	332 579	86 965	11
Дебіторська заборгованість за розрахунками:				
за виданими авансами	1130	84 240	53 096	13
з бюджетом	1135	1 027 874	1 256 955	12
у тому числі з податку на прибуток	1136	–	69 042	
з нарахованих доходів	1140	6 579	6 744	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	10 391	13 913	11
Поточні фінансові інвестиції	1160	–	–	
Грошові кошти та їх еквіваленти	1165	85 098	637 190	14
Готівка	1166	70	83	14
Рахунки в банках	1167	85 028	637 107	14
Витрати майбутніх періодів	1170	4 318	5 142	
Інші оборотні активи	1190	27 906	68 395	15
Усього за Розділом II	1195	6 982 664	8 803 087	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу та групи вибуття	1200	–	–	
Баланс	1300	29 694 479	33 840 777	

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного року	Примітки
1	2	4	5	6
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	19	19	16
Капітал у дооцінках	1405	9 118 410	10 516 728	16
Додатковий капітал	1410	–	–	
Резервний капітал	1415	5	5	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 024 584	1 769 583	
Неоплачений капітал	1425	–	–	
Вилучений капітал	1430	–	–	
Усього за Розділом I	1495	12 143 018	12 286 335	
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	1 996 972	2 318 246	17
Довгострокові кредити банків	1510	6 230 095	893 477	18
Інші довгострокові зобов'язання	1515	646 398	658 460	19
Довгострокові забезпечення	1520	–	–	
Усього за Розділом II	1595	8 873 465	3 870 183	
III. Поточні зобов'язання та забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	1 786 798	10 098 468	18
Поточна кредиторська заборгованість за:				
довгостроковими зобов'язаннями	1610	105 125	130 671	19
товари, роботи, послуги	1615	155 728	310 077	20
розрахунками з бюджетом	1620	221 851	15 449	21
у тому числі з податку на прибуток	1621	213 707	–	21
розрахунками зі страхування	1625	8 183	11 473	
розрахунками з оплати праці	1630	34 548	45 930	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	6 176 861	6 790 607	20
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	10 217	8 970	
Поточні забезпечення та нарахування	1660	–	–	
Доходи майбутніх періодів	1665	2 581	483	
Інші поточні зобов'язання	1690	176 104	272 131	22
Усього за Розділом III	1695	8 677 996	17 684 259	
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття				
Баланс	1700	–	–	
	1900	29 694 479	33 840 777	

Ця окрема фінансова звітність була схвалена керівництвом і затверджена до випуску 31 травня 2021 року.

Від імені керівництва:

Вадатурський О.О.,
Генеральний директор



Шуліка С.О.,
Головний бухгалтер

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

Товариство: Товариство з обмеженою відповідальністю
Сільськогосподарське підприємство «НІБУЛОН»

Дата (рік, місяць, день)

ЄДРПОУ

КОДИ		
2020	12	31
14291113		

**Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за 2020 рік**

Форма № 2

Код за ДКУД

1801003

I. ЗВІТИ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	Примітки
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	25 840 227	27 666 784	23
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(24 773 538)	(25 731 565)	24
Валовий:				
прибуток	2090	1 066 689	1 935 219	
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	175 668	72 479	27
у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-	
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	126 339	-	27
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-	
Адміністративні витрати	2130	(157 455)	(145 755)	25
Витрати на збут	2150	(491 707)	(464 698)	26
Інші операційні витрати	2180	(136 764)	(618 202)	27
у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-	
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	(560 993)	27
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток	2190	456 431	779 043	
збиток	2195	-	-	
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-	
Інші фінансові доходи	2220	793	1 746	
Інші доходи	2240	23 797	1 372 782	29
у тому числі: дохід від благодійної допомоги	2241	-	-	
Фінансові витрати	2250	(753 695)	(539 403)	28
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-	
Інші витрати	2270	(1 603 826)	(17 157)	29
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-	
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток	2290	-	1 597 011	
збиток	2295	(1 876 500)	-	
Витрати (вигоди) з податку на прибуток	2300	100 122	(238 799)	17
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	2350	-	1 358 212	
збиток	2355	(1 776 378)	-	

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття 1	Код рядка 2	За звітний період 3	За аналогічний період поперед- нього року 4	Примітки 5
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	2 341 092	–	
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	2 341 092	–	
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	(421 397)	–	
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	1 919 695	–	
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	143 317	1 358 212	

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття 1	Код рядка 2	За звітний період 3	За аналогічний період поперед- нього року 4	Примітки 5
Матеріальні затрати	2500	853 677	1 686 242	
Витрати на оплату праці	2505	1 140 631	1 037 336	
Відрахування на соціальні заходи	2510	248 881	222 767	
Амортизація	2515	1 243 985	1 177 682	
Інші операційні витрати	2520	1 120 469	1 202 934	
Усього	2550	4 607 643	5 326 961	

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття 1	Код рядка 2	За звітний період 3	За аналогічний період поперед- нього року 4	Примітки 5
Середньорічна кількість простих акцій	2600	–	–	
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	–	–	
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	–	–	
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	–	–	
Дивіденди на одну просту акцію, гривень	2650	–	–	

Ця окрема фінансова звітність була схвалена керівництвом і затверджена до випуску 31 травня 2021 року.

Від імені керівництва:

Вадатурський О.О.,
Генеральний директор



Шулика С.О.,
Головний бухгалтер

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

Товариство: Товариство з обмеженою відповідальністю
Сільськогосподарське підприємство «НІБУЛОН»
Територія: Україна, м. Миколаїв
Організаційно-правова форма господарювання: Товариство з обмеженою відповідальністю
Вид економічної діяльності: Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур
Середня кількість працівників: 6 164
Адреса, телефон: 54002, м. Миколаїв, Миколаївська обл., вул. Каботажний спуск, 1
Одиниця виміру: у тисячах гривень без десяткового знаку
Підготовлено згідно з (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):
українськими Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
Міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, день)

ЄДРПОУ
КОАТУУ
КОПФГ
КВЕД

КОДИ		
2019	12	31
14291113		
4810136300		
240		
01.11		

v

**Баланс (звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2019 року**

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

АКТИВ	Код рядка	31 грудня 2019 р.	31 грудня 2018 р.	1 січня 2018 р.	Примітки
1	2	3	4	5	6
I. Необоротні активи					
Нематеріальні активи:	1000	19 929	20 435	4 178	7
первісна вартість	1001	23 438	21 892	4 681	7
накопичена амортизація	1002	(3 509)	(1 457)	(503)	7
Незавершені капітальні інвестиції	1005	729 465	1 328 003	643 489	6
Основні засоби:	1010	21 067 995	19 023 617	14 992 721	6
первісна вартість	1011	22 150 812	19 060 664	17 437 796	6
накопичений знос	1012	(1 082 817)	(37 047)	(2 445 075)	6
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-	-	
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-	-	
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-	-	
Довгострокові біологічні активи	1020	62 268	55 872	49 830	9
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-	-	
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-	-	
інші фінансові інвестиції	1035	10 646	10 646	10 646	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	6 594	6 462	11 128	
Відстрочені податкові активи	1045	-	-	-	
Гудвіл	1050	-	-	-	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-	-	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-	-	
Інші необоротні активи	1090	814 918	912 776	1 304 679	8
Усього за Розділом I	1095	22 711 815	21 357 811	17 016 671	
II. Оборотні активи					
Запаси	1100	5 093 797	7 679 965	6 385 895	10
Виробничі запаси	1101	212 386	183 363	158 698	10
Незавершене виробництво	1102	147 989	151 974	158 720	10
Готова продукція	1103	1 088 856	1 231 843	988 874	10
Товари	1104	3 644 566	6 112 785	5 079 603	10
Поточні біологічні активи	1110	309 882	453 873	444 909	11
Депозити перестрахування	1115	-	-	-	
Векселі одержані	1120	-	-	-	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	332 579	1 145 382	165 058	12
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
за виданими авансами	1130	84 240	103 718	34 157	14
з бюджетом	1135	1 027 874	1 481 654	757 944	13
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-	-	
з нарахованих доходів	1140	6 579	5 796	5 777	
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-	-	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	10 391	20 026	14 627	12
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-	-	
Грошові кошти та їх еквіваленти	1165	85 098	171 952	101 653	15
Готівка	1166	70	71	35	15

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

АКТИВ	Код рядка	31 грудня 2019 р.	31 грудня 2018 р.	1 січня 2018 р.	Примітки
1	2	3	4	5	6
Рахунки в банках	1167	85 028	171 881	101 618	15
Витрати майбутніх періодів	1170	4 318	5 827	7 545	
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-	-	
у тому числі в:	1181	-	-	-	
резервах довгострокових зобов'язань					
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-	-	
резервах незароблених премій	1183	-	-	-	
інших страхових резервах	1184	-	-	-	
Інші оборотні активи	1190	27 906	22 516	34 498	16
Усього за Розділом II	1195	6 982 664	11 090 709	7 952 063	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу та групи вибуття	1200	-	-	-	
Баланс	1300	29 694 479	32 448 520	24 968 734	

ПАСИВ	Код рядка	31 грудня 2019 р.	31 грудня 2018 р.	1 січня 2018 р.	Примітки
1	2	3	4	5	6
I. Власний капітал					
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	19	19	19	17
Капітал у дооцінках	1405	9 118 410	9 663 024	7 713 293	17
Додатковий капітал	1410	-	-	1 318	
Емісійний дохід	1411	-	-	-	
Накопичені курсові різниці	1412	-	-	-	
Резервний капітал	1415	5	5	11 068	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 024 584	1 139 158	(366 905)	
Неоплачений капітал	1425	-	-	-	
Вилучений капітал	1430	-	-	-	
Інші резерви	1435	-	-	-	
Неконтрольована частка	1490	-	-	-	
Усього за Розділом I	1495	12 143 018	10 802 206	7 358 793	
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення					
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	1 996 972	2 151 993	1 738 257	18
Довгострокові кредити банків	1510	6 230 095	7 418 001	8 030 586	19
Інші довгострокові зобов'язання	1515	646 398	719 608	1 648 379	20
Довгострокові забезпечення	1520	-	-	-	
Страхові резерви	1530	-	-	-	
Призовий фонд	1540	-	-	-	
Усього за Розділом II	1595	8 873 465	10 289 602	11 417 222	
III. Поточні зобов'язання та забезпечення					
Короткострокові кредити банків	1600	1 786 798	2 292 471	1 590 698	19
Векселі видані	1605	-	-	-	
Поточна кредиторська заборгованість за:					
довгостроковими зобов'язаннями	1610	105 125	601 516	101 482	20
товари, роботи, послуги	1615	155 728	228 114	152 926	21
розрахунками з бюджетом	1620	221 851	15 742	10 339	22
у тому числі з податку на прибуток	1621	213 707	9 858	1 427	22
розрахунками зі страхування	1625	8 183	6 691	5 130	
розрахунками з оплати праці	1630	34 548	27 321	21 845	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	6 176 861	8 029 341	4 183 569	21
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	10 217	3 098	-	
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-	-	
Поточні забезпечення та нарахування	1660	-	-	-	
Доходи майбутніх періодів	1665	2 581	5 758	8 813	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-	-	
Інші поточні зобов'язання	1690	176 104	146 660	117 917	23
Усього за Розділом III	1695	8 677 996	11 356 712	6 192 719	
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-	-	
Баланс	1900	29 694 479	32 448 520	24 968 734	

Ця окрема фінансова звітність була схвалена керівництвом і затверджена до випуску 31 грудня 2020 року.

Від імені керівництва

Вадатурський О.О.,
Генеральний директорШуліка С.О.,
Головний бухгалтер

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

Товариство: Товариство з обмеженою відповідальністю
Сільськогосподарське підприємство «НІБУЛОН»

Дата (рік, місяць, день)

ЄДРПОУ

КОДИ		
2019	12	31
14291113		

**Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за 2019 р.**

Форма № 2

Код за ДКУД

1801003

I. ЗВІТИ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	Примітки
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	27 666 784	25 141 525	24
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(25 731 565)	(23 335 239)	25
Валовий:				
прибуток	2090	1 935 219	1 806 286	
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	72 479	269 149	28
у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-	
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	115 156	
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-	
Адміністративні витрати	2130	(145 755)	(126 100)	26
Витрати на збут	2150	(464 698)	(365 441)	27
Інші операційні витрати	2180	(618 202)	(53 478)	28
у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-	
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	(560 993)	-	
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток	2190	779 043	1 530 416	
збиток	2195	-	-	
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-	
Інші фінансові доходи	2220	1 746	1 195	
Інші доходи	2240	1 372 782	154 617	30
у тому числі: дохід від благодійної допомоги	2241	-	-	
Фінансові витрати	2250	(539 403)	(661 141)	29
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-	
Інші витрати	2270	(17 157)	(94 441)	30
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-	
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток	2290	1 597 011	930 646	
збиток	2295	-	-	
Витрати (вигоди) з податку на прибуток	2300	(238 799)	79 296	18
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	2350	1 358 212	1 009 942	
збиток	2355	-	-	

Примітки є невід'ємною частиною цієї фінансової звітності.

(в тисячах українських гривень)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття 1	Код рядка 2	За звітний період 3	За аналогічний період поперед- нього року 4	Примітки 5
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	2 989 248	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-	
Накопичені курсові різниці	2410	-	-	
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-	
Інший сукупний дохід	2445	-	(309)	
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	2 988 939	
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	(538 068)	
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	2 450 871	
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 358 212	3 460 813	

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття 1	Код рядка 2	За звітний період 3	За аналогічний період поперед- нього року 4	Примітки 5
Матеріальні затрати	2500	1 686 242	1 067 933	
Витрати на оплату праці	2505	1 037 336	787 988	
Відрахування на соціальні заходи	2510	222 767	169 774	
Амортизація	2515	1 177 682	984 688	
Інші операційні витрати	2520	1 202 934	1 073 903	
Усього	2550	5 326 961	4 084 286	

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття 1	Код рядка 2	За звітний період 3	За аналогічний період поперед- нього року 4	Примітки 5
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-	
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-	
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-	
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-	
Дивіденди на одну просту акцію, гривень	2650	-	-	

Ця окрема фінансова звітність була схвалена керівництвом і затверджена до випуску 31 грудня 2020 року.

Від імені керівництва:

Вадатурський О.О.,
Генеральний директор



Шуліка С.О.,
Головний бухгалтер