

Міністерство освіти і науки України
 Національний технічний університет
 «Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут економіки

Факультет менеджменту

Кафедра менеджменту

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня бакалавра

студента Омельчука Данила Олександровича

академічної групи 073-20-4

спеціальності 073 Менеджмент

на тему Обґрунтування управлінських рішень щодо удосконалення системи оплати праці працівників підприємства (за матеріалами ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»)

Керівник кваліфікаційної роботи	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
	Харін С.А.			
Рецензент				
Нормоконтролер	Харін С.А.			

**Дніпро
2024**

ЗАТВЕРДЖЕНО:
завідувач кафедри менеджменту

_____ Швець В.Я.
(підпис)

« 20 » травня 2024 року

**ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
ступеня бакалавра**

студенту Омельчуку Д.О. академічної групи 073-20-4

спеціальності 073 Менеджмент

на тему Обґрунтування управлінських рішень щодо удосконалення системи оплати праці працівників підприємства (за матеріалами ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»)

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від 27 травня 2024 р. № 474-с

Розділ	Зміст	Термін виконання
Теоретичний	Теоретичні засади формування системи оплати праці працівників підприємства	20.05.2024 р. – 28.05.2024 р.
Аналітичний	Аналіз фінансово-господарської діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»	29.05.2024 р. – 10.06.2024 р.
Рекомендаційний	Удосконалення організації праці персоналу та методів оцінки її ефективності	11.06.2024 р.– 20.06.2024 р.

Завдання видано _____ Харін С.А.
(підпис керівника)

Дата видачі « 20 » травня 2024 року

Дата подання до екзаменаційної комісії « 21 » червня 2024 року

Прийнято до виконання _____ Омельчук Д.О.
(підпис студента)

ЗМІСТ

Вступ	4
1 Теоретичні засади формування системи оплати праці працівників підприємства	6
1.1 Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання	6
1.2 Класифікація напрямів та методів оцінки персоналу підприємства	10
1.3 Підходи до оцінювання ефективності системи управління персоналом	13
2 Аналіз фінансово-господарської діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»	18
2.1 Загальні відомості про підприємство та характеристика його конкурентного оточення	18
2.2 Аналіз фінансово-господарської діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»	25
2.3 Аналіз показників ділової активності підприємства	28
2.4 Аналіз показників доходності підприємства	31
3 Удосконалення організації праці персоналу та методів оцінки її ефективності	52
3.1 Вплив мотиваційних факторів на продуктивність праці	52
3.2 Удосконалення діючої системи оплати праці шляхом мотивації персоналу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» та оцінка ефективності запропонованих заходів	56
Висновки	61
Перелік джерел посилання	66

ВСТУП

Будь-яке підприємство не може розраховувати на тривалий успіх без ефективного управління людськими ресурсами та організації їх діяльності. Основою для забезпечення цього є оцінка управління персоналом, яка є вихідною точкою для покращення кадрів, їхньої мотивації та відповідної оплати праці. Оцінка персоналу розглядається як складова управління та система атестації кадрів, яка застосовується в організації в різних модифікаціях. Вона є необхідним інструментом для вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основою для покращення індивідуальних трудових здібностей працівника та підвищення його кваліфікації. Результати оцінки визначають позицію працівника на підприємстві та його можливості для кар'єрного росту, тому вони є важливим мотиваційним фактором для покращення трудової діяльності та ставлення до праці.

Для успішності підприємства в умовах значної невизначеності та високої динаміки ринкових змін важливим є висока продуктивність працівників при реалізації загальної корпоративної стратегії підприємства. Основним трендом у сучасній практиці управління людськими ресурсами є зміна ролі системи управління персоналом від традиційної адміністративної функції до стратегічного партнерства між роботодавцем і всіма працівниками. Переосмислення функції управління персоналом передбачає перехід від акценту на ефективність процесів управління персоналом до ефективності підприємства в цілому.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування управлінських рішень щодо удосконалення системи оплати праці працівників підприємства.

У відповідності до поставленої мети у роботі сформульовані такі завдання:

- визначити сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів

господарювання;

- дослідити класифікацію напрямів та методів оцінки персоналу підприємства;

- узагальнити підходи до оцінювання ефективності системи управління персоналом;

- надати загальні відомості про підприємство та характеристику його конкурентного оточення

- проаналізувати фінансово-господарську діяльність ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»;

- оцінити показники ділової активності підприємства;

- проаналізувати показники доходності підприємства;

- дослідити вплив мотиваційних факторів на продуктивність праці;

- удосконалити діючу систему оплати праці шляхом мотивації персоналу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» та оцінити ефективність запропонованих заходів

Об'єктом розроблення кваліфікаційної роботи виступає процес обґрунтування управлінських рішень щодо удосконалення системи оплати праці працівників підприємства.

Предметом розроблення є теоретичні, методичні та практичні підходи до обґрунтування управлінських рішень щодо удосконалення системи оплати праці працівників ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел».

У роботі використано такі методи дослідження: аналітичний (дослідно-статистичний) метод, коефіцієнтні методи, порівняльний та якісний аналіз, табличне відображення даних.

Практична значущість одержаних результатів полягає у виплаті прямих матеріальних доплат у вигляді премій та цінних подарунків та прихованих виплат у вигляді безкоштовних обідів. При загальній середньообліковій чисельності робітників 68 осіб та загальних щомісячних витратах на мотивацію 2039 тис. грн., середня заробітна плата складе 17606 грн.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання

Сучасні підходи до оцінки персоналу підприємства базується на системному підході до оцінки персоналу суб'єктів господарювання, який використовує загальну теорію систем. На основі аналізу досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених [13] були ідентифіковані основні компоненти системи оцінки персоналу суб'єктів господарювання, включаючи концепцію системного оцінювання та процедуру оцінки персоналу суб'єктів господарювання (див. рисунок 1.1).

Згідно з запропонованою концепцією, під оцінкою персоналу слід розуміти цілеспрямований процес визначення впливу відповідності якісних і кількісних характеристик персоналу вимогам до посади чи робочого місця на стан системи економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Об'єктами такої оцінки виступають працівники суб'єктів господарювання, а суб'єктами - колеги, керівництво, служба управління персоналом, служба економічної безпеки та залучені спеціалісти ззовні. Предметом оцінки є відповідність якісних і кількісних характеристик вимогам до посади чи робочого місця, а також вимогам щодо забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Сучасні дослідники вказують на основні функції оцінки персоналу, які включають [2, 19]:

– адміністративну функцію, яка полягає у прийнятті кадрових рішень на об'єктивній та регулярній основі, таких як розташування кадрів, їх переміщення та оплата праці;

– інформаційну функцію, що забезпечує керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;

– мотиваційну (стимулюючу) функцію, яка спрямована на підтримку працівників у покращенні їх трудової діяльності в потрібному для організації напрямку;

– орієнтуючу функцію, що дозволяє кожній людині, через оцінку з боку суспільства та самооцінку, визначити напрями та способи подальшої діяльності.

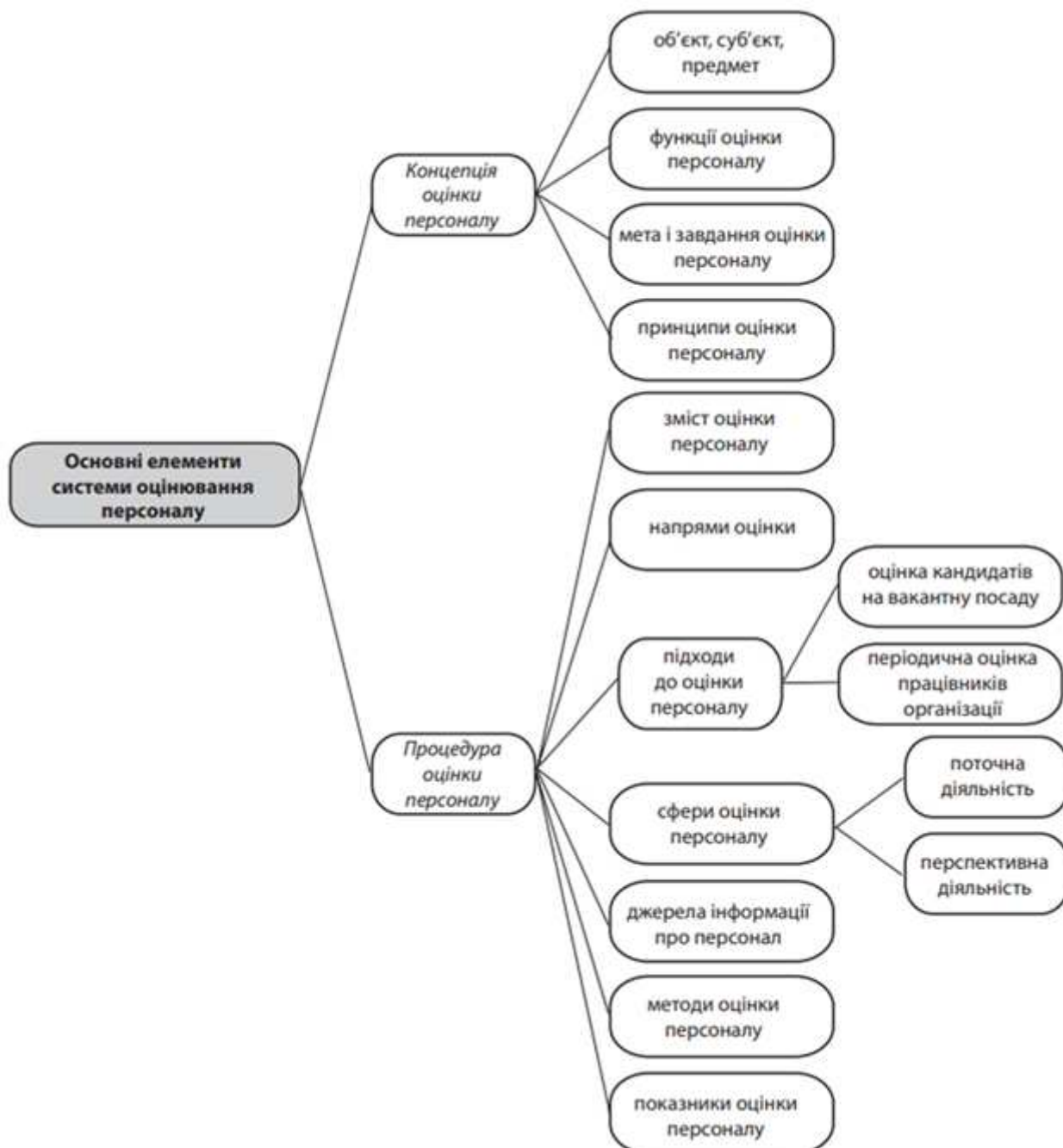


Рисунок 1.1 – Основні елементи системи оцінювання персоналу суб'єктів господарської діяльності

Потрібно додати контрольну функцію до вищезазначених, яка полягатиме у моніторингу якісних і кількісних характеристик персоналу суб'єктів господарювання. На наш погляд, серед всіх цілей та напрямків оцінки персоналу важливо виділити основну - поліпшення управління діяльністю суб'єкта господарювання з метою забезпечення економічної безпеки. Ми систематизували основні завдання оцінки персоналу, а саме [13]:

- оцінка рівня компетентності спеціалістів;
- перестановка кадрів з урахуванням компетентності та потенціалу працівників;
- планування кар'єри та просування працівників по службі;
- отримання психологічного портрету працівників організації;
- ефективний підбір необхідних спеціалістів;
- дослідження міжособистісних відносин і психологічного клімату в колективі;
- визначення рівня задоволення і зацікавленості працівників в організації;
- пошук засобів для збереження необхідних спеціалістів в організації;
- розробка ефективної системи мотивації трудової діяльності;
- забезпечення зворотного зв'язку між працівниками та керівництвом;
- встановлення прихованих конфліктів, що загрожують економічній безпеці підприємству;
- виявлення загроз економічній безпеці підприємству з боку персоналу.

Оцінка персоналу може ефективно виконувати свої функції, якщо дотримуватися таких принципів [2]:

1) Об'єктивності – використання достовірної інформації та повного спектру показників для оцінки працівника, його діяльності та поведінки, з урахуванням тривалості його роботи та динаміки результатів протягом цього періоду;

2) Гласності – повне ознайомлення працівників з процедурою та методикою оцінки, оприлюднення результатів для всіх зацікавлених сторін

через пресу, накази, розпорядження;

3) Оперативності – своєчасність та швидкість проведення оцінки, її регулярність;

4) Демократизму – участь працівників у оцінці колег та підлеглих;

5) Єдності вимог оцінки для всіх осіб однакової посади;

6) Простоти, чіткості та доступності процедури оцінки, її обов'язковості та загальності;

7) Результативності – вжиття необхідних заходів на основі результатів оцінки;

8) Підтримки престижності оцінки – за допомогою обов'язкового використання її результатів при прийнятті рішень щодо персоналу.

Процедура оцінки забезпечує зворотний зв'язок з персоналом, мотивує його та сприяє підвищенню продуктивності. Успішність процедури оцінки значною мірою залежить від її цілей та можливостей отримання необхідних матеріалів для проведення. Процедуру оцінки можна класифікувати за кількома напрямками (див. рисунок 1.2).

Оцінка персоналу включається у процес відбору та розвитку кадрів. На сьогодні існують два основних підходи до її проведення [13]:

1) Оцінка кандидатів на вакантну посаду;

2) Періодична оцінка працівників у складі організації.

Проведення оцінки кандидатів на вакантну посаду включає чотири основні напрямки, що визначають процедуру її проведення:

– аналіз анкетних даних;

– збір рекомендацій від попередніх місць роботи кандидата;

– проведення співбесіди;

– випробувальний період.

Ми рекомендуємо додати п'ятий напрям, а саме оцінку надійності кандидата на вакантну посаду, яку можуть здійснювати співробітники служби управління персоналом або служби економічної безпеки суб'єкта господарювання, а також залучені зовнішні спеціалісти [28].



Рисунок 1.2 – Класифікація напрямів оцінки персоналу суб'єктів господарювання

Дослідження вітчизняних та зарубіжних авторів показує, що оцінка працівників включає обидві сфери діяльності суб'єктів господарювання – поточну та перспективну [11, 12, 19, 23, 26].

1.2 Класифікація напрямів та методів оцінки персоналу підприємства

Під час аналізу поточної діяльності зосереджується увага на тому, як працівник виконує свої обов'язки. Перспективна оцінка визначається при прийнятті рішень про розстановку, ротацію, переміщення та навчання

персоналу, і передбачає оцінку здібностей, особистих якостей та мотивації, що дозволяє прогнозувати потенційні можливості працівника. Отримана інформація під час роботи з персоналом є основою для прийняття ефективних кадрових рішень.

Періодична оцінка працівників підприємства проводиться за двома напрямками [13]:

– оцінка результатів роботи та факторів, що впливають на ці результати;

– аналіз динаміки результативності праці за певний період часу, а також динаміки умов, що впливають на результат.

Під час формування періодичної оцінки узагальнюються: думка колег та підлеглих, спеціалістів у галузі ділової оцінки, а також результати самооцінки працівників.

Однією з основних проблем оцінки персоналу є проблема збору та обробки інформації про працівника або кандидата на вакантну посаду. Фахівці-практики наводять такі основні методи збирання інформації [18]:

1) вивчення документів та інших письмових джерел, що включає в себе аналіз об'єктивних даних про працівників і результатів їх праці;

2) бесіди та опитування, які передбачають отримання усної інформації від працівників та інших осіб;

3) спостереження, що включає отримання інформації про працівника під час різних ситуацій в робочому середовищі.

Після визначення того, що потрібно оцінювати, важливим етапом є визначення методів, які б дозволили виявити наявність елементів змісту оцінки; вимірювання величини того чи іншого елемента за допомогою конкретних показників.

Систематизовані методи оцінки персоналу наведені і згруповані у таблиці 1.1 [1, 10].

Головним аспектом будь-якої ділової оцінки є встановлення чітких показників і критеріїв, які відповідають цілям підприємства. У випадку

великої кількості показників їх можна умовно розділити на три групи [13]:

- особисті якості;
- професійна поведінка;
- результативність роботи.

Таблиця 1.1 – Класифікація методів оцінки персоналу

Об'єкт дослідження	Характеристика методів	Найменування методу
За характером дослідження	Традиційні	Ґрунтуються на суб'єктивній оцінці керівника або колег
	Нетрадиційні	Розглядають робочу групу (підрозділ, бригаду, колектив) і ставлять акцент на оцінку працівника його колегами та здатність працювати в групі
За напрямом дослідження	Оцінка особистих якостей	Джерелознавчий (біографічний);
		метод стандартних оцінок;
		інтерв'ювання;
		анкетування;
		соціологічне опитування;
		експертні оцінки;
	Оцінка результатів	надійність претендента на посаду
		Тестування; ділова гра;
		аналіз конкретних ситуацій;
		захист бізнес-плану;
		самозвіт; оцінка методом комітетів;
		метод незалежних судів;
		метод 360°;
		метод групових дискусій;
комплексна оцінка праці;		
атестація персоналу		
За способом обробки інформації	Якісні	Біографічного опису, ділової характеристики, спеціальної усної характеристики, еталону, а також метод обговорення
	Кількісні	Методи з кількісною оцінкою рівня якостей працівника (бальний і метод коефіцієнтів)
	Комбіновані	Методи експертної оцінки, тестування

Оцінка особистих якостей працівника проводиться за допомогою методів, які наведені в таблиці 1.1. Ці методи спрямовані на всебічну оцінку особистості, її психологічного і емоційного стану, а також на оцінку надійності працівника для даного суб'єкта господарювання [10, 14].

Оцінка професійних якостей ґрунтується на аналізі результатів роботи та відповідності компетентності спеціаліста функціональним обов'язкам і

посадовим вимогам. Ця оцінка передбачає визначення узгоджених і обговорених критеріїв знань, умінь і навичок працівників, і здійснюється з обов'язковим залученням компетентних спеціалістів у відповідній галузі [10].

1.3 Підходи до оцінювання ефективності системи управління персоналом

Коваленко Т. розглядає три підходи до аналізу ефективності системи управління персоналом, де вказує на показники, що використовуються для оцінки [9]:

1) підхід, що полягає у визначенні показників диференційованої ефективності персоналу, включає такі аспекти: структура персоналу, рівень кваліфікації, рухомість кадрів, трудова та виконавча дисципліна, використання робочого часу, витрати на працювача, виконання планів соціального розвитку, соціально-психологічний клімат у колективі, якість та надійність праці;

2) підхід, що фокусується на визначенні показників продуктивності та якості працівників, включає: продуктивність праці, частка оплати праці у собівартості продукції, виконання норм виробітку, трудомісткість продукції, оснащеність робочого місця, втрати робочого часу, якість роботи, складність робіт, рівень травматизму на виробництві;

3) підхід, що оцінює показники результативності діяльності підприємства, включає: обсяг реалізованої продукції, її якість, прибуток, собівартість, рентабельність, коефіцієнти ефективності, терміни окупності капіталовкладень, дивіденди на акцію.

Ортинський В.Л. розглядають кілька показників, які можна використовувати для оцінки персоналу, такі як: рівень змін в персоналі, стабільність або вірність персоналу, дисципліна, відповідність кваліфікації працівників до рівня складності робіт, співвідношення різних груп працівників [15]. У [3] наводиться більш систематизований перелік

показників для оцінки кадрової безпеки суб'єктів господарювання, зокрема: чисельність персоналу та його зміна в часі, кваліфікація та інтелектуальний потенціал, ефективність використання персоналу, якість мотиваційної системи і робота кадрової служби. Цей системний підхід дозволить провести комплексну оцінку працівників суб'єктів господарювання.

У таблиці 1.2 наведено опис основних показників для оцінки ефективності управління персоналом підприємства [16].

Таблиця 1.2 – Традиційні показники вимірювання ефективності управління персоналом підприємства

Показник	Характеристика
Дохід та прибуток на одного працівника	Показники доходу та прибутку на одного працівника характеризують ефективність діяльності підприємства та відображають внесок «усередненого» працівника у загальні результати роботи
Частка винагороди у загальних витратах	Показник характеризує вартість залученого персоналу та значимість управління винагородами для прибутковості підприємства
Частка преміальних виплат у заробітній платі	Показник преміальних виплат у нарахованій заробітній платі характеризує ступінь використання інструментів стимулювання у системі винагород
Кількість працівників підприємства на одного співробітника підрозділу управління персоналом	Показник характеризує забезпеченість управлінським персоналом, відображає норму керованості підрозділу, відповідального за управління персоналом
Коефіцієнт загальної та невимушеної плинності кадрів	Показник загальної плинності кадрів відображає динаміку персоналу на підприємстві та рівень витрат на його заміну, включаючи як скорочення персоналу, так і звільнення працівників за власного ініціативою (невимушена плинність). Показник невимушеної плинності опосередковано характеризує рівень задоволення працівників роботою на підприємстві та здатність підприємства втримувати персонал
Рівень трудової дисципліни	Показник рівня трудової дисципліни характеризує розмір втрат робочого часу через відсутність працівників на робочих місцях внаслідок хвороби чи інших поважних причини, за виключенням оплачуваних відпусток

Таким чином, у наведених в таблиці показниках відсутня деталізація та комплексне відображення складності системи управління персоналом, включаючи окремі елементи її структури. Значення кожного показника

залежить від різних факторів і повинно розглядатися разом з іншими показниками, які можуть їх доповнювати або конкретизувати.

Для оцінки ефективності системи управління персоналом необхідно визначити критерії, які враховують особливості діяльності керівника, трудові показники колективу та індивідуальні характеристики виконавців.

Система управління персоналом машинобудівного підприємства складається з різних підсистем. Оскільки ці підсистеми мають різні цілі, оцінювати ефективність системи управління персоналом на підставі одного інтегруючого показника неможливо. Однак можна оцінити ефективність окремих підсистем, таких як структури, що відповідають за управління персоналом, керівницький склад підприємства та інші. Тому рекомендується використовувати комплекс показників для оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства (рисунок 1.3) [27].



Рисунок 1.3 – Комплекс показників, які характеризують ефективність системи управління персоналом підприємства

Підбиваючи підсумки до першого розділу, відмітимо, що під поняттям «оцінка персоналу» слід розуміти цілеспрямований процес визначення впливу відповідності якісних і кількісних характеристик персоналу вимогам до посади чи робочого місця на стан системи економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Об'єктами такого оцінювання виступає персонал суб'єктів господарювання, а суб'єктами – колеги, керівництво, служба управління персоналом, служба економічної безпеки та залучені спеціалісти ззовні. Предмет оцінки – відповідність якісних і кількісних характеристик вимогам до посади чи робочого місця, а також вимогам щодо забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання

Процедура оцінки забезпечує зворотний зв'язок з персоналом, виконує мотиваційну функцію і сприяє підвищенню віддачі в роботі. Процедура оцінки значною мірою залежить від її цілей і можливостей одержати необхідні матеріали для проведення самої оцінки. При аналізі поточної діяльності акцентується увага на тому, як працівник виконує роботу. Перспективна діяльність регламентується рішенням при розстановці, ротації, переміщенні та навчанні персоналу, вимагає оцінки здібностей, особистих якостей, мотивації, що дозволяє прогнозувати потенційні можливості працівника. При організації роботи з людьми одержані дані є базовими для прийняття ефективних кадрових рішень.

Здійснивши огляд сучасних підходів до оцінювання ефективності управління персоналом на підприємстві, можна зробити висновок про те, що сьогодні існує напрацьований узагальнений арсенал методик, що дозволяють оцінити ефективність управління як в цілому, так і у розрізі окремих функцій чи процесів. У цьому зв'язку можна зробити висновок, що практично усі існуючі підходи до оцінювання ефективності сконцентровані на функціональних аспектах роботи персоналу у конкретному, як правило короткому, періоді часу. Найбільша слабкість досліджених методів полягає у тому, що вони оцінюють тільки локальні виробничі функції, діяльність

персоналу зокрема. Практично не береться до уваги тривалий ефект роботи персоналу, зокрема залишаються нерозробленими підходи до визначення ефективності формування довготривалих відносин як з виробничими (бригадами) й управлінськими групами (між функціональними командами), так і окремими працівниками.

2 АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ТЕХНІК МАШИНЕС ІНТЕРНЕШЕНЕЛ»

2.1 Загальні відомості про підприємство та характеристика його конкурентного оточення

ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» є одним з небагатьох підприємств, яким вдалося міцно влаштуватися на ринку і стати помітним генератором сільськогосподарського виробництва в центральному регіоні України і офіційним дилером в Україні таких провідних німецьких виробників сільськогосподарської техніки, як CLAAS, LEMKEN, AMAZONE, компанія успішно розвивається в наступних напрямках [17]:

- реалізація сільськогосподарської техніки, машин, знарядь і механізмів;
- сервісне обслуговування всієї реалізованої техніки;
- регулярні поставки запасних частин;
- повний набір консультаційних послуг по всьому колу технічних питань.

ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» пропонує системний підхід до організації виробництва сільськогосподарської продукції. Це означає, що в рамках комплексної програми, з урахуванням конкретних потреб і наявних можливостей, поставляються всі необхідні компоненти технологічного забезпечення.

Умови оплати за продукцію, що поставляється, індивідуальні і залежать від побажань і можливостей клієнта: від передоплати в розмірі повної вартості до надання техніки в кредит.

На всю придбану техніку діє гарантія 12 місяців; введення техніки в експлуатацію; навчання персоналу; гарантійне і післягарантійне сервісне обслуговування.

Організаційна структура підприємства наведена на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1 – Організаційна структура ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» реалізує понад 20 видів сільськогосподарської техніки, характеристика якої наведена у таблиці 2.1.

Якість всіх видів продукції відповідає національним та світовим стандартам якості, що підтверджено отриманими нагородами, сертифікатами якості, іншими документами.

Мета діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» – продаж та обслуговування конкурентоспроможної, високоякісної сільськогосподарської техніки.

Керівництво підприємства та спеціалісти в межах їх компетенції вважають своїми обов'язками постійно підтримувати і контролювати необхідний рівень питань якості сільськогосподарської техніки, охорони навколишнього середовища та безпеки праці.

Таблиця 2.1 – Характеристика продукції ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» [17]

Група 1	Тип 2	Характеристика 3
Трактори	XERION 5000-4000	Потужні трактори 4x4 фірми CLAAS. Потужний трактор 4x4 повинен бути не просто потужним і перевозити тяжкості. Універсальний і маневрений, він повинен бути корисний в будь-яких випадках і відповідати найвищим вимогам. Трактор XERION 5000/4500/4000 - це вдале поєднання сили і інтелекту
	XION 950-920	400 к.с. - ні більше, ні менше. Величезна тягова потужність AXION 900 поєднується з неповторним зручністю управління і дозволяє розкрити його неймовірний потенціал
	AXION 800	Достатня потужність. AXION 800 з двигуном потужністю до 233 к.с., з 35 к.с. понад номінальної потужності і неабиякою підйомною силою стає ідеальною базовою машиною для широкого спектра застосувань
	ARION 640-620 С	Підходить для будь-яких завдань. ARION 600 С - це один з найбільш гнучких тракторів в класі потужності від 140 до 170 л. с. Його сильними сторонами є продуктивність, маневреність в роботі і економічність в експлуатації. У ARION 600 С є все, що ви коли-небудь хотіли від машини, яка надійно впорається з будь-якими завданнями
	ARION 430-410	Один для всіх. Випробувана технологія в компактному сучасному дизайні в поєднанні з високим комфортом і ергономічністю вищого класу
Зернозбиральні комбайни	TUCANO 580-550	Природний талант. Управління новим TUCANO стало ще більш інтуїтивним. Довгі інструкції пішли в минуле. Просто увійдіть в кабіну і рушайте - найважливіші функції машини налаштовуються безпосередньо на сенсорному екрані SEBIS і за допомогою перемикачів в новому підлокітнику
	Приставки для зернозбиральних комбайнів	Універсальність відповідає різноманітності умов застосування
Кормозбиральні комбайни	JAGUAR 990-940	Унікальна концепція потоку матеріалу, продуктивність до 380 т / год, відмінні системи допомоги механізаторові, а також широкий вибір вальців зернодробилки Corncracker, включаючи запатентовану технологію SHREDLAGE®, і потужність до 925 л. с. гарантують надійність протягом усього збиральної кампанії
	JAGUAR 870-830	JAGUAR. Польовий подрібнювач. Ваші вимоги зростають. Ваш успіх - рушійна сила, що спонукає нас розробляти все нові рішення. Більше продуктивності, більше різноманітності, більше комфорту, більше результатів - все це втілено в новій серії 800, яка тепер перетворилася в окремий клас
	40.000 JAGUAR	Тільки постійний розвиток і подальше вдосконалення дозволяють зберігати провідні позиції на ринку. Тому 40 000 випущених кормозбиральних комбайнів - це не привід для розслаблення, а наша мотивація для полегшення роботи наших клієнтів в майбутньому. Тому що найголовніше для нас - це наші клієнти
	Приставки JAGUAR	Відповідність зростаючим вимогам. Сьогодні машини CLAAS JAGUAR за допомогою багатофункціональних приставок збирають урожай різних культур на полях у всьому світі

Продовження таблиці 2.1

1	2	3
Телескопічний навантажувач	CORPION 960-635	Підвищує продуктивність. Успіх в бізнесі - це питання професіоналізму. Новий SCORPION з потужним безступінчатим приводом, маневреністю і безліччю автоматичних функцій вносить свій внесок в безпечні, комфортні і, перш за все, швидкі перевалочні роботи
Техніка для кормовиробництва	Косарки DISCO	Ідеальний результат в будь-яких умовах експлуатації. Всі дискові косарки CLAAS DISCO оснащені косильним брусом MAX CUT. CLAAS виробляє весь спектр професійної техніки - від найменшої до найбільшої моделі
	Ворошитель VOLTO	Рівномірний розподіл. VOLTO. Мета VOLTO - зниження часу подвяливання до мінімуму і забезпечення гарної якості корму. З VOLTO CLAAS пропонує програму сучасних ворошителя з шириною захвату від 4,5 до 13 м в причіпний версії або в версії для трехточечной навішування, які задовольняють вимогам замовників до продуктивності, якості роботи і зручності обслуговування
	Валкувачі LINER	Від патенту до успіху на ринку. Чотирьохроторне валкувачами CLAAS LINER не тільки забезпечують високу якість корму, а й дають безліч інших переваг. Вони є ідеальними ланкою у вашій потужній ланцюжку збору врожаю
	ARGOS 8000	Круглий рік в дорозі. З 2015 року причіп-навантажувач CARGOS 8000 показує свої сильні сторони як в підрядних фірмах, так і на сімейних підприємствах з власною технікою - і так цілий рік
	CARGOS 760-740	Причіп для подрібненої маси CARGOS 700. Причепи CARGOS з об'ємом завантаження 48.5, 42.5 і 36.5 м ³
Прес-підбирачі	QUADRANT 5300	Прес-підбирач. Новий вимір пресування тюків розміром 1,20 x 0,90 м з новою системою зважування
	QUADRANT 5200	Надійний помічник. При заготівлі сіна, соломи та сінажу QUADRANT 5200 має найвищу продуктивністю в своєму класі
	QUADRANT 4200	Практичність. Наші інженери знають, наскільки важливо ідеальне взаємодію всіх факторів для вашої ланцюжка збирання врожаю. Ось чому ми об'єднуємо наші технічні ноу-хау в одному з найбільших і найсучасніших в світі центрів розробки продукції для технології пресування - і, звичайно, ми з'єднуємо їх на всіх наших машинах. Що вам це дає? Найвища якість. І що ідеально підходить для будь-якого застосування прес-підбирач
	QUADRANT 4000	Продумана концепція. Завдяки високій щільності пресування можна здійснювати точну формовку сінажу, сіна і соломи, причому щільність пресування і довжина тюка можуть бути відрегульовані в міру необхідності
	ROLLANT 620	Унікальна техніка для компактних рулонів. Прес-підбирачі з постійним об'ємом камери ROLLANT 620 і 520 з надійними приводами і посиленними вулицями ідеально підходять для повсякденної роботи. Крім того, багато інтелектуальні рішення роблять ці прес-підбирачі особливо зручними в експлуатації і обслуговуванні
	VARIANT 485 – 460 COMFORT	Опція COMFORT доступна тепер і для власників машин VARIANT. Задні двері автоматично відкривається і закривається всього за шість секунд. В кінці пресування кожного тюка ножі автоматично відключаються і очищаються після пресування кожного 5-го тюка. Засмічення легко видаляється натисканням кнопки в кабіні

ТОВ «Технік ماشینес Інтернешенел» постійно проводить роботу з перевірки якості продукції, з метою задоволення вимог та очікувань споживачів (замовників) до якості; зі створення безпечних умов праці та зниження техногенного навантаження на навколишнє середовище.

Розглянемо детальніше середовище, в якому діє підприємство. Середовище будь-якої організації прийнято розглядати, як складову з трьох сфер: загальної (чи макрооточення), робочої (чи безпосереднього оточення) і внутрішнє середовище. Макрооточення створює загальні умови існування організації в зовнішнім середовищі. У цій частині аналізу розглядаються політико-правові, техніко-економічні, соціокультурні, екологічні і подібні фактори. Вивчення робочого середовища припускає аналіз тих складових зовнішнього оточення, з якими організація знаходиться в безпосередній взаємодії, це: покупці, постачальники, конкуренти, кредитори, акціонери. Аналіз внутрішнього середовища спрямований на визначення потенціалу організації і, як правило, проводиться по наступним основних напрямках: маркетинг, виробництво, НІОКР, фінанси, персонал, структура управління.

Існує кілька методів оцінки умов діяльності підприємства. Одними з найбільш розповсюджених і визнаних методів є SWOT-аналіз (від SWOT – по початкових буквах англійських слів: сила (strength), слабкість (weakness), можливості (opportunities), погрози (threats)), і STEP-аналізи (від STEP – по початкових буквах англійських слів: соціальні (social), технічні (technical), економічні (economic), політичні (political) фактори). Розглянемо методику проведення аналізу зовнішнього середовища на основі SWOT-аналізу, як більш відомого.

SWOT-аналіз як інструмент оцінки середовища функціонування підприємства, складається з двох частин. Його перша частина спрямована на вивчення зовнішніх можливостей (позитивні моменти) і погроз (негативні моменти), що можуть виникнути для підприємства в сьогоденні і майбутньому (таблиця 2.2). Тут виявляються стратегічні альтернативи. Друга частина пов'язана з дослідженням сильних і слабких сторін підприємства.

Таблиця 2.2 – SWOT-аналіз діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Сильні сторони	Слабкі сторони
Наявність кваліфікованого персоналу, що має досвід роботи в даній області	Наявність старого, зношеного устаткування на підприємстві для технічного обслуговування
Накопичений багаторічний досвід роботи на ринку сільськогосподарської техніки	Труднощі в організації збуту великого обсягу сільськогосподарської техніки
Гарні ділові зв'язки зі споживачами продукції і постачальниками матеріалів і комплектуючих	
Наявність потужностей, що дозволяють підтримати продаж і обслуговування сільськогосподарської техніки за рахунок наявного устаткування	Затягування термінів партнерами при постачаннях сільськогосподарської техніки
Завойована частка регіонального ринку сільськогосподарської техніки	Відсутність джерел фінансування
Зручне місце розташування підприємства	Нечітко оформлені умови договору
Висока маржинальна рентабельність продажу сільськогосподарської техніки як нового технологічного обладнання	Існуюча низька ефективність процесу супроводження клієнтів, покупців сільськогосподарської техніки
Забезпеченість післяпродажного обслуговування всіма необхідними комунікаціями	
Середня трудомісткість виробництва	Можливі неузгодженість по термінах при одночасному технічному обслуговуванню й продажу нової сільськогосподарської техніки
Висока якість сільськогосподарської техніки, що відповідає європейському рівню	
Активна маркетингова політика	
Наявність лідера й ефективної управлінської команди	
Близькість до транспортних магістралей	
Зовнішні сприятливі можливості	Зовнішні погрози підприємству
Попит на сільськогосподарську техніку в Україні, країнах Євросоюзу і у світі досить високий і має стійку тенденцію до збільшення	Зниження грошової складової в розрахунках зі споживачами продукції
Позитивна тенденція зростання виробництва сільськогосподарської продукції в Україні	Зниження загальної платоспроможності підприємств
Сформований імідж підприємства у споживачів продукції	Затримка росту інвестиційної активності
Підтримка з боку міських органів влади дій підприємства по збільшенню обсягів продажу сільськогосподарської техніки	Нестабільна політична ситуація
Становлення ринкових відносин в Україні	Нестабільність господарського, податкового, банківського й іншого законодавств в Україні
Бажання закордонних постачальників сільськогосподарської техніки сприяти залученню інвестицій для модернізації точок продажу і обслуговування	Бажання закордонних фірм поставляти сільськогосподарську техніку на український ринок
Бажання закордонних фірм поставляти сільськогосподарську техніку на український ринок	Недосконалість законодавства
Зниження кредитної процентної ставки	Зміна податкового законодавства і знецінення гривні

Тут оцінюється потенціал підприємства. Іншими словами, SWOT-аналіз дозволяє провести комплексне вивчення зовнішнього і внутрішнього стану господарюючого суб'єкта.

Матриця SWOT-аналізу для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» доводить, що загалом у підприємства більше можливостей та сильних сторін, зокрема підприємство має постійних споживачів та накопичений досвід у сфері продажу і обслуговування сільськогосподарської техніки. Зокрема ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» прагне бути лідером українського ринку за продажем сільськогосподарської техніки. Так підприємство постійно оновлює обладнання на устаткування для ефективного технічного обслуговування, основними можливостями підприємства є підвищений попит на сільськогосподарську техніку в Україні та країнах ЄС, бажання іноземних інвесторів вносити свої фінансові вливання в розвиток підприємства, отримання пільгових кредитних умов для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел».

Але існують також і основні проблеми, які негативно впливають на розвиток підприємства.

Зокрема, це залишки старого устаткування для проведення кількох видів технічного обслуговування, домовленості з нечіткими умовами постачання та виконання умов договорів, також основними загрозами для подальшого розвитку підприємства є нестабільна економічна та політична ситуація в країні, що негативно відображається на курсі гривні, та негативно впливає на імпорт продукції ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел».

2.2 Аналіз фінансово-господарської діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Загальний аналіз фінансового стану базується на основних показниках за період з 2020 по 2023 роки, що наведені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Показники фінансово-господарської діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Абсолютна зміна у 2023 р.	Відносна зміна у 2023 р., %
1	2	3	4	5	6	7
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	438240	956044	526723	330909	-195814	-37,18
Собівартість реалізації продукції	360979	816447	397853	228798	-169055	-42,49
Валовий прибуток	77261	139597	128870	102111	-26759	-20,76
Інші операційні доходи	30956	26975	15985	170387	154402	965,92
Адміністративні витрати	9810	12154	10124	8999	-1125	-11,11
Витрати на збут	32617	50790	31340	32259	919	2,93
Інші операційні витрати	51021	8420	38575	160919	122344	317,16
Фінансові результати від операційної діяльності	14769	95208	64816	70321	5505	8,49
Інші доходи	1125	3162	1021	4411	3390	332,03
Фінансові витрати	999	503	0	0	0	-
Інші витрати	0	0	0	0	0	-
Фінансові результати (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування	14895	97867	66492	76361	9869	14,84
Податок на прибуток від звичайної діяльності	3902	3902	13454	14037	583	4,33
Дохід з податку на прибуток від звичайної діяльності	0	0	0	0	0	-
Чистий прибуток (збиток)	10993	81637	53038	62324	9286	17,51

Розглянемо динаміку зміни ключових показників фінансово-господарської діяльності (рисунок 2.2). Розглянувши рисунок 2.2 бачимо, що починаючи з 2020 р. усі показники мають ярко виражену позитивну динаміку, що може слугувати симптомом стабільного стану для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»: при збільшенні виручки від реалізації, значення чистого прибутку також зростає та має позитивне значення.

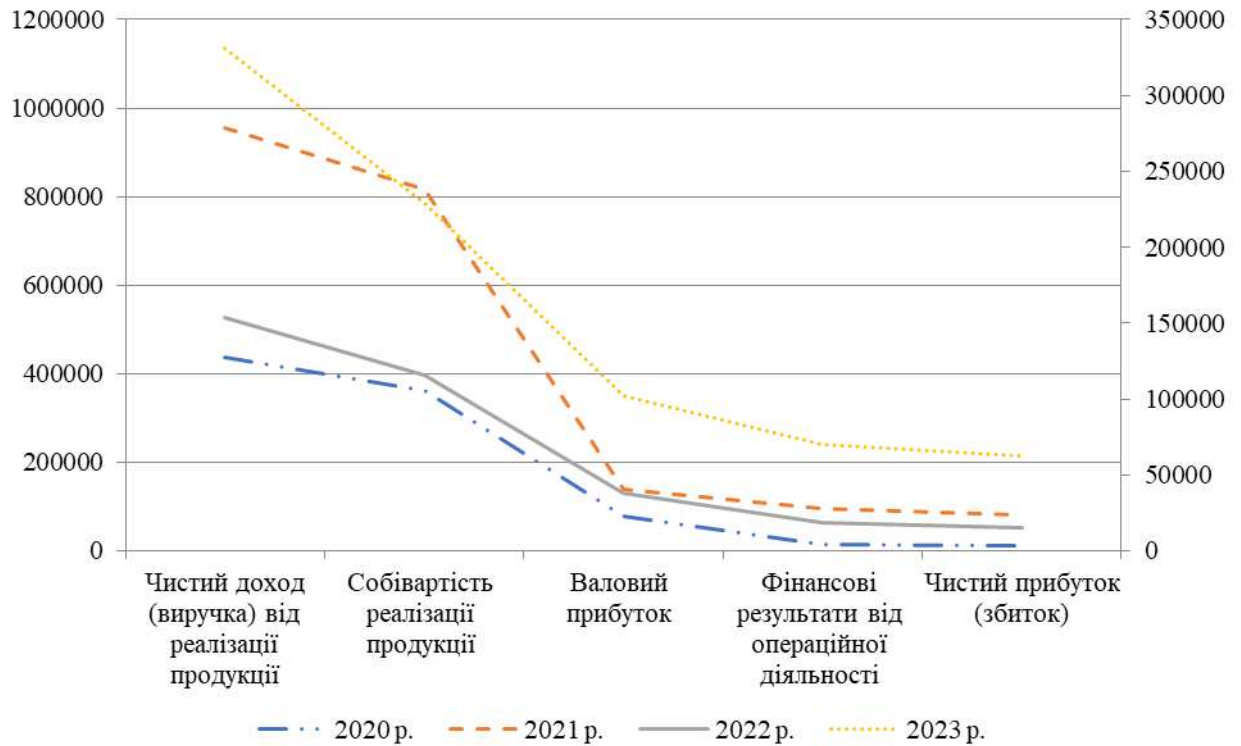


Рисунок 2.2 – Динаміка доходів і прибутків підприємства, тис. грн.

Проведемо порівняння аналітичного балансу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» за даними [25] (таблиця 2.4).

На підставі змін в активі і пасиві в аналітичному балансі можна зробити такі висновки: майно підприємства за 2023 рік збільшилось з 473536 тис. грн. на початок року до 501083 на кінець року. При цьому приріст необоротних активів у 2023 році мав позитивне значення і змінився з 68686 тис. грн. на початок звітного періоду до 88465 тис. грн. на кінець звітного періоду. Вартість оборотних активів збільшилася у 2023 році на 7768 тис. грн. Найбільшу частку необоротних активів складають основні засоби (12,74% в 2021 р., 11,23 у 2022 р. і 14,56% в 2023 р.) – це характеризує орієнтацію підприємства на створення матеріальних умов для розширення основної діяльності. При цьому вартість незавершеного будівництва в загальній сумі активів підприємства залишається незмінною – 14729 тис. грн.

У складі оборотних активів частка запасів складає 19,51% у 2021 р., 26,76% – у 2022 р. та 34,06% – у 2023 р. Абсолютна зміна складає 7768 тис. грн.

Таблиця 2.4 – Аналіз аналітичного балансу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Стаття балансу	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Абсолютна зміна статті	Абсолютна зміна структури
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %		
АКТИВ								
1 Майно разом	511331	100,00	473536	100,00	501083	100,00	27547	0,00
1.1 Необоротні активи	81011	15,84	68686	14,50	88465	17,65	19779	3,15
1.1.1 Нематеріальні активи	58	0,0001	58	0,01	58	0,01	0	0,00
1.1.2 Незавершене будівництво	14729	2,88	14378	3,04	14376	2,87	-2	-0,17
1.1.3 Основні засоби	65146	12,74	53172	11,23	72953	14,56	19781	3,33
1.1.4 Інші фінансові інвестиції	1078	0,21	1078	0,23	1078	0,22	0	-0,01
1.2 Оборотні активи	430320	84,16	404850	85,50	412618	82,35	7768	-3,15
1.2.1 Запаси	99754	19,51	126710	26,76	170654	34,06	43944	7,30
1.2.2 Дебіторська заборгованість за продукцію	48316	9,45	44221	9,34	76743	15,32	32522	5,98
1.2.3 Дебіторська заборгованість за рахунками	138515	27,09	188614	39,83	36655	7,32	-151959	-32,52
1.2.4 Грошові кошти та їх еквіваленти	85320	16,69	8691	1,84	92522	18,46	83831	16,63
1.2.5 Інші оборотні активи	59184	11,57	37052	7,82	36429	7,27	-623	-0,55
1.3 Необоротні активи, для продажу, та групи вибуття	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ПАСИВ								
2 Джерела майно разом	511331	100,00	473536	100,00	501083	100,00	27547	0,00
2.1 Власний капітал	181072	35,41	226310	47,79	279034	55,69	52724	7,89
2.1.1 Статутний капітал	4820	0,94	4820	1,02	4820	0,96	0	-0,06
2.1.4 Нерозподілений прибуток (збиток)	176252	34,47	221490	46,77	274214	54,72	52724	7,95
2.2 Забезпечення наступних виплат та платежів	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2.3 Позиковий капітал	330259	64,59	247226	52,21	222049	44,31	-25177	-7,89
2.3.1 Довгострокові зобов'язання	85699	16,76	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2.3.2 Короткострокові кредити та позики	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2.3.3 Кредиторська заборгованість та поточні зобов'язання	244560	47,83	131949	27,86	136611	27,26	4662	-0,60

Значну частку оборотних коштів підприємства складає дебіторська заборгованість, отже, від її зміни значно залежить і зміна суми всіх оборотних коштів. Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги зросла в 2023 р. на 32522 тис. грн., а дебіторська заборгованість за розрахунками зменшилася на-151959 тис. грн. у 2023 р., що є позитивною ситуацією для підприємства. Сума грошових коштів так же значно збільшилась з 8691 тис. грн. у 2022 р. до 92522 тис. грн.

У структурі джерел формування майна підприємства відсутній позиковий капітал, як короткостроковий, так і довгостроковий протягом останніх трьох років. На підприємстві спостерігається наявність кредиторської заборгованості і поточних зобов'язань (131949 тис. грн. у 2022 р. та 136611 тис. грн. у 2023 р.).

Проаналізувавши таблицю 2.4, зробимо висновків, що загалом майно підприємства та його вартість збільшилося загалом на 27547 тис. грн., також спостерігається скорочення оборотних активів. Стосовно пасивів підприємства бачимо, що там відбувається позитивна динаміка збільшення показників, так власний капітал зростає на 52724 тис. грн., в основному за рахунок нерозподіленого прибутку.

2.3 Аналіз показників ділової активності підприємства

Найбільш загально структуру активів характеризує, по-перше, коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів (коефіцієнт мобільності):

$$K_{\frac{об}{необ}} = \frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Необоротні активи}} \quad (2.1)$$

Якщо $K_{\frac{об}{необ}} > 1,5$, вважається, що підприємство має легку структуру балансу, в інакшому випадку – структура активів важка.

Розрахунок цього коефіцієнта показав,

$$\frac{K_{об}}{K_{необ}} < 1,5$$

таким чином, підприємство має важку структуру активів.

Коефіцієнт, що показує частку основних засобів активів:

$$K_{оз} = \frac{\text{Основні засоби}}{\Sigma \text{активів}} = \quad (2.2)$$

Коефіцієнт концентрації майна:

$$K_{км} = \frac{\text{Виробничі основні засоби} + \text{незавершене будівництво} + \text{виробничі запаси} + \text{незавершене виробництво}}{\text{Загальна вартість усіх активів}} \quad (2.3)$$

Частка довгострокових фінансових інвестицій в активах:

$$K_{в.фн} = \frac{\text{Довгострокові фінансові інвестиції}}{\text{Загальна вартість активів}} \quad (2.4)$$

Частка оборотних виробничих фондів в оборотних активах:

$$K_{оплр} = \frac{\text{Виробничі запаси} + \text{Незавершене виробництво}}{\text{Витрати майбутніх періодів}} \quad (2.5)$$

Для оцінки фізичного і морального зносу основних засобів розраховують:

1) коефіцієнт зносу основних засобів, який характеризує частку вартості, списану на витрати за попередні періоди. До 50% значення коефіцієнта прийнятно, більше 50% – основні засоби вважаються зношеними.

$$K_{зн.} = \frac{\text{Накопичений знос основних засобів}}{\text{Первинна вартість основних засобів}} \quad (2.6)$$

2) коефіцієнт оновлення основних засобів, який визначає частину нових основних засобів від наявних на кінець звітнього періоду основних засобів:

$$K_{\text{оноа}} = \frac{\text{Вартість основних засобів, що поступили за період}}{\text{Первинна вартість основних засобів на кінець періоду}} \quad (2.7)$$

3) коефіцієнт вибуття основних засобів, який показує частину основних засобів, з якими підприємство почало діяльність у звітному періоді, та вартість вибувчих фондів за різними причинами:

$$K_{\text{виб}} = \frac{\text{Первинна вартість основних засобів, вибулих за період}}{\text{Первинна вартість основних засобів на початок періоду}} \quad (2.8)$$

Результати розрахунків фінансових коефіцієнтів представлені в таблиці 2.5 та на рисунку 2.3.

Таблиця 2.5 – Аналіз показників, що характеризують структуру активів ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» за 2022–2023 рік

Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	5,3119	5,8942	4,6642
Коефіцієнт основних засобів в активах	0,1584	0,1450	0,1765
Коефіцієнт концентрації майна	0,3513	0,4102	0,5149
Коефіцієнт довгострокових фінансових інвестицій в активах	0,0021	0,0023	0,0022
Коефіцієнт оборотних виробничих фондів в оборотних актах	0,2318	0,3130	0,4136
Коефіцієнт зносу основних засобів	0,8932	0,9	0,895
Коефіцієнт оновлення основних засобів	5,3119	5,8942	4,6642
Коефіцієнт вибуття основних засобів	0,1584	0,1450	0,1765

Аналізуючи фінансові коефіцієнти, ми бачимо, що у підприємства збільшились коефіцієнт основних засобів в активах, коефіцієнт концентрації майна; коефіцієнти оновлення основних засобів та вибуття основних засобів. Коефіцієнт зносу основних засобів майже не змінився, однак він перевищує рівень допустимих значень, що говорить про те, що основні засоби підприємства дуже зношені. З цього можна зробити висновки, що протягом 2022–2023 рр. підприємство розширювало своє виробництво, однак не проводило оновлення основних засобів.

Інтерпретація отриманих результатів представлена на рисунку 2.3.

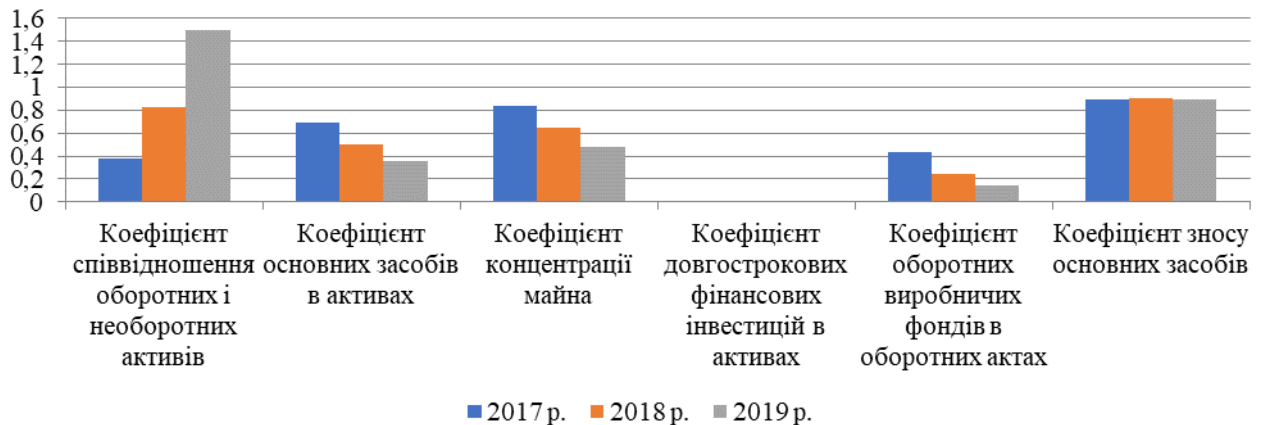


Рисунок 2.3 – Показники аналізу майна ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Отже, провівши дослідження підприємства відзначили, що підприємство працює в кризових умовах, оскільки в Україні тривають військові дії та наявна нестабільна ситуація і, зокрема в економіці. Однак, ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» маючи імідж та постійних споживачів не зазнає збитків. Вважаємо за доцільне провести комплексний аналіз фінансового стану за сучасних умов кризи економіки.

2.4 Аналіз показників доходності підприємства

Співвідношення прибутку з авансованою вартістю або поточними витратами характеризує таке поняття, як рентабельність діяльності підприємств, організацій та установ.

Для розрахунку рентабельності можуть використовуватися різні види прибутку підприємства: валовий прибуток; прибуток від реалізації продукції (робіт, послуг), тобто від операційної діяльності; прибуток від інших видів діяльності (фінансової, інвестиційної); чистий прибуток. При цьому прибуток зіставляється з авансованою вартістю, яку можна брати в різних варіантах (весь капітал підприємства, власний капітал, позиковий капітал, основний капітал, оборотний капіталі).

Показники рентабельності є важливими характеристиками факторного середовища формування прибутку (та доходу) підприємства. З цієї причини вони є обов'язковими елементами порівняного аналізу та оцінки фінансового стану підприємства.

Показники рентабельності можна поєднати у декілька груп, які:

- базуються на витратному підході (рентабельність продукції, рентабельність діяльності);
- характеризують прибутковість продажу (рентабельність продажу);
- основані на ресурсному підході (рентабельність сукупних активів, рентабельність власного капіталу, рентабельність оборотного капіталу).

До основних показників рентабельності відносяться:

- рентабельність продажу;
- рентабельність активів;
- рентабельність поточних активів;
- рентабельність власного (акціонерного) капіталу.

Аналіз рентабельності дозволяє визначити прибутковість вкладення коштів у підприємство та раціональність їх використання.

1. Коефіцієнт валового прибутку – це валовий прибуток, поділений на обсяг продажів, що показує, яка частина загальної виручки від продажів залишилася після вирахування вартості проданих товарів. Виручка від продажів мінус собівартість проданих товарів називається валовим прибутком. В цілому, чим вище валовий прибуток, тим краще.

$$\frac{\text{Валовий прибуток}}{\text{Чиста виручка}} \times 100 \quad (2.9)$$

2. Коефіцієнт операційного прибутку. Операційний прибуток – аналітичний показник, що дорівнює обсягу прибутку до вирахування відсотків за позиковими коштами та врахування інших неопераційних доходів і сплати податків. Даний показник розраховується на основі фінансової звітності компанії і використовується інвесторами для оцінки

прибутковості основної діяльності компанії.

$$\frac{\text{Операційний дохід}}{\text{Чиста виручка}} \quad (2.10)$$

3. Коефіцієнт чистого прибутку (коефіцієнт рентабельності продажів).

$$\frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Чиста виручка}} \quad (2.11)$$

4. Рентабельність власного капіталу. Рентабельність власного капіталу (ROE) – показує прибутковість на вкладений капітал у формі звичайних акцій.

$$\frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Разом акціонерний капітал}} \quad (2.12)$$

5. Рентабельність власного капіталу Du Pont (ROE Du Pont). Даний коефіцієнт показує теж саме що й попередній, але з врахуванням оборотності активів.

$$\frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Чиста виручка}} \times \frac{\text{Чиста виручка}}{\text{Разом активи}} \times \frac{\text{Разом активи}}{\text{Разом акціонерний капітал}} \quad (2.13)$$

6. Рентабельність активів. Рентабельність активів (ROA) – це комплексний показник, що дозволяє оцінювати результати основної діяльності компанії. Він виражає віддачу, що приходиться на одну грошову одиницю активів компанії. При аналізі необхідно звернути увагу на те, чи одержувала компанія прибуток чи збиток з кожної грошової одиниці, вкладеної в активи, а також, який ступінь прибутковості вкладень у майно і яка ефективність використання активів компанії. Компанії, які вимагають великих початкових інвестицій, як правило, мають більш низьку рентабельність активів.

$$\frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Разом активи}} \quad (2.14)$$

7. Рентабельність активів Du Pont. Рентабельність активів Du Pont є фінансовим коефіцієнтом, що показує, наскільки рентабельність активів залежить як від оборотності активів, так і від прибутку. Du Pont метод покриває ці дві компоненти фондівіддачі з тим, щоб визначити вплив кожної з них на рентабельність компанії.

$$\left(\frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Чиста виручка}} \right) \left(\frac{\text{Чиста виручка}}{\text{Разом активи}} \right) \quad (2.15)$$

Як наочно видно, показники рентабельності характеризують співвідношення чистого прибутку або з витратами підприємства, або з авансованими коштами, як власними, так і позиковими.

Необхідно підкреслити, що для розрахунку показників рентабельності може бути використаний не лише показник чистого прибутку, а і будь-який інший показник, який характеризує фінансові результати діяльності підприємства (прибуток від звичайної діяльності, прибуток від операційної діяльності, валовий прибуток).

Отже, використовуючи формули обрахуємо основні показники доходів, прибутку та рентабельності та проаналізуємо їх.

В даному параграфі ми представимо результати обчислення показників, що визначають фінансовий стан компанії.

Фінансові коефіцієнти розраховуються на основі даних фінансової звітності. Джерелами статистичної інформації для проведення розрахунків є: Баланс компанії, Звіт про доходи, Звіт про рух грошових за період 2020–2023 рр.

Фінансові коефіцієнти дозволяють оцінити безліч аспектів бізнесу, але звичайно не використовуються окремо від фінансових звітів. Фінансові коефіцієнти традиційно є складовою частиною аналізу фінансової звітності.

Ми розділили показники за такими групами:

- показники рентабельності (прибутковості), на яких ми акцентуємо

увагу з огляду на предмет дослідження;

- показники ліквідності;
- показники ділової активності (оборотності);
- показники структури капіталу;
- показники ринкової вартості.
- показники прибутковості.

По-перше, розглянемо коефіцієнт валового прибутку. Коефіцієнт валового прибутку – це валовий прибуток, поділений на обсяг продажів, що показує, яка частина загальної виручки від продажів залишилася після вирахування вартості проданих товарів. Виручка від продажів мінус собівартість проданих товарів називається валовим прибутком. В цілому, чим вище валовий прибуток, тим краще. Розрахунки приведемо у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Розрахунок коефіцієнта валового прибутку ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Валовий прибуток, тис. грн.	77261	139597	128870	102111
Чиста виручка, тис. грн.	438240	956044	526723	330909
Коефіцієнт валового прибутку	0,1763	0,1460	0,2447	0,3086

Даний коефіцієнт показує рівень доходності на кожну грошову одиницю обсягу продажу компанії, тобто характеризує потенційну дохідність компанії. З таблиці 2.6 бачимо, що ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» має позитивну динаміку протягом останніх чотирьох років через збільшення доходності продажів.

По-друге, розглянемо коефіцієнт операційного прибутку. Операційний прибуток – аналітичний показник, що дорівнює обсягу прибутку до вирахування відсотків за позиковими коштами та врахування інших неопераційних доходів і сплати податків.

Даний показник розраховується на основі фінансової звітності компанії і використовується інвесторами для оцінки прибутковості основної діяльності компанії, обрахуємо його показники зведемо в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Розрахунок коефіцієнта операційного прибутку ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Операційний прибуток, тис. грн.	14769	95208	64816	70321
Чиста виручка, тис. грн.	438240	956044	526723	330909
Коефіцієнт операційного прибутку	0,0337	0,0996	0,1231	0,2125

Цей коефіцієнт дає нам змогу побачити наскільки є прибутковою основна діяльність підприємства і наскільки воно має можливості оплачувати свої постійні витрати. З таблиці 2.7 видно, що коефіцієнт операційного доходу з 2020 до 2021 р. має тенденцію до збільшення, як коефіцієнт валового доходу. Це означає, що ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» відносно менше нарощувало торгові та адміністративні витрати, ніж собівартість і таке нарощення давало більшу дохідність підприємства.

Розрахуємо коефіцієнт чистого прибутку (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8 – Розрахунок коефіцієнта чистого прибутку ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Чистий прибуток, тис. грн.	10993	81637	53038	62324
Чиста виручка, тис. грн.	438240	956044	526723	330909
Коефіцієнт чистого прибутку	0,0251	0,0854	0,1007	0,1883

Бачимо, що цей коефіцієнт є позитивним через збільшення результату чистого прибутку у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел». На рисунку 2.4 наведена динаміка коефіцієнтів валового, операційного та чистого прибутку.

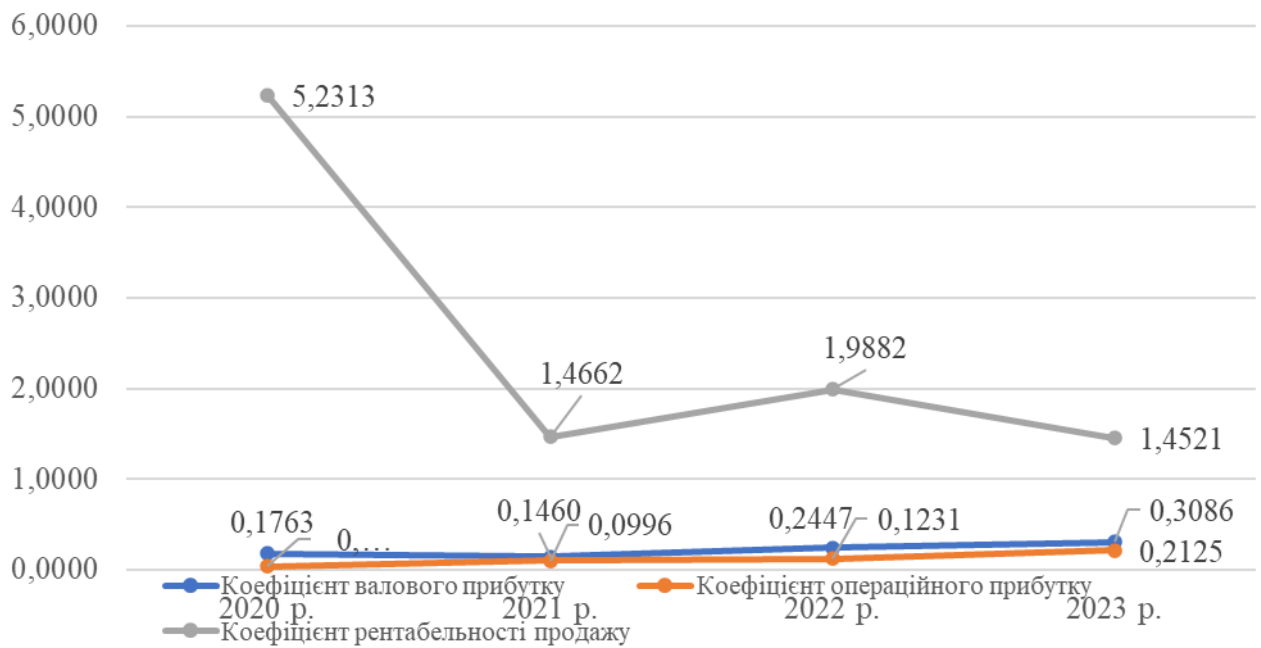


Рисунок 2.4 – Динаміка коефіцієнта валового прибутку, операційного доходу, рентабельності продаж ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Розглянемо показники оборотності грошових коштів (таблиця 2.9).

Таблиця 2.9 – Коефіцієнт оборотності грошових коштів ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Грошові кошти та їх еквіваленти на кінець року (Cash and cash equivalents at end of period), тис. грн.	23362	85320	8691	92522
Чиста виручка, тис. грн.	438240	956044	526723	330909
Коефіцієнт оборотності грошових коштів	18,76	11,21	60,61	3,58

Дослідимо динаміку показників оборотності грошових коштів на рисунку 2.5.

Далі проаналізуємо показники рентабельності власного капіталу підприємства.

Рентабельність власного капіталу (ROE) – показує прибутковість на вкладений капітал у формі звичайних акцій. Розрахунок зведемо в таблиці 2.10.

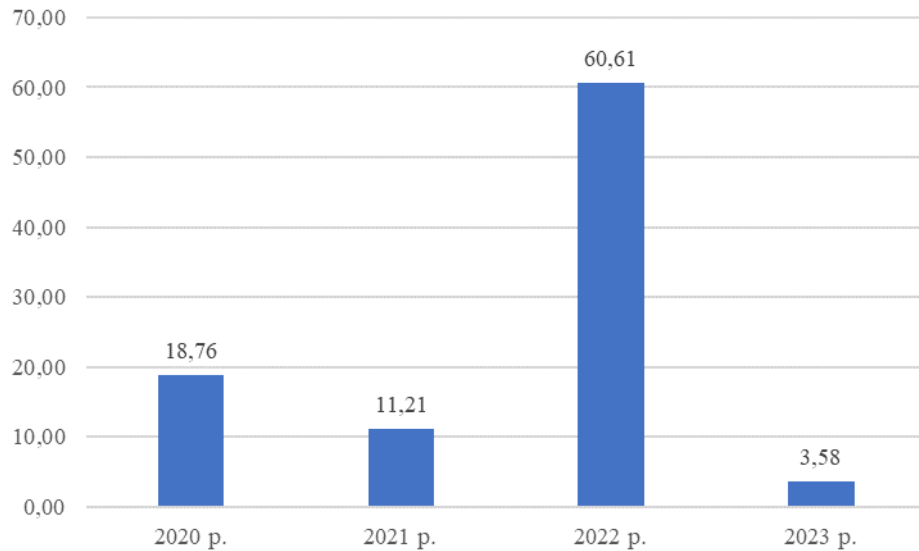


Рисунок 2.5 – Коефіцієнт оборотності грошових коштів, разів

Таблиця 2.10 – Розрахунок показника рентабельності власного капіталу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Всього статутного капіталу, тис. грн.	107435	181072	226310	279034
Чистий прибуток, тис. грн.	10993	81637	53038	62324
Рентабельність власного капіталу, %	10,23	45,09	23,44	22,34

Даний коефіцієнт вказує на те, скільки чистого прибутку приносить компанії інвестований власниками капітал, який знаходиться в балансі, тобто наскільки балансовий статутний капітал є прибутковим. Чим більший цей показник, тим краще. Як бачимо з 2020 р. статутний капітал постійно збільшується за рахунок нерозподіленого прибутку, тобто інвестований капітал ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» збільшує свою прибутковість.

Рентабельність активів (ROA) – це комплексний показник, що дозволяє оцінювати результати основної діяльності компанії. Він виражає віддачу, що приходить на одну грошову одиницю активів компанії.

При аналізі необхідно звернути увагу на те, чи одержувала компанія прибуток чи збиток з кожної грошової одиниці, вкладеної в активи, а також, який ступінь прибутковості вкладень у майно і яка ефективність

використання активів компанії. Компанії, які вимагають великих початкових інвестицій, як правило, мають більш низьку рентабельність активів. Отже, розрахуємо рентабельність активів для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», дані для розрахунку зведемо в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 – Рентабельність активів ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Всього активів, тис. грн.	382365	511331	473536	501083
Чистий прибуток, тис. грн.	10993	81637	53038	62324
Рентабельність активів, %	2,88	15,97	11,20	12,44

Цей коефіцієнт показує, скільки чистого прибутку отримала компанія на одну одиницю активів. Цей показник є досить серйозним для інвесторів, оскільки якщо він малий, то це показує що компанія погано розпоряджається своїми активами, а отже, в таку компанію не слід вкладати гроші.

Військові дії та нестабільність економічного середовища вивели назвні усі хвороби компаній, зокрема хворобу токсичних активів («toxic assets») – тобто тих активів, які в дійсності не мають вартості і є або суто спекулятивними, або проблемними, які не обслуговують ефективно господарську діяльність і мають бути виключені з балансу, зменшуючи при цьому вартість компанії. Значні розходження між балансовою вартістю активів (Assets) і ринковою вартістю капіталу (Market Value), коли перші значно переважають останню, можуть частково відобразити проблему токсичних активів. При відніманні від балансової вартості активів балансової вартості зобов'язань і порівняння цього показника з ринковою вартістю капіталу має наблизити результат до нуля, щоб говорити про відсутність токсичних активів. Бачимо, що у 2022 р. відбулося різке зниження цього показника, але потім цей показник почав поступово зростати, що є сигналом, що підприємство збільшує рентабельність активів.

Далі розрахуємо рентабельність капіталу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», розрахунки зведемо в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12 – Рентабельність капіталу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Операційний прибуток, тис. грн.	14769	95208	64816	70321
Податок на прибуток, тис. грн.	3902	3902	13454	14037
Всього статутного капіталу, тис. грн.	4820	4820	4820	4820
Рентабельність капіталу, %	225,46	1894,32	1065,60	1167,72

Даний коефіцієнт показує скільки приходиться прибутку на вкладений капітал за вирахуванням податків, і звичайно ж чим більший цей показник тим краще. Як бачимо показники рентабельності у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» мають змінюючу динаміку, так з 2020 по 2021 рр. даний показник збільшувався, вже протягом 2022 року показник скоротився, але в 2023 р. значення показника рентабельності капіталу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» зросло до 1167,7%.

Розрахуємо коефіцієнт фінансової залежності, розрахунки зведемо до таблиці 2.13.

Таблиця 2.13 – Коефіцієнт фінансової незалежності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Всього активів, тис. грн.	382365	511331	473536	501083
Всього статутного капіталу, тис. грн.	107435	181072	226310	279034
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,28	0,35	0,48	0,56

За результатами таблиці 2.13, можемо зробити висновок, що власний капітал зростає більшими темпами, ніж активи підприємства.

На рисунку 2.6 наведена динаміка коефіцієнтів. Отже, розглянувши основні показники рентабельності, доходності та фінансової незалежності, ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», прийшли до висновку, що підприємство є достатньо прибутковим. Наявність позитивного чистого прибутку дозволить накопичити прибуток для впровадження інновацій.

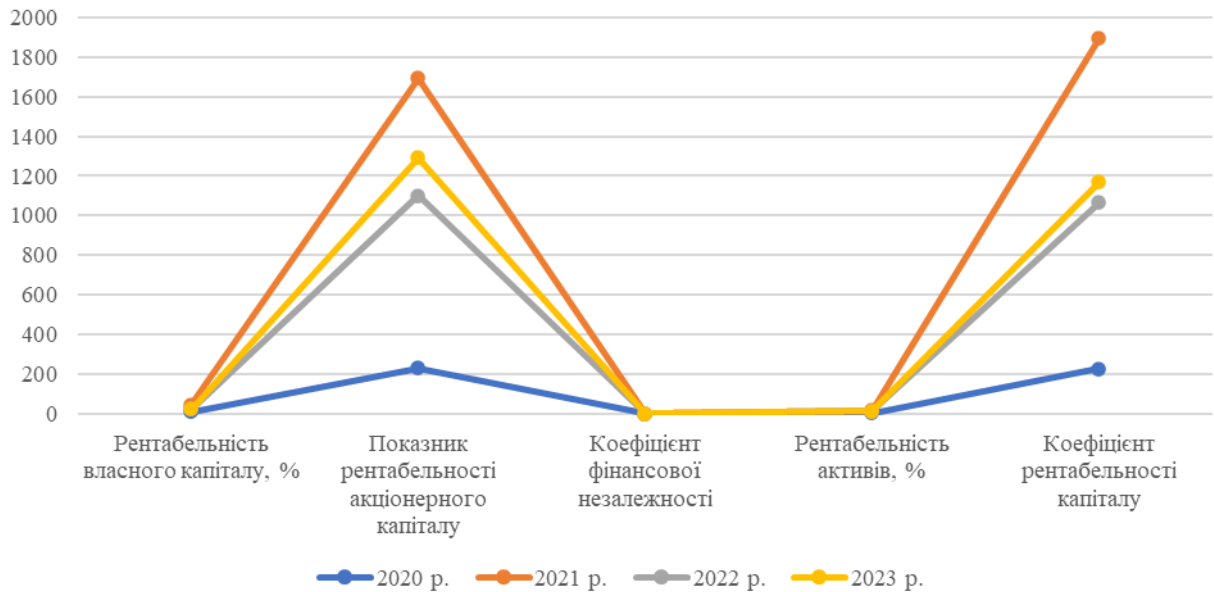


Рисунок 2.6 – Показники рентабельності, доходності та фінансової незалежності, ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

2.4 Оцінка показників ділової активності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Розглянемо докладніше показників ділової активності підприємства, які дуже тісно пов'язані із показниками фінансового стану. Фінансовий стан визначає місце підприємства в економічному середовищі та наскільки ефективними і без ризиковими можуть бути ділові відносини з ним комерційних банків, постачальників, потенційних інвесторів і позичальників та ін. Для підприємства, як і для його партнерів, становить інтерес не тільки фактичний стан справ, тобто те, що було, а й очікуваний фінансовий стан.

Поряд з якісною ознакою «стійкий фінансовий стан» та бездоганною репутацією підприємства необхідно мати науково обґрунтовану кількісну узагальнюючу оцінку фінансового стану підприємства. В Україні розроблена й діє Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій, що затверджена наказом Агентства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій. Інтегральна оцінка дає змогу поєднати в одному показнику багато різних за змістом і назвою, одиницями

вимірювання, вагомістю та іншими характеристиками чинників фінансового стану. Весь подальший аналіз фінансового стану буде базуватися саме на рекомендаціях даної Методики [9]. У таблиці 2.14 наведено основні показники, які характеризують майновий стан підприємства.

Таблиця 2.14 – Показники оцінювання майнового стану ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

№ п/п	Показник	Формула для розрахунку	2021 р.	2022 р.	2023 р.
1	Частка основних засобів в активах	Залишкова вартість ОЗ / Активи	0,13	0,11	0,15
2	Коефіцієнт зносу основних засобів	Знос ОЗ / Первісна вартість ОЗ	0,47	0,50	0,50
3	Коефіцієнт оновлення основних засобів	Збільшення за звітний період первісної вартості ОЗ / Первісна вартість ОЗ	x	0,26	0,18

Частка коштів інвестованих в основні засоби зменшилась на 0,02 пункти у 2022 р. та збільшилася на 0,04 у 2023 р. Як свідчить коефіцієнт зносу основних засобів майно підприємства зношене на 50% і темпи оновлення майна падають (коефіцієнт оновлення у 2023 році зменшився на 0,08 пунктів).

Однією з найважливіших характеристик фінансового стану підприємства є фінансова стійкість. Фінансова стійкість характеризує ступінь фінансової незалежності підприємства щодо володіння своїм майном і його використання.

Відповідно до забезпеченості запасів можливими варіантами фінансування можливі чотири типи фінансової стійкості:

1) абсолютна стійкість – для забезпечення запасів (З) достатньо власних обігових коштів; платоспроможність підприємства гарантована: $Z < \text{ВОК}$;

2) нормальна стійкість – для забезпечення запасів крім власних обігових коштів залучаються довгострокові кредити та позики; платоспроможність гарантована: $Z < \text{ВОК} + K^Д$;

3) нестійкий фінансовий стан – для забезпечення запасів крім власних обігових коштів та довгострокових кредитів і позик залучаються короткострокові кредити та позики; платоспроможність порушена, але є можливість її відновити: $Z < \text{ВOK} + K^D + K^K$;

4) кризовий фінансовий стан – для забезпечення запасів не вистачає «нормальних» джерел їх формування; підприємству загрожує банкрутство: $Z > \text{ВOK} + K^D + K^K$.

У таблиці 2.15 проведено розрахунок фінансової стійкості для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел».

Таблиця 2.15 – Аналіз фінансової стійкості ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», тис. грн.

№ п/п	Показник	2021	2022	2023
1	Власний капітал	181072	226310	279034
2	Необоротні активи	81011	68686	88465
3	Власні обігові кошти (р. 1 – р. 2)	100061	157624	190569
4	Довгострокові зобов'язання	0	0	0
5	Наявність власних і довгострокових джерел покриття запасів (р. 3 + р. 4)	100061	157624	190569
6	Короткострокові кредити та позики	0	0	0
7	Загальний розмір основних джерел покриття запасів (р. 5 + р. 6)	100061	157624	190569
8	Запаси	99754	126710	170654
9	Надлишок або нестача власних обігових коштів (р. 3 – р. 8)	307	30914	19915
10	Надлишок або нестача власних коштів і довгострокових кредитів і позик (р. 5 – р. 8)	307	30914	19915
11	Надлишок або нестача основних джерел покриття запасів (р. 7 – р. 8)	307	30914	19915
12	Тип фінансової стійкості	абсолютна стійкість	абсолютна стійкість	абсолютна стійкість

Таким чином, як свідчать дані таблиці 2.15, у 2023 році фінансова стійкість підприємства є абсолютною.

Розглянемо докладніше показники фінансової стійкості підприємства (таблиця 2.16).

Розглянемо докладніше кожен з показників, що наведені у таблиці 2.16.

Показник маневреності робочого капіталу характеризує частку запасів у власних обігових коштах. Напрямок позитивних змін даного показника – зменшення, що ми і спостерігаємо у аналізованого підприємства.

Таблиця 2.16 – Показники фінансової стійкості ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

№ п/п	Показник	Формула для розрахунку	2021 р.	2022 р.	2023 р.
1	Маневреність робочого капіталу	Запаси / (Оборотні активи – Поточна заборгованість)	0,54	0,46	0,62
2	Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	Власний капітал / Пасиви	0,35	0,48	0,56
3	Коефіцієнт фінансової стабільності	Позиковий капітал / Пасиви	0,65	0,52	0,44
4	Коефіцієнт фінансової стійкості	(Власний капітал + довгострокові зобов'язання) / Пасиви	0,52	0,48	0,56

Коефіцієнт фінансової незалежності характеризує можливість підприємства виконувати зовнішні зобов'язання за рахунок власних активів. Його нормативне значення повинно бути більше або дорівнювати 0,5. Як бачимо протягом аналізованого періоду цей показник збільшується і його значення на кінець 2023 р. перевищує нормативне, що свідчить про достатню кількість у підприємства власних активів для покриття зовнішніх зобов'язань.

Коефіцієнт фінансової стабільності показує можливість забезпечити заборгованість власними коштами. Перевищення власних коштів над позиковими свідчить про фінансову стабільність підприємства. Нормативне значення показника повинно бути більше одиниці. В нашому випадку його значення складає лише 0,44.

Коефіцієнт фінансової стійкості характеризує частку стабільних джерел фінансування у їх загальному обсязі. Він має бути в межах 0,85–0,90. У аналізованого підприємства його значення у 2023 р. становить 0,56, що не відповідає нормативному.

Поряд з абсолютними показниками фінансової стійкості доцільно розрахувати сукупність відносних аналітичних показників – коефіцієнтів ліквідності (таблиця 2.17).

Таблиця 2.17 – Показники оцінювання ліквідності активів ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

№ п/п	Показник	Формула для розрахунку	2021 р.	2022 р.	2023 р.
1	Коефіцієнт покриття (поточної ліквідності)	Оборотні активи / Поточні зобов'язання	1,76	3,07	3,02
2	Коефіцієнт співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості	Дебіторська заборгованість / Кредиторська заборгованість	0,20	0,34	0,56
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Грошові кошти / Поточні зобов'язання	0,35	0,07	0,68

Коефіцієнт покриття характеризує достатність обігових коштів для погашення боргів протягом року. При значенні коефіцієнта менше 1 підприємство має неліквідний баланс. Як бачимо, значення цього показника для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» не відповідає нормативному, в 2021 та 2022 році показник був більше 0,20 та 0,34, відповідно, але в 2023 році показник збільшився до 0,56.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності характеризує готовність підприємства негайно ліквідувати короткострокову заборгованість. Нормативне значення цього показника знаходиться в межах 0,20–0,35. Внаслідок різкого скорочення грошових коштів у підприємства, значення коефіцієнта становили 0,35 для 2021 та 0,01 у 2023 років, що є значно меншим за нормативне. Проте у 2023 р. цей показник значно збільшився і став дорівнювати 0,68, тобто 68% кредиторів можуть одночасно отримати кредиторську заборгованість від підприємства є досить низькою.

Розглянемо показники ділової активності підприємства у аналізованому періоді (таблиця 2.18).

Таблиця 2.18 – Показники ділової активності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

№	Показник	Формула для розрахунку	2021 р.	2022 р.	2023 р.
1	Фондовіддача	Чиста виручка / Основні виробничі фонди	11,80	7,67	3,74
2	Коефіцієнт оборотності обігових коштів (оборот)	Чиста виручка / Обігові кошти	2,22	1,30	0,80
3	Період одного обороту обігових коштів (днів)	365 / Коефіцієнт оборотності обігових коштів	164	281	455
4	Коефіцієнт оборотності запасів (оборот)	Собівартість / Середні запаси	8,18	3,14	1,34
5	Період одного обороту запасів (днів)	365 / Коефіцієнт оборотності запасів	45	116	272
6	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості (оборот)	Чиста виручка / Середня дебіторська заборгованість	5,12	2,26	2,92
7	Період погашення дебіторської заборгованості (днів)	365 / Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	71	161	125
8	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості (оборот)	Собівартість / Середня кредиторська заборгованість	3,34	3,02	1,67
9	Період погашення кредиторської заборгованості (днів)	365 / Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	109	121	218

Розглянемо кожен з наведених показників окремо:

1) фондовіддача – показує скільки виручки припадає на одиницю основних фондів. Як бачимо, цей показник має тенденцію до зменшення (у 2023 році фондовіддача дорівнює 3,74 грн. / грн.), що є негативною тенденцією і свідчить про зменшення ефективності використання основних фондів підприємства;

2) період одного обороту обігових коштів – визначає середній період від витрачання коштів для виробництва продукції до отримання коштів за реалізовану продукцію. Цей показник у 2023 році збільшився з 281 дня у 2022 році до 455 дні. Збільшення цього показника свідчить про неефективне

використання обігових коштів на підприємстві;

3) період одного обороту запасів – це період, протягом якого запаси трансформуються в кошти. Мінімальне значення цього показника спостерігалось у 2021 році (45 днів), у 2023 році він значно збільшився і становив 272 дні, що більше значення 2022 р. (116 дні);

4) показники періоду погашення дебіторської та кредиторської заборгованості свідчать про те, що підприємство набагато більше часу користується по суті безкоштовним кредитом з боку власних кредиторів ніж сама кредитує (безкоштовно) інші підприємства. Спостерігається позитивна тенденція до зниження показника погашення дебіторської заборгованості та погіршення розрахунків з кредиторами.

Таким чином, провівши аналіз фінансового стану ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» можна зробити наступні висновки:

– основні засоби є сильно зношеними і оновлення фондів практично не відбувається;

– фінансова стійкість підприємства є незадовільною, хоча і спостерігається тенденція до його покращення;

– показники ліквідності підприємства свідчать про неліквідний баланс підприємства;

– показники ділової активності свідчать про нарощування підприємством випуску основної продукції і мають позитивну тенденцію до покращення.

Отже, для покращення свого фінансового стану та збільшення об'єму виробництва та реалізації продукції, підприємство потребує значних капіталовкладень з боку зовнішніх інвесторів, інакше, йому може загрожувати банкрутство.

Отже, проаналізувавши фінансовий стан ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» прийшли до наступних висновків.

За результатами аналізу можна сказати наступне, що діяльність підприємства є збитковою. Це викликано тим, що у підприємства порівняно

висока собівартість продукції, зумовлена не раціональним використанням сировини і матеріалів для виробництва кінцевої продукції.

Аналізуючи фінансові коефіцієнти, ми розглянули, що у підприємства зменшились коефіцієнт основних засобів в активах, коефіцієнт концентрації майна, коефіцієнт зносу основних засобів майже не змінився, однак він перевищує рівень допустимих значень, що говорить про те, що основні засоби підприємства дуже зношені. Збільшились коефіцієнти оновлення основних засобів та вибуття основних засобів. З цього можна зробити висновки, що протягом 2021–2023 рр. не розширював своє виробництво та не проводив оновлення основних засобів.

Розглянувши основні показники рентабельності підприємства ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», прийшли до висновку, що підприємство втрачає прибутковість, так за останні роки загального чистого прибутку немає, зростає збитковість підприємства, що в майбутньому може призвести підприємство до банкрутства.

Тому основними методами виходу з цієї критичної для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» ситуації є наступні фактори.

1. Технологічні нововведення, особливо сучасні форми автоматизації та інформаційних технологій, справляють най статичний вплив на рівень і динаміку ефективності виробництва продукції.

2. Оновлення існуючого устаткування.

3. Матеріали та енергія позитивно впливають на рівень ефективності, якщо розв'язуються проблеми ресурсозбереження, зниження матеріаломісткості та енергоємності продукції, раціоналізується управління запасами матеріальних ресурсів і джерелами постачання.

4. Пропоновані підприємством для реалізації продукти праці мають з'явитися на ринку в потрібному місці, у потрібний час і за добре обміркованою ціною. У зв'язку з цим суб'єкт діяльності має стежити за тим, щоб не виникало будь-яких організаційних та економічних перешкод між виробництвом продукції (наданням послуг) та окремими стадіями

маркетингових досліджень.

5. Покращити трудову базу підприємства, оновити кадрову політику.

6. Стиль управління, що поєднує професійну компетентність, діловитість і високу етику взаємовідносин між людьми, практично впливає на всі напрямки діяльності підприємства. Від цього залежить, у якій мірі враховуватимуться зовнішні чинники зростання ефективності діяльності на підприємстві. Відтак належний стиль управління як складовий елемент сучасного менеджменту є дійовим чинником підвищення ефективності діяльності підприємства.

7. Важливою передумовою зростання ефективності діяльності підприємств є достатній рівень розвитку мережі різноманітних інституцій ринкової та виробничо-господарської інфраструктури. Інші всі підприємницькі структури користуються послугами інноваційних фондів і комерційних банків, бірж та інших інститутів ринкової інфраструктури.

Безпосередній вплив на результативність діяльності підприємства справляє належний розвиток виробничої інфраструктури. Структурні зміни в суспільстві також впливають на показники ефективності на різних рівнях господарювання.

Підбиваючи підсумки до другого розділу дипломної роботи, відмітимо, що ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» є одним з небагатьох підприємств, яким вдалося міцно влаштуватися на ринку і стати помітним генератором сільськогосподарського виробництва в центральному регіоні України і офіційним дилером в Україні таких провідних німецьких виробників сільськогосподарської техніки, як CLAAS, LEMKEN, AMAZONE.

Матриця SWOT-аналізу для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» доводить, що загалом у підприємства більше можливостей та сильних сторін, зокрема підприємство має постійних споживачів та накопичений досвід у сфері продажу і обслуговування сільськогосподарської техніки. Зокрема ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» прагне бути лідером українського ринку за продажем сільськогосподарської техніки. Так підприємство постійно

оновлює обладнання на устаткування для ефективного технічного обслуговування, основними можливостями підприємства є підвищений попит на сільськогосподарську техніку в Україні та країнах ЄС, бажання іноземних інвесторів вносити свої фінансові вливання в розвиток підприємства, отримання пільгових кредитних умов для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел».

Аналіз фінансово-господарської діяльності показав, що на підставі змін в активі і пасиві в аналітичному балансі можна зробити такі висновки: майно підприємства за 2023 рік збільшилось з 473536 тис. грн. на початок року до 501083 на кінець року. При цьому приріст необоротних активів у 2023 році мав позитивне значення і змінився з 68686 тис. грн. на початок звітного періоду до 88465 тис. грн. на кінець звітного періоду. Вартість оборотних активів збільшилася у 2023 році на 7768 тис. грн. Найбільшу частку необоротних активів складають основні засоби (12,74% в 2021 р., 11,23 у 2022 р. і 14,56% в 2023 р.) – це характеризує орієнтацію підприємства на створення матеріальних умов для розширення основної діяльності. При цьому вартість незавершеного будівництва в загальній сумі активів підприємства залишається незмінною – 14729 тис. грн. У складі оборотних активів частка запасів складає 19,51% у 2021 р., 26,76% – у 2022 р. та 34,06% – у 2023 р. Абсолютна зміна складає 7768 тис. грн.

На підставі змін в активі і пасиві в аналітичному балансі можна зробити такі висновки: майно підприємства за 2023 рік збільшилось з 473536 тис. грн. на початок року до 501083 на кінець року. При цьому приріст необоротних активів у 2023 році мав позитивне значення і змінився з 68686 тис. грн. на початок звітного періоду до 88465 тис. грн. на кінець звітного періоду. Вартість оборотних активів збільшилася у 2023 році на 7768 тис. грн. Найбільшу частку необоротних активів складають основні засоби (12,74% в 2021 р., 11,23 у 2022 р. і 14,56% в 2023 р.) – це характеризує орієнтацію підприємства на створення матеріальних умов для розширення основної діяльності. При цьому вартість незавершеного будівництва в

загальній сумі активів підприємства залишається незмінною – 14729 тис. грн.

У складі оборотних активів частка запасів складає 19,51% у 2021 р., 26,76% – у 2022 р. та 34,06% – у 2023 р. Абсолютна зміна складає 7768 тис. грн.

У структурі джерел формування майна підприємства відсутній позиковий капітал, як короткостроковий, так і довгостроковий протягом останніх трьох років. На підприємстві спостерігається наявність кредиторської заборгованості і поточних зобов'язань (131949 тис. грн. у 2022 р. та 136611 тис. грн. у 2023 р.).

Фондовіддача має тенденцію до зменшення (у 2023 році фондовіддача дорівнює 3,74 грн. / грн.), що є негативною тенденцією і свідчить про зменшення ефективності використання основних фондів підприємства; період одного обороту обігових коштів – визначає середній період від витрачання коштів для виробництва продукції до отримання коштів за реалізовану продукцію. Цей показник у 2023 році збільшився з 281 дня у 2022 році до 455 дні. Збільшення цього показника свідчить про неефективне використання обігових коштів на підприємстві; період одного обороту запасів – це період, протягом якого запаси трансформуються в кошти. Мінімальне значення цього показника спостерігалось у 2021 році (45 днів), у 2023 році він значно збільшився і становив 272 дні, що більше значення 2022 р. (116 дні); показники періоду погашення дебіторської та кредиторської заборгованості свідчать про те, що підприємство набагато більше часу користується по суті безкоштовним кредитом з боку власних кредиторів ніж сама кредитує (безкоштовно) інші підприємства. Спостерігається позитивна тенденція до зниження показника погашення дебіторської заборгованості та погіршення розрахунків з кредиторами.

3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТА МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

3.1 Вплив мотиваційних факторів на продуктивність праці

Управління комерційно-господарською діяльністю підприємства ефективно залежить від ретельно налаштованого мотиваційного механізму. Успіх будь-якої діяльності визначається не лише компетентністю та вміннями працівників, але й їхньою мотивацією – бажанням працювати та досягати результатів. Чим вище рівень мотивації та активності, тим більше чинників спонукають працівника до діяльності й тим більше зусиль він вкладає. Для досягнення максимальної продуктивності праці варто застосовувати методи мотивації в комплексі, що сприятиме їх взаємодії. Використання лише одного набору методів не забезпечить стимулювання творчої активності персоналу у досягненні цілей підприємства.

Розглянемо застосування різних форм мотивації праці у господарській діяльності ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» на показниках ефективності використання персоналу підприємства. Результати аналізу представлені у таблиці 3.1.

У 2023 р. в порівнянні з 2022 р. при зростанні питомої ваги робітників у промислово-виробничому персоналі ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» на -29,66% скоротилася продуктивність праці робітників або на -9326,56 тис. грн./чол., а продуктивність праці працівників зменшилася на -2995,56 тис. грн./чол., що свідчить про суттєво скорочення ефективності використання трудового персоналу на досліджуваному підприємстві. Протягом останніх двох років продуктивність праці як працівників, так і робітників має тенденцію до скорочення, що свідчить про відсутність ефективності застосовуваних на підприємстві методів мотивації праці персоналу.

Стимулом до підвищення продуктивності праці є зростання оплати

праці. Середньомісячна заробітна плата промислово-виробничого персоналу підприємства має тенденцію до зростання на 1819 грн. на особу, або на 13,23%.

Таблиця 3.1 – Показники ефективності використання персоналу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Найменування	2022	2023	Абсол. відхил.	Відносне відхил.
1. Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	526723	330909	-195814	-37,18
2. Середньооблікова чисельність, чол. - працівників	67	68	1	1,49
- робітників	17	15	-2	-10,69
3. Частка робітників у ПВП, %	0,75	0,78	0	4,00
4. Продуктивність праці, тис. грн./чол. - працівників	7861,54	4866,31	-2995,23	-38,10
- робітників	31446,15	22119,59	-9326,56	-29,66
5. Темп росту продуктивності праці, - працівників	-	0,62		
- робітників	-	0,70		
6. Середньорічна вартість ОВФ, тис. грн.	81011	68686	-12325	-15,21
7. Фондоозброєність праці, тис. грн./чол. - працівників	1209,12	1010,09	-199,03	-16,46
- робітників	4836,48	4591,31	-245,17	-5,07
8. Середньомісячна заробітна плата, грн.	13748	15567	1819	13,23

Також негативна тенденція спостерігається щодо фондоозброєності праці працівників ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» – -16,46%, а робітників – -5,07%.

Відповідно такий матеріальний важель як заробітна плата в останні 2 роки на досліджуваному підприємстві стає менш впливовим мотиватором до підвищення продуктивності праці працівників підприємства, ніж інші нематеріальні форми мотивації персоналу, використовувані у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел».

Таким чином, посилюється роль нематеріальних мотиваторів праці персоналу підприємства, але й матеріальні мають суттєвий вплив.

На наступному етапі наведемо кореляційну залежність між заробітною платою й продуктивністю праці.

Парний кореляційний зв'язок – неповна, імовірнісна залежність між показниками, один із яких є факторним, а інший – результативним.

Необхідні умови застосування кореляційного аналізу.

1) наявність достатньої кількості спостережень про розмір досліджуваних факторних і результативних показників (за поточний рік по сукупності однорідних об'єктів);

2) досліджувані чинники повинні мати кількісний вимір і відображення в тих або інших джерелах інформації;

Застосування кореляційного аналізу дозволить вирішити наступні задачі:

– визначити зміну результативного показника під впливом факторного (в абсолютному вимірі) – це дозволить визначити на скільки одиниць зміниться розмір результативного показника при зміні факторного на одиницю;

– встановити відносний ступінь залежності результативного показника від факторного.

Обґрунтування наявності зв'язку робиться за допомогою зіставлення рівнобіжних рядів, угруповання даних і лінійних графіків.

Розміщення точок на графіку показує, яка залежність існує між досліджуваними показниками: прямолінійна або просторова.

У нашому випадку залежність прямолінійна, вона характеризується рівнянням прямої:

$$Y = a + bx \quad (3.1)$$

де x – факторний показник;

Y – результативний показник;

a і b – параметри рівняння регресії, що потрібно відшукати.

У нашому аналізі основою виникнення кореляції є взаємозв'язок заробітної плати і продуктивності праці, тоді X – заробітна плата, грн., Y –

продуктивність праці, тис. грн./чол.

Дані для розрахунку кореляційної залежності продуктивності праці робітників від заробітної плати візьмемо з таблиці 3.2. Для побудови діаграми використовуємо майстер діаграм, вигляд діаграми – крапкова.

Таблиця 3.2 – Заробітна плата і продуктивність праці робітників

Рік	Середня заробітна плата одного робітника, грн.	Продуктивність праці робітника, тис. грн./чол.
2019	22992	19361,76
2020	33355	24346,72
2021	14322	56237,90
2022	14748	31446,15
2023	15567	22119,59

Побудова моделі: правою кнопкою миші по точці діаграми, «додати лінію тренду», у параметрах – «додати рівняння тренду» і «додати R^2 » (рисунок 3.3).

Виходячи з даних діаграми, зробимо висновок, що залежність лінійна. Як бачимо, емпіричні і теоретичні значення дуже близькі, що говорить про відповідність обраної моделі.

Находження параметрів лінійної залежності – за методом найменших квадратів. Для цього виділяємо групу клітинок розміру 2 на 5, заходимо в майстер функцій, вибираємо категорії «статистичні», «лінійні». Потім вводимо значення для x , y .

Відтак, $a = 0,861$; $b = 10102$.

Рівняння зв'язку: $Y = 0,861x + 10102$.

Якщо заробітна плата збільшиться на одиницю (1 грн.), то продуктивність праці зросте на 0,861 тис. грн./чол.

Коефіцієнт детермінації: $R^2 = 0,721$ – наближається до 1, тобто модель адекватна. Знайдене значення коефіцієнта детермінації свідчить, що варіація (зміна) продуктивності праці на 72,10% залежить від варіації (зміни) заробітної плати і на 27,9% від інших факторів.

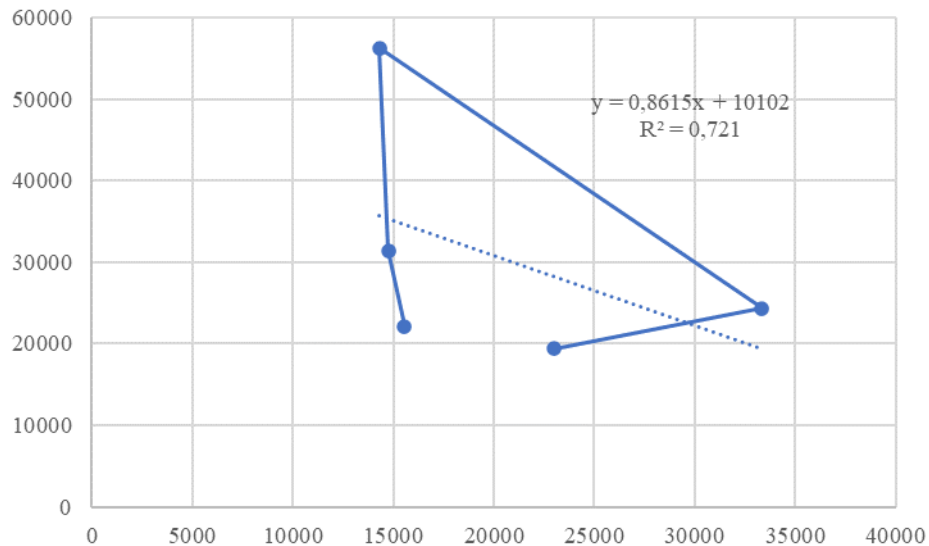


Рисунок 3.3 – Кореляційне поле залежності продуктивності праці робітників від заробітної плати

Таким чином заробітна плата є суттєвим мотиватором для покращення результативності роботи персоналу і підвищення продуктивності праці.

3.2 Удосконалення діючої системи оплати праці шляхом мотивації персоналу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» та оцінка ефективності запропонованих заходів

Найпоширенішим чинником мотивації, який на сьогодні використовується у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», є гроші, премії, підвищення тощо. Однак, для сучасних працівників підприємства, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання. Останнім часом більшого значення набуває політика кар'єрного зростання, особливо важливо зараз це у зв'язку з загальною тенденцією скорочень через економічну кризу.

Отже, найбільш важливі сучасні методи мотивації персоналу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», що можуть бути рекомендовані підприємству до впровадження, наведені у таблицях 3.3 та 3.4.

Таблиця 3.3 – Рекомендовані сучасні нематеріальні методи мотивації персоналу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Назва методу	Витрати на впровадження, що приходяться на 1 робітника, грн	Кількість працівників, які мають бути відмотуванні, чол.	Загальні річні витрати, грн.
формування чітких та прозорих критеріїв оцінки персоналу	250	68	17000 (вартість розробки та впровадження)
визнання заслуг підлеглих: персональна похвала, публічне визнання заслуг (на нараді, зборах), почесна грамота	75	60	4500 (вартість фото та грамоти)
поліпшення умов праці працівників	1875	68	127500
розширення повноваження працівників, надання можливості для участі у прийнятті рішень	-	19 (тільки керівники)	-
створення диференційованої системи винагород	250	68	17000 (вартість розробки та впровадження)
Всього	2450	-	166000
Витрати на одного працівника в місяць	-	-	163

Таблиця 3.4 – Рекомендовані сучасні матеріальні методи мотивації персоналу ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел»

Назва методу	Витрати на впровадження, що приходяться на 1 робітника, грн	Кількість працівників, які мають бути відмотуванні, чол.	Загальні місячні витрати, грн.
надання «відгулів» за наднормову працю	630 (середній розмір денного заробітку)	36 (тільки робітники)	22680
надання премій, цінних подарунків	1000	40	40000
надання (розширення) соціального пакету	1000 (безкоштовне харчування)	68	68000
надання можливості для кар'єрного зростання або переведення у більш престижний підрозділ	2400 (підвищення кваліфікації, курси)	12 (службовці, керівники, спеціалісти)	28800
Всього	-	-	159480
Витрати на одного працівника в місяць	-	-	1876

Ми бачимо, що у таблиці 3.3 вказані нематеріальні методи мотивації персоналу, витрати на впровадження яких мають одноразовий характер та достатньо високу швидкість окупності.

Що ж стосується матеріальних методів, ми бачимо, що вони мають поточний характер та застосовуються до різних категорій персоналу. Так, надання «відгулів» за наднормову працю стосується лише робітників; надання можливості для кар'єрного зростання або переведення у більш престижний підрозділ – службовців, керівників, спеціалістів; а надання премій, цінних подарунків й розширення) соціального пакету – усіх працівників.

Таким чином, при загальній середньообліковій чисельності робітників 68 осіб (див. таблицю 3.1) та загальних щомісячних витратах на мотивацію 2039 (163+1876) тис. грн., середня заробітна плата складе (15567 +2039 = 17606 грн.). При цьому дана сума буде включати прями матеріальні доплати у вигляді премій та цінних подарунків, так і приховані виплати у вигляді безкоштовних обідів.

Враховуючи вище наведену кореляційну залежність продуктивності праці робітників від заробітної плати, нами було визначено, що збільшення заробітної плати на 1 грн. призведе до зростання продуктивності праці на 0,876 тис. грн. / чол.

Відтак, визначимо прогнозований рівень продуктивності праці, що буде мати місце після удосконалення мотивації персоналу:

$$\Delta ПП = \Delta ЗП * 188,6 \quad (3.2)$$

де $\Delta ПП$ – прогнозована зміна продуктивності праці після удосконалення мотивації, грн.;

$\Delta ЗП$ – прогнозоване збільшення місячної заробітної плати, грн.

$$\Delta ПП = 2039 * 0,876 = 1786,16 \text{ тис. грн.}$$

За даними таблиці 3.2, продуктивність працівників складає 22119,59

тис. грн./чол., відтак, прогнозована продуктивність праці складе $22119,59 + 1786,16 = 23905,75$ тис. грн./чол.

Отримані результати підтверджують доцільність запропонованих методів мотивації у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» та можуть бути рекомендовані іншим підприємствам до впровадження.

Підбиваючи підсумки до третього розділу кваліфікаційної роботи, відмітимо, що для досягнення максимальної продуктивності праці варто застосовувати методи мотивації в комплексі, що сприятиме їх взаємодії.

У 2023 р. в порівнянні з 2022 р. при зростанні питомої ваги робітників у промислово-виробничому персоналі ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» на -29,66% скоротилася продуктивність праці робітників або на -9326,56 тис. грн./чол., а продуктивність праці працівників зменшилася на -2995,56 тис. грн./чол., що свідчить про суттєво скорочення ефективності використання трудового персоналу на досліджуваному підприємстві. Протягом останніх двох років продуктивність праці як працівників, так і робітників має тенденцію до скорочення, що свідчить про відсутність ефективності застосовуваних на підприємстві методів мотивації праці персоналу.

Стимулом до підвищення продуктивності праці є зростання оплати праці. Середньомісячна заробітна плата промислово-виробничого персоналу підприємства має тенденцію до зростання на 1819 грн. на особу, або на 13,23%. Застосування кореляційного аналізу дозволило фіксувати, що заробітна плата збільшиться на одиницю (1 грн.), то продуктивність праці зросте на 0,861 тис. грн./чол. Коефіцієнт детермінації: $R^2 = 0,721$ – наближається до 1, тобто модель адекватна. Знайдене значення коефіцієнта детермінації свідчить, що варіація (зміна) продуктивності праці на 72,10% залежить від варіації (зміни) заробітної плати і на 27,9% від інших факторів.

Найпоширенішим чинником мотивації, який на сьогодні використовується у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», є гроші, премії, підвищення тощо. при загальній середньообліковій чисельності робітників 68 осіб та загальних щомісячних витратах на мотивацію 2039 тис. грн., середня

заробітна плата складе 17606 грн. При цьому дана сума буде включати прямі матеріальні доплати у вигляді премій та цінних подарунків, так і приховані виплати у вигляді безкоштовних обідів.

Отримані результати підтверджують доцільність запропонованих методів мотивації у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» та можуть бути рекомендовані іншим підприємствам до впровадження.

Відтак, усі поставлені в кваліфікаційній роботі завдання виконано.

ВИСНОВКИ

В кваліфікаційній роботі поставлено та вирішено актуальне завдання – обґрунтовано управлінське рішення щодо удосконалення системи оплати праці працівників підприємства ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел». Отримані результати дозволили зробити такі висновки.

під поняттям «оцінка персоналу» слід розуміти цілеспрямований процес визначення впливу відповідності якісних і кількісних характеристик персоналу вимогам до посади чи робочого місця на стан системи економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Об'єктами такого оцінювання виступає персонал суб'єктів господарювання, а суб'єктами – колеги, керівництво, служба управління персоналом, служба економічної безпеки та залучені спеціалісти ззовні. Предмет оцінки – відповідність якісних і кількісних характеристик вимогам до посади чи робочого місця, а також вимогам щодо забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання

Процедура оцінки забезпечує зворотний зв'язок з персоналом, виконує мотиваційну функцію і сприяє підвищенню віддачі в роботі. Процедура оцінки значною мірою залежить від її цілей і можливостей одержати необхідні матеріали для проведення самої оцінки. При аналізі поточної діяльності акцентується увага на тому, як працівник виконує роботу. Перспективна діяльність регламентується рішенням при розстановці, ротації, переміщенні та навчанні персоналу, вимагає оцінки здібностей, особистих якостей, мотивації, що дозволяє прогнозувати потенційні можливості працівника. При організації роботи з людьми одержані дані є базовими для прийняття ефективних кадрових рішень.

Здійснивши огляд сучасних підходів до оцінювання ефективності управління персоналом на підприємстві, можна зробити висновок про те, що сьогодні існує напрацьований узагальнений арсенал методик, що дозволяють

оцінити ефективність управління як в цілому, так і у розрізі окремих функцій чи процесів. У цьому зв'язку можна зробити висновок, що практично усі існуючі підходи до оцінювання ефективності сконцентровані на функціональних аспектах роботи персоналу у конкретному, як правило короткому, періоді часу. Найбільша слабкість досліджених методів полягає у тому, що вони оцінюють тільки локальні виробничі функції, діяльність персоналу зокрема. Практично не береться до уваги тривалий ефект роботи персоналу, зокрема залишаються нерозробленими підходи до визначення ефективності формування довготривалих відносин як з виробничими (бригадами) й управлінськими групами (між функціональними командами), так і окремими працівниками.

ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» є одним з небагатьох підприємств, яким вдалося міцно влаштуватися на ринку і стати помітним генератором сільськогосподарського виробництва в центральному регіоні України і офіційним дилером в Україні таких провідних німецьких виробників сільськогосподарської техніки, як CLAAS, LEMKEN, AMAZONE.

Матриця SWOT-аналізу для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» доводить, що загалом у підприємства більше можливостей та сильних сторін, зокрема підприємство має постійних споживачів та накопичений досвід у сфері продажу і обслуговування сільськогосподарської техніки. Зокрема ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» прагне бути лідером українського ринку за продажем сільськогосподарської техніки. Так підприємство постійно оновлює обладнання на устаткування для ефективного технічного обслуговування, основними можливостями підприємства є підвищений попит на сільськогосподарську техніку в Україні та країнах ЄС, бажання іноземних інвесторів вносити свої фінансові вливання в розвиток підприємства, отримання пільгових кредитних умов для ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел».

Аналіз фінансово-господарської діяльності показав, що на підставі змін

в активі і пасиві в аналітичному балансі можна зробити такі висновки: майно підприємства за 2023 рік збільшилось з 473536 тис. грн. на початок року до 501083 на кінець року. При цьому приріст необоротних активів у 2023 році мав позитивне значення і змінився з 68686 тис. грн. на початок звітного періоду до 88465 тис. грн. на кінець звітного періоду. Вартість оборотних активів збільшилася у 2023 році на 7768 тис. грн. Найбільшу частку необоротних активів складають основні засоби (12,74% в 2021 р., 11,23 у 2022 р. і 14,56% в 2023 р.) – це характеризує орієнтацію підприємства на створення матеріальних умов для розширення основної діяльності. При цьому вартість незавершеного будівництва в загальній сумі активів підприємства залишається незмінною – 14729 тис. грн. У складі оборотних активів частка запасів складає 19,51% у 2021 р., 26,76% – у 2022 р. та 34,06% – у 2023 р. Абсолютна зміна складає 7768 тис. грн.

На підставі змін в активі і пасиві в аналітичному балансі можна зробити такі висновки: майно підприємства за 2023 рік збільшилось з 473536 тис. грн. на початок року до 501083 на кінець року. При цьому приріст необоротних активів у 2023 році мав позитивне значення і змінився з 68686 тис. грн. на початок звітного періоду до 88465 тис. грн. на кінець звітного періоду. Вартість оборотних активів збільшилася у 2023 році на 7768 тис. грн. Найбільшу частку необоротних активів складають основні засоби (12,74% в 2021 р., 11,23 у 2022 р. і 14,56% в 2023 р.) – це характеризує орієнтацію підприємства на створення матеріальних умов для розширення основної діяльності. При цьому вартість незавершеного будівництва в загальній сумі активів підприємства залишається незмінною – 14729 тис. грн.

У складі оборотних активів частка запасів складає 19,51% у 2021 р., 26,76% – у 2022 р. та 34,06% – у 2023 р. Абсолютна зміна складає 7768 тис. грн.

У структурі джерел формування майна підприємства відсутній позиковий капітал, як короткостроковий, так і довгостроковий протягом останніх трьох років. На підприємстві спостерігається наявність

кредиторської заборгованості і поточних зобов'язань (131949 тис. грн. у 2022 р. та 136611 тис. грн. у 2023 р.).

Фондовіддача має тенденцію до зменшення (у 2023 році фондовіддача дорівнює 3,74 грн. / грн.), що є негативною тенденцією і свідчить про зменшення ефективності використання основних фондів підприємства; період одного обороту обігових коштів – визначає середній період від витрачання коштів для виробництва продукції до отримання коштів за реалізовану продукцію. Цей показник у 2023 році збільшився з 281 дня у 2022 році до 455 дні. Збільшення цього показника свідчить про неефективне використання обігових коштів на підприємстві; період одного обороту запасів – це період, протягом якого запаси трансформуються в кошти. Мінімальне значення цього показника спостерігалось у 2021 році (45 днів), у 2023 році він значно збільшився і становив 272 дні, що більше значення 2022 р. (116 дні); показники періоду погашення дебіторської та кредиторської заборгованості свідчать про те, що підприємство набагато більше часу користується по суті безкоштовним кредитом з боку власних кредиторів ніж сама кредитує (безкоштовно) інші підприємства. Спостерігається позитивна тенденція до зниження показника погашення дебіторської заборгованості та погіршення розрахунків з кредиторами.

Для досягнення максимальної продуктивності праці варто застосовувати методи мотивації в комплексі, що сприятиме їх взаємодії.

У 2023 р. в порівнянні з 2022 р. при зростанні питомої ваги робітників у промислово-виробничому персоналі ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» на -29,66% скоротилася продуктивність праці робітників або на -9326,56 тис. грн./чол., а продуктивність праці працівників зменшилася на -2995,56 тис. грн./чол., що свідчить про суттєво скорочення ефективності використання трудового персоналу на досліджуваному підприємстві. Протягом останніх двох років продуктивність праці як працівників, так і робітників має тенденцію до скорочення, що свідчить про відсутність ефективності застосовуваних на підприємстві методів мотивації праці персоналу.

Стимулом до підвищення продуктивності праці є зростання оплати праці. Середньомісячна заробітна плата промислово-виробничого персоналу підприємства має тенденцію до зростання на 1819 грн. на особу, або на 13,23%. Застосування кореляційного аналізу дозволило фіксувати, що заробітна плата збільшиться на одиницю (1 грн.), то продуктивність праці зросте на 0,861 тис. грн./чол. Коефіцієнт детермінації: $R^2 = 0,721$ – наближається до 1, тобто модель адекватна. Знайдене значення коефіцієнта детермінації свідчить, що варіація (зміна) продуктивності праці на 72,10% залежить від варіації (зміни) заробітної плати і на 27,9% від інших факторів.

Найпоширенішим чинником мотивації, який на сьогодні використовується у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел», є гроші, премії, підвищення тощо. при загальній середньообліковій чисельності робітників 68 осіб та загальних щомісячних витратах на мотивацію 2039 тис. грн., середня заробітна плата складе 17606 грн. При цьому дана сума буде включати прямі матеріальні доплати у вигляді премій та цінних подарунків, так і приховані виплати у вигляді безкоштовних обідів.

Отримані результати підтверджують доцільність запропонованих методів мотивації у ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» та можуть бути рекомендовані іншим підприємствам до впровадження.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Азаренкова Г.М. Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія; за заг. ред. Л.К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. К. : УБС НБУ, 2011. 406 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підруч. для студ. вищ. навч. закл.; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського ; каф. маркетинг. менедж. Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. 524 с.
3. Глущенко Л.Д., Пілявоз Т.М., Коваль Н.О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. № 35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>
4. Довгань Л.Є., Каракай Ю. В., Артеменко Л.П. Стратегічне управління : навч. посібник. 2-ге вид. К. : Центр учбової літератури, 2011. 440 с.
5. Жосан Г.В., Кириченко Н.В. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник*. 2022. № 12. С. 46–51.
6. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: закон України від 15.03.2022. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
7. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами : монографія. за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігус І.П. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 258 с.
8. Коваленко О.В., Косенко О.О., Дробишева О.О. Теоретичні і практичні аспекти сучасного антикризового управління промисловим підприємством. *Вісник Запорізького національного університету*. 2010. №4(8). С. 34–42.
9. Коваленко Т. Система показників комплексної оцінки управління персоналом. *Економічний аналіз* : зб. наук. праць. Тернопільський

національний економічний університет; редкол.: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2011. Вип. 9. Частина 1. С. 148–153.

10. Костишина Т.А. Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці : монографія; ВНЗ Укоопспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі». Полтава : Полтавський літератор, 2010. – 497 с.

11. Лепейко Т.І., Миронова О.М. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія. Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. 236 с.

12. Лутай Л.А., Козицька Г.В., Шпандарук В.О. Управління персоналом підприємства в умовах реструктуризації : монографія; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. 370 с.

13. Мігус І.П., Черненко С.А. Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання з позицій економічної безпеки. Бізнес Інформ. 2013. № 10. С. 357-363.

14. Морозова М. Особливості управління персоналом. *Економічний аналіз*. 2022. № 3 (Т 32). С. 47–53.

15. Ортинський В.Л. Керницький І.С., Живко З.Б. Економічна безпека підприємств, організацій та установ. К. : Правова єдність, 2009. 544 с.

16. Осовська Г.В., Осовський О.А. Менеджмент організацій : підручник. К.: Центр навч. л-ри, 2009. 680 с.

17. Офіційний сайт ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел» URL: <https://tmi.com.ua/>

18. Редьква О.З., Галушак О.Л. Комплекс показників оцінювання ефективності системи управління персоналом машинобудівних підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. 2012. № 3 (Т. 1). С. 73–80.

19. Сардак С.Е., Третьяк О.О. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки: монографія; Дніпропетр. нац. ун-т ім. О.

Гончара ; ф-т міжнар. економіки. Д. : Інновація, 2009. 157 с.

20. Світові тенденції розвитку менеджменту персоналу URL: <http://www.djerelo.com/>

21. Севостьянова С.І., Кучеба П.К., Куденко Г.О., Канарська Н.В. Виробничий менеджмент : навч. посібник. Д : Юго-Восток, 2002. 341 с.

22. Соснін О.С., Казарцев В.В. Виробничий і операційний менеджмент : навч. посібник. 2-ге вид. К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. 147 с.

23. Толочко В.М., Галій Л.В. Управління персоналом фармацевтичних організацій на основі компетенцій: монографія; Нац. фармац. ун-т. Х. : Ависта-ВЛТ, 2010. 176 с.

24. Трудові відносини в умовах воєнного стану: дайджест змін. ligazakon. 2022. URL: https://biz.ligazakon.net/news/212674_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-daydzhest-zmn

25. Фінансова звітність підприємства ТОВ «Технік Машинес Інтернешенел». URL: https://clarity-project.info/edr/30443517/finances?current_year=2023

26. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. 240 с.

27. Хлебнікова Т.М., Темченко О.В., Білінська О.П. Ефективність системи управління персоналом в умовах військових дій. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-66>

28. Черненко С.А., Мігус І.П. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності. *Ефективна економіка*. 2013. № 4 : URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>