**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ І ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**

до дипломної роботи

освітнього рівня Магістр

**спеціальності 076«Підприємництво, торгівля та біржова діяльність**»

**спеціалізації«Управління персоналом та економіка праці**»

на тему

**«Управління інвестуванням у людський капітал»**

Виконав студент групи УПЕП-16дм Землянська Я.С.

Керівник Чернявська Є.І.

Завідувач кафедри Семененко І.М.

**Сєвєродонецьк - 2018**

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

***Кафедра "Економіка і підприємництво"***

***Спеціальність 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність"***

***Спеціалізація "Управління персоналом та економіка праці"***

***"ЗАТВЕРДЖУЮ"***

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ доц. Семененко І.М.

"6" листопада 2017 р.

**ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ**

**1. Студент**: Землянська Яна Сергіївна

**2. Група:** УПЕП-16дм

**3. Тема роботи**: «Управління інвестуванням у людський капітал»

**Затверджена наказом по університету** "25" жовтня 2017 р. № 222/08-01

**4. Термін здачі студентом закінченої роботи** 15 січня 2018 р.

**5. Початкові дані роботи**: .

**6. Зміст дипломної роботи (основні питання):** .

**7. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов’язкових креслень):** т .

**8. Календарний план виконання роботи:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Назва етапу | Термін виконання | Примітка |
| 1 | Аналіз літератури з тематики дипломної роботи | Листопад-грудень 2017 |  |
| 2 | Робота над розділом 1 | Листопад 2017 |  |
| 3 | Робота над розділом 2 | Листопад 2017 |  |
| 4 | Робота над розділом 3 | Грудень 2017 |  |
| 5 | Робота над вступом та висновками | Грудень 2017 -січень 2018 |  |
| 6 | Оформлення роботи, підготовка роздавального матеріалу та доповіді | Січень 2018 |  |

**Студент-дипломник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Землянська Я.С.

(підпис) (прізвище та ініціали)

**Керівник роботи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Чернявська Є.І.

(підпис) (прізвище та ініціали)

**Дата видачі завдання "7" листопада 2017 р.**

РЕФЕРАТ

Текст 113 с., 24 табл., 7 рис., 7 додат., 109 дж.

Людський капітал, освіта, професійний розвиток, охорона здоров'я, мотивація, інвестиції у людський капітал, управління інвестуванням, джерела інвестування, держава, підприємство, власник людського капіталу, дохід.

Об'єкт дослідження – ВАТ «Сумська Паляниця», яке є монополістом у виробництві хлібобулочних та кондитерських виробів у Сумській області.

Предмет дослідження - інвестиції у людський капітал на підприємстві.

Мета роботи – дослідження процесу інвестування у людський капітал у ВАТ «Сумська Паляниця».

Методи дослідження – кабінетний, польовий, метод аналізу документів, статистичний метод обробки інформації.

Результати дослідження – розробка рекомендацій та пропозицій щодо  
вдосконалення процесу інвестування у людський капітал у ВАТ «Сумська Паляниця».

ЗМІСТ

[ВСТУП 6](#_Toc502949886)

[РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ 8](#_Toc502949887)

[1.1. Сутність і зміст поняття «людський капітал» 8](#_Toc502949888)

[1.2. Види інвестицій у людський капітал та джерела їх здійснення 18](#_Toc502949889)

[1.3. Управління інвестуванням у людський капітал 25](#_Toc502949890)

[Висновки до розділу 1 36](#_Toc502949891)

[РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА 38](#_Toc502949892)

[2.1. Загальна характеристика ВАТ «Сумська Паляниця» та його організаційної структури 38](#_Toc502949893)

[2.2. Аналіз основних техніко-економічних показників підприємства 45](#_Toc502949894)

[2.3. Аналіз кадрової політики ВАТ «Сумська Паляниця» 55](#_Toc502949895)

[2.4. Аналіз та оцінка інвестицій у людський капітал на підприємстві 64](#_Toc502949896)

[Висновки до розділу 2 73](#_Toc502949897)

[РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У ВАТ «СУМСЬКА ПАЛЯНИЦЯ» 75](#_Toc502949898)

[3.1. Підвищення кваліфікації як напрям інвестування у людський капітал 75](#_Toc502949899)

[3.2. Мотивація як фактор інвестування у людський капітал 80](#_Toc502949900)

[3.3. Умови праці та здоров'я як напрям інвестування у людський капітал 86](#_Toc502949901)

[Висновки до розділу 3 90](#_Toc502949902)

[ВИСНОВОК 92](#_Toc502949903)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 94](#_Toc502949904)

[ДОДАТКИ 105](#_Toc502949905)

# ВСТУП

Сучасний етап суспільно-економічного розвитку характеризується переходом від індустріального, промислового до постіндустріального, інформаційного суспільства, від економіки промислового капіталу до економіки знань.

В економіці знань та інформації значення капіталу, вкладеного в матеріальні ресурси, знижується. Ефективність промислової сфери все менше визначається матеріальними активами. На зміну їм вже давно прийшов людський капітал. Людський капітал дедалі більшою мірою стає джерелом розвитку будь-якого підприємства і суспільства в цілому. Саме людський капітал, а не обладнання і виробничі запаси, є визначальним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, економічного зростання та ефективності економіки в цілому. Головною умовою досягнення стійкого розвитку економіки є накопичення і збереження людського капіталу.

Світовий і вітчизняний досвід показує, що для економічного підйому в країні поряд з інвестиціями у фізичний капітал необхідні великомасштабні інвестиції в освіту, здоров'я, культуру та інші компоненти людського капіталу.

Тим не менш, досі в економічній літературі уточнюється саме поняття людського капіталу, обговорюються питання пріоритетності інвестицій в людський капітал, вплив людського капіталу на сталий і конкурентний розвиток. Актуальність цих питань в ринковій економіці обумовлена зростанням інтересу до творчих здібностей людини, їх активізації, інтелектуальної діяльності, що збігається із загальною закономірністю розвитку сучасної науки.

Освіта, наука і засновані на них інноваційні технології завжди були ключем до всіх економічним успіхам підприємств, зростання їх ефективності та конкурентоспроможності.

Криза, яку переживає економіка України, проявляється не тільки в падінні виробництва, але і в деградації накопиченого економічного і науково-технічного потенціалу. Економічна криза торкнулася і високотехнологічних, наукомістких і соціально орієнтованих галузей, в яких були зайняті найбільш висококваліфіковані кадри. У зв'язку з цим останнім часом загострилася проблема зайнятості висококваліфікованих фахівців, накопичений потенціал яких не знаходить достатньо повного застосування. Негативні тенденції на ринку проявляються у вигляді знецінення та непродуктивного використання людського капіталу України, а також у вигляді «витоку умів».

Актуальність проблеми та недостатність її наукової розробленості, теоретична і практична значущість зумовили вибір теми магістерської дипломної роботи.

У процесі дослідження проводилися: вивчення теоретичних основ людського капіталу та інвестицій у людський капітал, аналіз динаміки інвестування у людський капітал в Україні, порівняння обсягів інвестицій в людський капітал України та деяких країн світу, оцінка інвестицій в людський капітал у ВАТ «Сумська Паляниця»

В результаті дослідження обгрунтована роль людського капіталу в розвитку підприємства, зростанні ефективності виробництва та прибутку, підвищенні рівня конкурентоспроможності на ринку, виявлені проблеми інвестування у людський капітал на підприємстві та намічені можливі шляхи їх вирішення.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

## 1.1. Сутність і зміст поняття «людський капітал»

Людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також одним з основних факторів економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності підприємств. У зв'язку з цим дослідження питань, пов'язаних з формуванням і розвитком людського капіталу, його впливом на економічне зростання набуває особливої актуальності.

Передумови до розробки теорії людського капіталу були закладені в працях вчених-економістів У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, А. Маршалла, У. Томпсона, які поклали початок науковому дослідженню людського капіталу.

Само поняття людського капіталу виникло в кінці 50-х на початку 60-х років ХХ століття як відповідь економічної науки на виклики часу, на формування інноваційної економіки, постіндустріального та інформаційного суспільств, в яких роль фахівців і працівників інтелектуальної праці зросла колосально, а роль і частка некваліфікованої праці, навпаки, знизилася. Сам персонал освіту, кваліфікацію став розглядати в якості людської цінності. Цей період збігається за часом з третьої промислової революцією або, як її ще називають, науково-технічною революцією. Головною причиною промислової революції стали зростання знань і поява професіоналів, здатних винаходити машини і генерувати інновації.

Поняття людського капіталу використовувалося для позначення нової якості робочої сили як результату освіти та навчання. Біля витоків становлення людського капіталу стояли відомі американські економісти Теодор Шульц і Гері Беккер. Теодор Шульц вважав, що розвиток науки, освіти та охорони здоров'я важливіше для економічного зростання, ніж будівництво нових фабрик і заводів [109].

За роботи у галузі теорії людського капіталу Т. Шульцу та Г. Беккеру були присуджені Нобелівські премії, що свідчать про видатний внесок вчених в економічну теорію й про зростаюче значення людського капіталу як фактора конкурентоспроможності підприємства.

Економічна категорія «людський капітал» формувалася поступово, на першому етапі обмежувалася знаннями і здатністю людини до праці. Наприклад, С. Фішер дав таке визначення людського капіталу у вузькому сенсі: «Людський капітал включає вроджені здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію» [93]. Тривалий час людський капітал вважався тільки соціальним фактором розвитку. Більш того, вважалося, що інвестиції в виховання і освіту є непродуктивними, витратними. У другій половині XX в. ця установка кардинально змінилася. В. Щетинін, наприклад, дає наступне визначення: «У широкому сенсі формування людського капіталу відбувається шляхом інвестування коштів в освіту, охорону здоров'я, міграцію» [100].

Значний внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили такі зарубіжні вчені, як І. Бен-Порет, Л. Туроу М. Блауг, Ф. Махлуп, С.Мілль, У. Боуен, Е. Денісон, Д. Берг, Дж. Кендрік, К. Ванг, Дж. Грейсон, Н. Герланд, Дж. Мінцер, Е. Долан, С. Фішер, Д. Ліндсей, С. Хюбнер та інші.

Різним аспектам формування, розвитку та управління людським капіталом приділяли увагу вітчизняні дослідники, серед яких Д. Богиня, З. Варналій, А. Гальчинський, О.А. Грішнова, І. Лапшина, І.С. Каленюк, Б.М. Генкін, Л.І. Михайлова, В.В. Радаєв, І.А. Никитин, В.І. Романчин, В.П. Антонюк, О.М. Бородіна, О.М. Головінов, В.Є. Харченко, С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Є. Лібанова, Є.І Чернявська та інші автори.

В економічній літературі існує безліч різних визначень поняття «людський капітал». Деякі з них представлені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи до визначення поняття «людський капітал»

|  |  |
| --- | --- |
| Автор і джерело | Визначення |
| А. Сміт [88] | Знания, навыки и способности есть капитал, находящийся в собственности работника. |
| Т. Шульц [108] | Людський капітал – наявний у кожного запас набутих знань, здоров’я, навичок, досвіду, здібностей, мотивацій і енергії, що може використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів та послуг. |
| Г.Беккер [104] | Людський капітал - це сукупність вроджених здібностей і набутих знань, навичок і мотивацій, ефективне використання яких сприяє збільшенню доходу та інших благ. |
| Ф. Махлуп [107] | Невдосконалену працю потрібно відрізняти від вдосконаленої, що стає більш продуктивною завдяки вкладенням, які збільшують фізичну і розумову здатність людини. Подібні удосконалення складають людський капітал. |
| У. Боуен [105] | Людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивації і енергії, якими наділені індивіди і які можуть використовуватися в цілях створення товарів і послуг, тобто він являє собою не що інше, як «продуктивні здатності індивіда, його обдарування і знання». |
| М. Блауг [37] | Людський капітал є приведена вартість минулих інвестицій в навички людей, а не цінність людей самих по собі. |
| Е. Долан, Д.  Ліндсей [47] | Людський капітал – капітал у формі інтелектуальних здібностей, набутих завдяки формальному навчанню, освіті чи на основі практичного досвіду. |
| І.С. Каленюк [58] | Людський капітал – вартість, авансована та уречевлена у вигляді запасу знань, інформації, досвіду, навичок, мотивацій та здоров’я, які мають властивість давати більший дохід. |
| Б.М. Генкін [41] | Людський капітал являє собою сукупність таких якостей, як природні здібності, здоров'я, освіта, професіоналізм, мобільність, які виступають джерелом доходу для людини, його сім'ї і суспільства. |
| Л.І. Михайлова  [70] | Людський капітал – капітал, що сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знань, досвіду, містить природжені (фізичні і інтелектуальні) здібності, таланти та які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу (дохід). |
| В.В. Радаєв [80] | Людський капітал являє собою сукупність накопичених професійних знань, умінь і навичок, яких набувають у процесі освіти та підвищення кваліфікації, які згодом можуть давати дохід у вигляді заробітної плати, відсотка або прибутку. |
| І.А. Нікітін, В.І. Романчин [82] | Людський капітал - певний запас знань, навичок, здібностей, мотивацій і здоров'я людини, сформований в результаті інвестицій і доцільно використовується в процесі праці для зростання доходів людини, підприємства, держави. |
| В.В. Андріанова [29] | Людський капітал являє собою вартісне вираження витрат на формування здоров’я (від народження до активної діяльності), на набуття шляхом навчання знань, досвіду, кваліфікації, на виховання культури поведінки в суспільстві. |
| Продовження табл. 1.1 | |
| В.П. Антонюк [30] | Людський капітал – такі якості людини, як нагромаджені продуктивні здібності, знання, володіння інформацією, здоров’я, мотивація і мобільність, які вона використовує в економічній діяльності для виробництва товарів, послуг та які забезпечують їй отримання прибутку |
| О.М. Бородіна [38] | Людський капітал – це сукупність проінвестованих суспільно доцільних, виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, які їй належать, є невіддільними від неї та практично використовуються у повсякденному житті. |
| О.М. Головінов [43] | Людський капітал – це сформований і накопичений у процесі економічних й інноваційних інвестицій у людину запас здібностей, здоров’я, знань, кваліфікації, навичок, умінь, досвіду, мотивацій, мобільності, результатом продуктивного використання якого є зростання доходу його власника й власника речовинного капіталу, у межах якого він реалізується |
| В.Є. Харченко [94] | Людський капітал – це накопичений людиною в результаті цілеспрямованих інвестицій творчий потенціал у вигляді здатності до праці, кваліфікації, запасу здоров’я, знань, навичок, мотивації, що сприяє при його використанні підвищенню продуктивності праці та ефективності виробництва, зростанню доходу (заробітків) людини, її конкурентоспроможності на ринку праці. |
| Є.І. Чернявська [98] | За змістом категорія людського капіталу пов’язана з підготовкою та використанням робочої сили в економічній діяльності. |
| А.І. Добринін [46] | Людський капітал - наявний у людини запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які сприяють зростанню його продуктивності праці і впливають на зростання доходів (заробітної плати). |
| С.А. Дятлов [49] | Людський капітал - накопичений в результаті інвестицій певний запас здоров'я, знань, здібностей, навичок і мотивацій людини, які доцільно їм використовуються в певній сфері суспільного відтворення і сприяють зростанню його доходів, збільшення продуктивності праці і ефективності виробництва. |
| Ю.Г. Одегов  [73] | Людський капітал являє собою сформований у результаті інвестицій запас знань, вмінь, навичок та мотивацій, що відображає сукупність фізичних, інтелектуальних та психологічний якостей і здібностей особистості. |
| С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова [83] | Людський капітал - якісна характеристика робочої сили, здатність людини до трудової діяльності, його знання. Автори вважають, що людський капітал може бути збільшений в процесі освіти, професійної підготовки, набуття досвіду роботи. |

Виходячи з розглянутих вище трактувань людського капіталу, можна виділити наступні його особливості:

в сучасних умовах основною цінністю суспільства і головною умовою економічного зростання є людський капітал;

формування людського капіталу вимагає значних витрат і від самої людини, і від суспільства (тобто інвестиції в людський капітал здійснює сама людина, організація, в якій він працює, і держава);

це такий запас навичок, знань, здібностей, які доцільно використовується людиною в тій чи іншій сфері суспільного відтворення і сприяє зростанню продуктивності праці і виробництва;

доцільне використання даного запасу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання доходів працівника;

незалежно від джерел формування, використання людського капіталу та отримання прямих доходів контролюється самою людиною;

людський капітал має властивість накопичуватися в результаті інвестицій і придбання виробничого досвіду;

людський капітал може фізично та морально зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися (фізичний знос пов'язаний зі старінням людського організму, а моральний - пов'язаний з тим, що в процесі життєдіяльності індивіда його знання, навички та вміння застарівають. Причому знецінюється не тільки запас знань, а й досвід [33]);

продуктивні здібності людини є особливою формою капіталу тому, що вони є невід'ємним особистим надбанням і багатством людини, його власністю, а тому їх не можна купити і продати, окремо від власника;

людський капітал неліквідний. Якщо людина має у своєму розпорядженні невикористані матеріальні ресурси, вона може здати їх в оренду, взяти позику під заставу цих матеріальних цінностей, врешті-решт - утримати до кращих часів, що неможливо по відношенню до інтелектуальних здібностей і знань.

Отже, людський капітал – це сучасна робоча сила, яка має певний запас знань, умінь, навичок, здібностей, мотивацій, духовних якостей та здоров’я. Людський капітал в порівнянні зі звичайними працівником, більш розвинена та підготовлена робоча сила. Вона характерізується більш високою продуктивністю, якістю, більш високою ефектівністю праці, яка впливає на зростання доходів людини.

Практично всі представники сучасного наукового співтовариства зійшлися на думці, що безпосередньо сама людина, як індивідуум, не є капіталом, так само як і здібності, якими вона володіє, відірвано від самого «носія». Капіталом може бути лише реальне використання в економічній діяльності сформованих у результаті інвестицій і накопичених людиною продуктивних здібностей [79].

Людський капітал являє собою комплекс елементів, які його утворюють, тобто має свою внутрішню структуру. Проте серед вчених немає єдиної думки щодо внутрішньої структури людського капіталу.

Наприклад, Г. Беккер у структурі людського капіталу виділяє декілька його видів [35]:

капітал освіти (знання);

капітал здоров’я (медичне обслуговування й охорону здоров’я);

капітал професійної підготовки (кваліфікація, навички, вміння, виробничий досвід);

капітал мобільності (інвестиції у здатності людини сприймати та здійснювати зміни);

володіння економічно значущою інформацією і мотивацією до економічної діяльності (пошук інформації та її перетворення у корисні знання);

капітал родинного виховання (інвестиції родини у розвиток її членів).

Як пише Р. Капелюшніков, освіта і підготовка на виробництві збільшують обсяг людського капіталу, охорона здоров’я продовжує термін його служби, міграція і пошук інформації на ринку праці сприяють підвищенню цін за його послуги, народження і виховання дітей відтворюють його в наступному поколінні [60].

У сучасний період науковці значно доповнили перелік складових людського капіталу.

Р. Капелюшніков до наведеного переліку додає таку складову як здатність людини до навчання, оволодіння знаннями та навичками, трансформації інформації у корисні знання, що формують капітал «trainability» (англ. — навченість) [60]. В умовах економіки знань ця складова людського капіталу набуває великого значення, оскільки ефективність будь- якої діяльності все більше залежить від здатності людини не тільки знаходити інформацію, а й перетворювати її у власні знання.

І. Скоблякова, А. Циренова, Г. Рожков у структурі людського капіталу виділяють капітал здоров’я, культурно-моральний, трудовий, інтелектуальний і організаційно-підприємницький капітали [81, 87, 96].

Є ряд авторів, які стверджують, що формувати загальну структуру людського капіталу для всіх видів діяльності недоцільно, оскільки в одних сферах діяльності найважливіше значення мають різноманітні фізичні здібності людини, в інших – переважно інтелектуальні, в третіх – морально- етичні тощо. Цінність людського капіталу визначається ефективністю його функціонування в певній сфері діяльності [42, 79].

Звичайно, здебільшого для кожної індивідуальної сфери діяльності певні риси та складові людського капіталу є важливішими, а деякі залишаються практично незадіяними. В свою чергу, в іншій сфері все може бути навпаки. Проте, на нашу думку, ці складові взаємодоповнювальні. М.І. Хромов у своїх працях також зазначає, що цілісність механізму розвитку людського капіталу визначається, з одного боку, залежністю його елементів, за якою зміна одного з них призводить до зміни інших [95]. Адже фізичне та моральне здоров'я істотно впливає на інтелектуальні здібності (інтелект) людини, її здатність до засвоєння інформації, генерування нових ідей та інші розумові здібності людини. Особисті риси допомагають або, навпаки, перешкоджають людині розвиватись, здійснювати активну інтелектуальну та фізичну діяльність, що створює атмосферу в колективі та впливає на її ставлення до праці та здатність співпрацювати з партнерами, клієнтами та колективом.

Та сама тенденція простежується також у разі залучення людини до різних видів діяльності. Для однієї діяльності людина може бути практично «призначена», а в іншій – «бездарна». Так, Г. Беккер стверджував, що людський капітал поділяється на загальний та специфічний. Специфічний містить складові, які корисні лише одному роботодавцеві, а складові загального людського капіталу корисні всім працедавцям [35].

Проаналізувавши наукові дослідження щодо структури людського капіталу, ми сформували власну структуру (рис. 1.1).

Освіта

Професійна підготовка

Здоров’я

Мобільність

Мотивація

Особисті риси

Природні здібності

**Людський капітал**

* кваліфікація;
* інноваційна здатність;
* компетентність;
* професійність;
* навички;
* виробничий досвід
* чутливість;
* спостережливість;
* особливості пам'яті, уяви, мислення
* фізична підготовка;
* енергія;
* психологічна стійкість

Володіння інформацією

* характер;
* темперамент;
* креативність;
* акуратність;
* вихованість;
* наполегливість;
* відповідальність

Рис. 1.1. Структура людського капіталу

Джерело: складено автором

Як видно з рис. 1.1, ми виділили такі основні елементи людського капіталу, як освіта, професійна підготовка, здоров’я, особисті риси, природні здібності, мотивація, мобільність, володіння інформацією. Розглянемо детальніше ці елементи.

Освіта та професійна підготовка, інакше кажучи, інтелект - це сукупність розумових здібностей, здатність пізнавати і вирішувати проблеми, які об'єднують пізнавальні здібності [32]. Саме інтелект людини дає їй змогу розвиватись, розширювати свої можливості та опановувати нові сфери діяльності.

Важливою складовою людського капіталу є здоров’я людини, що визначається її способом життя, тобто якістю харчування, виконанням фізичного навантаження у вигляді спортивних вправ, зловживанням тютюном, алкоголем, наркотиками тощо. На думку А. Андрианової, здоров’я є ядром людського капіталу: «Тільки після його формування навколо нього надбудовуються інші складові людського капіталу. Він як би тримає всю цю «надбудову» із соціально-економічних та соціально-психологічних елементів. Тому погіршення або поліпшення стану здоров’я людини буде негайно відображатися на всій «надбудовній» структурі людського капіталу, впливаючи на якість його активів» [28].

Мотивація персоналу – це процес, з одного боку, усвідомленого вибору людиною того або іншого типу поведінки, обумовленого впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників, з іншого – спонукання людини до активної діяльності для задоволення своїх потреб або досягнення тих чи інших цілей [85]. Д.О. Ярова та М.В. Артамонова вважають, що від того, наскільки працівник є орієнтованим на досягнення бiльш високих результатів, залежить не лише результативність його праці, але й загальна ефективність діяльності підприємства. Необхідно враховувати ще й те, що дії людини, необхідні для досягнення поставлених цілей, ґрунтуються на її уявленнях про цінності життя та своє місце в ній. Отже, кожен працівник має відмінності в мотивації [101].

Враховуючи темперамент, характер та інші індивідуальні, особисті риси людини, можна встановити, який вид діяльності для неї буде найдоцільнішим та в якому її продуктивність праці буде найвищою. Також можна уникнути непередбачуваних витрат, непрофесіоналізму, травм та браку на виробництві тощо.

Особливої уваги темперамент, який істотно впливає на продуктивність праці. Адже, відповідно до типу темпераменту, відрізняється і ставлення людини до праці. О.В. Винославська [39] описала кожен з чотирьох типів темпераменту та їх ставлення до роботи. Цей автор вважає, що сангвінік – це продуктивний діяч, але лише тоді, коли в нього є цікава йому справа. У протилежному випадку він стає нудним, млявим, відволікається. Сангвінік легко переходить від однієї справи до іншої. У стресовій ситуації діє активно, зберігає самовладання. Сангвініки найпродуктивніші в роботі, яка потребує швидкої реакції та водночас урівноваженості. Своєю чергою, флегматикам підходить робота, яка потребує методичності, тривалої працездатності й холоднокровності. А для холериків характерна циклічність у роботі. Меланхоліки, завдяки високій чутливості нервової системи, нерідко мають яскраво виражені художні й інтелектуальні здібності.

Природні здібності людини розглядаються як індивідуально стійкі психічні властивості людини, що визначають її успіхи в різних видах діяльності.

Мобільність робочої сили - це процес пристосування робочої сили до мінливої ринкової ситуації, а також структурним змінам в економіці; це здатність і можливість зміни або розширення сфери використання праці людиною, своїх професійних здібностей. Працівник формує свою мобільність, перш за все, через конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок накопичених знань, умінь, навичок, досвіду, відповідної кваліфікації, одержаної в результаті професійної підготовки (перепідготовки), опанування суміжних професій, за допомогою особистих якостей.

Не менш важливим напрямком інвестицій в людський капітал є пошук економічно важливої інформації. Без певного інформаційного забезпечення неможливі ефективна господарська діяльність, управління економічними процесами на будь-якому рівні. Володіння значущою інформацією (наприклад, про ціни, доходи, прогнози) розглядається як пошук інформації та її перетворення у корисні знання, які, потенційно, можуть принести дохід.

В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб розрізняють людський капітал за трьома рівнями [92]:

на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;

на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання усіх видів капіталу;

на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення у такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави.

## 1.2. Види інвестицій у людський капітал та джерела їх здійснення

Для формування і накопичення людського капіталу необхідні вкладення або інвестиції.

Основи теорії iнвестування у людський капітал безпосередньо були закладені на початку 60-х рр. ХХ ст. провідними американськими економістами Т. Шульцем та Г. Беккером. Т. Шульц вперше здійснив кiлькiсну оцінку обсягу людського капіталу та обґрунтував можливість його нарощування шляхом здійснення інвестування за рiзними напрямами [109]. До складу iнвестицій у людський капітал він включав витрати на всi види освiти і науки незалежно від їх джерела та місця використання, капiталовкладення у сферу охорони здоров’я, а також вартість праці, втрачену людиною пiд час навчання. На прикладі економіки США Т. Шульц у загальному виглядi довів, що дохід від інвестицій у людський капітал є значно більшим, нiж від інвестування у фізичний капітал. Він встановив, що iнвестування у людський капітал не тільки підвищують продуктивність праці людини, але і збільшують економічну ефективність використання її часу.

Г. Беккер вперше здійснив економічно та статистично обґрунтований розрахунок ефективностi витрат на отримання освіти. Як критерій ефективності iнвестицій у людський капітал Г. Беккер запропонував показник рентабельностi вкладень у конкретну людину, який він розраховував шляхом співвідношення доходів від наявного рівня освіти конкретної людини та витрат на її отримання [104]. При цьому основною складовою витрат на освiту, на його думку, слід вважати витрати упущеної вигоди, тобто дохід, недоотриманий людиною за роки навчання.

Сутність та види інвестицій у людський капiтал багатьма вітчизняними науковцями розглядається на різних рівнях.

Наприклад, Т.М. Кір’ян та Ю.М. Кулiков визначають інвестиції у людський капiтал на макрорівні, як «будь-які дії, що пов’язані з витратами та підвищують кваліфікацію, професіоналізм і, у підсумку, працездатнiсть працівника, що забезпечує більш ефективне використання основного капiталу, зростання продуктивності праці та обумовлює можливості для збiльшення доходів працівника, прибутку підприємства та економічного росту держави» [62].

На корпоративному рiвні, І.М. Новак визначає цю категорію як «сукупнi витрати роботодавця на відтворення робочої сили», результатом яких є «якiсно новий людський капітал із високим рівнем кваліфікації, здоров’я та працездатностi» [71]. В.П. Антонюк стверджує, що інвестиції в людський капiтал – це «витрати, здійснені з метою збільшення продуктивних здiбностей працівника та майбутніх доходів» [31].

На особистісному рівні, на думку О.О. Бородіної, сутність інвестицій у людський капiтал становить «усі види вкладень у людину, які можуть бути оціненi в грошовій або іншій формі і носять цілеспрямований характер, тобто створюють умови для зростання продуктивності та підвищення персонiфікованих доходів людини» [38].

Види інвестицій у людський капітал на нацiональному рівні за різними авторами представлені у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Види інвестицій у людський капітал на нацiональному рівні

|  |  |
| --- | --- |
| Автор і джерело | Види інвестицій |
| Ю.Ю. Д’яченко [45] | освіта;  навчання персоналу;  міграція;  iнформаційний пошук;  народження та виховання дітей. |
| І.М. Новак [71] | освіта;  професійна підготовка;  медичне обслуговування;  формування нацiональних культурних і духовних цінностей. |
| О.В. Ареф’єва та Т.В. Харчук [32] | фiзичне формування та розвиток людини;  освiта;  охорона здоров’я;  міграція;  створення позитивно орiєнтованого громадського суспільства. |

Автори називають як спільнi види інвестицій, які є загальноприйнятими, так і специфічнi, розгляд яких як видів iнвестицій у людський капiтал є дискусійним.

Види інвестицій у людський капітал на корпоративному рівні за різними авторами представлені у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Види інвестицій у людський капітал на корпоративному рівні

|  |  |
| --- | --- |
| Автор і джерело | Види інвестицій |
| І.М. Новак [71] | підвищення кваліфікації працівників;  медичне обстеження;  добровільне страхування;  охорон праці;  благодійна допомога та ін. |
| Т.М. Кір’ян та Ю.М. Куліков [62] | професiйний досвід;  збереження здоров’я;  географічна мобільність;  пошук інформації. |
| Л.Ш. Сулейманова [90] | освiта;  охорона здоров’я;  пошук інформації;  підготовка на виробництві;  наукові розробки та розвиток iнтелекту;  міграція;  мотивація;  екологія та здоровий спосіб життя;  культуру та дозвілля. |
| Д.О. Ярова та М.В. Артамонова [101] | освіта, тобто можливість навчання та зростання співробітників;  охорона здоров’я, тобто медична страховка, оплата харчування та лiкарняних, страхування життя та членство у спортивних клубах;  мотивація персоналу. |

У той же час науковці одноголосно зазначають, що iнвестування у розвиток персоналу є найбільш швидким способом підвищення продуктивностi праці, зростання рентабельності та прибутковості пiдприємства, створення нових продуктів та послуг, зниження плинностi кадрів, розширення ринку збуту та досягнення фiнансової стійкості [48, 67, 69].

Всесвітньо вiдомий український економіст-новатор М.І. Туган-Барановський вважав, що лише людська праця може бути продуктивною, тому що мiстить у собі витрати людської особистості [91]. Разом із тим, на його думку, переважну продуктивнiсть має розумова праця, для досягнення якої потрiбен гармонійний та всебічний розвиток особистостi. Його можливо досягти завдяки тривалому та витратному навчанню.

Узагальнюючи наукові погляди на напрями iнвестування у людський капітал, можна виділити основні їх види, а саме:

освiта;

професiйний розвиток та перепідготовка;

охорона здоров’я;

мобiльність;

мотивація.

Процеси iнвестування у людину та у людський капітал однорiдні за об’єктом вкладень та джерелами фінансування, проте різні за змістом. Інвестування у людину є складним та багатоетапним процесом, який починається з моменту її народження і триває протягом усього життя [102]. Даний вид iнвестування, у першу чергу, має приносити пряму окупність самій людинi та членам її родини. Інвестування у людський капітал починається безпосередньо із початку трудової діяльності людини, тобто з моменту працевлаштування на певне пiдприємство. Здійснення даного виду iнвестування має приносити пряму економічну віддачу інвестору. На різних етапах життя людини iнвестування її навчання та розвитку може здійснюватися послiдовно або паралельно із залученням різних джерел. Так, iнвесторами у людину можуть виступати: держава, роботодавець, сама людина та члени її родини.

Детальніше суб'єктів інвестування у людський капітал та їх функції можна розглянути на рис. 1.2.

Джерела інвестування у людський капітал

Держава

Роботодавець

Людина та члени її родини

* професійна підготовка;
* підвищення кваліфікації;
* перепiдготовка і розвиток персоналу;
* здійснення профілактичних заходів з охорони здоров’я та праці;
* медичне та соціальне  
  страхування працівників;
* підготовка кадрового резерву;
* мотивація працівників;
* організація культарних заходів і дозвілля.
* загальна, професійно-технiчна, вища або додаткова освіта;
* придбання навчальної та професійної лiтератури;
* підвищення кваліфікації;
* розвиток творчих здібностей;
* вивчення іноземних мов;
* оздоровчі заходи та заняття спортом;
* медичне та соцiальне страхування;
* пошук гідного місця праці та проживання;
* виховання.
* соцiальні заходи щодо захисту населення та соціальні трансферти;
* дошкільна і шкiльна підготовка і особистісний розвиток дітей та підлітків;
* професійна освіта молоді;
* професійна перепідготовка безробiтних;
* фінансування інноваційних наукових досліджень;
* медичне обслуговування;
* соціальне страхування населення;
* охорона навколишнього середовища;
* створення нових робочих місць;
* забезпечення повної,  
  продуктивної та ефективної зайнятості;
* пільгове оподаткування бізнесу.

Рис. 1.2. Джерела інвестування у людський капітал і їх функції

Джерело: складено автором на основі [43, 51, 86]

Е. Денісон присвятив свої працi визначенню економiчної віддачi інвестицій у людський капiтал та встановив, що даний вид капіталовкладень у 5-6 разів є більш ефективним, нiж iнвестування в iнші складові капіталу [106].

Савченко В.В. стверджує, що суб'єкти економіки по-різному оцінюють економічний ефект від інвестування у людський капітал.

Для людини економічним ефектом від інвестицій у людський капітал буде збільшення рівня доходів, поліпшення умов праці, придбання конкурентних переваг на ринку праці, полiпшення якості життя.

Підприємства бачать ефект від інвестування у людський капітал в збільшенні продуктивності праці працівників, зростанні ефективності виробництва та прибутку, підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку [84].

Держава при здійсненні інвестицій у людський капітал отримує підвищення темпів економічного зростання, підвищення добробуту громадян та їх економічної активності, підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки. Досягнення макроекономічного ефекту від інвестування у людський капітал є можливим за умови поєднання зусиль окремих суб’єктів на всіх трьох рівнях.

Коркіна Т.А. розрізняє внутрішній і зовнішній ефекти інвестування у людський капітал.

Внутрішній ефект від інвестицій у людський капітал отримує з одного боку безпосередньо його власник - людина, а з іншого - інвестор. Зовнішній ефект - дістається третім особам, наприклад, інвестиції у вищу освіту студента здійснюються без прямої фінансової участі університету, однак забезпечують приплив грошових коштів останньому [65].

Також розрізняють споживчий та інвестиційний ефекти інвестування у людський капітал.

На думку Біксіної Н.А., споживчий ефект пов'язаний з отриманням корисності в процесі інвестування: наприклад, в процесі навчання відбувається спілкування із однолітками, отримання нових знань, при заняттях спортом люди отримують позитивні емоції від гри в команді, відвідуючи художні виставки, людина отримує естетичне задоволення.

Інвестиційний ефект пов'язаний з вигодами, які людина, підприємство і держава можуть отримати після закінчення процесу інвестування: наприклад, отримання диплома можливо після закінчення університету, поліпшення здоров'я - після лікування тощо [36].

Таким чином, можна виділити специфічні особливості інвестицій в людський капітал, які відрізняють їх від інших видів інвестицій:

інвестиції в людський капітал носять довгостроковий характер: період інвестування в освіту становить близько 15-20 років, а в здоров'я вкладення здійснюються протягом усього періоду життя людини [50];

отримання віддачі від інвестування в людський капітал безпосередньо залежить від тривалості життя людини, зокрема від тривалості працездатного періоду, причому більш якісні і тривалі інвестиції приносять в майбутньому більш високий і довготривалий ефект;

у міру збільшення накопиченого обсягу інвестицій у людський капітал їхня віддача підвищується до певної межі, обмеженої верхньою границею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім поступово знижується;

інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними у порівнянні з вкладеннями в інші форми капіталу, так як приносять користь кожному суб'єкту економіки: сприяють зростанню доходів працівників, збільшують рівень конкурентоспроможності підприємства, підвищують добробут суспільства;

важко гарантувати отримання очiкуваного результату та високим є ризик вкладень;

види вкладень в окрему людину, рiвень її освіти та професія значною мірою залежать від сімейних традицiй та рівня освіченості батьків;

запозичення коштiв на оплату навчання здійснити важче, нiж для розвитку звичайного бiзнесу [72].

## 1.3. Управління інвестуванням у людський капітал

Експерти Світового банку після дослідження 192 країн прийшли до висновку, що сьогодні на планеті фізичний капітал або накопичені матеріальні блага складають лише 16% від загального надбання, природні багатства – 20%, а 64% пов'язані з рівнем розвитку і якісним станом людського капіталу [97]. Перевага людського капіталу над іншими видами особливо помітна у країнах із високим рівнем доходів: у Німеччині, Швейцарії, Японії, де його частка становить 80%. У складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять 19%, а людський капітал – 76%; в країнах Західної Європи – 23,2 і 74%, відповідно [63].

Для оцінки якості людського капіталу застосовується Індекс людського капіталу (Human Capital Index), при визначенні якого враховуються складові, які, зокрема характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя, стан медичного обслуговування. Індекс враховує, наскільки ефективно країна розвиває і використовує свій людський капітал.

У 2015 році Україна посіла 31 позицію серед 124 країн світу за рейтинговою оцінкою розвитку людського капіталу, оприлюдненою Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum) [40].

У 2016 році за Індексом людського капіталу Україна посіла 26 місце серед 130 країн світу, покращивши за рік позицію на 5 пунктів та обігнавши Росію на 2 пункти [57].

Індекс людського капіталу України та деяких інших країн світу у 2015 році подано на рис. 1.3.

Рис. 1.3. Індекс людського капіталу у 2015 год, % [40]

Рейтингові позиції України та деяких країн світу за Індексом людського капіталу у 2016 році представлені на рис. 1.4.

Рис. 1.4. Рейтинг за Індексом людського капіталу у 2016 році [57]

Для охоплення усього демографічного профіля у дослідженні надається оцінка розвитку людського капіталу за п’ятьма віковими групами: (до 15 років; від 15 до 24; від 25 до 54; від 55 до 64; 65 і більше років), що дозволяє визначити сильні і слабкі сторони в кожній з них.

Рейтингові позиції України за віковими групами у 2015-2016 роках показано на рис. 1.5.

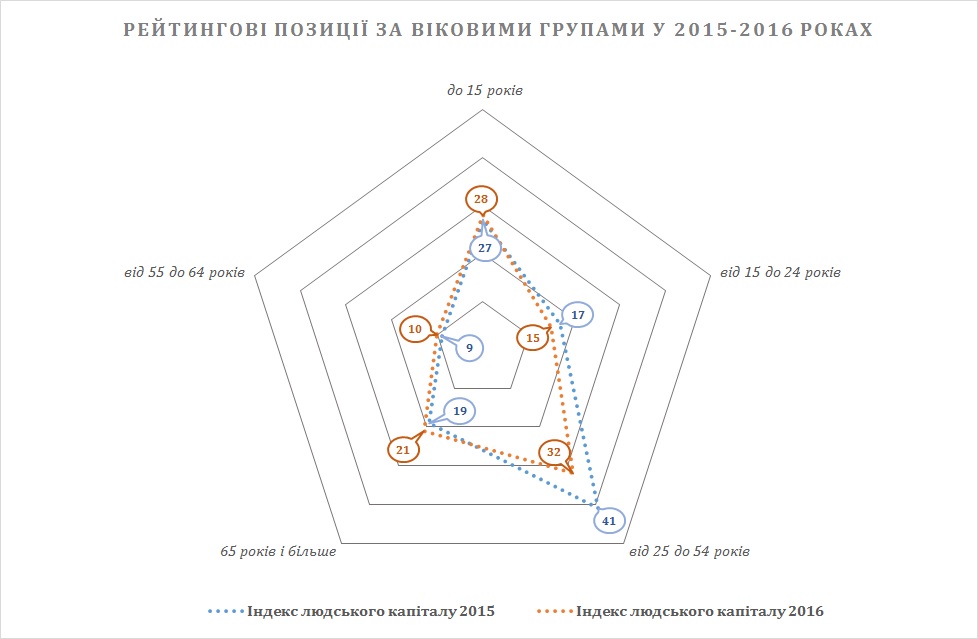


Рис. 1.5. Рейтингові позиції України за віковими групами у 2015-2016 роках [57]

За рік Україна покращила свої позиції у 2 з 5 вікових груп: у групі 15-24 років (характеризує молодь, для якої оцінюються фактор вищої освіти та навички, що використовуються на робочому місці) та у групі 25-54 років (основна частина робочої сили, для якої оцінюються продовження навчання та якість занятості).

У той же час, Україна значно відстає за складовими, що характеризують реалізацію людського капіталу та очікуваною тривалістю здорового життя.

Відповідно до даних дослідження, в українців після 65 років здорове, активне і продуктивне життя відсутнє. Здорове життя в Україні – коли людина здатна працювати фізично і розумово - продовжується 63 роки (у Фінляндії – 71, США – 69, Китаї – 68, Росії – 61) [57].

Економічний розвиток будь-якої країни світу, включаючи Україну, визначається досягнутим рівнем і якістю життя населення.

Аналіз показників прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати свідчить про те, що система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні не відповідає європейським стандартам. Не зважаючи на зростання цих показників, їх співвідношення залишається далеким від стандартів Європейської соціальної хартії, відповідно до вимог якої мінімальна заробітна плата повинна становити не менше ніж 2,5 прожиткового мінімуму [86].

Розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати в Україні з 2012 по 2016 роки представлені в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати в Україні

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Розмір прожиткового мінімуму, грн/міс. | 1017 | 1108 | 1176 | 1176 | 1330 |
| Розмір мінімальної заробітної плати, грн/міс. | 1073 | 1218 | 1218 | 1218 | 1378 |
| Співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом, раз | 1,06 | 1,10 | 1,04 | 1,04 | 1,04 |

Джерело: складено автором на основі [4-8]

Основною причиною низького рівня життя є бідність населення. Не можна не враховувати також і той факт, що бідність є наслідком багатьох взаємозалежних соціальних факторів, серед яких не тільки економічні (падіння доходів, низька заробітна плата, безробіття), а й соціальні (інвалідність, старість, хвороби, неякісне харчування, неможливість отримання кваліфікованої медичної допомоги) та демографічні – неповні родини, молодь і старше покоління зі слабкими позиціями на ринку праці.

На сьогодні низка питань відносно подолання бідності залишаються невирішеними. Все це свідчить про гостроту проблеми бідності українського населення, офіційним визнанням чого слугує Указ Президента України «Про невідкладні заходи з подолання бідності» від 26 лютого 2010 р. № 274/2010 [27].

Таким чином, забезпечення вітчизняної економіки достатньою кількістю кваліфікованих трудових ресурсів забезпечується інвестиціями у людський капітал.

На рівень розвитку людського капіталу значний вплив має зацікавленість держави у його збільшенні, в першу чергу шляхом забезпечення фінансування таких складових: освіти і науки, охорони здоров’я, духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток, тому що обумовлено важливим стратегічним значенням таких інвестицій [55].

У таблиці 1.5 наведена структура витрат у людський капітал Державних бюджетів деяких країн у 2016 році.

Таблиця 1.5

Структура витрат у людський капітал Державних бюджетів країн в 2016 році

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Країна | Стаття витрат | | |
| Охорона здоров'я | Духовний та фізичний розвиток | Освіта |
| Україна | 1,8 | 0,9 | 4,9 |
| Польща | 10,9 | 2,5 | 12,1 |
| Казахстан | 8,7 | 1,8 | 8,4 |
| Білорусь | 10,1 | 2,6 | 13,1 |
| Канада | 19 | 2,6 | 15 |
| Нідерланди | 17,7 | 3,4 | 11,5 |
| Великобританія | 16,6 | 2,1 | 12,6 |
| Німеччина | 15,7 | 1,7 | 9,7 |
| Франція | 14,6 | 2,6 | 10,8 |
| Австрія | 15,4 | 1,9 | 10,8 |

Джерело: складено автором на основі [75-76]

За даними таблиці 1.5 можна помітити, що в розвинених країнах велика частина бюджетних коштів витрачається на підтримку і розвиток основних компонентів людського капіталу. В Україні, навпаки, частка бюджетних витрат на розвиток людського капіталу невелика.

Проаналізувавши дані таблиці 1.5, можна зробити висновок про те, що при розподілі бюджетних коштів розвинені країни віддають перевагу інвестуванню в людські ресурси, а не в основний капітал, досягаючи при цьому високого рівня економічного розвитку і якості життя населення.

Закони України «Про освіту» і «Про наукову і науково-технічну діяльність» чітко визначають відсоток ВВП, який має виділятись на освіту і науку. Ці показники, відповідно, дорівнюють 10 і 1,7 % [9, 11]. На сьогодні фінансування науки здійснюється не повністю, воно коливається в межах 0,5% та 1,36%. Це найнижчий показник серед усіх розвинених держав. Наприклад, у Німеччині, Данії, Австрії інвестиції в НДДКР становлять близько 2,5%, в США - 2,6%, в Ізраїлі - 4,6%, в Південній Кореї та Сінгапурі - 2,3%, в Японії і Фінляндії - 3, 4%, Швеції - 3,7% [103].

Світовий досвід підтверджує, що при зменшенні фінансування науки нижче 0,4% ВВП, - наука в країні виконує лише соціокультурну функцію. Перейшовши цей рубіж вона набуває спроможності давати певні наукові результати і виконувати пізнавальну функцію в суспільстві. І лише при перевищенні цього показника 0,9% ВВП включається економічна функція науки [66].

Від того, як держава буде фінансувати людський капітал залежать соціальний, економічний, культурний розвиток країни у майбутньому. У табл. 1.6 наведені дані про обсяги фінансування в людський капітал за вищевказаними напрямками та їх частка у видатках Державного бюджету України за 2012-2016 роках.

Таблиця 1.6

Структура державних інвестицій у людський капітал у 2012-2016 роках

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Період | | Стаття витрат | | | |
| ВСЬОГО | Охорона здоров'я | Духовний та фізичний розвиток | Освіта |
| 2012 рік | млн грн | 492454,7 | 10359,0 | 5165,5 | 28807,5 |
| % до підсумку | 100 | 2,1 | 1,0 | 5,8 |
| 2013 рік | млн грн | 505843,8 | 10580,8 | 4872,4 | 28677,9 |
| % до підсумку | 100 | 2,1 | 1,0 | 5,7 |
| 2014 рік | млн грн | 576911,4 | 11450,4 | 6619,2 | 30185,7 |
| % до підсумку | 100 | 2,0 | 1,1 | 5,2 |
| 2015 рік | млн грн | 684743,4 | 12456,3 | 4958,9 | 34825,4 |
| % до підсумку | 100 | 1,8 | 0,7 | 5,1 |
| 2016 рік | млн грн | 646240,8 | 11519,5 | 5515,0 | 31520,3 |
| % до підсумку | 100 | 1,8 | 0,9 | 4,9 |

Джерело: складено автором на основі [75]

Згідно з даними табл. 1.6 спостерігається поступове скорочення витрат державного бюджету у людський капітал, що свідчить про пасивність держави в питаннях формування і накопичення останнього. Дана ситуація негативно впливає на формування і розвиток людського капіталу.

Фінансування наукової діяльності здійснювалося в країнах світу з різних джерел. В одних країнах історично переважало державне фінансування (зокрема, країни ЄС), в інших, таких як США, Південна Корея, більшою мірою було представлене фінансування за рахунок коштів приватних осіб та підприємств.

Розвиток людського капіталу неможливий без його власника, тобто людини, та підприємств. Підприємство здійснює витрати на мікрорівні, необхідні для формування людського капіталу, його підтримки і розвитку.

Інвестиції у людський капiтал слід розглядати як частину загальних витрат пiдприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капiталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту.

Із метою розмежування сутності та складових понять витрат на робочу силу та iнвестицій у людський капітал розроблено порiвняльну характеристику цих категорій за такими критеріями: сутнiсть, напрями, періодичність та результати здійснення, термін окупності, джерела та об’єкт здійснення (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Порівняльна характеристика понять витрат на робочу силу та iнвестицій у людський капітал

|  |  |
| --- | --- |
| Витрати на робочу силу | Інвестиції у людський капітал |
| Сутність категорії | |
| Фактичні витрати роботодавця на утримання робочої сили. | Частина загальних витрат на робочу силу, які приводять до формування людського капіталу та здійснюються з метою його продуктивного розвитку. |
| Джерела здійснення - Власні кошти підприємства | |
| Об’єкт спрямування - Працівник підприємства | |
| Напрями витрат | |
| оплата праці;  соціальне забезпечення;  оплата житла;  утримання громадських служб. | професійне навчання;  професійний розвиток;  мотивація розвитку;  охорона здоров'я. |
| Періодичність здійснення | |
| Витрати на оплату працi здійснюються із постійною періодичністю відповідно до чинного законодавства.  Усі інші складовi витрат - за умови наявностi фінансових ресурсів підприємства та мотивації керівництва щодо здiйснення витрат на розвиток персоналу. | |
| Результати здійснення | |
| Додана вартість | Соціально-економічний результат, створення додаткової вартості |
| Термін окупності | |
| Короткостроковий період | Довгостроковий період |

Джерело: [51]

Конкурентоспроможність підприємств значною мірою визначається їх здатністю до виробництва і випуску інноваційної продукції, що є неможливим без високого рівня накопиченого людського капіталу. Тому для підприємства важливим є процес інвестування у людський капітал його співробітників з метою отримання високого прибутку в майбутньому.

На цілі навчання і підвищення кваліфікації фахівців, наприклад, у США витрачається в середньому 1,4% коштів фонду заробітної плати. У Франції законодавство вимагає від підприємця витрачати на навчання і перенавчання кадрів кошти в розмірі не менше 1% фонду заробітної плати. У Німеччині, Швеції, Японії, Південній Кореї, Сінгапурі навчання стимулюється податковими пільгами, субсидіями, і ці витрати цілком виправдані. За оцінками американських фахівців, 1 долар, витрачений на підготовку персоналу, приносить до 10 доларів прибутку [99].

Процес інвестування у людський капітал з боку підприємства має свої переваги і недоліки, які представлені в табл. 1.8.

Таблиця 1.8

Переваги і недоліки інвестування в людський капітал з боку підприємства

|  |  |
| --- | --- |
| Переваги | Недоліки |
| висока частка людського капіталу в  активах підприємства – основний фактор його економічного зростання;  конкурентна перевага у вигляді висококваліфікованих співробітників;  віддача від інвестицій - високий прибуток підприємства в майбутньому;  тривалий економічний і соціальний ефект;  вихід на нові ринки збуту;  можливість виробництва продукції високої якості, конкурентоспроможної на ринку;  випуск інноваційної продукції. | високі витрати на навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку співробітників підприємства;  безперервність інвестування в людський капітал працівників, так як їх знання, навички та вміння застарівають з часом;  свобода пересування робочої сили знижує готовність роботодавців вкладати кошти в її розвиток;  тривале очікування отримання ефекту від інвестування в людський капітал співробітників. |

Джерело: складено автором на основі [31, 69, 73, 101]

Незважаючи на існування негативних аспектів інвестування, людський капітал є головним чинником підвищення конкурентоспроможності підприємства і приносить високу віддачу від інвестицій у майбутньому.

Тепер розглянемо переваги і недоліки інвестування у людський капітал для людини, які подано у табл. 1.9.

Таблиця 1.9

Переваги і недоліки інвестування в людський капітал для людини

|  |  |
| --- | --- |
| Переваги | Недоліки |
| накопичений і розвинений людський капітал - основний фактор успіху при працевлаштуванні;  віддача від інвестицій - високий дохід у майбутньому;  хороший стан здоров'я сприяє збільшенню тривалості життя;  широкий доступ до цікавої і перспективної роботи;  високий престиж професії, підвищене задоволення від здійснюваної діяльності. | значні витрати на отримання освіти протягом періоду навчання і на поліпшення здоров'я протягом всього життя людини;  недолік грошових коштів для вихідців з малозабезпечених сімей;  ефект від інвестування у людський капітал розтягнутий у часі;  людський капітал схильний до фізичного і морального зносу з часом. |

Джерело: складено автором на основі [33, 51, 87]

Таким чином, ми розглянули основні напрямки інвестування в людський капітал на різних рівнях економіки і визначили, що в сучасних умовах людський капітал є цінним ресурсом, як для окремого індивіда, так і для підприємства і держави в цілому. Суб'єкти економіки від інвестування в людський капітал отримують економічний ефект, який проявляється для людини в збільшені рівня доходів, для підприємства – в зростанні ефективності виробництва та прибутку, а для держави – в прирості ВВП, підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки.

## Висновки до розділу 1

В сучасних умовах основною цінністю суспільства і головною умовою економічного зростання є людський капітал.

Поняття людського капіталу виникло в кінці 50-х на початку 60-х років ХХ століття як відповідь економічної науки на виклики часу, на формування інноваційної економіки, постіндустріального та інформаційного суспільств, в яких роль фахівців і працівників інтелектуальної праці зросла колосально, а роль і частка некваліфікованої праці, навпаки, знизилася.

Біля витоків становлення людського капіталу стояли відомі американські економісти Теодор Шульц і Гері Беккер.

В економічній літературі поняття людського капіталу розглядають в широкому і у вузькому сенсі, однак однозначного трактування його визначення поки не існує.

Людський капітал – це сучасна робоча сила, яка має певний запас знань, умінь, навичок, здібностей, мотивацій, духовних якостей та здоров’я. Людський капітал в порівнянні зі звичайними працівником, більш розвинена та підготовлена робоча сила. Вона характерізується більш високою продуктивністю, якістю, більш високою ефектівністю праці, яка впливає на зростання доходів людини.

Людський капітал має свою внутрішню структуру. Основними її елементами є: освіта, професійна підготовка, здоров’я, особисті риси, природні здібності, мотивація, мобільність, володіння інформацією.

Людський капітал розрізняють на особистісному, на мікроекономічному та на макроекономічному рівнях.

Для формування і накопичення людського капіталу необхідні вкладення або інвестиції, основні види яких: освiта; професiйний розвиток та перепідготовка; охорона здоров’я; мобiльність; мотивація.

Джерелами таких інвестицій виступають держава, роботодавець, сама людина та члени її родини. Кожен з них отримує свої вигоди. Людина - збільшення рівня доходів, поліпшення умов праці, придбання конкурентних переваг на ринку праці, полiпшення якості життя; підприємство - збільшення продуктивності праці працівників, зростання ефективності виробництва та прибутку, підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку; держава - підвищення темпів економічного зростання, підвищення добробуту громадян та їх економічної активності, підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки.

Розрізняють внутрішній і зовнішній ефекти інвестування у людський капітал, а також споживчий та інвестиційний ефекти.

Для оцінки якості людського капіталу застосовується Індекс людського капіталу, при визначенні якого враховуються складові, які, зокрема характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя, стан медичного обслуговування.

У 2015 році Україна посіла 31 позицію серед 124 країн світу за Індексом людського капіталу, а у 2016 році - 26 місце серед 130 країн світу.

Україна значно відстає за складовими, що характеризують реалізацію людського капіталу та очікуваною тривалістю здорового життя. А система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні не відповідає європейським стандартам.

На рівень розвитку людського капіталу значний вплив має забезпечення фінансування таких складових, як освіта і наука, охорона здоров’я, духовний та фізичний розвиток населення.

Сучасний стан фінансування людського капіталу в Україні є досить невтішним.

# РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА

## 2.1. Загальна характеристика ВАТ «Сумська Паляниця» та його організаційної структури

ВАТ «Сумська Паляниця» є правонаступником Сумського виробничого об'єднання хлібопекарської промисловості, створеного на Сумщині в 30-х роках ХХ століття. Власне ВАТ «Сумська Паляниця» було утворено в лютому 1995 року.

Відкрите акціонерне товариство «Сумська Паляниця» було створене Наказом Регіонального вiддiлення Фонду державного майна України по Сумській області «Про перетворення Сумського виробничого об'єднання хлібопекарної промисловості у відкрите акціонерне товариство» № 51 від 27 січня 1995 року вiдповiдно до Закону України «Про приватизацію майна державних підприємств» [14] та Декрету Кабiнету мiнiстрiв України «Про особливостi приватизацiї майна державних пiдприємств в агропромисловому комплексi» від 17 травня 1993 № 51/93. Зареєстроване товариство у Виконавчому комiтетi Сумської міської ради народних депутатів 1 лютого 1995 року.

ВАТ «Сумська Паляниця» є юридичною особою з дня його державної реєстрації. Товариство здійснює свою діяльність відповідно до чинного законодавства України та Статутом Товариства [89].

ВАТ «Сумська Паляниця» розташовується за адресою: м. Суми, вул. Нахімова, 30.

Продукція хлібокомбінату продається у фірмових магазинах, які знаходяться в м. Суми за адресами:

вул. Жовтнева, 4;

вул. Пролетарська, 50;

вул. Засумська, 12а;

пр-т Шевченка, 1;

вул. Харківська, 115;

вул. Нахімова, 30.

Також «Сумська Паляниця» співпрацює з понад 500 приватними підприємствами, які реалізують продукцію хлібокомбінату.

ВАТ «Сумська Паляниця» має самостійний баланс, розрахунковий, валютний та інші рахунки в банках, печатку, штамп і бланки зі своїм найменуванням, товарний знак, фірмову марку, які затверджені Правлінням суспільства і зареєстровані в торгово-промисловій палаті.

Предметом діяльності ВАТ «Сумська Паляниця» є:

виробництво хлібобулочних, кондитерських, макаронних і інших продовольчих товарів;

реалізація отриманої в результаті виробничої діяльності продукції через торгівельну мережу;

реалізація частини своєї продукції через систему фірмової торгівлі;

комерційна діяльність;

проведення самостійне і з іншими зацікавленими організаціями соціально-економічних досліджень, пошук потенційних партнерів з метою організації різних форм ділової співпраці, у тому числі спільних і змішаних виробництв;

створення магазинів і інших об'єктів для продажу вироблюваній продукції;

виконання транспортних послуг власним транспортом, складських і побутових послуг;

інше.

ВАТ «Сумська Паляниця» є монополістом у виробництві хлібобулочних та кондитерських виробів у Сумській області. Хлібокомбінат виробляє: понад 100 видів тортів, до 30 найменувань тістечок, понад 70 видів хлібобулочних виробів, печива та пряників, 9 видів макаронних виробів. В останні роки нова продукція майже не впроваджується.

Основну частину виторгу від реалізації продукції складає продаж хлібобулочних виробів. Але останнім часом ситуація змінюється. Аналіз асортименту та структури випуску продукції можна розглянути в додатку А.

Основним ринком збуту продукцiї ВАТ «Сумська Паляниця» є Сумська область. Починаючи з 2010 року згiдно з планом стратегiчного розвитку розпочато освоєння ринкiв сусiдних областей України: Чернігівської, Харькiвської, Полтавської та м. Києва. У теперiшнiй час на ринках вищеназваних областей України реалiзується до 5% хлiбобулочних (сушка, соломка, сухарi, здобнi), кондитерських (печиво, пряники) та макаронних виробiв. Асортимент продукції, що виробляється на підприємстві дуже великий та різноманітний, здатний задовольнити потреби усіх верств населення та усіх смаків.

Те, що якість продукції ось уже більше 20 років є незмінно високою, підтверджують підсумки всеукраїнських та обласних професійних рейтингів, галузевих конкурсів. В щорічному конкурсі «100 кращих товарів Сумщини» «Сумська Паляниця» із завидною постійністю займає лідируючі позиції, а дипломи та кришталеві статуетки переможця щорічно поповнюють музейну експозицію підприємства. Інші нагороди ВАТ «Сумська Паляниця» можна подивитися у додатку Б.

Отже місія ВАТ «Сумська Паляниця»:

виробляти і продавати високоякісні хлібобулочні і кондитерські вироби;

найбільше повно задовольняти потреби покупців у життєво необхідних продуктах – хлібі і хлібобулочних виробах;

забезпечувати робочими місцями і гідною заробітною платою жителів Сумської області.

Корпоративний девіз ВАТ «Сумська Паляниця»: «Жодного року без нового кроку».

Логотип компанії показано на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Зареєстрований товарний знак ВАТ «Сумська Паляниця»

«Сумська Паляниця» за організаційно-правовою формою являє собою акціонерне товариство. Згідно зі статею 24 Закона України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. N 1576-XII (зі змінами та доповненнями): «акціонерним визнається товариство, яке має статутний фонд, поділений на визначену кількість акцій рівної номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства» [3].

У січні 1995 р. в Україні почалася реалізація програми масової сертифікатної приватизації. Поряд із трудовими колективами доступ до об'єктів приватизації одержали всі шари населення. Реалізація права власності у виді приватизаційного майнового сертифіката громадянами України здійснювалося як шляхом підписки на акції приватизованих підприємств, так і через широку мережу створених для цих цілей сертифікатних аукціонів. З цього моменту темпи приватизації державної власності в Україні істотно зросли. За два роки, починаючи із січня 1995 р., на базі державних підприємств було створено 5089 відкритих акціонерних товариств, що вдвічі більше чим за перші три роки приватизації. Усього в ході приватизації до початку 1997 р. змінили форму власності близько 48 тис. об'єктів. Було створено понад 30 тис. господарчих товариств, у тому числі близько 9 тис. акціонерних. Саме на цей період, як ми можемо побачити із історії підприємства, припадає період перетворення державного об'єднання на корпоративну форму власності – акціонерного товариства. Відомо, що більша частина акціонерів (не за часткою в товаристві, а по кількості людей-акціонерів) – це ті хто на той час працював на даному підприємстві і хто вклав свій приватизаційний майновий сертифікат у нього.

Але «Сумська Паляниця» – це відкрите акціонерне товариство і кожен бажаючий, та маючий на це можливість може стати акціонером гіганта хлібопекарської промисловості України незалежно, чи є він його працівником, чи ні.

Розглядаючи ширше поняття акціонерне товариство можна відмітити те, що акціонерне товариство це об’єднання капіталів, взаємодія людей. У цій взаємодії хотілося б виділити наступні групи зацікавлених у діяльності акціонерного товариства, в нашому випадку ВАТ «Сумська Паляниця», сторін (рис. 2.2).

ДЕРЖАВА

інтереси

Рис. 2.2. Зацікавлені суб’єкти в діяльності акціонерного товариства [41]

Говорячи про ВАТ «Сумська Паляниця», доречно було б привести інформацію щодо загальної кількості акціонерів підприємства (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Інформація про власників іменних цінних паперів «Сумська Паляниця»

|  |  |
| --- | --- |
| Кількість акціонерів (засновників) – юридичних осіб, чол. | 7 |
| Частка акцій, які належать юридичним особам, від їх загальної кількості, % | 82,3 |
| Кількість акціонерів (засновників) – фізичних осіб, чол. | 1320 |
| Частка акцій, які належать фізичним особам, від їх загальної кількості, % | 17,4 |

Джерело: складено автором на основі [89]

Тип організаційної структури управління ВАТ «Сумська Паляниця» – лінійно-функціональний. Це сукупність посад лінійних і функціональних, керівників на різних рівнях управління, що забезпечують безпосереднє керівництво, як основним, так і допоміжним виробництвами, структурними підрозділами.

Організаційна структура управління – це складова частина структури управління хлібокомбінатом, яка покликана забезпечити єдине керівництво всіма сторонами його діяльності, що взаємопов'язано, на основі визначення і проведення в життя відповідної технічної, організаційної, економічної і соціальної політики.

Вищим органом управління ВАТ «Сумська Паляниця» є загальні збори акціонерів. Йому підзвітне правління товариства, представлене радою директорів. Оперативне загальне керування здійснює голова правління ВАТ «Сумська Паляниця». Структура управління, починаючи з рівня голови правління товариства, графічно представлена у додатку В. Голові безпосередньо підлеглі і підзвітні керівники відділів і функціональних служб підприємства.

У ВАТ «Сумська Паляниця», як і у будь-якого іншого підприємства, є фактори, які впливають на його діяльність. Основні групи факторів та приблизна оцінка їх рівня впливу представлені в таблиці 2.2. Треба зазначити, що оцінку основних факторів проводило керівництво ВАТ «Сумська Паляниця» для ознайомлення потенційними інвесторами.

Таблиця 2.2

Основні фактори, що впливають на діяльність ВАТ «Сумська Паляниця»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Група факторів | Опис проблем | Ступінь впливу на діяльність емітента | | |
| незначний вплив | середній вплив | значний вплив |
| Політичні | Встановлення обмеження рівня рентабельності для підприємств хлібопекарної промисловості.  Підприємства підлягають державному регулюванню цін на хлібобулочні вироби, які є продуктом першої необхідності.  Жорсткі закони по відношенню до підприємств монополістів. |  |  | х  х  х |
| Фінансово-економічні | Зростання цін на енергоресурси впливає на собівартість продукції підприємств хлібопекарної галузі.  Безробіття, невиплати заробітної плати, низький рівень платоспроможності населення (основна частина населення має низькі доходи і різко реагує на зміну цін, тоді як тільки невелика частина населення має високі доходи). |  |  | х  х |
| Виробничо-технологічні | Більша частина основних виробничих фондів підприємств хлібопекарської галузі морально і фізично зношені. А так як вітчизняні харчові продукти все більше конкурують з імпортними, які відповідають міжнародним стандартам якості, підприємствам необхідні великі інвестиції для оновлення і заміни обладнання, які відповідають світовим стандартам.  Не високий рівень наукових розробок в Україні. |  |  | х  х |
| Соціальні | Скорочення ємності ринку хлібобулочних виробів в зв’язку з скороченням чисельності населення, зміною в структурі споживання, появою продуктів-замінників.  Зміни в віковій структурі суспільства, збільшення долі людей похилого віку.  Міграційні процеси. |  | х  х | х |
| Продовження табл. 2.2 | | | | |
| Екологічні | Несприятливі екологічні умови середовища, що заставляють підприємства звертати велику увагу на виробництво продукції з спеціальними добавками (наприклад добавка йоду), на виробництво екологічно чистої упаковки, на спеціальні методи обробки муки, виробленої в екологічно несприятливих регіонах. |  | х |  |

## 2.2. Аналіз основних техніко-економічних показників підприємства

Майно ВАТ «Сумська Паляниця» складається з частини основних і оборотних коштів акціонерного товариства, переданих АТ для виконання цілей передбачених цим положенням.

Класифікація основних засобів даного підприємства:

Будинки.

Споруди.

Передавальні пристрої.

Машини та обладнання, в тому числі:

силові машини і обладнання;

робочі машини й устаткування;

вимірювальні і регулюючі прилади;

обчислювальна техніка;

інші машини та обладнання.

Транспортні засоби.

Інструмент.

Виробничий інвентар і приналежності.

Господарський інвентар.

Інші основні засоби.

Основні засоби в процесі експлуатації перебувають у русі (надходження, переміщення усередині підприємства, ремонт і модернізація, вибуття і ліквідація). Рух основних засобів відображається в первинних документах: акт прийому-передачі, накладна на внутрішнє переміщення, акт про ліквідацію основних засобів.

При надходженні основних засобів на підприємстві оформляється акт прийому-передачі основних засобів на кожен прийнятий в експлуатацію об'єкт. Основними реквізитами акта є інертний номер (номери присвоюються за порядковою-серійної системі, в обов'язковому порядку номер наводиться у первинних документах, і служить підставою для прийняття на облік або виключення з нього об'єкта основних засобів), рік випуску, рік і місяць надходження на підприємство, комплектність, первісна вартість, норма амортизації, синтетичного рахунка і субрахунка і коди аналітичного обліку.

Основні засоби приймаються на облік за первісною вартістю визначеної в акті приймання-передачі основних засобів. У цьому документі відображаються зовнішні рухи основних засобів. Первісна вартість також відображається в інвентарній картці обліку, яка складається на підставі акта. Крім цього в ній існує інвентарний номер, дата випуску і дата про введення в експлуатацію, первісна вартість та ін. При ліквідації основних засобів створюється акт про ліквідацію основних засобів.

Для прикладу складемо приблизну відомість обладнання підприємства (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Відомість обладнання підприємства

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Найменування об'єкта | Рік випуску | Рік надходження | Інвентарний номер | Ціна, грн | Кількість одиниць | Сума, грн | Амортизація, грн |
| Машина тістомісильна | 1998 | 2000 | 0001 | 11301 | 1 | 11301 | 1239 |
| Піч електрична | 2002 | 2003 | 0002-3 | 10000 | 2 | 20000 | 1477 |
| ВСЬОГО: |  |  |  |  | 3 | 31301 | 2716 |

Підсумкова сума відноситься до балансу на початок звітного періоду. Щомісяця проводяться амортизаційні відрахування за нормами, які визначають у відомості по розрахунку амортизації основних засобів.

Наприклад, вартість хлібопекарської машини становить 8 тис. грн, Передбачуваний термін її роботи 15 років, витрати на капітальний ремонт за цей же термін - 5тис. грн, залишкова вартість в момент вибуття машини з ужитку - 500 грн. Річні амортизаційні відрахування становитимуть:

А норма річних амортизаційних відрахувань:

Підприємство ВАТ «Сумська Паляниця» має відносно високий організаційно-технічний рівень. Проаналізуємо стан основних виробничих фондів підприємства (табл. 2.4)

Таблиця 2.4

Аналіз стану ОВФ підприємства в 2012-2016 р.р.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники  Період | Вартість на початок року, тис. грн | Введено  тис. грн | Вибуло  тис. грн | Вартість на кінець року, тис. грн |
| 2012 рік | 13332,6 | 57 | 32 | 13357,6 |
| 2013 рік | 13694,7 | 78 | 21,3 | 13751,4 |
| 2014 рік | 14942,9 | 83,8 | 31,1 | 14995,6 |
| 2015 рік | 15465 | 182,5 | 85,3 | 15562,2 |
| 2016 рік | 15944,7 | 109,3 | 36,9 | 16017,1 |

Джерело: складено автором на основі [52]

Аналіз свідчить, що в аналізуємому періоді 2012-2016 р.р. на підприємстві йде активний рух ОВФ, причому сума введених фондів перевищує в кілька разів суму вибулих фондів, що з позитивної сторони характеризує дане підприємство: воно розширюється, підвищуючи свої потужності.

Склад та структура ОВФ підприємства, як свідчать дані табл. 2.5 змінюються і, перш за все в сторону обновлення активної частини – групи «Машини та обладнання», що є позитивною тенденцією розвитку даного підприємства.

Таблиця 2.5

Аналіз складу та структури ОВФ підприємства в динаміці

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Період | | Найменування групи ОВФ | | | | |
| Будівлі, споруди передаточні пристрої | Машини та обладнання | Транспортні засоби | Інструменти, пристосування та інші | ВСЬОГО: |
|
| 2012 рік | Сума, тис. грн | 6956,0 | 5386,6 | 713,0 | 302,0 | 13357,6 |
| Питома вага, % | 52,1 | 40,3 | 5,3 | 2,3 | 100,0 |
| 2013 рік | Сума, тис. грн | 7117,0 | 5491,0 | 821,7 | 321,7 | 13751,4 |
| Питома вага, % | 51,8 | 39,9 | 6,0 | 2,3 | 100,0 |
| 2014 рік | Сума, тис. грн | 7448,0 | 6092,2 | 974,0 | 481,4 | 14995,6 |
| Питома вага, % | 49,7 | 40,6 | 6,5 | 3,2 | 100,0 |
| 2015 рік | Сума, тис. грн | 7488,6 | 6511,0 | 1057,4 | 505,2 | 15562,2 |
| Питома вага, % | 48,1 | 41,8 | 6,8 | 3,2 | 100,0 |
| 2016 рік | Сума, тис. грн | 7489,2 | 6691,3 | 1232,9 | 603,7 | 16017,1 |
| Питома вага, % | 46,8 | 41,8 | 7,7 | 3,8 | 100,0 |

Джерело: складено автором на основі [52]

Аналіз ОВФ показує, що найголовніша група ОВФ підприємства – це група «Будівлі, споруди передаточні пристрої», тобто пасивна частина цих фондів. Отже, даному підприємству необхідно, обновлюючи весь основний свій капітал, більше уваги приділяти прогресивним, передовим технологіям та такій же техніці, машинам та обладнанню.

Використання основних фондів представлено показниками фондовіддачі, фондомісткості.

Фондовіддача - це відношення вартості випущеної продукції у вартісному виразі до середньорічної вартості основних виробничих фондів (2.1). Тобто вона показує, скільки виробляється готової продукції на одиницю основних виробничих фондів.

, (2.1)

Фондомісткість є зворотною величиною від фондовіддачі (2.2). Вона характеризує скільки основних виробничих фондів припадає на 1 грн виробленої продукції.

, (2.2)

Ефективність використання ОВФ підприємства представлена у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Аналіз фондовіддачі і фондомісткості ОВФ підприємства

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Обсяг реалізованої продукції, тис. грн | 65804,6 | 79145,1 | 89570,8 | 91776,8 | 112005,3 |
| Середньорічна вартість ОВФ, тис. грн | 13345,1 | 13723,1 | 14969,3 | 15513,6 | 15980,9 |
| Фондовіддача | 4,93 | 5,77 | 5,98 | 5,92 | 7,01 |
| Фондомісткість | 0,20 | 0,17 | 0,17 | 0,17 | 0,14 |

Джерело: складено автором на основі [52, 54]

Ефективність використання основних засобів на підприємстві зростає, тому як показник фондовіддачі збільшується протягом аналізованого періоду, а показник фондомісткості – зменшується. Наприклад, у 2012 році було вироблено продукції на суму 4,93 гривні на кожну використовувану гривню основних засобів. У 2016 року показник зростає до 7,01 гривні. Причиною такої тенденції, в першу чергу, є підвищення обсягу продажів. Підвищення рівня використання основних фондів дозволяє збільшити обсяги випуску виробництва без додаткових капітальних вкладень і в більш короткі терміни. Прискорює темпи виробництва, зменшує витрати на відтворення нових фондів і знижує витрати виробництва. Однак, за перспективою цей показник повинен ще більше зрости.

За шкоду, заподіяну підприємству, працівники несуть відповідальність, зокрема і матеріальну. Розмір відшкодування не може перевищувати середньомісячного заробітку такого працівника. Проте, якщо між працівником та підприємством укладено договір про повну матеріальну відповідальність, то розмір відшкодування повинен бути в повному розмірі (ст. 135 КЗпП) [18].

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені між підприємством і працівниками, які досягли 18-річного віку, котрі обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов’язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням під час виробництва переданих їм цінностей (наприклад, (інженера, водії, механіки, комірники, вантажники, начальники змін, начальники виробництва тощо).

Як виглядає договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність у ВАТ «Сумська Паляниця» можна подивитися у додатку Г.

Хлібокомбінат веде статистичну та фінансову звітність за результатами своєї діяльності і подає її в установленому порядку та обсязі відповідним державним органам та засновникам. Відповідальність за стан звіту, своєчасне надання бухгалтерської та іншої звітності покладається на директора і головного бухгалтера підприємства.

Фінансова звітність - це сукупність форм звітності, складених на основі даних фінансового обліку з метою отримання користувачем узагальненої інформації про фінансовий стан і діяльність підприємства, а також зміни в його фінансовому стані за звітний період в установленій формі для прийняття цим користувачем визначених ділових рішень.

Нормативною і законодавчою базою щодо фінансової звітності підприємств є Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996-XIV від 16.07.99 [1], Положення (стандарти) бухгалтерського обліку № 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [20], № 2 «Консолідована фінансова звітність» [21], № 3 «Звіт про фінансові результати» [22], № 4 «Звіт про рух грошових коштів» [23], № 5 «Звіт про власний капітал» [24], № 6 «Виправлення помилок і зміни фінансових звітів» [25].

Фінансова звітність складається з балансу [34], звіту про фінансові результати [54], звіту про рух грошових коштів [53], звіту про власний капітал [52] і приміток до звітів [78].

Звітним періодом для складання фінансової звітності є календарний рік. Баланс підприємства складається на кінець останнього дня звітного періоду.

Проміжна (місячна, квартальна) звітність, яка охоплює певний період, складається наростаючим підсумком з початку звітного року.

Фінансова звітність повинна бути достовірною. Інформація, наведена у фінансовій звітності, є достовірною, якщо вона не містить помилок та перестановок, які здатні впливати на рішення користувачів звітності.

Аналіз основних фінансових показників підприємства можна прослідкувати в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Аналіз основних фінансових показників діяльності підприємства

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Обсяг реалізованої продукції, тис. грн | 65804,6 | 79145,1 | 89570,8 | 91776,8 | 112005,3 |
| Повна собівартість продукції, тис. грн | 29911,2 | 35405,6 | 40332,2 | 40985,8 | 49764,7 |
| Прибуток від реалізації продукції, тис. грн | 35893,4 | 43739,5 | 49238,6 | 50791,0 | 62240,6 |
| Платежі до бюджету та інші, тис. грн | 30998,9 | 37775,0 | 42524,3 | 43864,9 | 53753,3 |
| Чистий прибуток, тис. грн | 4894,5 | 5964,5 | 6714,3 | 6926,1 | 8487,3 |

Джерело: складено автором на основі [54]

З даних аналізу можна побачити, що в діяльності хлібокомбінату в аналізованому періоді 2012-2016 р.р. має місце суттєве зрушення по всім приведеним в таблиці основним фінансовим показникам, тобто підприємство намагається працювати більш ефективно на етапі виходу нашої країни з економічної кризи та оживлення економіки. Таким чином, ВАТ «Сумська Паляниця», як показав проведений аналіз, має суттєві резерви для подальшого вдосконалення та розвитку.

Задля визначення ефективності діяльності підприємства, результативності його виробничої та комерційної діяльності використовуються коефіцієнти оцінки рентабельності, котрі вказують на рівень прибутку в тій чи іншій статті витрат. На основі даних табл. 2.6 і табл. 2.7 розрахуємо коефіцієнти для оцінки діяльності ВАТ «Сумська Паляниця» (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Оцінка рентабельності діяльності ВАТ «Сумська Паляниця»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Коефіцієнт рентабельності ОВФ, % | 268,96 | 318,73 | 328,93 | 327,40 | 389,47 |
| Коефіцієнт рентабельності реалізованої продукції (рентабельність витрат), % | 16,36 | 16,85 | 16,65 | 16,90 | 17,05 |
| Коефіцієнт рентабельності продажів, % | 7,44 | 7,54 | 7,50 | 7,55 | 7,58 |

Під рентабельністю основних фондів розуміють показник ефективності використання основних фондів підприємства, який розраховується як відношення прибутку від реалізації продукції підприємства до середньорічної вартості основних виробничих фондів (2.3).

; (2.3)

Рівень рентабельності основних засобів - один із найбільш узагальнюючих показників виробничо-господарської та фінансової діяльності.

Рентабельність продукції - розраховується як відношення чистого прибутку від реалізації продукції до собівартості і характеризує прибутковість господарської діяльності підприємства від основної діяльності (2.4). Вона показує, скільки прибутку має підприємство з кожної гривні, витраченої на виробництво і реалізацію продукції.

; (2.4)

Рентабельність продажів визначається як відношення чистого прибутку до обсягу реалізованої продукції та показує, яку суму прибутку одержує підприємство з кожної гривні проданої продукції (2.5).

; (2.5)

Рентабельність показує, наскільки прибуткова діяльність підприємства, відповідно, чим вище коефіцієнти рентабельності, тим ефективніше діяльність.

Отже, розрахунки дають можливість стверджувати про ефективність, а найголовніше прибутковість, діяльності ВАТ «Сумська Паляниця». Дуже позитивним моментом є динаміка поступового росту рентабельності.

Певний рівень рентабельності, тобто й прибутку, мабуть, є найголовнішим показником акціонерного товариства, адже отриманий прибуток може бути розподілений серед багатьох акціонерів, що позитивно відіб’ється як на них самих, так і на загальному рівні розвитку економіки регіону.

Об'єктом розподілу прибутку на підприємстві є оподатковуваний прибуток. Під його розподілом розуміється направлення прибутку в бюджет і по статтях використання на підприємстві. Законодавчо розподіл прибутку регулюється в тій його частині, яка надходить до бюджетів різних рівнів у вигляді податків та інших обов'язкових платежів. Визначення напрямків витрачання прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, структури статей його використання знаходяться в компетенції підприємства. Порядок розподілу і використання прибутку на підприємстві фіксується в Статуті підприємства. Основними витратами, що фінансуються з прибутку, є витрати на розвиток виробництва, соціальні потреби трудового колективу, на матеріальне заохочення працівників.

Чистий прибуток в ВАТ «Сумська Паляниця» спрямовується на створення фонду дивідендів, резервного фонду розвитку [89]. Порядок використання фондів-резервів визначає Наглядова Рада та Загальні збори акціонерів за пропозицією Правління.

Резервний фонд розвитку створюється в ВАТ «Сумська Паляниця» в сумі чистого прибутку після відрахування до фонду дивідендів, а нарахування до фонду дивідендів становить 15% чистого прибутку ВАТ «Сумська Паляниця».

У ВАТ «Сумська Паляниця» створені такі забезпечення (фонди):

Забезпечення на оплату відпусток.

Резерв сумнівних боргів.

Забезпечення витрат на проведення ремонтів основних засобів.

Забезпечення по інших операційних витрат.

Забезпечення витрат на розвиток персоналу (матеріальне стимулювання).

## 2.3. Аналіз кадрової політики ВАТ «Сумська Паляниця»

Трудові відносини у ВАТ «Сумська Паляниця» регулюються чинним законодавством, Генеральною угодою та Угодою між Правлінням ВАТ «Сумська Паляниця», профспілковим комітетом ВАТ «Сумська Паляниця» і колективними договорами.

Облік робочого часу і контроль стану трудової дисципліни на підприємстві здійснюється табельним обліком. Кожному працівнику, якого прийняли на роботу, присвоюється табельний номер, про зарахування на роботу робиться відмітка в його трудовій книжці. На знов прийнятого працівника відкривається особиста картка, в якій вказуються необхідні анкетні дані працівника і всі зміни, що відбуваються по службі. Бухгалтерія кожному працівникові відкриває особовий рахунок. Табельний номер встановлюється за порядково-серійною системою.

Оперативний облік явок працівників і їх перебування на роботі ведеться в цілому по підприємству або по кожному виробничому підрозділу (відділу) у спеціальному табелі обліку використання робочого часу і для розрахунку заробітної плати в табелі. Після закінчення місяця у табелі по кожному працівнику підраховують і показують загальний календарний фонд робочого часу, кількість неявок з причин і інші втрати, а також фактичне відпрацьований час. Остаточно оформлений табель використовується для розрахунку заробітної плати.

Норма тривалості робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу установлюється для працівників у віці 16-18 років 36 годин на тиждень, а для осіб у віці 15-16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період шкільних канікул) - 24 години на тиждень [18].

Надурочні роботи можуть застосовуватися тільки у виняткових випадках, передбачених чинним законодавством, з дозволу профспілкового комітету.

Компенсація за роботу у вихідні дні проводиться наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі.

Тривалість основної щорічної відпустки встановлюється відповідно до чинного законодавства і не може бути менше, ніж 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік.

На підприємстві також надаються додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці відповідно до чинного законодавства.

Черговість надання відпусток визначається графіком.

Оплата праці працівників Товариства здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці» [10], Кодексом законів про працю України [18], іншими законодавчими та нормативними актами.

Форма і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови встановлення та виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюється в колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством.

Протягом року фонд оплати праці може коригуватися з урахуванням індексу споживчих цін на товари і послуги, середнього рівня заробітної плати і результатів виробничо-господарської діяльності підприємства.

Розміри основної заробітної плати (тарифні сітки, місячні, посадові оклади) встановлюються в залежності від кваліфікаційного рівня працівників, умов праці, інтенсивності, складності та відповідальності виконуваних робіт за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обсяг робіт).

Розміри доплат, надбавок, премій, винагород, інших виплат, що стимулюють підвищення продуктивності праці, виконання роботи понад встановлену норму праці, підвищення якості продукції встановлюються працівникам залежно від результатів їхньої праці або особистого внеску у здобуття кінцевих результатів роботи.

Що стосується ВАТ «Сумська Паляниця», то на підприємстві немає чіткого положення про преміювання персоналу, використовують лише окремі статті, які стосуються працівників підприємства. Тому проблема преміювання робітників і керівників стоїть дуже гостро на хлібокомбінаті.

Основними показниками з праці є склад та структура персоналу, продуктивність праці, віковий склад, оплата праці, середньорічна з/п та інші.

Дослідження починаємо з аналізу складу та структури кадрів ВАТ «Сумська Паляниця» (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Аналіз складу та структури персоналу підприємства в динаміці

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Період | Показники | Категорії працюючих | | | |
| Робітники | Службовці | Керівники та спеціалісти | ВСЬОГО: |
| 2012 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 365 | 191 | 78 | 634 |
| Структура персоналу, % | 57,6 | 30,1 | 12,3 | 100 |
| 2013 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 389 | 187 | 73 | 649 |
| Структура персоналу, % | 59,9 | 28,8 | 11,2 | 100 |
| 2014 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 385 | 186 | 72 | 643 |
| Структура персоналу, % | 59,9 | 28,9 | 11,2 | 100 |
| 2015 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 376 | 171 | 69 | 616 |
| Структура персоналу, % | 61,0 | 27,8 | 11,2 | 100 |
| 2016 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 400 | 177 | 75 | 652 |
| Структура персоналу, % | 61,3 | 27,1 | 11,5 | 100 |

Аналіз відображає, що в аналізованому періоді спостерігається рух персоналу: частка робітників збільшується, що зумовлено збільшенням обсягів товарної продукції підприємства.

Виробничий віковий склад - це важлива деталь при оцінці розвитку кадрового потенціалу. Проведемо аналіз вікового складу персоналу ВАТ «Сумська Паляниця» (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Аналіз структури персоналу за віком

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Період | Показники | Вік працюючих, років | | | | |
| до 30 | 30-39 | 40-49 | 50 і старше | ВСЬОГО: |
| 2012 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 149 | 158 | 174 | 153 | 634 |
| Структура персоналу, % | 23,5 | 24,9 | 27,4 | 24,1 | 100 |
| 2013 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 146 | 162 | 181 | 160 | 649 |
| Структура персоналу, % | 22,5 | 25,0 | 27,9 | 24,7 | 100 |
| 2014 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 158 | 160 | 184 | 141 | 643 |
| Структура персоналу, % | 24,6 | 24,9 | 28,6 | 21,9 | 100 |
| 2015 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 136 | 147 | 178 | 155 | 616 |
| Структура персоналу, % | 22,1 | 23,9 | 28,9 | 25,2 | 100 |
| 2016 рік | Середньооблікова чисельність , чол. | 143 | 161 | 190 | 158 | 652 |
| Структура персоналу, % | 21,9 | 24,7 | 29,1 | 24,2 | 100 |

Найбільшу питому вагу в структурі персоналу протягом усього аналізованого періоду становили працівники у віці від 40 до 49 років. І спостерігається тенденція зростання частки працівників цього віку. А частка працівників до 30 років навпаки зменшується. Виходячи з представлених даних, можна зробити висновок, що в цілому в аналізованому періоді, простежується тенденція старіння колективу.

Продуктивність праці з виробки продукції є одним з найважливіших техніко-економічних показників діяльності даного підприємства (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Аналіз продуктивності праці персоналу ВАТ «Сумська Паляниця»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Обсяг реалізованої продукції, тис. грн | 65804,6 | 79145,1 | 89570,8 | 91776,8 | 112005,3 |
| Середньооблікова чисельність працівників, чол. | 634 | 649 | 643 | 616 | 652 |
| Продуктивність праці 1-го працівника, тис. грн | 103,8 | 121,9 | 139,3 | 149,0 | 171,8 |

Продуктивність праці - це виробіток продукції на одного працюючого. Це показник, що дозволяє оцінювати ефективність роботи персоналу. На підприємстві продуктивність праці визначається за формулою (2.6):

, (2.6)

Дані таблиці 2.11 відображають процес динамічного росту продуктивності праці, що свідчить про високу ефективність виробничої діяльності працівників підприємства протягом аналізованого періоду. Це зростання, звичайно, зумовлено зростанням обсягів товарної продукції. В той же час середньооблікова чисельність працівників на даному підприємстві залишається приблизно на одному рівні.

Для оцінки інтенсивності руху трудових ресурсів використовуються відносні показники: коефіцієнт обороту за прийомом, коефіцієнт обороту за вибуттям, коефіцієнт плинності кадрів.

Розрахунок коефіцієнтів інтенсивності руху трудових ресурсів ВАТ «Сумська Паляниця» міститься в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Динаміка руху персоналу на підприємстві

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Середньооблікова чисельність працівників, чол. | 634 | 649 | 643 | 616 | 652 |
| Прийнято, чол. | 53 | 51 | 48 | 58 | 43 |
| Звільнено (всього), чол. | 38 | 57 | 75 | 22 | 39 |
| у т.ч. за власним бажанням, за прогули, чол. | 29 | 41 | 67 | 16 | 28 |
| Коефіцієнт прийому | 8,4 | 7,9 | 7,5 | 9,4 | 6,6 |
| Коефіцієнт вибуття | 6,0 | 8,8 | 11,7 | 3,6 | 6,0 |
| Коефіцієнт плинності | 4,6 | 6,3 | 10,4 | 2,6 | 4,3 |

Коефіцієнт обороту за прийомом - це відношення чисельності всіх прийнятих працівників за даний період до середньооблікової чисельності працівників за той же період визначається за формулою (2.7):

, (2.7)

Коефіцієнт обороту за вибуттям - це відношення усіх вибулих працівників до середньооблікової чисельності працівників, яке обчислюється за формулою (2.8):

, (2.8)

Коефіцієнт плинності кадрів - це відношення працівників підприємства, що вибули з неповажних причин (з ініціативи працівника, через прогули, порушення трудової дисципліни тощо) до середньооблікової чисельності, який визначається за певний період за формулою (2.9):

, (2.9)

В аналізованому періоді основними причинами звільнення були вихід на пенсію та за власним бажанням.

Оплата праці, середньорічна або середньомісячна заробітна плата одного робітника підприємства також найважливі показники діяльності підприємства (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Аналіз фонду та середньомісячної заробітної плати працівників

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Середньооблікова чисельність, чол. |  |  |  |  |  |
| Всього персоналу | 634 | 649 | 643 | 616 | 652 |
| В т.ч. робітників | 365 | 389 | 385 | 376 | 400 |
| Фонд з/п, тис. грн |  |  |  |  |  |
| Всього персоналу | 16315,2 | 19881,6 | 22381,2 | 23086,8 | 28291,2 |
| В т.ч. робітників | 5653,2 | 6368,4 | 7053,6 | 7162,8 | 8390,4 |
| Средньомісячна з/п, грн |  |  |  |  |  |
| Всього персоналу | 2144,5 | 2552,9 | 2900,6 | 3123,2 | 3616,0 |
| В т.ч. робітників | 1290,7 | 1364,3 | 1526,8 | 1587,5 | 1748,0 |

Джерело: складено автором на основі [53]

Як видно з даних таблиці 2.13, положення з оплатою праці робітників суттєво змінюється в сторону збільшення, що характерно і для інших підприємств харчової промисловості України [74]. Однак, середньомісячна з/п робітників все ще недостатня для задоволення багатьох первинних потреб людини.

У ВАТ «Сумська Паляниця» з/п поділяється на основну та додаткову.

До витрат на виплату основної заробітної плати належить заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) відповідно до встановлених норм праці [18].

До витрат на виплату додаткової заробітної плати належать:

надбавки та доплати до тарифних ставок посадових окладів у розмірах, передбачені чинним законодавством;

премії працівникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати;

гарантійні та компенсаційні витрати;

оплата відпусток;

оплата іншого невідпрацьованого часу;

інші витрати на оплату праці.

У момент отримання заробітної плати підприємство робить відрахування на соціальні заходи:

відрахування на обов'язкове державне пенсійне страхування;

відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витрати пов'язані з народженням дитини та похованням;

відрахування на загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття;

відрахування на загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і профзахворювання, які викликали втрату працездатності;

відрахування на індивідуальне страхування персоналу підприємства;

відрахування на інші соціальні заходи.

## 2.4. Аналіз та оцінка інвестицій у людський капітал на підприємстві

Основними напрямками розвитку персоналу на хлібокомбінаті «Сумська Паляниця» є підготовка та підвищення кваліфікації.

Підготовка персоналу являє собою процес придбання працівниками теоретичних знань і практичних навичок в обсязі кваліфікаційної характеристики, що вимагає початкового рівня кваліфікації.

Підвищення кваліфікації персоналу - це процес удосконалювання теоретичних знань і практичних навичок з метою підвищення професійної майстерності працівників, освоєння передової техніки й технології, орієнтації праці, виробництва й керування.

Для придбання початкового рівня кваліфікації персоналу проводяться індивідуальні заняття. Кожен новий працівник комбінату має наставника, який навчає його теоретичним і практичним навичкам.

У ВАТ «Сумська Паляниця» інвестиції в основні виробничі фонди вкладаються в міру необхідності економії енергоресурсів. Підвищення кваліфікації співробітники хлібозаводу, в більшості випадків, проходять тільки при покупці нового обладнання, і тільки ті, хто безпосередньо буде працювати з цим обладнанням.

У 2015 році хлібокомбінат придбав нове газове обладнання для випічки хлібобулочних виробів. Для ефективного використання цієї техніки і її обслуговування на курси були відправлені інженер КВПіА (відділ контрольно-вимірювальних приладів і автоматики) та головний механік. Навчання проходило у місті Харків. Тільки після проходження курсів вони отримали дозвіл на роботу з контрольно-газовими лічильниками, контрольно-водними лічильниками, з газовим обладнанням. Після повернення на робоче місце інженер КВПіА і головний механік провели інструктаж з черговими механіками і начальниками змін.

У 2016 році було придбано і встановлено 63 GPS-навігатора на всі автомобілі підприємства. У зв'язку з цим до Києва на курси з управління GPS-навігаторами був спрямований головний логіст. Після проходження курсів він навчив роботі з навігаторами кожного водія особисто.

Технологи і маркетологи проходять курси підвищення кваліфікації за власною ініціативою. У період з 2012 по 2016 роки ніхто з них не підвищував свою кваліфікацію. Але маркетологи регулярно виставляють продукцію хлібокомбінату на виставках або організовують власні.

На хлібозаводі також є співробітники які в обов'язковому порядку повинні відвідувати курси, тренінги, семінари, лекції як мінімум 1 раз на рік. До них, наприклад, відноситься начальник відділу охорони праці. Він щоквартально проводить інструктаж з техніки безпеки з усіма працівниками підприємства [77]. Сам же він щорічно проходить навчання в регіональному інституті охорони праці.

Начальник відділу охорони праці виступає ініціатором навчання електриків, механіків, співробітників КВПіА на підприємстві, після чого вони отримують допуск до роботи з обладнанням.

Також начальник відділу охорони праці може запропонувати директору декількох співробітників, які разом з ним пройдуть курси підвищення кваліфікації. Директор завжди підтримує його пропозицію, так як на підприємстві охорона праці понад усе.

При внесенні змін до Податкового кодексу України [19] та стандарти бухобліку в обов'язковому порядку головний і провідні бухгалтера проходять курси підвищення кваліфікації, тренінги, беруть участь у відео-конференціях, семінарах, в тому числі і електронних. Найчастіше бухгалтера підвищують свою кваліфікацію перед кожною здачею квартального звіту (березень, червень, вересень, грудень). Але товариство оплачує тільки один такий захід, інші оплачують бухгалтера зі своїх особистих коштів.

При підготовці до відрядженні на підприємстві готують Наказ на відрядження (Додаток 5), вказують кількість днів. Із каси підприємства видають видатковий касовий ордер (Додаток 6) в підзвіт на відрядні витрати. Секретар підприємства виписує посвідчення про відрядження, в якому обов'язково вказують термін відрядження, місто (куди їде), номер наказу, роблять позначки: відбув з ... прибув в ... .

Після повернення з відрядження працівник надає звіт про курси підвищення кваліфікації в довільній формі, складає авансовий звіт (Додаток 7) та додає до нього:

посвідчення про відрядження з відмітками;

проїзні квитки в обидва боки;

чек про оплату за проживання в готелі + акт виконаних робіт готелем;

акт виконаних робіт фірми, яка надала послугу з навчання.

Соціальним розвитком співробітників у ВАТ «Сумська Паляниця» займається профспілка. Для повноцінної праці необхідно, щоб кожен працівник добре відпочивав. Для підтримки здорової атмосфери в колективі потрібне спілкування. Діяльність профспілки спрямована на розвиток духовних інтересів і оздоровлення працівників хлібокомбінату. У ВАТ «Сумська Паляниця» профспілка проводить наступні культурно-масові заходи:

виїзди на природу;

надання допомоги працівникам, які потрапили у скрутну життєву ситуацію (пожежа, тяжка хвороба, травма);

організація екскурсій;

проведення ювілейних урочистостей, вшанування ювілярів;

привітання з народженням дітей;

привітання з весіллям;

організація свят (наприклад, 8 березня, Новий рік);

відвідування театрів співробітниками і їх дітьми;

діти членів профспілки щорічно отримують новорічні подарунки.

Такі заходи як, виїзди на природу, екскурсії, відвідування театрів проходять 2-3 рази на рік.

Вступ до профспілки його члена проводиться на підставі заяви. Членські профспілкові внески сплачуються готівкою або за безготівковим розрахунком із заробітної плати згідно із заявою члена профспілки.

При наявності письмових заяв членів профспілки про утримання профспілкових внесків з їхньої заробітної плати профспілка укладає з роботодавцем договір про перерахування на його рахунок профспілкових внесків із заробітної плати.

Згідно ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.99 р № 1045-XIV роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі, зазначеному в колективному договорі і трудових угодах [16]. У ВАТ «Сумська Паляниця» розмір профспілкових внесків складає 1% від фонду заробітної плати.

Товариство бере на себе лише оплату щорічних відпусток, лікарняних, навчальної, декретної відпустки, медогляду.

Крім того, товариство виплачує працівникам доплати і надбавки до основної заробітної плати, які підрозділяються на компенсаційні і стимулюючі. Компенсаційні доплати, у свою чергу, підрозділяються на дві групи:

за відхилення від нормальних умов праці;

за особливий характер виконуваної роботи.

До першої групи відносяться наступні доплати:

за роботу у вихідні і святкові дні, що є робочими днями за графіком;

за багатозмінний режим роботи;

за роботу з графіка з поділом дня на частині з перервою між ними не менш двох годин;

за роботу понад нормальну тривалість робочого часу (понаднормову роботу) тощо.

Друга група включає доплати:

за роботу з важкими (шкідливими) і особливо важкими (особливо шкідливими) умовами праці;

за інтенсивність праці робітником, зайнятим на конвеєрах, потокових і автоматичних лініях;

за сполучення професій і виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

за роботу в нічний час;

за перевезення небезпечних вантажів;

за роз'їзний характер роботи тощо.

Трудовим кодексом України передбачене право роботодавця самостійно встановлювати різні стимулюючі доплати і надбавки з урахуванням думки представницького органа працівників, серед яких найбільш значимими, як показує практика, є наступні:

за високу професійну майстерність;

за виконання особливо важливих робіт;

за високі досягнення в праці;

за розширення зон обслуговування чи збільшення обсягу виконуваних робіт тощо.

Що стосується ВАТ «Сумська Паляниця», то керівництво поки не має власного положення про преміювання персоналу. Тому проблема преміювання робітників і керівників стоїть гостро на підприємстві.

На практиці, у ВАТ «Сумська Паляниця» винагорода працівникам виплачуються в залежності від результатів господарської діяльності. Дана система погоджує індивідуальну винагороду працівника з результатами діяльності всього товариства.

Премія за результатами роботи підприємства виплачується періодично - один, рідше два рази на рік, за результатами, досягнутими підприємством протягом цього періоду.

Рішення про виплату премії і її розмір приймається на підставі оцінки результатів роботи співробітника за минулий період. Така оцінка виробляється керівником товариства і підтверджується відділом кадрів.

Критерії розподілу можуть бути різними - пропорційно базовому окладу, нарівно, пропорційно числу відпрацьованих протягом періоду днів, з урахуванням стажу роботи тощо, у залежності від того, що хоче заохотити товариство - солідарність, лояльність, відданість, дисциплінованість, кваліфікацію.

При будь-якому сценарії розподілу цей вид винагороди зможе досягти своєї мети - з'єднання матеріальних інтересів кожного працівника з фінансовими інтересами товариства.

Джерелом виплати премій у ВАТ «Сумська Паляниця» виступає фонд заробітної плати і частина прибутку.

Для успішної діяльності підприємство повинне стимулювати своїх працівників, використовуючи систему преміювання. Ефективно розроблена система преміювання та її показники допоможуть ВАТ «Сумська Паляниця» усунути деякі проблеми, пов’язані з персоналом, а також отримати статус підприємства, яке піклується про своїх працівників.

Було з'ясовано, що товариство щороку витрачає значну суму грошей на пошук нових співробітників. А все тому, що в основному на хлібокомбінаті використовують зовнішні джерела залучення кандидатів. Підтвердження цьому представлені в табл. 2.14.

За даними таблиці 2.14 видно, що у ВАТ «Сумська Паляниця» майже не використовують кадровий резерв. А причина такої ситуації - відсутність на підприємстві кадрового резерву як такого.

Таблиця 2.14

Джерела залучення кандидатів у ВАТ «Сумська Паляниця»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | | | | | | |  |
| 2012 рік | | 2013 рік | | 2014 рік | | 2015 рік | | 2016 рік | |
| чол. | % | чол. | % | чол. | % | чол. | % | чол. | % |
| Внутрішні | 12 | 22,6 | 12 | 23,5 | 13 | 27,1 | 15 | 25,9 | 14 | 32,6 |
| Кадровий резерв товариства | 1 | 1,9 | 2 | 3,9 | 1 | 2,1 | 3 | 5,2 | 2 | 4,7 |
| Колишні працівники товариства | 4 | 7,5 | 2 | 3,9 | 6 | 12,5 | 3 | 5,2 | 4 | 9,3 |
| Особисті контакти працівників | 7 | 13,2 | 8 | 15,7 | 6 | 12,5 | 9 | 15,5 | 8 | 18,6 |
| Зовнішні | 41 | 77,4 | 39 | 76,5 | 35 | 72,9 | 43 | 74,1 | 29 | 67,4 |
| Державна служба зайнятості | 26 | 49,1 | 21 | 41,2 | 20 | 41,7 | 22 | 37,9 | 14 | 32,6 |
| Навчальні заклади | 9 | 17,0 | 8 | 15,7 | 11 | 22,9 | 12 | 20,7 | 8 | 18,6 |
| ЗМІ | 6 | 11,3 | 10 | 19,6 | 4 | 8,3 | 9 | 15,5 | 7 | 16,3 |
| Всього: | 53 | 100 | 51 | 100 | 48 | 100 | 58 | 100 | 43 | 100 |

У товаристві не передбачено проведення атестації персоналу і тому керівництво не знає всіх можливостей своїх співробітників. Звідси і відсутність кадрового резерву. І це, на нашу думку, велика помилка керівництва хлібокомбінату, бо економічно вигідніше вкладати гроші в навчання, ніж приймати на роботу нових фахівців. Наявність якісно підготовлених фахівців дозволяє значно знизити витрати на підбір і адаптацію нових кадрів, підвищує залученість співробітників і мінімізує кадрові ризики. А також атестація працівників дає можливість керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення, зокрема щодо подальшого удосконалення існуючих форм мотивації працівників, роботи з планування їх професійно-кваліфікаційного зростання, форм і методів навчання тощо.

Ще один важливий напрямок інвестицій у людський капітал - здоров’я. Належний стан здоров’я є необхідною умовою працездатності та розвитку персоналу. Але, на жаль, керівництво товариства не приділяє цьому аспекту належної уваги.

Для більш детального розгляду даної проблеми розглянемо кількість лікарняних листів у ВАТ «Сумська Паляниця» у табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Аналіз лікарняних листів у ВАТ «Сумська Паляниця»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Період | | | | |
| 2012 рік | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік |
| Середньооблікова чисельність, чол. | 634 | 649 | 643 | 616 | 652 |
| Кількість лікарняних листів, всього  в тому числі | 113 | 134 | 126 | 120 | 117 |
| через хворобу простудними захворюваннями | 68 | 75 | 64 | 62 | 56 |
| через забиття, переломи і інші травми | 37 | 42 | 38 | 46 | 35 |
| інші хвороби | 8 | 17 | 24 | 12 | 26 |

Проаналізувавши таблицю 2.15 можна зробити висновок, що на підприємстві досить велика кількість працівників побувала на лікарняному. Найвищий показник по простудним захворюванням, а так само не рідкісні випадки отримання різних травм.

Було з'ясовано, що причинами простудних захворювань служать холодні приміщення роздягалень, протяги, а також відсутність гарячої води та мікрохвильових печей для приготування їжі і чаю під час обіду.

У більшості виробничого персоналу спостерігається погіршення зору через погане освітлення в цехах. А у деяких співробітників з'явилися проблеми з органами дихання через постійну роботу з борошном.

Отже, можна зробити висновок, що у ВАТ «Сумська Паляниця» є ряд проблем в області інвестування в людський капітал, а саме:

недостатній обсяг інвестицій на навчання персоналу;

низький рівень мотивації персоналу;

не передбачено проведення атестації персоналу, і, як наслідок, відсутність кадрового резерву;

відсутність інвестицій в здоров'я персоналу, що веде до погіршення їх роботи.

## Висновки до розділу 2

ВАТ «Сумська Паляниця» було утворено в лютому 1995 року.

Підприємство за організаційно-правовою формою являє собою відкрите акціонерне товариство.

Тип організаційної структури управління ВАТ «Сумська Паляниця» – лінійно-функціональний.

Сьогодні ВАТ «Сумська Паляниця» є монополістом у виробництві хлібобулочних та кондитерських виробів у Сумській області.

Відповідно світогляду керівництва і співробітників хлібокомбінату місія ТОВ «Сумська Паляниця» полягає в наступному: виробляти і продавати високоякісні хлібобулочні і кондитерські вироби; найбільше повно задовольняти потреби покупців у життєво необхідних продуктах – хлібі і хлібобулочних виробах; забезпечувати робочими місцями і гідною заробітною платою жителів Сумської області.

Корпоративний девіз ВАТ «Сумська Паляниця»: «Жодного року без нового кроку».

Підприємство має відносно високий організаційно-технічний рівень. Ефективність використання основних засобів на підприємстві зростає протягом аналізованого періоду, про що свідчать показники фондовіддачі та фондомісткості.

Всі показники рентабельності даного підприємства поступово зростають, що дає можливість стверджувати про ефективність, а найголовніше прибутковість, діяльності ВАТ «Сумська Паляниця».

Аналіз складу та структури кадрів хлібокомбінату показав, що в аналізованому періоді збільшується частка робітників, а також простежується тенденція старіння колективу.

Результати аналізу продуктивності праці свідчать про високу ефективність виробничої діяльності працівників підприємства протягом аналізованого періоду.

Заробітна плата працівників змінюється в сторону збільшення, однак, все ще недостатня для задоволення багатьох первинних потреб людини.

Було з’ясовано, що керівництво ВАТ «Сумська Паляниця» не має власного положення про преміювання персоналу.

Винагорода працівникам виплачуються в залежності від результатів господарської діяльності. Джерелом виплат виступає фонд заробітної плати і частина прибутку.

У товаристві не передбачено проведення атестації персоналу і як наслідок, відсутність кадрового резерву. Керівництво не приділяє належної уваги підвищенню кваліфікації своїх співробітників.

Також було з'ясовано, що на підприємстві не створені гідні умови праці для персоналу, в першу чергу виробничого.

Були виявлені наступні проблеми в області інвестування в людський капітал у ВАТ «Сумська Паляниця»: недостатній обсяг інвестицій на навчання персоналу; низький рівень мотивації персоналу; не передбачено проведення атестації персоналу, і, як наслідок, відсутність кадрового резерву; відсутність інвестицій в здоров'я персоналу, що веде до погіршення їх роботи.

# РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У ВАТ «СУМСЬКА ПАЛЯНИЦЯ»

## 3.1. Підвищення кваліфікації як напрям інвестування у людський капітал

У сучасних умовах успішний розвиток пілприємства значною мірою залежить від конкурентоспроможності персоналу, яка, у свою чергу, досягається постійним підвищенням кваліфікації, удосконаленням систем мотивації, професійною орієнтацією персоналу.

Пріоритетним напрямом покращення якості людського капіталу традиційно є підвищення рівня освіти та професійної підготовки працівників. Ефективність виробництва лише на 30-35% залежить від інвестицій в основні фонди, а решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців [59].Згідно з даними ЮНЕСКО, 60% різниці в доходах людей приходиться на різні рівні освіти, а 40% - на всі інші фактори (здоров'я, природні здібності, соціальне походження) [68].

Інформація, знання і навички – вирішальні чинники економічного розвитку, ефективного ринку праці та конкурентоспроможності. З цим твердженням згоден А.В. Корицький, який писав, що найважливішими видами вкладень в людину є витрати на освіту і підготовку на виробництві, що підвищують рівень знань працівника і збільшують обсяг людського капіталу на підприємстві [64].

Проаналізувавши ситуацію, що склалася з професійним навчанням у ВАТ «Сумська Паляниця» можна зробити висновок, що на даному підприємстві не приділяють належної уваги питанням навчання і підвищення кваліфікації співробітників.

Навчання персоналу набуває особливого значення. Це пов'язано з тим, що робота в умовах ринку пред'являє високі вимоги до рівня кваліфікації персоналу, знань і навичок працівників: знання, навички, установки, які допомагали персоналу успішно працювати ще вчора, сьогодні втрачають свою дієвість. Дуже швидко змінюються як зовнішні умови (економічна політика держави, законодавство і система оподаткування, з'являються нові конкуренти тощо) так і внутрішні умови функціонування організації (реструктуризація підприємств, технологічні зміни, поява нових робочих місць тощо). Крім того, навчання покликане підвищувати рівень трудової мотивації, прихильності персоналу своєму підприємству і залученості в її справи, дозволяє формувати корпоративну культуру.

Знання, отримані працівниками у вищих навчальних закладах, стрімко застарівають, наростає необхідність їх суттєвого оновлення. Саме тому керівництву товариства необхідно виділяти ресурси на навчання, і поставитися до цього як до вкладень в капітал, а не як до безповоротних витрат, оскільки навчання персоналу є одним з головних факторів, що дозволяє перемогти в конкурентній боротьбі.

Перед початком процесу навчання повинна проводитися атестація персоналу, в процесі якої уточнюється потреба працівників у навчанні для приведення у відповідність рівня їх кваліфікації встановленим на підприємстві вимогам і стандартам. При цьому можуть бути виявлені працівники, які мають певний недолік професійної підготовки, які можуть поліпшити свої виробничі показники в результаті навчання, а також ті працівники, чий потенціал дозволяє висунути їх у резерв на просування, що також вимагає проведення відповідного навчання.

Проводити на підприємстві атестацію без спеціальної підготовки неможливо. Але і платити консалтинговим компаніям для багатьох стало невиправдано дорогим задоволенням. Вихід із ситуації ми бачимо у створенні атестаційної комісії з власних кадрів через навчання лінійних керівників і спеціалістів відділу кадрів.

На нашу думку, в першу чергу навчання повинен проходити керівний склад. Робота керівника здійснює вирішальний вплив на результати праці його підлеглих. Навіть дуже відповідальний та сумлінний керівник, який не володіє знаннями і навичками, що відповідають сучасним вимогам, буде гальмом для підприємства. Керівники повинні проходити зовнішнє навчання.

Загальний порядок підвищення кваліфікації керівників і фахівців встановлений Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 № 127/151 [26].

Для персоналу ми рекомендуємо організувати внутрішнє навчання на підприємстві та зовнішнє навчання. Причому акцент необхідно зробити саме на навчанні всередині підприємства задля економії коштів.

Серед форм внутрішнього навчання ми рекомендуємо виділити:

наставництво (дозволяє не тільки підвищити кваліфікацію співробітників, але і провести соціалізацію працівників при їх входження в новий колектив), в тому числі:

формальне наставництво, яке включає прояснення цілей і формальне навчання в рамках спеціально організованих сесій;

ситуаційне наставництво - надання допомоги (поради) в потрібний час в потрібному місці;

неформальне наставництво, коли досвідченіший співробітник бере на себе відповідальність за свого підопічного;

делегування ( передача співробітникам деяких завдань і повноважень щодо прийняття рішень з певного кола питань);

копіювання (прикріплення працівника до кваліфікованого фахівця для детального вивчення всіх особливостей даної роботи, повторення за ним всіх дій);

лекції;

тренінги;

семінари;

індивідуальні бесіди;

групові обговорення;

розбір практичних ситуацій;

робота в команді;

виробничий інструктаж;

ротація кадрів;

використання працівників в якості асистентів;

запрошення зовнішнього викладача (консультанта) для навчання співробітників (наприклад, «польове консультування» - консультування на робочому місці. Здійснювати таке консультування може начальник або запрошений консультант. Але краще якщо це буде саме запрошена людина, тому що співробітнику дуже важко зізнатися начальнику, що він чогось не вміє, а начальнику, в свою чергу, важко вийти з ролі керівника і перетвориться в терплячого консультанта без подальших «оргвисновків»).

Для зручності проведення занять з навчання персоналу на підприємстві необхідно створити навчальний клас - окрему кімнату, обгороджену частину з проектором або просто з дошкою.

Внутріфірмове навчання має свої переваги, а саме:

вдосконалена передача досвіду всередині підприємства;

можливість підготовки спеціалістів усередині товариства;

постійне підвищення кваліфікації співробітників;

поширення передового досвіду підрозділів в рамках підприємства;

скорочення кількості помилок за рахунок детального розгляду процедур поточної діяльності;

скорочення витрат на дороге зовнішнє навчання (при хорошій організації внутрішнього навчання є необхідність в навчанні поза підприємством лише 1-2 співробітників, які передадуть отримані знання колегам).

Підприємства роблять помилку, коли наймають вже готових спеціалістів, вважаючи, що таким чином вони економлять час і фінансові кошти на навчанні свого персоналу. Адже внутрішне навчання покликане не лише навчити, а і передати співробітникам важливу інформацію про організацію, сприяє формуванню «правильних» установок на працю, зміцненню бажаних зразків поведінки і підвищенню ступеня прихильності персоналу своєму підприємству.

Зовнішнє навчання - навчання і консультування, що проводиться залученими компаніями, навчальними закладами, а також незалежними бізнес-тренерами і викладачами. Здійснюється таке навчання в індивідуальній та корпоративній формах.

Індивідуальне зовнішнє навчання - зовнішні освітні заходи, які співробітники відвідують індивідуально.

Корпоративне зовнішнє навчання - навчання, яке проводиться для групи співробітників залученої освітньою компанією або викладачем (бізнес-тренером) за спеціально розробленою програмою.

Також слід виділити довгострокове та короткострокове (тематичне) навчання.

Довгострокове навчання - навчання, що проводиться у вигляді підвищення кваліфікації, стажування, професійної перепідготовки.

Короткострокове (тематичне) навчання - навчання з конкретних виробничих питань.

Серед форм зовнішнього навчання ми рекомендуємо:

отримання вищої освіти (при його відсутності);

курси;

лекції;

семінари;

«круглі столи за участю фахівців, експертів»;

модульне навчання, при якому навчальний матеріал викладається комплексно, в єдності теорії і практики, і поетапно;

тренінги;

конференції;

стажування;

онлайн навчання.

Ми рекомендуємо проводити атестацію та навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації для всіх співробітників підприємства як мінімум один раз в 5 років.

Важливість формування дієвої системи перепідготовки кадрів та підвищення їхньої кваліфікації обумовлена тим, що за підрахунками спеціалістів, знань, отриманих у вузі достатньо на перші 3-5 років, а кваліфікація працівників може бути втрачена кожні 10 років. При цьому в Україні підвищення кваліфікації проводиться лише кожні 12 років. У той же час, в країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить майже 5 років, в Японії - від одного до півтора року, в Російській Федерації – 7,8 років [56].

Питання підвищення кваліфікації працівників частково регулюються низкою нормативно-правових актів, наприклад, Законами України «Про освіту» [11], «Про вищу освіту» [2], «Про професійно-технічну освіту» [17], «Про професійний розвиток працівників» [15] тощо.

Однак перераховані Закони не враховують усіх особливостей навчання працюючих громадян і не передбачають заходів щодо його стимулювання.

## 3.2. Мотивація як фактор інвестування у людський капітал

Підприємства часто стикаються з ситуацією, коли фахівець, в навчання якого вкладені гроші, змінюї місце роботи, забравши з собою свої (оплачені підприємством) навички та вміння. Тому необхідно не просто інвестувати в персонал, а ще утримати його і дати можливість ефективно працювати і розвиватися на своєму підприємстві. Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння його мотивації.

Згідно з дослідженнями Gallup, в компаніях з високим рівнем зацікавленості персоналу на 37% менше прогулів, а продуктивність праці мотивованого працівника зростає в середньому на 12% (Університет Великобританії Warwic) [44].

ВАТ «Сумська Паляниця» має проблему, яка стосується мотивації працівників підприємства, тобто існує проблема стимулювання співробітників.

Тому можна зробити наступні пропозиції щодо стимулювання працівників, які можуть позитивно вплинути на результати праці, підвищити продуктивність кожного співробітника окремо і всього підприємства в цілому:

необхідно створити положення про преміювання;

використовувати індивідуальне преміювання робітників всього підприємства, зробити акцент на індивідуальний вклад кожного працівника;

використовувати винагороду по результатам роботи підрозділу;

активно використовувати такі види преміювання, як участь у прибутку, придбання акцій компанії (опциони);

одноразові заохочення за виконання особливо важливих завдань, термінових і непередбачених робіт;

забезпечити можливість й умови для розвитку та кар'єрного зростання кожного, хто своїми досягненнями і постійним прагненням до вдосконалення своїх професійних навичок підтверджує готовність розвиватися всередині підприємства;

впровадити систему плати за знання і компетенції;

впровадити систему винагороди за вислугу років;

видавати безвідсоткові позички працівникам на придбання різних товарів;

надавати матеріальну допомогу працівникам у зв'язку з подіями (матерям при народженні дитини, на одруження, на ритуальні послуги в разі смерті близького родича);

проводити заходи по згуртуванню колективу (корпоративні свята, ярмарки, спортивні заходи);

активно використовувати такі форми стимулювання, як розміщення фотографій кращих працівників місяці на дошці пошани, вшанування, вручення грамот і подячних листів;

організувати зручний графік роботи з наявністю обідньої перерви і технічних перерв протягом дня для робітників, зайнятих у виробництві.

В першу чергу, необхідно створити положення про преміювання персоналу та розробити його основні елементи (показники й умови преміювання, визначити коло премійованих працівників, розміри премій (шкали преміювання), періодичність і терміни виплати премій, джерело фінансування преміювання, механізм і умови депреміювання).

Індивідуальне преміювання доцільно використовувати, коли умови організації виробництва зумовлюють роботу кожного незалежно від інших при виконанні видів робіт, які потребують особливих навичок, вміння працювати на спеціальному обладнанні, при наявності обліку індивідуальних результатів праці тощо. У цьому випадку індивідуальні показники і умови преміювання встановлюються безпосередньо за професіями або видами робіт, а премія нараховується до основної заробітної плати кожного окремого робітника.

ВАТ «Сумська Паляниця» має у своєму складі структурні підрозділи. Кожен такий підрозділ має власні цілі, на досягнення яких товариство повинне мотивувати своїх співробітників.

Преміювання за підсумками роботи підрозділу застосовується для стимулювання працівників до досягнення найкращих кінцевих результатів роботи. Суть цієї форми преміювання - у визначенні єдиного фонду заробітної плати для співробітників підрозділу, за умови виконання цим колективом певних виробничих завдань. Умовами преміювання працівників підрозділу можуть бути:

виконання (перевиконання) планів;

підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості випуску продукції;

підвищення якості та конкурентоспроможності продукції;

економія палива, енергії, сировини, матеріалів, зменшення браку тощо.

Оскільки структурні підрозділи є звичайно або центром витрат, або центром прибутку, керівництво товариства відповідно встановлює плани «участі в скороченні витрат» і «участі у прибутку». У першому випадку різниця між витратами за планом і фактичними витратами розподіляється між компанією і співробітниками підрозділу, у другому випадку розподіляється надплановий прибуток.

При розподілі прибутку чи економії витрат між організацією і підрозділом, як правило, враховується відсоток перевиконання плану (чим він вище, тим більше залишається в підрозділі - при виконанні плану по прибутку на 100-110% надплановий прибуток розподіляється в співвідношенні 50:50, при виконанні плану на 111-130%, співвідношення стає 40(компанія):60(підрозділ), прибуток понад 131% розподіляється в співвідношенні 30:70).

Колективне преміювання може бути доповнено індивідуальним. Наприклад, премія може виплачуватися за зниження нормативу браку в цілому по підрозділу і одночасно за зниження індивідуального нормативу браку на даному робочому місці.

Використання винагороди за підсумками роботи підрозділу дозволяє з’єднати фінансові інтереси кожного співробітника з цілями підрозділу.

Велике значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства (опціони).

Придбання акцій підприємства використовується для стимулювання співробітників (у першу чергу керівників), полягає в наданні їм можливості придбати акції товариства за фіксованою ціною у визначений момент часу в майбутньому.

Даний метод винагороди встановлює залежність між майбутнім доходом співробітника і курсом акцій товариства - найважливішим показником успіху підприємства. Співробітники стають безпосередньо зацікавленими в підвищенні курсу акцій, а отже, збільшенні ринкової цінності товариства, і зв'язують своє благополуччя в довгостроковій перспективі з його процвітанням. Опціони є безкоштовної для організації формою винагороди, оскільки вони надають співробітнику можливість придбати акції за фіксованою ціною, а не нагороджують його безкоштовним пакетом акцій.

У ВАТ «Сумська Паляниця» керівництво не докладає зусиль, щоб після проходження навчання або підвищення кваліфікації, робота їх співробітників стала більш змістовною, більш відповідальною, щоб підвищився рівень оплати їх праці, відкрилися нові перспективи кар'єрного росту, просування по службовій драбині або розширилася сфера їх робочої відповідальності. Це знижує не тільки віддачу, яку підприємство може отримати від свого персоналу в результаті навчання, а й мотивацію працівників до навчання.

Сьогодні від співробітників потрібно не тільки ретельне виконання посадових функцій, але і здатність робити те, що не передбачено посадовою інструкцією, однак, необхідно організації в даний момент. Особливе значення має наявність у працівника різнобічних професійних навичок і здатності розвивати і здобувати нові. Тому необхідно запровадити таку форму преміювання як плата за знання і компетенції.

Основним принципом такої форми є винагорода працівника за оволодіння додатковими навичками чи знаннями, а не за потенційний внесок займаної їм посади в досягнення цілей організації. Винагорода за знання і компетенції орієнтують співробітників на придбання нових навичок, професій, знань, що забезпечує постійне підвищення якості людського капіталу підприємства. При освоєнні кожної нової спеціальності співробітник отримує надбавку до заробітної плати.

Розмір винагороди за вислугу років повинен встановлюватися в залежності від стажу безперервної роботи працівника в ВАТ «Сумська Паляниця». Винагорода, наприклад, може обчислюватися в таких розмірах місячної тарифної ставки (посадового окладу):

від 1 до 3 років - 5%;

від 3 до 5 років - 7%;

від 5 до 10 років - 10%;

від 10 до 15 років - 15%;

від 15 до 20 років - 20%;

понад 20 років - 25%.

Впровадження винагороди за вислугу років має вплинути на зниження плинності кадрів.

Товариство може видавати безвідсоткові позички своїм працівникам на придбання різних товарів. При цьому сума позички і термін її погашення залежатимуть від посади, рівня заробітної плати та стажу роботи на підприємстві. При видачі позички повинен оформлятися договір позики. При виплаті частини боргу співробітнику може видаватися квитанція про погашення. Якщо виникають проблеми з недобросовісним платником, товариство може вичитувати частина боргу із заробітної плати, або боржник може бути позбавлений премії.

Часті виплати премій позбавляють її винятковості, а отже і стимулюючого впливу. Преміювання мотивує співробітників сильніше, ніж щорічне підвищення окладу. Виплачувана одноразово, премія впливає на дохід працівника, у той час як щорічне підвищення окладу розподіляється між місячними чи двотижневими виплатами і не сприймається як значна винагорода. Тому рекомендується виплачувати премії співробітникам не частіше двох разів на рік.

Для того, щоб система стимулювання персоналу працювала ефективно, необхідно включити в неї форми нематеріальної мотивації співробітників.

Головною складовою нематеріального стимулювання співробітників, на нашу думку, є людське ставлення до них - тільки в такій ситуації можна розраховувати на ефективну роботу і вдячність колективу. Людське ставлення - це обов'язкове визнання заслуг, похвала за виконану роботу, розуміння труднощів і проблем, що виникають при її виконанні і, по можливості, допомога в нейтралізації цих труднощів. Комунікації всередині підприємства позитивно впливають на задоволеність співробітників. Нематеріальне стимулювання є дуже ефективним інструментом мотивації.

## 3.3. Умови праці та здоров'я як напрям інвестування у людський капітал

Поряд з освітою та мотивацією важливими є інвестиції в здоров'я персоналу. І ВАТ «Сумська Паляниця» має звернути на це увагу. Сьогодні здоров'я необхідно розглядати як економічну категорію - основу людського капіталу.

Стан здоров'я людини - це його капітал, частина якого є спадковою, а інша - придбаної в результаті витрат людини і суспільства. Згідно з результатами дослідження, здоров'я людини лише на 20% визначається генетичними факторами, на 8-10% залежить від охорони здоров'я, на 20% - від екологічних умов і на 50% - від способу життя самої людини [61]. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити цей процес.

Значну частину життя доросла людина проводить на робочому місці, і його здоров'я в істотному ступені визначається умовами, створеними на підприємстві. Здоров'я кожного співробітника є найважливішим фактором розвитку підприємства. Воно не тільки впливає на тривалість життя людини, але також визначає його працездатність. Здоровий працівник - це працівник, що ефективно трудиться, який може підвищити продуктивність своєї праці, а отже, позитивно вплинути на ефективність діяльності підприємства.

Погане здоров'я працівників тягне за собою істотні витрати підприємства:

високі витрати на оплату медичної допомоги;

прямі втрати продуктивності, пов'язані з пропусками робочого часу через хворобу;

непрямі втрати продуктивності, обумовлені виходом на роботу хворих співробітників (зниження випуску, брак, травматизм);

зростання плинності кадрів.

Крім того, співробітник зі слабким здоров'ям, схильний до частих інфекційних захворювань, може негативно впливати на здоров'я і продуктивність інших людей, які працюють поруч з ним. Таким чином, витрати роботодавця на охорону здоров'я можна розглядати як інвестиції, які в перспективі дозволять скоротити інші витрати, а отже, здатні принести позитивну віддачу.

Турбота про здоров'я співробітників є одним із способів стимулювання людей і підвищення рівня їхньої лояльності до підприємства.

Наступний фактор, що впливає на підвищення людського капіталу ВАТ «Сумська Паляниця» - це задоволеність працівниками умовами праці.

Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік [13].

З метою підвищення рівня здоров'я персоналу ВАТ «Сумська Паляниця» нами були розроблені наступні рекомендації:

щорічне проходження медичного огляду за рахунок підприємства;

надання пільгових путівок в оздоровчі санаторно-курортні установи, дитячі табори (для дітей співробітників);

щорічне проведення профілактичних щеплень співробітникам і членам їх сімей (за бажанням);

створення власної їдальні;

надання пільгового харчування для співробітників підприємства;

забезпечення легкого доступу до питної води для співробітників з метою збільшення кількості споживаної рідини;

створення власного медпункту (коли працівник знає, що в будь-який момент може сходити в кабінет до медсестри, щоб поміняти тиск, взяти таблетку від головного болю або отримати кваліфіковану допомогу в разі дрібної травми, він відчуває себе в безпеці і не витрачає час на те, щоб замислюватися про дрібниці);

організація спортивних змагань і виїздів на природу;

організація корпоративного або добровільного медичного страхування;

надання можливості добровільного медичного страхування для членів сімей співробітників;

забезпечення співробітників необхідним спецодягом і спецвзуттям;

дотримання санітарно-гігієнічних норм;

дотримання техніки безпеки.

На Заході роботодавці вже давно переконалися, що здоров'я працівників є цінним активом для підприємства. Наприклад, Національна асамблея і Сенат Франції прийняли, а Президент затвердив «Закон №2011-867 від 20 липня 2011 року щодо організації медицини праці» [36].

Головною функцією служб здоров'я на роботі є запобігання будь-якого погіршення здоров'я працівників внаслідок їх роботи. Для цього вони:

здійснюють діяльність з охорони здоров'я на роботі з метою збереження фізичного та психічного здоров'я працівників протягом усього їхнього професійного маршруту;

консультують роботодавців, працівників і їх представників за умовами і необхідними заходами для виключення або зниження професійних ризиків, поліпшення умов праці, попередження споживання алкоголю і наркотиків на робочому місці, попередження або зниження трудового навантаження і професійного виключення і сприяння зайнятості працівників;

забезпечують моніторинг стану здоров'я працівників з урахуванням ризиків для їх безпеки і здоров'я на роботі, трудового навантаження і віку;

беруть участь у спостереженні за станом здоров'я працівників, розслідуванні професійних експозицій і санітарний нагляд.

При відсутності інвестицій в здоров'я співробітників ризик втрати цінних і талановитих кадрів збільшується в чотири рази, а період тимчасової непрацездатності працівників виростає в середньому на дев'ять днів на рік [63]. Інвестиції в здоров’я та його охорона сприяють зменшенню захворювань і смертності, продовжують термін працездатність людини, а отже, і час функціонування людського капіталу. Тому інвестиції в здоров'я персоналу більш ніж виправдані.

## Висновки до розділу 3

Для рішення проблем в області інвестування в людський капітал у ВАТ «Сумська Паляниця» нами були розроблені наступні рекомендації:

проведення атестації персоналу;

створення атестаційної комісії з власних кадрів через навчання лінійних керівників і спеціалістів відділу кадрів;

керівний склад повинен проходити навчання в першу чергу;

організація внутрішнього та зовнішнього навчання. Причому акцент необхідно зробити саме на навчанні всередині підприємства;

проведення атестації та навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації для всіх співробітників підприємства як мінімум один раз в 5 років;

створення положення про преміювання;

використання індивідуального преміювання робітників та преміювання за результатами роботи підрозділу;

використання таких видів преміювання, як участь у прибутку, придбання акцій компанії (опциони), одноразові заохочення за виконання особливо важливих завдань, термінових і непередбачених робіт;

забезпечення можливості для розвитку та кар'єрного зростання;

впровадження системи плати за знання і компетенції та винагороди за вислугу років;

видача безвідсотковий позичок та матеріальної допомоги працівникам у зв'язку з подіями;

проведення заходів по згуртуванню колективу;

використання нематеріальних форм стимулювання;

щорічне проходження медичного огляду за рахунок підприємства;

надання пільгових путівок в оздоровчі санаторно-курортні установи, дитячі табори (для дітей співробітників);

щорічне проведення профілактичних щеплень співробітникам і членам їх сімей (за бажанням);

створення власної їдальні та надання пільгового харчування для співробітників підприємства;

забезпечення легкого доступу до питної води для співробітників;

створення власного медпункту;

організація корпоративного або добровільного медичного страхування для співробітників та членів їх сімей;

забезпечення співробітників необхідним спецодягом і спецвзуттям;

дотримання санітарно-гігієнічних норм та техніки безпеки.

Дотримання даних рекомендацій підвищить рівень здоров'я співробітників ВАТ «Сумська Паляниця» та позитивно вплинє на ефективність діяльності підприємства.

# ВИСНОВОК

В умовах інноваційної економіки особливого значення набуває розвиток людського капіталу, який є ключовим фактором підвищення ефективності діяльності підприємства. Все більше підприємств починають усвідомлювати економічну значимість його накопичення, як найціннішого з усіх видів капіталу. За таких обставин особливої ваги набувають питання інвестиційного забезпечення людського капіталу, без якого неможливе підвищення рівня конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства, і національної економіки в цілому.

Проведені теоретичні дослідження, а також дослідження практики інвестування у людський капітал ВАТ «Сумська Паляниця» дозволяють зробити наступні висновки:

1. Людський капітал являє собою сучасну робочу силу, яка має певний запас знань, умінь, навичок, здібностей, мотивацій, духовних якостей та здоров’я. Людський капітал в порівнянні зі звичайними працівником, більш розвинена та підготовлена робоча сила. Вона характерізується більш високою продуктивністю, якістю, більш високою ефектівністю праці, яка впливає на зростання доходів людини. Людський капітал - найважливіший ресурс постіндустріального суспільства.
2. В структурі людського капіталу можна виділити такі основні складові, як освіта, професійна підготовка, здоров’я, особисті риси, природні здібності, мотивація, мобільність, володіння інформацією.
3. Інвестиції в людський капітал становлять будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і, тим самим, продуктивність праці працівників.
4. Основні види інвестицій у людський капітал: освiта, професiйний розвиток та перепідготовка, охорона здоров’я, мобільність, мотивація.
5. Джерелом інвестицій у людський капітал можуть виступати держава, окремі підприємства, сама людина та члени її сім’ї.
6. ВАТ «Сумська Паляниця» має відносно високий організаційно-технічний рівень, ефективність використання основних засобів на підприємстві зростає протягом аналізованого періоду, всі показники рентабельності даного підприємства поступово зростають, що дає можливість стверджувати про ефективність, а найголовніше прибутковість, діяльності товариства.
7. В аналізованому періоді на хлібокомбінаті збільшується частка робітників, а також простежується тенденція старіння колективу. Заробітна плата працівників змінюється в сторону збільшення, однак, все ще недостатня для задоволення багатьох первинних потреб людини.
8. Управління інвестуванням у людський капітал у ВАТ «Сумська Паляниця» в цілому носить негативний характер і не відповідає критеріям ефективного розвитку праці та підприємства.

Проведені практичні дослідження управління інвестуванням у людський капітал у ВАТ «Сумська Паляниця» дозволяють зробити наступні рекомендації:

1. Для досягнення довгострокової конкурентоспроможності підприємства в сучасних економічних умовах необхідно безперервно вдосконалювати якісні характеристики персоналу. Навчання персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації.
2. Звернути увагу на проблеми мотивації персоналу, як одного з факторів підвищення продуктивності праці. Добре спланована система мотивації дозволить суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу та покращувати виробничий процес.
3. Підвищення продуктивності персоналу вирішувати за допомогою інвестицій в охорону здоров'я та безпечні умови праці, які сприятимуть збільшенню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної і психічної сили, витривалості персоналу.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: закон України» від 16.07.1999 р. № 996-XIV [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14
2. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18
3. Закон України «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р. № 1576-XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1576-12
4. Закон України «Про Державний бюджет України на 2012 рік» від 22.12.2011 р. № 4282-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4282-17
5. Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» від 06.12.2012 р. № 5515-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5515-17
6. Закон України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» від 16.01.2014 р. № 719-VII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/719-18
7. Закон України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28.12.2014 р. № 80-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80-19
8. Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 25.12.2015 р. № 928-VIII [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19>
9. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII [Електронний ресурс] .- Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19/page>
10. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр
11. Закон України «Про освіту» 05.09.2017 р. № 2145-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19
12. Закон України «Про охорону здоров'я» від 19.11.1992 р. № 2801-XII [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2801-12
13. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12
14. Закон України «Про приватизацію майна державних підприємств» від 04.03.1992 р. № 2163-XII [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2163-12
15. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17
16. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14
17. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр
18. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VІІІ [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08
19. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VІ [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17
20. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» від 07.02.2013 р. № 73 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13
21. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №2 «Консолідована фінансова звітність» від 27.06.2013 р. № 628 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1223-13
22. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №3 «Звіт про фінансові результати» від 11.08.2011 р. № 1021 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1010-11
23. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №4 «Звіт про рух грошових коштів» від 10.06.2010 р. № 382 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0470-10
24. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №5 «Звіт про власний капітал» від 31.03.1999 р. № 87 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0399-99
25. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №6 «Виправлення помилок і зміни фінансових звітів» від 28.05.1999 р. № 137 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0392-99
26. Положення про професійне навчання працівників на виробництві від 26.03.2001 р. № 127/151 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01
27. Про невідкладні заходи з подолання бідності: Указ Президента України від 26.02.2010 р. № 274/2010 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/274/2010
28. Андрианова А. В. Формирование и динамика капитала здоровья нации: дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.01. – «Экономическая теория» / А.В. Андрианова; Восточно-Сибирский государственный технологический университет. - Улан-Удэ, 2006. - 146 с.
29. Андрианова В.В. О человеческом капитале / В.В. Андрианова // Деловое обозрение. – 1998. – № 7. – С. 73–76.
30. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк: НАН України. Інститут економіки пром-ті, 2007. – 348 с.
31. Антонюк В.П. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития / В.П. Антонюк, И.Н. Лащенко, Ю.Б. Скаженик // Економіка промисловості. – 2004. – № 4 (26). – С. 175-181.
32. Ареф’єва О.В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: монографія / О.В. Ареф’єва, Т.В. Харчук; Європейський ун-т. – К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2008. – 207 с.
33. Арсланов Ш.Д. К вопросу оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал // Вопросы структуризации экономики. - 2012. - № 3. - С. 76–78.
34. Баланс ВАТ «Сумська Паляниця» за 2012-2016 рр. (форма 1).
35. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер; [пер. с англ.]. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.
36. Биксина Н.А. Инвестиции в человеческий капитал как важнейший фактор экономического роста // Академия управления. - 2014. - № 4. - С. 76–78.
37. Блауг М. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют: пер. с англ. / Марк Блауг; науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова. – М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. – 416 с.
38. Бородіна О.М. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О.М. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
39. Винославська О.В. Психологія: навч. посібник / О.В. Винославська. – Київ: ІНКОС, 2005 – 390 с.
40. Всемирный экономический форум: Рейтинг стран мира по уровню развития человеческого капитала 2015 года [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. - 2015. – Режим доступу: http://gtmarket.ru/news/2015/05/19/7160
41. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
42. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : автореф. дис. … канд. екон. наук : спец. 08.01.01 “Економічна теорія” / Н.В. Голікова. – К., 2004. – 28 с.
43. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: монографія / О.М. Головінов. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.
44. Гриньова В.М Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, І.А Грузіна. – Х.: ІНЖЕК, 2007. – 184 с.
45. Д’яченко Ю.Ю. Визначення потреби у навчанні персоналу підприємств за допомогою теорії людського капіталу // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. Збірник наукових праць. – 2008. – № 3(13). – С. 74-78.
46. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
47. Долан Э., Линдсей Д. Рынок. Макроэкономическая модель. / Пер. с англ. под ред. Б. Лисовика и В. Лукашевича. – СПб., 1992. – С. 496-498.
48. Долішній М. Диверсифікація освіти в контексті Болонського процесу як передумова поліпшення якості кадрового потенціалу / М. Долішній, В. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 8-14.
49. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие. - СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. - 160 с.
50. Жабина О.А. Инвестиции в человеческий капитал // Актуальные  
    проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2013. - № 5. - С. 167–169.
51. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.
52. Звіт про власний капітал ВАТ «Сумська Паляниця» за 2012-2016 рр. (форма 4).
53. Звіт про рух грошових коштів ВАТ «Сумська Паляниця» за 2012-2016 рр. (форма 3).
54. Звіт про фінансові результати ВАТ «Сумська Паляниця» за 2012-2016 рр. (форма 2).
55. Землянська Я.С. Інституціональні аспекти кадрової політики підприємства в умовах сталого розвитку / Я.С. Землянська, Є.І. Чернявська // Стратегії сталого розвитку: на шляху до сильнішої громади: матеріали наук.-практ. конф., 21 жовтня 2016 р., м. Сєвєродонецьк / Уклад. І.М. Семененко. – Сєвєродонецьк: вид-во Східноукр. нац ун-ту ім. В. Даля, 2016. – С. 41-42.
56. Землянська Я.С. Трудовий потенціал як економічна категорія // Матеріали ІV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»: Зб. наук. праць. – ПереяславХмельницький, 2015. – Вип. 4. – С. 32-34.
57. Індекс людського капіталу. Звіт за 2016 рік. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.weforum.org/reports/the-human-capital-report-2016
58. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 67–73.
59. Кандаурова И.А. Инвестиции в будущее компании через обучение сотрудников сегодня / И.А. Кандаурова, С.В. Сидоркина // Управление развитием персонала. – 2007. – № 4 (12). – С. 280-285.
60. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале / Р. И. Капелюшников // Отечественные записки. – 2007. – Т. 37. – № 3. – С. 33-39.
61. Карпишин Н.І. Еволюція фінансового забезпечення охорони здоров’я в Україні / Н.І. Карпишин // Фінанси України. – 2001. – № 10. – С. 145-151.
62. Кір’ян Т.М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т.М. Кір’ян, Ю.М. Куліков // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Вип. 32. – 2008. – С. 181-187.
63. Климко С.Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С.Г. Климко, В.М. Пригода, В.О. Сизоненко. – К. : Основа, 2006. – 224 с.
64. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Новосибирск: СибУПК, - 2000. - 112 с.
65. Коркина Т.А. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия / Т.А. Коркина // Управление персоналом. – 2009. – № 17 (219). – С. 30-33.
66. Критский М.М. Теория человеческого капитала как приоритетный фактор реформирования экономики // Экономическая теория и хозяйственная реформа: сб. науч. трудов. - Спб.: СПбГИЭА, 1995. - С. 5–28.
67. Лапшина І. А. Людський капітал як ключовий фактор розвитку конкурентоспроможності країни / І. А. Лапшина, І. М. Пристай // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.9. – С. 253–260.
68. Лех Т.А. Роль человеческого капитала в обществе знаний / Т.А. Лех // Стратегія розвитку України. – 2011. - № 3. – с. 168-172.
69. Лобанова Т.Н. Оценка инвестиций в персонал – «за» и «против» / Т.Н. Лобанова // Управление персоналом. – 2004. – № 11/12. – С. 32-34.
70. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія / Л.І. Михайлова. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 340 с.
71. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Зб. наук. праць Харківськ. нац. економіч. ун-ту «Управління розвитком». – 2006. – № 4. – С. 83-86.
72. Нуреев Р. Теория развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) / Р. Нуреев // Вопросы экономики. – 2000. – № 9. – С. 136–157.
73. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом / Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. - М.: Альфа - Пресс, 2011. - 752 с.
74. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
75. Офіційний сайт [Міністерства фінансів України](https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiSqN2yj4XYAhUhGZoKHapDCDEQFgg4MAM&url=https%3A%2F%2Fwww.facebook.com%2Fminfin.gov.ua%2F&usg=AOvVaw2J-VYQW7P6G8JHCBGjT2e-) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://minfin.com.ua
76. Офіційний сайт статистичної служби Європейського Союзу Евростат [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
77. Посадові інструкції працівників ВАТ «Сумська Паляниця».
78. Примітки до фінансової звітності ВАТ «Сумська Паляниця» за 2012-2016 рр. (форма 5).
79. Прошак Г.В. Основні компоненти людського капіталу: теоретичний аспект / Г.В. Прошак // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: зб. наук.-техн. пр. − Львів: НЛТУУ, 2008. – Вип. 18.4. − 312 с.
80. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // Экон. социология. – 2002. – Т. 3. – № 4. – С. 20–32.
81. Рожков Г. В. Генезис инновационной экономики в России. - М.: МАКС Пресс, 2009. - 888 с.
82. Романчин В.И., Никитин И.А. Человеческий капитал как основополагающий фактор эффективного антикризисного управления. - М.: АСТ, 2003. – 157 с.
83. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 148 с.
84. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко, О. Кузнєцова, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 29-36.
85. Савченко Г.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г.О. Савченко, Т.П. Збриська, О.О. Макарчев // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2009. – Т. 2. – С. 59-63.
86. Саратикянц Э.С. Инвестиции в человеческий капитал: их источники и эффективность / Э.С. Саратикянц, Н.В. Закервашевич // Економіка пром-сті. - 2010. - № 3. - С. 210-216.
87. Скоблякова И.В. Воспроизводство индивидуального и обществнного человеческого капитала в постиндустриальной экономике: автореф. дис. на соискание уч. степени док. эк. наук: спец. 08.00.01 – «Экономическая теория» / И.В. Скоблякова; Орловский государственный технический университет. – Орел, 2008. - 48 с.
88. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит; [пер. с англ.]. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
89. Статут ВАТ «Сумська Паляниця».
90. Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции / Л.Ш. Сулейманова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – № 1. – С. 69-73.
91. Туган-Барановський М.І. Основи політичної економії / М. І.Туган-Барановський; Науковий ред., автор передмови і вступної статті С. Злупко. – Львів: Видавнич. центр Львівського наці. ун-ту ім. І. Франка, 2003. – 628 с.
92. Управління трудовим потенціалом [Текст]: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К .: КНЕУ, 2005. – 403 с.
93. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика / пер. с англ. со 2-го изд. - М.: Дело, 1997. – 864 с.
94. Харченко В.Е. Человеческий капитал: проблемы накопления и использование / В.Е. Харченко. – Белгород: Изд-во БелГТАСМ, 2001. – 248 с.
95. Хромов М.І. Механізм реалізації стратегії розвитку людського капіталу України: монографія / М.І. Хромов. – Донецьк: Ноулідж, Донецьке відділення, 2013. – 254 с.
96. Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: монография / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. – 88 с.
97. Чернявська Є.І. Інститути розвитку трудового потенціалу організації / Є.І.Чернявська //Часопис економічних реформ. – 2011. – №4. – С. 116-121.
98. Чернявська Є.І. Людський капітал як економічна категорія / Є.І. Чернявська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ, 2013. - №3 (192). – С. 118-123.
99. Чернявська Є.І. Теорія трудових відносин: актуальні питання в контексті ринкової трансформації економіки України // Topical questions of contemporary science: Collection of scientific articles. – Aspect Publishing, Taunton, MA, United States of America, 2017. – S. 79-83.
100. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. - 2001. - № 12. - С. 42–49.
101. Яровая Д.А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д.А. Яровая, М.В. Артамонова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2007. – Т. 2. Ч. ІІ. - С. 914-923.
102. Яценко В.М. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект / В.М. Яценко, О.П. Кошулько // Фінанси України. – 2007. – № 5. – С. 48-54.
103. Ящишина І. В. Фінансування науки як ключова проблема інноваційного розвитку країни / І. В. Ящишина // Економічний простір. – 2010. – № 38. – С. 82-88.
104. Becker G.S. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach / Gary S. Becker. – Ann Arbor, 1967. – 268 р.
105. Bowen H.R. Investment of Learning / H.R. Bowen. – San-Francisco ets: JosserBass, 1978. – 165 p.
106. Denison E.F. The Unimportance of the Embodied Question / Edward F. Denison. – A.E.R., LIV. - 1964.
107. Machlup F. The Economics of information and Human Capital // Princeton. – 1984. – Р. 419.
108. Schultz T.W. Capital Formation by Education / T.W. Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – № 6. – P. 571–583.
109. Schultz T.W. Investment in Human Capital / T.W. Schultz // American Economic Review. – 1961. – № 1. – P. 1-17.

# ДОДАТКИ

Додаток 3

Структура управління ВАТ «Сумська Паляниця»

Юридична служба

Голова правління

Правління ват «Сумська паляниця»

Заступник голови Правління по комерційним питанням

відділ

Головний інженер

Виробниче-технічне управління

Служба економічної безпеки

Відділ охорони праці та техніки безпеки

Відділ кадрів

Відділ капітального будівництва

Головний бухгалтер

Управління з маркетингу

Управління по плануванню та аналізу

Відділ по роботі з цінними паперами та зв’язку з акціонерами

Відділ організації праці та заробітної плати

Спеціаліст по зовнішньо-економічним зв’язкам

Відділ комп’ютерного та програмного забезпечення

Загальні збори акціонерів

Комерційний відділ

Торговий відділ

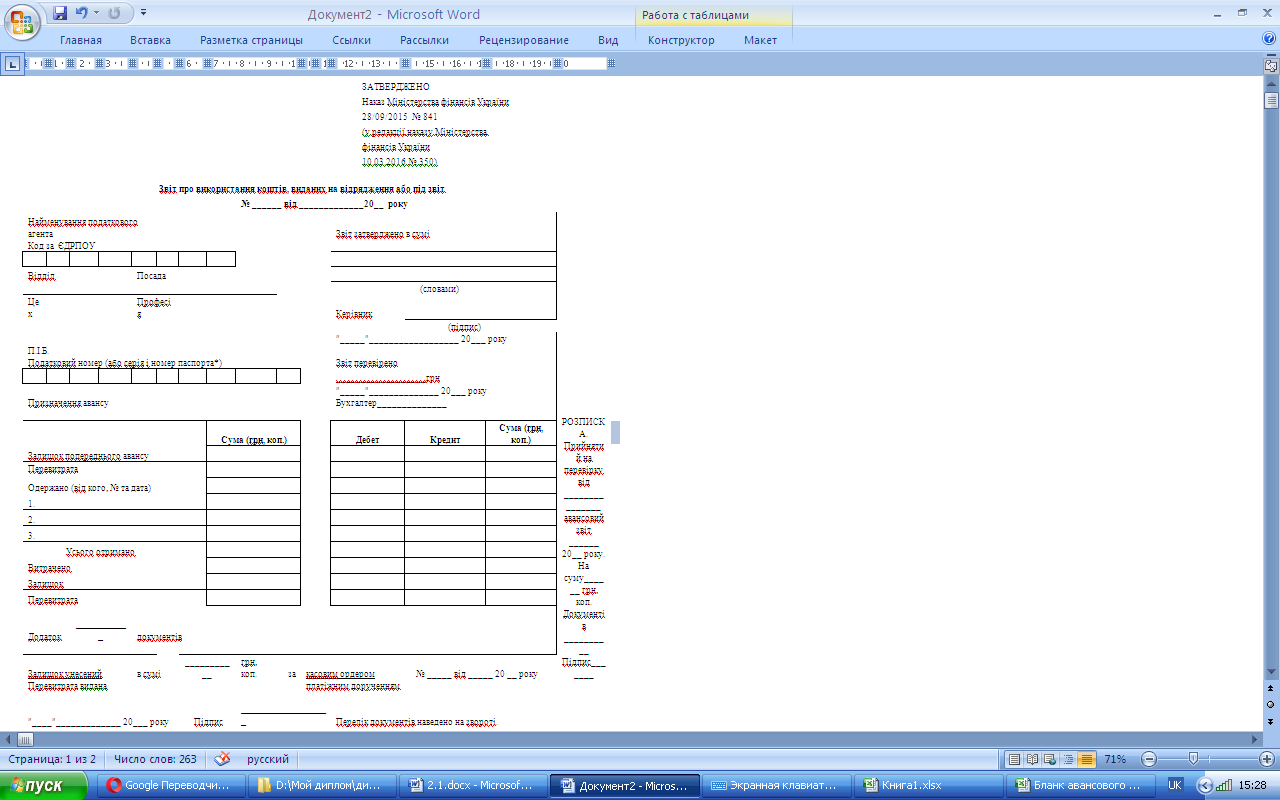
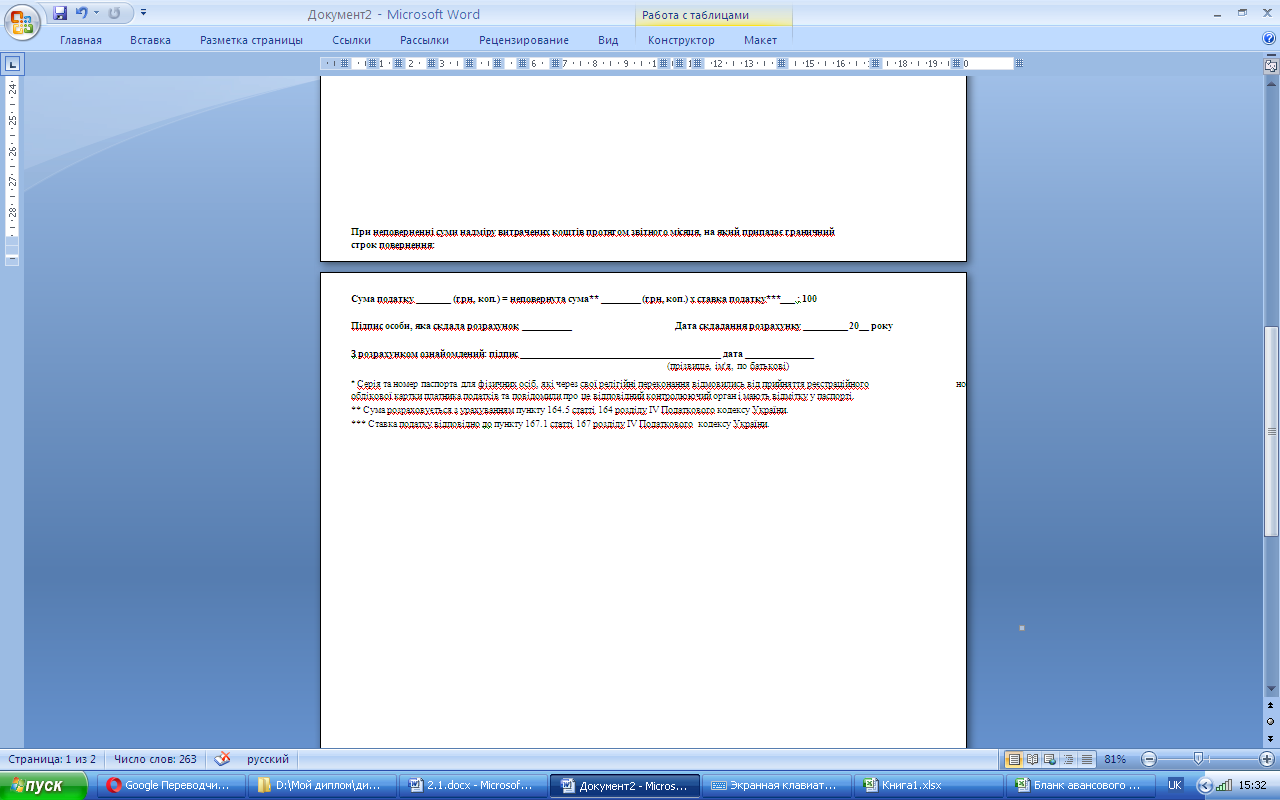
Додаток 2

Основні нагороди ВАТ «Сумська Паляниця»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Нагорода | За що | Хто нагороджував | Дата |
| Диплом і грамота  200309131  200309132 | Диплом: За краще представлення продовольчих товарів на Сумському обласному ювілейному ярмарку  Грамота: За бездоганну, самовіддану роботу, значний внесок у розвиток виробництва товару в місті Суми | Сумський обласний організаційний комітет із проведення ювілейного ярмарку сільськогосподарської продукції і продовольчих товарів  Сумська обладміністрація | Суми 13.09.  2003 |
| Грамота  20030314 | За успішну виховну роботу зі школярами і учнівською молоддю по ощадливому і дбайливому поводженню з хлібом | Національний еколого-натуралістичний центр учнівської молоді | Київ 14.03.03 |
| Почесний диплом 023 | За випуск конкурентоздатної продукції і розширення її експорту | Президія торгово-промислової палати України | Київ  2002 |
| Дев’ять дипломів  021 | За результатами регіонального конкурсу "Кращі товари Сумщини" визначена кращою і нагороджена знаком "Кращий товар Сумщини" продукція:  хліб "Престиж"  хліб "Успенський"  хліб "Миколаївський"  хліб "Полечко"  торт "Для тебе"  сушіння гірчична  батон "Датський"  хліб "Бородінський"  хліб "Карельський" | Сумська  обласна держадміністрація | Суми  2001 |
| Сім дипломів, три золотих, дві срібні і одна бронзова медалі 016 | За результатами виставки за розробку нових виробів з використанням натуральних добавок вітчизняного виробництва нагороджена продукція:  печиво "Кокосове"  хліб батон "Датський"  хліб "Карельський"  печиво "Степове"  хліб "Бородінський"  торт "Для тебе"  хліб "Миколаївський" | 6 міжнародна спеціалізована торгово-промислова виставка  "Хліб 2001". | Київ  19-22.06.2001 |
| Одинадцять дипломів з них:  один – І ступіні,  три – ІІ ступіні,  три – ІІІ ступіні | За високу смакову якість і привабливий зовнішній вигляд нагороджені:  торт "Персик" (І);  "Шербет арахісовий" (ІІ);  рулет "Ніжний" (ІІ);  торт "Гороховий з марципаном" (ІІ);  торт "Кошеня" (ІІІ);  печиво "Прем'єра" (ІІІ);  печиво "Пальчики ніжні" (ІІІ);  торт "Їжачок";  торт "Чебурашка";  торт "Колобок" | 5 міжнародна спеціалізована торгово-промислова виставка  "Хліб 2000". | Київ  20-23.06.2000 |
| Диплом | За вагомі здобутки в забезпеченні населення вітчизняною високоякісною продукцією, розширення її асортименту | Фірма «Троян» | Київ 1998 |
| Та багато інших… | … | … | … |

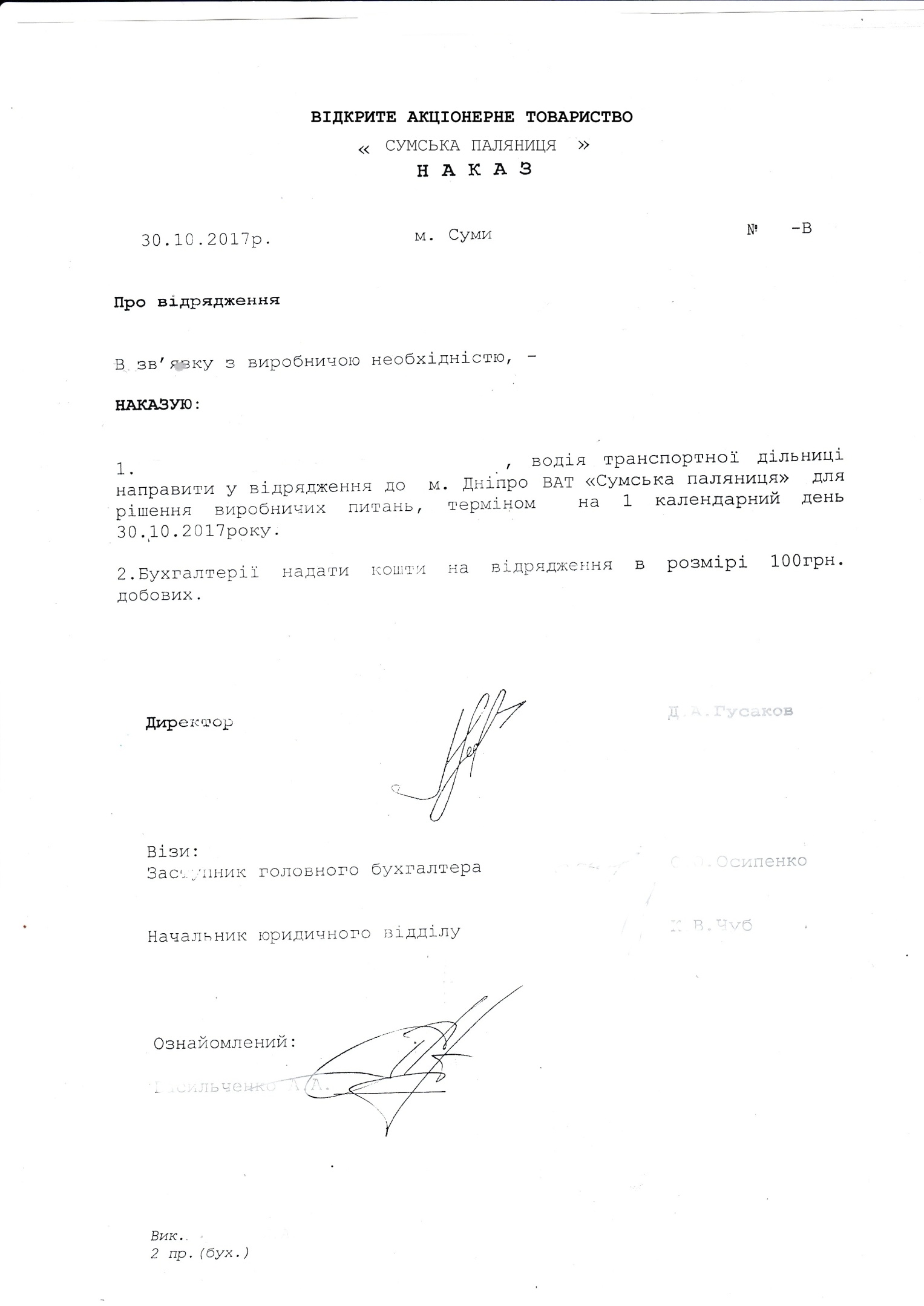
Додаток 7

Бланк авансового звіту

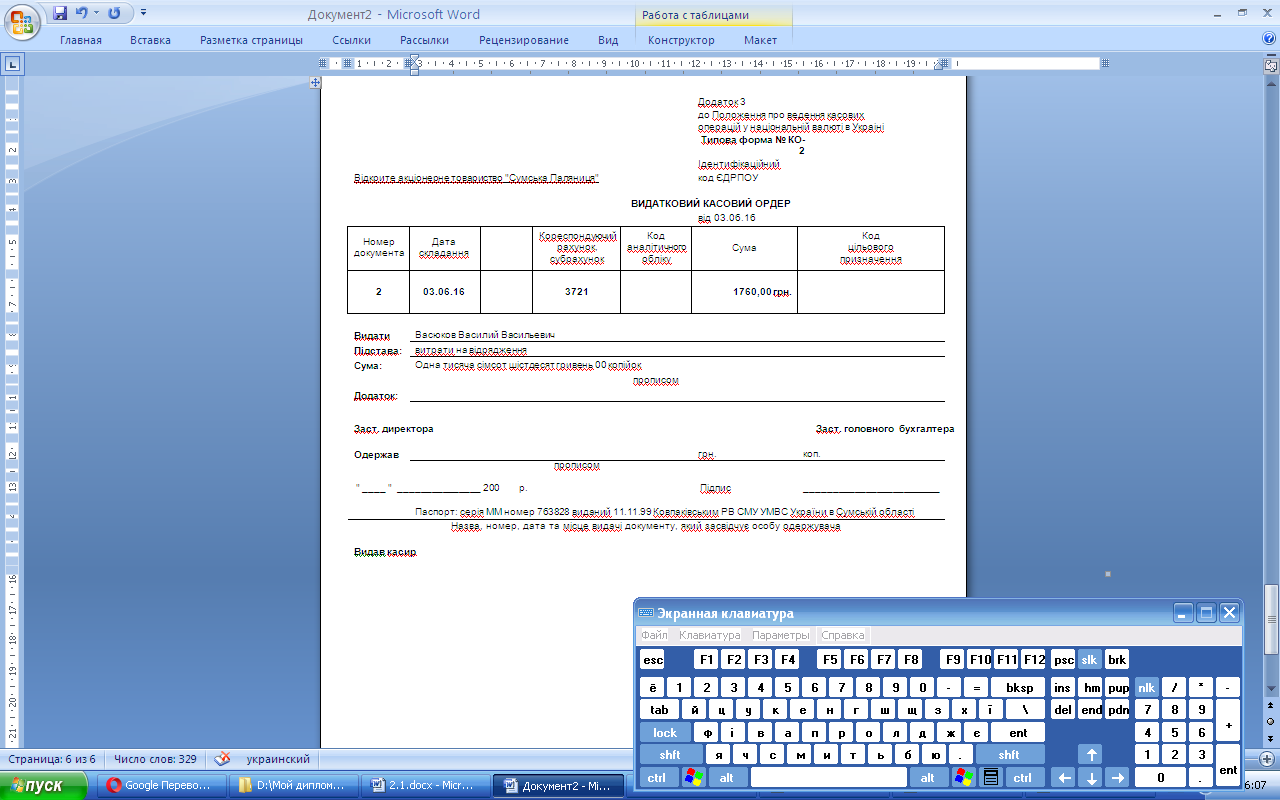
Додаток 5

Наказ на відрядження



Додаток 6

Приклад видаткового касового ордеру ВАТ «Сумська Паляниця»



Додаток 1

Аналіз асортименту та структури випуску продукції «Сумська Паляниця»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Найменування продукції | Реалізована продукція | | | | | | | | | |
| 2012 рік | | 2013 рік | | 2014 рік | | 2015 рік | | 2016 рік | |
| Кіл-сть, | Пит. вага, | Кіл-сть, | Пит. вага, | Кіл-сть, | Пит. вага, | Кіл-сть, | Пит. вага, | Кіл-сть, | Пит. вага, |
| тонн | % | тонн | % | тонн | % | тонн | % | тонн | % |
| Хліб | 512,3 | 44,7 | 540,4 | 41,3 | 605,0 | 40,0 | 650,6 | 39,5 | 678,1 | 38,7 |
| Здобні вироби | 236,5 | 20,6 | 291,0 | 22,2 | 340,2 | 22,5 | 353,0 | 21,4 | 358,8 | 20,5 |
| Печиво, пряники, сушка, сухарі | 203,1 | 17,7 | 241,3 | 18,4 | 282,6 | 18,7 | 327,1 | 19,8 | 354,5 | 20,2 |
| Кондитерські вироби | 156,8 | 13,7 | 193,8 | 14,8 | 235,2 | 15,5 | 261,9 | 15,9 | 301,0 | 17,2 |
| Макаронні вироби | 36,6 | 3,2 | 42,9 | 3,3 | 49,8 | 3,3 | 55,4 | 3,4 | 61,3 | 3,5 |
| **ІТОГО:** | **1145** | **100** | **1309** | **100** | **1513** | **100** | **1648** | **100** | **1754** | **100** |

Додаток 4

Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність у ВАТ «Сумська Паляниця»

