

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Сумський державний університет**  
**Шосткинський інститут**  
**Кафедра економіки та управління**

«До захисту допущено»  
В. о. завідувача кафедри  
\_\_\_\_\_ Мануйлович Ю. М.  
(підпис) (прізвище та ініціали)  
«03» червня 2024 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

зі спеціальності 051 «Економіка»,  
освітньо-професійної програми «Економіка і бізнес»

на тему: Ефективність використання трудових ресурсів на прикладі  
ПрАТ «Фармак»

---

Студента(ки) групи Ез-01ш \_\_\_\_\_ Шарамко Ірина Михайлівна  
(шифр групи) (прізвище, ім'я, по батькові)

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.  
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на  
відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ І. М. Шарамко  
(підпис) (ініціали та прізвище студента)

Керівник \_\_\_\_\_ доцент, ст. викладач, к.е.н., Тур О. М. \_\_\_\_\_  
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Шосткинський інститут  
Кафедра економіки та управління

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри економіки та  
управління Мануйлович Ю. М.

«26» січня 2024 р.

ЗАВДАННЯ ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ БАКАЛАВРА  
за спеціальністю 051 Економіка,  
освітньо-професійної програми «Економіка і бізнес»  
студентці групи Ез-01ш  
(шифр та номер групи)  
Шарамко Ірина Михайлівна  
(ПІБ студента)

1. Тема роботи Ефективність використання трудових ресурсів на  
прикладі ПрАТ «Фармак»

затверджена наказом по ШІ СумДУ № 16-ОД від «01» квітня 2024 р.

2. Термін подання студентом закінченої роботи 30.05.2024

3. Мета кваліфікаційної роботи: дослідження особливостей використання  
трудових ресурсів виробничих підприємств України та окреслення основних  
шляхів до підвищення ефективності їх використання на прикладі виробничої  
діяльності ПрАТ «Фармак».

4. Об'єкт дослідження: економічні відносини, що формуються з приводу  
управління трудовими ресурсами на виробничих підприємствах України в  
ринкових умовах господарювання.

5. Предмет дослідження: виробничо-господарська діяльність ПрАТ  
«Фармак», щодо управління та організації трудової активності працівників  
підприємства.

6. Кваліфікаційна робота бакалавра виконується на матеріалах: статтях  
публікаціях українських та зарубіжних вчених, законодавчих та нормативно-  
правових актів України щодо трудових ресурсів підприємства, а також

інструктивно-методичних документах та фінансово-економічній звітності  
ПрАТ «Фамрак»

7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
1	Трудові ресурси, як економічна категорія	19.02.2024
2	Методичні підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства	25.03.2024
3	Оцінка та аналіз ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства	17.05.2024

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи бакалавра:

У розділі 1 студент має дослідити теоретичні підходи до трактування категорії трудові ресурси та ринок праці

У розділі 2 студент має розглянути основні методичні підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства.

У розділі 3 студент має провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів на прикладі виробничого підприємства ПрАТ «Фармак»

8. Дата видачі завдання 26 січня 2024 року

Керівник кваліфікаційної роботи бакалавра \_\_\_\_\_ Тур О.М.  
(підпис) (ПІБ керівника роботи)

Завдання до виконання одержала \_\_\_\_\_ Шарамко І. М.  
(підпис) (ПІБ студентки)

## ЗМІСТ

РЕФЕРАТ .....	5
ВСТУП .....	6
РОЗДІЛ 1. ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ .....	8
1.1 Сутність та зміст трудових ресурсів виробничого підприємства.....	8
1.2 Особливості розвитку ринку праці в ринкових умовах господарювання .....	11
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	14
2.1. Чинники зростання ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства .....	14
2.2. Підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства .....	17
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	23
3.1 Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ПрАТ «Фармак» .....	23
3.2. Економічний аналіз ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Фармак» .....	26
3.3 Шляхи зростання ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Фармак» .....	33
ВИСНОВКИ.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	40
ДОДАТОК А ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРАТ «ФАРМАК» ЗА 2020 РІК...	44
ДОДАТОК Б ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРАТ «ФАРМАК» ЗА 2021 РІК....	50
ДОДАТОК В ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРАТ «ФАРМАК» ЗА 2022 РІК ...	55

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі 34 стор., 7 таблиць, 1 рисунок, 3 додатки, список використаної літератури складає 32 джерела.

Мета роботи – дослідження особливостей використання трудових ресурсів виробничих підприємств України та окреслення основних шляхів до підвищення ефективності їх використання на прикладі виробничої діяльності ПрАТ «Фармак».

Об'єкт дослідження – економічні відносини, що формуються з приводу управління трудовими ресурсами на виробничих підприємствах України в ринкових умовах господарювання.

Предмет дослідження – виробничо-господарська діяльність ПрАТ «Фармак», щодо управління та організації трудової активності працівників підприємства.

В першому розділі «Трудові ресурси, як економічна категорія» було досліджено основні теоретичні підходи до визначення таких економічних категорій як «трудові ресурси», «ринок праці».

В другому розділі «Методичні підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства» проведено дослідження методичних підходів до проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві. Розглянута система показників руху трудових ресурсів по виробничому підприємству та ефективності їх використання.

В третьому розділі «Оцінка та аналіз ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства» здійснено аналіз руху та ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Фармак». Ґрунтуючись на отриманій інформації в ході проведеного аналізу було запропоновано шляхи поліпшення використання трудових ресурсів на підприємстві.

Ключові слова: трудові ресурси, виробіток, ринок праці, плинність кадрів.

## ВСТУП

Результативність господарської діяльності виробничих підприємств багато в чому залежить від працівників, що на них працюють. Якість трудових ресурсів, рівень продуктивності праці, оптимальна структура та склад персоналу та його робочого часу – основні фактори зростання рівня прибутковості господарської діяльності будь-якого виробничого підприємства. В ринкових умовах господарювання питання підвищення ефективності використання трудових ресурсів стає надзвичайно важливим, так як його вирішення дає відповідь на питання щодо виявлення та впровадження заходів по зростанню основних фінансових результатів роботи виробничого підприємства.

Об'єкт дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра – економічні відносини, що формуються з приводу управління трудовими ресурсами на виробничих підприємствах України в ринкових умовах господарювання.

Предмет дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра – виробничо-господарська діяльність ПрАТ «Фармак», щодо управління та організації трудової активності працівників підприємства.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є дослідження особливостей використання трудових ресурсів виробничих підприємств України та окреслення основних шляхів до підвищення ефективності їх використання на прикладі виробничої діяльності ПрАТ «Фармак».

Для досягнення сформульованої вище мети в роботі слід виконати такі завдання:

- провести дослідження економічної сутності понять «трудові ресурси»;
- систематизувати основні фактори зростання ефективності використання трудових ресурсів виробничих підприємств;
- охарактеризувати методи аналізу та оцінки використання трудових ресурсів виробничих підприємств;

- здійснити економічну діагностику господарської та економічної діяльності ПрАТ «Фармак»;
- виявити рівень ефективності використання трудових ресурсів на ПрАТ «Фармак»;
- запропонувати шляхи до зростання ефективності використання трудових ресурсів на ПрАТ «Фармак».

Методи дослідження які використані в кваліфікаційні роботі бакалавра при проведенні дослідження рівня ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Фармак» такі: аналіз, синтез, статистичні методи дослідження, графічний аналіз, економічний аналіз.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі та нормативно-правові акти органів державної влади і управління України; статистичні матеріали Державної служби статистики України; нормативно-правова база України; фінансова звітність ПрАТ «Фармак», монографічні дослідження, наукові статті вітчизняних та закордонних науковців, навчальні підручники тощо.

## РОЗДІЛ 1. ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

### 1.1 Сутність та зміст трудових ресурсів виробничого підприємства

Трудові ресурси як елемент виробничого процесу займають в ньому надзвичайно важливе місце. Без цілеспрямованої праці не представляється можливим будь-який виробничий процес, технічний прогрес, наукові пошуки, винахідництво тощо. Отже, трудові ресурси основна рушійна сила виробничого процесу на підприємствах.

Трудові ресурси представляють собою частину населення країни, яка спроможна до виконання трудової діяльності (фізичної чи розумової) в процесі якої створюються економічні блага [9].

Поняття «трудові ресурси» в науковій літературі часто ототожнюють з поняттями «трудовий потенціал», «робоча сила». Варто відзначити що згадані економічні поняття за своєю суттю є різними. З нашої точки зору, доцільно відокремлювати сутність зазначених понять.

Проблемами розвитку трудових ресурсів в Україні присвячені праці таких науковців як Богиня Д.П., Буряк П.Ю., Заславська Т.І., Качан Є.П., Махсма М.Б., Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Михайлова Г.О., Саблук П.Т., Орлатий М.К., Єсінова Н.І. та ін.

Визначення економічної категорії «трудові ресурси» деяких зазначених вище науковців представлено у таблиці 1.1.

Аналіз основних трактувань категорії «трудові ресурси» дозволяє зробити висновок що під цим економічним поняттям розуміється працездатне населення країни не залежно від його віку та статі [9].

Виходячи із зазначеного вище, населення країни, в залежності від віку, поділено на такі категорії [13]:

- особи молодшого працездатного віку (до 16 років);
- особи працездатного віку (від 16 до 65 років);
- особи старшого працездатного віку (пенсіонери: жінки віком з 60



років, чоловіки – з 65 років).

Таблиця 1.1 – Трактування економічної категорії «трудові ресурси» вітчизняними науковцями

Дослідник (науковець)	Трактування
Богиня Д. П.	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту [4].
Буряк П. Ю.	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві [6].
Махсма М. Б.	Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві [22].
Саблук П. Т., Орлатий М. К.	Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності [25].
Єсінова Н. І.	Працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи надавати послуги [15; 16].

Поділ населення в країні в залежності від спроможності людини виконувати роботу (фізичну чи розумову) поділяють на працездатне та непрацездатне. Так працездатним вважається вік з 16 років до 60 років для жінок та з 16 років до 65 років для чоловіків. Також варто відзначити що до працездатного населення відносять осіб які мають необхідні психофізіологічний розвиток і спроможні виконувати роботу певної складності, що пов'язана із розумовим чи фізичним напруженням [9].

Класифікацію працездатного населення згідно методології МОП будь-якої країни наведено на рисунку 1.1.



Рисунок 1.1 – Класифікація працездатного населення країни згідно методології МОП [9].

Беручи до уваги ознаки працездатності чи непрацездатності особи, спроможності чи не спроможності виконувати роботу, знаходження у вимушеній ізоляції, в Україні згідно діючого законодавства до трудових ресурсів відносять такі категорії населення [12]:

а) населення в працездатному віці, за виключенням непрацюючих осіб з інвалідністю, непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії за віком на пільгових умовах та осіб, які знаходяться у вимушеній ізоляції від суспільства (на примусовому лікуванні у психіатричних лікарнях, засуджених до позбавлення волі у в'язницях);

б) населення яке є молодше чи старше від працездатного віку і займаються трудовою діяльністю.

## 1.2 Особливості розвитку ринку праці в ринкових умовах господарювання

Для забезпечення безперервного протікання виробничого процесу необхідна наявність певного обсягу та якості трудові ресурси на підприємстві. Формування трудових ресурсів на виробничому підприємстві відбувається на ринку праці.

Ринок праці це система політичних, соціально-економічних взаємовідносин, що склалася в суспільстві щодо купівлі-продажу робочої сили. Саме на ринку праці відбувається пошук робітників виробничими підприємствами, а працездатні особи шукають для себе місце роботи [10].

Отже, учасниками взаємовідносин з приводу купівлі-продажу робочої сили в першу чергу є підприємці та працездатні особи, що шукають роботу, а також державні органи влади які є представниками інтересів держави в цих взаємовідносинах. Товаром на ринку праці є робоча сила – здатність людини виконувати роботи необхідної складності на певних ділянках виробничого процесу завдяки своїм фізичним якостям і розумових здібностей [3].

На ринку праці формується попит та пропозиція на робочу силу. Попит на робочу силу, формується завдяки заявкам підприємцям та держави у яких з'являється потреба у формування трудових ресурсів для виконання певних виробничих, соціальних чи політичних завдань. Джерелом пропозиції робочої сили є працездатні особи, що проживають на території країни та бажають знайти собі нове місце роботи.

Ринок праці виконує важливі соціально-економічні та політичні функції які дозволяють задовольнити попит на робочу силу та сформувати її пропозицію. Серед таких функцій доцільно зазначити наступні:

- організаційна: забезпечення необхідних умов для зустрічі роботодавців та працівників;
- конкурентна: для кожного суб'єкту ринку праці створюється конкурентне середовище;
- саморегулювання: на ринку праці в кожний момент часу

встановлюється ринкова рівновага на ціну та обсяг робочої сили (встановлюється рівноважна заробітна плата та рівноважна кількість робочих місць);

- захисна: з боку державних органів влади створюються умови для забезпечення зайнятості населення країни та зменшення рівня безробіття в країні [3].

Ринок праці перш за все є невід'ємною складовою економіки з ринковим механізмом функціонування. Соціально-економічні та політичні відносини, що формуються на ринку праці є важливими інструментами забезпечення стабільного економічного розвитку країни. Питання розвитку ринку праці є важливим не тільки для роботодавців та працівників, а й для держави в цілому [3].

Ринок праці з початком повномасштабних воєнних дій росії по відношенню до України суттєво змінив ринок праці. Так велика частина України зараз знаходиться під окупацією країни агресорки, зокрема мова йде про більшу частину Донецької, Луганської, Запорізької, Херсонської областей та АРК Крим. Ситуація щодо економічного розвитку цих областей, а також стан ринку праці є достеменно не відомими.

Прикордонні області нашої країни, такі як Харківська область, Сумська, Чернігівська постійно знаходяться під загрозою початку бойових дій і в цих областях України з початку повномасштабних бойових дій суттєво скоротилася ділова активність і частина населення цих областей вимушено була переселитися до інших областей України чи виїхати за кордон. Стан ринку праці для прикордонних областей можна охарактеризувати як екстремальний. Відтворення робочої сили в таких областях є проблемним, рівень безробіття є високим, кількість робочих місць з початку повномасштабного вторгнення росії до України скоротилася.

Подібна ситуація характерна і для інших областей України проте є не такою критичною. Так для західних та центральних областей України ситуація на ринку праці розвивається з мінімальними ознаками депресивних

та стагнаційних процесів, що пов'язано в першу чергу з переїздом частини бізнесу та населення до цих регіонів, як більш безпечних в плані ризиків ведення на їх територіях воєнних дій.

Після початку повномасштабної війни рівень безробіття в Україні зріс до 21,1 % у 2022 році за даними Державної служби статистики України [10]. У 2023 році бізнес та населення країни змогли пристосуватися до умов роботи під час війни. Ринок праці почав відновлюватися, а рівень безробіття знижується. За інформацією Національного банку України прогнозувалося зниження рівня безробіття в Україні до 19,1 %. Прогнозується подальше зниження рівня безробіття в Україні і у 2024 році до 16,5 % [27].

У 2023 році критичною залишалася ситуацією на ринку праці прикордонних областей України та частково окупованих країною агресоркою. Найбільше безробітних осіб було зареєстровано в Запорізькій області (9 тис. осіб), Дніпропетровській (7 тис. осіб), Харківській (6,7 тис. осіб) та Сумській (6,4 тис. осіб) областях. Найменше безробітних було у Чернівецькій (1,2 тис. осіб), Закарпатській (1,5 тис. осіб) і Тернопільській (1,8 тис. осіб) областях [12].

З наведеного аналізу слідує що для державних органів влади України пріоритетним завданням на найближчу перспективу є розвиток ринку праці, зниження рівня безробіття та створення умов для зростання ділової активності в середині країни.

Враховуючи негативні тенденції розвитку ринку праці в Україні для виробничих підприємств постає актуальним питання ефективного використання своїх обмежених трудових ресурсів, пошуку нових висококваліфікованих кадрів. Отже доцільним вбачаємо проведення дослідження у наступному розділі роботи щодо основних чинників зростання ефективності використання трудових ресурсів та економічних методів її оцінки. Це зокрема дозволить краще зрозуміти особливості використання трудових ресурсів на виробничих підприємствах, покращити якість використання обмежених трудових ресурсів в умовах воєнного стану.

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

### 2.1. Чинники зростання ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства

Висока ефективність використання трудових ресурсів можлива за умови врахування дії основних чинників зростання продуктивності праці, виявлення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Всі чинники зростання ефективності використання трудових ресурсів поділяють на внутрішні і зовнішні.

Зовнішні чинники зростання ефективності використання трудових ресурсів виникають в зовнішньому оточенні виробничого підприємства, до якого слід віднести постачальників сировини і матеріалів, споживачів продукції, державні органи влади, біржу праці тощо [17].

Вплив зовнішніх чинників реалізується через встановлення ділових зв'язків із постачальниками сировини і матеріалів, споживачами продукції, а також шляхом прийняття управлінських рішень державними установами України. Зовнішні чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів в основному пов'язана з необхідністю державного управління та регулювання соціально-економічних відносин з приводу поліпшення функціонування інституційних установ у сфері трудового законодавства [17].

Внутрішні чинники зростання ефективності використання трудових ресурсів на відміну від зовнішніх мають безпосередній зв'язок із господарською діяльністю підприємства. Внутрішні чинники реалізуються шляхом регулювання та контролю внутрішніх відносин між адміністрацією підприємства та його персоналом, акціонерами, профспілкою підприємства і т. ін. [18].

Внутрішні чинники зростання ефективності використання трудових

ресурсів легше піддаються контролю з боку адміністрації виробничого підприємства ніж зовнішні тому з нашої точки зору доцільно детально розглянути основні групи внутрішніх чинників зростання ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства. До таких чинників варто віднести наступні:

1. Організаційні чинники: підвищення продуктивності праці шляхом скорочення виробничого циклу, що досягається оптимізацією в часі та просторі траєкторії руху сировини, деталей чи готового продукту від одного робочого місця до іншого (оптимізація розташування робочих місць); підвищення ефективності роботи адміністративного апарату підприємства та оптимізація його складу шляхом оцінки коефіцієнту керованості по кожному керівнику (скорочення адміністративного персоналу чи збільшення його штату); підвищення продуктивності праці виробничого персоналу шляхом мінімізації простоїв обладнання, що досягається впровадженням планових ремонтів та модернізації обладнання та ін..

2. Технологічні чинники: підвищення продуктивності праці та скорочення потреби у виробничому персоналі шляхом автоматизації виробничих процесів; підвищення продуктивності праці шляхом поліпшення умов праці, виконання нормативів та норм з питань охорони праці, оптимізації структури робочого часу (введення раціональної та достатньої кількості часу на відпочинок) тощо.

3. Економічні чинники: скорочення витрат праці на виробництво та збут продукції шляхом запровадження системи контролю за відпрацьованим часом працівників; підвищення продуктивності праці через запровадження прогресивної системи преміювання та іншого матеріального заохочення до праці тощо [18].

Як видно із перерахованих чинників зростання ефективності використання трудових ресурсів важливим є зростання саме продуктивності праці, що дозволяє суттєво скоротити потреби у трудових ресурсах, зменшити витрати на оплату праці, збільшити випуск продукції на одного

працівника тощо.

На показник продуктивності праці суттєвий вплив чинять умови праці. Під умовами праці розуміють чинники виробничого середовища, які впливають на фізичний, психологічний стан працівників, стан їхнього здоров'я, працездатність та процес відновлення робочої сили.

Умови праці залежать від технології виробництва продукції, використовуваних матеріалів під час виробництва продукції, системи охорони праці, соціально-психологічного клімату в колективі тощо. Отже на кожному виробничому підприємстві, зокрема і на кожному робочому місці умови праці є різними в залежності від виконуваної роботи.

Чинники, що впливають на умови праці поділяються на такі основні групи:

1. Санітарно-гігієнічні чинники: наявність шкідливих хімічних речовин, запиленість виробничого середовища, рівень освітлення робочого місця, рівень шуму, вібрації, біологічні чинники тощо. Санітарно-гігієнічні чинники нормуються. В Україні прийнята низка державних норм та нормативів які регулюють рівні шкідливих чинників на робочому місці [20].

Психофізичні чинники: умови праці характеризуються фізичними, динамічними, статичними навантаженнями на робітника. Робота може вимагати високого фізичного напруження, емоційного та нервового напруження. До цих факторів відносять також і такі характеристики як монотонність праці, наявність фізичного або психологічного дискомфорту тощо. Виходячи із вище зазначеного на робочому місці необхідно забезпечити оптимальне фізичне та розумове навантаження на працівника, знизити негативні чинники, що підвищують фізичну та емоційну втому працюючого [18].

Естетичні чинники: для створення оптимального психологічного та емоційного фону оформлюють інтер'єр робочого місця, приміщень, проводять озеленення виробничих та побутових приміщень, прилеглої до підприємства території тощо [20].



Розглянуті чинники зростання ефективності використання трудових ресурсів дозволяють створити належні умови праці, підвищити продуктивність праці робітників, поліпшити фінансові результати роботи виробничого підприємства тощо. Окрім визначення головних чинників зростання ефективності використання трудових ресурсів важливо визначити їх безпосередній вплив на господарські результати роботи виробничого підприємства.

## 2.2. Підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства

Методика вимірювання ефективності використання трудових ресурсів зводиться до пошуку співвідношення між обсягом виробленого товару та обсягом витрачених трудових ресурсів. При зростанні обсягів виробництва товарів на одиницю використаної праці або скороченні витрат праці на виробництво одиниці продукції відбувається зростання ефективності використання трудових ресурсів.

Виходячи із зазначеного основними вимірниками ефективності використання трудових ресурсів є: загальна чисельність персоналу виробничого підприємства; витрати робочого часу (за зміну, за місяць, за рік); обсяги виробництва продукції; показники плинності кадрів тощо.

Джерелами статистичної інформації для обрахунку показників ефективності використання трудових ресурсів є оперативна та бухгалтерська звітність, таблиці обліку робочого часу, інформація про проведення хронометражу та фотографії робочого дня тощо.

Основні етапи проведення аналізу ефективності трудових ресурсів включають в себе виконання таких дій [17; 18]:

- проведення аналізу чисельності працюючих на виробничому підприємстві, структури персоналу, руху працюючих тощо;
- здійснення аналізу використання фонду робочого часу на

виробничому підприємстві;

- розрахунок та аналіз показників продуктивності праці на виробничому підприємстві;

- виявлення резервів зростання ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства.

Метою проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві є виявлення основних чинників, що впливають на рівень ефективності використання трудових ресурсів. Виявлення цих чинників відбувається шляхом застосування інструментів економічного аналізу. На кожному етапі проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства, що розглянуто вище використовується своя група показників, які в подальшому піддаються аналізу із використанням методів статистичної обробки, економічного аналізу, економетричного аналізу тощо.

На практиці для проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства використовується низка показників, а саме:

1. Середньооблікова чисельність працюючих на виробничому підприємстві за місяць визначається за формулою [17]:

$$Ч_{с.м} = \frac{\sum_{i=1}^D Ч_{д.і}}{D} \quad (2.1)$$

де,  $Ч_{д.і}$  – чисельність працюючих за  $i$ -й день роботи підприємства, осіб;

$i$  – номер робочого дня.

$D$  – кількість робочих днів у місяці, днів.

Середньооблікова чисельність працюючих на виробничому підприємстві за квартал (рік) розраховується як середнє за 4 (12) місяців від значень середньооблікової чисельності працюючих за місяць.

2. Коефіцієнт рентабельності трудових ресурсів визначається за формулою [17]:

$$R_{т.р} = \frac{П_{реал}}{Ч_{с.р}} \quad (2.2)$$

де,  $П_{реал}$  – прибуток від реалізації продукції, грн.;

$Ч_{с.р}$  – середньооблікова чисельність працюючих за рік, осіб.

Цим показником можна виміряти середній вклад працівника у створення та формування прибутку від реалізації продукції. У динаміці цей показник має зростати і це можливе за умови зростання прибутку від реалізації продукції чи скороченні персоналу підприємства.

3. Коефіцієнт обороту по прийому визначається за наступною формулою [18]:

$$K_{о.п} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{с.р}} \quad (2.3)$$

де,  $Ч_{пр}$  – чисельність прийнятих працівників за рік, осіб.

4. Коефіцієнт обороту по вибуттю можна розрахувати так [18]:

$$K_{о.в} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{с.р}} \quad (2.4)$$

де,  $Ч_{зв}$  – чисельність звільнених працівників за рік, осіб.

5. Коефіцієнт постійності кадрів визначається так [18]:

$$K_{пост} = \frac{Ч_{п.р}}{Ч_{с.р}} \quad (2.5)$$

де,  $Ч_{п.р}$  – чисельність працюючих, що перебували в обліковому складі

весь рік, осіб.

Наведені показники показують рух кадрів на виробничому підприємстві. За показниками руху кадрів можна судити про життєвий цикл підприємства, його економічний стан, психологічний клімат у колективі, рівень психоемоційного навантаження на працівників тощо.

Динаміка на зростання коефіцієнту обороту по прийому вказує на зростання ділової активності підприємства, збільшення масштабів його діяльності, зростання престижності роботи на такому підприємстві, а також на високий рівень заробітної плати.

Динаміка на зростання коефіцієнту обороту по вибуттю вказує на прямо протилежні тенденції і є сигналом про погіршення економічного стану підприємства, скорочення ділової активності, зниження престижності робочих місць і т.д. Такий розвиток подій може призвести до банкрутства підприємства та його закриття.

Якщо коефіцієнт постійності кадрів прямує до 1 то це вказує на бажання працівників працювати на такому підприємстві, а це як правило пов'язується із гарним мікрокліматом у колективі, помірним психофізіологічним навантаженням на працівників, високими рівнями оплати праці, наявністю кар'єрних перспектив тощо [17].

6. Показник трудомісткості обраховується за наступною формулою [20]:

$$T = \frac{\Phi_d}{B} \quad (2.6)$$

де,  $\Phi_d$  – дійсний фонд часу по підприємству, який було використано ним для виробництва продукції, год.;

$B$  – обсяг виробленої та реалізованої продукції підприємства, грн.

7. Показник виробітку може бути визначена як зворотна величина до

трудомісткості, або може бути обчислена як показник обсягу виробництва продукції на одного працюючого і визначається так [20]:

$$B = \frac{B}{\tau_{с.р}} \quad (2.7)$$

Показники трудомісткості та виробітку, методика обрахунку яких розглянута вище, використовуються в економічному аналізі з метою оцінки результативності виробничої активності працівників підприємства.

Так за показником трудомісткості можна визначити скільки вимагається часу для працівників підприємства для виробництва одиниці продукції (1 грн. виробленої продукції). В динаміці цей показник має зменшуватися, що вказує на економію часу на виробництво продукції, скорочення виробничого циклу, більш ефективне використання техніки та технологій для виробництва продукції, що в цілому позитивно впливає на господарські результати роботи підприємства – підвищується прибуток, скорочуються витрати тощо.

Показник трудомісткості на виробничих підприємствах як правило використовується для визначення норм часу на виробництво одиниці продукції та планування на його основі обсягів оплати праці, оцінки тривалості виробничого циклу, нормування товарно-матеріальних цінностей тощо. З такою метою обрахунок трудомісткості здійснюється за допомогою методики хронометражу робочого місця: здійснення замірів тривалості виконання необхідних операцій на всіх робочих місцях. Трудомісткість виробництва одиниці продукції в цьому разі виступає середнім значенням тривалості виробничого циклу продукції підприємства.

Виробіток є зворотнім показником і використовується лише в аналітиці. Аналіз динаміки виробітку на одного працюючого чи на одиницю часу дає можливість визначити рівень ефективності використання трудових ресурсів. При зростанні рівня виробітку на одного працюючого (в одинцю часу) говорить про ефективне використання трудових ресурсів, зростання

обсягів виробництва, економію часу та трудових ресурсів для виробництва продукції заданого обсягу. Скорочення виробітку на одного працюючого (в одинцю часу) свідчить про погіршення умов роботи на підприємстві, зростання психоемоційного та фізичного навантаження на працюючих, велику втомлюваність персоналу, використання застарілої техніки та обладнання тощо.

У наступному розділі роботи нами буде проведено економічний аналіз ефективності використання трудових ресурсів на прикладі виробничого підприємства ПАТ «Фармак» із використанням показників що були розглянуті вище.

## РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

### 3.1 Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності

#### ПрАТ «Фармак»

ПрАТ «Фармак» працює з 1925 року. Це провідна компанія фармацевтичної галузі України. Основними напрямками діяльності ПрАТ «Фармак» є виробництво фармацевтичної продукції та її продаж оптом і в роздріб у спеціалізованих магазинах.

Виробниче підприємство ПрАТ «Фармак» виробляє понад 225 найменувань лікарських засобів та препаратів. Асортимент продукції підприємства щороку оновлюється та збільшується на 15-20 найменувань.

Основним ринком збуту підприємства є український. Частка українського ринку яку займає ПрАТ «Фармак» серед вітчизняних підприємств конкурентів у 2022 році склала близько 20 %.

Більше 10 років поспіль ПрАТ «Фармак» свою продукцію експортує більше ніж у 30 країн світу [7]. Зокрема експорт продукції компанії відбувається у країни ЄС, Центральної та Південної Америки, країни СНД, Близького Сходу, Азії [1]. Частка експорту в загальному товарообігу ПрАТ «Фармак» приблизно складає 25 %. Підприємство також має і власні представництва у таких країнах як Казахстан, Узбекистан, Киргизстан, В'єтнам, Об'єднані Арабські Емірати [31].

Компанія на постійній основі здійснює політику спрямовану на покращання якості своєї продукції та впроваджує у виробництво нові технології, зокрема виробничі лінії підприємства мають європейські сертифікати GMP (Good Manufacturing Practice). Працівники підприємства здійснюють наукові дослідження в галузі фармацевтики, що дозволяє запускати у виробництво нові лікарські засоби. Компанія здійснює реєстрацію авторських прав на розроблені нові ліки, що забезпечує захист

торгівельної марки в країнах ближнього та дальнього зарубіжжя.

Компанія власну продукцію розповсюджує на ринку України через: мережу фармацевтичних дистриб'юторів – Альба, Оптама-Фарм, Артур-К, БАДМ, Фра-М, АТ«Фармація»; українські медичні заклади, МОЗ України, аптечні бази та мережі. ПрАТ «Фармак» також здійснює контрактне виробництво з фірмами в Німеччині, Франції, Словаччині та інших країнах ЄС.

Командою компанії ПрАТ «Фармак» налагоджені канали збуту за кордоном через такі компанії як «Стофарм» (Казахстан), «Фармед» (Узбекистан), «ФармакСП» (Польща), «Фармак Болгарія ЛТД» (Болгарія) та ін.

На досліджуємому підприємстві здійснюється удосконалення систем менеджменту за стандартами ISO, EFQM, TQM. На ПрАТ «Фармак» функціонує 19 виробничих ліній які відповідають міжнародним стандартам GMP.

Для проведення випробувань нових лікарських засобів ПрАТ «Фармак» впроваджено в дію 5 сучасних лабораторій та лабораторно-технологічний комплекс R&D. Ці лабораторії оснащені обладнанням таких світових виробників - Glatt, SBM, Belimed, De Ditrach, Sartorius, Malvern Instruments та ін. [7].

Здійснимо огляд економічного стану ПрАТ «Фармак» за 2020-2022 роки (див. таблиця 3.1) на основі фінансової звітності підприємства (див. додатки А-В).

Аналіз даних таблиці 3.1 дає можливість констатувати факт зростання доходів ПрАТ «Фармак» у 2021 році по відношенню до 2020 року на 124,23 %, тоді як у 2022 році відбулося різке зниження обсягів доходів на 25,6 % по відношенню до 2021 року. Така динаміка на зниження рівнів доходів підприємства пояснюється початком повномасштабного вторгнення російської федерації, в наслідок чого порушилися логістичні зв'язки, скоротився внутрішній попит на продукцію через вимушену міграцію



населення за кордон тощо. Схожа тенденція простежується і по показниках собівартості реалізованої продукції та чистого прибутку.

Таблиця 3.1. – Аналіз основних показників господарської діяльності ПрАТ «Фармак» за 2020-2022 роки

№ з/п	Показник	2020	2021	2022	Відхилення, %	
					2020/2021 р.	2021/2022 р.
1	2	3	4	5	6	7
1	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	7410007	9205794	7774735	124,23	84,45
2	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	3129796	4041082	3115014	129,12	77,08
3	Чистий прибуток, тис. грн.	1207855	1637923	1227059	135,61	74,92
4	Середньоспискова чисельність працюючих, осіб	2560	2698	2761	105,39	102,34

Проте середньоспискова чисельність працюючих за 2020-2022 роки збільшувалася. У 2021 році на 5,39 % по відношенню до 2020 року, а у 2022 році на 2,34 % по відношенню до 2021 року. Темпи росту чисельності працюючих на підприємстві у 2022 році є дещо нижчими ніж у 2021 році, що також пояснюється початком воєнних дій на території України у 2022 році.

В цілому загальний аналіз господарської діяльності ПрАТ «Фармак» показав що економічний стан підприємства є гарним і компанія виявилася економічно стійкою навіть у період початку воєнних дій на території нашої

країни. Для оцінки впливу трудових ресурсів на господарські показники роботи ПрАТ «Фармак» проведемо економічний аналіз ефективності їх використання.

### 3.2. Економічний аналіз ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Фармак»

Здійснимо аналіз забезпеченості підприємства ПрАТ «Фармак» кадрами. Для цього використаємо аналітичні дані наведені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Склад працюючих ПрАТ «Фармак» за 2020-2022 роки

Показник	2020	2021	2022	Відхилення звітного 2022 року	
				від 2020 року	від 2021 року
Середньоспискова чисельність працюючих, осіб	2560	2698	2761	201	63
У тому числі:					
Основний вид діяльності	2519	2646	2715	196	69
з них:					
- Керівники	358	370	393	35	23
- Фахівці	649	672	697	48	25
- Робочі	1512	1604	1625	113	21
Не основний вид діяльності	41	52	46	5	-6

Аналіз показників таблиці 3.2 показує загальну динаміку на зростання чисельності працюючих на ПрАТ «Фармак». Так у 2022 році середньоспискова чисельність працюючих зросла на 63 особи в порівнянні з

2021 роком і склала 2761 особу. Загальне зростання чисельності працюючих за аналізуємий період становить 201 особу. Найбільше було прийнято на робочі місця працівників категорії «робочі» - 113 осіб у період з 2020 по 2022 роки. Найменше було прийнято працівників на керівні посади – 35 осіб у період з 2020 по 2022 роки.

Зважаючи на негативну динаміку загального рівня виручки по ПрАТ «Фармак» у 2022-2021 роках потреба у персоналі підприємства повинна скорочуватися. Аналіз показників таблиці 3.2 дозволяє зробити висновок, що дійсно простежується динаміка на скорочення потреби саме у робітниках. У 2022 році чисельність робочих зростає лише на 21 особу. Варто відзначити що не зважаючи на негативну динаміку по скороченню обсягів виробництва і продажу фармпродукції на підприємстві продовжується доволі активний прийом фахівців та керівників. З нашої точки зору така динаміка буде призводити до суттєвого зростання витрат на оплату праці і скорочення продуктивності та прибутковості роботи підприємства в подальшому.

Для кращого розуміння оптимальності складу працюючих на ПрАТ «Фармак» доцільно провести аналіз структури персоналу за 2020-2022 роки (див. таблицю 3.3).

Дані таблиці 3.2 вказують на переважання в структурі персоналу категорії «робочі». Частка робочих у персоналі ПрАТ «Фармак» протягом аналізованого періоду знизилася на 0,21 %, що пояснюється скороченням обсягів виробництва та продаж фармпродукції по підприємстві у 2022 році. Причиною зниження обсягів виручки у 2022 році є воєнні дії, що розпочалися на території України.

Не зважаючи на зниження виручки і скорочення потреби у виробничому персоналі частка фахівців та керівників по підприємстві у 2022 році у порівнянні з 2021 роком зростає на 0,34 % та 0,52 % відповідно. Саме за рахунок зростання цих категорій працівників і відбулося загальне зростання чисельності персоналу, що були зайняті основним видом діяльності.

Таблиця 3.3 – Структура чисельності персоналу ПрАТ «Фармак» за 2020-2022 роки

Показники	2020 рік		2021 рік		2022 рік		Відхилення 2021-2020 роки, %	Відхилення 2022-2021 роки, %
	осіб	%	осіб	%	осіб	%		
Середньо-спискова чисельність працюючих, осіб	2560	100,0	2698	100,0	2761	100,0	0,00	0,00
У тому числі:								
Основний вид діяльності	2519	98,40	2646	98,07	2715	98,33	-0,33	0,26
з них:								
- Керівники	358	13,98	370	13,71	393	14,23	-0,27	0,52
- Фахівці	649	25,35	672	24,91	697	25,24	-0,44	0,34
- Робочі	1512	59,06	1604	59,45	1625	58,86	0,39	-0,60
Не основний вид діяльності	41	1,60	52	1,93	46	1,67	0,33	-0,26

Отже, можна констатувати що у 2022 році на тлі воєнних дій скорочувалися економічні показники роботи підприємства, але чисельність працюючих по підприємству незначними темпами продовжувала зростати. Суттєвих структурних зрушень у структурі персоналу не відбулося. Проте спостерігається динаміка на скорочення частки робітників, що вказує на скорочення потреби у цієї категорії працівників через скорочення обсягів виробництва. Зростання частки фахівців та керівників вказує на початок формування незадовільної структури персоналу з перекосом у збільшення частки персоналу, що не приймає безпосередньої участі у виробництві

продукції, а це в перспективі збільшуватиме адміністративні витрати, витрати на оплату праці адміністративного та обслуговуючого персоналу, що є непродуктивним і скорочуватиме загальну прибутковість та ефективність роботи підприємства.

Для глибшого розуміння динаміки зміни персоналу ПрАТ «Фармак», проведемо аналіз руху трудових ресурсів підприємства (див. таблиця 3.4).

Таблиця 3.4 – Рух трудових ресурсів ПрАТ «Фармак» за 2020-2022 роки

Показники	2020	2021	2022	Відхилення 2021-2020 рр.	Відхилення 2022-2021 рр.
1.Средньоспискова чисельність працюючих, осіб	2560	2698	2761	138	63
2.Чисельність прийнятих працівників за рік, осіб	527	425	115	-102	-310
3. Чисельність вибулих працівників за рік, осіб	325	224	52	-101	-172
4. Чисельність працюючих, що перебували в обліковому складі весь рік	1725	1849	1605	124	-244
5. Всього прийнятих і звільнених працівників, осіб.	852	649	167	-203	-482
6. Коефіцієнт обороту по прийому	0,21	0,16	0,04	-0,05	-0,12
7. Коефіцієнт обороту по звільненню	0,13	0,08	0,02	-0,04	-0,06
8. Коефіцієнт постійності кадрів	0,67	0,69	0,58	0,01	-0,10

Дані таблиці 3.4 дозволяють зробити висновки про значну плинність кадрів по ПрАТ «Фармак» про що свідчить низькі значення коефіцієнту постійності кадрів. За цим показником спостерігається негативна динаміка на його скорочення з 0,67 у 2020 році до 0,58 у 2022 році. Така тенденція вказує на значну частку працівників які мають досвід роботи на підприємстві, що є менше одного року, а отже це вказує і на вкрай низькі можливості по професійному зростанню працівників, зростанню їх кваліфікації, збільшенню продуктивності праці тощо.

Коефіцієнти оборотну по прийому та звільненню також мають тенденцію до скорочення. У 2022 році ці показники були найменшими і це вказує на намагання підприємства менше звільняти працівників і менше приймати їх на роботу, що пов'язується із воєнними діями на території України, які суттєво впливають на формування та рух кадрів по виробничих підприємства нашої країни.

Для повного аналізу використання та формування трудових ресурсів по ПрАТ «Фармак» необхідно провести аналіз ефективності їх використання, по-перше провести аналіз використання робочого часу по підприємству (див. таблицю 3.5).

Таблиця 3.5 – Аналіз використання робочого часу працівниками ПАТ «Фармак» за 2020-2022 роки

Показник	2020	2021	2022	Відхилення 2021-2020 рр.	Відхилення 2022-2021 рр.
1	2	3	4	5	6
1. Відпрацьовано робочих днів одним робітником за рік	250	247	260	-3,0	13,0
2. Відпрацьовано одним робітником годин за рік	2050,0	2025,4	1872,0	-24,6	-153,4

Продовження таблиці 3.5

1	2	3	4	5	6
3. Середня тривалість робочого дня	8,2	8,2	7,2	0,0	-1,0
4. Загальний фонд робочого часу, тис. год.	5248,0	5464,5	5168,6	216,5	-295,9
5. Понадурочно відпрацьований час, тис. год.	4,8	5,0	4,2	0,2	-0,8

Дані таблиці 3.5 вказують на суттєве зниження фонду робочого часу по підприємстві у 2022 році на 295,9 тис. год.. Така ситуація обумовлена суттєвим зниженням тривалості робочого часу через воєнні дії, що тривають на території України, а зокрема на скорочення тривалості робочого дня негативно вплинули повітряні тривоги та віялові відключення електроенергії. Це є основними причинами зниження обсягів виробництва та продажу фармпродукції і скорочення прийнятих співробітників на робочі місця по підприємству. Також, згідно даних таблиці 3.5 можна зробити висновок про скорочення обсягу понадурочно відпрацьованих годин з тих же причин які призвели до суттєвого скорочення фонду робочого часу по підприємству. Отже, через початок воєнних дій в Україні у 2022 році підприємство не мало змоги ефективно використати весь можливий фонд робочого часу, що призвело до падіння обсягів виробництва продукції.

Окрім динаміки зміни відпрацьованого часу працівниками підприємства для аналізу ефективності використання трудових ресурсів слід проаналізувати зміну продуктивності праці, що дасть повну картинку зміни ефективності використання трудових ресурсів (див. таблицю 3.6).

Наведені розрахунки в таблиці 3.6 свідчать про зниження продуктивності праці по підприємству у 2022 році, при цьому продуктивність праці в цей рік була найнижчою. У 2021 році спостерігалось зростання рівня продуктивності праці на 17,88 %, що стало можливими і

зокрема завдяки зростанню фонду робочого часу у 2021 році на 216,5 тис. год.. Тоді як у 2022 році як було зазначено вище відбулося зворотне скорочення продуктивності праці на 17,47 % зокрема і за рахунок скорочення загального фонду робочого часу на 295,9 тис. год. та через початок воєнних дій в Україні. На тлі скорочення продуктивності праці відбувалося незначне зростання чисельності персоналу, що зважаючи на негативні соціально-економічні тенденції в Україні лише поглибило негативну динаміку на скорочення продуктивності праці та вказує на формування незадовільної структури та чисельності персоналу підприємства.

Таблиця 3.6 – Динаміка продуктивності праці по ПрАТ «Фармак» за 2020-2022 роки

Показник	2020	2021	2022	Темп приросту 2021-2020 рр.	Темп приросту 2022-2021 рр.
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	7410007	9205794	7774735	24,23	-15,55
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	2560	2698	2761	5,39	2,34
Виробіток на одного працюючого, тис. грн.	2894,53	3412,08	2815,91	17,88	-17,47

У наступному розділі 3.3 розглянемо можливі шляхи вирішення негативних проблем з раціонального використання трудових ресурсів по ПрАТ «Фармак» та визначити шляхи оптимізації його кадрового складу.



### 3.3 Шляхи зростання ефективності використання трудових ресурсів

#### ПрАТ «Фармак»

Проведене в роботі дослідження ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Фармак» виявив низку проблем соціально-економічного характеру, що спричиняють неефективне використання трудових ресурсів підприємства:

1. Плинність кадрів по ПрАТ «Фармак» є значним і складає 0,35 у середньорічному вимірі (коефіцієнт постійності кадрів 0,65 у середньорічному вимірі). Отже більше третини персоналу щороку на підприємстві оновлюється, це призводить до збереження низького рівня кваліфікації персоналу, підвищуються витрати на звільнення, прийом та навчання нових співробітників;

2. Низький рівень постійності кадрового складу персоналу протягом 2020-2022 років вказує на низьку роль відділу кадрів підприємства у формування позитивного мікроклімату, відсутності ефективної довгострокової стратегії розвитку персоналу тощо. Отже, можна зробити висновок про низьку ефективність роботи відділу кадрів у формуванні персоналу та недостатньо вагому його роль у формуванні трудової політики по підприємству;

3. Високий рівень плинності кадрів також вказує на вкрай низьку задоволеність працею та низьку мотивацію до праці персоналу підприємства, що призводить до звільнення працівників з підприємства в основному за власним бажанням. Така ситуація також пояснюється незадовільним мікрокліматом в колективі, неефективною системою оплати праці, відсутність перспектив у кар'єрному зростанні;

4. Структура персоналу підприємства є незадовільною, а саме поступово зростає частка фахівців та керівного складу підприємства, тоді як частка робітників поступово скорочується. Особливо помітною ця тенденція стала у 2022 році, коли розпочалися воєнні дії в Україні. На тлі скорочення

обсягів виробництва та продажу фармпродукції в кадровому складі підприємства зростала як частка так і загальна чисельність фахівців та керівників, що призводить до непомірного зростання адміністративного персоналу і зменшення частки виробничого персоналу. Отже невиправдано великими стають витрати на оплату праці при зниженні обсягів виробництва, що у підсумку виливається у зниженні продуктивності праці та прибутковості роботи підприємства.

5. На підприємстві характерним є формування негативного мікроклімату, сформована неефективна система оплати праці та заохочення працівників, високий рівень психологічного напруження через необхідність суворого дотримання робочого дня та виконання планових завдань, характерним є запровадження понадурочних робочих годин через неможливість виконати планові завдання тощо.

Зазначені вище причини призводять до формування неоптимального складу працівників та зниження продуктивності праці по підприємству.

Для вирішення розглянутих вище проблем використання трудових ресурсів, з нашої точки зору необхідним є реалізація таких соціально-економічних та соціально-психологічних заходів:

- на доданок до існуючої прогресивної системи оплати праці на основі грейдів та преміювання на основі ключових показників ефективності (КПЕ) [7] вважаємо за доцільне встановити між заробітною платою працівників та доходами і прибутками підприємства залежність, що дасть можливість підвищити мотивацію працівників до виконання виробничих завдань. Так можна встановити певний відсоток премій від доходу або чистого прибутку для працівників які виконали чи перевиконали план;

- для поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві запровадити гнучкий робочий тиждень. У певні періоди робітник буде відпрацьовувати меншу кількість часу, а у інші, коли є можливість більшу. Загалом за місяць працівник має відпрацювати планову кількість робочих годин. Такий графік роботи зменшить соціальне та психологічне напруження

на працівників пов'язане з тим, що часто виникають ситуації за яких працівникові необхідно вирішувати власні особисті чи сімейні питання;

- на доданок існуючої на підприємстві практики, щодо медичного страхування працівників за кошт підприємства, запровадити практику пенсійного страхування у існуючий в Україні на разі третій рівень за кошти підприємства, наприклад у розмірі 1-2% від заробітної плати працівника. Також надавати більшу кількість платних відпусток у необхідний працівникові час тощо;

- відділу кадрів поставити мету щодо формування між робітниками, фахівцями та керівниками доброзичливого та шанобливого ставлення один до одного. Це дозволить поліпшити психологічний мікроклімат у колективі та послабити розмежування між адміністративним та виробничим персоналом підприємства;

- розширити права відділу кадрів у формуванні корпоративної кадрової стратегії підприємства, прийняття та звільнення працівників, вирішення трудових спорів тощо.

- зменшити частку адміністративного персоналу шляхом перегляду функцій та обов'язків керівників і фахівців підприємства. Це дозволить оптимізувати структуру персоналу та збільшити частку виробничого персоналу від якого залежить виробництво готової продукції, її якість, строки виготовлення тощо.

Реалізація розглянутих з заходів по ПрАТ «Фармак» дозволить суттєво поліпшити соціально-психологічний мікроклімат в колективі, підвищити продуктивність праці та знизити плинність кадрів, що негативно впливає на рівень кваліфікації кадрів підприємства.

Отже, раціонально побудована система оплати праці, ефективна корпоративна кадрова стратегія, оптимальна структура кадрів підприємства – основа довгострокового економічного зростання.

## ВИСНОВКИ

Трудові ресурси один із найважливіших виробничих факторів при реалізації господарської діяльності будь-якого виробничого підприємства. Чисельність та якість трудових ресурсів суттєво впливають на фінансово-економічні показники роботи виробничого підприємства. Тому першочерговою метою керівництва будь-якого виробничого підприємства є підвищення ефективності використання його трудових ресурсів.

У роботі проведено дослідження методики аналізу ефективності використання трудових ресурсів з використанням якої було проведено економіко-статистичний аналіз ефективності використання трудових ресурсів на прикладі виробничого підприємства ПрАТ «Фармак».

ПрАТ «Фармак» фармкомпанія яка займає лідируючі позиції на ринку лікарських засобів в Україні. ПрАТ «Фармак» будує ефективне співробітництво із іноземними фірмами. Продукція підприємства реалізується на міжнародному ринку і зокрема в країнах Європи та Азії.

В роботі було проведено аналіз фінансово-економічних показників діяльності ПрАТ «Фармак» який показав, що протягом аналізованого періоду 2020-2022 років економічний стан підприємства був гарним і компанія виявилася економічно стійкою навіть у період початку воєнних дій на території нашої країни у 2022 році. Так зокрема аналіз показав, що доходи ПрАТ «Фармак» зростали у 2021 році по відношенню до 2020 року на 124,23 %, тоді як у 2022 році відбулося різке зниження обсягів доходів на 25,6 % по відношенню до 2021 року. Проте не зважаючи на негативну динаміку доходів у 2022 році підприємство отримало прибуток у розмірі 1227059 тис. грн.

Для виявлення рівня ефективності використання трудових ресурсів на ПрАТ «Фармак» було проведено економіко-статистичний аналіз основних показників використання трудових ресурсів, а саме динаміку та структуру трудових ресурсів підприємства, динаміку обсягів фонду робочого часу,

показники руху трудових ресурсів, продуктивність праці по підприємству тощо.

За аналізуємий період з 2020 по 2022 роки структура персоналу ПрАТ «Фармак» суттєво не змінювалася, проте у 2022 році намітилася тенденція на скорочення частки виробничого персоналу та зростання частки адміністративного персоналу. Так у 2022 році частка робітників знизилася по відношенню до 2021 року на 0,6 %, частка фахівців і керівників зроста відповідно на 0,34 та 0,52 %. Така динаміка вказує на початок формування незадовільної структури персоналу у бік скорочення виробничого персоналу та збільшення адміністративного персоналу, що на тлі зниження обсягів виробництва у 2022 році призвело до суттєвого зростання адміністративних витрат, зокрема такої її частини як заробітна плата. Зокрема такі тенденції вказують і на формування надмірного бюрократичного механізму який є не гнучким і призводить до погіршення керованості підприємства та відповідно до скорочення продуктивності праці і прибутковості, що переконливо доводять статистичні дані та розрахунки наведені у роботі.

Так у 2022 році суттєво скоротилися доходи підприємства на 15,55 % та продуктивності праці на 17,47 %. Така динаміка також пов'язана зі зменшенням обсягу фонду робочого часу на 295,9 тис. год. у 2022 році в порівнянні з 2021 роком, що пов'язано із негативними соціально-економічними процесами які відбувалися в Україні на тлі розгортання воєнних дій. Зокрема, скорочення фонду робочого часу пов'язано із тривалими повітряними тривогами та віялових відключень протягом яких підприємство не працювало. Ці ж причини призвели і до суттєвого скорочення темпів зростання чисельності працюючих у 2022 році в якому було прийнято лише 115 осіб тоді як у 2021 році – 425 осіб, а у 2020 – 527 осіб.

Аналіз руху трудових ресурсів по ПрАТ «Фармак» показав наявність таких проблем:

1. Високий рівень плинності кадрів - 0,35 у середньорічному вимірі

(коефіцієнт постійності кадрів 0,65 у середньорічному вимірі). Більше третини персоналу щороку на підприємстві оновлюється, що призводить до збереження низького рівня кваліфікації персоналу, підвищуються витрати на звільнення, прийом та навчання нових співробітників;

2. Низький рівень постійності кадрового складу персоналу протягом 2020-2022 років вказує на низьку роль відділу кадрів підприємства у формування позитивного мікроклімату, відсутності ефективної довгострокової корпоративної стратегії розвитку персоналу тощо;

3. Високий рівень плинності кадрів також вказує на вкрай низьку задоволеність працею та низьку мотивацію до праці персоналу підприємства, що призводить до звільнення працівників з підприємства в основному за власним бажанням.

Також варто відзначити і такі негативні тенденції, що погіршують ефективність використання трудових ресурсів:

- формування незадовільної структури персоналу на підприємстві у бік зростання частки адміністративного персоналу;
- формування негативного мікроклімату на підприємстві тощо.

Для зростання ефективності використання трудових ресурсів нами було запропоновано низку соціально-економічних та соціально-психологічних заходів, а саме:

- встановити між заробітною платою працівників, доходами і прибутками підприємства залежність, що дасть можливість підвищити мотивацію працівників до виконання виробничих завдань;
- запровадити гнучкий робочий тиждень. У певні періоди робітник буде відпрацьовувати меншу кількість часу, а у інші, коли є можливість більшу;
- запровадити практику пенсійного страхування у існуючій в Україні на разі третій рівень за кошти підприємства, наприклад у розмірі 1-2% від заробітної плати працівника;
- надавати більшу кількість платних відпусток у необхідний працівникові час;

- відділу кадрів поставити мету щодо формування між робітниками, фахівцями та керівниками доброзичливого та шанобливого ставлення один до одного;

- розширити права відділу кадрів у формуванні корпоративної кадрової стратегії підприємства, прийняття та звільнення працівників, вирішення трудових спорів тощо;

- зменшити частку адміністративного персоналу шляхом перегляду функцій та обов'язків керівників і фахівців підприємства.

Реалізація запропонованих заходів на ПрАТ «Фармак» дозволить суттєво поліпшити соціально-психологічний мікроклімат в колективі, підвищити продуктивність праці та знизити плинність кадрів, що негативно впливає на рівень кваліфікації кадрів підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Фармак» експортує ліки у 30 країн і збирається вийти на ринок США. *Веб-сайт Сьогодні*. URL: <https://www.segodnya.ua/ua/company/farmak-eksportiruetlekarstva-v-30-stran-i-sobiraetsya-vuyti-na-rynok-ssha-1556978.html>
2. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці і соціально- трудові відносини, 2012. Підруч. / За заг. ред. к.е.н., проф. П. В. Круша. – К.: Каравела, 2008.
3. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнєва Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи. Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2012. – С. 17-23
4. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посіб. Для студентів економічних спеціальностей / Богиня Д. П. К.: Знання - Прес, 2001. 314 с.
5. Бугас В. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність та потенціал підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Бугас, О. М. Науменко – URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1\\_2018/44.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf).
6. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Буряк П. Ю. – К.: ЦУЛ, 2004. – 440 с.
7. Веб-сайт компанії Фармак. URL: <https://farmak.ua/>
8. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. – 2-ге видання. — К.: Центр учбо-вої літератури, 2010. — 488 с.
9. Горбач С. О. Визначення категорії трудових ресурсів: теоретичні аспекти / *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. – 2015. – Вип. 2. Том 1 - с. 118-125
10. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
11. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] / О. І. Дідченко, М. М. Крецул. – 2014. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_7\\_185.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf).
12. Дячкина А. Кількість зареєстрованих безробітних в Україні впала



вдвічі за рік/ *Веб-сайт Економічна правда.* URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2023/11/20/706809/>

13. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.

14. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. - 2010. URL: <http://posibnyky.vNTUU.edu.ua/ekonomika/72.htm>.

15. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

16. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.- метод. посібник.Х.: ХДУХТ, 2017. 357 С.

17. Замчевська Н. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка.* № 5. 2010. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219>

18. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219>.

19. Ларка М. І., Лісовські Г. О. Аналіз фінансового стану підприємства як засіб підвищення ефективності його діяльності. *Вісник НТУ «ХП».* Серія «Технічний прогрес і ефективність виробництва». 2013. № 22 (995). С. 168–174.

20. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. Львів : Новий світ-2000. 2008. 248 с.

21. Махначова Н. М., Семенюк І. Ю. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. *Економіка і суспільство.* 2017. Вип. 8. С. 305-306.

22. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина. К.: «Атіка», 2005. – 304 с.

23. Обушак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства. *Актуальні проблеми економіки.* 2007. № 9. С. 92–98.

24. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства. *Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського*. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vbumb/2011\\_3/12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf).

25. Онікієнко В. В., Терещенко В. Ф., Даценко А. І. Трудові ресурси малих і середніх міст Української РСР і питання їх раціонального використання. К. : Видавництво Київського університету, 1968. 147 с

26. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2016. № 13. С. 174-179. URL: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-107,846>.

27. Рівень безробіття в Україні торік становив 21,1%. *Веб-сайт Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3707740-riven-bezrobitta-v-ukraini-torik-stanoviv-211-nacbank.html>

28. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2014. Випуск 1(10). Том 1. 194-198 с.

29. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства. Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01. Харківський держ. економічний ун-т. Х., 2004. 20 с.

30. Терьохін С. В., Шеховцова І. А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. Сучасні проблеми економіки і підприємництва: зб. наук. праць. 2014. №13. URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/47545/43627>.

31. Українська фармгалузь впоралася з викликами, на які не змогла відповісти світова фармацевтика.: Веб-сайт інтернетвидання Delo.ua. URL: <https://delo.ua/business/ukrayinska-farmgaluz-vporalasya-z-viklikami-nayaki-ne-zmogla-vidpovisti-svitova-farmaceutika-406245/>

32. Череп А. В., Дашко І. М. Методичні підходи до оцінки ефективності

використання трудового потенціалу підприємств. *Агросвіт*. 2012. № 15. С. 48-50. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit\\_2012\\_15\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2012_15_12)

**ДОДАТОК А**  
**ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРАТ «ФАРМАК» ЗА 2020 РІК**

Таблиця А.1 - Баланс (Звіт про фінансовий стан) ПрАТ «Фармак», тис.  
грн.

**Актив**

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи Нематеріальні активи</b>	1000	133 774.00	153 372.00
первісна вартість	1001	225 315.00	267 149.00
накопичена амортизація	1002	91 541.00	113 777.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	705 049.00	1 597 797.00
Основні засоби	1010	2 080 742.00	2 084 500.00
первісна вартість	1011	3 810 363.00	4 140 501.00
знос	1012	1 729 621.00	2 056 001.00
Інвестиційна нерухомість	1015	1 606.00	1 346.00
первісна вартість	1016	4 261.00	4 154.00
знос	1017	2 655.00	2 808.00
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	0.00
первісна вартість	1021	0.00	0.00
накопичена амортизація	1022	0.00	0.00
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	4 302.00	4 917.00
інші фінансові інвестиції	1035	546 189.00	566 049.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	5 229.00	8 154.00
Відстрочені податкові активи	1045	25 851.00	6 052.00
Гудвіл	1050	0.00	0.00
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	0.00
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	0.00
Інші необоротні активи	1090	230 011.00	187 000.00
Усього за розділом I	1095	3 732 753.00	4 609 187.00
<b>II. Оборотні активи Запаси</b>	1100	1 554 977.00	1 327 167.00
Виробничі запаси	1101	698 907.00	667 798.00
Незавершене виробництво	1102	110 067.00	159 627.00
Готова продукція	1103	731 039.00	487 214.00
Товари	1104	14 964.00	12 528.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	0.00
Депозити перестраховання	1115	0.00	0.00
Векселі одержані	1120	0.00	0.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 133 529.00	1 258 692.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	134 975.00	61 248.00
з бюджетом	1135	99 689.00	136 196.00

## Продовження таблиці А.1

1	2	3	4
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	0.00
з нарахованих доходів	1140	720.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	0.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	32 812.00	8 978.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	1 092.00	1 350.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	155 483.00	1 241 966.00
Готівка	1166	0.00	0.00
Рахунки в банках	1167	155 483.00	1 241 966.00
Витрати майбутніх періодів	1170	4 181.00	6 946.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	0.00
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	0.00
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	0.00
резервах незароблених премій	1183	0.00	0.00
інших страхових резервах	1184	0.00	0.00
Інші оборотні активи	1190	1 622.00	3 691.00
Усього за розділом II	1195	3 119 080.00	4 046 234.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	0.00
Баланс	1300	6 851 833.00	8 655 421.00

**Пасив**

1	2	3	4
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	36 366.00	36 366.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	0.00
Капітал у дооцінках	1405	0.00	0.00
Додатковий капітал	1410	28 475.00	29 465.00
Емісійний дохід	1411	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	1412	7 191.00	8 181.00
Резервний капітал	1415	0.00	0.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	5 480 565.00	6 587 032.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	0.00
Вилучений капітал	1430	0.00	0.00
Інші резерви	1435	0.00	0.00
Усього за розділом I	1495	5 545 406.00	6 652 863.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1500	0.00	0.00
Відстрочені податкові зобов'язання			
Пенсійні зобов'язання	1505	145 493.00	145 827.00
Довгострокові кредити банків	1510	168 397.00	277 923.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	146 417.00	122 915.00
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	0.00
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	0.00
Цільове фінансування	1525	0.00	0.00
Благодійна допомога	1526	0.00	0.00
Страхові резерви	1530	0.00	0.00
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	0.00
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	0.00
резерв незароблених премій	1533	0.00	0.00
інші страхові резерви	1534	0.00	0.00
Інвестиційні контракти	1535	0.00	0.00

## Продовження таблиці А.1

1	2	3	4
Призовий фонд	1540	0.00	0.00
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	0.00
Усього за розділом II	1595	460 307.00	546 665.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	1600	0.00	0.00
Короткострокові кредити банків			
Векселі видані	1605	0.00	0.00
Поточна кредиторська заборгованість за:	1610	104 639.00	174 343.00
довгостроковими зобов'язаннями			
товари, роботи, послуги	1615	451 455.00	785 191.00
розрахунками з бюджетом	1620	12 748.00	63 895.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	1 498.00	49 654.00
розрахунками зі страхування	1625	7 945.00	9 226.00
розрахунками з оплати праці	1630	177 862.00	320 809.00
за одержаними авансами	1635	10 992.00	37 616.00
за розрахунками з учасниками	1640	449.00	449.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	0.00
за страховою діяльністю	1650	0.00	0.00
Поточні забезпечення	1660	27 282.00	25 000.00
Доходи майбутніх періодів	1665	3 966.00	3 791.00
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	0.00
Інші поточні зобов'язання	1690	48 782.00	35 573.00
Усього за розділом III	1695	846 120.00	1 455 893.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	0.00
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	0.00
Баланс	1900	6 851 833.00	8 655 421.00

Таблиця А.2 - Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
 ПрАТ «Фармак», тис. грн.

### Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	7 410 007.00	6 400 843.00
Чисті зароблені страхові премії	2010	0.00	0.00
Премії підписані, валова сума	2011	0.00	0.00
Премії, передані у перестраховання	2012	0.00	0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0.00	0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3 129 796.00	2 772 473.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0.00	0.00
Валовий: прибуток	2090	4 280 211.00	3 628 370.00
збиток	2095	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0.00	0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0.00	0.00
Інші операційні доходи	2120	22 389.00	22 301.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0.00	0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0.00	0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0.00	0.00
Адміністративні витрати	2130	814 317.00	710 764.00
Витрати на збут	2150	1 341 307.00	1 324 383.00
Інші операційні витрати	2180	514 593.00	404 120.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0.00	0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0.00	0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	1 632 383.00	1 211 404.00
збиток	2195	0.00	0.00
Дохід від участі в капіталі	2200	2 945.00	3 363.00
Інші фінансові доходи	2220	16 517.00	9 592.00

## Продовження таблиці А.2

1	2	3	4
Інші доходи	2240	0.00	73 879.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	0.00
Фінансові витрати	2250	48 429.00	44 395.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	0.00
Інші витрати	2270	120 439.00	0.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 482 977.00	1 253 843.00
збиток	2295	0.00	0.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-275 122.00	-206 239.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 207 855.00	1 047 604.00
збиток	2355	0.00	0.00

## Сукупний дохід

1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0.00	0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	2410	990.00	109.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0.00	0.00
Інший сукупний дохід	2445	-1 381.00	-31 913.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-391.00	-31 804.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0.00	0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-391.00	-31 804.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 207 464.00	1 015 800.00

## Елементи операційних витрат

1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 158 973.00	2 263 796.00
Витрати на оплату праці	2505	1 472 344.00	1 170 068.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	249 495.00	199 030.00
Амортизація	2515	458 346.00	398 416.00
Інші операційні витрати	2520	1 460 855.00	1 180 430.00
Разом	2550	5 800 013.00	5 211 740.00



## Продовження таблиці А.2

**Розрахунок показників прибутковості акцій**

1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	7 273 200.00	7 273 200.00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	7 273 200.00	7 273 200.00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	166.00	141.00
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	166.00	141.00
Дивіденди на одну просту акцію	2650	13.00	6.00

**ДОДАТОК Б**  
**ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРАТ «ФАРМАК» ЗА 2021 РІК**

Таблиця Б.1 - Баланс (Звіт про фінансовий стан) ПрАТ «Фармак», тис.  
грн.

**Актив**

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	153 372.00	187 218.00
первісна вартість	1001	267 149.00	339 389.00
накопичена амортизація	1002	113 777.00	152 171.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 597 797.00	743 682.00
Основні засоби	1010	2 084 500.00	3 581 922.00
первісна вартість	1011	4 140 501.00	6 043 595.00
знос	1012	2 056 001.00	2 461 673.00
Інвестиційна нерухомість	1015	1 346.00	341.00
первісна вартість	1016	4 154.00	3 122.00
знос	1017	2 808.00	2 781.00
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	4 917.00	5 042.00
інші фінансові інвестиції	1035	566 049.00	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	8 154.00	630 231.00
Відстрочені податкові активи	1045	6 052.00	6 140.00
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	187 000.00	166 691.00
Усього за розділом I	1095	4 609 187.00	5 321 267.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	1 327 167.00	1 635 802.00
Виробничі запаси	1101	667 798.00	852 314.00
Незавершене виробництво	1102	159 627.00	191 724.00
Готова продукція	1103	487 214.00	557 024.00
Товари	1104	12 528.00	34 740.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Депозити перестрашування	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	

## Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 258 692.00	1 544 025.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	61 248.00	118 153.00
з бюджетом	1135	136 196.00	160 211.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
з нарахованих доходів	1140	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	8 978.00	5 633.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	1 350.00	271 546.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 241 966.00	980 455.00
Готівка	1166	0.00	
Рахунки в банках	1167	1 241 966.00	980 455.00
Витрати майбутніх періодів	1170	6 946.00	8 240.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	
Інші оборотні активи	1190	3 691.00	2 646.00
Усього за розділом II	1195	4 046 234.00	4 726 711.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	8 655 421.00	10 047 978.00

## Пасив

1	2	3	4
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	36 366.00	36 366.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	0.00	
Додатковий капітал	1410	29 465.00	30 479.00
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	8 181.00	9 195.00
Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	6 587 032.00	8 081 964.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	6 652 863.00	8 148 809.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1500	0.00	37 123.00
Відстрочені податкові зобов'язання	1505	145 827.00	155 403.00
Пенсійні зобов'язання	1510	277 923.00	148 347.00

## Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4
Інші довгострокові зобов'язання	1515	122 915.00	94 368.00
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	546 665.00	435 241.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	1600	0.00	
Короткострокові кредити банків			
Векселі видані	1605	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	174 343.00	161 141.00
товари, роботи, послуги	1615	785 191.00	745 347.00
розрахунками з бюджетом	1620	63 895.00	120 618.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	49 654.00	104 664.00
розрахунками зі страхування	1625	9 226.00	11 623.00
розрахунками з оплати праці	1630	320 809.00	356 734.00
за одержаними авансами	1635	37 616.00	12 200.00
за розрахунками з учасниками	1640	449.00	436.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	25 000.00	32 334.00
Доходи майбутніх періодів	1665	3 791.00	3 583.00
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	35 573.00	19 912.00
Усього за розділом III	1695	1 455 893.00	1 463 928.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	8 655 421.00	10 047 978.00

## Таблиця Б.2 - Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

ПрАТ «Фармак», тис. грн.

**Фінансові результати**

Назва рядка	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	9 205 794.00	7 410 007.00
Чисті зароблені страхові премії	2010	0.00	
Премії підписані, валова сума	2011	0.00	
Премії, передані у перестраховування	2012	0.00	
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0.00	
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0.00	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	4 041 082.00	3 129 796.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0.00	
Валовий: прибуток	2090	5 164 712.00	4 280 211.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0.00	
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0.00	
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0.00	
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0.00	
Інші операційні доходи	2120	14 225.00	22 389.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0.00	
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0.00	
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0.00	
Адміністративні витрати	2130	997 877.00	814 317.00
Витрати на збут	2150	1 530 079.00	1 341 307.00
Інші операційні витрати	2180	643 688.00	514 593.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0.00	
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0.00	
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	2 007 293.00	1 632 383.00
Дохід від участі в капіталі	2200	3 949.00	2 945.00
Інші фінансові доходи	2220	17 647.00	16 517.00
Інші доходи	2240	32 991.00	0.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	

## Продовження таблиці Б.2

1	2	3	4
Фінансові витрати	2250	42 010.00	48 429.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	
Інші витрати	2270	120 439.00	
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	2 019 870.00	1 482 977.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-381 947.00	-275 122.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 637 923.00	1 207 855.00

## Сукупний дохід

1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0.00	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0.00	
Накопичені курсові різниці	2410	1 014.00	990.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0.00	
Інший сукупний дохід	2445	-2 982.00	-1 381.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-1 968.00	-391.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0.00	
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-1 968.00	-391.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 635 955.00	1 207 464.00

## Елементи операційних витрат

1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 092 967.00	2 158 973.00
Витрати на оплату праці	2505	1 624 777.00	1 472 344.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	295 558.00	249 495.00
Амортизація	2515	519 331.00	458 346.00
Інші операційні витрати	2520	1 680 093.00	1 460 855.00
Разом	2550	7 212 726.00	5 800 013.00

## Розрахунок показників прибутковості акцій

1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	7 273 200.00	7 273 200.00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	7 273 200.00	7 273 200.00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	225.20	166.07
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	225.20	166.07
Дивіденди на одну просту акцію	2650	19.25	13.75

**ДОДАТОК В**  
**ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПРАТ «ФАРМАК» ЗА 2022 РІК**

Таблиця В.1 - Баланс (Звіт про фінансовий стан) ПрАТ «Фармак», тис.  
грн.

**Актив**

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи Нематеріальні активи</b>	<b>1000</b>	<b>187 218.00</b>	<b>182 963.00</b>
первісна вартість	1001	339 388.00	351 348.00
накопичена амортизація	1002	152 170.00	168 385.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	743 682.00	547 541.00
Основні засоби	1010	3 581 922.00	3 630 569.00
первісна вартість	1011	6 043 595.00	6 524 482.00
знос	1012	2 461 673.00	-2 893 913.00
Інвестиційна нерухомість	1015	341.00	191.00
первісна вартість	1016	3 122.00	3 122.00
знос	1017	2 781.00	2 931.00
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	5 042.00	6 939.00
інші фінансові інвестиції	1035	630 231.00	708 097.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	6 140.00	5 285.00
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	166 691.00	81 861.00
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>5 321 267.00</b>	<b>5 163 446.00</b>
<b>II. Оборотні активи Запаси</b>	<b>1100</b>	<b>1 635 802.00</b>	<b>1 710 625.00</b>
Виробничі запаси	1101	852 314.00	863 017.00
Незавершене виробництво	1102	191 724.00	126 352.00
Готова продукція	1103	557 024.00	680 312.00
Товари	1104	34 740.00	40 944.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Депозити перестрашування	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 544 025.00	2 395 412.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	118 153.00	717 562.00

## Продовження таблиці В.1

1	2	3	4
з бюджетом	1135	160 211.00	128 509.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
з нарахованих доходів	1140	0.00	3 000.00
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	5 633.00	5 293.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	271 546.00	400.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	980 455.00	1 101 288.00
Готівка	1166	0.00	
Рахунки в банках	1167	980 455.00	1 101 288.00
Витрати майбутніх періодів	1170	8 240.00	6 237.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	
Інші оборотні активи	1190	2 646.00	379.00
Усього за розділом II	1195	4 726 711.00	6 068 705.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	10 047 978.00	11 232 151.00

## Пасив

1	2	3	4
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	36 366.00	36 366.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	0.00	
Додатковий капітал	1410	30 479.00	29 253.00
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	9 195.00	7 970.00
Резервний капітал	1415	0.00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	8 081 964.00	9 354 574.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	8 148 809.00	9 420 193.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1500	37 123.00	124 540.00
Відстрочені податкові зобов'язання			
Пенсійні зобов'язання	1505	155 403.00	114 233.00
Довгострокові кредити банків	1510	148 347.00	114 611.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	94 368.00	41 537.00
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	



## Продовження таблиці В.1

1	2	3	4
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	435 241.00	394 921.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	1600	0.00	
Короткострокові кредити банків			
Векселі видані	1605	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	161 141.00	38 185.00
товари, роботи, послуги	1615	745 347.00	920 409.00
розрахунками з бюджетом	1620	120 618.00	48 675.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	104 664.00	43 898.00
розрахунками зі страхування	1625	11 623.00	225.00
розрахунками з оплати праці	1630	356 734.00	327 561.00
за одержаними авансами	1635	12 200.00	26 707.00
за розрахунками з учасниками	1640	436.00	436.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	32 334.00	31 902.00
Доходи майбутніх періодів	1665	3 583.00	1 482.00
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	19 912.00	21 455.00
Усього за розділом III	1695	1 463 928.00	1 417 037.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	10 047 978.00	11 232 151.00

Таблиця В.2 - Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
 ПрАТ «Фармак», тис. грн.

### Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	7 774 735.00	9 205 794.00
Чисті зароблені страхові премії	2010	0.00	
Премії підписані, валова сума	2011	0.00	
Премії, передані у перестраховання	2012	0.00	
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0.00	
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0.00	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3 115 014.00	4 041 082.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0.00	
Валовий: прибуток	2090	4 659 721.00	5 164 712.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0.00	
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0.00	
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0.00	
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0.00	
Інші операційні доходи	2120	17 389.00	14 225.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0.00	
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0.00	
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0.00	
Адміністративні витрати	2130	917 136.00	1 013 613.00
Витрати на збут	2150	1 171 382.00	1 530 079.00
Інші операційні витрати	2180	1 360 938.00	627 952.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0.00	
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0.00	
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	1 227 654.00	2 007 293.00
Дохід від участі в капіталі	2200	4 479.00	3 949.00
Інші фінансові доходи	2220	14 541.00	17 647.00
Інші доходи	2240	303 031.00	32 991.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	
Фінансові витрати	2250	47 756.00	42 010.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	
Інші витрати	2270	0.00	

## Продовження таблиці В.2

1	2	3	4
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 501 949.00	2 019 870.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-274 890.00	-381 947.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 227 059.00	1 637 923.00

## Сукупний дохід

1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0.00	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0.00	
Накопичені курсові різниці	2410	-1 226.00	1 014.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0.00	
Інший сукупний дохід	2445	45 551.00	-2 982.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	44 325.00	-1 968.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0.00	
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	44 325.00	-1 968.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 271 384.00	1 635 955.00

## Елементи операційних витрат

1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 718 069.00	3 092 967.00
Витрати на оплату праці	2505	1 478 591.00	1 624 777.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	281 922.00	295 558.00
Амортизація	2515	555 151.00	509 760.00
Інші операційні витрати	2520	1 606 261.00	1 689 664.00
Разом	2550	6 639 994.00	7 212 726.00

## Розрахунок показників прибутковості акцій

1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	7 273 200.00	7 273 200.00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	7 273 200.00	7 273 200.00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	168.71	225.20
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	168.71	225.20
Дивіденди на одну просту акцію	2650	19.25	19,25