

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА ФІНАНСІВ ТА ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

БОЙКО Людмила Семенівна



(студентка групи ЕПМ-20)

12 - 2.1
22.12.2023

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ
ПРАЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВ ЙОГО РОЗВИТКУ

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
спеціальності 051 «Економіка»
освітньо-професійна програма «Економіка»)

Допущено до захисту
протокол № 14
Від 11 грудня 2023 р.
завідувач кафедри фінансів
та цифрової економіки,
д.е.н., проф. Н.Г. Виговська


(підпис)

Науковий керівник

к.е.н., доц. Овандер Н.Л.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)



(підпис)

Рецензент

к.е.н., доц. Ташченко О.П.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)


(підпис)

Житомир, 2023 р.

Анотація

Бойко Л. С. Статистичний аналіз українського ринку праці та перспектив його розвитку. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальність 051 «Економіка». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2023.

У кваліфікаційній магістерській роботі розглядається сутність та методика статистичного аналізу українського ринку праці, вплив на нього воєнних умов. Зокрема розкрито й основні проблеми його функціонування та спрогнозовано майбутні виклики за допомогою економіко-математичних моделей. Також проаналізовано шляхи усунення проблем на українському ринку праці, як ті, що вже застосовуються, так і ті, що можуть бути застосовані.

Ключові слова: статистичний аналіз, ринок праці, війна, робоча сила.

Annotation

Boyko L. S. Statistical analysis of the Ukrainian labor market and prospects for its development. - Manuscript.

The qualification work is submitted for a Master's degree, field of knowledge 05 «Social and behavioral sciences», specialty 051 «Economics». – Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2023.

The master's thesis examines the essence and methods of statistical analysis of the Ukrainian labor market and the impact of wartime conditions on it. In particular, the main problems of its functioning are revealed and future challenges are predicted with the help of economic and mathematical models. The author also analyzes the ways to eliminate the problems in the Ukrainian labor market, both those that are already being applied and those that can be applied.

Key words: statistical analysis, labor market, war, labor force.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ СИТУАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ	
1.1. Сутність та зміст ринку праці як соціально-економічної категорії	8
1.2. Статистичний аналіз ринку праці, його методи та показники.....	13
1.3. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід регулювання ринку праці.....	23
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ	30
2.1. Статистичний аналіз сучасного стану українського ринку праці	30
2.2. Вплив фінансового стану українських підприємств на ринок праці	37
2.3. Діагностика фінансово-економічної діяльності підприємства.....	43
2.4. Аналіз персоналу АТ «Житомирський маслозавод»	72
Висновки до розділу 2.....	83
РОЗДІЛ 3. СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ	85
3.1. Статистичний аналіз основних викликів українського ринку праці	85
3.2. Аналіз способів подолання основних викликів українського ринку праці	90
3.3. Шляхи подолання кризи на ринку праці України.....	95
Висновки до розділу	104
ВИСНОВКИ	106
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	109

ДОДАТКИ

.....118

ВСТУП

Актуальність дослідження. Праця – основна сфера діяльності людини, вона є необхідною умовою існування та розвитку суспільства, а також окремої особистості. Ринок праці є місцем, де працівники мають змогу реалізувати свої здібності, укладаючи угоду з роботодавцем на виконання певного виду діяльності, отримуючи за це винагороду. Та при цьому український ринок праці останніми роками діє в кризових умовах, спричинених впливом пандемії коронавірусу, коли майже вся сфера послуг не могла функціонувати та наслідками воєнної агресії, коли відбувся відплив економічно активного населення за кордон, внаслідок загрози життю, а інша частина населення була призвана до ЗСУ. Таким чином, на території України залишилась незначна кількість населення, яка має бажання та можливість реалізовувати свої здібності на ринку праці. А це означає, що вітчизняний ринок праці вже зазнав значних змін і продовжує функціонувати зовсім по-іншому, ніж довоєнний та допандемійний період, що вимагає нових підходів як від працівників так і від роботодавців для взаємодії на ринку. Виникнення такої необхідності вказує на актуальність теми дослідження, яка передбачає аналіз змін ринку праці останніми роками та прогнозування перспектив його розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням стану українського ринку праці, зокрема і його розвитку в умовах воєнного стану займалися такі вчені як М. І. Дрозач, Л. С. Дорошенко та Г. С. Заяць [22], О. В. Вітковська [8], О. С. Мантур-Чубата, Л. В. Ваганова [42], Т. В. Перегудова [59] та інші. Зокрема, в роботі [22] досліджено проблеми та можливі варіанти вирішення відтоку «мозків» за кордон, роботу [8] присвячено дослідженню труднощів, які виникають перед підприємствами при пошуку працівників у воєнний час. О. С. Мантур-Чубата, Л. В. Ваганова [42] досліджували систему управління ринком праці в умовах викликів війни. Т. В. Перегудова [59] досліджувала зниження рівня зайнятості в Україні та шляхи подолання цієї проблеми. Не зважаючи, на важливе значення ринку праці для розвитку української економіки та для самореалізації кожного громадянина, його проблематика під час війни лише

починає привертати увагу сучасних вчених. Та з подальшим розвитком ринку праці під час воєнних виникають все нові виклики його функціонування, які можуть бути досліджені зважаючи на постійний збір нової статистичної інформації. Отже потреба в обробці та аналізі великих масивів даних, які постійно оновлюються та все нові виклики ринку праці обумовлюють продовжувати дослідження за темою магістерської роботи.

Метою кваліфікаційної магістерської роботи є проаналізувати сучасний стан українського ринку праці та сформувані перспективи його розвитку зважаючи на реалії війни.

Відповідно до поставленої мети, в роботі були поставлені та вирішені наступні **завдання**:

- проаналізувати сутність поняття «ринок праці»;
- дослідити методи статистичного аналізу ринку праці;
- дослідити сучасні світові моделі ринку праці;
- проаналізувати динаміку основних показників, що характеризують зміну становища на ринку праці під час воєнного стану;
- дослідити основні проблеми українського ринку праці;
- проаналізувати заходи уряду по пристосованню ринку праці до умов війни;
- сформувані рекомендації по усуненню чи зниженню негативних наслідків ринку праці для України.

Об'єктом дослідження є процес аналізу сучасного стану українського ринку праці.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних засад та прикладних аспектів аналізу впливу воєнної агресії на український ринок праці.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано такі методи: аналіз, синтез, індукція, дедукція, графічний метод, порівняння. Під час виявлення залежності між чисельністю українського населення і чисельністю робочої сили, чисельністю малих підприємств та чисельністю безробітних

використовувалися методи статистичного аналізу та економіко-математичного моделювання. Обробка даних та побудова економетричної моделі відбувалася за допомогою програмного продукту – електронні таблиці Microsoft Excel, надбудова «Аналіз даних» та її інструменту «Регресія».

Інформаційною базою дослідження були: законодавчі та нормативні акти з питань пов'язаних з управлінням ринком праці, статистичні дані Держкомстату України та Державної служби зайнятості, фінансова звітність АТ «Житомирський маслозавод».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що на основі одержаних результатів можна прогнозувати подальший розвиток українського ринку праці, його структури та найголовніше—приймати рішення підприємствам та працівникам щодо своєї поведінки на ринку.

Апробація результатів роботи. Результати дослідження оприлюднені на III Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу» (3-4 листопада 2022 р., м. Житомир); Всеукраїнській науково-практичній онлайн-конференції аспірантів, молодих учених та студентів, присвяченої Дню науки. «Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства: управлінські та соціально-економічні аспекти. Секція 3. Проблеми та перспективи розвитку економіки» (м. Житомир, 15-19 травня 2023 р.) IV Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу» (м. Житомир, 9-10 листопада 2023 р.) та на I турі Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей зі спеціалізації «Економічна аналітика та статистика» у 2022/2023 н.р.

За результатами дослідження було опубліковано:

1. Boiko Liudmyla, Bogoyavlenska Yuliya. The impact of the lock-down caused by COVID-19 on the digitalisation of the economy in Ukraine. *Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: тези виступів III Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Житомир, 3-4 листопада 2022 р.). Житомир: Житомирська політехніка, 2022. – 317 с. – С. 108-109. – URL : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/12/108-1.pdf>

2. Бойко Л.С. Людські ресурси найбільш населених країн світу. *Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: тези виступів III Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Житомир, 3-4 листопада 2022 р.). Житомир: Житомирська політехніка, 2022. – 317 с. – С. 116. – URL : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/12/116-1.pdf>

3. Бойко Л.С. Вплив пандемії COVID-19 на світовий ринок праці. *Тези Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції аспірантів, молодих учених та студентів, присвяченої Дню науки. «Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства: управлінські та соціально-економічні аспекти. Секція 3. Проблеми та перспективи розвитку економіки»* : (м. Житомир, 15-19 травня 2023 р.). Житомир : «Житомирська політехніка», 2023. 538 с. С. 310. – URL : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/3-vplyv-innovatsiynykh.pdf>

4. Бойко Л.С. Управління талановитими співробітниками в ІТ-компанії. *Тези Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції аспірантів, молодих учених та студентів, присвяченої Дню науки. «Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства: управлінські та соціально-економічні аспекти. Секція 3. Проблеми та перспективи розвитку економіки»* : (м. Житомир, 15-19 травня 2023 р.). Житомир : «Житомирська політехніка», 2023. 538 с. С. 311. – URL : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/3-vplyv-innovatsiynykh.pdf>

5. Бойко Л.С. Вплив війни на ринок праці в Україні. *Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: тези виступів IV Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Житомир, 9-10 листопада 2023 р.). Житомир: Житомирська політехніка, 2023. – 443 с. – С. 149.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновку, списку використаних джерел. Основний зміст роботи викладено на 117 сторінках друкованого тексту. Робота містить 43 таблиці та 10 рисунків. Список використаних літературних джерел налічує 79 джерел, що викладені на 9 сторінках. Робота містить 8 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність та зміст ринку праці як соціально-економічної категорії

Кожна людина, яка є частиною суспільства стикається у своєму житті з поняттям «ринок праці», при цьому вона або пропонує свої здібності на ринку, або купує їх. Тісний зв'язок ринку праці з людською діяльністю та розвитком суспільства змушує велику кількість вчених зосередитись на його дослідженні, надаючи цьому поняттю все нового значення. Тому важливим завданням даної роботи є розуміння поняття ринку праці, для цього необхідно зрозуміти значення понять «ринок» та «праця». Сутність ринку полягає в тому, що це певна сукупність економічних відносин між суб'єктами різних типів і форм власності, в тому числі власності на робочу силу з приводу купівлі-продажу товарів і послуг відповідно до законів товарного виробництва [6]. Тобто, ринок є місцем зустрічі двох різних суб'єктів, різних форм власності, один з яких пропонує товар чи послугу, а інший—її купує. Та при цьому варто зважати, що ринок, на якому «продається» праця є особливим ринком, якій відрізняється від ринку товарів та послуг, причиною чого є особливості праці як товару. Праця є основним видом діяльності, який пов'язаний з виробництвом суспільно корисних продуктів—матеріальних та нематеріальних. Вона необхідною умовою існування людей і розглядається як специфічна видова поведінка людини, що забезпечує її виживання [38]. Тому, можна виділити такі специфічні особливості ринку праці:

- неможливість відділити прав власності на працю від його власника, адже носієм праці є людина;
- довготривалість відносин між покупцем та продавцем на ринку праці. Ця особливість впливає з попередньої і є наслідком неможливості відділити працю від людини, яка її виконує;
- на угоду між покупцем та продавцем на ринку праці впливають і нефінансові чинники (умови праці, взаємовідносини у колективі, мотивація). Це

означає, що пропозиція праці залежить не лише від ціни, яку пропонують у вигляді заробітної плати;

- висока індивідуалізація кожного «носія» праці, тобто працівника, який має свою унікальність та особливі побажання до робочого місця;
- наявність великої кількості інституційних структур, які займаються регулюванням на ринку праці (система трудового законодавства різноманітні заклади та служби регулювання зайнятості) [15].

Зважаючи на перелік особливостей ринку праці не можна оминати увагою і перелік функцій, які виконує цей ринок адже саме через них і простежується основна сутність ринку праці. У науковій літературі найчастіше використовується такий перелік функцій:

- соціальна функція. Суть цієї функції полягає в усвідомленні важливого місця людини у соціально-економічному розвитку, зокрема і в пріоритетній ролі людського капіталу в економічному розвитку. Зокрема, соціальна функція проявляється в забезпеченні оптимального рівня добробуту та доходів людей, належне відтворення здібностей працівників;
- економічна функція. Основною характеристикою економічної функції є раціональне використання ресурсів, зокрема що стосується залучення, розподілу, регулювання і використання робочої сили. Виконання цієї функції бере на себе особлива категорія робочої сили, яка володіє підприємницькими здібностями;
- інформативна функція полягає у забезпеченні економічною інформацією учасників ринку робочої сили. Зокрема це стосується як роботодавців, які отримують інформацію про ціни на робочу силу, так і працівників (які можуть бути як реальною так і потенційною робочою силою), що мають можливість приймати рішення про професійну перекваліфікацію, перепідготовку, одержання професій на основі отриманої інформації.
- стимулююча функція ринку праці є тісно пов'язана з інформаційною функцією, адже раніше отримана інформація впливає на учасників ринку праці і стимулює зародження конкуренції між ними. Варто зауважити, що конкуренція

може розгортатись як між працівниками, за кращі умови праці і проявляється у поліпшенні кваліфікація та зміні професії працівниками. Окрім того, стимулююча функція ринку праці стосується і роботодавців, які конкурують за кращі умови «покупки» робочої сили, працівників з кращою кваліфікацією, що надасть підприємствам перевагу в конкурентній боротьбі між собою;

- регулююча функція полягає у стимулюванні здібностей до саморегулювання ринку праці, та все ж дуже часто він потребує втручання ззовні, зокрема і держави. На ринку праці виникає потреба у регулюванні цін, потоків робочої сили, рівня зайнятості та ін. [13].

Отже, особливості товару «робоча сила» впливають і на ряд виконуваних функцій ринком праці, що містить окрім економічної функції (яка стимулює раціональне використання ресурсів), інформативної та стимулюючої також і соціальну функцію, яка забезпечує ставлення до кожного працівника (який хоч і є «товаром» на ринку праці) як до індивіда з власними потребами.

Хоча ринок праці і має значний перелік особливостей і функцій, що відрізняє його від всіх інших ринків, та все ж існують характеристики, які є обов'язковими для функціонування кожного ринку і це наявність попиту та пропозиції на ринку. Попитом на ринку праці вважається загальна потреба економіки в робочій силі, що включає обсяги та структуру потреб країни, галузі, регіону зі сторони всіх підприємств, установ та організацій. Таким чином на формування попиту на ринку праці впливає рішення роботодавців щодо їх потреби в найму робочої сили. Для обрахунку цього показника є можливість використовувати обрахунок кількості та якості робочих місць, а також зайнятих, які в конкретний момент часу потребують заміни іншими працівниками. Та не зважаючи на це, все ж попит на ринку праці має свої особливості, пов'язані зі специфікою товару «робоча сила». Так, робоча сила купується не для задоволення потреб споживача, що є характерним для інших товарів, а лише для їх виробництва, що все ж в кінцевому випадку також призводить до задоволення потреб споживачів та не безпосередньо [13].

Пропозиція робочої сили визначається як чисельність і структура населення, яка пропонує свою здатність до праці і отримує за це винагороду, частина з якої використовується на відтворення робочої сили. Пропозиція робочої сили країни є важливою умовою її економічного розвитку, адже від цього залежить безпосередній розвиток кожного окремого підприємства. Варто зауважити, що пропозиція робочої сили залежить від суспільно-демографічної ситуації, системи оплати праці, підготовки та перепідготовки кадрів. Та все ж остаточне рішення у пропозиції робочої сили приймає кожен окремий працівник, зважаючи на власний досвід, освіту, вік, професію, а також від можливості використовувати свій час. Використання свого часу працівником є важливим вибором кожного індивіду, час може бути використаним як на роботу, яка приносить прибуток працівнику так і на відпочинок, який принесе відновлення сил, що є не менш важливим етапом праці. При цьому варто враховувати обмеженість часу, яким володіє кожен працівник та кожна окрема людина загалом, тому його необхідно розподілити між працею та відпочинком. Окрім часу працівник також володіє і якісними характеристиками, які всі здобуті людиною здібності, зокрема освіту, кваліфікацію, фізичні можливості, фізіологічну здатність та ін., що є необхідною умовою пропозиції на ринку праці і може зацікавити роботодавця у необхідності найму саме цього співробітника [13].

Можна зробити висновок, що попит та пропозиція на ринку праці також мають перелік своїх особливостей, які полягають у використанні товару «робоча сила» лише для виробництва товарів та послуг, які задовольняють потреби споживачів, сама ж робоча сила не бере безпосередньої участі у задоволенні потреб споживачів. Окрім того, пропозиція на ринку праці залежить безпосередньо від рішення кожного окремого працівника використовувати свої здібності до праці, зокрема й свою освіту та кваліфікацію так і приймати рішення використовувати свій час на працю на конкретному підприємстві із певними умовами праці, що не є характерним для інших ринків.

З'ясувавши визначення поняття «праця» та її особливості при купівлі та продажі на ринку виникає необхідність з'ясувати визначення поняття «ринок

праці». Дослідженням цього поняття займалась велика кількість вчених, разом з розвитком і самої праці, тому є необхідним переглянути різні підходи до визначення цього поняття, які представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Огляд літературних джерел щодо визначення поняття «ринок праці»

Автор	Визначення
1	2
Колот А. М.	Ринок праці — це сукупність соціально-трудових відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх [36 с. 44].
Чернявська О. В.	Ринок праці—це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили [70 с. 3].
Петюх В. М.	Ринок праці визначається як інститут або механізм, у якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну [61].
Дронов С. Г.	Ринок праці—це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили. Ринок праці – це право кожного працівника вільно, на основі трудового найму за вибором, бажанням та ринковими цінами працевлаштуватись [23].
Калина А. В.	Ринок праці—це система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці [31 с. 81].
Головко М. Л.	Економічна категорія, що є виразом певних суспільних відносин між попитом та пропозицією робочої сили [14 с. 30].
Лібанова Е. М.	Ринок праці—це система соціально-економічних відносин між роботодавцями (які є власниками засобів виробництва) та населенням (власниками робочої сили) щодо задоволення попиту перших на працю, а інших на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування [41].

Отже, переглянувши підходи дослідників можна узагальнити таке визначення поняття «ринок праці»—це система взаємовідносин між працівниками з одного боку та роботодавцями з іншого, які виникають з приводу бажання працівника використовувати свої індивідуальні здібності для виробництва суспільно корисного продукту та отримувати за це винагороду та бажання роботодавця використати ці здібності.

Та все ж у сучасній науковій літературі ведуться дискусії стосовно того, як назва даного ринку буде правильною—«ринок робочої сили» чи «ринок праці.

Окрім того, поряд з ними, також використовуються поняття «ринок трудових ресурсів» та «ринок трудових послуг». Дуже часто всі ці терміни вживаються як синоніми та варто зрозуміти, що кожне з них несе різний сенс, розуміння якого є важливим етапом у дослідження ринку праці. Зокрема, робочою силою вважається здатність до праці. Праця, у свою чергу, є доцільною та свідомою діяльністю людини, що спрямована на перетворення предметів природи у речі, що можуть задовольняти потреби людей (тобто мають цінність, матеріальну чи духовну). Поняття «трудова послуга» є дуже близьким до поняття «праця» та все ж вона зосереджує увагу на тому, що певний вид діяльності задовольняє потреби в момент свого здійснення, тобто цінністю є не товар а певна діяльність, яка задовольняє потреби (зокрема: страхування, фінансові послуги, освіта, культурні послуги та ін.). Під трудовими ресурсами, у свою чергу, розуміється частина населення країни, яка має фізичні, розумові та духовні здібності для здійснення праці » [58 с. 8].

Отже всі з перелічених понять несуть в собі різний смисловий сенс, що підводить до висновку про існування різниці також і між поняттями «ринок праці» та «ринок робочої сили». Багато науковців ототожнюють ці поняття, та все ж варто зрозуміти, що вони вживаються при різних умовах. Основною різницею між цими поняттями є те, що об'єктом ринку праці є праця, а об'єктом ринку робочої сили є робоча сила, яка наділена фізичними, професійними, порядними, чесними, комунікабельними характеристиками. Морально-етичні аспекти не є предметом обміну на ринку, але впливають на нього [10 с. 3-4]. Тому в науковій літературі все ж частіше використовують поняття «ринок праці», а не «ринок робочої сили».

1.2. Статистичний аналіз ринку праці, його методи та показники

Статистичний аналіз використовується для дослідження багатьох економічних процесів, в тому числі і тих, які відбуваються на ринку праці. При цьому аналіз статистичних показників відбувається з певними особливостями, зважаючи на те, що праця є особливим товаром і тому це вимагає докладнішого

розгляду статистичного аналізу на ринку праці, що й буде розглянуто в цьому розділі.

Для початку необхідно зосередитись на визначенні поняття «статистика». Зараз статистику прийнято розглядати за трьома основними напрямками:

- статистика як сукупність даних, що характеризують масові суспільні явища;
- статистика як процес збирання, зберігання і оброблення даних про масові суспільні явища, тобто галузь практичної діяльності, спрямованої на одержання, оброблення, аналіз і видання масових даних про явища і процеси суспільного життя;
- статистика як наука, що вивчає величину, розміри і кількісну сторону масових суспільних явищ у нерозривному зв'язку з якісною стороною цих явищ, з їх соціально-економічним змістом.

Тобто, її можна розглядати з трьох різних позицій: як сукупність даних, як процес та як наука. Ці три напрямки є нерозривними характеристиками поняття статистика та все ж у розрізі даної роботи необхідніше з'ясувати статистику яка досліджує ринок праці, тому у науковій термінології також виділяють і поняття статистика праці [35].

Статистика праці є наукою, яка досліджує кількісну сторону масових явищ та процесів, що відбуваються на ринку праці та у соціально-трудових відносинах з метою виявлення їх особливостей, взаємозв'язків і закономірностей, з урахуванням якісного змісту, місця і часу [26]. Таким чином під час статистичного аналізу ринку праці проводиться дослідження чисельності, складу та структури робочої сили, вивчаються закономірності відтворення трудового потенціалу, а також ступінь та ефективність його використання в процесі суспільного виробництва. Окрім того, специфічними напрямками дослідження статистики праці є: використання робочого часу на підприємстві; рівень та продуктивність праці, її оплата; оцінка наявності та ефективності функціонування робочих місць; умови праці [26].

Отже, розглянувши особливості статистики праці є необхідність у формулюванні поняття «статистичний аналіз ринку праці». Сам статистичний

аналіз визначається як аналіз статистичних даних про масові явища та процеси в соціально-економічній сфері, природі, науці, техніці з метою встановлення закономірностей стану та розвитку цих явищ та процесів, зв'язку між ними, структурних зрушень, їх прогнозування [11]. Тому статистичний аналіз ринку праці досліджує статистичні дані про масові явища та процеси на ринку праці з метою встановлення закономірностей стану та розвитку цих явищ та процесів, вивчається взаємозв'язок між ними, структурних зрушень та для прогнозування розвитку визначених явищ та процесів у майбутньому. На ринку праці найчастіше досліджуються такі явища та процеси як: рівень та чисельність безробіття, рівень та чисельність зайнятих, безробіття та зайнятість за статтю, регіонами, видами діяльності. Для більш глибокого дослідження кожного аспекту ринку праці статистика використовує поділ на сегменти ринку праці залежно від особливих характеристик кожного сегменту. Варто зауважити, що для кожного з цих сегментів характерне поєднання факторів, що визначають особливості та параметри довгострокових тенденцій, середньострокових коливань та короткострокових змін [12 с. 244]. Тому виділяють такий поділ:

- за ознакою структури господарства—виділяють окремі галузі та підгалузі народного господарства; окремі види діяльності; різні форми власності господарств;
- за ознакою рівня розвитку регіонів ринок праці поділяють на сегменти залежно від рівня валового внутрішнього продукту, оплати праці, доходів населення та ін.
- за територіальною ознакою ринок праці поділяють на сегменти залежно від регіону використання робочої сили або регіонів підготовки працівника;
- за професійно-кваліфікаційною ознакою існує поділ на окремі професії, спеціальності, рівні освіти та ін.;
- за ознакою джерел робочої сили виділяють ринки праці потреби у працівниках яких задовольняються певними закладами освіти чи їх групами та службами зайнятості [12 с. 244].

Розглянувши поняття «статистичний аналіз ринку праці» та особливості його поділу у статистиці (що спрощує дослідження ринку загалом) варто також дослідити особливості методів статистичного аналізу ринку праці.

Для того, щоб провести якісний аналіз будь-якого явища чи процесу потрібно досконало бути ознайомленим з методами його дослідження (як загальними так і специфічними), які характеризують спосіб досягнення мети дослідження. Ринок праці, як і кожен інший ринок (або будь-яке економічне явище чи процес) володіє своїми специфічними особливостями, які безпосередньо впливають і на методи його дослідження, їх специфіку. Тому для проведення статистичного аналізу ринку праці є необхідним ознайомитись з методикою, яку пропонує статистика для аналізу цього ринку, представленої в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Характеристика методів аналізу ринку праці

Метод	Характеристика
Горизонтальний аналіз	спрямований на вивчення динаміки абсолютних та відносних показників ринку праці;
Вертикальний аналіз	досліджує структуру показників ринку праці та факторами, що впливають на них;
Аналіз коефіцієнтів	передбачає розрахунок окремих показників, що характеризують стан ринку праці, серед яких можна виділити: рівень зайнятості, рівень безробіття, рівень економічно активного населення та ін.;
Трендовий аналіз	порівняння значень показників із попередніми періодами та створення прогнозу подальшого розвитку цих показників з часом;
Порівняльний аналіз	порівняння показників ринку праці за певними класифікуючими особливостями, наприклад за регіонами;
Факторний аналіз	дослідження впливу різних факторів на результативний показник. Зокрема, визначення факторів, що впливають на рівень зайнятості та безробіття.

Джерело: складено автором за даними [9].

Всі види аналізу представлені в таблиці 1.2 є важливими для аналізу як ринку праці так і інших економічних явищ та процесів. Та в даній роботі як для вивчення стану ринку праці так і для вивчення фінансового стану підприємств найчастіше використовується горизонтальний аналіз для вивчення значення

показників у часі, їх зміну. Тому варто дослідити способи визначення зміни абсолютних та відносних показників у динаміці.

Для вивчення зміни абсолютних показників використовується абсолютне відхилення, яке розраховується за формулою представленою нижче:

$$\Delta_{\text{баз}} = Y_i - Y_{i-t}, \quad \Delta_{\text{ланц}} = Y_i - Y_{i-1} \quad (1.1)$$

де Y_i -рівень, який порівнюється (i -хронологічний або порядковий номер в ряді); Y_{i-t} -базисний рівень ($i-t$ – його номер); Y_{i-1} -попередній рівень ряду динаміки (окремий випадок, коли $t=1$). Сума ланцюгових абсолютних приростів дорівнює базисному приросту. Варто звернути увагу на те, що абсолютне відхилення розраховується двома способами: базисним (коли всі показники порівнюються з певним значенням у встановленому році) та ланцюговими (всі показники порівнюють зі значенням у попередньому році).

Темп зростання, представлений формулою 1.2 є відносним показником зміни економічних явищ та процесів та показує у скільки разів змінився той чи інший показник з часом, порівнюючи з базовим роком чи з попереднім та показує відносну швидкість зміни явища. Він може бути виражений у вигляді коефіцієнтів або процентів. Темп зростання, виражений у процентах, називають процентом зростання [40].

$$\begin{aligned} T_{\text{зр.баз}} &= \frac{Y_i}{Y_{i-t}} & T_{\text{зр.ланц}} &= \frac{Y_i}{Y_{i-1}} \\ T_{\text{зр.баз}}(\%) &= \frac{Y_i}{Y_{i-t}} * 100 & T_{\text{зр.ланц}}(\%) &= \frac{Y_i}{Y_{i-1}} * 100 \end{aligned} \quad (1.2)$$

де Y_i -рівень, який порівнюється (i -хронологічний або порядковий номер в ряді); Y_{i-t} -базисний рівень ($i-t$ – його номер); Y_{i-1} -попередній рівень ряду динаміки (окремий випадок, коли $t=1$).

Окрім темпу зростання відносним показником зміни явища у часі є темп приросту, що являє собою відхилення зміни явища з часом та розраховується як відношення абсолютного приросту до рівня, взятого за базу порівняння (T).

Темп приросту, як і абсолютний приріст може бути як додатним, так і від'ємним числом (відповідно при зростанні і зниженні рівня) і виражається у

вигляді коефіцієнтів або процентів. На практиці темпи приросту найчастіше виражаються у формі процентів.

$$T_{\text{пр}} = \frac{Y_i - Y_{i-t}}{Y_{i-t}} = \frac{Y_i}{Y_{i-t}} - 1 = T_{\text{зр}} - 1 \quad (1.3)$$

$$T_{\text{пр}}(\%) = T_{\text{зр}}(\%) - 100\%$$

Окрім показників темпів зростання та темпів приросту статистика використовує ще один відносний показник—абсолютне значення одного процента приросту (П), він дає змогу визначити вагомість кожного процента приросту, і те, яка абсолютна величина приховується за цим процентом. Абсолютне значення одного проценту приросту обчислюється як відношення абсолютного приросту до відповідного темпу приросту, вираженого в процентах. Розрахунок цього показника має економічний зміст тільки на ланцюговій основі, оскільки на базисній основі по всіх часових відрізках буде отримано одне і те саме значення показника - сота частина початкового (першого) рівня [40].

$$A = \frac{\Delta}{T_{\text{пр}}(\%)} = \Delta / \left(\frac{\Delta}{Y_{i-t}} * 100 \right) = \frac{Y_{i-t}}{100} \quad (1.4)$$

Крім того, статистика має специфічні методи аналізу, які використовуються для дослідження ринку праці (таблиця 1.3):

Таблиця 1.3

Характеристика специфічних методів аналізу ринку праці

Метод	Характеристика
Метод масового статистичного спостереження	один з основних методів статистики. Суть методу полягає в тому, що закономірності розвитку явищ чи процесів можна досліджувати лише при їх масовому дослідженні [66];
Вибірковий метод	метод статистики, коли досліджується не кожна одиниця сукупності, а лише певна частина (група). Висновки з дослідження цієї групи розповсюджуються на всю сукупність [44];
Метод статистичних групувань	суть цього методу полягає у розбитті сукупності на групи за певними значущими ознаками, що дозволяє вивчати структуру сукупності та її взаємозв'язки [56];
Метод відносних і середніх величин	через середню величину характеризується рівень коливання ознаки, наскільки сильно вона змінюється. Відносні величини використовуються для порівняння однієї величини з іншою, шляхом їх ділення [4];

Індексний метод	дає можливість порівнювати складні соціально-економічні явища та процеси шляхом приведення величин до загальної єдності [73];
Методи екстенсивного та інтенсивного аналізу	екстенсивний аналіз передбачає дослідження ринку праці у розрізі абсолютних показників, які можуть розподілятися за статтю та віком. Інтенсивний аналіз передбачає ж вивчення коефіцієнтів, відносних показників (рівень зайнятості, рівень безробіття та ін.) [2 с. 24].
Кореляційно-регресійний аналіз	передбачає дослідження взаємозв'язку між окремими явищами та процесами (визначається наявність зв'язку та його тип). У дослідженні ринку праці це може бути наприклад дослідження взаємозв'язку між загальними фінансовими показниками підприємств та рівнем зайнятості чи безробіття. Адже від того, наскільки успішно підприємство проводить свою діяльність залежить і можливості по найму та утриманню працівників [58].

Всі з перелічених методів, представлених в таблиці 1.3 використовуються в дослідження ринку праці та особливу увагу варто звернути на метод кореляційно-регресійного аналізу, який використовується у статистиці для прогнозування розвитку явищ у майбутньому, що також стосуються і прогнозування розвитку ринку праці, тому є необхідність зосередитись на даному методі аналізу більш детально. Кореляційно-регресійний аналіз дозволяє вирішити багато питань, які не можна вирішити за допомогою інших методів аналізу, зокрема: встановлення характеру та зв'язку між досліджуваними явищами, визначити та виміряти вплив факторів на результативну ознаку, побудувати модель розвитку явищ та процесів та на основі неї проводити прогнозування показників [26]. Кореляційно-регресійний аналіз проводиться в декілька основних етапів:

1. За допомогою кореляційного аналізу визначається наявність зв'язку між даними (варто зауважити, що дані повинні бути масовими). Регресійний аналіз дозволяє визначити тип зв'язку між даними і це дозволяє побудувати рівняння регресії, що є наступним етапом дослідження.

2. Побудова рівняння регресії, яке дозволяє вирішити задачі регресійного аналізу. При цьому, серед парних регресій найбільш популярною є парна лінійна регресія, рівняння якої і буде представлено нижче (1.38).

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X + \varepsilon \quad (1.$$

5)

де: Y —залежна змінна; X —незалежна змінна; α_0, α_1 —параметри моделі; ϵ —випадкова змінна.

Це рівняння показує залежність між двома значеннями, одне з яких є залежною змінною, а інше—фактором що впливає на неї; за допомогою підстановки значень фактору у рівняння можна дослідити, як буде змінюватись залежна змінна, що і дозволяє прогнозувати її значення у майбутньому.

3. На заключному етапі, заради якого і проводиться аналіз, здійснюється оцінка та аналіз отриманих результатів та надаються практичні рекомендації по їх використанню [49].

Розглянувши основні методи аналізу ринку праці виникає необхідність у розгляді основних показників ринку праці, серед яких найчастіше використовується рівень зайнятості та безробіття. Та для дослідження цих показників спочатку потрібно розглянути основні групи за якими класифікується населення держави за статистичною методологією, представлені на рисунку 1.1



Рис. 1.1 Розподіл населення за групами

Джерело: складено автором на основі даних [45]

З рис. 1.1 Видно, що населення поділяється на дві основні категорії: економічно активне та економічно неактивне населення, а вже економічно активне населення поділяється на зайнятих та безробітних. Тому потрібно розглянути характеристики кожної групи, представленої на рисунку 1.1:

- Економічно неактивне населення. До цієї категорії населення належать особи, яких не можна віднести ні до зайнятих, ні до безробітних. Ця

категорія включає незайнятих осіб, які належать до таких соціальних груп: особи працездатного віку, які не бажають працювати або зневірилися у пошуку роботи; особи працездатного віку, які виконують неоплачувану роботу; пенсіонери; студенти денної форми навчання; особи, що виконують домашні обов'язки. Для розрахунку рівня економічно неактивного населення використовується наступна формула:

$$P_{ЕНН} = \frac{Ч_{ЕНН}}{Ч_{Н}} * 100\% \quad (1.6)$$

де $P_{ЕНН}$ —рівень економічно неактивного населення; $Ч_{ЕНН}$ —чисельність економічно неактивного населення; $Ч_{Н}$ —загальна чисельність населення.

- Економічно активне населення. До цієї категорії відносять населення обох статей віком 15-70 років, яке протягом певного часу забезпечує пропозицію робочої сили, яка використовується для виробництва товарів та послуг. До складу економічно активного населення включають осіб, які займаються економічною діяльністю або знаходяться в пошуках роботи і готові приступити до її виконання, тобто їх можна класифікувати як «зайнятих» або «безробітних», визначених за методологією Міжнародної організації праці (МОП). Для розрахунку рівня економічної активності населення використовується наступна формула:

$$P_{ЕАН} = \frac{Ч_{ЕАН}}{Ч_{Н}} * 100\% \quad (1.7)$$

де $P_{ЕАН}$ —рівень економічної активності населення; $Ч_{ЕАН}$ —чисельність економічно активного населення; $Ч_{Н}$ —загальна чисельність населення.

- Зайняті—це особи, які працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом та отримували за це винагороду у грошовому чи натуральному вигляді. Також до зайнятих відносяться особи, які працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; ті, хто мають робоче місце чи власне підприємство але не працювали впродовж обстежуваного тижня з певних причин. Для визначення рівня зайнятості використовується наступна формула, де:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_H} * 100\% \quad (1.8)$$

де P_3 —рівень зайнятості населення; $Ч_3$ —чисельність зайнятого населення; $Ч_H$ —загальна чисельність населення.

- Зареєстровані безробітні. До цієї категорії належать особи працездатного віку, які зареєстровані у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції як безробітні і бажають і мають змогу приступити до роботи. Для розрахунку рівня безробіття використовується наступна формула:

$$P_6 = \frac{Ч_6}{Ч_{ЕАН}} * 100\% \quad (1.9)$$

де P_6 —рівень безробіття; $Ч_6$ —чисельність безробітних; $Ч_{ЕАН}$ —чисельність економічно активного населення.

- Середня тривалість пошуку роботи. Вимірюється як середня кількість місяців, протягом яких людина шукала роботу, що припадають на одного безробітного. Розрахунок показника здійснюється на основі формули середньої арифметичної зваженої.

- Попит на робочу силу на зареєстрованому ринку праці. Визначається як кількість вільних робочих місць про які повідомили роботодавці Державну службу зайнятості.

- Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце. Показник розраховується як відношення кількості зареєстрованих робочих місць до кількості вільних робочих місць, про які повідомили роботодавці. При незначних величинах зазначений показник може розраховуватися на 10 вільних робочих місць, вакантних посад.

- Середньооблікова кількість штатних працівників. Показник включає осіб, які перебувають у трудових відносинах з підприємством та отримують заробітну плату. Варто зауважити, що сюди не включаються. Цей показник обчислюється в середньому за період (місяць, рік). Методика визначення показника за рік—шляхом підсумовування середньооблікової кількості

найманих працівників за всі місяці роботи, що минули у звітному році, та діленням одержаної суми на кількість місяців.

- Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому (звільненню). Показник розраховується як відношення кількості прийнятих (звільнених) до середньооблікової кількості штатних працівників.

- Середньомісячна номінальна заробітна плата. Розраховується як нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок на доходи фізичних осіб та єдиний соціальний внесок [46].

1.3. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід регулювання ринку праці

Ринок праці є основою розвитку будь-якої економіки світу, адже саме від його функціонування залежить добробут кожної окремої людини та країни в цілому. Та все ж кожна країна має свою, особливу, стратегію економічного розвитку, яка формується під впливом ментальності, рівня освіти, культурного середовища та традицій, які притаманні лише населенню цієї країни [28]. На основі цього формуються різні моделі ринку праці, які володіють певними визначними характеристиками. Зокрема, виділяють три основні моделі ринку праці:

- патерналістська (японська) модель. Для цієї моделі ринку праці визначною характеристикою є «система довічного найму», перевагою чого є гарантія зайнятості для працівників протягом усього терміну їх трудової діяльності, що призводить також і до формування самостійних профспілкових організацій усередині компанії. Для самої ж компанії перевагами є можливість здійснення професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівникам без побоювання того, що працівники можуть залишити компанію і витрати компанії на їх розвиток будуть марними. При цьому варто зауважити, що підготовка працівників ведеться

відповідно до наукового прогресу, структури робочих місць, змін у виробництві продукції, що також передбачає просування працівника всередині самої фірми, змінюючи його робоче місце. В патерналістській моделі на формування заробітної плати основний вплив має стаж роботи, що стимулює працівників до якнайменшої кількості змін підприємства для праці. Та все ж і дана модель з часом змінюється при розрахунку заробітної плати в останні роки все більшого важелю впливу набуває облік кваліфікації та ефективності праці [37].

Дослідження ринку праці Японії, який характеризується патерналістською моделлю показує зосередження значної уваги на соціальних, правових та психологічних відносинах між працівниками та компаніями. При цьому позитивною характеристикою ринку праці Японії є безпосереднє навчання працівників в компанії, що не вимагає від працівників попередньої підготовки і призводить до активного працевлаштування молоді, при цьому при наймі на роботу увага звертається не на здібності, якими володіє працівник, а на їх потенційні можливості до зростання та розвитку. Це кардинально відрізняється від системи найму на європейському та українському ринку праці, де вимагається від працівника конкретна кваліфікація та освіта [13].

•соціал-демократична (шведська) модель. Шведська економічна модель передбачає активну роль держави у формуванні її розвитку, що відповідно впливає і на її ринок праці, де держава проводить активну політику зайнятості. Наслідками чого є активна політика підтримки програм зайнятості населення, перепідготовки робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності. Це реалізується шляхом професійної підготовки та перепідготовки працівників, створення нових робочих місць через субсидування приватних підприємств, надання допомоги населенню у пошуках робочих місць. Та не зважаючи на це, шведська модель ринку праці передбачає не лише боротьбу із проблемами ринку праці, які є наслідком ситуації в загальній економічній системі держави, а й заходи спрямовані на стимулювання розвитку складових державної політики, зокрема й податкової, галузевої та регіональної політики, що дозволяє зберігати високий попит на робочу силу та високий рівень зайнятості [37].

•ліберальна (американська) модель. Американська економічна модель та загалом і модель ринку праці є спрямованою на підтримку висококонкурентного середовища та стимулює прагнення кожного окремого працівника до індивідуального успіху. Тож і соціальні гарантії для працівників є значно нижчими, ніж у японській чи шведській моделі ринку. Підприємства діють у висококонкурентному середовищі тож і прагнуть отримати собі на роботу вже підготовлених працівників (які проходили навчання в учбових закладах) при цьому мінімально витрачаючись на навчання [37]. При цьому варто враховувати, що дана модель ринку праці передбачає найбільшу мобільність робочої сили та є найбільш динамічною, що змушує працівників діяти в значних умовах невизначеності [28]. Ліберальна модель притаманна для таких держав як США, Канада та Австралія, де держава має незначений вплив на функціонування ринку праці. Такі особливості з однієї сторони дозволять підприємствам швидко звільняти працівників, попереджаючи їх лише напередодні. Та разом з тим у ліберальній моделі ринку праці працівників може очікувати швидке просування по службі, яке пов'язане зі зміною місця роботи і заробітна плата виплачується не відповідно до стажу, а до класифікації робіт та їх складності, що зможе пришвидшити кар'єрне зростання кожного окремого працівника [20]. Загалом можна сказати, що ринок праці США (як один з прикладів ліберальної моделі) відрізняється високим ступенем свободи та в той же час це означає і високу відповідальність кожного учасника ринку перед законом, які відрізняються залежно від штату діяльності підприємства чи роботи працівника [13].

Окрім трьох основних моделей ринку праці необхідно також виділити і китайську, яка має ряд особливостей у порівнянні з іншими моделями, що є пов'язано з особливістю китайської економіки, яка хоч і є ринковою та все ж знаходиться під впливом комуністичної влади. Так, китайська модель ринку праці формувалася під значним впливом державної політики і призвела до секторного поділу ринку праці, зокрема: сектор державних підприємств, приватних підприємств та сільськогосподарських підприємств. При цьому варто звернути увагу, що розміри заробітної плати варіювалися залежно від сектору діяльності

працівника, так найвищою заробітна плата була у секторі державних підприємств, наступними йшли приватні підприємства, а найнижчою вона була на сільськогосподарських підприємствах. Звісно, настільки сильний секторний дисбаланс на ринку праці, який відрізняється як розмірами заробітної плати так і умовами праці не відбувається в інших моделях ринку праці і тому китайський уряд намагався вирішити цю проблему, шляхом сприяння розвитку сільської місцевості. Окрім того, китайська політика на ринку праці передбачала стимулювання зростання робочих місць у приватному секторі економіки, зменшенні перешкод на шляху міграції та полегшенні пошуку роботи. Згодом також було зосереджено увагу на політиці розвитку підприємництва та заохочення найму працівників, виплати субсидій вразливим верствам населення. Та все ж китайський уряд на цьому не зупинився і у 2018-2020 роках розробив політику стабілізації зайнятості, яка здійснювалася шляхом стимулювання у створенні робочих місць (зокрема через заохочення пошуку роботи в інтернеті), зниження податків і зборів пов'язаних із зайнятістю, стимулювання збереження заробітних плат в компаніях шляхом їх кредитування [27].

Отже, можна сказати, що китайська модель ринку праці існувала в умовах секторного дисбалансу, що негативно впливало на становище працівників на ринку, яке характеризувалось різною оплатою та умовами праці залежно від сектору їх діяльності. Щоб уникнути проблем, які виникли на ринку праці китайський уряд провів довготривалу та багатонаправлену політику управління ринком праці (зважаючи на комуністичне управління Китаю держава може активно здійснювати вплив на ринок праці). Наслідками цього стали позитивні зміни на китайському ринку праці за останні десять років, що зокрема виявлялося у стабілізації рівня зайнятості, зниження рівня безробіття, підвищення оплати праці, підвищення ролі людського капіталу. Та все ж деякі питання залишаються невирішеними: невідповідність пропозиції кваліфікованої робочої сили її попиту, загострення проблем старіння населення, знищення низькокваліфікованих робочих місць та ін. Та все ж досвід розвитку китайської моделі ринку праці та

способи вирішення її проблем можуть бути корисними і для змін на українському ринку праці [27].

Та все ж Україна є країною Європи і її орієнтація на тісну співпрацю з ЄС потребує дослідження європейського ринку праці та відповідної моделі. Варто звернути увагу на те, що ринок праці ЄС є спільним для країн Європи, що має важливе значення для його економічного та соціального процвітання. Та разом з тим, внаслідок зниження кількості населення в країнах Європи знижується і кількість робочої сили, що може стати серйозною проблемою, якщо не буде компенсовано зростанням продуктивності праці. Разом з тим ринок праці Європи наразі проживає не найкращі свої часи, немалий рівень безробіття та невисокий рівень зайнятості. Для подолання цього ЄС було розроблено програму розвитку економіки «Європа-2020», яка передбачає зокрема і збільшення кількості висококваліфікованих кадрів на ринку праці, що призведе і до зростання кількості робочих місць та ще більшого подолання бідності. Варто звернути увагу на те, що залучення країнами роботи іноземних працівників, які закривають недостачу у кількості робочої сили за деякими напрямками несе небезпеку для українського ринку праці, який втрачає працівників на користь європейського ринку. Зокрема, найбільша кількість українців працює на польському та німецькому ринках [57 с. 149].

Детальніше необхідно розглянути ринок праці Польщі, яка є найближчою для України і її досвід також може бути використаний для розвитку українського ринку праці. Зокрема, Україна проходить тривалий шлях для вступу до ЄС, що відповідно впливатиме і на ринок праці. Зважаючи на досвід Польщі, після її вступу до ЄС зменшився рівень безробіття, однак це не значно позначилося на рівні добробуту населення, а навпаки—посилило міграційні процеси і з Польщі почали масово виїжджати молоді та амбітні люди. У відповідь на це польський уряд підвищив рівень оплати праці в країні та все ж це не призвело до очікуваного результату. З однієї сторони польські підприємства не могли знайти відповідних працівників, а з іншої—молодь не може влаштуватись на роботу через відсутність досвіду. Це вплинуло на зниження кількості робочої сили в країні, що змусило

Польщу залучати мігрантів, і не лише із сусідніх країн (в тому числі і України), а й із країн близького Сходу, в яких виникали більші проблеми з адаптацією через значну різницю в культурі. Та разом з тим, за час членства Польщі у ЄС безробіття населення почало знижуватись, підвищились темпи економічного зростання і доходів населення. Та все ж досить цікава тенденція ринку праці у Польщі була виявлена при його незалежному дослідженні, яка показала небажання працювати значної частини населення Польщі через достатнє соціальне забезпечення для безробітних, які втратили стимул до праці. Вирішенням цього може бути послаблення соціального забезпечення для безробітних, що стимулюватиме їх до праці, хоча це й буде непопулярним кроком. Зокрема варто звернути увагу, що Польща також як і Україна потерпала від виїзду значної частини населення за кордон у пошуках кращого місця, що змушує уряд Польщі стимулювати і їх повернення, створюючи відповідні умови праці [57 с. 150-156].

Висновки до розділу 1

Для повноцінного функціонування економіки держави потрібно ефективне функціонування окремих її елементів, зокрема і ринку праці. Ринок праці є унікальним і має багато відмінностей, адже людина є невід'ємною частиною цього ринку і вона не може бути відділена від праці, яка «продається» на ринку. Це може створювати певні проблеми для дослідження цього ринку адже «людський фактор» як ніде присутній на цьому ринку та все ж це не знижує важливості його дослідження, що стосується кожного учасника суспільного процесу.

Існує багато підходів до визначення поняття «ринок праці» та все ж узагальнивши їх можна прийти до такого визначення: «ринок праці»—це система взаємовідносин між працівниками з одного боку та роботодавцями з іншого, які виникають з приводу бажання працівника використовувати свої

індивідуальні здібності для виробництва суспільно корисного продукту та отримувати за це винагороду та бажання роботодавця використати ці здібності.

Не оминула дослідження ринку праці і статистика, яка має спеціальний інструментарій для його дослідження. Зокрема, вона виділяє такі загальні методи статистичного дослідження: горизонтальний аналіз, вертикальний аналіз, аналіз коефіцієнтів, трендовий аналіз, порівняльний аналіз, факторний аналіз. Спеціальні методи статистичного аналізу також використовуються для дослідження ринку праці, серед яких доцільно виділити кореляційно-регресійний аналіз. Кореляційно-регресійний аналіз використовується для пошуку зв'язку між масивами даних та для оцінки виду цього зв'язку, на основі чого будується рівняння регресії яка допоможе спрогнозувати розвиток явища у майбутньому. При цьому варто враховувати специфіку ринку праці, який має у своєму арсеналі певний набір найважливіших показників, за якими й проводиться статистичний аналіз, зокрема: рівень економічної активності населення, рівень зайнятості та безробіття, попит на робочу силу на зареєстрованому ринку праці, середня тривалість пошуку роботи, кількість штатних працівників підприємства та ін.

Не варто також забувати, що розвиток ринку праці є тісно пов'язаним з економічним розвитком країни та системою його управління. Зважаючи на ментальні, культурні та економічні особливості кожної країни світу було виділено три основні моделі ринку праці: шведська, американська та японська, кожна з яких має свої переваги та недоліки. Та все ж українську модель ринку праці не можна цілком віднести до жодної з них. Тому додатково було розглянуто модель та виклики ринку праці Китаю та ЄС (зокрема й Польщі) та проаналізовано їх досвід подолання проблем на ринку праці, які багато в чому є схожими і з Україною.

РОЗДІЛ 2

СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Статистичний аналіз сучасного стану українського ринку праці

Економіка України останніми роками функціонує в надзвичайно тяжких умовах – від пандемії коронавірусу, яка спричинила зупинку цілих галузей економіки, до воєнних дій на території України, що спричинило неможливість функціонування підприємств на великій частині території країни. Відповідно, тяжкі наслідки цих подій відчув на собі і український ринок праці, який не встиг відновитися після пандемії і вже був змушений пристосовуватися до війни, під час якої велика кількість економічно активного населення покидала країну, в пошуках безпечного місця перебування, а інша частина – вступала до лав ЗСУ. Таким чином, це спричинило скорочення пропозиції на ринку праці, та все ж це було неспівставно із тією кількістю підприємств, що не мали змоги функціонувати у звичному режимі і тому були змушені проводити скорочення працівників або взагалі переставали функціонувати. Це, у свою чергу, призвело до зростання рівня безробіття в Україні. Так, у 2021 році рівень безробіття в Україні становив 9,9%, у 2022 році відбулося зростання до понад 20%, з таким показником Україна входила в десятку країн з найбільшим рівнем безробіття [16]. За прогнозом НБУ до кінця 2023 року рівень безробіття в Україні має знизитись до 18% [25]. При цьому варто зауважити, що для розрахунку рівня безробіття використовується відношення кількості безробітних до робочої сили, що означає, що причиною зростання рівня безробіття в Україні є не так зростання кількості безробітних, як зниження кількості робочої сили, внаслідок її виїзду.

На рис. 2.1 наведено динаміку кількості зареєстрованих безробітних, так у 2022 році абсолютна кількість зареєстрованих безробітних знизилась, у порівнянні із 2021 роком серед жінок на 8 тис. осіб або 4,5% та серед чоловіків на 17,4 тис. осіб або 16%. У 2023 році ця динаміка продовжилася та призвела до того, що було зареєстровано рекордно низька кількість безробітних. Серед жінок та чоловіків скорочення кількості безробітних становило 58% та 73% відповідно

(швидші темпи скорочення кількості зареєстрованих безробітних серед чоловіків є наслідком призову військовозобов'язаних до служби).

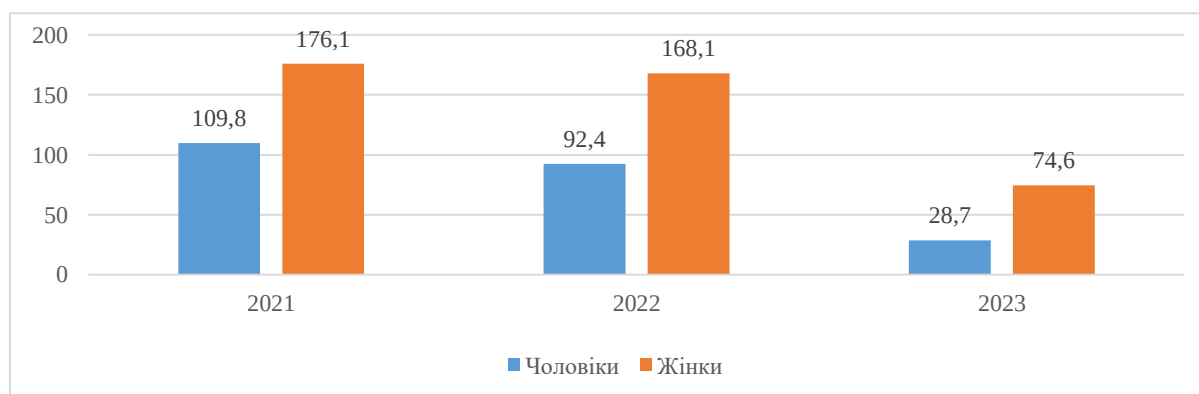


Рис. 2.1. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних за статтю в Україні станом на 1 жовтня 2021-2023 років, тис. осіб

Джерело: складено автором за даними [16]

Зростання рівня безробіття у 2022 році та його незначне скорочення у 2023 році разом зі зниженням кількості безробітних має негативні наслідки не лише для працівників, які не можуть реалізувати свої здібності, а й для роботодавців, які відчувають нестачу кадрів. Причиною такої ситуації є диспропорції у попиті та пропозиції на робочу силу (в тому числі і через географічний чинник) та професійно-кваліфікаційний дисбаланс. Та щоб мати точну відповідь на причини таких тенденцій необхідно ще детальніше проаналізувати чисельність безробітних, в тому числі за видами діяльності та за віком (інформація представлена в додатках А.1-А.5). Для аналізу теперішнього стану ринку праці необхідно проаналізувати тенденцію його зміни за останні роки (2021-2023) та при цьому варто зауважити, що 2022-2023 роки є роками воєнних дій на території України, які принесли дуже сильні зміни і для ринку праці.

Щоб надалі проводити прогнозування та аналіз ринку праці необхідно порівняти показники 2022 та 2023 років із відносно стабільним 2021 роком та зробити висновки про зміни. У додатках А.1 та А.2 представлена інформація про відхилення кількості вакансій та кількості безробітних у 2022 та 2023 роках порівняно із 2021 роком (за період із січня по жовтень). Так, кількість вакансій знизилась як у 2022 так і у 2023 році на 283 тис. та 348 тис. відповідно. Тобто, хоч

лада і заявляє про поступове відновлення ринку праці у 2023 році та все ж кількість вакансій не досягла довоєнного рівня. Варто також звернути увагу на динаміку зміни кількості зареєстрованих безробітних як у 2022 так і у 2023 роках на 239 тис. осіб та 607,7 тис. осіб відповідно. І це не зважаючи на катастрофічні наслідки для ринку праці у 2022 році (коли він ще не встиг пристосуватись), та причини таких змін є ясно зрозуміли—велика кількість біженців з України, які більше не пропонують свою працю на ринку праці (проблемо в тому, що вони є найбільш активною частиною населення) та призив чоловіків для захисту України. Стає зрозуміло, що сам лише аналіз кількості безробітних не дає відповіді на запитання про стан ринку праці. Та все ж є необхідність розглянути структуру рівня безробіття детальніше (за видами діяльності та за віком). З усіх галузей найбільша кількість безробітних зареєстрована у галузі сільського господарства (інформація представлена в додатках А.3-А.5), окрім того в сільському пропонується і найбільша кількість вакансій. Це є нормальна тенденція для цієї галузі, яка завжди потребує велику кількість робочої сили у зв'язку з тим, що вона тяжко піддається автоматизації. А так як сільське господарство є галуззю, яка виробляє товари першої необхідності ця ситуація не змінюється навіть в умовах військового стану, у цій галузі також не змінилася тенденція і вікової структури зареєстрованих безробітних—це переважно люди старшого віку. Але змінилась загальна вікова структура зареєстрованих безробітних—у 2021 році це були переважно люди середнього та старшого віку та у 2022-2023 роках динаміка показує найбільше зниження кількості безробітних було саме серед молоді найбільше серед віку 20-24 роки—на 32% у порівнянні із 2021 роком, 25-29 років—на 30% та 30-34 роки на 28%. У 2023 році динаміка продовжилась і найбільше зниження рівня безробіття було серед віку 25-29 років—на 68% (у порівнянні із 2021 роком), а також серед 20-24 років—на 65% та 30-34 років—на 65%. Хоча велика кількість безробітних і вважається негативним для ринку праці та все ж їх зниження серед молоді може свідчити про зниження кількості пропозиція робочої сили серед людей молодого віку. Подальший аналіз серед чисельності рівня безробіття серед галузей показує найвище їх зниження у

2022 році у галузі державного управління та оборони та до 2023 року така тенденція продовжилась і показувала зниження кількості безробітних на 100,9 тис. осіб у порівнянні із 2021 роком. Це є закономірною тенденцією, яка пов'язана із потребами України в обороні. У 2022 році також значне зниження кількості безробітних відбувалося і у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги на 30% у порівнянні із 2021 роком (що є також потребою країни, в якій відбувається війна). У 2023 році також можна побачити динаміку до скорочення серед зареєстрованих безробітних у галузі будівництва на 67%, що свідчить про початок відбудови України. Отже, хоч і відбувається загальне зниження кількості безробітних та рівня безробіття (порівнюючи 2023 із 2022 роком), особливо у потрібних для проведення військових дій та у найнеобхідніших для функціонування економіки галузях. Все ж це не може свідчити про позитивну динаміку функціонування ринку праці, адже зниження кількості зареєстрованих безробітних відбувається за рахунок молоді, що може свідчити про їх зниження у загальній пропозиції робочої сили та зниження кількості економічно активного населення, тому це потребує додаткового дослідження.

Так, за повідомленням президента Київської школи економіки Тимофія Міланова чисельність працездатного населення України дійсно значно скоротилася у 2023 році на 39,2% порівнюючи із 2021 роком або з 17,4 млн. осіб до 12,5 млн. осіб за аналогічний період 2023 року [68]. Як наслідок у 2023 році Україні вже не вистачає працівників, падає кількість активних шукачів роботи разом зі зростанням кількості вакансій і надалі на шляху до післявоєнної відбудови потреби лише зростатимуть. За приблизними розрахунками ООН з України виїхало 6,2 млн. українців ще близько 1 млн. (точна цифра не розголошується) були призвані для захисту України і тому не беруть активну участь в економічній діяльності [64].

Тобто, наразі на українському ринку праці спостерігається ситуація зниження кількості безробітних та лише на основі цього не можна зробити висновки про стан ринку праці адже одночасно з цим відбувається зниження кількості пропозиції робочої сили та зростання кількості вакансій. Тому

доцільним для подальшого дослідження буде аналіз відношення кількості безробітних до кількості вакансій, що покаже кількість безробітних, що припадає на одну вакансію (навантаження на одну вакансію), представлених в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка кількості безробітних, що припадають на одну вакансію станом на 1 листопада 2021-2023 років, тис. осіб

Сфера діяльності	Роки			Відхилення	
	2021	2022	2023	+/-	%
Сільське господарство	7,52	19,70	3,76	-3,76	-49,96
Добувна промисловість	1,71	2,18	0,91	-0,80	-46,68
Переробна промисловість	1,90	29,20	0,89	-1,01	-53,10
Постачання електроенергії, газу	1,81	2,90	0,87	-0,94	-51,96
Водопостачання, каналізація	1,80	1,64	0,77	-1,03	-57,29
Будівництво	1,54	7,70	0,72	-0,82	-53,01
Торгівля та ремонт	4,02	44,40	1,63	-2,39	-59,47
Транспорт	1,64	11,74	1,20	-0,44	-26,81
Розміщування й харчування	2,45	5,57	0,86	-1,59	-64,97
Інформація та телекомунікації	6,60	2,91	2,69	-3,91	-59,25
Фінансова та страхова діяльність	13,60	6,41	2,88	-10,72	-78,85
Операції з нерухомим майном	3,33	2,02	1,24	-2,09	-62,81
Професійна, наукова та технічна діяльність	3,57	4,70	1,25	-2,32	-64,87
Адміністративне та допоміжне обслуговування	2,48	4,80	0,94	-1,54	-62,01
Державне управління й оборона	12,48	22,37	3,36	-9,12	-73,06
Освіта	1,24	2,78	0,52	-0,72	-57,87
Охорона здоров'я	3,22	8,00	0,99	-2,23	-69,32
Мистецтво, спорт	2,13	-0,19	0,70	-1,43	-67,28
Надання інших видів послуг	4,40	0,13	1,23	-3,17	-71,96

Джерело: складено автором за даними додатку Б

З таблиці 2.1 можна побачити динаміку навантаження кількості безробітних на одну вакансію і даний показник у 2023 році падає для всіх вакансій в середньому від 30% до 70%. Найбільше відношення кількості безробітних до кількості вакансій (тобто найшвидші темпи зростання кількості вакансій у порівнянні зі зростанням кількості безробітних) знизилось у 2023 році в галузях: розміщення та харчування на 65% або 1,6 тис. осіб, охорона здоров'я на 69% або 2,23 тис. осіб, фінансова та страхова діяльність на 79% або 10,7 тис. осіб, державне управління та оборона на 73% або 9,12 тис. безробітних припадає менше на одну вакансію у 2023 році. Також не можна оминати ще одну динаміку

у 2023 році у багатьох галузях економіки було зареєстровано більше вакансій у порівнянні із кількістю зареєстрованих безробітних, чого не було у 2021 та 2022 роках. До таких галузей зокрема належать: мистецтво та спорт, охорона здоров'я, освіта, добувна та переробна промисловості, будівництво (яке є дуже затребуваним для післявоєнної відбудови), водопостачання та постачання електроенергії і газу. Отже, вже у 2023 році український ринок праці почав відчувати на собі недостатню кількість працівників, що в основному стосувалося найбільш необхідних для суспільного життя галузей але й всі інші напрямки господарської діяльності відчули на собі достатньо швидкі темпи зниження кількості безробітних (у порівнянні із кількістю вакансій). Тобто, конкуренція за робоче місце на ринку праці падає, що з однієї сторони є позитивним для працівників і полегшує їм пошук роботи. Та з іншої сторони така ситуація є негативною для роботодавців і свідчить про те, що для них знижуються шанси на отримання висококваліфікованих кадрів при теперішніх умовах праці.

Окрім того, в даному розділі необхідним є проаналізувати працевлаштування громадян за сферами економічної діяльності (інформація представлена в додатку В). Так, у 2021 та 2022 роках найбільша кількість безробітних була працевлаштована у галузі сільського господарства 25 та 26% відповідно від всієї кількості працевлаштованих. У 2023 році у сільському господарстві було працевлаштовано лише 12% безробітних, натомість найбільше було працевлаштовано у галузі торгівлі та ремонту—18%, а також у переробній промисловості—16%. Окрім того, найбільше зросла кількість перевлаштованих у галузі освіти—на 5%, що пов'язано з відносно великою кількістю вакансій у цій галузі—6,5 тис. од. станом на листопад 2023 року (інформація представлена в додатку Б), що перевищує кількість безробітних на 3,10 тис. од. Також знизився відсоток працевлаштованих безробітних у галузі будівництва на 1,5 тис. осіб, що відбувалося разом зі зниженням кількості зареєстрованих безробітних та вакансій в цьому напрямку та причиною цього може бути велика «тінізація» працівників, не всіх з них працевлаштовують офіційно і мало хто звертається до Державної служби зайнятості. Та й висока затребуваність таких працівників може спонукати

їх шукати роботу через інші джерела, не реєструючись безробітним офіційно. Також знизився відсоток працевлаштованих безробітних у професійній та науковій діяльності на 0,2 тис. осіб. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та вакансій в цій галузі (інформація представлена в додатку Б) показує високі темпи зниження кількості зареєстрованих безробітних в цій галузі у 2023 році, кількість вакансій також знижувалась, але меншими темпами. Та якщо порівняти показники 2023 року у цій галузі із показниками 2022 роком, то можна побачити поступове відновлення галузі після початку війни в Україні, знижується кількість безробітних та зростає кількість вакансій—це є позитивною динамікою, адже показує поступову пристосованість і наукових співробітників до нових умов життя.

Отже, загальні показники українського ринку праці показують позитивну динаміку зниження кількості безробітних та це відбувається у поєднанні зі зниженням кількості робочої сили і несе для економіки України велику кількість негативних наслідків, бо вже зараз підприємства не можуть знайти потрібних їм працівників (попит перевищує пропозицію), окрім того змінюється і структура працевлаштованих за галузями. Таким чином, щоб аналізувати подальший розвиток ринку праці необхідним є проведення дослідження стану українських підприємств в сучасних умовах, вивчення їх можливостей та викликів.

2.2. Вплив фінансового стану українських підприємств та ринок праці

Не зважаючи на високий розвиток цифрових технологій праця залишається головною рушійною силою для економічного розвитку кожного окремого підприємства та економіки країни в цілому. Звісно, цифровий розвиток у всьому світі вже не зупинити, багато професій зникає, люди залишаються без роботи та цифровий розвиток також потребує велику кількість персоналу, просто вже з вищою кваліфікацією. Це саме підтверджують і дані Всесвітнього економічного форуму, які прогнозують, що до 2025 року 85 млн. працівників втратить роботу через активний розвиток технологій та разом з тим завдяки технологіям буде

створено ще 97 млн. нових робочих місць [65]. Тобто, працівники й надалі відіграватимуть провідну роль у розвитку будь-якого підприємства, впливатимуть на його фінансові показники, будуть основою його діяльності. Звісно, така тенденція стосується й України, яка наразі має складну ситуацію як із загальним станом українських підприємств так і з самим ринком праці: з однієї сторони зниження кількості робочої сили негативно позначається на можливості проводити свою господарську діяльність, а з іншої—багато підприємств відчули на собі «наслідки» війни, що призвело до їх закриття чи погіршення фінансового стану (це також вплинуло на їх можливості по створенні належних умов праці).

Та все ж для того щоб аналізувати український ринок праці необхідно також провести аналіз стану українських підприємств, їх динаміку. Для початку необхідним є аналіз кількості діючих суб'єктів господарювання з їх розподілом за кількістю зайнятих працівників (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Динаміка кількості функціонуючих суб'єктів господарювання з розподілом за кількістю зайнятих працівників за 2020-2022 роки, осіб

Кількість зайнятих працівників	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
до 9	1891329	1874134	1667108	-207026	-11
від 10-49	64899	65093	50945	-14148	-22
від 50-249	13806	13550	11433	-2117	-16
250+	3543	3471	3022	-449	-13
Разом	1973577	1956248	1732508	-223740	-11

Джерело: складено автором за даними [17]

У таблиці 2.2 представлена динаміка кількості суб'єктів господарювання за 2020-2022 роки, при цьому, варто зауважити, що відхилення розраховуються для 2022 року у порівнянні із 2021 роком. Причиною цього є те, що 2020 рік був рік «коронавірусної кризи» і брати його за базу порівняння є недоречним, натомість у 2021 році економіка України та світу почала відносно відновлення. З таблиці 2.2. можна зробити висновки про те, що у 2022 році відбулося значне скорочення кількості зареєстрованих суб'єктів господарювання, на 11% або 224 тис. од. При

цьому скорочення відбувалося незалежно від кількості зайнятих працівників, зменшення кількості суб'єктів господарювання відбулося в усіх групах. Та варто звернути увагу на те, що в Україні зареєстрована найбільша кількість господарюючих суб'єктів з кількістю зайнятих працівників до 9 осіб і в абсолютному вимірі скорочення в цій групі становило 207 тис. зареєстрованих підприємств або 11%. У відсотковому вимірі ж найбільше скорочення їх кількості відбулося у групі суб'єктів, де працює від 10 до 49 працівників і становило 22% або 14 тис. одиниць. Тобто, хоч скорочення кількості господарюючих суб'єктів відбувалося серед групи з найменшою кількістю працівників та все ж це свідчить про найбільш негативні наслідки для малого бізнесу, де і є зайнята найбільша кількість працівників (хоча також варто зауважити, що до суб'єктів господарювання належать і органи державної влади та місцевого самоврядування, які в останні роки переживали нові організаційні процеси, що також призвело до їх скорочення). В додатку Д.1 представлена динаміка кількості підприємств з розподілом за їх розміром і вона показує значне скорочення кількості малого бізнесу у 2022 році на 30% або 106 тис. одиниць, при цьому кількість мікропідприємств скоротилась на 32% або 98 тис. одиниць. І загальне скорочення кількості всіх підприємств становило 29,4% або 109 тис. одиниць, що звісно негативно позначилось на ринку праці та на загальному стані економіки України і призвело до скорочення кількості робочих місць та кількості запропонованих товарів та послуг підприємствами.

Так, одним з показників, що одночасно характеризує діяльність підприємств та можливості ринку є показник реалізації продукції, дані про обсяги реалізації продукції суб'єктів господарювання з розподілом за кількістю найманих працівників (інформація представлена в додатку Д.2) показують загальне скорочення обсягів реалізації продукції на 25,8% у 2022 році порівняно із 2021 та найбільше відсоткове скорочення було серед суб'єктів господарювання з кількістю працюючих до 9 осіб—на 51%, це в основному стосується мікробізнесу, який у 2022 році у порівнянні із 2021 роком реалізував вдвічі менше продукції. Та скорочення реалізації стосувалося всіх груп суб'єктів, незалежно від кількості

працівників, що також стосувалося і суб'єктів господарювання з кількістю працівників понад 250 осіб—їх скорочення становило менше, 19,4%. Схожа динаміка скорочення обсягів реалізації продукції спостерігається і серед підприємств, залежно від їх розміру (додаток Д.3). Обсяги реалізації скоротились для всіх підприємств на 19%, при цьому найбільше відсоткове скорочення було для мікропідприємств—на 22%, для малих підприємств воно становило 18%. При цьому значне скорочення стосувалося і великих підприємств—на 21%. Причиною таких скорочень могли бути не лише закриття підприємств та зменшення виробництва, а й зниження попиту на ринку у зв'язку з великою кількістю біженців через війну закордон та мобілізацію. Тому є необхідність проаналізувати основний показник діяльності підприємства, а саме—чистий прибуток, який незалежно від кількості виробленої чи реалізованої продукції дає зрозуміти наскільки ефективною є діяльність підприємства.

Таблиця 2.3

Динаміка суми прибутку суб'єктів господарювання з розподілом за кількістю зайнятих працівників за 2020-2022 роки, млн. грн.

усі	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
до 9	110912,9	177815,6	118425,2	-59390,4	-33,400
від 10-49	108264,2	179215,3	125886,5	-53328,8	-29,757
від 50-249	112506,3	191487,8	149369,4	-42118,4	-21,995
250+	267721,3	568612,7	245516,6	-323096,1	-56,822
Всього	599404,7	1117131,4	639197,7	-477933,7	-42,782

Джерело: складено автором за даними [17]

З таблиці 2.3 можна зробити висновки про скорочення суми прибутку у 2022 році, порівнюючи із 2021 роком на 42%. При цьому найбільші втрати прибутку були серед суб'єктів господарювання з кількістю зайнятих понад 250 осіб і становило 57%, що показує неможливість швидко пристосуватися до нових викликів сьогодення і великого бізнесу, які втратили велику кількість споживачів, ланцюжків постановок, а також мали проблеми з експортом. Суб'єкти господарювання з кількістю до 9 працівників також відчували на собі значне скорочення—33% від суми прибутку 2021 року. Якщо аналізувати фінансові

показники (чистий прибуток) підприємств залежно від їх розміру (інформація представлена в додатку Д.4), то все ж можна зробити висновки про скорочення прибутку на 42,8% відсотка у порівнянні із 2021 роком, при цьому найбільші втрати прибутковості були серед великих підприємств—на 62,4%, що скоріш за все є наслідком неможливості реалізації продукції за попередніми каналами продажу.

Таким чином, все що відбувалося з бізнесом: скорочення кількості діючих суб'єктів, скорочення кількості реалізованої продукції, що у свою чергу негативно вплинуло на прибутковість українських підприємств не могло не позначитись на стану ринку праці та на можливостях підприємств по найму персоналу. Для цього необхідно проаналізувати динаміку кількості найманих працівників у суб'єктів господарювання (табл. 2.4.).

Таблиця 2.4

Динаміка кількості найманих працівників суб'єктів господарювання з розподілом за кількістю зайнятих працівників за 2020-2022 роки, осіб

Кількість працівників	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
до 9	1343427	1363551	1014092	-349459	-25,629
від 10-49	1221220	1247780	1000473	-247307	-19,820
від 50-249	1436819	1423050	1209402	-213648	-15,013
250+	3252920	3214406	2760447	-453959	-14,123

Джерело: складено автором за даними [17]

З таблиці 2.4 можна зробити висновки про скорочення кількості найманих працівників у 2022 році за всіма групами на 14%. При цьому найбільше скорочення кількості найманих працівників відбулося серед групи до 9 зайнятих працівників на 25,7% або 349 тис. осіб. Наступною групою за кількістю зменшення працівників були суб'єкти господарювання з кількістю зайнятих працівників від 10 до 49 осіб і становило 19,8% або 247 тис. осіб, тобто мова йдеться про малий та мікробізнес, в якому зайнята найбільша кількість працівників. В додатку Д.4. представлена динаміка кількості найманих працівників залежно від розміру підприємства і вона також показує зниження кількості найманих працівників у 2022 році на 15,2% при цьому найбільше

зниження кількості найманих працівників відчували на собі мікропідприємства (на 16,75%) та середні—16,37%. Така тенденція є наслідком закриття великої кількості малого та середнього бізнесу у 2022 році, який і є джерелом найбільшої кількості робочих місць для працівників, адже зазвичай він є менш автоматизованим і потребує великої кількості людського ресурсу. Відповідно до зменшення кількості найманих працівників зменшилась і сума витрат на персонал у 2022 році на 11,96% (інформація представлена в додатку Д.5). При цьому динаміка зменшення суми витрат на персонал у суб'єктів господарювання є тотожною зі зменшенням кількості персоналу—найбільшим воно було серед суб'єктів з кількістю до 9 зайнятих осіб і становило 19,96% та серед суб'єктів з кількістю зайнятих від 50 до 249 осіб і становило 13,26%, така кількість зайнятих працівників знову ж таки показує найбільшу динаміку до зменшення серед малого та середнього бізнесу. Та якщо зважати на динаміку суми витрат на персонал залежно від розміру підприємств (додаток Д.6), то можна також дійти висновку про загальне зменшення витрат на персонал на 12,5%, яке найбільшим було серед мікропідприємств—на 20,31% (що відповідно пов'язано із закриттям великої кількості мікропідприємств та скороченням працівників), окрім того значне скорочення витрат на персонал було і серед великих підприємств—на 15,64%, що може свідчити про те, що великі підприємства, не зважаючи, на незначні закриття та скорочення кількості найманих працівників все ж скорочували витрати на персонал, тобто оплату праці. Детальніше дослідження даного питання представлено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка витрат підприємств на оплату праці залежно від їх розміру у 2020-2022 роках, тис. грн

Розмір підприємств	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
великі	299116348,4	358859856,8	303407232,3	-55452624,5	-15,452
середні	383704722,7	457984084,7	417467922,8	-40516161,9	-8,847
малі	137136910,4	148711758,6	140324140,5	-8387618,1	-5,640
з них мікро	45013716,8	48251649,1	44216412,4	-4035236,7	-8,363
усього	819957981,5	965555700,1	861199295,6	-104356405	-10,808

Джерело: складено автором за даними [16].

З таблиці 2.5 можна зробити висновки про скорочення витрат на оплату праці серед всіх категорій підприємств на 10,81%. При цьому найбільшим воно було серед великих підприємств на 15,45%, що підтверджує твердження про те, що великі підприємства пристосовувались до викликів 2022 року за допомогою зменшення оплати праці працівникам (в тому числі зменшення премій та заробітної плати) замість їх звільнень. Достатньо високим також було зниження оплати праці серед малих та середніх підприємств—на 8,3 та 8,85% відповідно та все ж їх вплив на ринок праці в основному полягав у зменшенні кількості зайнятих працівників через скорочення та закриття.

Отже, події 2022 року, а саме—війна негативно вплинули на динаміку фінансового стану українських підприємств, знизилась їх прибутковість, кількість зареєстрованих працівників та сума оплати праці. Натомість варто звернути увагу, що великі підприємства в основному зменшували оплату праці, в той час як малі та середні—зменшували кількість працівників. Все це негативно вплинуло на ринок праці та на умови персоналу на ньому. Та щоб ще глибше проаналізувати український ринок праці, його зв'язок з фінансовими показниками окремих підприємств необхідно дослідити окрему галузь та суб'єкта діяльності, в даному випадку—АТ «Житомирський маслозавод».

2.3. Діагностика фінансово-економічної діяльності підприємства

Для аналізу діяльності обраного підприємства необхідно також провести і аналіз галузі його діяльності. АТ «Житомирський маслозавод», в основному, займається переробкою молочної продукції та виробництвом молочних виробів. Проте основним видом діяльності підприємства є виробництво морозива. Інформація про цей вид діяльності представлена в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Характеристика виду економічної діяльності, до якої відноситься підприємство

Секція	Розділ 10	Група	Клас
С «Переробна промисловість»	«Виробництво харчових	10.5 «Виробництво молочних	10.52 «Виробництво морозива»

	продуктів»	продуктів»	
Цей клас включає: - виробництво морозива та іншого харчового льоду, такого як шербет (десерт з фруктів із льодом та цукром) Цей клас не включає: - діяльність кафе-морозиво, див.56.10			

Джерело: складено автором за даними [34]

Отже, за основним видом діяльності АТ «Житомирський маслозавод» займається виробництвом морозива та іншого харчового льоду, такого як шербет. Тому, на основі основного виду діяльності можна проаналізувати розвиток галузі діяльності підприємства, що представлено в таблиці 2.7

Таблиця 2.7

Кількісні показники розвитку галузі виробництва морозива

Показник	2020 р	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
				+/-	%
1. Кількість підприємств усього, одиниць	35	38	30	-5	-14,29
У тому числі:	1	1	1	0	0
-великі підприємства					
-середні підприємства	9	10	10	1	11
-малі підприємства	25	27	19	-6	-24
-з них мікропідприємства	20	23	17	-3	-5
2. Питома вага великих підприємств у галузі, у % до загальної кількості підприємств відповідного виду діяльності	2,86	2,63	3,33	0,48	16,67
3. Питома вага малих підприємств у галузі, у % до загальної кількості підприємств відповідного виду діяльності	71,43	71,05	63,33	-8,1	-11,33
4. Кількість зайнятих працівників усього, тис. осіб	6176	6426	5022	-1154	-18,69
У тому числі:	к/с	к/с	к/с	-	-
-на великих підприємствах					
-малих підприємствах	150	130	90	-60	-40
-з них мікропідприємства	37	60	59	22	59,46
5. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємств галузі, тис. грн.	7828647,1	8800053,1	8214039,7	38539,6	4,92
У тому числі:	к/с	к/с	к/с	-	-
-великі підприємства					
-малі підприємства	273609,1	90627,4	325280,8	51671,7	18,89
-з них мікропідприємства	20395,8	22888,3	41130,9	20735,1	101,66

7. Витрати на оплату праці підприємств галузі, тис. грн	723344,6	826500,0	653945,7	-69398,9	-9,59
У тому числі:	к/с	к/с	к/с	-	-
-великі підприємства					
-малі підприємства	30183,3	8251,1	9117,1	-21066,2	-69,79
-з них мікропідприємства	1613,3	3617,3	5058,1	3448,8	213,53

Джерело: складено автором за даними [17].

Динаміка показників підприємства та галузі порівнюється із «ковідним» 2020 роком, адже дана галузь є однією з найменш постраждалих від пандемії і порівняння даних із 2020 роком відобразить розвиток галузі та динаміку фінансового стану підприємства. За динамікою розвитку підприємств галузі, що представлені у таблиці 1.2, можна зробити висновки про скорочення кількості підприємств у 2022 році на 14%, найбільше скорочення при цьому становили малі підприємства на 24% або 6 підприємств. Це є пов'язано з військовими діями на території України, внаслідок чого багато підприємств не змогли функціонувати, в тому числі і малі, залежно від їх географічного розташування. Внаслідок чого зросла частка великих підприємств у структурі на 17% (не зважаючи на те, що абсолютна кількість не змінилась) та знизилась частка малих підприємств на 11%. Відповідно до цього знизилась і кількість працівників, зайнятих в галузі на 19% , в тому числі і на малих підприємствах на 40%. Також знизились і витрати на оплату праці працівників, що є прямим наслідком скороченням кількості зайнятих, яке становило 10% для всіх підприємств галузі та 70% для малих підприємств. Обсяг реалізованої продукції галузі виріс у 2022 році порівняно із 2020 роком на 5%, хоча при цьому варто звернути на значне зниження, якщо порівнювати із 2021 роком, коли було зростання. Причиною цього може бути відновлення галузі після коронавірусної кризи у 2021 році та знову негативний вплив у 2022 році, внаслідок війни. Хоча з цього можна зробити припущення, що криза війни мала менший вплив на реалізацію продукції галузі, ніж пандемія коронавірусу.

Вже понад 10 років АТ «Житомирський маслозавод» є визнаним лідером у продажі морозива в Україні. Історія його становлення починається ще з 1981 року, на основі приміщень Житомирського м'ясокомбінату. В цьому ж році були

введені в дію цехи з виробництва тваринного масла, сухого та знежиреного молока, морозива. А 1988 року АТ «Житомирський маслозавод» почав виробляти продукцію під торговою маркою «Рудь», названою на честь свого керівника. Згодом товари цієї марки заповнили весь регіон, а пізніше—і всю Україну, наразі житомирське морозиво активно продається і за кордон, до Ізраїлю, Японії, США та ін. Коротка інформація про сучасний стан підприємства подана в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Загальна інформація про підприємство

Ознака		Інформація про об'єкт	
Найменування (повне, скорочене)		Акціонерне товариство «Житомирський маслозавод»	
		АТ «Житомирський маслозавод»	
Код за ЄДРПОУ		00182863	
Дата видачі свідоцтва про державну реєстрацію		14.08.1995 (28 років 2 місяці)	
Територія (область)		Житомирська	
Місцезнаходження (пошт. адреса)		Україна, 10002, Житомирська область, місто Житомир, вулиця Івана Гонти, будинок 4	
E-mail	patzmz@rud.ua	Телефон	+380 (41) 242-29-02 +380 (41) 242-29-42
Код за КВЕД		Найменування виду діяльності	
10.52		Виробництво морозива	
10.39		Інші види перероблення та консервування фруктів і овочів	
10.51		Перероблення молока, виробництво масла та сиру	
46.33		Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами	
47.29		Роздрібна торгівля іншими продуктами харчування в спеціалізованих магазинах	

Джерело: складено автором за даними [69].

З табл. 2.8 видно, що, основним видом діяльності компанії є виробництво морозива, з чого випливає й місія компанії: «Морозиво «Рудь» з теплом до кожного». Турбота про задоволеність споживача сказана і в Статуті товариства: «здійснення підприємницької діяльності для одержання прибутку в інтересах акціонерів і трудового колективу Товариства шляхом виробництва та реалізації безпечної конкурентоспроможної продукції широкого асортименту, надання

послуг та провадження інших видів діяльності відповідно до законодавства України».

У свою чергу предметом діяльності товариства є:

- виробництво харчових продуктів;
- виробництво молочних продуктів, в тому числі перероблення молока, виробництво молочних продуктів, масла та сиру, виробництво морозива;

- перероблення та ко

- виробництво (одержування), заготівля (закупівля), збереження,



Джерело: складено автором за даними [54].

Рис. 2.2. Внутрішня структурна модель організації та управління підприємством

Загальні збори акціонерів є вищим органом управління Товариством, до виключної компетенції яких належить:

- визначення основних напрямів діяльності Товариства;
- внесення змін до Статуту Товариства;
- прийняття рішень про: анулювання викуплених акцій, зміну типу Товариства, розміщення (емісію) акцій Товариством, збільшення статутного капіталу Товариства.
- та ін.

Окрім Загальних зборів акціонерів важливим органом Товариства є Наглядова рада, яка здійснює захист прав акціонерів, і, в межах компетенції, визначеної чинним законодавством України та Статутом, контролює та регулює діяльність Правління Товариства.

Ревізійна комісія є колегіальним органом Товариства, яким проводяться перевірки фінансово-господарської діяльності Товариства та/або спеціальні перевірки. Утворенням Ревізійної комісії є визначення у Статуті Товариства її кількісного складу, строку повноважень, компетенції (прав та обов'язків) Ревізійної комісії, порядку обрання її членів.

Правління є колегіальним виконавчим органом Товариства, який здійснює управління поточною діяльністю Товариства, є підзвітним Загальним зборам і Наглядовій раді та організовує виконання їх рішень. Роботу Правління організовує та спрямовує Голова Правління (Президент Компанії «Рудь» при застосуванні комерційного найменування Товариства). Окрім того Президенту компанії та його заступникам підпорядковуються безпосередньо підрозділи підприємства, їх керівники.

Також необхідно розглянути основний асортимент продукції компанії, який представлений в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Обсяги виробництва та асортимент продукції (робіт, послуг), од.

Види продукції (робіт, послуг)	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022 р. до 2022 р.	
			+/-	%
Морозиво	24536	24747	211	0,86
Продукція із незбираного молока	9646	9264	-382	-3,96

СЗМ	3589	4861	1272	35,44
Молоко охолоджене	2747	1379	-1368	-49,80

Джерело: складено автором за даними [53].

Отже, в таблиці 2.9 представлені дані за 2021-2022 роки, які показують, що основною продукцією компанії є: молоко, продукція із незбираного молока, сухе знежирене молоко та охолоджене молоко. АТ «Житомирський маслозавод» у 2022 році виробило більше морозива у 2021 році, у порівнянні із 2018 роком, але так як це зростання становило лише 211 од. або 0,86% його можна вважати незначним. Та значним зростанням було виробництво сухого молока на 1272 од. або 35%, також простежується тенденція до зниження кількості виробництва знежиреного молока—це може свідчити про зростання попиту на сухе молоко, тому компанія витрачала ресурси на його виробництво, замість охолодженого молока. Компанія й надалі продовжує зосереджувати свою увагу на виробництві морозива як основного товару та й при цьому не забуває оновляти асортимент, зокрема тепер вона виготовляє заморожені напівфабрикати та хлібобулочні вироби.

Надалі є необхідність розглянути основні економічні показники діяльності підприємства, розглянуті в таблиці 2.10

Таблиця 2.10

Основні економічні показники діяльності підприємства

Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
	2020	2021	2022	+/-	%
1. Чистий дохід (виручка), тис. грн.	2 205 165	2 442 870	2 263 651	58486	2,65
2. Валовий прибуток, тис. грн.	561 928	542 888	701 009	139 081	24,75
3. Середньооблікова чисельність працівників, чол	853	764	660	-193	-22,6
4. Середньорічна вартість активів, тис. грн.:					
У тому числі	1 688 469	1 933 032	2 158 988	470519	27,87
необоротних	1 054 795	1 059 946	970 586	-84209	-7,98
оборотних	633 674	873 086	1 188 402	554728	87,54
5. Фондовіддача, грн./ грн	2,32	2,57	2,53	0,21	9,05
6. Коефіцієнт оборотності оборотних активів, об. в рік	3,9	3,24	2,196	-1,70	-43,69
7. Продуктивність праці, тис. грн./ чол	2585,19	3197,474	3429,774	844,58	32,67

8. Рентабельність господарської діяльності, %	6,27	2,48	9,54	3,27	52,15
---	------	------	------	------	-------

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.10 можна зробити висновок про зростання чистого доходу підприємства на 58486 тис. грн або 2,65%, також зріс і чистий прибуток підприємства, на 72879 тис. грн. або 56%. Швидші темпи зростання чистого прибутку підприємства, у порівнянні із чистим доходом може свідчити про скорочення собівартості виготовлення продукції. Також на підприємстві змінилась структура активів, вони зросли на 27% або 470519 тис. грн., також знизилась кількість необоротних активів на 8% та зросла частка оборотних 88%. Такі зміни у активах можуть призвести до зростання ліквідності підприємства. Показник фондівдачі зріс на 0,21 грн., що свідчить про позитивну динаміку—у 2022 році на кожну одиницю основних засобів вироблено на 0,21 грн. більше продукції. Коефіцієнт оборотності оборотних активів знизився на 1,7 обороти у 2022 році у порівнянні із 2020 роком. Це є негативною динамікою, яка показує зниження ефективності їх використання, вони тепер проходять в рік на 1,7 обороти менше, це показує, що зі зростанням кількості оборотних активів—знижується ефективність їх використання. Продуктивність праці у 2022 році, порівняно із 2021 роком зросла на 7%, це відбулося при зниженні кількості працівників та зростанні кількості виготовленої продукції, тобто—підприємство почало ефективніше використовувати вже наявні ресурси праці. Рентабельність господарської діяльності також зросла на 3,27% і це вказує, що на кожну вкладену гривню витрат в господарську діяльність підприємство отримує на 3,2 коп. більше прибутку або 9,5 коп. прибутку у 2022 році.

Тобто, можна сказати, що загалом по підприємстві спостерігається позитивна динаміка економічних показників, та одним з основних показників діяльності підприємства є фінансові результати, тому надалі буде розглянуто динаміку і фінансових результатів діяльності підприємства (таблиця 2.11).

Таблиця 2.11

Динаміка фінансових результатів діяльності підприємства

Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
	2020	2021	2022	/+	%
1	2	3	4	5	6
Сукупний дохід	130 926	59 332	203 805	72 879	55,66
Чистий дохід	2 205165	2 442870	2 263 651	58 486	2,65
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1 643 237	1 899 982	1 562 642	-80 595	-4,90
Валовий прибуток	561 928	542 888	701 009	139 081	24,75
Інші операційні доходи	10 194	7 211	67 883	57 689	565,91
Адміністративні витрати	64 302	75 114	70 504	6 202	9,65
Витрати на збут	292950	342400	324 652	31 702	10,82
Інші операційні витрати	9187	13204	62 318	53 131	578,33
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	205683	119381	311 418	105 735	51,41
Інші фінансові доходи	35	23	7 159	7 124	20354,29
Інші доходи	1995	497	170	-1 825	-91,48
Фінансові витрати	46020	45649	69 081	23 061	50,11
Інші витрати	825	193	172	-653	-79,15
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	160868	74059	249494	88 626	55,09
Витрати (дохід) з податку на прибуток	29942	14727	45689	15 747	52,59
Чистий фінансовий результат: прибуток	130926	59332	203805	72 879	55,66

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Отже, з таблиці 2.11 стає зрозуміло, що сукупний дохід у 2022 році, порівняно із 2020 роком зріс на 56%, хоча у 2021 році відбувалося його зниження. Також зріс чистий дохід на 2,65%, разом зі зниженням собівартості на 4,9%—це загалом є позитивною динамікою для фінансових показників підприємства. Якщо ж надалі розглядати витрати підприємства, то можна побачити, що по-інших показниках відбулося їх зростання: адміністративні витрати зросли на 6202 тис. грн. або 9,65%, витрати на збут—на 10,82%. Великими темпами зростають інші операційні витрати—у 5,7 разів, що відбувається разом зі зростанням інших операційних доходів—у 5,7 разів, така тенденція свідчить про зростання вкладень підприємства в операційну діяльність, що призводить і до зростання доходів від цієї діяльності. Від операційної діяльності АТ «Житомирський маслозавод»

отримало прибуток, який має тенденцію до зростання—на 50% у 2022 році, порівняно із 2020 роком. Інші фінансові доходи також мають тенденцію до значного зростання, у 20 разів у 2022 році, порівняно із 2020—це свідчить про активне проведення фінансової діяльності підприємством (зокрема фінансові інвестиції), які є прибутковими, відповідно зросли і фінансові витрати—на 50%. Відповідно динаміка швидшого зростання доходів, ніж витрат підприємства у загальному підсумку призвела до зростання чистого фінансового результату: чистого прибутку—на 55,66% або 72879 тис. грн. Для оцінки ефективності діяльності підприємства необхідно оцінити його показники рентабельності (таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

Оцінка рентабельності підприємства за 2020-2022 рр.

Найменування показника	2020 р.	2021 р.	2022 р	Абсолютне відхилення 2022 р. до	
				2020 р.	2021 р.
Чистий прибуток, тис. грн.	130926,00	59332,00	203805,00	72879,00	144473,00
Рентабельність продукції, %	7,97	3,12	13,04	5,07	9,92
Рентабельність операційної діяльності, %	10,23	5,12	15,42	5,18	10,29
Рентабельність сукупного капіталу, %	8,27	3,28	9,96	1,69	6,68
Рентабельність власного капіталу, %	11,26	4,72	14,70	3,44	9,98
Рентабельність продажу, %	5,94	2,43	9,00	3,07	6,57
Період окупності власного капіталу	8,88	21,16	6,80	-2,08	-14,36

Джерело: складено автором за даними додатку Ж.

З таблиці 2.12 можна побачити, що разом зі зростанням чистого прибутку підприємства зросли також і всі показники рентабельності. Зокрема, рентабельність продукції показує, що на кожную гривню собівартості реалізованої продукції припадає 13 коп. чистого прибутку, що на 5 коп. більше, ніж у 2020 році. Рентабельність операційної діяльності також зросла, на кожную гривню вкладену в операційну діяльність припадає 15 коп. чистого прибутку або на 5 коп.

більше, ніж у 2020 році. Не менш важливим показником є рентабельність сукупного капіталу, яка показує, що він почав ефективніше використовуватися і тепер дає 9,96 коп. чистого прибутку, теж стосується і власного капіталу—кожна вкладена гривня витрат в який тепер дає 14,7 коп. чистого прибутку. Рентабельність продажу зросла до 9%, або на 3% у порівнянні із 2020 роком, це показує зростання ефективності управління витратами на підприємстві. Період окупності власного капіталу підприємства знижується до 6,8 років, у порівнянні це є високим значенням та все ж свідчить про зростання ефективності управління власним капіталом. Отже, загалом показники рентабельності підприємства показують зростання ефективності його діяльності.

АТ «Житомирський маслозавод» є найбільшим платником податків серед аграрних підприємств України, відповідно він перебуває на загальній системі оподаткування та сплачує всі належні податки та збори. Для того, щоб проаналізувати податкові платежі підприємства необхідно звернутися до таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Система оподаткування та обов'язкових платежів підприємства

Види податків та обов'язкових платежів	Нараховано платежів	
	Сума, тис. грн	Питома вага, %
Відрахування на соціальні заходи	30780	40,25
Витрати з податку на прибуток	45689	59,75
Разом	76469	100

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Отже, у таблиці 2.13. представлені основні дві статті податкових видатків підприємства, пов'язаних з відрахуваннями на соціальні заходи та витрати з податку на прибуток. Найбільшу частину податкових витрат становлять витрати з податку на прибуток—понад 59%, відрахування на соціальні заходи становлять 40,25% від всієї суми податків. Причиною великих витрат на податок на прибуток є якраз ефективна діяльність підприємства, яка призводить до високого прибутку.

Надалі розглянемо динаміку та структуру майна (таблиця 2.14).

Таблиця 2.14

Аналіз динаміки та структури майна підприємства

Показники	На 31.12.2020 р.		На 31.12.2021 р.		На 31.12.2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	+/-	Темп приросту, %	п.с.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Необоротні активи	1054795	62,47	1059946	54,83	970586	44,96	-84209	-7,98	-17,51
1.1. Нематеріальні активи	10376	0,61	25631	1,33	22492	1,04	12116	116,77	0,43
1.2. Незавершені капітальні інвестиції	116330	6,89	72969	3,77	37531	1,74	-78799	-67,74	-5,15
1.3. Основні засоби	896468	53,09	948554	49,07	894411	41,43	-2057	-0,23	-11,67
1.4. Інші фінансові інвестиції	47	0	47	0	47	0	0	0	0
1.5. Відстрочені податкові активи	3412	0,20	3509	0,18	15018	0,70	11606,	340,15	0,49
1.6. Інші необоротні активи	28162	1,67	9236	0,48	1087	0,05	-27075	-96,14	-1,62
2. Оборотні активи	633674	37,53	873086	45,17	1188402	55,04	554728	87,54	17,51
2.1. Запаси	218644	12,95	371272	19,21	329286	15,25	110642	50,60	2,30
2.2. Виробничі запаси	89363	5,29	182207	9,43	205034	9,50	115671	129,44	4,20
2.3. Готова продукція	86666	5,13	131029	6,78	81910	3,79	-4756	-5,49	-1,34
2.4. Товари	42615	2,52	58036	3	42342	1,96	-273	-0,64	-0,56
2.5. Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	314201	18,61	379918	19,65	265998	12,32	-48203	-15,34	-6,29
2.6. Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	13258	0,79	16655	0,86	9761	0,45	-3497	-26,38	-0,33
2.7. Інша поточна дебіторська заборгованість	358	0,02	401	0,02	342	0,02	-16,	-4,47	-0,01
2.8. Гроші та їх еквіваленти	48213	2,86	56543	2,93	557092	25,80	508879	1055,48	22,95
2.9. Готівка	8	0	36	0	47	0	39	487,50	0
2.10. Рахунки в банках	48205	2,85	56507	2,92	557045	25,80	508840	1055,58	22,95
2.11. Витрати майбутніх періодів	560	0,03	545	0,03	445	0,02	-115,	-20,54	-0,01
2.12. Інші оборотні активи	42	0	24	0	3682	0,17	3640	8666,67	0,17
Баланс	1688469	100,	1933032	100	2158988	100	470519	27,87	0

Джерело: складено автором за даними додатку Ж.

З таблиці 2.14 стає зрозумілим, що відбулося зростання загальної кількості майна підприємства на 27,87% або 470519 тис. грн. Це відбулося за рахунок зростання оборотних активів підприємства на 87,5% або 554728 тис. грн., їх зростання в загальній структурі майна підприємства становило 17,5%. Зросла кількість запасів підприємства на 50,6% або 110642 тис. грн. та знизилась кількість готової продукції та товарів на 5,5 та 0,64% відповідно. Це може свідчити про неможливість продажу продукції підприємством. Натомість відбулося зниження кількості всіх видів дебіторської заборгованості, що більш всього, є пов'язано зі зменшенням кількості проданої продукції. Натомість відбулося значне зростання грошей та їх еквівалентів у 10 разів або на 508840 тис. грн., окрім того зросла кількість готівки у 4,9 раз або 39 тис. грн та коштів на рахунках в банках у 10 разів або 508840 тис. грн. Тобто, зростання кількості майна підприємства за рахунок оборотних активів та відповідно за рахунок коштів на рахунках в банку є позитивною динамікою, що свідчить про зростання ліквідності підприємства.

Окрім того, відбулося скорочення необоротних активів підприємства на 7,98% або 84209 тис. грн., їх скорочення у структурі майна підприємства становило 17,51%. Це відбувається за рахунок скорочення незавершених капітальних інвестицій на 67,74% або 78799 тис. грн. та інших необоротних активів на 96,14% або 27075 тис. грн.

Тож загалом аналіз динаміки та структури майна підприємства свідчить про позитивну динаміку до зростання оборотних активів та активів загалом, що в подальшому позитивно вплине на ліквідність підприємства.

Надалі є необхідність розглянути показники стану та руху об'єктів майнового потенціалу підприємства, які є представленими в таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Аналіз стану та руху об'єктів майнового потенціалу підприємства

Показник	2020 р	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022/2020	
				+	%
1. Середньорічна вартість майна	1588533,5	1810750,5	2046010	457476,5	28,8

підприємства, тис. грн., в т.ч					
необоротних активів	1018342	1057370,5	1015266	-3076	-0,30
оборотних активів	551691,5	753380	1030744	479052,5	86,83
основних засобів	891255,5	922511	921482,5	30227	3,39
2. Коефіцієнт оновлення основних засобів	0,0738	0,0797	0,0463	-0,0274	-37,1928
3. Коефіцієнт вибуття основних засобів	0,0729	0,0553	0,0785	0,0057	7,7634
4. Коефіцієнт приросту основних засобів	0,0797	0,8654	0,0486	-0,0311	-39,0003
5. Коефіцієнт зносу основних засобів	0,4611	0,4752	0,5281	0,0670	14,5331
6. Коефіцієнт придатності основних засобів	2,1689	2,1045	1,8937	-0,2752	-12,6890

Джерело: складено автором за даними додатку Ж.

З таблиці 2.15 можна робити висновки про стан та рух майна підприємства, так у 2022 році середньорічна вартість майна зросла на 457476,5 тис. грн. або 28,8%. Це відбулося за рахунок зростання середньорічної кількості оборотних активів на 86,83%, хоча при цьому відбувалося зниження середньорічної кількості необоротних активів на 0,3% або 3076 тис. грн. При цьому середньорічна кількість основних засобів зросла на 3,39%, та варто зауважити, що на кінець 2022 року відбулося скорочення кількості основних засобів на 2057 тис. грн. Причиною чого стало зниження частки нових, введених в експлуатацію основних засобів, що видно з коефіцієнта оновлення основних засобів, який знижується і при цьому зростає коефіцієнт вибуття основних засобів. Тобто, основні засоби вибувають з підприємства швидшими темпами, ніж прибувають, відповідно знизився і коефіцієнт приросту основних засобів, частка приросту основних засобів скоротилася на 0,03, що є негативною тенденцією для підприємства. Зокрема зростає і коефіцієнт зносу основних засобів на 0,07 та знижується коефіцієнт придатності основних засобів на 0,28, що свідчить про їх застарілість і необхідність оновлення.

Таблиця 2.16

Показники ефективності використання майнових об'єктів підприємства

Показник	2020	2021	2022	Відхилення 2022/2020	
				+	%
1. Фондовіддача, грн.	2,474	2,648	4,362	1,887	76,281
2. Фондомісткість, грн	0,404	0,378	0,229	-0,175	-43,272

3. Фондоозброєність, тис. грн. / одного працівника	1044,8	1207,5	1396	351,2	33,6
4. Рентабельність основних засобів, %	14,7	6,432	39,269	24,579	167,317
5. Коефіцієнт оборотності оборотних активів	3,902	3,243	2,196	-1,705	-43,712
6. Коефіцієнт завантаженості оборотних активів	0,256	0,308	0,455	0,199	77,659
7. Рентабельність оборотних активів, %	23,2	27,1	5,76	-17,4	-75,151
8. Матеріаловіддача, грн.	2,058	3,243	2,196	0,138	6,728
9. Матеріаломісткість, грн	0,486	0,308	0,455	-0,031	-6,304
10. Коефіцієнт оборотності виробничих запасів	46,651	13,993	8,071	-38,580	-82,700
11. Тривалість обороту виробничих запасів, днів	7,717	25,728	44,606	36,889	478,034

Джерело: складено автором за даними додатку Ж.

Показник фондovіддачі у 2022 році значно зріс, що свідчить про ефективніше використання основних фондів підприємства, на кожну гривню основних засобів у 2022 році припадає 4,36 гривні виготовленою продукції або 1,89 грн. більше, ніж у 2020 році. Причиною чого стало більше виготовлення продукції у 2022 році при майже незмінній кількості основних засобів. Оберненим до фондovіддачі показником є показник фондомісткості, з якої можна зробити висновки про те, що у кожній гривні виготовленою продукції міститься лише 0,23 грн. основних засобів. Цей показник має тенденцію до зниження, що має позитивну динаміку для підприємства. Показник фондоозброєності також зростає, що є позитивною динамікою для підприємства і свідчить про достатнє оснащення працівників основними засобами, що відбулося за рахунок зниження кількості працівників на підприємстві. Рентабельність основних засобів також зростає, у 2022 році кожна вкладена гривня в основні засоби дає 39 коп. чистого прибутку або на 25 коп. більше, ніж у 2020 році. У свою чергу коефіцієнт оборотності оборотних активів знижується на 1,7 грн. у 2022 році. Це свідчить про те, що на кожну гривню оборотних активів у 2022 році продано товарів на 1,7 грн. менше, ніж у 2020 році, причиною чого стало швидші темпи зростання оборотних активів підприємства, ніж виручки. Оберненим до коефіцієнта оборотності оборотних активів є коефіцієнт завантаженості оборотних активів,

який має динаміку до зростання на 0,2 грн. у 2022 році, це показує, що на кожну гривню реалізованої продукції припадає на 0,2 грн. більше оборотних активів. Свідченням того, що оборотні активи стали менш ефективно використовуватися є зниження рентабельності оборотних активів на 17 коп. менше чистого прибутку отримує підприємство на кожну вкладену гривню в оборотні активи. Матеріаловіддача є показником, який показує наскільки ефективно використовуються матеріальні ресурси підприємства, він має тенденцію до зростання, що є позитивно і показує, що на кожну гривню вкладену в матеріальні ресурси у 2022 році припадає на 0,14 коп. більше ніж у 2020 році. Матеріаломісткість є оберненим до матеріаловіддачі показником, який показує, що у кожній гривні від реалізації продукції у 2022 році на 0,03 грн. менше матеріальних ресурсів, ніж у 2020 році, що є позитивно для підприємства. Коефіцієнт оборотності запасів підприємства знизився у 2022 році на 38,6 грн. у порівнянні із 2020 роком. Зниження цього коефіцієнта свідчить про відносне збільшення виробничих запасів, що показує неефективну політику управління запасами підприємства. Ще одним показником, що свідчить про зниження ефективності управління запасами є тривалість одного обороту виробничих запасів, він зріс на 37 днів у 2022 році, порівняно із 2020 роком. Причиною чого є, як вже говорилося вище, зростання кількості запасів, що може свідчити про неможливість продажу продукції підприємством, а зважаючи на те, що це був 2022 рік—міг знизитися попит на продукції підприємства внаслідок воєнних дій на території країни.

Проаналізувавши майно підприємства, є необхідність звернутись і до джерел його формування, які представлені в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

Аналіз джерел коштів, що вкладені в майно підприємства

Показники	На 31.12.2020	На 31.12.2021	На 31.12.2022	Відхилення 2022 р. до 2020 р.
Усього майна, тис. грн у тому числі:	1688469	1933032	2158988	470519
1. Власні кошти підприємства, тис. грн	1226616	1248795	1488014	261398
Питома вага у структурі майна, % з них:	72,65	64,60	68,92	-3,72

1.1. Наявність власних оборотних коштів, тис. грн.	171821	188849	517428	345607
Питома вага ум власних коштах підприємства, %	14,01	15,12	34,77	20,77
2. Позичені кошти, тис. грн.	461853	684237	670974	209121
Питома вага у структурі майна, % з них:	27,35	35,40	31,08	3,72
2.1. Довгострокові позики, тис. грн.	26274	14044	1637	-24637
2.2. Короткострокові позики, тис. грн.	435579	634193	669337	233758
2.3. Кредиторська заборгованість	231261	405643	527300	296039
Питома вага у позичених коштах, %	50,07	59,28	78,59	28,51

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.17 можна побачити загальне зростання власних коштів підприємства на 261398 тис. грн., та не зважаючи на це їх частка у структурі підприємства знизилась на 3,72%, що пов'язано зі зростанням загальної кількості майна підприємства. Та не менш важливим показником є зростання кількості власних оборотних коштів—на 345607 тис. грн. та їх зростання у структурі майна становило 20,77%, це означає, що підприємство має високоліквідний ресурс для погашення найбільш необхідних позик. Водночас кількість позичених коштів також зросла, на 3,72%, серед яких найбільше зростання становили короткострокові позики—на 233758 тис. грн. та кредиторська заборгованість—на 296039 тис. грн. або 28,51% у загальній структурі позичених коштів. Кількість довгострокових позик знизилась на 24637 тис. грн. З цього можна зробити висновки про зростання кількості позичених коштів у структурі майна підприємства, що може негативно вплинути на автономію підприємства та одночасно з цим зростає і кількість коштів, які можуть бути використані для нагального погашення позик.

Оцінка грошових потоків підприємства допомагає зрозуміти суму коштів, яка є в розпорядженні підприємства на конкретний момент часу та які можна використати для проведення господарської діяльності. Рух грошових коштів АТ «Житомирський маслозавод» представлений в таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

Рух грошових потоків по підприємству, тис. грн.

Показник	2020 р	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
				+/-	%

1. Надходження від операційної діяльності, всього у тому числі	2215359	2450081	2331534	116175	5,24
1.1. Від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2205165	2442870	2263651	58486	2,65
1.2. Інші операційні доходи	10194	7211	67883	57689	565,91
2 Інші надходження	1195	497	170	-1025	-85,77
3. Надходження від фінансової діяльності	35	23	7159	7124	20354,29
Всього надійшло коштів	4431948	4900682	4670397	238449	5,38
4. Витрачання на операційну діяльність, всього у тому числі	1758433	2142851	1685951	-72482	-4,12
4.1. На оплату товарів (робіт, послуг)	1027872	1298613	1685951	658079	64,02
4.2. Оплату праці	194453	196765	982015	787562	405,01
4.3. На відрахування на соціальні заходи	36278	36798	162685	126407	348,44
4.4. Амортизація	142490	150554	30780	-111710	-78,40
4.5. Інші витрачання	357340	460121	359964	2624	0,73
6. Витрачання на фінансову діяльність, всього у тому числі	46020	45649	69081	23061	50,11
7. Інші витрати	172	193	825	653	379,65
Всього витрачено коштів	1804625	2188693	1755857	-48768	-2,70
Чистий рух коштів від операційної діяльності	456926	307230	645583	188657	41,29
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	-45985	-45626	-61922	-15937	34,66
Усього чистого руху коштів	2627323	2711989	2914540	287217	10,93

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.18 видно, чистий рух грошових коштів є додатним і його значення зросло на 11%, це свідчить про позитивну динаміку для підприємства, в його розпорядженні залишається все більше коштів, які можна витратити на необхідні потреби. При цьому найбільше чистий рух грошових коштів зріс від операційної діяльності—на 41%. Таке зростання відбулося з двох основних причин: зростання кількості надходжень від операційної діяльності (в основному за рахунок реалізації продукції та інших операційних доходів) та за рахунок зниження кількості витрат операційної діяльності на 4% (що відбулося за рахунок зниження кількості витрат на амортизацію, яка є наслідком зниження кількості основних засобів підприємства), інші операційні витрати навпаки ж зростали, особливо на оплату праці, що свідчить про зростання заробітної плати

працівників, адже їх кількість знижувалась. Чистий рух грошових коштів від фінансової діяльності є від’ємним й надалі продовжує знижуватись, на 35% у 2022 році, порівняно із 2020. Причиною цього є зростання кількості витрат на проведення фінансової діяльності на 50%, хоча надходження також зросли—у 20 разів, та все ж в абсолютному значення вони значно менше за витрати.

Оцінка фінансового стану підприємства є одним з найважливіших напрямків дослідження, адже це допомагає зрозуміти забезпеченість підприємства необхідними фінансовими ресурсами для продовження його діяльності та для оцінки системності надходжень цих ресурсів на підприємство. Тому спершу є необхідність у дослідженні фінансової стійкості АТ «Житомирський маслозавод», представлена в таблиці 2.19.

Таблиця 2.19

Оцінка фінансової стійкості підприємства

№	Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р	
		2020 р	2021 р	2022 р.	+	%
1	Коефіцієнт фінансової залежності	1,38	1,50	1,45	0,07	5,40
2	Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	0,16	0,19	0,35	0,19	116,00
3	Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	0,38	0,50	0,45	0,07	19,76
4	Коефіцієнт стійкості фінансування	0,74	0,67	0,69	-0,05	-7,01
5	Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,27	0,34	0,31	0,04	13,62
6	Коефіцієнт фінансової стабільності	2,66	1,98	2,22	-0,44	-16,50

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.19 можна зробити висновки про зростання фінансової залежності компанії на 0,07 грн., тобто у 2022 році на кожну гривню власних ресурсів компанії припадає 1,45 грн. загальних ресурсів, хоч динаміка і є негативною порівняно із 2020 роком та все ж значення показника знаходиться в межах норми, що свідчить про прийнятність ризиків. Коефіцієнт маневреності робочого капіталу зріс на 0,19 грн. у 2022 році, що свідчить про зростання гнучкості використання власних коштів. Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу зріс на 0,07 грн і показує, що у 2022 році на кожну гривню власного капіталу припадало 0,45 коп. залученого, що є позитивно для

підприємства і показує, що воно проводить свою діяльність, в основному, за рахунок власних коштів. Коефіцієнт стійкості фінансування знизився на 0,05 грн., це є негативною динамікою і показує, що падає ефективність управління фінансовими ресурсами підприємства. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу зріс на 0,04 грн, що показує зростання загальної частки залучених коштів у загальних коштах підприємства, та не зважаючи на це, його абсолютний рівень залишається низьким, що свідчить про високу фінансову стійкість підприємства. Коефіцієнт фінансової стабільності знизився на 0,44 грн та все ж залишився на достатньо високому рівні, що свідчить про низькі фінансові ризики АТ «Житомирський маслозавод».

Таблиця 2.20

Оцінка ліквідності та платоспроможності підприємства

№	Показники	Нормативне значення	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
			2020 р.	2021 р.	2022 р.	+	%
1	Коефіцієнт поточної ліквідності (коефіцієнт покриття)	від 1 до 2	1,45	1,38	1,78	0,32	22,04
2	Коефіцієнт критичної (швидкої ліквідності)	від 0,8 до 1	0,95	0,79	1,28	0,33	34,71
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності (грошової платоспроможності)	> 0,2	0,11	0,09	0,83	0,72	651,94
4	Частка оборотних коштів в активах	за планом	0,38	0,45	0,55	0,18	46,67
5	Частка виробничих запасів в оборотних активах	>0,5	0,35	0,43	0,28	-0,07	-19,70
6	Частка власних оборотних коштів у покритті запасів		0,79	0,61	1,57	0,79	99,96
7	Коефіцієнт покриття запасів		2,78	2,31	3,60	0,83	29,73
8	Період інкасації дебіторської заборгованості		48,28	53,35	53,46	5,18	10,73
9	Коефіцієнт довгострокових зобов'язань		0,06	0,02	0,00	-0,05	-95,71
10	Коефіцієнт поточної заборгованості		0,94	0,98	1,00	0,05	5,77

11	Власний капітал, тис грн.		1226616	1284795	1488014	261398	21,31
12	Коефіцієнт автономії	>0,5	0,73	0,66	0,69	-0,04	-5,13
13	Коефіцієнт фінансової стабільності	>1	2,66	1,98	2,22	-0,44	-16,50

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Коефіцієнт поточної ліквідності зріс на 0,32 грн. і показує, що у 2022 році на кожен гривню поточних зобов'язань припадає 1,78 грн. оборотних коштів, це відповідає нормативному значенню показника, тобто підприємство зможе відповісти за власними зобов'язаннями. Коефіцієнт швидкої ліквідності має динаміку до зростання і він відповідає нормативному значенню, що свідчить про можливість підприємства відповісти за свої зобов'язання високоліквідними активами. Коефіцієнт абсолютної ліквідності зріс на 0,72 грн. і відповідає нормативному значенню, це свідчить про те, що підприємство може виплатити значну частину зобов'язань за допомогою наявних грошових коштів. Частка оборотних коштів в активах зросла на 0,18 грн, що свідчить про зростання оборотних коштів і тепер на кожен гривню активів припадає 0,55 коп. оборотних коштів, тобто, активи підприємства є високоліквідними. Частка виробничих запасів в активах знижується на 0,07 грн, і є меншим за нормативне значення та все ж може означати зростання кількості проданої продукції, тепер менша кількість залишається на складах. Зростання коефіцієнта покриття запасів на 0,83 грн. є позитивною для підприємства і свідчить про те, що є достатньо коштів для підтримки виробничих та збутових процесів. Період індексації дебіторської заборгованості зростає на 5 днів і показує, що знижується ефективність політики управління дебіторських зобов'язань, тепер її виплачують довше, або зважаючи на війну, дебітори не мали можливості оплатити свої зобов'язання. Коефіцієнт довгострокових зобов'язань знижується з одночасним зростанням поточних зобов'язань, що свідчить про залежність підприємства від короткострокових позик, які необхідно швидко виплачувати та так як підприємство має для цього необхідні ресурси, така тенденція не є небезпечною для платоспроможності АТ «Житомирський маслозавод». Коефіцієнт автономії знизився на 0,44 грн, що свідчить про зниження кількості власних коштів у загальних вкладеннях

підприємства та так як даний показник відповідає нормативному значенню можна зробити висновки про достатню автономію підприємства від зовнішніх запозичень. Коефіцієнт фінансової стабільності скоротився на 0,44 грн. та він також відповідає нормативному значенню і показує, що у 2022 році на кожну гривню запозичень припадає 2,22 грн. власних засобів.

Таблиця 2.21

Оцінка прибутковості підприємства

№	Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020 р.	
		2020	2021	2022	+	%
1	Головний показник прибутковості	0,078	0,0311	0,095	0,0173	22,265
2	Обертання необоротних активів	2,091	2,305	2,332	0,242	11,558
3	Прибутковість операційної діяльності	0,093	0,049	0,138	0,044	47,495

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.21 можна побачити зростання головного показника прибутковості 0,17 грн. у 2022 році, що показує—на кожну гривню нематеріальних ресурсів припадає 0,10 грн. чистого прибутку, таке низьке значення показника пов'язане зі зростанням суми активів і при цьому чистий прибуток зростає швидшими темпами, що є позитивно для підприємства. Зростає і показник обертання необоротних активів, що також є позитивним для підприємства і показує, що на кожну вкладену гривню необоротних активів припадає 2,3 грн. виручки, тобто—використання необоротних активів. Прибуток від операційної діяльності також має динаміку до зростання і свідчить про ефективне її проведення, на кожну гривню випущеної продукції припадає 0,138 грн. доходів від операційної діяльності.

Таблиця 2.23

Оцінка рентабельності підприємства

№	Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020	
		2020	2021	2022	+/-	%
1	Рентабельність продажу	5,94	2,43	9,00	3,07	51,64
2	Рентабельність основної діяльності	34,20	28,57	44,86	10,66	31,17
3	Рентабельність власного капіталу	11,26	4,72	14,70	3,44	30,55
4	Період окупності власного капіталу	8,88	21,16	6,80	-2,08	-23,42
5	Рентабельність усього капіталу підприємства	8,27	3,28	9,96	1,69	20,44

6	Рентабельність перманентного (змінного) капіталу	10,67	4,62	13,70	3,02	28,32
7	Рентабельність реалізованої продукції	7,97	3,12	13,04	5,07	63,61
8	Рентабельність господарської діяльності	6,27	2,48	9,54	3,27	52,15

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.23 видно, що рентабельність зросла і тепер на кожну гривню виручки припадає 9 коп. чистого прибутку або на 3 коп. більше ніж у 2020 році. Це свідчить про ефективне управління витратами. Рентабельність основної діяльності має динаміку до зростання і сам показник має достатньо велике значення—на кожну гривню витрат на виробництво продукції припадає 45 коп. чистого прибутку або на 11 коп. більше ніж у 2020 році. Тобто, процес виробництва продукції на підприємстві є добре організованим. Рентабельність власного капіталу також зростає у 2022 році на кожну гривню, вкладену у власний капітал припадає 14,7 коп. власного прибутку або на 3,44 коп. більше ніж у 2020 році, і це не зважаючи на абсолютний приріст власного капіталу. Тобто, використання власного капіталу на підприємстві є ефективним і ця ефективність зростає ще більше. Період окупності капіталу знижується і показує, що кошти вкладені в активи почали швидше окуплюватись—на 2 роки, це також свідчить про зростання ефективності управління капіталом. Рентабельність усього капіталу зросла—на кожну вкладену гривню у капітал припадає 10 коп. чистого прибутку, що на 1,69 коп. більше ніж у 2020 році і також свідчить про зростання ефективності використання капіталу підприємства. Рентабельність змінного капіталу зросла до 13,7 коп. чистого прибутку на кожну гривню власного капіталу на кінець періоду і свідчить про ефективність його використання. Рентабельність реалізованої продукції зросла до 13 коп. валового прибутку на кожну гривню собівартості або на 5 коп. у 2022 році, причиною чого є зростання валового прибутку та зниження собівартості. Рентабельність господарської діяльності також зростає до 9,54 коп. чистого прибутку на витрати від господарської діяльності, що також показує її ефективність. Тобто, діяльність підприємства за

всіма показниками рентабельності є прибутковою та ефективною і її динаміка з часом покращується.

Таблиця 2.24

Оцінка ділової активності підприємства

№	Показники	Роки			Відхилення 2022 р. до 2020	
		2020	2021	2022	+/-	%
1	Коефіцієнт оборотності активів	1,393	1,349	1,106	-0,29	-20,55
2	Тривалість обороту активів (дні)	258,517	266,846	325,387	66,87	25,87
3	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	3,902	3,243	2,196	-1,71	-43,72
4	Тривалість обороту оборотних активів (дні)	92,260	111,008	163,934	71,67	77,69
5	Коефіцієнт оборотності запасів	46,651	13,993	8,071	-38,58	-82,70
6	Тривалість обороту запасів (дні)	7,717	25,727	44,604	36,89	478,01
7	Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1,896	1,945	1,633	-0,26	-13,87
8	Тривалість обороту власного капіталу (дні)	189,903	185,050	220,487	30,58	16,11
9	Коефіцієнт завантаженості активів	0,718	0,741	0,904	0,19	25,87
10	Коефіцієнт завантаженості активів в обороті	0,256	0,308	0,455	0,20	77,73
11	Коефіцієнт завантаженості власного капіталу	0,528	0,514	0,612	0,08	16,11
12	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	7,456	6,748	6,734	-0,72	-9,69
13	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	25,138	20,649	21,817	-3,32	-13,21
14	Строк погашення дебіторської заборгованості	48,281	53,349	53,462	5,18	10,73
15	Строк погашення кредиторської заборгованості	14,321	17,434	16,501	2,18	15,22

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Коефіцієнт оборотності активів скорочується до 1,11 оборотів в рік, що показує зниження ефективності використання активів—на кожну гривню активів припадає на 29 коп. менше виручки. Натомість тривалість їх обороту зросла на 67 днів, що є негативною динамікою для підприємства, причиною чого є швидші темпи зростання суми активів у порівнянні із виручкою. Така сама тенденція зберігається і для коефіцієнта оборотності оборотних активів, який знизився ще більше—на 1,71 оборота, натомість зросла тривалість одного обороту до 72 днів. Що також є негативною динамікою і свідчить про те, що для проведення своєї

діяльності компанії тепер необхідно залучати більше фінансів для управління оборотними активами. Коефіцієнт оборотності запасів скоротився на 39 оборотів в рік та відповідно зросла їх тривалість до 37 днів, що вказує на зниження кількості запасів продукції і свідчить про зростання продажів. Коефіцієнт оборотності власного капіталу також має тенденцію до незначного зниження, на 0,26 оборотів та відповідно зростанню тривалості обороту на 31 день, це свідчить про зниження ефективності управління власним капіталом. Коефіцієнти завантаженості активів та завантаженості активів в обороті зростають на 0,19 та 0,20 грн. відповідно. Цей показник свідчить про те, що активи та оборотні активи зростають швидше за виручку, тобто падає ефективність їх використання. Такі самі висновки можна зробити і про власний капітал, коефіцієнт завантаженості якого зріс на 0,08 обороти. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості знижується на 0,72 обороти в рік та зростає її строк погашення на 5 днів, динаміка цього показника може свідчити про проблеми взаємовідносин з клієнтами, які порушують строки сплати рахунків, це є негативно для підприємства і показує, що кошти приходять невчасно. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості знижується на 3,32 обороти, а строк її погашення зростає на 2 дні, це паує можливі проблеми підприємства в оплаті своїх зобов'язань.

Надалі є необхідність проаналізувати систему формування витрат на АТ «Житомирський маслозавод». Для цього спочатку буде проведено аналіз структури витрат за елементами, таблиця 2.25

Таблиця 2.25

Аналіз структури витрат за елементами

Показники	Роки						Відхилення 2022 р. до 2020 р		
	2020		2021		2022		+/-	%	п.с
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%			
Матеріальні затрати	1027872	58,45	1298613	60,60	982015	58,25	-45857	-4,46	-0,21
Витрати на оплату праці	194453	11,06	196765	9,18	162685	9,65	-31768	-16,3	-1,41
Відрахування на соціальні	36278	2,06	36798	1,72	30780	1,83	-5498	-15,16	-0,24

заходи									
Амортизація	142490	8,10	150554	7,03	150507	8,93	8017	5,63	0,82
Інші операційні витрати	357340	20,32	460121	21,47	359964	21,35	2624	0,73	1,03
Разом	1758433	100	2142851	100	1685951	100	-72482	-4,12	0,00

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.25 можна зробити висновки про загальне скорочення витрат на 4% або 72482 тис. грн у 2022 році. Це було досягнуто за рахунок скорочення матеріальних затрат на 4,5% або 45857 тис. грн, відповідно їх частка скоротилась і у пунктах структури—на 0,21%. Та найбільше відсоткове скорочення витрат було у пункті витрат на оплату праці—на 16,3% або 31768 тис. грн., по пунктах структури відбулося зменшення на 1,41%; відповідно до цієї динаміки зменшилися і відрахування на соціальні заходи—на 15% або 5498 тис. грн., що є пов'язано зі скороченням чисельності працівників. Натомість амортизація та інші операційні зросли на 5,63% 0,73% відсотків відповідно, що пов'язано зі зростанням кількості основних засобів.

Подальше дослідження потребує проведення аналізу структури та динаміки витрат від звичайної діяльності підприємства, яка представлена в таблиці 2.26.

Таблиця 2.26

Аналіз структури і динаміки витрат від звичайної діяльності підприємства

Показники	Роки						Відхилення 2022 р. до 2020 р.		
	2020		2021		2022		+/-	%	п.с.
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%			
Собівартість реалізованої продукції	1643237	78,76	1899982	79,45	1562642	73,19	-80595	-4,90	-5,57
Адміністративні	64302	3,08	75114	3,14	70504	3,30	6202	9,65	0,22

витрати									
Витрати на збут	292950	14,04	342400	14,32	324652	15,21	31702	10,82	1,17
Інші операційні витрати	9187	0,44	13204	0,55	62318	2,92	53131	578,33	2,48
Фінансові витрати	46020	2,21	45649	1,91	69081	3,24	23061	50,11	1,03
Інші витрати	825	0,04	193	0,01	172	0,01	-653	-79,15	-0,03
Податок на прибуток	29942	1,44	14727	0,62	45689	2,14	15747	52,59	0,70
Разом витрат від звичайної діяльності	2086463	100	2391269	100	2135058	100	48595	2,33	0,00

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

В таблиці 2.26. представлена динаміка витрат від звичайної діяльності підприємства. Загальна кількість витрат від звичайної діяльності зросла на 2,33% або 48595 тис. грн. Це відбувалося, в основному, за рахунок таких структурних елементів: адміністративних витрат, які зросли на 9,65% або 6202 тис. грн.; витрат на збут, які зросли на 10,82% або 31702 тис. грн. по пунктах структури їх зростання становило 1,17%; фінансових витрат—зростання на 50% або 23061 тис. грн., по пунктах структури на 1,03%; та при цьому найзначніше зростання відбувалося серед інших операційних витрат—у 5,78 раз або на 53131 тис. грн., це відбувалося разом зі зростанням інших операційних доходів підприємства, що свідчить про зростання вкладів в іншу операційну діяльність. Також зріс і податок на прибуток—на 52,6% або 15747 тис. грн., що пов'язано зі зростанням прибутковості діяльності підприємства.

Таблиця 2.27

Оцінювання ефективності витрат підприємства

Показник	2020 р	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022 р. до 2020 р.
1. Загальні операційні витрати на 1 грн. операційних доходів	0,7937	0,8746	0,7231	-0,0706
1.1. Коефіцієнт питомої собівартості реалізованої продукції	0,7417	0,7755	0,6702	-0,0715
1.2. Коефіцієнт питомих адміністративних витрат	0,0290	0,0307	0,0302	0,0012
1.3. Коефіцієнт питомих витрат на збут	0,1322	0,1398	0,1392	0,0070

1.4. Коефіцієнт питомих інших операційних витрат	0,0041	0,0054	0,0267	0,0226
2. Загальні витрати від звичайної діяльності на 1 грн. загальних доходів від звичайної діяльності	0,9413	0,9758	0,9129	-0,0284
2.1. Коефіцієнт питомих операційних витрат	0,9067	0,9511	0,8637	-0,0429
2.2. Коефіцієнт питомих фінансових витрат	0,0208	0,0186	0,0295	0,0088
2.3. Коефіцієнт окупності інших витрат	0,0004	0,0001	0,0001	-0,0003
3. Витрати на 1 грн. доходів від іншої операційної діяльності	0,9012	1,8311	0,9180	0,0168
4. Фінансові витрати на 1 грн. фінансових доходів	1314,8571	1984,7391	9,6495	-1305,2076
5. Витрати на 1 грн. доходів від іншої звичайної діяльності	0,6904	0,3883	1,0118	0,3214
6. Собівартість реалізованої продукції на 1 грн. чистого доходу	0,7452	0,7778	0,6903	-0,0549
7. Частка постійних витрат у валовому прибутку	0,6358	0,7691	0,5637	-0,0721
7.1. Частка адміністративних витрат у валовому прибутку	0,1144	0,1384	0,1006	-0,0139
7.2. питома вага збутових витрат у валовому прибутку	0,5213	0,6307	0,4631	-0,0582
8. Рентабельність основної діяльності	0,3420	0,2857	0,4486	0,1066
9. Рентабельність операційної діяльності	0,2847	0,2360	0,3806	0,0959
10. Рентабельність звичайної діяльності	1,0624	1,0248	1,0955	0,0331
11. Податкове навантаження	0,1861	0,1989	0,1831	-0,0030
12. Питомі витрати на податок на прибуток	0,0144	0,0062	0,0214	0,0070
13. Чиста рентабельність	0,0628	0,0248	0,0955	0,0327
14. Рівень витрат звичайної діяльності на 1 працівника	-	3129,9332	3234,9364	-

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

В таблиці 2.27 представлено оцінювання ефективності витрат підприємства. З представлених показників можна зробити висновки про зростання загальної ефективності операційної діяльності підприємства, адже у 2022 році знижується динаміка операційних витрат, що припадають на 1 грн. операційних доходів на 0,07 грн. Це відбулося за рахунок зниження собівартості реалізованої продукції, відповідно і коефіцієнта питомої собівартості реалізованої продукції на 0,07 грн. Натомість коефіцієнти питомих адміністративних витрат та питомих витрат на збут зросли на 0,001 та 0,007 грн. відповідно, що пов'язано зі зростанням відповідних витрат, це ж призвело і до зростання коефіцієнта питомих інших

операційних витрат. Загальні витрати від звичайної діяльності, що припадають на 1 грн. загальних доходів від звичайної діяльності скоротилися на 0,03 грн. Це відбувалося за рахунок зниження операційних витрат, які призвели до скорочення коефіцієнта питомих операційних витрат на 0,04 грн., також знизилась й інші витрати, коефіцієнт їх окупності знизивсь. Натомість зріс коефіцієнт питомих фінансових витрат на 0,009 грн., що пов'язане з абсолютним зростанням фінансових витрат. Витрати на 1 грн. доходів від іншої операційної діяльності зросли, на 0,02 грн, що показує швидше зростання доходів у порівнянні з витратами. Фінансові витрати підприємства мають значно більше значення у порівнянні із фінансовими доходами, та при цьому вони мають позитивну динаміку до скорочення у 2022 році, що пов'язано зі зростанням фінансових доходів. Витрати на одну гривню доходів від іншої звичайної діяльності значно зросли—на 0,32 грн., що пов'язано зі значним скороченням інших доходів. Собівартість реалізованої продукції на 1 грн. чистого доходу значно скоротилась—на 0,06 грн., що пов'язано як зі скороченням собівартості реалізованої продукції так і зростанням чистого доходу. Частка постійних витрат у валовому прибутку зменшилася, як серед адміністративних витрат так і серед витрат на збут—це відбулося за рахунок зростання валового прибутку (хоча при цьому зростала абсолютна кількість адміністративних витрат та витрат на збут). Рентабельність основної діяльності підприємства зросла на 0,11 грн до 45% у 2022 році, це показує, що на кожну гривню собівартості припадає 44 коп. валового прибутку. Також зросла і рентабельність операційної діяльності—на 0,1 грн, це є позитивною динамікою і показує що у 2022 році на кожну вкладену гривню в операційну діяльність припадає 38 коп. доходів від операційної діяльності. Натомість рентабельність від звичайної діяльності скоротилась на 0,03 грн. що пов'язано зі значним зростанням витрат від звичайної діяльності. Податкове навантаження підприємства скоротилося на 0,003 грн., натомість питомі витрати на податок на прибуток зросли на 0,007 грн, що свідчить про зростання частки податку на прибуток у загальних витратах від звичайної діяльності. Важливим показником діяльності підприємства є чиста рентабельність, яка зросла до 0,1

грн., це показує те, що на кожну вкладену гривню загальних витрат від звичайної діяльності припадає 10 коп. чистого прибутку—її зростання позитивна динаміка, що свідчить про зростання ефективності діяльності підприємства. Рівень витрат від звичайної діяльності, що припадає на 1 працівника зросла, це відбувалося разом зі скороченням кількості персоналу і показує, значне зростання витрат від операційної діяльності.

Отже, не зважаючи на тяжкі умови функціонування більшості підприємств у 2022 році загалом стан АТ «Житомирський маслозавод» покращився порівнюючи як із 2020 та і з 2021 роком. Особливо високе зростання відбувається серед основних показників діяльності підприємства—чистого прибутку та рентабельності, що говорить про зростання ефективності діяльності підприємства. Проаналізувавши фінансовий стан АТ «Житомирський маслозавод» є необхідність перейти до аналізу показників його управління персоналом та визначення місця підприємства на українському ринку праці.

2.4. Аналіз персоналу АТ «Житомирський маслозавод»

АТ «Житомирський маслозавод» є одним з найбільших роботодавців Житомирщини і від його розвитку в значній мірі залежить рівень розвитку ринку праці Житомирщини, а разом з тим це впливає на динаміку українського ринку праці. Та варто звернути увагу на те, що спеціалізація підприємства на морозиві свідчить про його сезонний режим роботи, для якої наймають сезонних працівників на основі строкового трудового договору та які все ж входять до середньооблікової чисельності персоналу, яка поступово знижується.

Для розуміння особливостей діяльності та стану АТ «Житомирський маслозавод» також було проаналізовано його ефективність управління персоналом.

Таблиця 2.28

Динаміка чисельності і структури персоналу

№	Показники	2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
		осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	+/-	Темп приросту, %
1	Середньооблікова чисельність персоналу, у т.ч.:	764	100,00	660	100,00	-104	-13,61
2	-робітники	626	81,92	534	80,93	-92	-14,66
3	-керівники	65	8,49	61	9,23	-4	-6,08
4	-спеціалісти	23	3,01	20	3,04	-3	-12,75
5	-службовці та інший персонал	50	6,58	45	6,80	-5	-10,72

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.28 видно, що чисельність персоналу у 2022 році зменшилася на 104 особи або 13,6%. Це відбулося, в основному, за рахунок зниження кількості робітників на 92 особи чи 14,6%, а також службовців та іншого персоналу на 5 осіб чи 12,75%. Зниження кількості персоналу також відбулося і за всіма іншими групами, при цьому найменше зниження було у керівному складі на 4 людини, чи 6,08%.

Таблиця 2.29

Динаміка чисельності і структура персоналу за статтю

Показники	2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	Темп приросту, %	пунктів структури
Всього працівників	764	100,00	660	100,00	-13,61	-
з них: жінки	234	30,59	172	26,06	-26,41	-4,53
чоловіки	530	69,41	488	73,94	-7,97	4,53

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Якщо проаналізувати статеву структуру персоналу АТ «Житомирський маслозавод», то можна прийти до таких висновків: як у 2021 так і у 2022 роках чоловіки переважали у статевій структурі персоналу. Та не зважаючи на це, зниження кількості персоналу відбувалося в основному за рахунок жінок, кількість яких знизилась на 26% чи 5 пунктів структури, кількість чоловіків також знизилася на 8% та їх кількість у пунктах структури зросла, причиною чого було зниження кількості жінок у загальній чисельності персоналу.

Таблиця 2.30

Вікова структура персоналу

Показники	2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	Темп приросту, %	пунктів структури
1	2	3	4	5	6	7
Всього працівників	764	100,00	660	100,00	-13,61	-
з них: 18-35 років	66	8,58	146	22,11	122,61	13,53
36-54 років	422	55,25	308	46,65	-27,06	-8,60
55-59 років	276	36,16	206	31,24	-25,37	-4,93

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

У віковій структурі персоналу АТ «Житомирський маслозавод» переважають люди середнього віку (36-54 років), люди молодого віку складають незначну частину персоналу. Та якщо звернути увагу на динаміку, то стає зрозуміло, що кількість персоналу 18-35 років зросла у 1,22 рази або 14 пунктів структури, у свою чергу чисельність персоналу у віці 36-54 та 55-59 років знизилась на 27 та 25 % відповідно. Що говорить про активне залучення молоді до роботи на підприємстві.

Таблиця 2.31

Склад та структура персоналу за освітою

Показники	2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	Темп приросту, %	пунктів структури
Всього працівників	764	100,00	660	100,00	-13,61	-
з них:						
-з повною вищою	345	45,11	262	39,66	-24,05	-5,46
-неповною та базовою вищою	419	54,89	398	60,34	-5,04	5,46

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.31 видно, що переважна частина персоналу має неповну або базову вищу освіту, їх чисельність у 2022 році знизилась на 5% та за пунктами структури відбулося зростання на 5,5%, причиною чого є значне скорочення персоналу з повною вищою освітою на 24% або 5,5 пунктів структури.

Таблиця 2.32

Склад та структура персоналу за стажом роботи

Показники	2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	Темп приросту, %	пунктів структури
Всього працівників	764	100,00	660	100,00	-13,6	-
з них: до 1 року	140	18,36	102	15,42	-27,45	-2,94
від 1-5 років	345	45,11	361	54,67	4,7	9,55
5-7 років	279	36,53	197	29,92	-29,24	-6,61

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

На підприємстві працює найбільша кількість персоналу зі стажем роботи від 1-5 років і при цьому їх кількість зросла на 4,7% або 10 пунктів структури, чисельність працівників зі стажем у 5-7 років знизилась на 29,2% або 7 пунктів структури, що означає зниження кількості персоналу, який довго працює на підприємстві, що може означати їх незадоволення змінами, що запроваджуються на підприємстві чи зміною організацією виробництва, а також виходом на пенсію чи хворобами (та для того, щоб дійти остаточного висновку необхідно проаналізувати коефіцієнт плинності кадрів). Також значно знизилась і кількість працівників зі стажем до 1 року на 24% або 3 пункти структури, що означає зниження набору нових кадрів.

Далі буде проаналізовано показники руху персоналу підприємства, що є важливим показником загальної задоволеності працівників підприємства умовами праці та оплатою праці, таблиця 2.33.

Таблиця 2.33

Показники руху персоналу на підприємстві

Показники	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
			+/-	Темп приросту, %
1. Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	764	660	-104	-13,61
2. Прийнято працівників, осіб	336	248	-88	-26,16
3. Вибуло працівників, осіб, у тому	386	269	-117	-30,26

числі:				
із причин змін в організації виробництва і праці	212	157	-55	-26,15
із причин плинності кадрів	174	112	-61	-35,27
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітної періоду	714	639	-75	-10,53
4. Коефіцієнт прийняття кадрів	0,44	0,38	-0,06	-14,52
5. Коефіцієнт вибуття кадрів	0,51	0,41	-0,1	-19,27
6. Коефіцієнт плинності кадрів	0,23	0,17	-0,06	-25,07
7. Коефіцієнт стабільності кадрів	0,82	0,85	0,03	3,61

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.33 видно, що знизилась кількість прийнятих працівників у 2022 році на 188 осіб або 26%, відповідно до цього знизився і коефіцієнт прийняття кадрів 6%, це свідчить про те, що знизилась динаміка оновлення кадрів. Водночас з тим знизилась і чисельність вибуття персоналу на 117 осіб або 30,3%, що у свою чергу призвело до зниження коефіцієнта вибуття кадрів на 10%, що свідчить про позитивну динаміку зменшення кількості проблем у працівників, пов'язаних з організацією праці. Для уточнення цього припущення необхідно звернути увагу на коефіцієнт плинності кадрів, який знизився на 6% і свідчить про зростання стабільності структури персоналу та його менше значення, порівняно із коефіцієнтом вибуття кадрів свідчить про вибуття великої кількості працівників і через об'єктивні причини: вихід на пенсію, тяжку хворобу та ін. Зростання коефіцієнта стабільності кадрів на 3% свідчить про позитивну динаміку для підприємства, зростає кількість працівників, які працюють більше одного року, а відповідно і задоволеність працівників умовами праці.

Таблиця 2.34

Кількісна оцінка трудового потенціалу підприємства

№	Показники	2021	2022	2022 до 2021	
				+/-	Темп приросту, %
1	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	764	660	-104	-13,61
2	Фонд робочого часу (фактичний) у розрахунку на одного середньооблікового працівника, годин	1263,15	1338,74	75,59	5,98

3	Фонд робочого часу (норматив-ний) у розрахунку на одного середньооблікового працівника, годин	1465,37	1851,49	386,12	26,35
4	Фонд ресурсів праці (фактичний), люд/год	1383145,6	1528000	144854,4	10,47
5	Фонд ресурсів праці (за нормативним часом), люд/год	1604577	1825568	220991	13,77
6	Резерви фонду ресурсів праці, люд/год	221431,62	297567,5	76135,88	34,38

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Не зважаючи на те, що відбулося зниження чисельності працівників фонд робочого часу зріс, як фактичний так і нормативний на 6 та 26% відповідно. Окрім того, зріс нормативний фонд ресурсів праці на 10,5% та фактичний на 13,77%. Це означає що ресурси праці не використовуються максимально ефективно та підприємство потребує оптимізації ресурсів праці, адже зросли і резерви фонду праці на 34,4%.

Таблиця 2.35

Аналіз балансу робочого часу середньооблікового працівника

Показники	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
			+/-	%
Неявка на роботу, год. у тому числі	221431,69	257060,96	35629,27	16,09
щорічні трудові та навчальні відпустки	101088,36	146666,66	45578,30	45,09
по хворобі	8022,91	15770,59	7747,68	96,57
з дозволу адміністрації	56160,21	47311,83	-8848,38	-15,76
відпустки за ініціативою адміністрації	40114,47	31541,24	-8573,23	-21,37
цілодобові простой	0	7885,33	7885,33	-

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

З таблиці 2.35 можна зробити висновки про зростання кількості годин неявки на роботу працівників на 16%, що було пов'язано зі зростанням кількості невиходів через щорічні трудові та навчальні відпустки на 45% та найбільше зростання відбулося через хвороби працівників на 96,6% . Це є досить динамічне зростання і може свідчити про особливості умов праці (наприклад, те що працівники працюють в холодильниках, що призводить до швидшого захворювання). Водночас з тим, неявки з інших причин знизилась, окрім того, що з'явилися простой, які були пов'язані зі страйками працівників. Тобто, загалом знизилась кількість годин, протягом якого персонал працював.

Таблиця 2.36

Аналіз показників продуктивності праці на підприємстві

№	Показники	2021	2022	Відхилення 2022 до 2021	
				р.	
				+/-	%
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис.грн	2442870	2263651	-179219,00	-7,34
2	Середньоблікова кількість працівників, осіб	764	660	-104	-14
3	З них робітників, осіб	626	535	-92	-15
4	Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками: а)людино-днів	155211,31	66602,43	-88608,88	-57
	б)людино-годин	1241690,48	532819,47	-708871,00	-57
5	Кількість відпрацьованих днів одним робітником	248,00	250,00	2,00	1
6	Тривалість робочого дня, год	7,30	8,00	0,70	10
7	Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником	1982,01	996,67	-985,34	-50
8	Середньорічний виробіток, грн: а) одного працівника	3197,47	3429,77	232,30	7
	б) одного робітника	3899,36	4234,29	334,93	9
9	Середньоденний виробіток одного робітника, грн	15,72	16,94	1,21	8
10	Середньогодинний виробіток одного робітника, грн	2,15	2,12	-0,04	-2
11	Частка робітників у складі працівників підприємства, %	82,00	81,00	-1,00	-1

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Таблиця 2.36 показує ефективність діяльності робітників. Загалом кількість робітників знизилась на 15% або 92 особи, відповідно знизилась і кількість відпрацьованих усіма робітниками людино-днів та людино-годин на 57%. При цьому зросла кількість відпрацьованих одним робітником днів та годин, однією з причин чого було зростання тривалості робочого дня. Також відбулося зростання виробітку на одного працівника та робітника на 7 та 9% відповідно. Така динаміка у поєднанні зі зростанням кількості виробленої продукції та зниженням кількості працівників свідчить про зростання продуктивності праці. Зріс також і середньоденний виробіток робітника на 8%, окрім цього відбулося зниження частки робітників у структурі працівників, що загалом свідчить про ефективність їх праці.

Таблиця 2.37

Обсяг та структура фонду оплати праці

Показники	2021		2022		Відхилення 2022 до 2021	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	%	пунктів структури
Всього фонд оплати праці	196765	100,00	162685	100,00	-17,32	-
Основна заробітна плата	149147,87	75,80	127219,67	78,20	-14,70	2,40
Додаткова заробітна плата	32961,68	22,10	24044,52	18,90	-27,05	-3,20
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	692,2	2,10	697,29	2,90	0,74	0,80

Джерело: складено автором за даними додатку Ж

Разом зі зниження кількості працівників загальний фонд оплати праці також знизився на 17%, що відбулося за рахунок зниження основної заробітної плати на 14,7% так додаткової заробітної плати на 27%. Причиною цього є зниження кількості працівників на підприємстві.

Відповідно до структури фонду оплати праці за видами оплати праці потрібно також здійснити аналіз фонду оплати праці за категоріями персоналу, що є представлено в таблиці 2.38.

Таблиця 2.38

Обсяг та структура фонду оплати праці за категоріями персоналу

Категорії персоналу	2018 р.		2019 р.		Відхилення 2019 р. до 2018 р.	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	Темп приросту, %	пунктів структури
Всього фонд оплати праці	196765	100	162685	100	-17,32	-

Управлінський персонал	46180,75	23,47	42444,52	26,09	-8,09	2,62
Виробничий персонал	35342,12	76,53	31370	73,91	-11,237	-2,62

Джерело: складено автором за даними додатку Ж



Рис. 2.3. Динаміка кількості середньооблікових працівників АТ
«Житомирський маслозавод» 2018-2022 рік, осіб

Джерело: складено автором за даними [1]

З рисунку 2.2 можна побачити загальну тенденцію до скорочення середньооблікової чисельності персоналу протягом останніх 5 років. Скорочення персоналу у 2018-2019 роках відбувалося, в основному, за рахунок робітників, причиною чого є динаміка до автоматизації виробничих процесів підприємства. Натомість скорочення персоналу у 2022 році пояснюються наслідками війни, що призвело до значної чисельності працівників, що виїхали за кордон та були призвані до ЗСУ. З наслідками цього підприємство намагалось боротись залучивши до праці вимушених переселенці та все ж для їх пристосування до

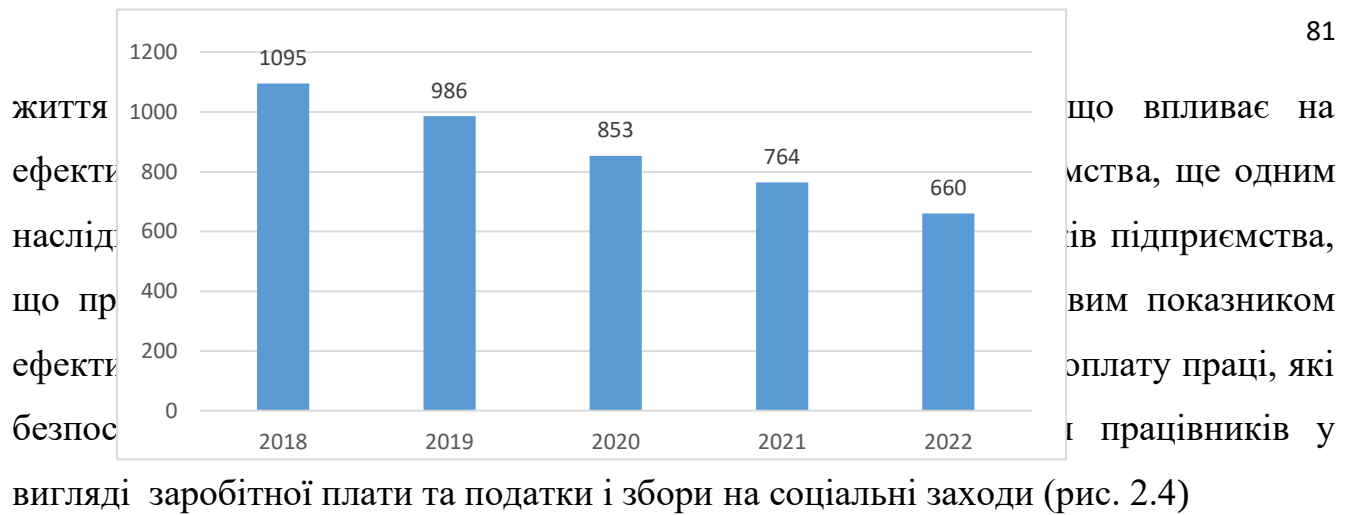


Рис. 2.4. Динаміка витрат на персонал АТ «Житомирський маслозавод» у 2018-2022 роках, тис. грн.

Джерело: складено автором за даними додатку Ж та З

На рисунку 2.3 можна побачити динаміку витрат на персонал АТ «Житомирський Маслозавод», в тому числі витрати розподілені на дві категорії: на оплату праці та на соціальні заходи (які є залежними від виплат на оплату праці). Рисунок показує динаміку до зниження витрат на оплату праці у 2022 році, що є закономірним порівнюючи зі зниженням кількості середньооблікової чисельності персоналу у 2022 році (рис. 2.3). Та не зважаючи на це, зниження чисельності персоналу відбувалося кожен рік, починаючи із 2018 року, натомість витрати на персонал, в тому числі і на оплату праці зростали з 2019 року і досягли свого максимального значення у 2021 році—196765 тис. грн. витрат на оплату праці. Зважаючи на динаміку до зменшення кількості працівників у 2021 році—більші витрати на оплату праці є наслідком підвищення заробітних плат або премій працівникам. При цьому це відбувалося разом зі зниженням суми чистого прибутку та зі зростанням реалізації продукції (табл. 2.10.), тобто—у 2021 році

АТ «Житомирський маслозавод» ніс більші витрати по виробництві і реалізації продукції (табл. 2.25), це стосувалося як витрат на оплату праці—зростання яких у 2021 порівняно із 2020 становило 1,19%, так і матеріальних затрат, які зросли на 26,3%. При цьому причина цього зростання була пов'язана знову ж таки з працівниками—за даними Міністерства фінансів України у 2021 році було одне з найбільших підвищень мінімальної заробітної плати—за весь 2021 рік місячна заробітна плата зросла на 1500 грн. або 28,3% і це було найбільше зростання мінімальної заробітної починаючи із 2017 року [45]. Це відповідно вплинуло на витрати оплати праці підприємства та на матеріальні витрати, які також залежать від оплати праці працівників. Такі висновки ще раз підтверджують факт взаємозалежності умов праці персоналу та фінансового стану підприємства, адже з однієї сторони фінансовий стан підприємства впливає на можливості підприємства по створенні належних умов праці, в тому числі і її оплати, а з іншої—високе зростання оплати праці (в тому числі і на рівні держави) призводить до зростання витрат підприємства, наслідком чого є зниження його прибутковості.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було проаналізовано показники сучасного стану ринку праці та динаміку його розвитку. Розвиток українського ринку праці не має однозначної тенденції розвитку: з однієї сторони відбувається зниження кількості безробітних та сам рівень безробіття; з іншої сторони—це відбувається разом зі зниженням кількості робочої сили (що є закономірним наслідком війни) та зростанням кількості вакансій за всіма галузями. Це негативно позначається на розвитку української економіки адже підприємства не мають змоги наймати кваліфікованих кадрів для ведення підприємницької діяльності, яка є основою економічного розвитку.

Окрім того, в даному розділі було проаналізовано становище українських підприємств у 2022 році, що показало значне скорочення кількості зареєстрованих

підприємств та обсягів реалізації продукції у 2022 році, особливо серед малого підприємництва, який і створював найбільшу кількість робочих місць. Наслідком цього стало значне скорочення найманих працівників, що знову ж таки свідчить про значні виклики перед малим бізнесом в період війни і закономірно—перед ринком праці. Велике підприємство також відчуло на собі всі негативні наслідки функціонування в умовах війни, та він має більше резервів для непередбачуваних обставин тож і його реакція й для працівників була дещо інакшою—скорочено менше працівників та все ж великі підприємства значно скоротили витрати на виплати зарплат та премій працівникам, що погіршило їх умови праці.

Увагу у дослідженні українського ринку праці також було зосереджено на галузі виробництва морозива, яка у 2022 році мала негативну динаміку до скорочення кількості підприємств, а відповідно і кількості зайнятих працівників та їх оплати праці, що підтверджує загальну тенденцію українських підприємств. Надалі було проаналізовано фінансовий стан лідера галузі, а саме—АТ «Житомирський маслозавод», який пристосувався до «нових умов» 2022 року та отримав покращення фінансового стану порівняно із 2021 та 2020 роком, особливо серед показників фінансових результатів, які показують зростання чистого прибутку на 56% у 2022 році.

Аналіз стану управління персоналом АТ «Житомирський маслозавод» показує динаміку до зниження кількості середньооблікової чисельності персоналу причинами чого були: зниження кількості робітників внаслідок автоматизації та у 2022 році, внаслідок війни—виїзд працівників закордон та їх призив до захисту України. Підприємство намагалося з цим боротися використовуючи працю тимчасово переміщених осіб та все ж працівники відчують на собі більше навантаження, що призводить до погіршення умов праці. Окрім того, у 2022 році знизилась сума витрат на оплату праці, що було наслідком зниження чисельності персоналу. Та не зважаючи на постійну динаміку до зниження кількості персоналу, у 2021 році зросли виплати на оплату праці, що могло б бути пов'язано зі зростанням заробітних плат на самому підприємстві. Та все ж

причиною цього було значне підвищення мінімальної заробітної плати в Україні, що призвело до зростання виплат на оплату праці та на матеріальні витрати і, як наслідок, до зниження прибутковості підприємства. Це ще раз підтверджує факт взаємозалежності умов праці персоналу та фінансового стану підприємства, адже з однієї сторони фінансовий стан підприємства впливає на можливості підприємства по створенні належних умов праці, в тому числі і її оплати, а з іншої—високе зростання оплати праці (в тому числі і на рівні держави) призводить до зростання витрат підприємства, наслідком чого є зниження його прибутковості.

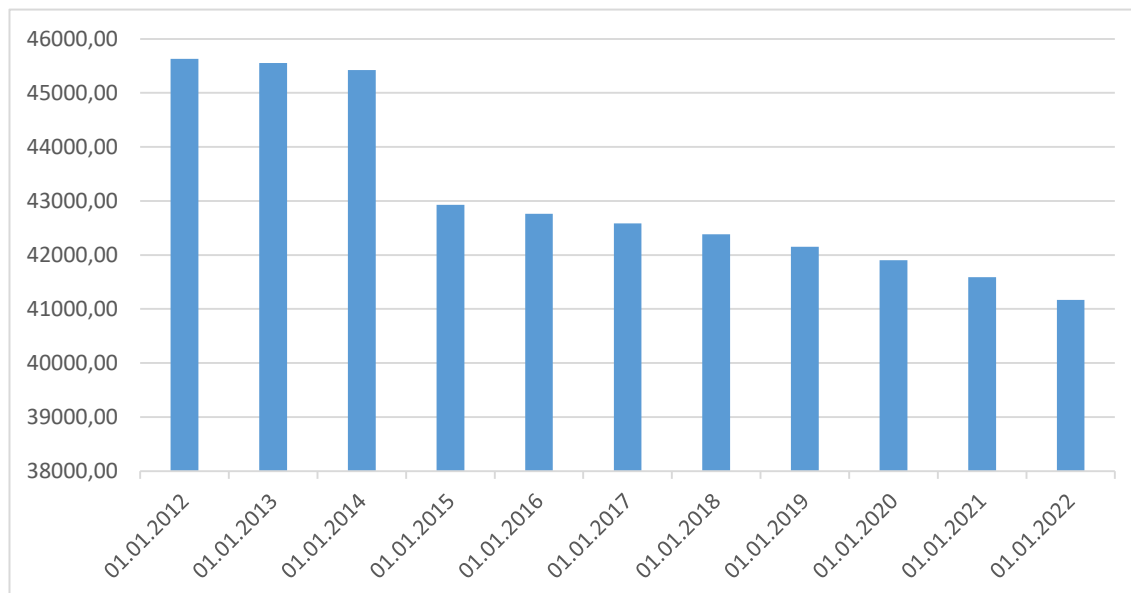
РОЗДІЛ 3

СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Статистичний аналіз основних викликів українського ринку праці

Ринок праці як і економіка України загалом потерпала останніми роками від двох основних викликів—пандемії коронавірусу та війни. При цьому, карантинні обмеження впливали на ринок праці по-різному, залежно від сфери діяльності. Найгірші наслідки на собі відчули підприємства галузі розваг та роздрібної торгівлі, адже вони передбачають за собою масові заходи, які були неможливими в умовах карантинних обмежень. Саме в цих галузях було найбільша кількість закритих підприємств та скорочених кадрів, хоча такі скорочення супроводжували весь ринок праці України, що призвело до зростання рівня безробіття у 2020 році до 9,9% на противагу 7,8% у 2019. Окрім того, за даними сайту з пошуку роботи work.ua у середньому кожен місяць в Україні всього відкритими були майже 45,7 тис вакансій, 2019 році цей показник становив майже 62,8 тис пропозицій [74]. Та все ж економіка України та ринок праці загалом змогли пристосуватися до викликів карантину, виходом з цього стала впроваджена цифровізація в багатьох економічних процесах для ринку праці це означало перехід до дистанційної роботи там, де це можливо. Так, за опитуваннями R&B Group лише під час першого карантину навесні 2020 року 17% працівників перейшли на дистанційну роботу із повністю збереженою заробітною платою [18]. Та надалі така тенденція лише продовжила поширюватись і призвела й до зростання кількості вакансій серед дистанційної роботи. Частка вакансій дистанційної роботи зросла з 4% у 2 кварталі 2019 року до 6,4% у 2 кварталі 2020 року, досягши піку в 4 кварталі 2021 року, коли 9 313 компаній розмістили 19 186 вакансій з дистанційної роботи, що склало 6,8% від загальної кількості вакансій [75].

Та все ж реалії війни призвели до ще одного дисбалансу на ринку праці, що поставило перед ним і нові виклики. Зокрема, одним із основних викликів ринку праці полягає у міграції великої кількості робочої сили закордон, що відбувається



у поєднанні із постійним від’ємним приростом населення (рис. 3.1).

Рис. 3.1. Динаміка чисельності населення України, тис. осіб

Джерело: складено автором за даними [49]

З рис. 3.1 можна побачити динаміку до постійного зменшення населення України за останні 10 років. При цьому, протягом 2014 року відбулося різке зниження населення, що було пов’язано із окупацією частини території України у зв’язку з чим не було можливості вести статистичний облік населення даних регіонів. Але з рисунку можна побачити, що скорочення населення України відбувалося ще до війни і на початок 2022 року становило 41 млн. осіб. Натомість, після лютого 2022 року чисельність населення України (в тому числі і економічно активного) почало скорочуватися, з однієї сторони внаслідок зростання смертності внаслідок активних бойових дій на території України, а з іншої— внаслідок високого рівня міграції.

Так, за даними Громадської організації «Опора» навіть за 2023 рік, коли війна на території України тривала вже рік і люди змогли певною мірою пристосуватись до нових умов життя продовжує зростати кількість українців за кордоном до 8,2 млн. осіб станом на 21 червня 2023 року або на 188 тис. осіб з

початку року. При цьому, найбільша кількість українців наразі перебуває в таких країнах як Польща-22%, Німеччина-14,6% та США-11%. Також Громадська організація «Опора» намагалася розрахувати приблизну чисельність населення України за даними мобільних операторів і вони прийшли до такого висновку: станом на кінець 2021 року в Україні проживало 41,15 млн. осіб, до кінця 2022 року (року повномасштабних воєнних дій на території України) населення зменшилося до 34,48 млн. осіб і надалі, у 2023 році, ця тенденція продовжилася і призвела до скорочення населення в Україні до 33,8 млн. осіб [3]. За даними Центру економічних стратегій за кордоном станом на червень 2023 року перебувало приблизно 5,6-6,7 млн. українців (на кінець 2022 року ця цифра сягала від 5,3 до 6,2 млн. українців), що стало наслідком ударів по енергосистемі України та масових ракетних атак. За дослідженням центру з представленої кількості українців за кордоном не повернеться за різними сценаріями від 1,3 до 3,3 млн. українців, що на 0,4-0,6 млн. більше, ніж за прогнозами грудня 2022 року, що є наслідком довгої тривалості воєнних дій та адаптації біженців до життя за кордоном [3].

Тобто, українське населення постійно зменшувалося протягом останніх років, що й так загрожувало майбутньому української економіки та ринку праці але війна зробила ці загрози ще ближчими та ще більш катастрофічними. Населення, зі зрозумілих причин, почало зменшуватися ще швидше і при цьому, навіть не можна точно дослідити значення цього процесу. Та все ж є зрозумілим, що показники ринку праці є невіддільно пов'язані із кількістю населення України, так як зменшення населення призводить і до зменшення кількості робочої сили всередині країни та й зважаючи на те, що виїжджає за кордон та йде на захист України економічно активне населення, яке мало б брати участь у виробництві всередині країни. Для аналізу динаміки чисельності робочої сили України необхідно звернутися до рисунку 3.2.

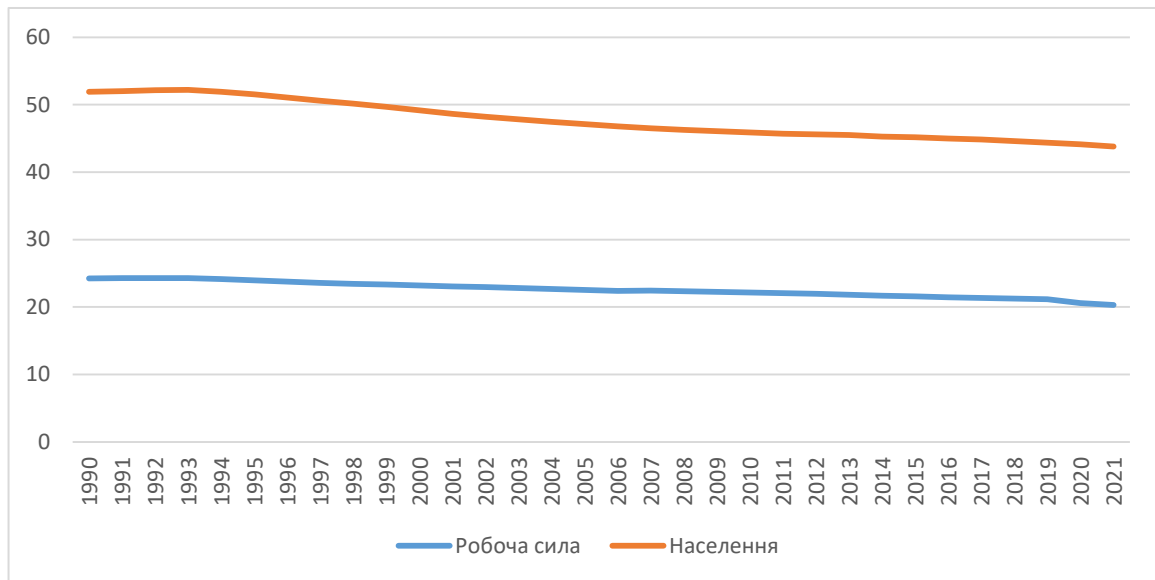


Рис. 3.2. Динаміка чисельності населення та робочої сили України у 1990-2021 роках, млн. осіб

Джерело: складено автором за даними [78, 79]

З рисунку 3.2 можна побачити постійну динаміку до зниження кількості населення України у 1990-2021 роках. При цьому, чисельність робочої сили скорочується такими самими темпами як і чисельність населення, що видно з рисунку. Зважаючи на це, можна зробити припущення про існування прямого та сильного зв'язку між даними, зі зниженням кількості населення України буде знижуватись і кількість робочої сили. Та для того, щоб знайти підтвердження цій гіпотезі є необхідним побудова економетричної моделі, яка відображатиме кореляційно-регресійну залежність між кількістю населення України та її робочою силою (табл. 3.1.)

Таблиця 3.1.

Регресійна статистика

Показник	Значення
Множинний R	0,98
R-квадрат	0,96
Нормований R-квадрат	0,95
Стандартна помилка	0,24

ґ-критерій Фішера	649,4
ґ-критерій Фішера (табличне)	4,2

Джерело: авторські розрахунки за даними додатку К.2 [29-30].

Показник множинний R характеризує наявність або відсутність лінійного зв'язку між даними. В даному випадку показник становить 0,98, він наближається до одиниці, що свідчить про те, що чисельністю населення та робочою силою України існує прямий кореляційний зв'язок. R-квадрат показує, наскільки вихідні дані відповідають обраній моделі лінійної регресії. В даному випадку цей показник становить 96%, що свідчить про те, що обсяги чисельності робочої сили України на 95% пояснюється кількістю населення та на 5 % іншими факторами. Нормований R-квадрат є скорегованим на кількість змінних коефіцієнт детермінацій, він мінімально відрізняється від R-квадрату, що є позитивно. Значення стандартної помилки є низьким, це показує, що дані не є розкиданими і не мають значних коливань. ґ-критерій Фішера є більшим за табличне значення 4,2 що свідчить про адекватність побудованої економетричної моделі. У висновку можна сказати, що між чисельністю населення України та робочою силою існує сильний та прямий кореляційний зв'язок—зі зменшенням чисельності населення знижується і чисельність робочої сили. Залежність між чисельністю українського населення та чисельністю робочої сили можна представити у вигляді рівняння:

$$Y = 3,6971 + 0,3961 X \quad (3.1)$$

де Y – чисельність робочої сили, млн. осіб.

X – чисельність населення, млн. осіб.

На основі обчисленого параметру моделі регресії оцінюємо граничний вплив чисельності населення України (X) на чисельність робочої сили (Y). Коефіцієнт при змінній X — 0,3961 вказує, що при скороченні кількості населення на 1 млн. осіб, робоча сила скорочується на 0,3961 млн. осіб або 396 тис. осіб. Якщо враховувати прогнози щодо кількості українського населення до 2035 року за песимістичними прогнозами очікується його скорочення до 25 млн. осіб, а за оптимістичними—до 35 млн. осіб [53]. Підставивши ці значення у

рівняння отримаємо прогнозовані значення кількості робочої сили у 2035 році, що за песимістичним прогнозом матиме значення 13,6 млн. осіб та 17,6 млн. осіб за оптимістичним. Так, за даними Світового банку кількість робочої сили України у 2021 році становила 20,3 млн. осіб (рис. 3.2.), а прогнозоване його скорочення майже вдвічі призведе до неминучих та тяжких наслідків для ринку праці.

3.2 Аналіз способів подолання основних викликів українського ринку праці

Як за оптимістичними так і за песимістичними сценаріями очікується скорочення робочої сили України, що призведе до дуже негативних наслідків для ринку праці, які починають проявлятися вже зараз, більшість з яких є наслідками війни. Зокрема, основною проблемою на українському ринку праці є зменшення кількості економічно активного населення, що є наслідком скорочення кількості населення та проведенням воєнних дій на території України. З однієї сторони це призводить до скорочення кількості та рівня безробіття, що означає простіше працевлаштування для працівників, а з іншої—негативні наслідки для приватних підприємств, а відповідно і всієї української економіки. Адже скорочення кількості економічно активного населення призведе до того, що підприємства не зможуть у достатній мірі забезпечити себе висококваліфікованими кадрами, що призведе до їх неспроможності здійснювати свою діяльність. Ще більшою ця проблема виглядає на фоні заяв про старіння українського населення, це означає ще більше навантаження кількості пенсіонерів на одного працівника і при незмінній пенсійній системі може призвести до неспроможності виплат пенсій.

Під час війни також відбувалося різке зниження кількості робочої сили в Україні, що принесло для підприємств ще більше викликів до яких вони намагалися пристосуватися, способи їх пристосування і потребують додаткового розгляду.

Зокрема, за часи війни відбувалося значне збільшення кількості дистанційних вакансій. Динаміка до зростання дистанційної роботи відбувалася

ще за часів пандемії коронавірусу, що дозволяло продовжувати роботу персоналу не порушуючи карантинних обмежень, що зробило її одним із найважливіших трендів ринку праці. Зокрема, за часи пандемії коронавірусу кількість дистанційних вакансій зросла з 4% у 2019 році до 6,8% станом на кінець 2021 року. Під час карантинних обмежень дистанційна робота лише починала своє поширення, пройшовши за ці роки багато випробувань та удосконалень. Натомість, коли прийшла повномасштабна війна, багато підприємств вже були готовими до дистанційної роботи і мали міцний фундамент для її запровадження. І вже у 2 кварталі 2022 року кількість дистанційних вакансій зросла до 13,9% (у 2 кварталі 2021 року цей показник становив 6,5%). Тобто кількість вакансій дистанційної роботи зросла вдвічі. Не відставали у зростанні і оплата представлених вакансій, так, починаючи із 2019 року середня зарплата у вакансіях зросла на 8 тис. грн. до 20 тис. грн. у 2022 році, що перевищує середній рівень зарплат по Україні, який становить 15 тис. грн [19].

Тобто, дистанційна робота стає виходом із проблемної ситуації як для працівників так і для роботодавців. Зокрема, працівники мають можливість знайти собі роботу незалежно від регіону і в безпечних умовах (якнайдалі від лінії фронту). Тому навіть біженці, які виїхали за кордон через проведення бойових дій на території України мають можливість продовжувати виконувати свою роботу в Україні, що може стати виходом для українських підприємств та при цьому не варто забувати, що тоді в Україні мають бути «європейські» зарплати, які зможуть конкурувати з оплатою праці іноземних підприємств, щоб працівники мали бажання триматись саме за українські підприємства. Для роботодавців дистанційна робота надавала можливість вести підприємницьку діяльність навіть в умовах війни, при цьому працівники могли знаходитись в безпечних умовах, а також—можливість знаходити потрібних працівників незалежно від регіону розташування підприємства, пропонуючи конкурентні умови праці. При цьому варто зауважити, що дистанційна робота не є «панацеєю» від вирішення всіх проблем на ринку праці, адже він ще не пройшов етап настільки глибокої автоматизації щоб мати можливість відправляти всіх працівників на віддалену

роботу. Багато професій, в основному що стосуються виробництва та сфери обслуговування не можуть працювати дистанційно і працівники повинні безпосередньо взаємодіяти з товаром чи клієнтами.

Ще одним зі способів подолання викликів ринку праці під час війни став розвиток малого бізнесу. Це в першу чергу призводило до створення нових робочих місць, що допомагало зменшити рівень безробіття в Україні. Зокрема уряд збільшив кількість грантових програм по підтримці малого бізнесу, найпопулярнішою з яких стала програма «Робота», яка спрямована на створення нових робочих місць. Варто додати, що програма підтримки малого бізнесу почала діяти ще із кінця 2020 року, як спроба відновити економіку постраждалу від коронавірусних обмежень та програма продовжилася і під час війни як спроба

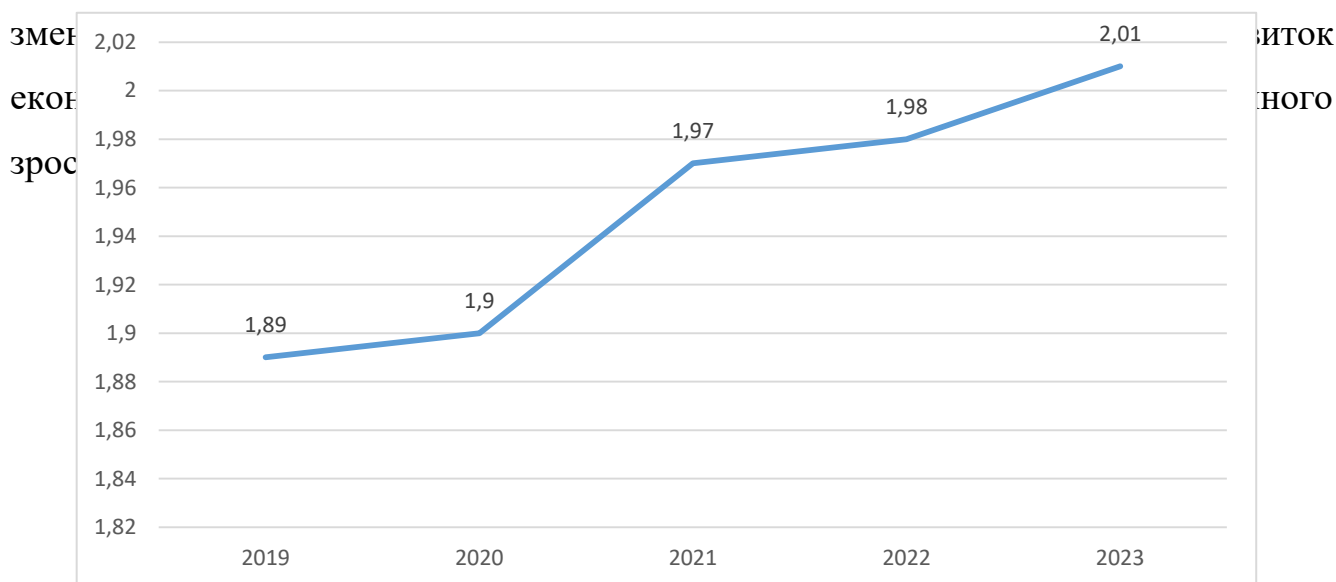


Рис. 3.3. Динаміка кількості зареєстрованих фізичних осіб-підприємців в Україні 2019-2023 роки, млн. осіб.

Джерело: складено автором за даними [33].

З рисунку 3.3 можна бачити динаміку до зростання кількості зареєстрованих ФОПів, особливо починаючи з 2021 року, коли була запроваджено велику низку

грантів для малого та середнього бізнесу, окрім того, багато працівників втратили свою роботу через наслідки коронавірусу та все ж їм потрібно було заробляти доходи, що змушувало їх до більш активної реєстрації фізичними особами-підприємцями. Та з часом кількість зареєстрованих ФОПів лише продовжує зростати, в тому числі і під час війни, у 2022 та 2023 роках та станом на початок червня 2023 року становить 2,01 млн. осіб. При цьому більшість зареєстрованих ФОПів перебували на спрощеній системі оподаткування—1,52 млн. осіб, з них найбільше на третій групі—748,1 тис. осіб або 49,3%, яка не має жодних обмежень по кількості найманих працівників. Зокрема, платники єдиного податку змогли забезпечити надходження до бюджету у розмірі 15,2 млрд. грн. за перші 5 місяців 2023 року і це не зважаючи на складні економічні умови їх функціонування [56].

Отже, ще з 2020 року в Україні почали діяти грантові програми на розвиток малого бізнесу, які намагались вирішити питання працевлаштування громадян та відновлення економіки після пандемії коронавірусу. Однак, 2022 рік приніс нові випробування для українських підприємств і тоді розвиток малого бізнесу також став запорукою підтримки економіки та багатьох громадян, що втратили роботу. Наразі в Україні існує велика кількість грантових програм для малого бізнесу які фінансуються як Україною так і міжнародними організаціями. При цьому варто сказати, що малий бізнес є основою розвитку багатьох європейських економік, в країнах ЄС внесок малого та середнього бізнесу станом на 2020 рік становив 60-70% ВВП в той час як в Україні—лише 15-17%. Окрім того, в країнах ЄС функціонує понад 20 млн. підприємств малого та середнього бізнесу, що становить 99% усіх підприємств і вони забезпечують 65 млн. осіб робочими місцями, що становить 70% усього зайнятого населення [50 с. 19]. Зростання частки малого бізнесу в Україні може призвести не лише до зростання зайнятості населення, а й до економічного розвитку України, що створить кращі умови праці (в тому числі призведе і до зростання заробітної плати), які стимулюватимуть повернення українців з-за кордону.

Не менш важливою умовою підтримки ринку праці під час війни була перекваліфікація кадрів. Звісно, багато українців поїхали за кордон чи були призвані для захисту України—вони звільнили робочі місця для інших працівників, та все ж не всі могли їх заповнити саме через невідповідність кваліфікації. Найчастіше перекваліфікація стосувалася вимушено переміщених осіб, які були змушені змінювати свою професію заради хоч якогось заробітку та й підприємства мали змогу використовувати їх працю замість осіб, що покинули місце роботи. Для допомоги по працевлаштуванні для вимушено переміщених осіб було розроблена урядова програма, яка допомагає їм у перекваліфікації. Зокрема, вона стосувалася виділення ваучерів на навчання під час вступної компанії до закладів освіти, при цьому це стосується лише деяких спеціальностей (наразі їх перелік рівний 70), що дасть більше шансів для працевлаштування за обраною спеціальністю. У 2023 році на реалізацію програми виділення ваучерів виділено 200 млн. гривень, що дозволить навчатись приблизно 8 тис. осіб. При цьому, якщо програма буде успішною планується збільшити її фінансування, для чого залужать допомогу і міжнародних організацій [60]. Ще однією з програм, яка забезпечувала працевлаштування переселенців було надання компенсації підприємцям, які прийняли на роботу вимушено переміщених осіб. З початку 2023 року по червень 2023 таку компенсацію вже отримали понад 3,5 тис. підприємців, які надали роботу майже 7 тис. українцям, що були змушені покинути місце свого проживання через війну, загалом їм перераховано 78 млн. грн [64].

Та окрім того, важливі місце перекваліфікація кадрів займає і для ветеранів війни, яким необхідно пристосовуватися до умов цивільного що зокрема стосується і пошуку роботи. Так, згідно опитування Українського ветеранського фонду 77,5% опитаних ветеранів називають відсутність роботи як одну з найактуальніших проблем, з якою вони зіштовхнулися [63]. Для вирішення цього питання урядом зокрема надаються гранти для ведення власної справи ветеранам та членам їх сімей, що зокрема стимулює створення нових робочих місць, на які дуже часто влаштовують також ветеранів війни. Загалом від старту цієї програми

переможцями стали вже 54 ветерани та члени їх родини, що в грошовому вимірі складає 21 млн. грн. на власну справу. Для спрощення перекваліфікації для ветеранів також було створено програму надання ваучерів, як і для вимушено переміщених осіб, що дозволяє ветеранам навчатись на затребуваних спеціальностях та спрощує їх пошук роботи [24].

Отже, український ринок праці очікує негативний сценарій розвитку подій, що призведе у майбутньому до значного скорочення робочої сили. Така тенденція очікувалася навіть незважаючи на повномасштабне вторгнення та війна лише прискорила цей процес і зробила його ще більш руйнівним. Відповідно до цього, в українських підприємств та уряду були спроби боротися із негативними наслідками зниження робочої сили України. Зокрема, це відбувалося за рахунок: зростання кількості дистанційної роботи, що дає змогу підприємствам наймати персонал з різних регіонів України та навіть з-за кордону; розвиток малого бізнесу, що дозволяє створити нові робочі місця для громадян та призвести до економічного зростання, це в результаті позитивно вплине на ймовірність повернення українських біженців з-за кордону; програми стимулювання працевлаштування для вимушено переміщених осіб та ветеранів війни, що дозволяє задіяти людей, які хочуть і можуть працювати та через певні «особливості» (зокрема через невідповідність професії потребам ринку) не можуть використати свій потенціал. Та все ж, навіть не зважаючи на активні дії уряду в напрямку збереження робочої сили та максимального її використання—кількість економічно активного населення зменшується, що потребує нових умов діяльності на українському ринку праці як для підприємств так і для працівників.

3.3. Шляхи подолання кризи на ринку праці України

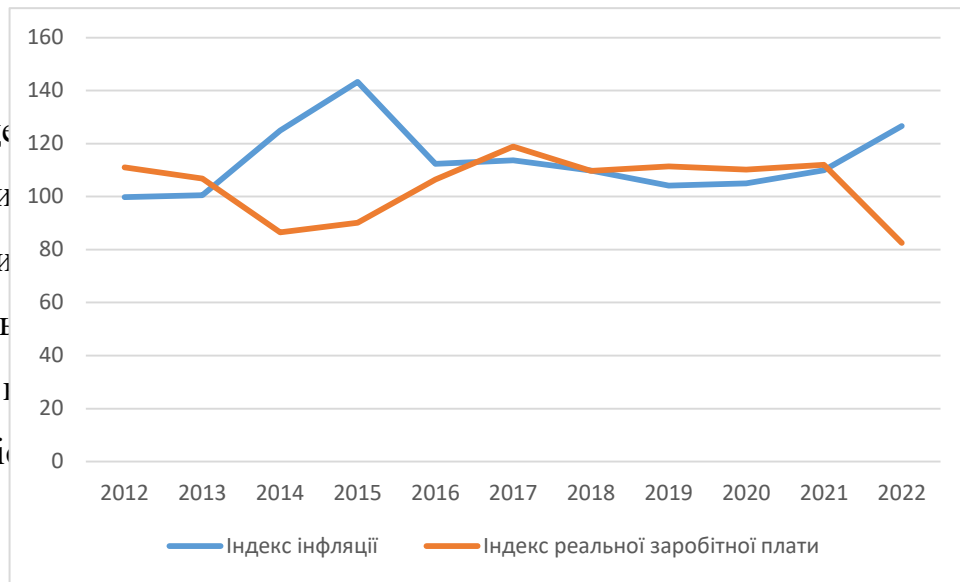
Отже, стає зрозумілим, що криза пов'язана зі скороченням робочої сили для українського ринку праці є неминучою. Основною причиною чого, звісно, стали небезпечні виклики війни, при яких ринок праці все ж проявив неочікувано високу стійкість та все ж не зміг вистояти без повністю негативних наслідків. Зокрема, це стосується й тривалості безробіття, воно перетворюється в застійне.

Так, за даними Центру Разумкова 40,2% тих, хто не має роботи, але її шукає є безробітними не менше, ніж рік (40,3% чоловіків та 39,5% жінок). Натомість лише 19,3% втратили роботу менш як три місяці тому, варто зауважити, що найпоширенішою причиною втрати роботи під час війни стало закриття підприємств та скорочення штатів. Важливою проблемою українського ринку праці залишається й складність у пошуку роботи за фахом (відсутність робочих місць) та низький рівень заробітної плати. Якраз збереження низького рівня заробітної плати у порівнянні із гендерним дисбалансом і є ще однією важливою характеристикою ринку праці під час війни. 40,5% працюючих інформують про зниження своєї заробітної плати за період війни, для 40,8% заробітна плата залишилася незмінною (і це при значних темпах інфляції) що все ж свідчить про падіння купівельної спроможності. Отже, можна зробити висновок, що за період воєнного стану відбулося зниження доходів для 81,3% працюючих (лише 12,2% жінок та 14,6% чоловіків повідомили про їх зростання). Така сукупність факторів призводить до незадоволення українців своїми доходами, більшість з яких вони витрачають на харчування [40].

Тому, щоб уникнути руйнівних наслідків цього процесу, потрібно спрямувати дії уряду на управління, в першу чергу, наявною робочою силою. У довгостроковій перспективі, звісно можна впливати на народжуваність населення, що впливає на кількість економічно активного населення та до цього часу українській економіці потрібно функціонувати, в тому числі і під час воєнної відбудови, що потребує залучення великої кількості працівників.

Якщо наразі неможливо швидко збільшити кількість українського населення, народжуваність падає, а смертність—зростає то потрібно докладати максимальних зусиль для збереження тієї робочої сили, яка наразі перебуває в Україні чи стимулювати повертатись українців, що можна зробити при покращенні умов праці. Так, за результатами опитування, яке було проведено ще в довоєнний період (коли українці не були біженцями) основною причиною виїзду за кордон були низькі заробітні плати в Україні та при цьому 80% українців, які попрацювали за кордоном бажають повернутись [72]. Це означає,

що підвищує
можна стати
мотивувати
враховують
перебігу і
середньомісячної



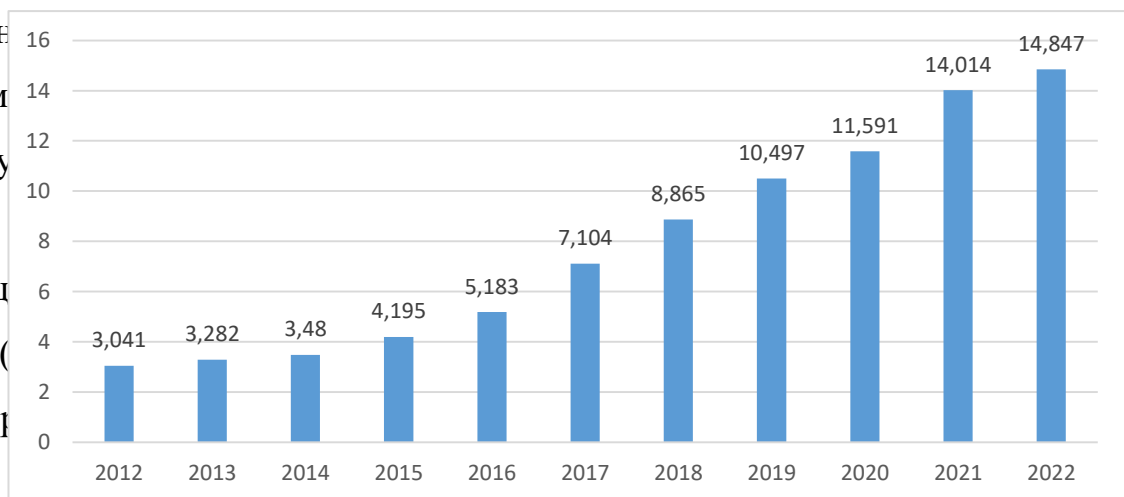
бiтних плат
кордону та
і цьому не
алежить від
динаміка

Рис. 3.4. Динаміка середньомісячної зарплатної плати в Україні за 2012-2022 роки, тис. грн.

Джерело: складено автором за даними [76].

З рисунку 3.4 можна бачити динаміку до зростання середньомісячної зарплатної плати з кожним роком, починаючи із 2012 року і у 2022 році її

значення
ріст ум
врахову
робить
українці
плати (тис.
плати) і



вний
зарто
шти і
плати
ітної
ітної

Рис. 3.5. Динаміка індексів інфляції та реальної заробітної плати за 2012-2022 роки, %

Джерело: складено автором за даними [29-30].

Отже, рис. 3.5 відображає динаміку індексів інфляції та реальної заробітної плати. До 2014 року індекс реальної заробітної плати перевищував рівень інфляції, що свідчить про високу купівельну спроможність громадян в цей період—отримана заробітна плата працівників зростала швидшими темпами, ніж інфляції, що позитивно впливало на купівельну спроможність працівників і призводило до більшого ринку збуту для підприємств. Водночас, у 2014 році ці індекси значно розійшлися—індекс реальної заробітної плати знизився, а індекс інфляції навпаки зріс—це означає, що вартість товарів зростала швидше, ніж оплата праці. Вже з 2017 року ці індекси зрівнялися і в подальшому—зростання реальної заробітної плати перевищувало зростання інфляції до 2022 року, року війни, коли вартість товарів зростала швидшими темпами, ніж заробітні плати працівників. Це знову ж таки погіршило умови праці працівників та умови життя українців загалом, вони стали біднішими внаслідок того, що мали можливість купувати менше товарів, що знову ж таки мало негативні наслідки й для підприємств, які змогли продати меншу кількість товару.

Отже, в Україні відбувається зниження чисельності робочої сили, що призводить до того, що підприємства не можуть знайти висококваліфікованих кадрів та є й ще одна, не менш важлива проблема—виїзд робочої сили та зниження купівельної спроможності підприємств стає причиною того, що українці можуть купувати меншу кількість товарів внаслідок чого підприємства втрачають надходження, що негативно позначається і на рівні заробітної плати працівників.

При зменшенні кількості населення українським підприємствам потрібно шукати нові ринки збуту, виходом з чого може бути зростання кількості експорту, з чим на разі є проблеми через порушення логістичних ланцюжків. Та наразі відновлення експорту є життєво необхідним для функціонування української економіки, не говорячи вже про її зростання. Знаходження нового ринку збуту для українських товарів за кордоном може позитивно вплинути на економічне зростання України та вирішити проблему зниження купівельної спроможності українців, одним з таких ринків можуть стати країни ЄС. Хоча, наразі Україна, в основному, експортує товари з низькою доданою вартістю (сировину) та щоб вести торгівельні відносини з Європою, де безпека споживача стоїть на першому місці потрібно знаходити нові підходи до виробництва і цієї категорії товарів, що стосується відповідності норм та стандартів безпечності та екологічності. Без покращення норм виробництва товарів в Україні, вітчизняна продукція не може бути конкурентоспроможною та запропонована на світовому ринку. Після початку війни в Україні та масі запроваджених санкцій ринок ЄС міг стати виходом для України, адже Європа вже стає основним ринком збуту для товарів з України—їх частка експорту у 2021 році складала близько 40% або 28,1 млрд. грн. Та все ж проблемою залишається велика частка товарів з низькою доданою вартістю, що може бути небезпекою при отриманні членства України в ЄС—український виробник може не впоратись з припливом високотехнологічних товарів з Європи та понести втрати. Та з іншої сторони, членство України в ЄС—може мати й інші наслідки для українських підприємств, у вигляді вибудовування партнерських відносин з європейськими країнами, що дасть змогу і нашим виробникам виробляти складну технологічну продукцію у взаємодії з партнерами (схожий шлях пройшли країни Центральної Європи). Супутнім наслідком цього стане створення нових робочих місць в Україні, підвищення умов праці—та що не менш важливо—прихід нових управлінських систем в Україну, що призведе до зростання ефективності праці [7].

Отже, членство України в ЄС має всі можливості для позитивного впливу на український ринок праці адже призведе до зростання умов праці та може

сприяти поверненню українців з-за кордону. Та все ж існує ризик не подолати конкуренції європейських підприємств через нижчу технологічність товарів та застарілість виробництва. Тому Україні потрібно бути готовим до цього, розвиваючи оновлене виробництво, яке функціонує за новими світовими стандартами та ефективніше використовує ресурси, в тому числі і працю. Розвиток цифровізації та автоматизації України останніх років набув пришвидшення, від початку пандемії коронавірусу до воєнних дій на території України, бізнес потребував пристосування до швидкозмінного середовища і виходом з цього стала цифровізація. Особливо широкого застосування вона набула на рівні національної економіки і стала наслідком впроваджених урядом програм. Найбільш просунутою цифровізація стала на ринку державних послуг, із запровадженням урядового додатку «Дія», який набуває популярності і серед країн ЄС. Завдяки цьому Україна стала першою країною в світі, де цифрові документи мають таку ж силу як і паперові [21]. Із заходів уряду все розпочинається та для української економіки не менш важливе значення має і цифровий розвиток підприємств, що впливає на їх можливості конкурентоспроможності у світі. Зважаючи на виклики війни автоматизація процесів діяльності підприємств допомагає їм ефективніше управляти різними видами ресурсів. При цьому цифровізація українських підприємств є різною, залежно від галузі їх функціонування. Найбільш поширеними цифрові технології є в галузях: фінансові послуги, логістика, послуги зв'язку, а найменш—сільське господарство та гірничодобувна промисловість. Та все ж оцінка індексу цифрового розвитку компаній показує динаміку до зростання: 47% опитаних респондентів вважають, що рівень цифрового розвитку представленого підприємства є помірним, а 39% що він є досить високим. Тобто, більша частина опитаних директорів компаній є задоволеними цифровим розвитком своєї компанії. З цього можна зробити висновки, що Україна все ж прокладає свій шлях до цифрової трансформації, як на рівні держави, так і на рівні підприємства та при цьому не варто забувати про виклики на її шляху, серед яких зокрема: низький рівень цифрової грамотності працівників; виклики пов'язані зі збереженням

конфіденційних даних; недостатньо пристосоване законодавство до цифрового розвитку та ін. [5].

Цифровий розвиток в наш час має важливе значення для кожної країни і впливає на конкурентоспроможність всіх галузей економіки. Та варто відзначити і те, що цифрова трансформація економіки призводить до зростання умов праці працівників та рівня життя населення загалом. Держави з вищим цифровим розвитком економіки відносяться і до держав з найвищим рівнем заробітної плати. Щоб перевірити це припущення необхідно побудувати економіко-математичну модель залежності між конкурентоспроможністю різних держав світу та чистою середньомісячною заробітною платою.

Таблиця 3.2

Регресійна статистика

Показник	Значення
Множинний R	0,79
R-квадрат	0,62
Нормований R-квадрат	0,60
Стандартна помилка	1193
F-критерій Фішера	26,25
F-критерій Фішера (табличне)	4,49

Джерело: авторські розрахунки додаток Л.2

З даних, наведених в таблиці 3.2 можна побачити, що показник множинний R характеризує наявність або відсутність лінійного зв'язку між даними. В нашому випадку цей показник становить 0,79 і це за шкалою Чеддока свідчить про наявність високого зв'язку між даними. Множинний R наближається до одиниці, це свідчить про те, що між конкурентоспроможністю держав та їх рівнем оплати праці існує прямий кореляційний зв'язок, із підвищенням рівня цифрової конкурентоспроможності зростає і сума середньомісячної заробітної плати. Коефіцієнт детермінації в даному випадку показує, що середньомісячна заробітна плата на 62% пояснюється кількістю малих підприємств та на 38% іншими факторами. Нормований R-квадрат є скоректованим на кількість змінних коефіцієнт детермінацій, але він не сильно відрізняється від R-квадрату, що є

позитивно. Значення стандартної помилки є високим, що свідчить про те, що дані є розкиданими. F-критерій Фішера є більшим за табличне значення 4,49, що свідчить про адекватність побудованої економетричної моделі. І тому на основі отриманих розрахунків можна так представити залежність рівнем конкурентоспроможності (%) (y) і чистою середньомісячною заробітною платою (дол. США) (x) в розрізі держав:

$$y = -3018,16 + 67,48 \times x$$

Зрозуміло, що становище українського ринку праці залишається і продовжить залишатися складним. Хочеться знайти відповідь на запитання: «Що буде далі?». Та все ж стає зрозуміло, що майже при будь-якому розвитку подій Україну очікує мільйонне скорочення робочої сили і це ще при невідповідності їх кваліфікації потребам ринку. Можливо одним з варіантів вирішення цієї ситуації стане залучення мігрантів? Та все ж варто розуміти, що Україна зможе їм запропонувати, та й зважаючи на те, що вони мають відкритим європейський ринок. Та й варто зважати, що іноземні мігранти це люди з іншим менталітетом та іншою культурою, їх пристосування та заохочення може й не дати бажаних результатів. Найкращим варіантом розвитку українського ринку праці може стати українського населення, варіантом покращення зокрема може стати й активніше залучення до праці жінок, гендерна нерівність в оплаті праці зокрема дає потенціал для цього. Щоб зробити жінок рівноправними учасниками ринку праці необхідно активно розвивати ринок соціальних послуг, що зокрема стосується й догляду за дітьми, що дозволить жінкам перейти від виконання суто домашніх обов'язків до вкладу своєї енергії та часу в економічний розвиток країни. Окрім покращення становища жінок на ринку праці Україні також необхідно потурбуватися і про систему освіти, яка може випускати вже підготовлених кадрів відповідно кваліфікації та для цього потрібно починати з відносин між студентом та викладачем, де останній не несе всієї відповідальності за навчання. Проблеми української системи освіти починаються ще зі школи, з усвідомленої учнями культури, яка дозволяє списування, плагіат, плату за оцінки. Без

усвідомлення населенням неприпустимості такого підходу жодні реформи не змінять існуючу систему освіти [40].

Отже, щоб якимось полегшити наслідки кризи ринку праці Україні необхідно покращити умови праці для того, щоб уникнути подальшого виїзду людей за кордон, адже основною причиною їх виїзду у довоєнний час була низька заробітна, окрім того, це може сприяти і поверненню деякої частини українців з-за кордону додому. Та для економіки України й для українських підприємств проблемою є не лише зниження економічної активності населення, а й падіння купівельної спроможності, що позначається й на рівні заробітних плат. Ця проблема може бути вирішена за допомогою пошуку нових ринків збуту за кордоном (тобто стимулювання експорту), одним з можливих варіантів стають країни ЄС, які наразі звільнили свій ринок від російських товарів і є географічно вигідно розташовані для України. Тобто, членство України з ЄС позитивно вплине на економічний розвиток України, що призведе до підвищення рівня заробітних плат. Та все ж це несе ризик того, що українські підприємства не витримають конкуренцію європейських підприємств і ринок держави заповнять високотехнологічні товари, в той час як Україна, в основному, продає сировину. Щоб Україні бути готовою до конкуренції на світовому ринку, їй необхідно змінювати умови виробництва товарів та послуг, переходити до більшої цифровізації та автоматизації виробництва, що особливо прискорюється під час викликів пандемії коронавірусу та війни. І все ж процеси цифровізації та автоматизації прискорюють економічний розвиток та покращують умови праці працівників, адже вони безпосередньо впливають на рівень оплати праці.

Висновки до розділу 3

Український ринок праці наразі функціонує в дуже непростих умовах, відбувається зниження чисельності економічно активного населення, що є причиною зниження чисельності робочої сили. Ці процеси відбувалися в Україні ще й до початку війни та лише були поглиблені нею—зниження народжуваності

разом зі зростанням смертності та велика кількість біженців за кордон, все це несе негативні наслідки для ринку праці та загалом для економічного розвитку країни.

Все ж деякі підприємства та уряд України намагалися пристосуватися до нових умов ринку праці, що було зроблено за допомогою: розвитку дистанційної роботи, яка дозволяла залучати працівників з різних регіонів України і навіть тих, які поїхали за кордон; фінансування державою програм по розвитку малого підприємництва, які ведуть до зростання рівня зайнятості населення та економічного розвитку; допомога в адаптації вимушено переміщеним особам та ветеранам війни, що дозволяє їх адаптувати до нових умов життя.

Для того, щоб полегшити наслідки кризи ринку праці в Україні було надано рекомендації для того, щоб уникнути подальшого виїзду людей за кордон, адже основною причиною їх виїзду у довоєнний час була низька заробітна, окрім того, це може сприяти і поверненню деякої частини українців з-за кордону додому. Та для економіки України й для українських підприємств проблемою є не лише зниження економічної активності населення, а й падіння купівельної спроможності, що позначається й на рівні заробітних плат. Ця проблема може бути вирішена за допомогою пошуку нових ринків збуту за кордоном (тобто стимулювання експорту), одним з можливих варіантів стають країни ЄС, які наразі звільнили свій ринок від російських товарів і є географічно вигідно розташовані для України. Тобто, членство України з ЄС позитивно вплине на економічний розвиток України, що призведе до підвищення рівня заробітних плат. Та все ж це несе ризик того, що українські підприємства не витримають конкуренцію європейських підприємств і ринок держави заповнять високотехнологічні товари, в той час як Україна, в основному, продає сировину. Щоб Україні бути готовою до конкуренції на світовому ринку, її необхідно змінювати умови виробництва товарів та послуг, переходити до більшої цифровізації та автоматизації виробництва, що особливо прискорюється під час викликів пандемії коронавірусу та війни. І все ж процеси цифровізації та автоматизації прискорюють економічний розвиток та покращують умови праці працівників, адже вони безпосередньо впливають на рівень оплати праці.

Прогнозуючи подальший розвиток українського ринку праці можна побачити масу виникаючих проблем, всі з яких ведуть до зменшення кількості економічно активного населення в Україні. Та все ж варто зрозуміти, що вирішенням цього має стати не стільки залучення мігрантів, як максимально можливе використання українського населення, яке не потрібно пристосовувати до життя в Україні. Варіантами чого стає покращення якості життя в Україні через розвиток економіки, зміна системи освіти завдяки розвитку самоусвідомлення кожного громадянина та активніше залучення до праці жінок. Та й все ж українському уряду врешті варто усвідомити, що сам економічний розвиток не є метою, адже це все буде неважливим без належних умов життя для населення (в тому числі що стосується умов та оплати праці). Нашою метою має стати розбудова країни, в якій хочеться і зручно жити кожному українцю, де він не буде мріяти про кращі умови життя, вищі заробітні плати чи належні умови праці адже це буде країна, в якій він буде вмотивованим працювати та жити (хоча цього й можна досягти завдяки економічній розбудові)

ВИСНОВКИ

В роботі було проаналізовано сучасний стан українського ринку праці, зокрема і в розрізі галузі виробництва морозива, яка представлена АТ «Житомирський маслозавод».

В першому розділі розкрито сутність поняття «ринок праці», на якому здійснюється обмін особливим товаром—працею, яка є невід’ємною частиною людини. Окрім того, вивчено підходи статистики до аналізу ринку праці зокрема й методи її дослідження та охарактеризовано основні показники ринку праці. Пояснено взаємозв’язок між ринком праці та фінансовим станом підприємств, який безпосередньо впливає на умови праці. Тому в першому розділі було охарактеризовано основні показники фінансового стану підприємства, серед яких: показники ліквідності, ділової активності, платоспроможності, рентабельності, майнового стану та ін. Представлені показники характеризують різні сторони функціонування підприємства, а відповідно, на основі їх дослідження, можна зрозуміти ефективність використання різних ресурсів та разом з тим—і потреби підприємства у праці.

У другому розділі було проаналізовано показники сучасного стану ринку праці та динаміку його розвитку. Розвиток українського ринку праці не має однозначної тенденції розвитку: з однієї сторони відбувається зниження кількості безробітних та сам рівень безробіття; з іншої сторони—це відбувається разом зі зниженням кількості робочої сили (що є закономірним наслідком війни) та зростанням кількості вакансій за всіма галузями. Це негативно позначається на розвитку української економіки адже підприємства не мають змоги наймати кваліфікованих кадрів для ведення підприємницької діяльності, яка є основою економічного розвитку.

Також було досліджено становище українських підприємств у 2022 році, що показало значне скорочення кількості зареєстрованих підприємств та обсягів реалізації продукції у 2022 році, особливо серед малого підприємництва, який і створював найбільшу кількість робочих місць. Наслідком цього стало значне скорочення найманих працівників, що знову ж таки свідчить про значні виклики

перед малим бізнесом в період війни і закономірно—перед ринком праці. Велике підприємництво також відчуло на собі всі негативні наслідки функціонування в умовах війни, та він має більше резервів для непередбачуваних обставин тож і його реакція й для працівників була дещо інакшою—скорочено менше працівників та все ж великі підприємства значно скоротили витрати на виплати зарплат та премій працівникам, що погіршило їх умови праці.

Увагу у дослідженні українського ринку праці також було зосереджено на галузі виробництва морозива, яка у 2022 році мала негативну динаміку до скорочення кількості підприємств, а відповідно і кількості зайнятих працівників та їх оплати праці, що підтверджує загальну тенденцію українських підприємств. Надалі було проаналізовано фінансовий стан лідера галузі, а саме—АТ «Житомирський маслозавод», який пристосувався до «нових умов» 2022 року та отримав покращення фінансового стану порівняно із 2021 та 2020 роком, особливо серед показників фінансових результатів, які показують зростання чистого прибутку на 56% у 2022 році.

Аналіз стану управління персоналом АТ «Житомирський маслозавод» показує динаміку до зниження кількості середньооблікової чисельності персоналу причинами чого були: зниження кількості робітників внаслідок автоматизації та у 2022 році, внаслідок війни—виїзд працівників закордон та їх призив до захисту України. Підприємство намагалося з цим боротися використовуючи працю тимчасово переміщених осіб та все ж працівники відчують на собі більше навантаження, що призводить до погіршення умов праці. Окрім того, у 2022 році знизилась сума витрат на оплату праці, що було наслідком зниження чисельності персоналу. Та не зважаючи на постійну динаміку до зниження кількості персоналу, у 2021 році зросли виплати на оплату праці, що могло б бути пов'язано зі зростанням заробітних плат на самому підприємстві. Та все ж причиною цього було значне підвищення мінімальної заробітної плати в Україні, що призвело до зростання виплат на оплату праці та на матеріальні витрати і, як наслідок, до зниження прибутковості підприємства. Це ще раз підтвердило факт взаємозалежності умов праці персоналу та фінансового стану підприємства, адже

з однієї сторони фінансовий стан підприємства впливає на можливості підприємства по створенні належних умов праці, в тому числі і її оплати, а з іншої—високе зростання оплати праці (в тому числі і на рівні держави) призводить до зростання витрат підприємства, наслідком чого є зниження його прибутковості.

У третьому розділі було охарактеризовано основні проблеми українського ринку праці, серед яких найважливіше місце займає скорочення чисельності економічно активного населення. Способами вирішити таку проблему були такими: розвиток дистанційної роботи, яка дозволяла залучати працівників з різних регіонів України і навіть тих, які поїхали за кордон; фінансування державою програм по розвитку малого підприємництва, які ведуть до зростання рівня зайнятості населення та економічного розвитку; допомога в адаптації вимушено переміщеним особам та ветеранам війни, що дозволяє їх адаптувати до нових умов життя.

Прогнозуючи подальший розвиток українського ринку праці можна побачити масу виникаючих проблем, всі з яких ведуть до зменшення кількості економічно активного населення в Україні. Та все ж варто зрозуміти, що вирішенням цього має стати не стільки залучення мігрантів, як максимально можливе використання українського населення, яке не потрібно пристосовувати до життя в Україні. Варіантами чого стає покращення якості життя в Україні через розвиток економіки, зміна системи освіти завдяки розвитку самоусвідомлення кожного громадянина та активніше залучення до праці жінок. Та й все ж українському уряду врешті варто усвідомити, що сам економічний розвиток не є метою, адже це все буде неважливим без належних умов життя для населення (в тому числі що стосується умов та оплати праці). Нашою метою має стати розбудова країни, в якій хочеться і зручно жити кожному українцю, де він не буде мріяти про кращі умови життя, вищі заробітні плати чи належні умови праці адже це буде країна, в якій він буде вмотивованим працювати та жити (хоча цього й можна досягти завдяки економічній розбудові)

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. АТ «Житомирський маслозавод». Опендатабот. URL: <https://opendatabot.ua/c/00182863> (дата звернення 10.12.2023)
2. Бегун С.І. Демографія: методичні вказівки для студентів економічного факультету. Луцьк. 63 с.
3. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт. Центр економічної стратегії. URL: <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/> (дата звернення 10.12.2023)
4. Болюх М.А., Бурчевський В.З. Економічний аналіз. Київ, 2003. 556 с.
5. Бондарчук В.В. Цифровізація економіки України як фактор міжнародної конкурентоспроможності. *Тези II Міжнародної науково-практичної конференції з проблем вищої освіти і науки «Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу»*. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/332.pdf> (дата звернення 10.12.2023)
6. Ватаманюк З.Г. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка. Київ, 2001. 606 с.
7. Вихід України на ринки ЄС: як використати міжнародні тренди на користь держави. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/08/31/703788/> (дата звернення 09.12.2023)
8. Вітковська О.В. Особливості підбору персоналу на українському ринку праці в умовах воєнного стану. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2022. Том 2 № 14. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12840> (дата звернення 10.12.2023)
9. Волкова О.В. Ринок праці. Харків, 2007. 624 с.
10. Волянська-Савчук Л.В. Красовський В.О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Електронний журнал «Економіка праці і*

- організація управління». Випуск № 1 (33)-2019. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.3> (дата звернення 07.12.2023)*
11. Геллер І.М. Аналіз статистичний. Енциклопедія сучасної України. Київ, 2001. Т.1. 823 с. URL: <https://esu.com.ua/article-44037> (дата звернення 08.12.2023)
 12. Герасименко С. С. Статистика. Київ, 2000. 467 с.
 13. Герчанівська С. В., Петренко Н. І., Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Електронний журнал «Агросвіт»*. 2021. № 7-8. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/7-8_2021/9.pdf (дата звернення: 08.12.2023)
 14. Головка М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти праці. Київ, 1998. 381с.
 15. Даньків В.В. Ринок праці як елемент ринкової кон'юнктури. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Економіка*. Випуск № 3 (40)-2013. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/1151> (дата звернення 07.12.2023)
 16. Державна служба зайнятості України. Аналітична та статистична інформація. [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> – (дата звернення 08.12.2023)
 17. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 09.12.2023)
 18. Дистанційка по-українськи: як вона змінила роботу і що буде далі. BBC News Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-56849251> (дата звернення 06.12.2023)
 19. Дистанційна робота: аналіз ринку 2019-2022. Юридичний вісник України. URL: <https://yvu.com.ua/dystantsijna-robota-analiz-rynku-2019-2022/> (дата звернення 08.12.2023)
 20. Дівнич М. В. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці. *Електронний журнал «Держава та регіони»*.

2017. № 2. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2017/10.pdf
(дата звернення: 08.12.2023)
21. Дії 3 роки. Як Україна отримала місце у світовій історії цифровізації? Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/02/14/697034/> (дата звернення 10.12.2023)
22. Дрозач М.І., Дорошенко Л.С., Заяць Г.С. Вплив війни на ринок праці та демографічну ситуацію в Україні. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2023. № 3 (70). URL: <http://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/2640/3102>
(дата звернення 10.12.2023)
23. Дронов С.Г. Конспект лекцій з дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом». Дніпродзержинськ, 2013. 23 с.
24. «Робота: 21 млн. грн. грантів отримають ветерани та члени їхніх родин на розвиток свого бізнесу. Міністерство економіки України. URL : <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=78ecc163-4d96-49b5-af42-4fac68199d34&title=Robota-21-MlnGrn> (дата звернення 10.12.2023)
25. За підсумками року безробіття в Україні знизиться до 18,3% - НБУ. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2023/05/5/699823/> (дата звернення 08.12.2023)
26. Західноукраїнський національний університет. Конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці». Тернопіль. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/retrieve/18940/FEU_KEAStat_S_UPEP_DStatPr_LEK.pdf (дата звернення 06.12.2023)
27. Зуб М. Я. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. *Електронний журнал «Економічний простір»*. 2020. № 156. URL: <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/561/544> (дата звернення: 08.12.2023)

- 28.Іляш О. І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудоі відносини. Київ, 2020. 150 с.
- 29.Індекс інфляції в Україні 2023. Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/> (дата звернення 10.12.2023)
- 30.Індекс реальної заробітної плати. Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index/> (дата звернення 10.12.2023)
- 31.Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудоі відносини. Київ, 2012. 498 с.
- 32.Кількість українців та їх міграція за кордон через війну — дослідження Громадянської мережі ОПОРА. URL: <https://www.oporaua.org/viyna/kilkist-ukrayintsiv-ta-yikh-migratsiia-za-kordon-cherez-viinu-doslidzhennia-gromadianskoyi-merezhi-opora-24791> (дата звернення 09.12.2023)
- 33.Кількість ФОПів в Україні перевищила 2 мільйони. Міністерство фінансів України. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2023/06/22/107831762/> (дата звернення 09.12.2023)
- 34.Класифікатор видів економічної діяльності. Державна служба статистики України. URL: https://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/kv10_i.html (дата звернення 09.12.2023)
- 35.Козирєва О.В. Статистика. Харків, 2021. 187 с.
- 36.Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини. Київ, 2009. 711 с.
- 37.Коначевський Є. О. Сучасні моделі ринку праці: стан та шляхи розвитку. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/3.2/195.pdf> (дата звернення 11.12.2023)
- 38.Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. Київ, 2000. 232 с.
- 39.Левкович О.В. Фінансова стійкість як передумова інноваційного розвитку підприємства. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*.

- 2021 № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8776> (дата звернення: 08.12.2023)
- 40.Лібанова Е. М. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 08.12.2023)
- 41.Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр Навчальної літератури, 2003. 224 с.
- 42.Мантур-Чубата О.С. Ваганова Л.В. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Електронний журнал «Економіка і регіон»*. 2022. № 2 (85). URL: <http://journals.nupp.edu.ua/eir/article/view/2636/2043> (дата звернення 10.12.2023)
- 43.Мармоза А.Т. Теорія статистики. Київ, 2013. 592 с.
- 44.Методика формування вибіркової сукупності звітних одиниць у структурному обстеженні малих підприємств. Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2010/536/metod.htm (дата звернення 08.12.2023)
- 45.Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. Державна служба статистики України. - URL: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm (дата звернення 09.12.2023)
- 46.Методологічні пояснення. Державна служба статистики України. URL: https://ifstat.gov.ua/STAT/m_gynprln.htm (дата звернення 06.12.2023)
- 47.Мінімальна зарплата в Україні. Міністерство фінансів в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> (дата звернення 10.12.2023)
- 48.Наказ про затвердження Положення про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації. – URL:

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-01#Text> (дата звернення 09.12.2023)
49. Населення України. Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/> (дата звернення 08.12.2023)
50. Наumenko Н.С., Грабко О.І. Мале та середнє підприємництво в Україні та ЄС: аналіз і порівняльна характеристика. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. URL: <http://vestnik-ekonom.mgu.od.ua/journal/2021/51-2021/5.pdf> (дата звернення 09.12.2023)
51. Опря А.Т. Статистика. Київ, 2012. 448 с.
52. Орел Л.В. Розробка стратегії підвищення конкурентоспроможності продукції підприємства (на прикладі ПАТ «Житомирський маслозавод»). Кваліфікаційна (магістерська) робота. Вінниця, 2020.
53. Офіційний сайт АТ «Житомирський маслозавод». -URL: <https://rud.ua/>
54. П'ятдесят два мільйони не буде: які прогнози щодо скорочення чисельності населення України. Аналітичний портал «Слово і діло». URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/09/29/infografika/suspilstvo/52-miljony-ne-bude-yaki-prohnozy-shhodo-skorochennya-chyselnosti-naselennya-ukrayiny> (дата звернення 05.12.2023)
55. Павленчик А. О. Зведення та групування статистичних даних. Лекція з навчальної дисципліни «Статистика» для студентів спеціальності 073 «Менеджмент». Львів, 2020. 12 с.
56. Павлюк К. В. Методичні підходи до розроблення нормативів і оцінки науково-дослідної праці на основі багатofакторного кореляційно-регресійного аналізу. *Наукові праці НДФІ*. 2020. № 3(92). С. 5–19. - URL: https://npndfi.org.ua/docs/NP_20_03_005_uk.pdf (дата звернення 08.12.2023)
57. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія / Т.І.Павлюк – Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. – 212 с.

- 58.Перегудова Т.В. Наслідки війни в Україні для національного ринку праці та напрями підтримки зайнятості. *Електронний журнал «Проблеми економіки»*. 2022. №2 (52). URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2022-2_0-pages-184_191.pdf (дата звернення 10.12.2023)
- 59.Перекваліфікація для ВПО та ветеранів: хто може отримати ваучер на навчання. *Ветеран media*. URL: <https://veteranmedia.org/perekvalifikacziya-dlya-vpo-ta-veteraniv-hto-mozhe-otrymaty-vaucher-na-navchannya/> (дата звернення 10.12.2023)
- 60.Петюх В.М. Ринок праці. Київ, 1999. 288 с.
- 61.Підтримка малого і середнього підприємництва. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/ekonomichne-zrostannya/pidtrimka-malogo-i-serednogo-pidpriyemnictva> (дата звернення 09.12.2023)
- 62.По той бік війни: перекваліфікація та освіта, як міст до нового життя. URL: https://censor.net/ru/blogs/3427019/po_toyi_bk_vyini_perekvalfkatsya_ta_osvta_yak_mst_do_novogo_jittya (дата звернення 09.12.2023)
- 63.Програма компенсацій за працевлаштування ВПО: підтримку від держави зможе отримати новий бізнес. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/prohrama-kompensatsii-za-pratsevlashtuvannia-vpo-pidtrymku-vid-derzhavy-zmozhe-otrymaty-novyi-biznes> (дата звернення 10.12.2023)
- 64.Ринок праці майбутнього: кого шукатимуть і звільнятимуть. *BBC News Україна*. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-55816369> (дата звернення 07.12.2023)
- 65.Тютченко С.М. Конспект лекцій з дисципліни «Методи багатомірної статистики в психології». Дніпро, 2019. 44 с.
- 66.Україні не вистачає 4,5 мільйона працівників. Як подолати дефіцит робочої сили? *Економічна правда*. URL:

- <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/10/16/705494/> (дата звернення 08.12.2023)
67. Фаріон В.Я. Аналітична оцінка ділової активності та рентабельності підприємства. *Електронний журнал «Інноваційна економіка»*. 2013. № 10. С. 27-33. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_10_6. (дата звернення 08.12.2023)
68. Фінансова звітність АТ «Житомирський маслозавод». Clarity Project. - URL: https://clarity-project.info/edr/32106398/finances?current_year=2022#google_vignette
69. Чернявська О.В. Ринок праці. Київ, 2013. 522 с.
70. Чисельність робочої сили в Україні за війну впала з 17,4 млн до 12,5 млн і продовжить знижуватися – *KSE. Інтерфакс Україна*. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/926831.html> (дата звернення 08.12.2023)
71. Чому українці знову їдуть працювати за кордон. URL: https://galinfo.com.ua/articles/chomu_ukraintsi_znovu_idut_pratsyuvaty_za_kordon_318260.html (дата 10.12.2023)
72. Чухно І.А., Огнєв В.А. Соціальна медицина та організація охорони здоров'я (біостатистика) : методичні вказівки для студентів до практичного заняття на тему «Індекси та індексний метод в статистичних дослідженнях». Харків, 2017. 24 с.
73. Щербатих Д.В. Аналіз показників ліквідності на підприємствах машинобудування в Черкаській області. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2012. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1039> (дата звернення: 08.12.2023)
74. Як пандемія та війна вплинули на дистанційну роботу: аналіз ринку 2019-2022 роки. URL: <https://cases.media/article/yak-pandemiya-ta-viina-vplinuuli-na-distanciinu-robotu-analiz-rinku-2019-2022-roki> (дата звернення 06.12.2023)

75. Average monthly wage of regular employees in Ukraine from 2010 to 2022. Statistics and facts. Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/1258257/average-monthly-wage-ukraine/> (дата звернення 11.12.2023)
76. Country-level digital competitiveness rankings worldwide as of 2022. Statistics and facts. Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/1042743/worldwide-digital-competitiveness-rankings-by-country/> (дата звернення 09.12.2023)
77. Labor force, total. Ukraine. The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=UA> (дата звернення 11.10.2023)
78. Population, total . Ukraine. The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=UA> (дата звернення 08.12.2023)
79. Rankings by Country of Average Monthly Net Salary (After Tax) (Salaries And Financing). Numbeo. URL: https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_price_rankings?itemId=105 (дата звернення 10.12.2023)

ДОДАТКИ

Додаток А

Додаток А.1

Динаміка відхилень кількості вакансій та кількості безробітних з розподілом за віком та галузями діяльності станом на 1 листопада 2021-2023 років, одиниць

Відхилення 2023 до 2021	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, осіб	Вік								
			15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	понад 55
А	-81 875	-102 588	-302	-3 684	-8 630	-12 595	-13 209	-14 888	-17 692	-17 041	-14 547
С	-58 764	-73 987	-366	-3 710	-7 681	-12 023	-12 216	-10 546	-9 786	-8 591	-9 068
Е	-17 256	-18 381	-78	-854	-1 920	-2 907	-2 800	-2 642	-2 469	-2 327	-2 384
О	-31 775	-100 915	-193	-6 899	-13 185	-14 310	-13 841	-12 668	-12 701	-13 214	-13 904
Р	-19 941	-13 187	-46	-845	-1 464	-1 922	-1 695	-1 838	-1 802	-1 727	-1 848
Q	-14 329	-30 171	-53	-1 069	-2 512	-3 624	-4 004	-4 254	-4 890	-4 529	-5 236
Р	-3 140	-3 497	-15	-313	-461	-525	-482	-422	-450	-423	-406
Усього	-348 606	-607 648	-5 696	-42 259	-72 183	-94 576	-90 515	-79 855	-77 572	-71 453	-73 539

Джерело: складено автором за даними [16].

Додаток А.2

Динаміка відхилень кількості вакансій та кількості безробітних з розподілом за віком та галузями діяльності станом на 1 листопада 2021-2022 років, одиниць

Відхилення 2022 до 2021	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, осіб	Вік								
			15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	понад 55
А	-44 247	-36 912	-167	-1 734	-3 520	-4 892	-4 656	-5 527	-5 971	-5 367	-5 078
С	-44 718	-23 225	-167	-1 611	-3 126	-4 587	-3 320	-2 831	-2 562	-2 365	-2 656
Е	-14 050	-397	-3	24	-151	-341	82	-50	-13	19	36
О	-31 561	-56 731	-140	-4 425	-7 972	-8 408	-8 084	-7 306	-7 231	-6 988	-6 177
Р	-22 477	-3 720	-21	-228	-581	-713	-437	-535	-453	-455	-297
Q	-13 014	-14 917	-15	-512	-1 234	-1 902	-1 893	-2 224	-2 375	-2 129	-2 633
Р	-2 980	-1 213	-4	-134	-178	-173	-153	-122	-210	-120	-119
Усього	-282 511	-239 654	-3 502	-20 532	-31 468	-41 275	-32 740	-29 251	-28 294	-25 755	-26 837

Джерело: складено автором за даними [16].

Додаток А.3

Динаміка кількості вакансій та кількістю безробітних з розподілом за віком та галузями діяльності станом на 1 листопада 2021 року, одиниць

КВЕД 2021	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, осіб	Вік								
			15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	понад 55
А	109 302	139 840	448	4 443	10 430	16 243	18 151	20 372	23 823	23 413	22 517
С	110 130	128 548	620	5 287	10 879	17 848	20 645	19 212	18 463	16 785	18 809
Е	23 982	27 400	97	1 136	2 425	3 773	4 231	4 021	3 720	3 560	4 437
О	53 345	154 223	284	8 837	17 471	21 182	22 366	20 913	20 381	20 455	22 334
Р	57 602	27 898	109	1 530	2 610	3 542	3 783	3 736	3 831	3 948	4 809
Q	37 221	49 966	102	1 808	3 915	5 667	6 453	6 984	8 202	7 766	9 069
Р	6 347	5 762	30	434	619	772	801	722	756	737	891
Усього	640 156	1 048 915	12 337	64 841	105 796	146 646	155 839	143 139	139 910	132 227	148 180

Джерело: складено автором за даними [16].

Додаток А.4

Динаміка кількості вакансій та кількістю безробітних з розподілом за віком та галузями діяльності станом на 1 листопада 2022 року, одиниць

КВЕД 2022	Кількість вакансій	Кількість безробітних	Вік								
			15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	понад 55
A	65 055	102 928	281	2 709	6 910	11 351	13 495	14 845	17 852	18 046	17 439
C	65 412	105 323	453	3 676	7 753	13 261	17 325	16 381	15 901	14 420	16 153
F	9 932	27 003	94	1 160	2 274	3 432	4 313	3 971	3 707	3 579	4 473
O	21 784	97 492	144	4 412	9 499	12 774	14 282	13 607	13 150	13 467	16 157
P	35 125	24 178	88	1 302	2 029	2 829	3 346	3 201	3 378	3 493	4 512
Q	24 207	35 049	87	1 296	2 681	3 765	4 560	4 760	5 827	5 637	6 436
R	3 367	4 549	26	300	441	599	648	600	546	617	772
Усього	357 645	809 261	8 835	44 309	74 328	105 371	123 099	113 888	111 616	106 472	121 343

Джерело: складено автором за даними [16].

Додаток А.5

Динаміка кількості вакансій та кількістю безробітних з розподілом за віком та галузями діяльності станом на 1 листопада 2023 року, одиниць

КВЕД 2023	Кількість вакансій	Кількість безробітних	Вік								
			15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	понад 55
A	27427	37 252	146	759	1 800	3 648	4 942	5 484	6 131	6 372	7 970
C	51366	54 561	254	1 577	3 198	5 825	8 429	8 666	8 677	8 194	9 741
F	6726	9 019	19	282	505	866	1 431	1 379	1 251	1 233	2 053
O	21570	53 308	91	1 938	4 286	6 872	8 525	8 245	7 680	7 241	8 430
P	37661	14 711	63	685	1 146	1 620	2 088	1 898	2 029	2 221	2 961
Q	22892	19 795	49	739	1 403	2 043	2 449	2 730	3 312	3 237	3 833
R	3207	2 265	15	121	158	247	319	300	306	314	485
Усього	291550	441267	6 641	22 582	33 613	52 070	65 324	63 284	62 338	60 774	74 641

Джерело: складено автором за даними [16].

Додаток Б

Динаміка кількості безробітних та кількості вакансій за сферами діяльності
станом на 1 листопада 2021-2023 років, тис. од.

Сфера діяльності	Роки					
	2021		2022		2023	
	безробітні х	вакансії й	безробітні х	вакансії й	безробітні х	вакансії й
Сільське господарство	20,30	2,70	21,20	1,50	7,90	2,10
Добувна промисловість	2,40	1,40	2,80	0,62	0,88	0,97
Переробна промисловість	28,90	15,20	35,10	5,90	9,56	10,72
Постачання електроенергії, газу	5,80	3,20	5,70	2,80	2,02	2,32
Водопостачання, каналізація	2,70	1,50	2,30	0,66	1,02	1,32
Будівництво	5,40	3,50	8,40	0,70	1,31	1,81
Торгівля та ремонт	40,60	10,10	48,70	4,30	13,53	8,30
Транспорт	12,10	7,40	14,00	2,26	6,34	5,29
Розміщування й харчування	4,90	2,00	6,30	0,73	1,64	1,91
Інформація та телекомунікації	3,30	0,50	3,10	0,19	0,78	0,29
Фінансова та страхова діяльність	6,80	0,50	6,50	0,09	1,57	0,54
Операції з нерухомим майном	2,00	0,60	2,23	0,21	0,56	0,46
Професійна, наукова та технічна діяльність	5,00	1,40	5,30	0,60	1,31	1,04
Адміністративне та допоміжне обслуговування	5,70	2,30	6,00	1,20	1,90	2,02
Державне управління й оборона	59,90	4,80	24,77	2,40	14,45	4,30
Освіта	9,20	7,40	7,76	4,98	3,41	6,51
Охорона здоров'я	14,50	4,50	10,80	2,80	4,26	4,31
Мистецтво, спорт	1,70	0,80	0,44	0,63	0,44	0,63
Надання інших видів послуг	2,20	0,50	0,67	0,54	0,67	0,54

Джерело: складено автором за даними [16].

Додаток В

Динаміка працевлаштованих громадян за сферами економічної діяльності
станом на 1 листопада 2021-2023 років, %

Сфера діяльності	Роки			Відхилення
	2021	2022	2023	+/-
сільське господарство	25,3	25,7	12	-13,3
торгівля та ремонт	14,9	15	18	3,1
переробна промисловість	14,6	15,2	16	1,4
державне управління й оборона	7,7	9,1	7,7	0
освіта	7,5	7,2	12,5	5
транспорт, складське господарство	4,6	4,8	4,8	0,2
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4,6	5,2	7,5	2,9
будівництво	3,4	2,3	1,9	-1,5
постачання електроенергії	3,4	2,8	2,8	-0,6
розміщування та харчування	3,2	2,1	3,6	0,4
адміністративне обслуговування	2,1	2,2	3,1	1
професійна, наукова діяльність	1,6	1,4	1,4	-0,2
добувна промисловість	1,5	1,5	1,7	0,2
водопостачання та каналізація	1,4	1,5	2,6	1,2
інше	4,2	4	4,4	0,2

Джерело: складено автором за даними [16].

Додаток Д

Додаток Д.1

Динаміка кількості зареєстрованих підприємств з розподілом за їх
розмірами у 2020-2022 роках, одиниць

Розміри підприємств	Роки			Відхилення 2022 до 2020	
	2020	2021	2022	+/-	%
великі	512	610	494	-116	-19,0164
середні	17602	17502	14783	-2719	-15,5354
малі	355708	352722	246647	-106075	-30,0733
з них мікро	307871	304650	206213	-98437	-32,3115
усього	373822	370834	261924	-108910	-29,3689

Джерело: складено автором за даними [17].

Додаток Д.2

Динаміка обсягів реалізації продукції зареєстрованих суб'єктів
господарювання з розподілом за кількістю зайнятих працівників у 2020-2022
роках, тис. грн.

Кількість зайнятих працівників	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
до 9	2255712862	3173063396	1552838927	-1620224469	-51,0618
від 10-49	1872272124	2715519588	1957140565	-758379023	-27,9276
від 50-249	2315290878	2886523703	2598679724	-287843979,6	-9,97199
250+	4619021281	6214705249	5011216347	-1203488902	-19,3652
Всього	11062297146	14989811936	11119875562	-3869936374	-25,8171

Джерело: складено автором за даними [17].

Додаток Д.3

Динаміка обсягів реалізованої продукції з розподілом за розміром
підприємств у 2020-2022 роках, тис. грн.

Розміри підприємств	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
великі	3626387991	5140366762	4024267101	-1116099661	-21,7125
середні	4359362088	5900055014	4906839019	-993215995	-16,834
малі	2064120734	2576371441	2101911969	-474459472	-18,4158
з них мікро	704885585,2	862346302,5	672875826,7	-189470476	-21,9715
усього	10049870814	13616793217	11033018089	-2583775128	-18,9749

Джерело: складено автором за даними [17].

Додаток Д.3

Динаміка суми чистого прибутку з розподілом за розміром підприємств у
2020-2022 роках, тис. грн.

Розміри підприємств	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
великі	206188887,5	503501067,2	189195016,4	-314306051	-62,4241
середні	251010941,6	384806572,5	287190857,9	-97615714,6	-25,3675
малі	142204899,3	228823713,1	162811832,6	-66011880,5	-28,8484
з них мікро	55980936,3	76684061,9	57256535,4	-19427526,5	-25,3345
усього	599404728,4	1117131353	639197706,9	-477933646	-42,7822

Джерело: складено автором за даними [17].

Додаток Д.4

Динаміка кількості найманих працівників у 2022-2020 роках залежно від
розмірів підприємств, осіб

Розмір підприємств	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
великі	1574626	1648678	1369924	-204702	-13
середні	3086889	2966516	2581442	-505447	-16,374
малі	1626869	1674539	1383679	-243190	-14,9483
з них мікро	650917	681005	541870	-109047	-16,7528
усього	6288384	6289733	5335045	-953339	-15,1603

Джерело: складено автором за даними [17].

Додаток Д.5

Динаміка суми витрат на персонал з розподілом за розміром підприємств,
тис. грн.

Кількість зайнятих працівників	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+	%
до 9	75618858,2	81862904,8	65524338,9	-16338565,9	-19,958
від 10-49	127115629,4	143477439,4	132110577,4	-11366862	-7,922
від 50-249	206231397,5	260958427,2	226355049	-34603378,2	-13,260
250+	610849264,5	714452593,5	633119890,6	-81332702,9	-11,384
Всього	1019815150	1200751365	1057109856	-143641509	-11,963

Джерело: складено автором за даними [17].

Додаток Д.6

Динаміка суми витрат на персонал у 2022-2020 роках залежно від розмірів підприємств, тис. осіб

Розміри підприємств	Роки			Відхилення 2022 до 2021	
	2020	2021	2022	+/-	%
великі	360077319,4	431797529	364267681	-67529848,3	-15,64
середні	464615486	553782857	503743503,2	-50039353,3	-9,04
малі	195122344,2	215170979	189098671,7	-26072307,4	-12,12
з них мікро	78667105,9	85521083,5	68150145,7	-17370937,8	-20,31
усього	1098482256	1286272448	1125260002	-161012447	-12,52

Джерело: складено автором за даними [17]

Фінансова звітність АТ «Житомирський маслозавод» за 2022 рік

Фінансова звітність

		Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
Підприємство <u>Акціонерне товариство «Житомирський маслозавод»</u>		за ЄДРПОУ		202	01	01
Територія <u>Житомирська</u>		за КОАТУУ		3		
		за КОПФГ		00182863		
Організаційно-правова форма господарювання <u>приватне акціонерне товариство</u>		за КВЕД		1810136600		
Вид економічної діяльності <u>Виробництво морозива</u>				234		
Середня кількість працівників, осіб <u>660</u>				10,52		
Одиниця виміру: <u>тис.грн. з одним десятковим знаком</u>						
Адреса, телефон <u>Україна, 10002, Житомирська область, місто Житомир, вулиця Івана Гонти, будинок 4</u>						

1. Баланс на 31.12.2022 р,

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I, Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	25631	22492
Первісна вартість	1001	33146	33657
Накопичена амортизація	1002	(7515)	(11165)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	72969	37531
Основні засоби:	1010	948554	894411
первісна вартість	1011	1807394	1895212
Знос	1012	(858840)	(1000801)
інші фінансові інвестиції	1035	47	47
Відстрочені податкові активи	1045	3509	15018
Інші необоротні активи	1090	9236	1087
Усього за розділом I	1095	1059946	970586
II, Оборотні активи			
Запаси:	1100	371272	329286
Виробничі запаси	1101	182207	205034
у тому числі готова продукція	1103	131029	81910
Товари	1104	58036	42342
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	379918	265998
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	16655	9761
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	47728	21796
у тому числі з податку на прибуток	1136	15330	13732
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	401	342
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	56543	557092
Готівка	1166	36	47

Рахунки в банках	1167	56507	557045
Витрати майбутніх періодів	1170	545	445
Інші оборотні активи	1190	24	3682
Усього за розділом II	1195	873086	1188402
Баланс	1300	1933032	2158988

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I, Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	5341	5341
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1279454	1482673
Усього за розділом I	1495	1284795	1488014
II, Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
Довгострокові кредити банків	1510	10815	
Інші довгострокові зобов'язання	1515	3229	1637
Усього за розділом II	1595	14044	1637
III, Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	394828	527300
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	130434	66156
розрахунками з бюджетом	1620	1062	985
розрахунками зі страхування	1625	624	699
розрахунками з оплати праці	1630	3728	3423
за одержаними авансами	1635	149	250
Поточні забезпечення	1660	12799	11471
Інші поточні зобов'язання	1690	90569	59053
Усього за розділом III	1695	634193	669337
Баланс	1900	1933032	2158988

2, Звіт про фінансові результати за 2022 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2263651	2442870
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1562642)	(1899982)
Валовий прибуток	2090	701009	542888
Інші операційні доходи	2120	678883	7211
Адміністративні витрати	2130	(70504)	(75114)
Витрати на збут	2150	(324652)	(342400)
Інші операційні витрати	2180	(62318)	(13204)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	311418	119381
Інші фінансові доходи	2220	7159	23
Інші доходи	2240	170	497

Фінансові витрати	2250	(69081)	(45694)
Інші витрати	2270	(172)	(193)
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	249494	74059
Податок на прибуток	2300	(45689)	(14727)
Чистий прибуток	2350	203805	59332

3, Сукупний дохід за 2022 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2465	203805	59332

4, Елементи операційних витрат за 2022 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	982015	1298613
Витрати на оплату праці	2505	162685	196765
Відрахування на соціальні заходи	2510	30780	36798
Амортизація	2515	150507	150554
Інші операційні витрати	2520	359964	460121
Разом	2550	1685951	2142851

5, Розрахунок показників прибутковості акцій за 2022 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	27865000	27865000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	27865000	27865000
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	7,31	2,13
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	7,31	2,13

Керівник

(підпис)

Головний бухгалтер

(підпис)Рудь Петро Володимирович
(ініціали, прізвище)Самчук Марія Олександрівна
(ініціали, прізвище)

Актив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I, Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	10376	25631
первісна вартість	1001	15484	33146
накопичена амортизація	1002	5108	7515
Незавершені капітальні інвестиції	1005	116330	72969
Основні засоби	1010	896468	948554
первісна вартість	1011	1663396	1807394
Знос	1012	766928	858840
інші фінансові інвестиції	1035	47	47
Відстрочені податкові активи	1045	3412	3509
Інші необоротні активи	1090	28162	9236
Усього за розділом I	1095	1054795	1059946
II, Оборотні активи			
Запаси	1100	218644	371272
Виробничі запаси	1101	89363	182207
Готова продукція	1103	86666	131029
Товари	1104	42615	58036
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	314201	379918
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	13258	16655
з бюджетом	1135	38398	47728
у тому числі з податку на прибуток	1136	9704	15330
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	358	401
Гроші та їх еквіваленти	1165	48213	56543
Готівка	1166	8	36
Рахунки в банках	1167	48205	56507
Витрати майбутніх періодів	1170	560	545

Інші оборотні активи	1190	42	24
Усього за розділом II	1195	633674	873086
Баланс	1300	1688469	1933032

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I, Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	5341	5341
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1221275	1279454
Усього за розділом I	1495	1226616	1284795
II, Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
Довгострокові кредити банків	1510	22661	10815
Інші довгострокові зобов'язання	1515	3613	3229
Усього за розділом II	1595	26274	14044
III, Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	208600	394828
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	93113	130434
розрахунками з бюджетом	1620	1309	1062
розрахунками зі страхування	1625	695	624
розрахунками з оплати праці	1630	4787	3728
за одержаними авансами	1635	708	149
Поточні забезпечення	1660	13583	12799
Інші поточні зобов'язання	1690	112784	90569,00
Усього за розділом III	1695	435579	634193,00
Баланс	1900	168846	1933032,00

2, Звіт про фінансові результати за 2021 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2442870,00	2205165,00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	1899982,00	1643237,00
Валовий: прибуток	2090	542888,00	561928,00
Інші операційні доходи	2120	7211,00	10194,00
Адміністративні витрати	2130	(75114,00)	(64302,00)
Витрати на збут	2150	(342400,00)	(292950,00)
Інші операційні витрати	2180	(13204,00)	(9187,00)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	119381,00	205683,00
Інші фінансові доходи	2220	23,00	35,00
Інші доходи	2240	497,00	1995,00
Фінансові витрати	2250	(45649,00)	(46020,00)
Інші витрати	2270	(193,00)	(825,00)

Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	74059,00	160868,00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(14727,00)	(29942,00)
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	59332,00	130926,00

3, Сукупний дохід за 2021 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2465	59332	130926

4, Елементи операційних витрат за 2021 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1298613,00	1027872,00
Витрати на оплату праці	2505	196765,00	194453,00
Відрахування на соціальні заходи	2510	36798,00	36278,00
Амортизація	2515	150554,00	142490,00
Інші операційні витрати	2520	460121,00	357340,00
Разом	2550	2142851,00	1758433,00

5, Розрахунок показників прибутковості акцій за 2021 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	27865000,00	27865000,00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	27865000,00	27865000,00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	2,13	4,70
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	2,13	4,70

Керівник

(підпис)

Головний бухгалтер

(підпис)

Рудь Петро Володимирович
(ініціали, прізвище)Самчук Марія Олександрівна
(ініціали, прізвище)

Фінансова звітність АТ «Житомирський маслозавод» за 2020 рік

Фінансова звітність

		Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
Підприємство	<u>Акціонерне товариство «Житомирський маслозавод»</u>	за ЄДРПОУ	1	202	01	01
Територія	<u>Житомирська</u>	за КОАТУУ	00182863			
		за КОПФГ	1810136600			
Організаційно-правова форма господарювання		за КВЕД	234			
<u>товариство</u>			10,52			
Вид економічної діяльності <u>Виробництво морозива</u>						
Середня кількість працівників, осіб		<u>853</u>				
Одиниця виміру: <u>тис.грн, з одним десятковим знаком</u>						
Адреса, телефон <u>Україна, 10002, Житомирська область, місто Житомир, вулиця Івана Гонти, будинок 4</u>						

2. Баланс на 31,12,2020 р,

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I, Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	825,00	10376,00
первісна вартість	1001	4869,00	15484,00
накопичена амортизація	1002	(4044,00)	(5108,00)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	75796,00	116330,00
Основні засоби	1010	886043,00	896468,00
первісна вартість	1011	1540677,00	1663396,00
Знос	1012	(654634,00)	(766928,00)
інші фінансові інвестиції	1035	47,00	47,00
Відстрочені податкові активи	1045	2121,00	3412,00
Інші необоротні активи	1090	17057,00	28162,00
Усього за розділом I	1095	981889,00	1054795,00
II, Оборотні активи			
Запаси	1100	181398,00	218644,00
Виробничі запаси	1101	61512,00	89363,00
Готова продукція	1103	73258,00	86666,00
Товари	1104	46628,00	42615,00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	257959,00	314201,00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	6071,00	13258,00
з бюджетом	1135	13496,00	38398,00
у тому числі з податку на прибуток	1136	9765,00	9704,00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	345,00	358,00
Гроші та їх еквіваленти	1165	36981,00	48213,00
Готівка	1166	80,00	8,00
Рахунки в банках	1167	36901,00	48205,00
Витрати майбутніх періодів	1170	448,00	560,00
Інші оборотні активи	1190	11,00	42,00

Усього за розділом II	1195	496709,00	633674,00
Баланс	1300	1478598,00	1688469,00

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I, Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	5341,00	5341,00
Додатковий капітал	1410	3951,00	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1090575,00	1221275,00
Усього за розділом I	1495	1099867,00	1226616,00
II, Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
Довгострокові кредити банків	1510	0,00	22661,00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	2357,00	3613,00
Усього за розділом II	1595	2357,00	26274,00
III, Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	205887,00	208600,00
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	68197,00	93113,00
розрахунками з бюджетом	1620	1135,00	1309,00
розрахунками зі страхування	1625	873,00	695,00
розрахунками з оплати праці	1630	4315,00	4787,00
за одержаними авансами	1635	315,00	708,00
Поточні забезпечення	1660	13756,00	13583,00
Доходи майбутніх періодів	1665	74,00	
Інші поточні зобов'язання	1690	81822,00	112784,00
Усього за розділом III	1695	376374,00	435579,00
Баланс	1900	1478598,00	1688469,00

**2, Звіт про фінансові результати
за 2020 р,**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2205165,00	2216103,00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	1643237,00	1581147,00
Валовий: прибуток	2090	561928,00	634956,00
Інші операційні доходи	2120	10194,00	5064,00
Адміністративні витрати	2130	(64302,00)	(71381,00)
Витрати на збут	2150	(292950,00)	(324391,00)
Інші операційні витрати	2180	(9187,00)	(16410,00)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	205683,00	227838,00
Інші фінансові доходи	2220	35,00	28,00
Інші доходи	2240	1995,00	1537,00
Фінансові витрати	2250	(46020,00)	(63889,00)

Інші витрати	2270	(825,00)	(710,00)
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	160868,00	164804,00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(29942,00)	(30441,00)
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	130926,00	134363,00

**3, Сукупний дохід
за 2020 р,**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2465	130926	134363

4, Елементи операційних витрат за 2020 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1027872,00	1115469,00
Витрати на оплату праці	2505	194453,00	181252,00
Відрахування на соціальні заходи	2510	36278,00	33340,00
Амортизація	2515	142490,00	139697,00
Інші операційні витрати	2520	357340,00	282813,00
Разом	2550	1758433,00	1752571,00

5, Розрахунок показників прибутковості акцій за 2020 р,

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	27865000,00	27865000,00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	27865000,00	27865000,00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	4,70	4,82
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	4,70	4,82

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

Рудь Петро Володимирович
(ініціали, прізвище)

Самчук Марія Олександрівна
(ініціали, прізвище)

Звіт з праці 2022 рік

Розділ І. Кількість працівників

Назва показників	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
		усього	з них жінки
А	Б	1	2
Прийнято працівників	3020	248	62
з них на новостворені робочі місця	3030	0	0
Кількість звільнених працівників	3040	269	25
з них з причин: змін в організації виробництва і праці	3050	157	3
плинності кадрів	3060	112	19
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	639	252

Розділ ІІІ. Склад фонду оплати праці та інші виплати

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, тис. грн.
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників	5010	162685
Фонд основної заробітної плати	5020	127220
Фонд додаткової заробітної плати	5030	24045
з нього:	5040	10171
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів		
премії та винагороди, що носять системний характер	5050	3203,86
Виплати, пов'язані з індексацією зарплати	5051	5165,57
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	4717,86
з них:	5070	2769,38
матеріальна допомога		
соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	5080	1405,924
Оплата за невідпрацьований час	5090	542,56

Звіт з праці 2021 рік

Розділ І. Кількість працівників

Назва показників	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
		усього	з них жінки
А	Б	1	2

Прийнято працівників	3020	336	71
з них на новостворені робочі місця	3030	0	0
Кількість звільнених працівників	3040	386	41
з них з причин: змін в організації виробництва і праці	3050	212	6
плинності кадрів	3060	174	28
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	714	316

Розділ III. Склад фонду оплати праці та інші виплати

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, тис. грн.
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників	5010	196765
Фонд основної заробітної плати	5020	149147
Фонд додаткової заробітної плати	5030	32961
з нього:	5040	13579,93
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів		
премії та винагороди, що носять системний характер	5050	10349,75
Виплати, пов'язані з індексацією зарплати	5051	7435,94
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	4132,06
з них:	5070	2388,3
матеріальна допомога		
соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	5080	1285,07
Оплата за невідпрацьований час	5090	458,66

Додаток 3

Додаток 3.1

Динаміка середньооблікової кількості працівників АТ «Житомирський
маслозавод» у 2018-2022 роках, осіб

Рік	Середньооблікова чисельність персоналу
2018	1095
2019	986
2020	853
2021	764
2022	660

Джерело: складено автором за даними [1] та звітністю підприємства .

3.2

Динаміка витрат на персонал АТ «Житомирський маслозавод» у 2018-2022
роках, тис. грн.

Рік	Витрати на оплату праці	Витрати на соціальні заходи
2018	158055	28430
2019	181252	33340
2020	194453	36278
2021	196765	36798
2022	162685	30780

Джерело: складено автором за звітністю підприємства .

Додаток К

Додаток К.1

Динаміка чисельності робочої сили та чисельності населення України за
1990-2021 роки, млн. осіб

Рік	Кількість робочої сили, млн. осіб	Кількість населення, млн. осіб
1990	24,262	51,891
1991	24,269	52
1992	24,293	52,15
1993	24,266	52,179
1994	24,13	51,921
1995	23,948	51,512
1996	23,759	51,057
1997	23,579	50,594
1998	23,445	50,144
1999	23,329	49,674
2000	23,195	49,176
2001	23,064	48,662
2002	22,951	48,202
2003	22,824	47,812
2004	22,682	47,451
2005	22,529	47,105
2006	22,365	46,787
2007	22,455	46,509
2008	22,353	46,258
2009	22,246	46,053
2010	22,14	45,87
2011	22,037	45,706
2012	21,94	45,593
2013	21,834	45,489
2014	21,67	45,272
2015	21,563	45,154
2016	21,453	45,004
2017	21,345	44,831
2018	21,244	44,622
2019	21,148	44,386
2020	20,585	44,132
2021	20,285	43,792

Джерело: складено автором за даними [78, 79]

Додаток К. 2

Результати розрахунків інструменту «Регресія» пакету «Аналіз даних» Microsoft Excel за даними додатку К.1

ВЫВОД ИТОГОВ								
<i>Регрессионная статистика</i>								
Множественный R	0,97767334							
R-квадрат	0,95584516							
Нормированный R-квадрат	0,954373332							
Стандартная ошибка	0,241604894							
Наблюдения	32							
Дисперсионный анализ								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>			
Регрессия	1	37,90896575	37,90896575	649,4272085	6,97617E-22			
Остаток	30	1,751187751	0,058372925					
Итого	31	39,6601535						
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	3,697156878	0,742971312	4,976177166	2,49175E-05	2,179807031	5,214506724	2,179807031	5,214506724
Переменная X 1	0,396125562	0,015544173	25,48386173	6,97617E-22	0,364380125	0,427870999	0,364380125	0,427870999

Додаток Л

Додаток Л.1

Рівень цифрової конкурентоздатності та середньомісячної чистої заробітної плати у різних країнах світу за 2022 рік

Країна	Цифрова конкурентоздатність, %	Середньомісячна чиста заробітна плата, дол. США
Данія	100	3612,78
США	99,81	4680,7
Швеція	99,81	2700,46
Сінгапур	99,48	5254,05
Швейцарія	98,23	6587,48
Нідерланди	97,85	3537,03
Фінляндія	96,6	2899,16
Венесуела	27	193,71
Колумбія	49,22	341,39
Аргентина	50,22	422,19
Індія	63,93	584,3
Туреччина	55,02	544,16
Казахстан	73,03	567,32
Китай	86,42	991,14
Німеччина	85,17	3020,95
Естонія	85,06	1539,06
Ізраїль	87,37	2561,12
Японія	76,84	2201,41

Джерело: складено автором за даними [57-77].

Додаток Л.2

Результати розрахунків інструменту «Регресія» пакету «Аналіз даних» Microsoft Excel за даними додатку Л.1

ВЫВОД ИТОГОВ								
Регрессионная статистика								
Множественный R	0,788236259							
R-квадрат	0,621316401							
Нормированный R-квадрат	0,597648676							
Стандартная ошибка	1193,925699							
Наблюдения	18							
Дисперсионный анализ								
	df	SS	MS	F	Значимость F			
Регрессия	1	37420613,58	37420613,58	26,25163	0,000102075			
Остаток	16	22807337,18	1425458,574					
Итого	17	60227950,77						
	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	p-Значение	Нижние 95%	Верхние 95%	Нижние 95,0%	Верхние 95,0%
Y-пересечение	-3018,15841	1084,214091	-2,783729187	0,013279	-5316,589607	-719,727	-5316,59	-719,7272129
Переменная X 1	67,47813606	13,16997425	5,123634625	0,000102	39,55903786	95,39723	39,55904	95,39723425

