

03.06.2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ

МОСІЮК Нікіта Олександрович
(студент групи ПВ-6)

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
галузі знань 07«Управління та адміністрування» спеціальності
076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»)

Допущено до захисту
протокол № 5
від 03.06.2024
зав. кафедри менеджменту,
бізнесу та маркетингових
технологій
д.е.н., проф. Остапчук Т.П.

Керівник роботи:

Завалий М.О.

(підпис)

Рецензент

Червоний І.М.

(підпис)

Житомир, 2024

Анотація

Мосіюк Н.О. Формування доходів персоналу підприємства. – Рукопис.

Бакалаврська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2024.

У бакалаврській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості обґрунтування та удосконалення механізму формування доходів персоналу підприємства. Досліджено теоретичні основи формування доходів персоналу підприємства. Представлена аналітична оцінка сучасного стану та напрями удосконалення формування доходів персоналу підприємства.

Ключові слова: персонал, доходи персоналу, заробітна плата, соціальний пакет, фонд оплати праці, продуктивність праці.

Annotation

Mosiyuk N.O. Formation of incomes of the company's personnel. - Manuscript.

The bachelor's qualification work is submitted for the Bachelor's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 076 "Entrepreneurship, trade and stock exchange activity". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2024.

The bachelor's qualification thesis examines the peculiarities of substantiation and improvement of the revenue generation mechanism of the company's personnel. The theoretical foundations of the formation of the company's personnel income have been studied. An analytical assessment of the current state and directions for improving the formation of the company's staff income are presented.

Keywords: personnel, personnel income, wages, social package, labor remuneration fund, labor productivity.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	8
1.1. Сутність, значення, принципи та фактори впливу на формування доходів персоналу підприємства	8
1.2. Класифікація доходів персоналу та механізм їх формування на підприємстві.....	16
1.3. Методичні аспекти оцінки рівня та ефективності формування доходів персоналу на підприємстві	25
1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері формування доходів персоналу підприємства	34
Висновки до розділу 1	41
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ІНДІТЕКС УКРАЇНА».....	43
2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства.....	43
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства	50
2.3. Оцінка сучасного рівня та ефективності формування доходів персоналу на підприємстві.....	58
2.4. Напрями оптимізації формування доходів персоналу на підприємстві	67
Висновки до розділу 2	75
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	80
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Необхідність дослідження питання формування доходів персоналу в системі мотиваційного механізму підприємств полягає в його важливості для успішного функціонування сучасних бізнес-структур. Підприємства стикаються з постійною необхідністю залучення та утримання кваліфікованих працівників, що стає складною задачею в умовах конкурентного ринку праці. Формування ефективної системи мотивації через доходи персоналу стає ключовим інструментом у забезпеченні задоволення потреб як працівників, так і підприємства. Зростаючі вимоги споживачів, зміни в технологічному середовищі та швидка динаміка ринку вимагають постійної адаптації інструментів мотивації працівників до нових реалій. Відповідно, дослідження способів оптимізації системи доходів персоналу набуває все більшого значення в контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

Практика показує, що правильно структуровані та мотивуючі доходи можуть стимулювати ефективність та продуктивність працівників, що сприяє підвищенню якості продукції та послуг. Отже, розуміння та вдосконалення механізмів формування доходів персоналу є стратегічно важливим для підприємств будь-якої галузі. Дослідження цієї проблематики має на меті виявлення оптимальних шляхів покращення мотивації працівників та забезпечення стабільного розвитку бізнесу.

Питання формування доходу персоналу підприємства частково розглядалися в наукових працях Д.П. Богині, Н.А. Волгіна, Т.І. Грінка, В.А. Гросул, Л.М. Шимановської-Діанич, О.В. Додонова, Н.В. Дудіної, А.В. Калини, А.М. Колота, Ю.П. Кокіна, А.С. Крутової, В.І. Левашова, Ю.В. Малаховського, І.М. Новак, О.О. Нестеренко, Н.П. Павловської, Т.О. Сазонової, Т.О. Стрибулевич, С.О. Цимбалюк, А.О. Черчатої, Р.А. Яковлева, В.Л. Ясінського та інших. Найбільш системно та фахово до вивчення даної наукової проблематики підійшла С.Ю. Бірюченко. Водночас, при оцінці вагомості висновків вчених,

які досліджують формування доходів персоналу, важливо враховувати, що цей процес на підприємствах ще не отримав достатнього наукового освітлення. Це підкреслює актуальність вивчення цієї проблеми, а також існування нерозкритих аспектів, які потребують подальшого дослідження.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань бакалаврської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам напряму підготовки за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Метою бакалаврської кваліфікаційної роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретико-методичних засад розвитку, а також визначення напрямів підвищення ефективності формування доходів персоналу ТОВ «Індітекс Україна».

Поставлена мета обумовила вирішення наступних **завдань**:

- вивчити сутність, значення, принципи та фактори впливу на формування доходів персоналу підприємства
- дослідити класифікацію доходів персоналу та механізм їх формування на підприємстві;
- узагальнити методичні аспекти оцінки рівня та ефективності формування доходів персоналу на підприємстві;
- вивчити нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері формування доходів персоналу підприємства;
- провести організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства;
- здійснити діагностику фінансово-економічного стану підприємства;
- провести оцінку сучасного рівня та ефективності формування доходів персоналу на підприємстві;
- розробити напрями удосконалення системи формування доходів персоналу на підприємстві.

Об'єктом дослідження у бакалаврській кваліфікаційній роботі виступає процес формування доходів персоналу на підприємстві, **предметом** – теоретичні, методичні та прикладні засади удосконалення формування доходів

персоналу на підприємстві.

Методи дослідження. Для виконання визначених завдань в роботі використовувалися наступні методи: теоретичного узагальнення, порівняння та аналогій; індукції та дедукції; статистичного та емпіричного аналізу; аналізу та синтезу; моделювання; графічний. Емпіричні дані загального стану доходів персоналу підприємств були згруповані за допомогою методів спостереження та анкетування.

Інформаційною базою дослідження є наукові джерела (монографії, статті, тези доповідей з питань формування надходжень персоналу та ведення господарської діяльності підприємством), закордонні та вітчизняні нормативно-правові акти, що регулюють відносини роботодавця та працівника, офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, вибірккові дані з статистичної та фінансової звітності підприємства, електронні ресурси мережі Internet, довідкові та інформаційні видання України, власні аналітичні розрахунки.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні теоретико-методичні та практичні дослідження з формування доходів персоналу підприємства були доведені до рівня конкретних рекомендацій для покращення процесу формування доходу персоналу в діяльності підприємства ТОВ «Індітекс Україна».

Структура та обсяг бакалаврської кваліфікаційної роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 85 сторінках друкованого тексту. Робота містить 19 таблиць та 9 рисунків. Список використаних джерел налічує 73 найменування. Робота містить 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність, значення, принципи та фактори впливу на формування доходів персоналу підприємства

У сучасних умовах розвитку економіки та високої конкуренції підприємства стикаються з необхідністю оптимізації управління людськими ресурсами. Одним із ключових аспектів є ефективне формування доходів персоналу, що впливає на мотивацію, продуктивність та загальну стабільність компанії. Підвищення рівня задоволеності працівників сприяє зниженню плинності кадрів, що в свою чергу дозволяє зберегти знання та навички всередині організації. В умовах глобалізації та швидких технологічних змін, підприємства повинні адаптувати свої системи оплати праці до нових викликів, таких як дистанційна робота та глобальна економіка. Важливим аспектом є також справедливий розподіл доходів, який враховує результати праці кожного співробітника та забезпечує прозорість процесу [5, с.5].

Сучасний механізм формування доходів персоналу має включати гнучкі підходи до компенсації, зокрема бонусні системи та соціальні пакети, які враховують індивідуальні потреби працівників. Впровадження таких механізмів дозволяє підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку праці, залучаючи та утримуючи висококваліфікованих спеціалістів. Крім того, оптимізована система доходів сприяє більш ефективному використанню ресурсів підприємства, що позитивно впливає на його фінансові результати. Таким чином, розробка механізму формування доходів персоналу є необхідною умовою для успішного функціонування підприємства в сучасному динамічному середовищі [12, с.154].

Доходи персоналу підприємства – це сукупність матеріальних і

нематеріальних виплат, які отримують працівники в результаті своєї трудової діяльності на підприємстві. Загалом, доходи персоналу підприємства є важливим елементом мотиваційної системи, яка сприяє підвищенню продуктивності праці, залученню та утриманню висококваліфікованих спеціалістів, а також покращенню загальної ефективності діяльності підприємства.

Розвиток теорії формування доходів персоналу підприємства пройшов через кілька ключових етапів, кожен із яких відображав зміну підходів до мотивації та винагороди працівників у відповідь на економічні, соціальні та технологічні зміни [17; 71]:

1. Класичний етап (кінець XIX – початок XX століття). На цьому етапі домінувала класична економічна теорія, яка ґрунтувалася на концепціях Адама Сміта та Девіда Рікардо. Основна увага приділялася продуктивності праці та заробітній платі як основному джерелу доходів. Теорія «економічної людини» (*Homo economicus*) передбачала, що працівники мотивовані виключно матеріальною винагородою. Фредерік Тейлор розвинув ці ідеї, запровадивши науковий менеджмент, що включав нормування праці та стимулювання працівників через системи оплати за результат.

2. Адміністративний етап (1920–1930-ті роки). В цей період з'явилися теорії адміністративного менеджменту, розроблені Анрі Файолем та Максом Вебером, які акцентували увагу на структурі організації, бюрократичних підходах та стандартизації. Доходи персоналу розглядалися як частина адміністративних процесів, що включали чіткі правила та процедури для визначення заробітної плати та інших виплат.

3. Поведінковий етап (середина XX століття). Розвиток психології праці та поведінкових наук вплинув на теорії формування доходів персоналу. Експерименти Елтона Мейо в Hawthorne призвели до усвідомлення важливості соціальних та психологічних факторів у мотивації працівників. Теорії мотивації Абрахама Маслоу (ієрархія потреб), Фредеріка Герцберга (двохфакторна теорія) та Дугласа МакГрегора (теорія X і Y) підкреслили важливість

нематеріальних стимулів, таких як визнання, розвиток та безпека.

4. Інтеграційний етап (1970–1980-ті роки). На цьому етапі розроблялися комплексні підходи до управління персоналом, які поєднували матеріальні та нематеріальні стимули. Теорія очікувань Віктора Врума, модель справедливості Стейсі Адамса та теорія підкріплення Б.Ф. Скіннера підкреслювали важливість взаємозв'язку між зусиллями працівника, результатами праці та винагородою.

5. Сучасний етап (з 1990-х років до сьогодення). У сучасних умовах глобалізації, інформаційної революції та розвитку цифрових технологій формування доходів персоналу стало більш гнучким і різноманітним. Важливість набули концепції стратегічного управління людськими ресурсами, що включають компенсаційні пакети, гнучкі системи оплати праці, індивідуалізацію винагород, системи оцінки ефективності праці та розвиток компетенцій. Впровадження ІТ-рішень дозволило більш точно вимірювати внесок працівників та формувати персоналізовані системи мотивації.

Таким чином, розвиток теорії формування доходів персоналу підприємства відбувався через поступове розширення уявлень про фактори, що впливають на мотивацію та продуктивність працівників, інтеграцію економічних, соціальних та психологічних аспектів у систему винагород [70, с.252].

Вивчення наукових дефініцій поняття «доходи персоналу підприємства» є важливим для ефективного управління трудовими ресурсами та забезпечення сталого розвитку організації. Розуміння теоретичних основ цього поняття дозволяє створювати справедливі та прозорі системи винагород, які підвищують мотивацію та продуктивність працівників. Це, в свою чергу, сприяє зниженню плинності кадрів і забезпеченню стабільності підприємства. Аналіз наукових підходів до формування доходів допомагає адаптувати стратегії управління до сучасних економічних умов та викликів. Вивчення дефініцій також дозволяє враховувати індивідуальні потреби працівників, що покращує їх задоволеність роботою та сприяє залученню талановитих спеціалістів. Таким чином, наукове дослідження доходів персоналу є ключовим елементом для забезпечення ефективного функціонування підприємства.

Окремі наукові дефініції поняття «доходи персоналу підприємства» представлено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Окремі наукові дефініції поняття «доходи
персоналу підприємства»

Автор	Визначення
Балабанова Л.В. [4, с.165]	Доходи персоналу підприємства - це сукупність матеріальних винагород, які працівник отримує за виконання своїх обов'язків, що базуються на принципах наукового менеджменту і спрямовані на підвищення продуктивності.
Бірюченко С.Ю. [8, с.13]	Доходи персоналу підприємства включають основну заробітну плату та додаткові компенсації, які надаються працівникам відповідно до їхнього внеску в організацію та встановлених адміністративних правил.
Вачевська Н.Л. [13, с.178]	Доходи персоналу підприємства - це не тільки матеріальні виплати, але й соціальні та психологічні винагороди, які сприяють задоволенню потреб працівників та підвищенню їхньої мотивації.
Гайдучок Т.С. [17, с.731]	Доходи персоналу підприємства охоплюють різні рівні потреб, від базових матеріальних компенсацій до визнання і самореалізації, що забезпечує комплексний підхід до мотивації працівників.
Дубовська О.В. [22, с.111]	Доходи персоналу підприємства включають як гігієнічні фактори (матеріальні виплати, умови праці), так і мотиваційні фактори (визнання, професійний розвиток), які разом впливають на задоволеність працівників.
Колот А.М. [35, с.376]	Доходи персоналу підприємства визначаються очікуваннями працівників щодо винагороди за їхні зусилля і результати роботи, що формує їхню мотивацію та продуктивність.
Куліков Г.Т. [44, с.10]	Доходи персоналу підприємства - це результат справедливого розподілу винагород, що базується на порівнянні вкладених зусиль та отриманих результатів, які забезпечують баланс між внеском працівника і його винагородою.
Папиріна О.І. [52, с.125]	Доходи персоналу підприємства включають матеріальні та нематеріальні підкріплення, які використовуються для стимулювання бажаної поведінки працівників і підвищення їхньої ефективності.
Семенченко А.В. [66, с.79]	Доходи персоналу підприємства складаються з матеріальних виплат і інвестицій в людський капітал, такі як навчання та професійний розвиток, що підвищують цінність працівників для організації.
Тарасюк Г.М. [70, с.252]	Доходи персоналу підприємства - це комплексна система матеріальних і нематеріальних винагород, що включає заробітну плату, бонуси, соціальні пільги та можливості для професійного росту, спрямовані на підтримку мотивації та лояльності працівників.

Отже, представлені визначення відображають різні аспекти теорій мотивації, управління та економіки, показуючи багатогранність поняття «доходи персоналу підприємства».

За результатами проведеного ретроспективного аналізу наукових підходів

вважаємо за доцільне зробити авторське визначення. Отже, доходи персоналу підприємства - це комплексна сукупність матеріальних і нематеріальних винагород, що надаються працівникам в обмін на їхню трудову діяльність і вклад у досягнення цілей організації. Вони включають основну заробітну плату, премії, бонуси, надбавки та доплати за особливі умови праці, соціальні виплати, пільги та компенсації, а також доходи від участі в прибутках підприємства. Окрім матеріальних складових, доходи персоналу також охоплюють нематеріальні винагороди, такі як визнання, можливості для професійного розвитку, навчання, кар'єрне зростання та інші форми мотивації [71, с.476].

Доходи персоналу мають вирішальне значення для розвитку підприємства, впливаючи на кілька ключових аспектів його функціонування (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Значення системи формування доходів персоналу
на розвиток підприємства [55; 66]

Параметр значущості	Характеристика
1	2
Мотивація та продуктивність	Адекватна і справедлива система доходів підвищує мотивацію працівників, що безпосередньо впливає на їхню продуктивність і якість роботи. Мотивовані працівники схильні виконувати свої обов'язки більш ефективно, активно долучатися до інновацій та вирішення складних завдань.
Утримання талановитих працівників	Високі доходи допомагають підприємству залучати і утримувати висококваліфікованих спеціалістів, зменшуючи плинність кадрів. Це дозволяє зберігати накопичений досвід і знання всередині організації, що сприяє її стабільному розвитку.
Задоволеність і лояльність	Справедливе винагородження праці підвищує рівень задоволеності працівників та їхню лояльність до підприємства. Лояльні працівники схильні більш відповідально ставитися до своїх обов'язків і довгострокових цілей організації.
Репутація підприємства	Підприємства, що забезпечують гідні умови праці та винагороди, формують позитивний імідж на ринку праці. Це полегшує процес рекрутингу і дозволяє залучати найкращі таланти.
Інновації та розвиток	Інвестиції в нематеріальні доходи, такі як навчання та професійний розвиток, сприяють підвищенню компетентності персоналу. Це стимулює інновації і впровадження нових технологій та методик, що є важливими для конкурентоспроможності підприємства.
Ефективне використання ресурсів	Оптимізована система доходів дозволяє більш ефективно використовувати фінансові ресурси підприємства, спрямовуючи їх на ключові аспекти діяльності, що потребують уваги. Це допомагає досягати високих результатів без зайвих витрат.

1	2
Організаційна культура	Формування доходів, що враховує не лише матеріальні, але й соціальні та психологічні аспекти, сприяє створенню позитивної організаційної культури. Це покращує робочу атмосферу, сприяє співпраці та взаємній підтримці серед працівників.
Соціальна відповідальність	Забезпечення належних доходів для працівників також є проявом соціальної відповідальності підприємства, що позитивно впливає на його відносини з громадою та іншими стейкхолдерами.

Таким чином, доходи персоналу є ключовим елементом, що впливає на загальний розвиток підприємства, його конкурентоспроможність, ефективність і стабільність у довгостроковій перспективі.

Принципи формування доходів персоналу підприємства – це основні засади та правила, на яких базується система винагороди працівників. Вони забезпечують справедливість, прозорість та ефективність процесу винагороди, сприяючи підвищенню мотивації та продуктивності праці [46, с.77].

Основні принципи формування доходів персоналу включають ті, що узагальнені на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Основні принципи формування доходів персоналу [37]

Розглянемо принципи формування доходів персоналу підприємства, які включають [17; 22]:

- **справедливість.** Доходи працівників повинні відповідати їхньому внеску в діяльність підприємства, рівню кваліфікації та складності виконуваних завдань. Це передбачає, що працівники з подібними обов'язками та результатами отримують аналогічні винагороди;

- **прозорість.** Процеси визначення та розподілу доходів повинні бути

зрозумілими і відкритими для всіх працівників. Це допомагає уникнути непорозумінь та конфліктів, підвищуючи довіру до системи винагороди;

- мотиваційна спрямованість. Система доходів має стимулювати працівників до підвищення продуктивності, досягнення високих результатів та професійного розвитку. Це може включати премії, бонуси та інші форми заохочення за досягнення конкретних цілей;

- гнучкість. Система винагороди повинна бути адаптивною до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства. Це означає можливість перегляду рівня та структури доходів відповідно до змін економічних умов, вимог ринку праці та стратегічних цілей компанії;

- конкурентоспроможність. Рівень доходів персоналу має відповідати ринковим умовам, забезпечуючи можливість залучення та утримання висококваліфікованих фахівців. Підприємство повинно стежити за тенденціями на ринку праці та підтримувати конкурентний рівень оплати;

- врахування індивідуальних потреб. Система доходів повинна враховувати різноманітні потреби працівників, включаючи соціальні пільги, медичне страхування, можливості для навчання та розвитку. Це сприяє підвищенню задоволеності та лояльності персоналу;

- економічна обґрунтованість. Витрати на формування доходів персоналу повинні бути економічно виправданими і відповідати фінансовим можливостям підприємства. Винагороди мають сприяти досягненню стратегічних цілей компанії без негативного впливу на її фінансовий стан;

- системність. Формування доходів має базуватися на системному підході, який враховує всі аспекти діяльності підприємства, взаємозв'язок між результатами праці та винагородою, а також інтеграцію з іншими елементами управління персоналом.

Визначені принципи забезпечують комплексний підхід до формування доходів персоналу, сприяючи підвищенню ефективності роботи працівників, їхньої задоволеності та стабільності підприємства в цілому.

Фактори впливу на формування доходів персоналу підприємства – це

різноманітні внутрішні та зовнішні чинники, що визначають рівень і структуру винагороди працівників. Врахування цих факторів допомагає створити ефективну систему доходів, яка відповідає потребам працівників і стратегічним цілям підприємства [17, с.732]. Основні фактори впливу на формування доходів персоналу підприємства включають ті, що представлені у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Основні фактори впливу на формування доходів персоналу
підприємства [5; 10]

Фактори впливу	Напрямок впливу
1. Економічні умови	Стан економіки, рівень інфляції, економічне зростання або спад, а також фінансова стабільність підприємства впливають на можливість та необхідність перегляду рівня заробітної плати та інших виплат.
2. Ринок праці	Ситуація на ринку праці, зокрема рівень безробіття, попит на певні професії, середній рівень заробітної плати у галузі та регіоні, конкурентоспроможність підприємства у залученні та утриманні кваліфікованих кадрів.
3. Законодавче регулювання	Трудове законодавство, податкові норми, мінімальні розміри заробітної плати, соціальні гарантії та інші нормативні акти, що визначають умови праці та винагороди.
4. Фінансові можливості підприємства	Загальний фінансовий стан підприємства, його прибутковість, обсяг бюджету на оплату праці, наявність резервів для виплат бонусів та інших заохочень.
5. Рівень кваліфікації та продуктивність працівників	Кваліфікація, досвід, професійні навички та результати роботи кожного працівника. Підвищення кваліфікації та продуктивності зазвичай призводить до зростання доходів.
6. Виробничі та організаційні умови	Умови праці, специфіка виробничих процесів, технологічний рівень підприємства, складність і небезпека робіт, режим роботи (змінність, робота у вихідні дні).
7. Стратегія і цілі підприємства	Довгострокові та короткострокові цілі компанії, її стратегічні пріоритети, потреби у зростанні та розвитку, політика в сфері управління персоналом.
8. Конкурентне середовище	Конкуренція між підприємствами в галузі, яка впливає на необхідність підтримки конкурентоспроможного рівня заробітної плати для залучення та утримання талановитих працівників.
9. Культура та цінності підприємства	Організаційна культура, принципи корпоративного управління, політика рівних можливостей, цінності компанії, які впливають на підходи до винагороди та стимулювання працівників.
10. Соціальні та демографічні чинники	Віковий склад працівників, їхні сімейні обставини, особисті потреби та пріоритети, які можуть впливати на структуру доходів (наприклад, потреба у соціальних пільгах або гнучкому графіку роботи).
11. Задоволеність працівників та їхня лояльність	Рівень задоволеності працівників умовами праці та винагородами, їхня лояльність до підприємства, результати опитувань та зворотного зв'язку від персоналу.

Отже, встановлені фактори взаємодіють між собою, утворюючи складну систему, яка визначає ефективність та справедливість формування доходів персоналу на підприємстві. Врахування всіх зазначених чинників дозволяє створити оптимальну систему винагород, що відповідає як потребам працівників, так і стратегічним цілям підприємства [10].

Таким чином, можна зробити висновок, що формування доходів персоналу підприємства – це складний та багатогранний процес, який визначається різноманітними факторами та принципами. Зміст цього процесу включає в себе різні складові, такі як заробітна плата, бонуси, надбавки, соціальні виплати та інші форми винагороди, які спрямовані на стимулювання мотивації та продуктивності працівників. Значення формування доходів полягає в його впливі на мотивацію, задоволеність та лояльність працівників, конкурентоспроможність підприємства на ринку праці, а також ефективне використання людських ресурсів. Принципи формування доходів, такі як справедливість, прозорість, мотиваційна спрямованість, гнучкість, врахування індивідуальних потреб, економічна обґрунтованість, та системність, визначають фундаментальні принципи, на основі яких будується ця система. Загалом, ефективне формування доходів персоналу є важливим елементом стратегії управління персоналом, що сприяє досягненню успіху та стійкого розвитку підприємства.

1.2. Класифікація доходів персоналу та механізм їх формування на підприємстві

В сучасних умовах необхідність проведення видової класифікації доходів персоналу підприємства стає надзвичайно важливою. Це обґрунтовано різноманітністю форм винагороди, які включають в себе не лише заробітну плату, а й різноманітні бонуси, надбавки, премії, соціальні виплати та інші компенсаційні винагороди. Видова класифікація дозволяє систематизувати цей різноманітний спектр винагород та розподілити їх на категорії за різними

критеріями, що полегшує управління персоналом та забезпечує справедливий підхід до всього колективу працівників. Крім того, видова класифікація допомагає підприємству адаптувати свою систему винагород до конкретних потреб та стратегічних цілей, а також до специфіки галузі та особливостей внутрішнього середовища. Проведення такої класифікації є ключовим етапом у розробці ефективної системи управління персоналом, оскільки воно дозволяє виявити пріоритетні напрямки для підвищення мотивації та задоволеності працівників [9].

За результатами проведеного аналізу літературних джерел [6; 12; 17; 24; 37] окремі види доходів персоналу підприємства можна класифікувати за різними ознаками, що представлені на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Узагальнення видів доходів персоналу за класифікаційними ознаками [6; 12; 17; 24; 37]

Отже, види доходів персоналу підприємства можна класифікувати за різними ознаками [39; 44]:

1. За формою винагороди:

- основна заробітна плата: основний вид оплати праці, фіксована сума за виконану роботу або за одиницю часу.

- бонуси та премії: додаткові виплати працівникам за досягнення певних цілей, високі результати роботи або внесок у успіх підприємства;

- надбавки: додаткові суми, які нараховуються до заробітної плати відповідно до певних умов (наприклад, за високу кваліфікацію, роботу у шкідливих умовах тощо).

2. За часом виплати:

- фіксована оплата: виплати, які здійснюються за певний період (наприклад, щомісячно);

- змінна оплата: виплати, які залежать від певних факторів, таких як виробничість, обсяг виконаної роботи, досягнення цілей тощо.

3. За видом діяльності:

- продуктивні доходи: винагорода за безпосередню участь у виробничих процесах або виконання конкретних завдань;

- адміністративні доходи: винагорода для персоналу, який займає керівні посади або відповідає за управління підприємством;

- фінансові доходи: виплати, пов'язані з участю у фінансових операціях або інвестиціях компанії.

4. За соціальним статусом працівників:

- основні доходи: винагорода для робітників та службовців, які безпосередньо займаються виробництвом або наданням послуг;

- додаткові соціальні виплати: компенсації та допомога для працівників у складних ситуаціях (наприклад, соціальні виплати, медичне страхування, пенсійні внески).

5. За результатами роботи:

- індивідуальні доходи: винагорода, яка виплачується кожному працівнику окремо за його внесок у загальний результат;

- колективні доходи: винагорода, яка розподіляється між працівниками колективно, зазвичай на основі загального результату роботи групи або відділу.

Можна стверджувати, що кожній з перерахованих складових доходу персоналу відводиться своя роль на підприємстві.

Основна заробітна плата є фундаментальною складовою системи оплати праці та визначається угодою між працівником та роботодавцем на основі умов

праці, кваліфікації, досвіду роботи та інших факторів. Ця форма винагороди відображає базовий рівень оплати за виконану роботу та відповідає основним вимогам працівника. Основна заробітна плата відіграє важливу роль у забезпеченні економічної безпеки та соціального добробуту працівників, а також впливає на їхню мотивацію та продуктивність. Вона є основним джерелом доходу для більшості працівників та забезпечує їхні основні потреби, такі як прожитковий мінімум, житло, харчування та інші. Значення основної заробітної плати полягає також у її визначальній ролі у встановленні соціально-економічного статусу працівника в суспільстві та формуванні його економічної поведінки [44, с.10].

Додаткова заробітна плата - це додаткові винагороди, які надаються працівникам підприємства окрім основної заробітної плати. Вона може бути виплачена у вигляді бонусів, премій, надбавок, часової або відсоткової оплати за перевищення виробничих норм або досягнення конкретних цілей. Додаткова заробітна плата має різноманітні функції, включаючи стимулювання працівників до досягнення високих результатів, винагороду за внесок у загальний успіх підприємства та підтримку мотивації. Вона є важливим інструментом управління персоналом, оскільки дозволяє підвищити зацікавленість працівників у досягненні цілей підприємства та підвищити їхню продуктивність. Додаткова заробітна плата може також використовуватися для збереження та привертання висококваліфікованих працівників, які відіграють ключову роль у успішному функціонуванні організації. Загалом, додаткова заробітна плата сприяє підвищенню морального клімату на робочому місці, покращує задоволення працівників та сприяє збільшенню конкурентоспроможності підприємства [52, с.125].

Заохочувальні та компенсаційні виплати на підприємстві є додатковими формами винагороди, які надаються працівникам на додаток до основної та додаткової заробітної плати. Ці виплати мають різні цілі та значення для якісного управління персоналом та забезпечення його ефективності. Заохочувальні виплати призначені для стимулювання працівників до

досягнення високих результатів, заохочення до вдосконалення навичок та творчого підходу до роботи. Компенсаційні виплати, у свою чергу, призначені для компенсації працівникам певних витрат або ризиків, пов'язаних з їхньою роботою, таких як надбавки за роботу у шкідливих умовах, компенсація за відрядження тощо. Ці виплати відіграють важливу роль у створенні мотиваційної системи на підприємстві та підтримці задоволеності працівників. Вони сприяють підвищенню ефективності праці та залученню та утриманню висококваліфікованих кадрів. Правильно налаштована система заохочувальних та компенсаційних виплат може позитивно вплинути на робочий процес та результативність підприємства в цілому [70, с.254].

У сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція на ринку праці стає все більшою, ефективний механізм формування доходів персоналу підприємства є надзвичайно важливим. Ця необхідність постає через зростання вимог до мотивації працівників, залучення та утримання талановитого персоналу та забезпечення конкурентоспроможності компанії. Розробка ефективного механізму формування доходів дозволяє підприємствам створити систему винагород, яка стимулює високу продуктивність та відданість працівників. Правильно спроектований механізм також допомагає підприємствам зберігати талановитих співробітників, зменшувати текучість кадрів та підвищувати загальну ефективність бізнесу. Такий підхід до формування доходів персоналу є ключовим елементом стратегії управління людськими ресурсами і може значно вплинути на успіх підприємства в цілому.

Механізм формування доходів персоналу підприємства – це комплексний системний підхід до управління оплатою праці та винагородами співробітників, спрямований на створення справедливої, ефективної та мотивуючої системи оплати праці. Його основним завданням є забезпечення адекватної винагороди за внесок кожного працівника в загальний успіх підприємства, що відображається в їхній продуктивності та мотивації [73, с.23].

Механізм формування доходів включає в себе розробку стратегій оплати праці, визначення структури та компонентів винагород, встановлення прозорих

критеріїв оцінки праці та розподілу ресурсів для оплати праці відповідно до стратегічних цілей підприємства. Цей механізм є важливою складовою управління персоналом, оскільки впливає на мотивацію, задоволеність та розвиток працівників, а також на конкурентоспроможність та успішність підприємства в цілому. Він є необхідним інструментом для залучення та утримання кваліфікованих кадрів, підвищення ефективності роботи колективу та досягнення стратегічних цілей компанії.

Завдання функціонування механізму формування доходів підприємства включають [22, с.115]:

- розробка стратегії оплати праці. Визначення основних принципів та напрямків оплати праці, які відповідають стратегічним цілям підприємства;
- аналіз ринку праці. Вивчення та аналіз заробітних плат у схожих галузях та регіонах для встановлення конкурентоспроможних тарифів;
- визначення структури доходів. Встановлення різних видів винагород та їх співвідношення для кожної категорії працівників;
- розробка системи бонусів та премій. Визначення критеріїв надання бонусів та премій за досягнення цілей та результативність роботи;
- управління компенсаційними пакетами. Встановлення соціальних пільг, медичного страхування, пенсійних програм та інших компенсаційних пакетів для привертання та утримання кваліфікованих працівників;
- забезпечення прозорості та справедливості. Створення чітких критеріїв оцінки праці та розподілу винагороди, що сприяє справедливому розподілу ресурсів;
- мотивація працівників. Стимулювання високої продуктивності та досягнення цілей через систему винагород та заохочень;
- адаптація до змін. Постійне оновлення та вдосконалення системи оплати праці відповідно до змін в економічному, соціальному та ринковому середовищі;
- контроль та оцінка ефективності. Моніторинг та оцінка результатів функціонування системи формування доходів для виявлення можливих

вдосконалень та корекції стратегій;

- створення сприятливого робочого середовища. Забезпечення того, щоб система формування доходів сприяла підвищенню задоволеності та морального клімату серед працівників.

Механізм формування доходів персоналу підприємства виконує ряд важливих функцій, серед яких [12; 17]:

1. Мотиваційна функція. Створення стимулів та мотивацій для працівників, що сприяє підвищенню їхньої продуктивності та залученню досягнення стратегічних цілей підприємства.

2. Компенсаційна функція. Забезпечення справедливої та адекватної винагороди за виконану роботу, що сприяє задоволенню та утриманню кваліфікованих кадрів.

3. Регулююча функція. Створення регулятивного механізму, який регулює відносини між працівниками та роботодавцем, а також забезпечує відповідність оплати праці ринковим стандартам та законодавству.

4. Стимулююча функція. Надання додаткових стимулів та заохочень для досягнення високих результатів та виконання стратегічних завдань підприємства.

5. Стратегічна функція. Відтворення стратегічних напрямків розвитку підприємства через встановлення винагороди, що сприяє досягненню цілей бізнесу та збереженню конкурентної переваги.

Елементи механізму формування доходів персоналу підприємства включають [12; 17]:

1. Суб'єкти формування доходів персоналу:

- роботодавець (підприємство) - визначає стратегії оплати праці, встановлює правила та критерії винагороди, вирішує питання процесу формування доходів працівників;

- наймані працівники - отримують доходи відповідно до умов праці та системи оплати, беруть участь у процесах оцінки та визначення критеріїв винагороди.

2. Об'єкти формування доходів персоналу:

- заробітна плата - основна форма винагороди, яка виплачується працівникам за виконану роботу;
- бонуси та премії - додаткові винагороди за досягнення цілей, високі результати роботи або особливі внески;
- надбавки - додаткові суми до заробітної плати за певні умови праці;
- соціальні виплати - включають медичне страхування, пенсійні внески, відпусткові тощо;
- матеріальне стимулювання - подарунки, корпоративні заходи та інші матеріальні блага як заохочення та визнання.

3. Процеси формування доходів персоналу:

- розробка стратегії оплати праці - визначення принципів, цілей та інструментів винагороди;
- оцінка та аналіз ринку праці - вивчення рівня зарплат та компенсацій в галузі та регіоні, щоб встановити конкурентоспроможні ставки;
- визначення критеріїв винагороди - створення системи оцінки продуктивності та успіху, на основі якої визначаються винагороди;
- виплата та адміністрування доходів - проведення розрахунків та виплат доходів, ведення обліку та забезпечення документації;
- моніторинг та оцінка ефективності - систематичне вивчення результатів системи оплати праці та внесення коректив у виплати та процеси винагороди для досягнення оптимальних результатів.

Процес формування доходів персоналу на підприємстві – це систематичний і комплексний процес, спрямований на встановлення, розрахунок та розподіл винагороди працівникам за їхню участь у виробничих, адміністративних та інших діяльностях, спрямованих на досягнення стратегічних цілей підприємства. Цей процес включає в себе розробку та впровадження стратегій оплати праці, визначення критеріїв винагороди, виплату заробітної плати, бонусів, премій та інших форм винагород, а також контроль та аналіз ефективності цієї системи [23].

Його метою є створення мотивуючої та справедливої системи оплати праці, яка сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності працівників та досягненню стратегічних цілей підприємства [37].

Етапи процесу формування доходів персоналу на підприємстві можна описати наступним чином (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Етапи процесу формування доходів персоналу на підприємстві [44]

Отже, процес формування доходів персоналу на підприємстві є складним та багатоплановим процесом, який включає шість основних етапів. Перший етап - аналіз потреб та можливостей - визначає стратегічні напрямки оплати праці та ресурси, доступні для цього. На другому етапі розробляється стратегія оплати праці, яка відповідає цілям та потребам підприємства. Третій етап - встановлення системи оцінки праці - забезпечує об'єктивну оцінку внеску кожного працівника. Четвертий етап - визначення компонентів винагороди -

встановлює різні види винагороди та їх співвідношення. На п'ятому етапі проводиться виплата та адміністрування доходів працівникам, а останній етап - моніторинг та аналіз ефективності - дозволяє виявити недоліки та вдосконалити систему формування доходів персоналу для досягнення стратегічних цілей підприємства [44, с.10].

Таким чином, можна зробити висновок, що розробка комплексного мотиваційного механізму формування доходів персоналу стає необхідністю для підприємств. Потреба в такому механізмі пояснюється рядом факторів, зокрема, зростанням очікувань працівників у сфері оплати праці та соціальних вигод. Крім того, комплексний мотиваційний механізм допомагає підприємствам залучати та утримувати висококваліфікованих працівників, що є ключовим для їхнього успіху в умовах швидко змінюючогося ринкового середовища. Такий механізм дозволяє створити ефективну систему мотивації, яка враховує індивідуальні потреби та мотиваційні фактори працівників, сприяючи їхньому більш ефективному виконанню роботи та досягненню поставлених цілей.

1.3. Методичні аспекти оцінки рівня та ефективності формування доходів персоналу на підприємстві

Будь-яка діяльність має на меті досягнення позитивного результату. Для людини таким результатом є отриманий дохід. Щоб оцінити ефективність праці як для працівника, так і з точки зору витрат для підприємства, необхідно аналізувати доходи персоналу за допомогою моніторингу та діагностики економічних показників. Проте, досі не створено комплексної системи показників, яка б дозволяла одночасно оцінювати витрати на персонал та аналізувати рівень забезпеченості і можливості розвитку працівників. Наразі замість такої системи використовується аналіз фонду оплати праці підприємства. Однак цей підхід не дозволяє виявити основні причини розбіжностей між цілями роботодавця і працівників, оскільки не враховує

специфічних характеристик доходу персоналу, які відрізняють його від заробітної плати. Тому виникає необхідність у розробці комплексної системи показників для оцінки сукупного доходу персоналу підприємств, особливо на мікроекономічному рівні, яка відображала б зв'язок «дохід-результат» [12].

Велика кількість показників для визначення рівня сукупного доходу персоналу підприємства ускладнює процес оцінювання, що вимагає створення єдиної методики комплексної оцінки доходу персоналу, адаптованої до ринкових умов та цілей підприємства.

Процес оцінки рівня доходів персоналу на підприємстві - це систематичний і комплексний процес, який включає декілька етапів, спрямованих на аналіз та моніторинг доходів працівників для забезпечення справедливості, мотивації та ефективного управління ресурсами. Цей процес включає [52; 58]:

1. Збір даних. Включає збір інформації про всі види доходів, які отримують працівники, такі як основна заробітна плата, бонуси, премії, надбавки та інші компенсаційні виплати.

2. Класифікація доходів. Розподіл зібраних даних на різні категорії для більш детального аналізу, наприклад, за типами виплат, категоріями працівників, підрозділами підприємства тощо.

3. Аналіз структури доходів. Визначення частки кожного виду доходів у загальному доході працівників та оцінка їхньої динаміки у часі.

4. Порівняння з ринковими стандартами. Порівняння отриманих результатів з ринковими стандартами та галузевими нормами для визначення конкурентоспроможності системи оплати праці на підприємстві.

5. Оцінка ефективності витрат на персонал. Аналіз співвідношення витрат на оплату праці та продуктивності працівників для виявлення ефективності витрат на персонал.

6. Формулювання висновків і рекомендацій. На основі проведеного аналізу формулюються висновки щодо поточного стану доходів працівників та розробляються рекомендації для їх оптимізації, покращення мотивації та

утримання кваліфікованих кадрів.

Цей процес дозволяє підприємству об'єктивно оцінювати рівень доходів свого персоналу, виявляти можливі проблеми та знаходити шляхи їх вирішення, що сприяє підвищенню загальної ефективності та конкурентоспроможності підприємства [58, с.151].

Дослідження науковців показали, що система показників складається з окремих підсистем, блоків, груп і підгруп, які безпосередньо розгалужені в аналітичні показники статистичного спостереження. За допомогою системи показників оцінки доходу персоналу підприємства можна характеризувати:

- складові сукупного доходу персоналу підприємства;
- частку та значення доходу персоналу у фінансових показниках підприємства;
- соціальний розвиток господарюючих суб'єктів за класифікаційними ознаками, такими як територія, вид економічної діяльності, форма власності, організаційно-правові форми господарювання;
- обсяги, структуру, динаміку і розміщення доходу персоналу у витратах підприємства;
- елементи доходу персоналу, фінансовані з прибутку підприємства, та їх частку;
- категорії системи національних рахунків, що пов'язані з доходами населення.

Оптимальний набір показників у комплексній системі повинен задовольняти потреби в об'єктивних даних усіх суб'єктів економіки, науковців та державних органів. Система показників має охоплювати всі основні процеси, що формують стан і тенденції соціально-економічного розвитку підприємства в умовах ринкової економіки.

При цьому дохід персоналу підприємства потрібно розглядати в двох аспектах [12]:

- як поточні витрати на утримання працівників підприємства;
- як надходження працівників з доходу підприємства.

Комплексна система показників формується поступово в процесі аналізу. Виділимо наступні етапи аналізу доходу персоналу підприємства [12]:

- 1) оцінка рівня доходу персоналу підприємства;
- 2) вертикальний та горизонтальний аналіз доходу персоналу, що дозволяє визначити, як змінюється дохід працівників і за рахунок яких складових;
- 3) оцінка співвідношення темпів зростання доходу персоналу з результатами його праці (доходом, прибутком);
- 4) аналіз ефективності формування доходу.

Оцінка рівня показника дозволяє підприємству та працівнику зрозуміти, як змінюється та адаптується дохід персоналу в умовах постійних змін, викликаних як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Це також допомагає відстежувати процеси формування та розподілу доходів.

Показники для визначення рівня сукупного доходу є статистично обґрунтованими і відображаються в статистичній звітності. Однак ці показники відображають фактичний дохід лише за певний період, і для детальної оцінки доходів персоналу підприємства цього недостатньо. Тому наступним етапом є проведення оцінки доходу персоналу за допомогою вертикального та горизонтального аналізу, щоб визначити зміни показника в динаміці та структурі.

Цей аналіз дозволяє учасникам трудових відносин оцінювати як абсолютні, так і відносні зміни показника в динаміці, вплив різних складових на загальну суму доходів, а також досліджувати внутрішні позитивні та негативні зміни, що відбуваються з коштами підприємства. Порівнюючи структуру змін у доходах персоналу, можна зробити висновки про джерела їх формування.

Процедуру проведення горизонтального та вертикального аналізу доходу персоналу підприємства можна представити за допомогою аналітично-розрахункової таблиці. Приріст або зменшення доходу персоналу підприємства вказує на відповідне збільшення або зменшення платоспроможності працівників і, відповідно, витрат підприємства на персонал. Підприємство зацікавлене у здійсненні своєї господарської діяльності за умови, що зростання

витрат на персонал сприятиме підвищенню їх продуктивності праці в майбутньому [12].

Крім зазначеного вище аналізу динаміку доходності персоналу можна визначити за показниками формування доходу (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Система показників горизонтальної оцінки формування
доходів персоналу підприємства [12]

Показники	Розрахунок
Приріст доходів персоналу (фонду оплати праці та його складових)	$T_n = \frac{ДПзв(ФОПзв) - ДПб(ФОПб)}{ДПб(ФОПб)}$ де ДПзв, ДПб – доход персоналу відповідно за звітний та базовий період; ФОПзв, ФОПб – фонд оплати праці відповідно за звітний та базисний період
Приріст середньої заробітної плати працівника	$\bar{T}_{zn} = \frac{\bar{ЗПзв} - \bar{ЗПб}}{\bar{ЗПб}}$ де ЗПзв, ЗПб - середня заробітна плата одного працівника за звітний та базисний періоди відповідно
Приріст доходу 1 працівника	$ТДП1 = \frac{ДП1зв - ДП1б}{ДП1б}$ де ДП1зв, ДП1б – доход 1 працівника підприємства за звітний та базовий періоди відповідно

У процесі діяльності персонал і суб'єкт господарювання прагнуть максимізувати доходи при мінімізації витрат. Проте їхні інтереси в трудовому процесі часто протилежні. Оптимальність збільшення доходу персоналу підприємства визначається шляхом порівняння темпів приросту доходу персоналу (Тдп) з темпами приросту продуктивності праці (Тпп) та темпами приросту прибутку підприємства (Тп) [12]:

$$100\% < Тдп < Тпп \quad (1.1)$$

Сутність даного співвідношення розкривається через наступний причинонаслідковий зв'язок:

$100 \leq Тдп$ – в умовах стабільної діяльності підприємства, за умови нормального його фінансового стану роботодавці повинні прагнути до збільшення доходу персоналу з метою стимулювання його до більш ефективної праці;

$T_{дп} \leq T_{пп}$ – збільшення доходу персоналу повинне викликати підвищення продуктивності праці, причому друге повинно відбуватись більш стрімкими темпами або хоча б дорівнювати їм. Якщо ж відбувається інше, то можна вважати, що збільшення доходу персоналу лише нарощує витрати підприємства на персонал і у розрізі даного дослідження є не ефективним;

$T_{пп} \leq T_{п}$ – підвищення продуктивності праці, за інших рівних умов, безумовно повинне призводити до збільшення обсягів виробництва продукції за рахунок інтенсивних факторів використання персоналу, що у сучасних умовах господарювання є більш доцільним та нарощення прибутку підприємства більш стрімкими темпами. Тому і темп росту ефективності праці повинен випереджати темп росту продуктивності праці.

За допомогою цієї нерівності можна визначити, чи збільшується чи зменшується інтенсивність праці персоналу на підприємстві. Цей етап є особливо важливим для власника підприємства, оскільки дозволяє йому оцінити вигоду від використання персоналу та встановити відповідну оплату за працю. Якщо умови нерівності не виконуються, слід переглянути процес формування доходу персоналу та визначити нові стимули, які можуть ефективніше підвищити продуктивність праці.

На заключному етапі здійснюється оцінка ефективності формування доходу персоналу підприємства. Ці показники дозволяють оцінити рівень ефективності інвестицій у капітал і працю як для працівника, так і для підприємства, а також виявити резерви для підвищення доходу персоналу в умовах конкуренції (табл. 1.5).

Одним із ключових показників є частка фонду оплати праці в структурі доданої вартості. Фонд оплати праці є основною складовою доданої вартості, яка безпосередньо залежить від обсягів виробництва.

Частка витрат на оплату праці в операційних витратах показує рівень трудомісткості певного підприємства та визначає можливості для збільшення витрат на оплату праці.

Показники ефективності формування доходу персоналу підприємства [12]

Показники	Розрахунок
Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходу працівника	$Kc = \frac{\Delta T_{пп}}{\Delta T_{дп}}$ де $\Delta T_{пп}$ – темп приросту продуктивності праці, $\Delta T_{дп}$ – темп приросту доходу працівника
Зарплатомісткість	$З_m = \frac{ФОП}{ВП(ЧД)}$ де ФОП – фонд оплати праці працівників підприємства; ВП – валова продукція виготовлена працівниками підприємства або ЧД – чистий дохід підприємства
Зарплатовіддача	$З_v = \frac{ВП(ЧД)}{ФОП}$
Доходомісткість	$Д_m = \frac{ДП}{ВП(ЧД)}$ де ДП – дохід персоналу підприємства
Доходовіддача	$Д_v = \frac{ВП(ЧД)}{ДП}$
Ефективність володіння акцією	$Ea = \frac{Д_p + (Ц_k + Ц_n)}{Ц_n} \times \frac{t}{365} \times 100\%$ де Д – дивіденд за рік; Ц _к - курсова ціна акції на момент розрахунку, Ц _н – ціна акції номінальна, t – строк володіння акцією у днях
Продуктивність праці за витратами на робочу силу	$ПП = \frac{ВП(ЧД)}{Врс}$ де Врс – витрати підприємства на робочу силу

Оптимальне значення показників і їх структура є передумовою ефективності, що означає досягнення позитивних результатів для економічних суб'єктів і раціональне використання ресурсів.

Ідеальне співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та доходу працівника має наближатися до 1, щоб максимально задовольнити і працівника, і роботодавця.

Формула ефективності заробітної плати може бути визначена як співвідношення між виплаченою заробітною платою та створеним продуктом або результатом, що називається зарплатовіддачею. Такий підхід дозволяє виявити ступінь раціональності у використанні коштів на заробітну плату під час створення суспільного продукту та оцінити її мотиваційну роль.

Збільшення ефективності передбачає, щоб підвищення заробітної плати супроводжувалося покращенням виробничих показників.

Оберненим показником до зарплатовіддачі є зарплатоміскість, яка відображає частку заробітної плати у виробленій продукції.

Схожі на ці показники є показники доходовіддачі та доходомісткості, що описують взаємозв'язок між результатами роботи персоналу та їхнім доходом.

Ефективне функціонування підприємства в сучасних умовах ринкових відносин неможливе без продуктивності праці. Це визначається тим, що одним з ключових показників конкурентоспроможності є саме продуктивність, яка впливає на успішне протистояння на ринку. Підвищення рівня продуктивності є ефективним шляхом забезпечення конкурентоспроможності товарів і послуг.

Дохід у вигляді дивідендів є одним з важливих показників ефективності володіння акціями. Розраховуючи цей показник для кожної акції, можна оцінити ефективність вкладень держателя акцій. Він є важливим критерієм для інвесторів у прийнятті рішень про вкладення коштів у певну компанію.

Показник прибутковості витрат на оплату праці визначає, скільки чистого прибутку припадає на одну гривню витраченої на заробітну плату. Цей показник має значення при оцінці привабливості заробітної плати для роботодавців і відображає, наскільки ефективно підприємство використовує свої ресурси для оплати праці свого персоналу.

Показники привабливості доходу персоналу підприємства наведено у табл. 1.6. Показник рентабельності відображає, скільки прибутку генерується на кожну гривню виплаченої заробітної плати. Це дозволяє оцінити ефективність використання коштів на оплату праці та їх вплив на загальний прибуток підприємства.

Коефіцієнт виплати дивідендів є ключовим елементом дивідендної політики підприємства, який визначається відношенням суми дивідендів до кількості акцій. Цей показник вказує, яка частина прибутку припадає на одну акцію підприємства. Нормативи для цього показника зазвичай не встановлені і можуть відрізнятися від компанії до компанії.

Показники привабливості доходу персоналу підприємства [12]

Показники	Розрахунок
Прибутковість витрат на оплату праці	$P_{\text{в}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{ВОП}}$ де ЧП – чистий прибуток підприємства, ВОП – витрати на оплату праці персоналу підприємства
Рентабельність доходу персоналу	$P_{\text{дп}} = \frac{\text{ОП}(\text{ЧП})}{\text{ДП}} \times 100\%$ де ДП – доход персоналу підприємства, ОП – прибуток від операційної діяльності, ЧП - чистий прибуток підприємства
Коефіцієнт виплати дивідендів	$K_{\text{д}} = \frac{D_{\text{а}}}{P_{\text{а}}}$ де $D_{\text{а}}$ – дивіденди на 1 акцію, $P_{\text{а}}$ – прибуток підприємства на 1 акцію

Можна стверджувати, що господарська діяльність підприємств та взаємовідносини між роботодавцем і персоналом є складними і мають багато вимірів, які потребують дослідження різноманітних показників. Кожен показник системи має своє власне значення, а також входить у загальну характеристику. Крім того, числове значення будь-якого показника важливо для аналізу доходів персоналу будь-якого підприємства. З цього приводу, хоча великі обсяги значень показників, отриманих зі статистичних та фінансових звітів, надають важливу інформацію, окреме їх дослідження не завжди дає можливість зробити остаточний висновок щодо доходів персоналу підприємства.

Таким чином, можна зробити висновок, що лише комплексний підхід до оцінки рівня та ефективності доходів персоналу стає важливим у сучасному бізнес-середовищі. Цей підхід дозволяє врахувати різноманітні аспекти, які впливають на доходи працівників, включаючи їхню оплату, стимулюючі програми та соціальні вигоди. Комплексний аналіз дозволяє побачити взаємозв'язок між рівнем доходів персоналу та різними факторами, такими як продуктивність праці, ефективність використання ресурсів і конкурентоспроможність підприємства.

1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері формування доходів персоналу підприємства

В сучасному бізнес-середовищі, ефективне управління персоналом стає ключовим аспектом успішної діяльності підприємства. Однак, для забезпечення справедливості та стабільності відносин у сфері формування доходів персоналу, важливе значення має належне нормативно-правове забезпечення. Нормативно-правове регулювання в цій сфері визначає права та обов'язки як роботодавців, так і працівників, встановлює порядок оплати праці, умови використання стимулюючих заходів, соціальні гарантії та інші аспекти, що впливають на формування доходів. Таке нормативно-правове забезпечення забезпечує справедливість, прозорість та захист інтересів всіх сторін, сприяючи підвищенню мотивації працівників та підвищенню ефективності підприємства в цілому. У цьому контексті, ретельне вивчення та виконання нормативно-правових вимог стає невід'ємною складовою стратегії управління персоналом, спрямованої на досягнення успіху та стабільності в довгостроковій перспективі.

Нормативно-правове забезпечення відносин у сфері формування доходів персоналу підприємства - це система законів, норм, правил і положень, які регулюють процеси та умови оплати праці, встановлюють права та обов'язки роботодавців і працівників, а також визначають порядок застосування стимулюючих заходів та соціальних гарантій. Це набір правових норм, що забезпечує справедливість, прозорість та захист інтересів усіх сторін у процесі формування доходів персоналу, сприяючи встановленню стабільних та ефективних відносин між працівниками та роботодавцями [9].

Таке забезпечення включає в себе законодавчі акти, колективні угоди, локальні нормативні акти підприємства та інші документи, що регулюють питання оплати праці та соціального захисту працівників. Відповідне нормативно-правове регулювання створює стійку правову базу для формування справедливих, прозорих та взаємовигідних умов праці та оплати праці на підприємстві.

Державне регулювання доходів пов'язаних з трудовою діяльністю має ґрунтуватись на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться у Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексі законів про працю, в законодавчих актах країни. Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень [4, с.225].

В ст.43 Конституції зазначено: “Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею ... кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом” [38].

Одним з важливих завдань держави є створення гарантій у сфері оплати праці, що забезпечували б соціальний захист працівників, при цьому не допускаючи недопустимо низьких заробітних плат, які можуть бути обґрунтовані неефективністю діяльності підприємств. У сучасних умовах економіки, де діють ринкові механізми, мінімальна заробітна плата стає особливо важливою, і відповідно, соціально-економічні нормативи, що гарантують захист кожного громадянина, особливо працівника, набувають особливого значення. У зв'язку з цим, вимагаються особливі підходи до механізму організації заробітної плати та регулювання рівня життя населення, оскільки це є необхідною передумовою для побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні.

Державна політика у сфері виплат за працю спрямована на забезпечення прав найманих працівників на отримання гідної заробітної плати, що дозволяє їм та їх сім'ям підтримувати належний рівень життя і забезпечує додержання принципів соціальної справедливості. У цьому контексті вирішальне значення має регулювання витрат на оплату праці, яке охоплюється різноманітними нормативно-правовими актами. Основними серед них є:

1. Конституція України, яка регулює основні права та обов'язки громадян України, визначає право громадянина на працю та її оплату [38].

2. Податковий кодекс України – визначає порядок оподаткування всіх видів доходів фізичних осіб, розмір податкової соціальної пільги, розрахунок податку з доходів працівників, складання звітності по податку з доходів працівників [56].

3. Закон України «Про оплату праці» – визначає сутність та принципи оплати праці в Україні, регулює економічні, правові, організаційні основи оплати праці працівників, які знаходяться в трудових відносинах [64].

4. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» – визначає порядок організації бухгалтерського обліку на підприємствах, а також складання фінансової звітності в Україні [58].

5. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – визначає платників, порядок стягнення та використання єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [61].

6. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» – визначає порядок обчислення середньої заробітної плати [47].

7. П(С)БО 26 «Виплати працівниками» – визначає методологічні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам, регулює порядок виплат в грошовій та негрошовій формах працівникам за виконану роботу [57].

8. Інструкція зі статистики заробітної плати – розкриває методологічні положення щодо показників оплати праці у формах статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників [10].

9. НП(с)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» – визначає мету, склад і принципи підготовки фінансової звітності та вимоги до визнання і розкриття її елементів [50].

Як видно, існує обширна система законодавчих актів, що стосуються розрахунків за працю, яку необхідно ретельно вивчати та враховувати в

практичній діяльності. Проте, проблема полягає у тому, що законодавство час від часу змінюється, і потрібно уважно стежити за цими змінами. Таким чином, політика оплати праці на підприємствах та в організаціях формується та реалізується в рамках чинного законодавства і повинна враховувати цілі їх діяльності.

Удосконалення нормативно-правового регулювання доходів персоналу на підприємствах України може відбуватися у декількох напрямках [39, с.115]:

1. Спрощення та уніфікація законодавства. Система законів та нормативних актів, що стосуються оплати праці, може бути спрощена та уніфікована, щоб забезпечити більшу доступність та зрозумілість для підприємств та працівників.

2. Адаптація до міжнародних стандартів. Узгодження національного законодавства щодо доходів персоналу з міжнародними стандартами може сприяти підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств на міжнародному ринку праці.

3. Забезпечення соціальної справедливості. Нормативно-правове середовище має забезпечувати рівні умови для всіх працівників незалежно від галузі, типу підприємства чи посади, щоб забезпечити соціальну справедливість та запобігти дискримінації.

4. Стимулювання інвестицій у людський капітал. Розробка законодавчих механізмів, які сприяють інвестиціям у розвиток кадрового потенціалу, навчання та підвищення кваліфікації працівників, може сприяти підвищенню продуктивності праці та зростанню доходів персоналу.

5. Стимулювання інновацій та ефективності. Законодавство може сприяти розвитку стимулюючих систем оплати, які базуються на результативності та досягненнях працівників, що сприятиме підвищенню ефективності та конкурентоспроможності підприємств.

Система інформаційного забезпечення формування доходів персоналу підприємства є важливим елементом в управлінні людськими ресурсами та фінансовому плануванні. Вона включає в себе комплекс інструментів, процедур

і програмного забезпечення, спрямованих на збір, обробку та аналіз інформації про оплату праці. Ця система забезпечує підприємство необхідними даними для прийняття обґрунтованих рішень щодо структури та рівня заробітної плати, а також ефективності і результативності витрат на персонал. Її основні завдання полягають у забезпеченні обліку та аналізу фінансових показників з оплати праці, моніторингу витрат на персонал, розрахунку заробітної плати за різними категоріями працівників, а також у формуванні звітності для внутрішніх та зовнішніх потреб підприємства [23].

Важливою складовою такої системи є також забезпечення конфіденційності та безпеки персональних даних працівників, адже ця інформація є дуже чутливою і потребує особливої уваги у використанні та зберіганні. Усе це допомагає підприємствам оптимізувати свої витрати на персонал, підвищувати ефективність роботи та забезпечувати сприятливі умови для розвитку та зростання як для працівників, так і для самого підприємства.

Інформаційне забезпечення формування доходів персоналу на підприємстві має на меті забезпечити комплексну обробку та аналіз інформації, необхідної для розрахунку та управління оплатою праці. Основні завдання цієї системи включають [18, с.200]:

- облік і аналіз фінансових показників. Це включає в себе збір та систематизацію даних про оплату праці, такі як зарплата, надбавки, бонуси, відрахування тощо. Інформація про ці показники дозволяє встановлювати загальні тенденції в розмірах доходів персоналу;

- моніторинг витрат на персонал. Система забезпечує контроль за обсягами витрат на оплату праці, а також їх динамікою та структурою. Це дозволяє підприємствам ефективно розподіляти бюджетні кошти на потреби персоналу та вчасно реагувати на зміни в економічних умовах;

- розрахунок заробітної плати за різними категоріями працівників. Система допомагає визначити розмір заробітної плати для різних категорій працівників відповідно до їхніх посад та кваліфікації. Це важливо для забезпечення справедливої оплати праці та мотивації персоналу;

- формування звітності. Інформаційна система дозволяє генерувати різноманітні звіти та аналітичні звіти про оплату праці для внутрішніх та зовнішніх потреб підприємства. Це може включати звіти про витрати на персонал, зарплатні витрати за підрозділами або посадами, аналіз ефективності оплати праці тощо;

- забезпечення конфіденційності та безпеки даних. Система повинна гарантувати захист конфіденційної інформації про доходи персоналу від несанкціонованого доступу та зловживань.

Ці завдання допомагають підприємствам ефективно управляти оплатою праці, забезпечуючи справедливу та конкурентоспроможну оплату, а також підтримуючи мотивацію та задоволеність персоналу.

Основні джерела інформації щодо операцій з формування доходів персоналу на підприємстві узагальнено на рис. 1.4.

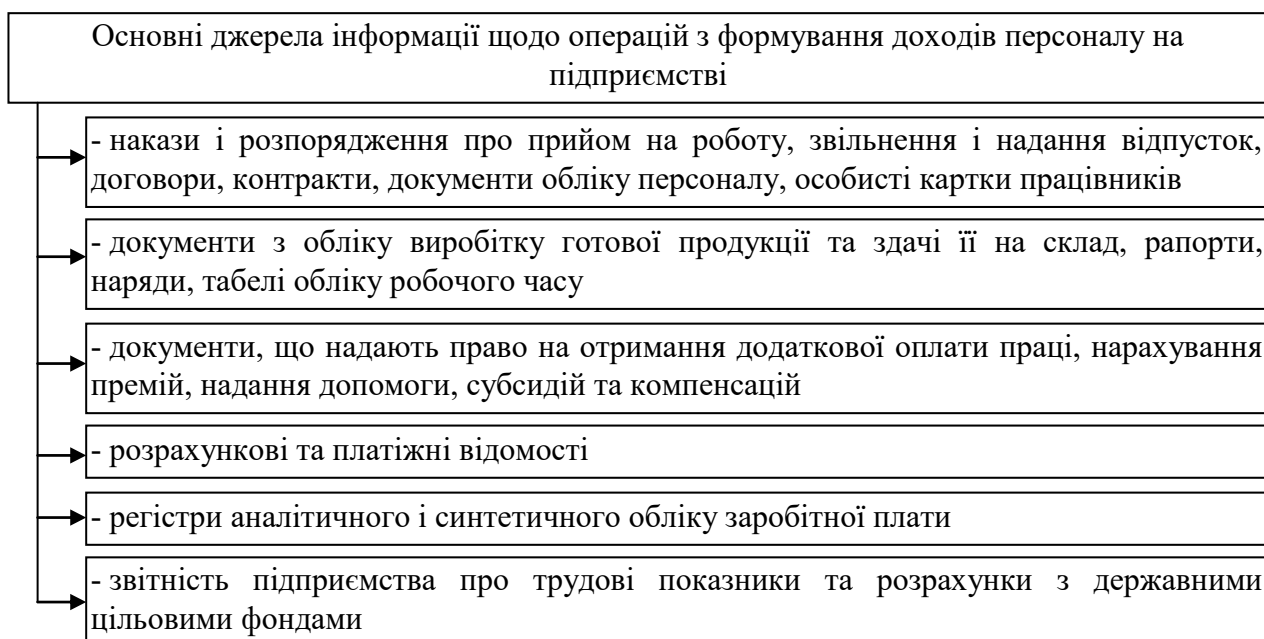


Рис. 1.4. Основні джерела інформації щодо операцій з формування доходів персоналу на підприємстві [9]

Отже, ефективне управління доходами персоналу визначає успіх підприємства. Використання сучасних інформаційних систем стає важливим інструментом у цьому процесі. Ці системи дозволяють збирати, обробляти та аналізувати великі обсяги даних щодо оплати праці, що включають зарплати,

надбавки, бонуси та інші складові доходу персоналу. Завдяки цьому, керівництво може приймати обґрунтовані рішення щодо оплати праці та мотивації персоналу. Крім того, інформаційні системи допомагають забезпечити прозорість та конфіденційність в оплаті праці, що сприяє підвищенню довіри працівників до підприємства. Такий підхід до управління доходами персоналу сприяє підвищенню ефективності бізнесу та забезпечує конкурентні переваги на ринку. В арсеналі сучасних інформаційних систем управління доходами персоналу є ті, що представлені нижче [14]:

1. HRIS (Human Resource Information System). Ця система надає інструменти для автоматизації управління кадрами, включаючи процеси оплати праці. Вона допомагає збирати, зберігати та аналізувати дані про оплату праці, що спрощує процес формування заробітної плати, розрахунку податків та інших виплат.

2. ERP (Enterprise Resource Planning). ERP-системи об'єднують усі аспекти бізнесу, включаючи управління кадрами та фінансами. Вони надають інтегровані модулі для оплати праці, які дозволяють автоматизувати розрахунки, відслідковувати витрати та забезпечувати відповідність з нормативно-правовими вимогами.

3. Payroll Management Systems. Ці системи спрямовані виключно на управління оплатою праці. Вони допомагають у веденні обліку робочого часу, розрахунку зарплат, податків та інших виплат, а також забезпечують відповідність з податковим законодавством.

Таким чином, впровадження новітніх інформаційних систем управління доходами персоналу є критично важливим кроком для сучасних організацій. Ці системи дозволяють оптимізувати процеси розрахунку, аналізу та контролю за оплатою праці, зменшуючи адміністративні витрати та ризики помилок. Вони сприяють підвищенню ефективності управління персоналом, забезпечуючи більшу прозорість та точність в оплаті праці. Завдяки цьому підприємства можуть зберігати конкурентну перевагу, привертаючи та утримуючи висококваліфікованих працівників.

Висновки до розділу 1

За результатами проведеного дослідження теоретичних основ формування доходів персоналу підприємства можна зробити наступні висновки:

1. Визначено, що доходи персоналу підприємства - це комплексна сукупність матеріальних і нематеріальних винагород, що надаються працівникам в обмін на їхню трудову діяльність і вклад у досягнення цілей організації. Вони включають основну заробітну плату, премії, бонуси, надбавки та доплати за особливі умови праці, соціальні виплати, пільги та компенсації, а також доходи від участі в прибутках підприємства. Окрім матеріальних складових, доходи персоналу також охоплюють нематеріальні винагороди, такі як визнання, можливості для професійного розвитку, навчання, кар'єрне зростання та інші форми мотивації.

2. Встановлено, що значення формування доходів полягає в його впливі на мотивацію, задоволеність та лояльність працівників, конкурентоспроможність підприємства на ринку праці, а також ефективне використання людських ресурсів. Принципи формування доходів, такі як справедливість, прозорість, мотиваційна спрямованість, гнучкість, врахування індивідуальних потреб, економічна обгрунтованість, та системність, визначають фундаментальні принципи, на основі яких будується ця система. Загалом, ефективне формування доходів персоналу є важливим елементом стратегії управління персоналом, що сприяє досягненню успіху та стійкого розвитку підприємства.

3. Обгрунтовано, що механізм формування доходів персоналу підприємства – це комплексний системний підхід до управління оплатою праці та винагородами співробітників, спрямований на створення справедливої, ефективної та мотивуючої системи оплати праці. Його основним завданням є забезпечення адекватної винагороди за внесок кожного працівника в загальний успіх підприємства, що відображається в їхній продуктивності та мотивації. Механізм формування доходів включає в себе розробку стратегій оплати праці, визначення структури та компонентів винагород, встановлення прозорих

критеріїв оцінки праці та розподілу ресурсів для оплати праці відповідно до стратегічних цілей підприємства.

4. Узагальнено, що лише комплексний підхід до оцінки рівня та ефективності доходів персоналу стає важливим у сучасному бізнес-середовищі. Цей підхід дозволяє врахувати різноманітні аспекти, які впливають на доходи працівників, включаючи їхню оплату, стимулюючі програми та соціальні вигоди. Комплексний аналіз дозволяє побачити взаємозв'язок між рівнем доходів персоналу та різними факторами, такими як продуктивність праці, ефективність використання ресурсів і конкурентоспроможність підприємства.

5. Визначено, що нормативно-правове забезпечення відносин у сфері формування доходів персоналу підприємства - це система законів, норм, правил і положень, які регулюють процеси та умови оплати праці, встановлюють права та обов'язки роботодавців і працівників, а також визначають порядок застосування стимулюючих заходів та соціальних гарантій. Це набір правових норм, що забезпечує справедливість, прозорість та захист інтересів усіх сторін у процесі формування доходів персоналу, сприяючи встановленню стабільних та ефективних відносин між працівниками та роботодавцями.

6. Доведено, що система інформаційного забезпечення формування доходів персоналу підприємства є важливим елементом в управлінні людськими ресурсами та фінансовому плануванні. Вона включає в себе комплекс інструментів, процедур і програмного забезпечення, спрямованих на збір, обробку та аналіз інформації про оплату праці. Ця система забезпечує підприємство необхідними даними для прийняття обґрунтованих рішень щодо структури та рівня заробітної плати, а також ефективності і результативності витрат на персонал. Її основні завдання полягають у забезпеченні обліку та аналізу фінансових показників з оплати праці, моніторингу витрат на персонал, розрахунку заробітної плати за різними категоріями працівників, а також у формуванні звітності для внутрішніх та зовнішніх потреб підприємства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ІНДІТЕКС УКРАЇНА»

2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства

Об'єктом дослідження сучасного стану формування доходів персоналу є відома торговельна компанія ТОВ «Індітекс Україна», яка займає провідне місце у сфері торгівлі одягом в Україні.

Inditex (Inditex S.A.) - іспанська компанія, власник великих мереж магазинів, які торгують одягом. Повне найменування - Industria de Diseño Textil Sociedad Anónima. Штаб-квартира знаходиться в місті Артейшо (Галісія, Іспанія). Заснована в 1985 році шляхом об'єднання в єдину мережу магазинів марки Zara (в 1975 році в іспанській Ла-Коруньї відкрився перший магазин під маркою Zara) [51].

Корпорація об'єднує понад 6750 магазинів в 88 країнах під брендами Zara, Oysho, Massimo Dutti, Bershka, Pull and Bear, Zara Home, Stradivarius, Tempe, Lefties і Uterque. Виручка в 2023 р склала € 16,7 млрд. На домашній ринок довелося 19,7 % виручки, в той час як до початку кризи ця частка становила 37 %.

Inditex досить легко увійшов на український ринок і став лідером у своєму сегменті на ньому. Основним видом діяльності компанії ТОВ «Індітекс Україна» є роздрібна торгівля одягом в спеціалізованих магазинах.

В Україні відкриті наступні магазини ТОВ «Індітекс Україна» [51]:

- Stradivarius: в Києві - 3 магазини (Sky Mall, Dream Town, Gulliver, Lavina), в Дніпрі - 1, в Харкові - 1, у Львові - 2, в Одесі - 1; в Вінниці - 1, в Херсоні - 1, в Черкасах - 1.

- Bershka: в Києві - 3 магазини, у Львові - 2, в Одесі - 1, в Дніпрі - 1, в

Харкові - 1; в Вінниці - 1, в Херсоні - 1, в Черкасах - 1.

- 10 магазинів Zara (Київ, Харків, Одеса, Львів, Дніпро);
- Pull & Bear (Київ, Дніпро, Одеса, Львів, Харків, Вінниця, Херсон, Черкаси);
- Massimo Dutti (Київ, Харків, Дніпро, Львів);
- Oysho (Київ, Харків, Одеса, Дніпро, Львів);
- Uterque (Київ);
- Zara Home (Київ).

Організаційно-правова характеристика підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Організаційно-правова характеристика підприємства ТОВ «Індітекс Україна»

Ознака	Характеристика
Повне найменування юридичної особи	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ІНДІТЕКС УКРАЇНА
Скорочена назва	ТОВ «Індітекс Україна»
Статус юридичної особи	Не перебуває в процесі припинення
Код ЄДРПОУ	35534116
Дата реєстрації	02.11.2007 р.
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Форма власності	Недержавна власність
Види діяльності	Основний: 47.71 Роздрібна торгівля одягом у спеціалізованих магазинах Інші: 46.42 Оптова торгівля одягом і взуттям 47.53 Роздрібна торгівля килимами, килимовими виробами, покриттям для стін і підлоги в спеціалізованих магазинах 47.59 Роздрібна торгівля меблями, освітлювальним приладдям та іншими товарами для дому в спеціалізованих магазинах
Місцезнаходження юридичної особи	Спортивна площа, буд. 1-А, вежа А, поверх 15, Київ, 01001

Отже, ТОВ «Індітекс Україна» зареєстрована 02.11.2007 р. за юридичною адресою Україна, 01001, місто Київ, ПЛОЩА СПОРТИВНА, будинок 1-А, ВЕЖА А. Керівником організації є Дробишев Сергій Владиславович. Розмір статутного капіталу складає 53 371 118,00 грн. На момент останнього

оновлення даних 31.04.2024 р. стан організації - не перебуває в процесі припинення [51].

ТОВ «Індітекс Україна», як представник компанії Inditex, що є одним з найбільших у світі виробників одягу, має визначену мету та стратегічні цілі, спрямовані на забезпечення стабільного розвитку та лідерства в галузі модного ринку. Основна місія ТОВ «Індітекс Україна» полягає в задоволенні потреб споживачів у стильній, якісній та доступній модній продукції.

Стратегічні цілі компанії ТОВ «Індітекс Україна» включають такі аспекти, як:

1. Інновації в дизайні та виробництві. Inditex зосереджується на постійних інноваціях у створенні модних колекцій, які відповідають сучасним тенденціям та вимогам споживачів.

2. Гнучкість у виробництві. Компанія працює за принципом «швидкої моди», що дозволяє їй оперативно реагувати на зміни в попиті та швидко випускати нові товари на ринок.

3. Глобальна експансія. Inditex активно розширюється на міжнародні ринки, відкриваючи нові магазини та розвиваючи онлайн-продажі, щоб підтримувати своє лідерство в галузі.

4. Стійкість та ефективність в управлінні ланцюгом постачання. Компанія постійно вдосконалює процеси управління постачанням та виробництва, щоб забезпечити якість продукції та знизити витрати.

5. Соціальна відповідальність та сталий розвиток. Inditex звертає увагу на етичність виробництва, стандарти праці та екологічну стійкість, що сприяє покращенню якості життя співробітників та збереженню навколишнього середовища.

Ці мета та стратегічні цілі допомагають ТОВ «Індітекс Україна» залишатися впливовим гравцем у модній індустрії та забезпечувати стабільний та успішний розвиток компанії.

ТОВ «Індітекс Україна» створене шляхом об'єднання майна для здійснення підприємницької діяльності з метою одержання прибутку.

Діяльність Товариства здійснюється на підставі чинного законодавства.

ТОВ «Індітекс Україна» створено з метою одержання прибутку шляхом здійснення підприємницької діяльності, ефективного використання матеріальних, трудових та інших ресурсів [51].

Предметом діяльності ТОВ «Індітекс Україна» є:

- торгівельна діяльність: торгівля гуртова, торгівля роздрібна, торгівля комісійна, торгівля нерухомим майном, продовольчими та промисловими товарами, алкогольними напоями та тютюновими виробами, продукцією науково-технічного призначення, сировиною, матеріалами, устаткуванням, медикаментами та медичним обладнанням, автотранспортними засобами, розхідними матеріалами та запасними частинами до автотранспортних засобів, шинами усіх типорозмірів, вантажною, сільськогосподарською та спецтехнікою, цінними паперами та всі інші види торгівлі, які не заборонені законодавством України;

- посередництво в торгівлі;

- виробництво та реалізація товарів народного вжитку, харчових продуктів, продукції промислово-технічного призначення;

- роздрібна торгівля товарами широкого вжитку;

- торгово-посередницька та торгово-закупівельна діяльність, в т.ч. на основі агентських, комісійних договорів, доручень, дилерська та дистриб'юторська діяльність;

- організація проведення ярмарок, аукціонів, виставок та інших комерційних заходів;

- виїзна торгівля на промислових та інших підприємствах;

- рекламно-інформаційна, консультаційна, видавнича та поліграфічна діяльність;

- представницька діяльність;

- інша діяльність не заборонена чинним законодавством України.

ТОВ «Індітекс Україна» є юридичною особою за законодавством України, має самостійний баланс, поточний, валютний рахунки в банківських установах

України і за кордоном. Товариство набуває прав юридичної особи з моменту його державної реєстрації за місцем знаходження Товариства в порядку, визначеному чинним законодавством України. Товариство самостійно здійснює відповідно до чинного законодавства володіння, користування і розпорядження своїм майном.

ТОВ «Індітекс Україна» зобов'язується :

- дотримуватись інтересів держави, підприємств, закладів та інших організацій, а також прав громадян;
- дотримуватись чинного законодавства України, норм цього Статуту;
- дочірні підприємства, створені Товариством, що є юридичними особами, не відповідають за зобов'язаннями Товариства, а Товариство відповідає за зобов'язаннями дочірніх підприємств лише в межах свого вкладу у їх статутний капітал.

Прибуток ТОВ «Індітекс Україна» утворюється з надходжень від господарської діяльності після покриття матеріальних і прирівняних до них витрат і витрат на оплату праці. Залишок прибутку, одержаний після розрахунків по податках та інших платежів до бюджету, банківських кредитів , залишається у розпорядженні Товариства.

Залишок прибутку використовується Товариством за рішенням загальних зборів учасників і може направлятися на утворення капіталів Товариства і виплату частин прибутку учасникам пропорційно їх часток у статутному капіталі.

Організаційна структура управління підприємством ТОВ «Індітекс Україна» - це внутрішня система, що визначає ієрархічні зв'язки, функціональні відносини та розподіл повноважень між підрозділами та посадовими особами для забезпечення ефективного функціонування компанії. Ця структура описує, як організація управляється, як рішення приймаються та як інформація передається від одного рівня управління до іншого. Вона може бути представлена у вигляді лінійної, функціональної, матричної чи комбінованої структури, залежно від особливостей і потреб конкретної компанії.

Організаційна структура визначає робочі процеси, відповідальності та комунікаційні шляхи всередині організації, що сприяє раціональному розподілу ресурсів та досягненню стратегічних цілей підприємства.

Організаційна структура управління підприємством ТОВ «Індітекс Україна» представлена на рис. 2.1.

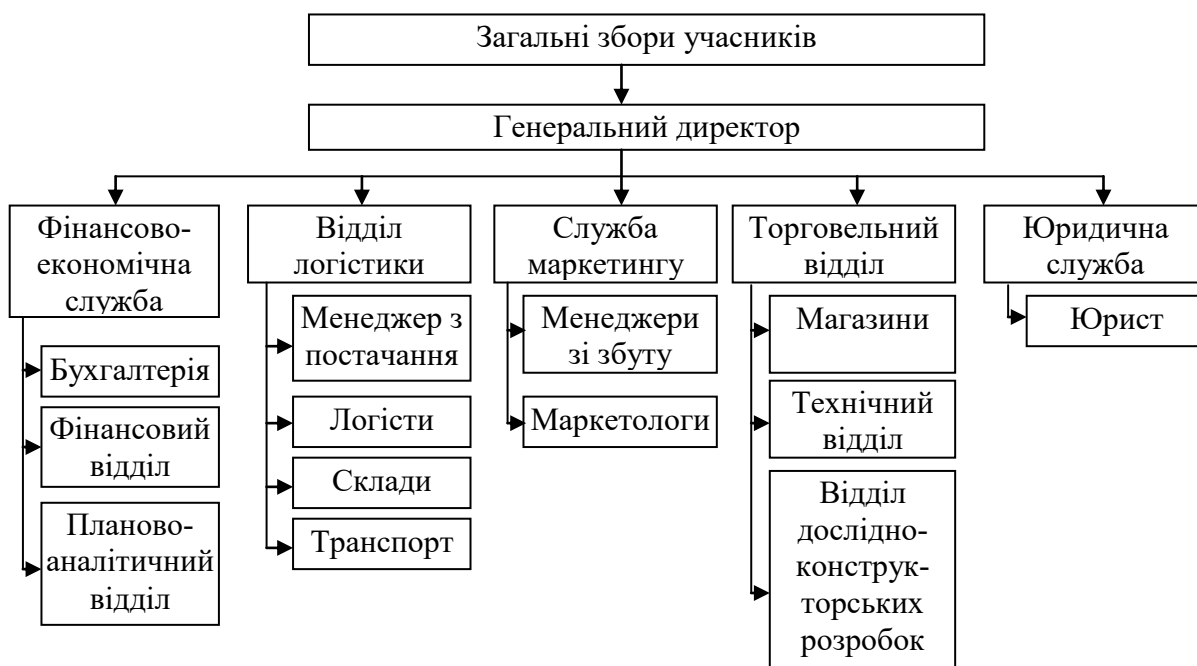


Рис. 2.1. Організаційна структура управління ТОВ «Індітекс Україна»

Вищим органом управління Товариством є загальні збори учасників. Вони складаються з учасників або призначених ними представників. Представники учасників можуть бути постійними або призначатися на певний термін. Учасник має право в будь-який час замінити свого представника, сповістивши про це інших учасників. Учасник вправі передати свої повноваження на зборах іншому учаснику або його представнику.

Управління поточною діяльністю Товариства здійснюється директором, який обирається (призначається) Загальними зборами Товариства на невизначений строк. З Директором може бути укладено трудовий договір (контракт). Директор вирішує усі питання діяльності Товариства, крім тих, які віднесені до виключної компетенції загальних зборів учасників. Апарат Товариства формується директором.

ТОВ «Індітекс Україна» самостійно визначає перспективи розвитку, планує та здійснює свою діяльність, виходячи з попиту на продукцію, яку виробляє, виконує роботи, надає послуги. Матеріально-технічне забезпечення ТОВ «Індітекс Україна» здійснюється через систему прямих угод, договорів або через біржу та інші організації. Товариство реалізує свою продукцію, майно, виконує роботи, надає послуги за цінами і тарифами, встановленими самостійно або на договірних засадах.

ТОВ «Індітекс Україна» здійснює оперативний та бухгалтерський облік результатів своєї діяльності, веде статистичну звітність відповідно до чинного законодавства України. Товариство самостійно встановлює форму та системи оплати праці, розмір зарплати, а також інших доходів працівників. Усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності Товариства на підставі трудового договору (контракту) складають трудовий колектив Товариства.

Таким чином, можна зробити висновок, що міжнародна компанія Inditex, один із найбільших гравців у галузі модного ринку, на сьогоднішній день перебуває в стабільному стані. Її бренди, такі як Zara, Pull&Bear, а також Massimo Dutti та Bershka, займають видатні позиції у світі моди. Зараз Inditex активно використовує онлайн-канали продажу, вдосконалює логістику та інтегрує нові технології, що дозволяє їй ефективно конкурувати на ринку. Компанія також активно розширює свою географію присутності, відкриваючи нові магазини у різних країнах світу та залучаючи нових клієнтів. Однак, в майбутньому, компанія може стикнутися з викликами, пов'язаними зі змінами в споживчих уподобаннях, конкуренцією на ринку та економічною нестабільністю. Тому для подальшого успіху ТОВ «Індітекс Україна» важливо продовжувати інвестувати в інновації, залучати талановитих фахівців, а також розвивати стійкі та ефективні стратегії управління. Шляхом постійного оновлення продуктової лінійки, вдосконаленням логістики та активними маркетинговими заходами ТОВ «Індітекс Україна» може продовжувати свій успішний шлях на модному ринку у майбутньому.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства

В сучасних умовах ділового середовища систематична діагностика фінансово-економічного стану підприємства стає надзвичайно важливою. Постійні зміни на ринку, нестабільність економічного клімату та конкурентна боротьба змушують підприємства дотримуватися стратегії активного моніторингу своєї фінансової ситуації. Основною метою такої діагностики є отримання об'єктивної оцінки фінансового здоров'я підприємства та вчасне виявлення проблемних питань. Це дозволяє уникнути можливих фінансових криз, а також вчасно вжити заходів для вирішення виниклих проблем. Систематична діагностика фінансово-економічного стану підприємства дозволяє виявити і оцінити фактори, які впливають на його успішність та ефективність діяльності. Це включає аналіз фінансових показників, рентабельності, ліквідності, а також вивчення змін у макроекономічному середовищі.

Крім того, систематична діагностика дозволяє визначити потенційні можливості для підвищення ефективності діяльності та розвитку підприємства. На основі результатів діагностики можна розробити стратегії управління та прийняти оптимальні управлінські рішення для досягнення поставлених цілей. Таким чином, систематичне проведення діагностики фінансово-економічного стану підприємства є важливим елементом ефективного управління та забезпечує стійкий розвиток організації в умовах постійних змін.

Діагностика фінансово-економічного стану підприємства - це систематичний та комплексний аналіз фінансової діяльності та економічного потенціалу підприємства з метою виявлення його поточного стану, тенденцій розвитку, а також проблемних аспектів, що потребують уваги та вирішення. Основна мета діагностики полягає в оцінці фінансової стійкості, ефективності управління ресурсами, ризиків та можливостей для подальшого розвитку підприємства.

Цей процес включає аналіз фінансових звітів, оцінку фінансових

показників, оцінку ліквідності, рентабельності та фінансової стійкості підприємства. Діагностика допомагає виявити проблемні сфери діяльності підприємства та вчасно приймати управлінські рішення для їх вирішення, сприяючи забезпеченню стабільності та успішності бізнесу.

Динаміка формування основних економічних показників діяльності ТОВ «Індітекс Україна» представлена у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Основні економічні показники діяльності ТОВ «Індітекс Україна»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Чистий дохід, тис. грн.	3160480	893334	2187349	-973131	-30,79
Валовий прибуток, тис. грн.	1486167	44642	89346	-1396821	-93,99
Чистий прибуток, тис. грн.	717834	-681172	41206	-676628	-94,26
Середньорічна вартість активів, тис. грн.	1824537,0	2063202,0	1196316,0	-628221,0	-34,43
Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн.	930821,5	1271194,0	997423,0	66601,5	7,16
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	893715,5	792008,0	198893,0	-694822,5	-77,75
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	604	734	868	264	43,71
Фондовіддача, грн.	3,40	0,70	2,19	-1,20	-35,41
Фондомісткість, грн.	0,17	0,17	0,37	0,20	117,24
Фондоозброєність, тис. грн /ос.	1541,10	1731,87	1149,10	-391,99	-25,44
Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	5232,58	1217,08	2519,99	-2712,60	-51,84
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	3,54	1,13	11,00	7,46	у 2,11 р.б.

За даними табл. 2.2 розглянемо основні економічні показники діяльності ТОВ «Індітекс Україна» за період з 2021 року до 2023 року. Чистий дохід зазнав значного зменшення з 3160480 тис. грн. у 2021 році до 2187349 тис. грн. у 2023 році. Це відповідає спаду на 30,79%. Валовий прибуток і чистий прибуток також зменшилися в порівнянні з 2021 роком, відбувся різкий спад на 93,99% та 94,26% відповідно. Це може свідчити про серйозні проблеми в фінансовій діяльності компанії.

Аналіз показав, що середньорічна вартість активів зменшилася на 34,43%, з 1824537 тис. грн. у 2021 році до 1196316 тис. грн. у 2023 році. Це може вказувати на зниження активності підприємства. Значення середньооблікової

чисельності працівників зросло на 264 осіб або 43,71%, що може вказувати на збільшення потреб у робочій силі або розширення діяльності компанії.

Важливо відзначити, що фондівдача та фондомісткість також зазнали змін. Фондовіддача зменшилася на 35,41%, але фондомісткість збільшилася на 117,24%, що може свідчити про певні зміни в організаційній структурі або стратегії використання ресурсів. Найбільший ріст відбувся у коефіцієнті оборотності оборотних активів, який збільшився від 1,13 до 11,00. Це може свідчити про покращення управління оборотними активами та ефективне використання ресурсів компанії.

У цілому, дані аналізу свідчать про достатньо складну фінансову ситуацію торговельної компанії ТОВ «Індітекс Україна», але також вказують на можливості для покращення та розвитку, зокрема шляхом оптимізації витрат та підвищення продуктивності праці. Підприємство має докладати зусилля для підвищення ефективності господарської діяльності.

Сучасні умови господарювання вимагають від підприємств постійного контролю за їх майновим станом. Діагностика майнового стану є важливим етапом у стратегічному управлінні підприємством. Проведення систематичних оцінок дозволяє забезпечити ефективне управління ресурсами. Оцінка майнового стану підприємства допомагає виявити його сильні та слабкі сторони. Це стає основою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Систематичне проведення діагностики дозволяє вчасно виявляти проблеми та ризики. Такий підхід сприяє збереженню і підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку. Крім того, аналіз майнового стану дозволяє підприємствам відстежувати тенденції у розвитку та прогнозувати майбутні ризики. Таким чином, систематичне проведення діагностики майнового стану стає ключовим елементом стратегічного управління підприємством в умовах постійних змін на ринку та в економічному середовищі.

Характеристика майна підприємства ТОВ «Індітекс Україна» та джерел його формування за балансом представлена у табл. 2.3.

Характеристика майна підприємства ТОВ «Індітекс Україна»
та джерел його формування за балансом

Показники	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+, –	%	п.с.
Активи									
1. Необоротні активи:	1508673	55,03	1033715	74,64	961131	95,38	-547542	-36,29	40,35
в т.ч. основні засоби	1454900	53,07	825202	59,58	666229	66,12	-788671	-54,21	13,05
2. Оборотні активи	1232733	44,97	351283	25,36	46503	4,62	-1186230	-96,23	-40,35
в т.ч. запаси	503688	18,37	11236	0,81	0	0,00	-503688	-100,00	-18,37
дебіторська заборгованість	411502	15,01	309571	22,35	38579	3,83	-372923	-90,62	-11,18
грошові кошти	315639	11,51	28769	2,08	6636	0,66	-309003	-97,90	-10,86
Пасиви									
1. Власний капітал	1664911	60,73	499739	36,08	94815	9,41	-1570096	-94,31	-51,32
в т.ч. зареєстрований капітал	197409	7,20	193159	13,95	193159	19,17	-4250	-2,15	11,97
Нерозподілений прибуток	1467502	53,53	302330	21,83	-102594	-10,18	-1570096	-106,99	-63,71
2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	383979	14,01	252261	18,21	188452	18,70	-195527	-50,92	4,70
2. Поточні зобов'язання і забезпечення	692516	25,26	632998	45,70	724367	71,89	31851	4,60	46,63
Баланс	2741406	100,00	1384998	100,00	1007634	100,00	-1733772	-63,24	х

Аналізуючи дані табл. 2.3 про характеристику майна підприємства ТОВ «Індітекс Україна» та джерел його формування за балансом за період з 2021 по 2023 рік, можемо виявити деякі цікаві тенденції та зміни. Загальна сума активів зменшилась у 2023 році на 36,29%, що становить 547542 тис. грн. У порівнянні з 2021 роком, це зниження складає 40,35%. Це свідчить про значне зменшення активів підприємства протягом цього періоду. Необоротні активи, зокрема основні засоби, виявилися основним джерелом зменшення активів, зменшившись на 54,21% або 788,671 тис. грн. порівняно з 2021 роком. Оборотні активи також зазнали значного спаду. Найбільш значуще зменшення

спостерігається у запасах, що скоротилися на 100% або 503,688 тис. грн. з 2021 року. Дебіторська заборгованість та грошові кошти також зменшилися на 90,62% та 97,90% відповідно в порівнянні з 2021 роком.

Аналіз показав, що власний капітал підприємства зазнав значного зменшення у 2023 році на 94,31%, або 1570096 тис. грн. порівняно з 2021 роком. Це головним чином пов'язано зі значним зменшенням нерозподіленого прибутку. Зареєстрований капітал лишився на тому ж рівні протягом усього періоду, що свідчить про стабільність цього показника. Нерозподілений прибуток відображає велику зміну від 2021 до 2023 року, показуючи негативний показник у 2023 році в розмірі (-102594) тис. грн. Це вказує на те, що підприємство зазнало збитків та не отримало прибутку, який можна було б розподілити. Довгострокові зобов'язання і забезпечення показали зниження на 50,92% у 2023 році порівняно з 2021 роком, що може вказувати на зменшення потреби в позичкових коштах або реорганізацію фінансових зобов'язань. Поточні зобов'язання і забезпечення зросли на 46,63% у 2023 році порівняно з 2021 роком, що може свідчити про збільшення обсягу заборгованості підприємства та зміну в умовах його діяльності.

Отже, представлені дані свідчать про те, що у 2023 році підприємство ТОВ «Індітекс Україна» зазнало значного зменшення активів, особливо у вигляді основних засобів та запасів. Такі зміни вимагають уважного аналізу та можливих коректив у стратегії управління майновим станом підприємства. Також, наведені дані дозволяють зробити висновок про значні зміни у структурі майна та його джерел формування протягом аналізованого періоду, що може вплинути на фінансову стійкість та ділові перспективи підприємства ТОВ «Індітекс Україна».

Сучасна економічна дійсність вимагає від підприємств постійного аналізу та контролю їх фінансового стану. Систематична діагностика фінансових показників стає ключовою складовою успішного управління підприємством. Проведення цієї діагностики дозволяє об'єктивно оцінювати ефективність його функціонування. Аналіз фінансових показників надає можливість виявлення

проблемних аспектів діяльності підприємства та розробки стратегій їх вирішення. Окрім цього, систематична діагностика фінансових показників допомагає вчасно виявляти ризики та уникнути можливих фінансових криз.

Підприємства повинні постійно адаптуватися до змін у світовій економіці, і систематичний аналіз фінансових показників дозволяє вчасно реагувати на зміни в економічному середовищі. Цей аналіз також сприяє вдосконаленню стратегій управління та прийняттю обґрунтованих управлінських рішень. Діагностика фінансових показників є необхідною для забезпечення фінансової стійкості підприємства та збільшення його конкурентоспроможності на ринку. Такий підхід дозволяє підприємствам ефективно управляти своїми ресурсами та досягати стратегічних цілей.

Механізм формування фінансових результатів діяльності підприємства ТОВ «Індітекс Україна» проаналізовано у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Механізм формування фінансових результатів діяльності
підприємства ТОВ «Індітекс Україна», тис.грн.

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3160480	893334	2187349	-973131	-30,79
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1674313	848692	2098003	423690	25,31
Валовий прибуток	1486167	44642	89346	-1396821	-93,99
Інші операційні доходи	39415	120493	387445	348030	у 8,82 р.б.
Адміністративні витрати	69084	78437	65337	-3747	-5,42
Витрати на збут	550790	495832	338154	-212636	-38,61
Інші операційні витрати	20009	55385	34276	14267	71,30
Фінансовий результат від операційної діяльності	885699	-464519	39024	-846675	-95,59
Фінансові витрати	9752	100245	12667	2915	29,89
Інші витрати	17164	333906	34887	17723	103,26
Фінансовий результат до оподаткування	875099	-829514	49040	-826059	-94,40
Чистий фінансовий результат	717834	-681172	41206	-676628	-94,26

Після аналізу табл. 2.4 можна зробити наступні висновки. Чистий дохід від реалізації продукції значно зменшився у 2022 році порівняно з 2021 роком, але відбулося його подальше збільшення у 2023 році, що свідчить про певне відновлення після погіршення ситуації. Собівартість реалізованої продукції також зросла у 2022 році, але це збільшення було компенсоване значним зростанням чистого доходу, що дало можливість збільшити валовий прибуток. Валовий прибуток в 2022 році показав суттєве покращення порівняно з попереднім роком, але у 2023 році знову зазнав великої втрати. Це може вказувати на наявність проблем в операційній діяльності.

Аналіз показав, що інші операційні доходи значно зросли у 2023 році порівняно з попередніми роками, що може свідчити про різноманітність джерел доходів підприємства. Збільшення адміністративних витрат і витрат на збут у 2023 році порівняно з 2022 роком може свідчити про зростання витрат на управління та маркетинг. Фінансовий результат від операційної діяльності показав дуже велику втрату у 2022 році, що покращився у 2023 році, але все ще залишається в негативній зоні. Чистий фінансовий результат все ще залишається в негативній зоні у 2023 році, але демонструє певне поліпшення порівняно з попередніми роками.

Загалом, можна сказати, що підприємство зазнає фінансових труднощів, які потребують уваги та аналізу для розробки стратегій подальшого розвитку. Необхідно провести додатковий аналіз фінансових процесів та прийняти ефективні управлінські рішення для покращення фінансової стабільності та результативності діяльності підприємства.

Діагностика фінансового стану підприємства - це систематичний аналіз фінансових показників та інших економічних параметрів, спрямований на визначення його поточного фінансового положення, оцінку фінансової стійкості та ризиків, а також виявлення проблемних аспектів у фінансовій діяльності.

Динаміка показників оцінки фінансового стану підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлена у табл. 2.5.

Динаміка показників оцінки фінансового стану підприємства

ТОВ «Індітекс Україна»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Коефіцієнт загальної ліквідності	1,78	0,55	0,06	-1,72	-96,39
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,46	0,05	0,01	-0,45	-97,99
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	540217	-281715	-677864	-1218081	у 2,25 р.м.
Коефіцієнт автономії	0,61	0,36	0,09	-0,51	-84,51
Коефіцієнт фінансової залежності	1,65	2,77	10,63	8,98	у 5,45 р.б.
Коефіцієнт фінансової стійкості	1,55	0,56	0,10	-1,44	-93,28
Коефіцієнт оборотності активів	1,73	0,43	1,83	0,10	5,55
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	2,87	0,83	7,36	4,49	156,28
Рентабельність господарської діяльності, %	37,81	-56,11	1,93	-35,88	х
Рентабельність власного капіталу, %	65,21	-62,94	13,86	-51,35	х
Рентабельність продукції, %	37,76	-37,22	-12,56	-50,32	х

Таким чином, можна зробити висновок, що коефіцієнт загальної ліквідності різко знизився з 1,78 у 2021 році до 0,06 у 2023 році, що свідчить про серйозні проблеми з платоспроможністю підприємства. Аналогічно спостерігається падіння коефіцієнта абсолютної ліквідності з 0,46 до 0,01, що є ще більш негативним показником. Чистий оборотний капітал також демонструє дуже негативну динаміку, зменшившись на 225,48%, що свідчить про проблеми у забезпеченні оборотних коштів. Коефіцієнт автономії та коефіцієнт фінансової стійкості також показують значний спад, що вказує на погіршення фінансового стану підприємства. Рентабельність господарської діяльності, власного капіталу та продукції суттєво погіршилися протягом років, що також свідчить про негативний тренд у фінансових результатах підприємства. Отже, загальна картина фінансового стану компанії ТОВ «Індітекс Україна» показує наявність серйозних проблем, які вимагають негайного уваги та вжиття відповідних заходів для виправлення ситуації.

2.3. Оцінка сучасного рівня та ефективності формування доходів персоналу на підприємстві

Дослідження показали, що система формування доходів персоналу на підприємстві ТОВ «Індітекс Україна» - це комплекс заходів, методів і механізмів, які спрямовані на забезпечення справедливого та ефективного розподілу фінансових ресурсів між працівниками підприємства.

Доход працівників підприємства ТОВ «Індітекс Україна» утворюють виплати з фонду оплати праці та інші виплати, що не належать до такого фонду (рис. 2.2).

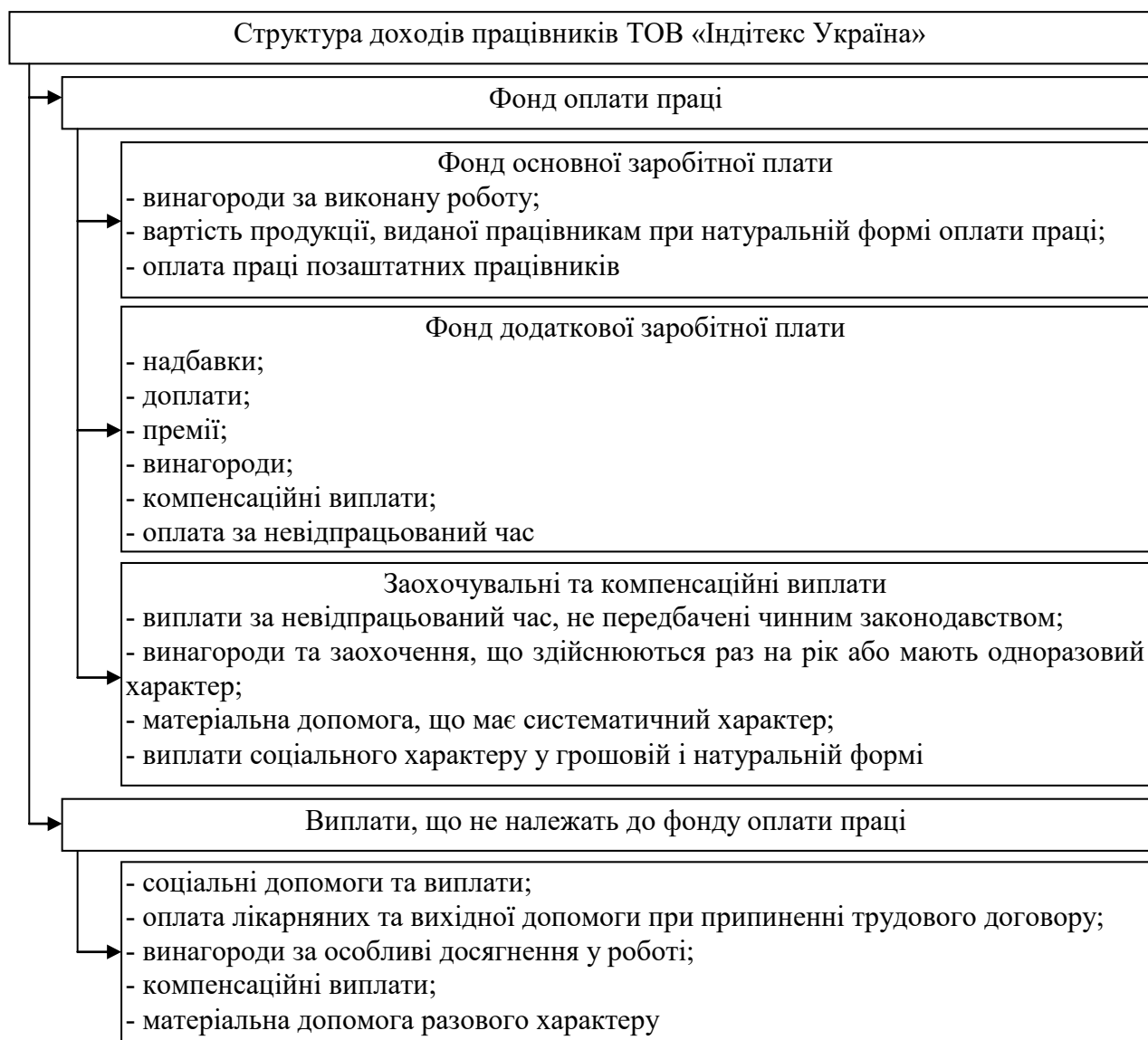


Рис. 2.2. Структура доходів працівників ТОВ «Індітекс Україна»

Структура доходів персоналу в ТОВ «Індітекс Україна» складається з трьох основних компонентів заробітної плати: тарифних ставок і окладів, доплат і компенсацій, а також надбавок і премій.

На сьогоднішній день заробітна плата є одним з ключових факторів, які працівники враховують при вирішенні питання про працевлаштування в ТОВ «Індітекс Україна». Важливу роль у цьому відіграють організація менеджменту на підприємстві та управлінські навички керівництва. Збільшення обсягів виробництва та підвищення продуктивності праці можуть сприяти зростанню заробітної плати працівників компанії.

Персонал є найважливішим ресурсом будь-якого підприємства, оскільки саме люди визначають успіх та конкурентоспроможність компанії. Кваліфіковані працівники здатні впроваджувати інновації, підвищувати ефективність виробничих процесів та забезпечувати високу якість продукції чи послуг [35, с.276]. Мотивація та задоволеність персоналу безпосередньо впливають на продуктивність та рівень обслуговування клієнтів, що, в свою чергу, формує репутацію підприємства на ринку. Інвестиції у розвиток та навчання працівників сприяють сталому розвитку компанії та її адаптації до змін у зовнішньому середовищі. Ефективне управління персоналом дозволяє створити згуртований та лояльний колектив, який працює на досягнення спільних цілей. Отже, людські ресурси є ключовим фактором успіху та основою стратегії розвитку підприємства ТОВ «Індітекс Україна».

Аналіз динаміки та структури персоналу за категоріями підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Склад і структура персоналу за категоріями ТОВ «Індітекс Україна»

Категорія працівників	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Середньооблікова чисельність працівників, з них:	604	100	734	100	868	100	264	43,71
– торговельний персонал	448	74,11	541	73,67	624	71,87	176	39,36

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6	7	8	9
– управлінський персонал, в т.ч.:	156	25,89	193	26,33	244	28,13	88	56,14
– керівники	45	7,45	57	7,82	70	8,12	25	56,63
– спеціалісти	63	10,37	70	9,56	80	9,23	17	27,91
– службовці	49	8,07	66	8,95	94	10,78	45	91,97

Аналіз показав, що загальна чисельність персоналу ТОВ «Індітекс Україна» за період 2021-2023 років демонструє стійке зростання. У 2021 році середньооблікова чисельність працівників становила 604 особи, у 2022 році – 734 особи, а у 2023 році – 868 осіб. Таким чином, за цей період чисельність працівників збільшилася на 264 особи, що відповідає зростанню на 43,71%. Чисельність торговельного персоналу також зростала, проте темпи зростання були дещо нижчими у порівнянні із загальною чисельністю працівників. У 2021 році торговельний персонал складав 448 осіб (74,11%), у 2022 році – 541 особу (73,67%), а у 2023 році – 624 особи (71,87%). Зростання чисельності торговельного персоналу склало 176 осіб, що відповідає приросту на 39,36%. Водночас, частка торговельного персоналу у загальній структурі дещо зменшилася з 74,11% у 2021 році до 71,87% у 2023 році.

Чисельність управлінського персоналу збільшилася значно швидшими темпами. У 2021 році цей показник складав 156 осіб (25,89%), у 2022 році – 193 особи (26,33%), а у 2023 році – 244 особи (28,13%). Таким чином, приріст чисельності управлінського персоналу становив 88 осіб, що відповідає зростанню на 56,14%. Частка управлінського персоналу в загальній структурі також зросла з 25,89% у 2021 році до 28,13% у 2023 році.

Загальний аналіз показує, що ТОВ «Індітекс Україна» активно збільшує свою чисельність персоналу, зокрема, управлінського персоналу, що може свідчити про зростання складності управлінських завдань та підвищення вимог до управлінських функцій. Зростання кількості службовців майже на 92% свідчить про значне збільшення адміністративних потреб компанії. Попри те, що частка торговельного персоналу дещо зменшилася, їх чисельність також значно зросла, що відповідає загальним позитивним тенденціям розвитку

компанії.

Аналіз динаміки формування доходів персоналу підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлено у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Динаміка формування доходів персоналу підприємства
ТОВ «Індітекс Україна», тис.грн.

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
1. Фонд оплати праці, у т.ч.:	164390	266928	311903	147513	89,73
- основної оплати праці	158324	255664	297368	139044	87,82
- додаткової оплати праці	100245	167177	199119	98874	98,63
- заохочувальні та компенсаційні виплати	55169	85657	94974	39805	72,15
2. Лікарняні за рахунок підприємства	2910	2829	3275	365	12,55
3. Витрати на робочу силу понад ФОП	1841	2162	2027	186	10,11
4. Виплати соціального характеру	1463	3577	3618	2155	147,29
Усього доход персоналу	170604	275496	320823	150219	88,05

Аналіз показав, що у 2023 році сукупні доходи персоналу підприємства становили 320823 тис.грн., що на 150219 тис.грн., або на 88,05 % більше, ніж у 2021 році. У 2021 році ФОП складав 164390 тис. грн. У 2023 році ФОП досяг 311903 тис. грн, що означає зростання на 89,73 % порівняно з 2021 роком. Основна оплата праці зросла з 158324 тис. грн у 2021 році до 297368 тис. грн у 2023 році. Це збільшення на 139044 тис. грн становить 87,82%. Зростання свідчить про підвищення базових заробітних плат працівників. Додаткова оплата праці зросла з 100245 тис. грн у 2021 році до 199119 тис. грн у 2023 році. Приріст склав 98873,9 тис. грн, що відповідає зростанню на 98,63%. Це може включати оплату понаднормових годин, виплати за особливі умови праці тощо. Заохочувальні та компенсаційні виплати зросли з 55169 тис. грн у 2021 році до 94974 тис. грн у 2023 році. Збільшення на 39805,2 тис. грн становить 72,15%. Такі виплати можуть включати премії, бонуси, компенсації за невикористані відпустки тощо.

Аналіз показав, що лікарняні витрати зменшилися з 2910 тис. грн у 2021

році до 2829 тис. грн у 2022 році, але потім зросли до 3275 тис. грн у 2023 році. Загальний приріст за період склав 365 тис. грн, що відповідає зростанню на 12,55%. Це вказує на відносно стабільний рівень витрат на лікарняні виплати. Витрати на робочу силу понад ФОП зросли з 1841 тис. грн у 2021 році до 2027 тис. грн у 2023 році. Приріст становить 186 тис. грн, що відповідає зростанню на 10,11%. Ці витрати можуть включати навчання та розвиток персоналу, професійні тренінги тощо. Виплати соціального характеру зросли з 1463 тис. грн у 2021 році до 3618 тис. грн у 2023 році. Приріст на 2155 тис. грн становить 147,29%. Це може включати виплати на соціальні заходи, допомогу працівникам, соціальні пакети тощо.

Аналіз динаміки формування доходів персоналу ТОВ «Індітекс Україна» показує стійке зростання всіх компонентів заробітної плати та інших виплат протягом 2021-2023 років. Основна оплата праці, додаткова оплата, заохочувальні та компенсаційні виплати суттєво збільшилися, що свідчить про зростання доходів працівників та покращення умов праці. Витрати на соціальні виплати також значно зросли, підкреслюючи увагу підприємства до соціального забезпечення своїх працівників. Загальне зростання доходів персоналу майже на 90% підтверджує позитивні тенденції у розвитку підприємства та його здатність інвестувати в свій персонал.

Аналіз структури формування доходів персоналу підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлено у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Структура формування доходів персоналу підприємства
ТОВ «Індітекс Україна», %

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	
1. Фонд оплати праці, у т.ч.:	96,31	95,78	95,34	-0,97
- основної оплати праці	60,98	62,63	63,84	2,86
- додаткової оплати праці	33,56	32,09	30,45	-3,11
- заохочувальні та компенсаційні виплати	1,77	1,06	1,05	-0,72
2. Лікарняні за рахунок підприємства	1,12	0,81	0,65	-0,47
3. Витрати на робочу силу понад ФОП	0,89	1,34	1,16	0,27
4. Виплати соціального характеру	1,68	2,07	2,85	1,17
Усього доход персоналу	100,00	100,00	100,00	x

Аналіз показав, що у 2021 році фонд оплати праці складав 96,31% від загального доходу персоналу. У 2022 році цей показник зменшився до 95,78%. 2023 році він продовжив знижуватися до 95,34%. Загальне зниження за період 2021-2023 років становить 0,97%. Частка основної оплати праці в загальному доході зросла з 60,98% у 2021 році до 63,84% у 2023 році. Приріст склав 2,86%. Це свідчить про збільшення частки базових заробітних плат у структурі доходів персоналу. Частка додаткової оплати праці зменшилася з 33,56% у 2021 році до 30,45% у 2023 році. Зниження становило 3,11%. Це може вказувати на оптимізацію витрат на додаткові виплати або зростання інших компонентів доходу. Частка заохочувальних та компенсаційних виплат знизилася з 1,77% у 2021 році до 1,05% у 2023 році. Зниження становило 0,72%. Це свідчить про зменшення частки премій та компенсацій у загальній структурі доходів.

В цілому, аналіз структури доходів персоналу ТОВ «Індітекс Україна» показує, що за період 2021-2023 років основна частка фонду оплати праці зросла, що свідчить про збільшення базових заробітних плат. Водночас, частка додаткових виплат і заохочень зменшилася, що може бути ознакою оптимізації витрат або зміни політики компанії щодо додаткових стимулів. Значне зростання частки виплат соціального характеру вказує на посилення соціальної підтримки працівників. Загалом, структура доходів залишалася стабільною, демонструючи збалансований підхід компанії до формування доходів персоналу.

Динаміка показників формування доходів та продуктивності праці працівника підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлено у табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Динаміка показників формування доходів та продуктивності праці
працівника підприємства ТОВ «Індітекс Україна»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
1	2	3	4	5	6
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	604	734	868	264	43,71
Фонд оплати праці, тис.грн.	164390	266928	311903	147513	89,73
Сукупні доходи персоналу, тис.грн.	170604	275496	320823	150219	88,05

Продовження таблиці 2.9

1	2	3	4	5	6
Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	272,17	363,66	359,34	87,17	32,03
Середньомісячна зарплата одного працівника, грн.	22,68	30,31	29,94	7,26	32,03
Середньорічний сукупний дохід одного працівника, тис.грн.	282,46	375,34	369,61	87,15	30,86
Середньомісячний сукупний дохід одного працівника, грн.	23,54	31,28	30,80	7,26	30,86
Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	3160480	893334	2187349	-973131	-30,79
Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	5232,583	1217,08	2519,99	-2712,59	-51,84
Співвідношення темпів росту фонду оплати праці до продуктивності праці	0,73	6,98	0,56	-0,17	-23,29

Аналіз показав, що середньорічна заробітна плата одного працівника підприємства у 2023 році становила 359,34 тис.грн., що на 87,17 тис.грн., або на 32,03 % більше, ніж у 2021 році. Водночас, слід зазначити, що протягом аналізованого періоду зафіксовано достатньо високий рівень середньомісячної оплати праці. Зокрема, у 2023 році значення цього показника становило 29,94 тис.грн., що на 7,26 тис.грн., або на 32,03 % більше, ніж у 2021 році. Середньорічний та середньомісячний сукупний дохід одного працівника незначно більше від середньої заробітної плати, що засвідчує важливість саме ФОП у формуванні доходів персоналу підприємства ТОВ «Індітекс Україна».

Важливим вимірником раціональності сформованої системи доходів персоналу підприємства слід вважати коефіцієнт співвідношення темпів росту фонду оплати праці до продуктивності праці. Визначено, що у 2022 році виплати персоналу значно перевищували зростання у продуктивності праці. Це слід пов'язувати з негативними наслідками початку повномасштабної війни в Україні. Підприємство ТОВ «Індітекс Україна» у 2022 році значно знизило обсяги господарської діяльності, проте продовжувало виплачувати своїм працівникам заробітну плату.

Динаміка показників оцінки ефективності формування доходів персоналу підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлена у табл. 2.10.

Динаміка показників оцінки ефективності формування доходів
персоналу підприємства ТОВ «Індітекс Україна»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Коефіцієнт зарплатомісткості	0,05	0,30	0,14	0,09	174,14
Коефіцієнт зарплатовіддачі	19,23	3,35	7,01	-12,21	-63,52
Коефіцієнт доходомісткості	0,05	0,31	0,15	0,09	171,71
Коефіцієнт доходовіддачі	18,53	3,24	6,82	-11,71	-63,20
Продуктивність праці за витратами на персонал, тис.грн.	18,53	3,24	6,82	-11,71	-63,20

Отже, значне збільшення коефіцієнта зарплатомісткості у 2022 році свідчить про значно вищі витрати на заробітну плату відносно доходу, що може бути пов'язане з ростом фонду оплати праці без відповідного збільшення доходів компанії. Хоча у 2023 році коефіцієнт знизився, він все ще значно вищий за показник 2021 року.

Динаміка коефіцієнта доходомісткості аналогічна до зарплатомісткості, що підтверджує збільшення витрат на заробітну плату в порівнянні з доходами компанії. У 2022 році витрати на оплату праці зросли набагато швидше, ніж доходи від реалізації продукції, що вказує на проблеми з ефективністю витрат. Незначне покращення у 2023 році вказує на стабілізацію ситуації, але рівень все ще високий.

Визначено, що продуктивність праці за витратами на персонал значно знизилася у 2022 році, що вказує на різке зниження ефективності використання витрат на персонал. Це може бути пов'язане зі збільшенням витрат на заробітну плату без відповідного збільшення продуктивності праці. Незначне покращення у 2023 році все ще залишає показник значно нижчим, ніж у 2021 році, що вказує на потребу в підвищенні ефективності праці та оптимізації витрат на персонал.

Можна стверджувати, що хоча показники дещо покращилися у 2023 році порівняно з 2022 роком, вони все ще значно нижчі, ніж у 2021 році, що вказує на потребу в подальшій оптимізації витрат та підвищенні ефективності.

Динаміка показників оцінки привабливості доходів персоналу підприємства ТОВ «Індітекс Україна» представлена у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Динаміка показників оцінки привабливості доходів персоналу
підприємства ТОВ «Індітекс Україна»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Чистий прибуток підприємства, тис.грн.	717834	-681172	41206	-676628	-94,26
Витрати на оплату праці, тис.грн.	164390	266928	311903	147513	89,73
Операційний прибуток, тис.грн.	885699	-464519	39024	-846675	-95,59
Доход персоналу підприємства, тис.грн.	170604	275496	320823	150219	88,05
Прибутковість витрат на оплату праці	4,37	-2,55	0,13	-4,23	-96,97
Рентабельність доходу персоналу за операційним прибутком, %	519,15	-168,61	12,16	-506,99	x
Рентабельність доходу персоналу за чистим прибутком, %	420,76	-247,25	12,84	-407,92	x

Аналіз показав, що прибутковість витрат на оплату праці показала від’ємні значення в 2022 та 2023 роках, що може вказувати на те, що ці витрати перевищують прибуток, отриманий від них. Обидва показники рентабельності доходу персоналу за операційним прибутком та за чистим прибутком показали дуже низькі значення в 2022 році, що вказує на втрати підприємства. У 2023 році обидва показники покращилися, але залишаються значно нижчими, ніж у 2021 році.

Таким чином, можна зробити, що на підприємстві ТОВ «Індітекс Україна» сформовано дієву систему формування доходів персоналу, яка складається з фонду оплати праці, та інших виплат, що не належать до фонду оплати праці. Працівники отримують достатньо високу заробітну плату, та позитивною тенденцією є те, що не дивлячись на значне скорочення обсягів господарської діяльності внаслідок війни, керівництво виплачує заробітну плату своїм працівникам в повному обсязі. Водночас, ефективність та привабливість доходів персоналу останніми роками є низькою, що слід пов’язувати з негативними наслідками війни в країні.

2.4. Напрями оптимізації формування доходів персоналу на підприємстві

В умовах постійної динаміки та конкурентного середовища сучасні підприємства зосереджують свою увагу на розвитку стратегій управління персоналом, оскільки вони усвідомлюють, що персонал є ключовим ресурсом у досягненні конкурентних переваг. Удосконалення механізму формування доходів персоналу є важливим завданням для забезпечення ефективності функціонування підприємства та залучення та утримання кваліфікованих працівників. Правильно структурована та мотивуюча система оплати праці стимулює працівників до досягнення високих результатів і виявлення творчих здібностей. Зміни в економічному середовищі, а також соціальні та технологічні тенденції, вимагають постійного аналізу та удосконалення підходів до формування доходів персоналу [14; 19].

Ефективний механізм формування доходів персоналу сприяє підвищенню мотивації працівників, зниженню плинності кадрів та підвищенню продуктивності праці. Підприємства повинні враховувати індивідуальні потреби та мотиваційні фактори свого персоналу при розробці стратегій оплати праці. Сучасні підходи до формування доходів персоналу включають не лише фінансові стимули, а й нематеріальні заохочення, які можуть бути також ефективними в мотивації працівників. Зростання конкуренції на ринку праці та швидкі зміни у суспільстві вимагають від підприємств постійного адаптування своїх стратегій формування доходів персоналу. У цьому контексті, постійне удосконалення механізму формування доходів персоналу є стратегічною необхідністю для успішної діяльності підприємства в умовах сучасного бізнесу.

Враховуючи результати проведеного дослідження можна стверджувати, що система формування доходів персоналу вітчизняних підприємств має бути орієнтована на новітні підходи щодо стимулювання продуктивної праці працівників. Отже, можна запропонувати авторський підхід до удосконалення системи формування доходів персоналу вітчизняних підприємств (табл. 2.12).

Напрями удосконалення системи формування доходів персоналу
вітчизняних підприємств [14; 19]

Напрямок	Характеристика
1. Гнучкі та індивідуалізовані підходи до оплати праці	Персонал сьогодні цінує гнучкість у виборі форми оплати, оскільки кожен працівник має власні потреби та цінності. Розвиток системи, яка дозволяє адаптувати оплату праці до індивідуальних потреб та досягнень працівника, сприятиме підвищенню мотивації та залученню талановитого персоналу.
2. Впровадження системи преміювання за результатами	Визнання успіхів та досягнень працівників через систему преміювання за результатами стимулює їх до більш ефективної праці та досягнення поставлених цілей. Розвиток цієї системи дозволить відзначати успішних працівників та стимулювати їх до подальших досягнень.
3. Створення програми розвитку та кар'єрного зростання	Забезпечення можливостей для розвитку та кар'єрного зростання сприяє збереженню талановитого персоналу та збільшенню його залученості. Розробка та впровадження програми навчання, тренінгів та інших форм розвитку дозволить працівникам відчувати підтримку та зацікавленість підприємства у їхньому професійному зростанні.
4. Спрощення та уніфікація системи компенсацій і додаткових бонусів	Розробка простої та зрозумілої системи компенсацій та додаткових бонусів сприятиме підвищенню задоволення працівників та зменшенню адміністративних витрат на управління цими процесами.
5. Врахування міжсекторальних та ринкових тенденцій	Система формування доходів повинна відповідати актуальним тенденціям у світі праці та ринковим умовам. Розробка стратегій, які враховують такі фактори, дозволить підприємству бути конкурентоспроможним на ринку праці та приваблювати найкращих фахівців.
6. Впровадження системи оцінки та звітування про ефективність системи формування доходів	Система оцінки та звітування дозволить підприємству оцінювати ефективність своєї політики оплати праці та вносити вчасні корективи для покращення результатів. Це сприятиме забезпеченню постійного розвитку та удосконалення системи формування доходів персоналу на підприємстві.

Вважаємо, що оптимізація доходу персоналу на підприємстві є ключовим аспектом ефективного управління людськими ресурсами і має велике значення як для працівників, так і для самого підприємства. Ключові аспекти, які відображають значення оптимізації доходів персоналу ТОВ «Індітекс Україна» наступні:

1. Забезпечення конкурентоспроможності ТОВ «Індітекс Україна» на ринку праці. Оптимізація доходів працівників дозволяє підприємству бути

привабливим для талановитого персоналу. Конкурентоспроможна система оплати праці привертає кваліфікованих фахівців та зменшує текучість кадрів.

2. Мотивація працівників до досягнення високих результатів. Оптимальна система оплати праці стимулює працівників до ефективної роботи та досягнення поставлених цілей. Чим більше працівник отримує за свою працю, тим більше він мотивований вкладати зусилля у свою діяльність.

3. Збільшення задоволеності працівників та їхньої залученості до роботи. Якщо працівники ТОВ «Індітекс Україна» відчують, що їхня праця відповідає їхнім зусиллям та віддачі, вони будуть більш задоволені своєю роботою і більш схильні залишатися на підприємстві.

4. Зниження витрат на утримання персоналу. Ефективна оптимізація доходів персоналу дозволяє підприємству ТОВ «Індітекс Україна» зберігати високо кваліфікованих працівників за менші кошти, оскільки задоволені працівники мають меншу схильність до текучості кадрів.

5. Покращення репутації підприємства як роботодавця. Підприємство ТОВ «Індітекс Україна» з гарною системою оплати праці відоме як привабливе місце для працевлаштування, що сприяє покращенню його репутації та залученню нових талантів.

6. Стимулювання інновацій та творчого підходу. Оптимальна система оплати праці може сприяти стимулюванню інновацій та творчого мислення серед працівників, оскільки вона може включати в себе бонусні програми за досягнення певних результатів або внесок у розвиток ТОВ «Індітекс Україна».

Отже, оптимізація доходу персоналу є важливим елементом успішного управління підприємством, який сприяє як покращенню результатів діяльності, так і залученню та утриманню висококваліфікованого персоналу ТОВ «Індітекс Україна».

Оптимізація структури доходу персоналу ТОВ «Індітекс Україна» - це процес покращення розподілу та формування доходів серед працівників з метою підвищення ефективності використання людських ресурсів та досягнення стратегічних цілей підприємства [4, с.217].

Заходи щодо оптимізації структури доходу персоналу на підприємстві ТОВ «Індітекс Україна» наведена на рис. 2.3.

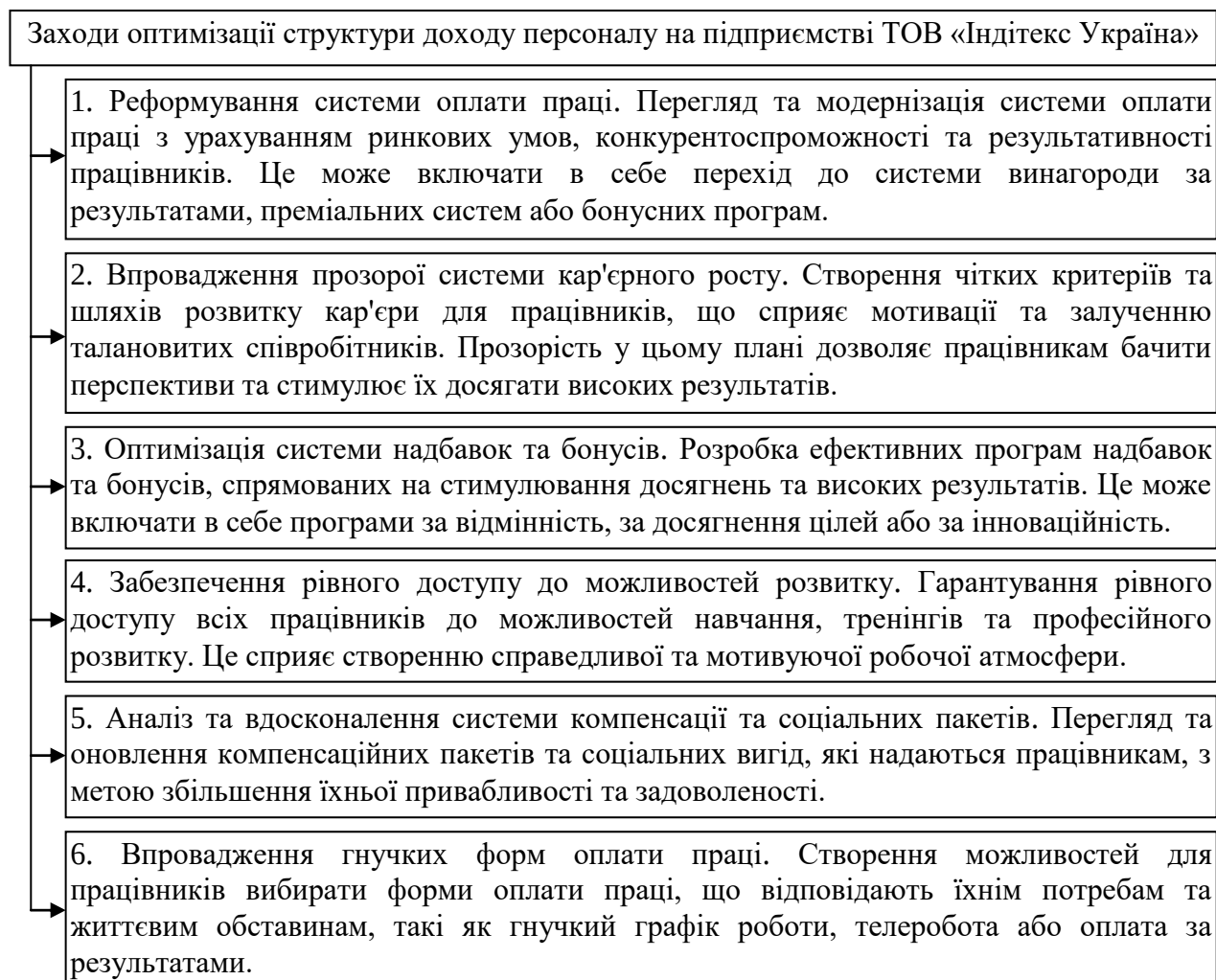


Рис. 2.3. Заходи щодо оптимізації структури доходу персоналу на підприємстві ТОВ «Індітекс Україна»

Оптимізація структури доходу персоналу у ТОВ «Індітекс Україна» має на меті знаходження оптимального співвідношення між різними складовими. Це передбачає вирішення таких завдань, як [10]:

- формування структури доходу персоналу, яка сприятиме зростанню продуктивності праці;
- забезпечення умов для отримання підприємством максимального прибутку;
- повне відтворення вартості робочої сили з можливістю накопичення на майбутнє.

Оптимальна структура доходу персоналу не є постійною, оскільки фінансування підприємства є динамічним процесом, а також впливають різноманітні фактори, особливо в умовах нестабільної економічної ситуації. Змінюються й переваги підприємства в виборі конкретних складових структури доходу персоналу. Тому стратегічним вважається планування структури доходу персоналу на річний період, що враховується у поточному фінансовому плані підприємства ТОВ «Індітекс Україна» [11].

До основних методів управління структурою доходу персоналу підприємства ТОВ «Індітекс Україна» можна віднести такі: оптимізація структури доходу персоналу за критерієм максимізації рівня рентабельності трудової діяльності; оптимізація структури доходу персоналу за критерієм мінімізації витрат підприємства; оптимізація структури доходу персоналу за критерієм максимізації відтворення робочої сили.

Процедура вибору раціональної структури доходів персоналу ТОВ «Індітекс Україна» складається з ряду дій (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Процедура вибору раціональної структури доходів персоналу
ТОВ «Індітекс Україна»

Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається його прибутковістю, яка зростає завдяки ефективному використанню ресурсів. Оцінка ефективності використання ресурсів включає в себе аналіз рентабельності персоналу, а точніше, рентабельності витрат на персонал (рентабельність доходу персоналу) [11]. Це може бути відображено у вигляді факторної моделі, яка представлена на рис. 2.5.

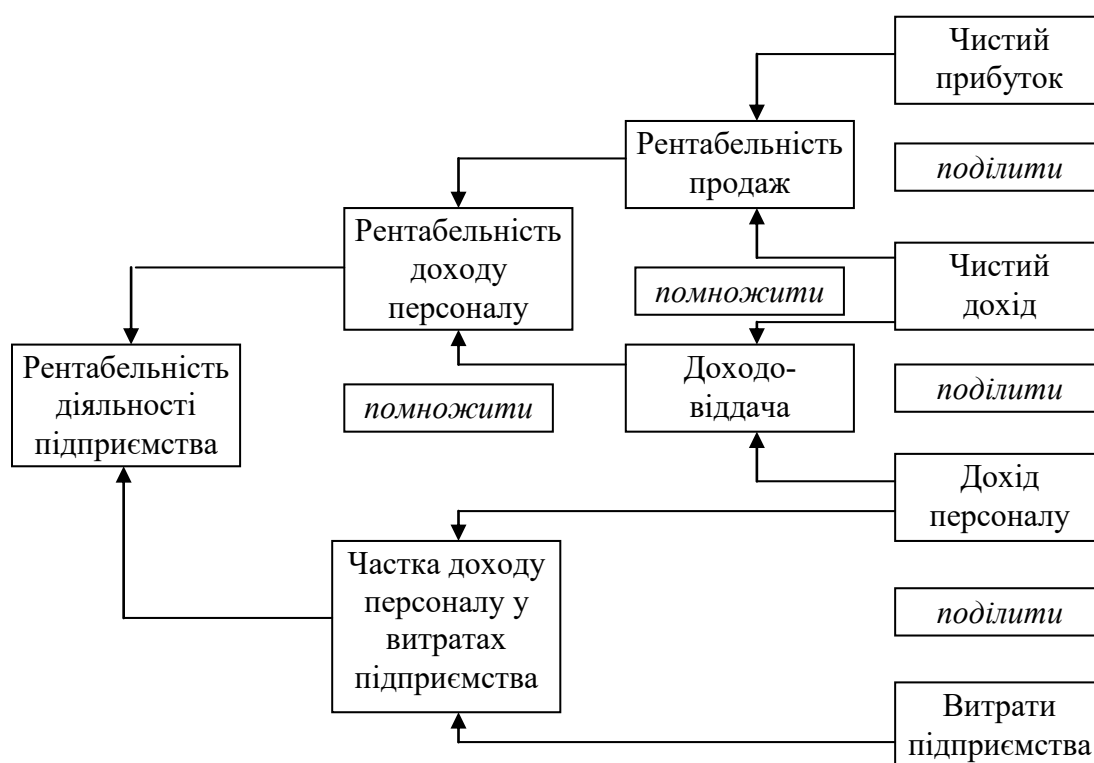


Рис. 2.5. Модель факторного аналізу рентабельності підприємства з урахуванням доходу персоналу ТОВ «Індітекс Україна»

Ця модель дозволяє визначити, наскільки зміниться рентабельність підприємства внаслідок зміни рівня рентабельності продажів, доходу персоналу та загальних витрат. Це дозволяє встановити оптимальний рівень доходів персоналу, який сприятиме максимізації прибутковості підприємства. Негативний вплив окремих факторів на показник результативності можна розглядати як недоосвоєння можливостей для підвищення ефективності використання ресурсів підприємства ТОВ «Індітекс Україна».

Будь-яке зростання доходу персоналу спочатку призводить до збільшення загальних витрат або компенсується через оптимальний прибуток, який в

майбутньому повинен окупитися та принести більші доходи. Проте власники підприємства ТОВ «Індітекс Україна» повинні оптимізувати структуру доходу персоналу для зменшення власних витрат та стимулювання працівників до високоякісної та високопродуктивної праці. Отже, розглянемо різні варіанти співвідношення складових доходу персоналу та вплив зміни його структури на зменшення витрат за умови, що середній дохід працівника ТОВ «Індітекс Україна» складає 20000 грн. (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Оцінка ефекту від зміни структури доходу персоналу
підприємства ТОВ «Індітекс Україна»

Показники	Варіанти формування							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Структура доходу працівника, %								
- виплати за виконану роботу	1000	750	750	750	750	750	500	500
- премії та надбаки	0	250	200	150	0	0	250	200
- матеріальна допомога та соціальний пакет	0	0	50	50	250	0	250	250
- дивіденди, проценти та ін.	0	0	0	50	0	250	0	50
Розрахунок								
Виплати за виконану роботу, грн.	20000	15000	15000	15000	15000	15000	10000	10000
Премії та надбаки	0	5000	4000	3000	0	0	5000	4000
Відрахування на соціальні заходи	7346,0	7346,0	6978,7	6611,4	5509,5	5509,5	5509,5	5142,2
Матеріальна допомога та соціальний пакет	0	0	1000	1000	5000	0	5000	5000
Дивіденди, проценти та ін.	0	0	0	1000	0	5000	0	1000
Джерела виплати:								
- собівартість продукції	27346,0	27346,0	25978,7	24611,4	20509,5	20509,5	20509,5	19142,2
- прибуток	0	0	1000	2000	5000	5000	5000	6000
Вартість персоналу підприємства	27346,0	27346,0	26978,7	26611,4	25509,5	25509,5	25509,5	19142,2
Ефект формування доходу за рахунок збільшення частки складових, не пов'язаних із працею	0	0	-367,3	-734,6	-1836,5	-1836,5	-1836,5	-2203,8

За даними табл. 2.13 можна помітити, що при зменшенні частки заробітної плати (будь то основної або додаткової) у загальній структурі доходу, вартість персоналу для підприємства зменшується, що в свою чергу призводить до зниження витрат. Однак збільшення інших складових, які не пов'язані з виробничим процесом, можливе лише у випадку наявності чистого прибутку у ТОВ «Індітекс Україна», який забезпечив би ці виплати. На підприємстві не вважають за важливе співвідношення між частками соціального пакету та дивідендів у загальній структурі. Однак для персоналу це є вкрай важливим, оскільки дивіденди (проценти) є наращеною винагородою за раніше вкладений капітал у підприємство, і отримати їх можуть лише власники.

Таким чином, можна зробити висновок, що оптимізація структури доходів персоналу на підприємстві ТОВ «Індітекс Україна» виявляється важливою стратегічною мірою управління людськими ресурсами. Правильно налаштована структура доходів може стимулювати працівників до більш високої продуктивності та ефективності роботи. Зниження частки заробітної плати у витратах підприємства може призвести до зменшення загальних витрат і покращення фінансового стану компанії. Однак необхідно зберігати баланс між витратами на персонал та іншими витратами підприємства для забезпечення стабільності та розвитку. Рациональне розподілення доходів може підвищити мотивацію працівників та забезпечити їхнє задоволення від роботи. Отже, оптимізація структури доходів персоналу може бути ефективним інструментом для досягнення стратегічних цілей підприємства ТОВ «Індітекс Україна».

Висновки до розділу 2

За результатами проведеної аналітичної оцінки сучасного стану та напрямів удосконалення управління власним капіталом підприємства можна зробити наступні висновки:

1. Визначено, що ТОВ «Індітекс Україна», як представник компанії Inditex, що є одним з найбільших у світі виробників одягу, має визначену мету та стратегічні цілі, спрямовані на забезпечення стабільного розвитку та лідерства в галузі модного ринку. Основна місія ТОВ «Індітекс Україна» полягає в задоволенні потреб споживачів у стильній, якісній та доступній модній продукції. Шляхом постійного оновлення продуктової лінійки, вдосконаленням логістики та активними маркетинговими заходами ТОВ «Індітекс Україна» може продовжувати свій успішний шлях на модному ринку у майбутньому.

2. Аналіз показав, що чистий дохід зазнав значного зменшення з 3160480 тис. грн. у 2021 році до 2187349 тис. грн. у 2023 році. Це відповідає спаду на 30,79%. Валовий прибуток і чистий прибуток також зменшилися в порівнянні з 2021 роком, відбувся різкий спад на 93,99% та 94,26% відповідно. Це може свідчити про серйозні проблеми в фінансовій діяльності компанії. Дані аналізу свідчать про достатньо складну фінансову ситуацію торговельної компанії ТОВ «Індітекс Україна», але також вказують на можливості для покращення та розвитку, зокрема шляхом оптимізації витрат та підвищення продуктивності праці. Підприємство має докладати зусилля для підвищення ефективності господарської діяльності.

3. Узагальнено, що структура доходів персоналу в ТОВ «Індітекс Україна» складається з трьох основних компонентів заробітної плати: тарифних ставок і окладів, доплат і компенсацій, а також надбавок і премій. На сьогоднішній день заробітна плата є одним з ключових факторів, які працівники враховують при вирішенні питання про працевлаштування в ТОВ «Індітекс Україна». Важливу роль у цьому відіграють організація менеджменту на підприємстві та управлінські навички керівництва. Збільшення обсягів виробництва та

підвищення продуктивності праці можуть сприяти зростанню заробітної плати працівників компанії.

4. Аналіз динаміки формування доходів персоналу ТОВ «Індітекс Україна» показує стійке зростання всіх компонентів заробітної плати та інших виплат протягом 2021-2023 років. Основна оплата праці, додаткова оплата, заохочувальні та компенсаційні виплати суттєво збільшилися, що свідчить про зростання доходів працівників та покращення умов праці. Витрати на соціальні виплати також значно зросли, підкреслюючи увагу підприємства до соціального забезпечення своїх працівників. Загальне зростання доходів персоналу майже на 90% підтверджує позитивні тенденції у розвитку підприємства та його здатність інвестувати в свій персонал.

5. Обґрунтовано, що на підприємстві ТОВ «Індітекс Україна» сформовано дієву систему формування доходів персоналу, яка складається з фонду оплати праці, та інших виплат, що не належать до фонду оплати праці. Працівники отримують достатньо високу заробітну плату, та позитивною тенденцією є те, що не дивлячись на значне скорочення обсягів господарської діяльності внаслідок війни, керівництво виплачує заробітну плату своїм працівникам в повному обсязі. Водночас, ефективність та привабливість доходів персоналу останніми роками є низькою, що слід пов'язувати з негативними наслідками війни в країні.

6. Доведено, що при зменшенні частки заробітної плати (будь то основної або додаткової) у загальній структурі доходу, вартість персоналу для підприємства зменшується, що в свою чергу призводить до зниження витрат. Однак збільшення інших складових, які не пов'язані з виробничим процесом, можливе лише у випадку наявності чистого прибутку у ТОВ «Індітекс Україна», який забезпечив би ці виплати. На підприємстві не вважають за важливе співвідношення між частками соціального пакету та дивідендів у загальній структурі. Однак для персоналу це є вкрай важливим, оскільки дивіденди (проценти) є нарощеною винагородою за раніше вкладений капітал у підприємство, і отримати їх можуть лише власники.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження системи формування доходів персоналу підприємства можна зробити наступні висновки:

1. Встановлено, що значення формування доходів полягає в його впливі на мотивацію, задоволеність та лояльність працівників, конкурентоспроможність підприємства на ринку праці, а також ефективне використання людських ресурсів. Принципи формування доходів, такі як справедливість, прозорість, мотиваційна спрямованість, гнучкість, врахування індивідуальних потреб, економічна обґрунтованість, та системність, визначають фундаментальні принципи, на основі яких будується ця система. Загалом, ефективне формування доходів персоналу є важливим елементом стратегії управління персоналом, що сприяє досягненню успіху та стійкого розвитку підприємства.

2. Обґрунтовано, що механізм формування доходів персоналу підприємства – це комплексний системний підхід до управління оплатою праці та винагородами співробітників, спрямований на створення справедливої, ефективної та мотивуючої системи оплати праці. Його основним завданням є забезпечення адекватної винагороди за внесок кожного працівника в загальний успіх підприємства, що відображається в їхній продуктивності та мотивації. Механізм формування доходів включає в себе розробку стратегій оплати праці, визначення структури та компонентів винагород, встановлення прозорих критеріїв оцінки праці та розподілу ресурсів для оплати праці відповідно до стратегічних цілей підприємства.

3. Узагальнено, що лише комплексний підхід до оцінки рівня та ефективності доходів персоналу стає важливим у сучасному бізнес-середовищі. Цей підхід дозволяє врахувати різноманітні аспекти, які впливають на доходи працівників, включаючи їхню оплату, стимулюючі програми та соціальні вигоди. Комплексний аналіз дозволяє побачити взаємозв'язок між рівнем доходів персоналу та різними факторами, такими як продуктивність праці, ефективність використання ресурсів і конкурентоспроможність підприємства.

4. Визначено, що ТОВ «Індітекс Україна», як представник компанії Inditex, що є одним з найбільших у світі виробників одягу, має визначену мету та стратегічні цілі, спрямовані на забезпечення стабільного розвитку та лідерства в галузі модного ринку. Основна місія ТОВ «Індітекс Україна» полягає в задоволенні потреб споживачів у стильній, якісній та доступній модній продукції. Шляхом постійного оновлення продуктової лінійки, вдосконаленням логістики та активними маркетинговими заходами ТОВ «Індітекс Україна» може продовжувати свій успішний шлях на модному ринку у майбутньому.

5. Аналіз показав, що чистий дохід зазнав значного зменшення з 3160480 тис. грн. у 2021 році до 2187349 тис. грн. у 2023 році. Це відповідає спаду на 30,79%. Валовий прибуток і чистий прибуток також зменшилися в порівнянні з 2021 роком, відбувся різкий спад на 93,99% та 94,26% відповідно. Це може свідчити про серйозні проблеми в фінансовій діяльності компанії. Дані аналізу свідчать про достатньо складну фінансову ситуацію торговельної компанії ТОВ «Індітекс Україна», але також вказують на можливості для покращення та розвитку, зокрема шляхом оптимізації витрат та підвищення продуктивності праці. Підприємство має докладати зусилля для підвищення ефективності господарської діяльності.

6. Узагальнено, що структура доходів персоналу в ТОВ «Індітекс Україна» складається з трьох основних компонентів заробітної плати: тарифних ставок і окладів, доплат і компенсацій, а також надбавок і премій. На сьогоднішній день заробітна плата є одним з ключових факторів, які працівники враховують при вирішенні питання про працевлаштування в ТОВ «Індітекс Україна». Важливу роль у цьому відіграють організація менеджменту на підприємстві та управлінські навички керівництва. Збільшення обсягів виробництва та підвищення продуктивності праці можуть сприяти зростанню заробітної плати працівників компанії.

7. Аналіз динаміки формування доходів персоналу ТОВ «Індітекс Україна» показує стійке зростання всіх компонентів заробітної плати та інших виплат протягом 2021-2023 років. Основна оплата праці, додаткова оплата,

заохочувальні та компенсаційні виплати суттєво збільшилися, що свідчить про зростання доходів працівників та покращення умов праці. Витрати на соціальні виплати також значно зросли, підкреслюючи увагу підприємства до соціального забезпечення своїх працівників. Загальне зростання доходів персоналу майже на 90% підтверджує позитивні тенденції у розвитку підприємства та його здатність інвестувати в свій персонал.

8. Обґрунтовано, що на підприємстві ТОВ «Індітекс Україна» сформовано дієву систему формування доходів персоналу, яка складається з фонду оплати праці, та інших виплат, що не належать до фонду оплати праці. Працівники отримують достатньо високу заробітну плату, та позитивною тенденцією є те, що не дивлячись на значне скорочення обсягів господарської діяльності внаслідок війни, керівництво виплачує заробітну плату своїм працівникам в повному обсязі. Водночас, ефективність та привабливість доходів персоналу останніми роками є низькою, що слід пов'язувати з негативними наслідками війни в країні.

9. Доведено, що при зменшенні частки заробітної плати (будь то основної або додаткової) у загальній структурі доходу, вартість персоналу для підприємства зменшується, що в свою чергу призводить до зниження витрат. Однак збільшення інших складових, які не пов'язані з виробничим процесом, можливе лише у випадку наявності чистого прибутку у ТОВ «Індітекс Україна», який забезпечив би ці виплати. На підприємстві не вважають за важливе співвідношення між частками соціального пакету та дивідендів у загальній структурі. Однак для персоналу це є вкрай важливим, оскільки дивіденди (проценти) є нарахованою винагородою за раніше вкладений капітал у підприємство, і отримати їх можуть лише власники.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аграмакова Н.В., Литовченко І.В. Технологія формування та впровадження компенсаційного пакету як базис формування соціально відповідального підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Секція 7. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Вип. 17. Ч. 2. 2016. С. 123–126.
2. Адлер О. О. Аналіз господарської діяльності. Вінниця : ВНТУ, 2019. 115 с.
3. Баглаєва Н. С., Суховєєва Ю. А. Теоретична сутність поняття мотивації діяльності підприємства. Вісник СНТ ННІ бізнесу і менеджменту ХНТУСГ. 2020. Вип. 2. С. 98-101.
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
5. Баланда А. Доходи населення в контексті безпечного розвитку особи та суспільства. Україна: аспекти праці. 2006. №5. С. 3–7.
6. Білорус Т.В. Формування кадрової стратегії підприємства на основі SPACE-аналізу. Технологічний центр. 2018. 16 с. URL: <https://media.neliti.com/media/publications/312741-formation-of-hr-humanresources-business-9682d66a.pdf>
7. Бірдус А.В. Організаційно-психологічні аспекти управління персоналом. Агросвіт. 2015. № 22. С. 50-53.
8. Бірюченко С. Ю. Доход персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ. 2009. №2 (48). С. 11–14.
9. Бірюченко С.Ю. Доход персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання. Вісник ЖДТУ. 2009. № 2 (48). URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2009_2/index.html
10. Бірюченко С.Ю. Методологічні основи формування доходу персоналу підприємства. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_6_2/182-

188.pdf

11. Бірюченко С.Ю. Теоретичні основи оптимізації доходу персоналу підприємств сільського господарства Житомирської області. Формування ринкових відносин в Україні. 2012. № 6. (133). С. 206–209.

12. Бірюченко С.Ю. Формування доходів персоналу підприємств харчової промисловості: дис. канд. екон. наук: 08.00.04. ХДУХТ, 2020. 242 с.

13. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. Актуальні проблеми економіки. 2018. № 1. С. 177–187.

14. Вербицька Г. Л. Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2022. № 727. С. 10–15.

15. Воронін О., Пастух О. Вклад найманих працівників у результати діяльності підприємства. Україна: аспекти праці. 2009. №2. С. 43–49.

16. Гавкалова Н.Л., Криворучко А.С. Процедура оптимізації витрат на персонал. Теорія та практика державного управління: збірник наукових праць. 2011. Вип. 4 (35). URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2011_4/doc/2/01.pdf.

17. Гайдучок Т.С., Киян А.В. Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту. Економіка і суспільство. 2017. Випуск 8. С. 730–736.

18. Гордеюк А.О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії. Форум права. 2012. № 1. С. 199–203.

19. Діденко Н. В., Плотнікова Н. В. Система антикризового менеджменту персоналу в сучасних умовах. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2014. № 2. С. 44–51.

20. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу. Ефективна економіка. 2021. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776>

21. Долюк А. В. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку. Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2013. № 1. С. 59–64.

22. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. Економічні науки. 2012. № 4. (1). С. 110–116.

23. Єпіфанова І., Панкова В. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. Економіка та суспільство, 2020. № (23). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-6>

24. Жиленко К. Довідка про доходи працівника: що треба знати роботодавцю. URL: <https://buhgalter.com.ua/articles/kadrova-sprava/dovidka-pro-dohodi-pratsivnika-shcho-treba-znati-robotodavtsyu/>

25. Зянько В. В.Єпіфанова І.Ю. Фінансовий аналіз та звітність : практикум. Вінниця: ВНТУ, 2018. 83 с.

26. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2017. № 5. С. 34–38.

27. Іляш О.І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltnu/17_4/165_Piasz_17_4.pdf

28. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 65. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

29. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.2000 р. №291. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0893-99>

30. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №1-ПВ “Звіт з праці”, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 26.10.2009 р. № 404. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

31. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-РС "Звіт про витрати на утримання робочої сили",

затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 07.10.2010 № 414. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

32. Кальна Т.А. Прийоми фінансового аналізу: переваги та недоліки. Економічний аналіз. 2018. № 15(2). С. 13–18.

33. Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. Вип. 1 (15). С. 162–170. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24766>

34. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

35. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент. К.: КНЕУ, 2014. 479 с.

36. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ, Фонд ім. Фрідріха Еберта. 2020 URL: <http://library.fes.de/pdf-95/files/bueros/ukraine/16344.pdf>

37. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2018. № 1 (15). С. 6–34.

38. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

39. Костишина Т.А. Прогресивні форми організації і оплати праці. Полтава : ПУСКУ, 2015. 241 с.

40. Кравченко О. А. Організація системи оплати праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8103>

41. Кропивницький Р. С. Система грейдів як інноваційний підхід щодо державного управління науковими установами. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 13. С. 118–124.

42. Кубіцька М. Р. Сутність оплати праці як економічної категорії. URL: <http://intkonf.org/kubitska-m-r-sutnist-oplati-pratsi-yak-ekonomichnoyi-kategoriyi/>

23.

43. Кулик А. В. Теорія економічного аналізу. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 452 с.

44. Куліков Г.Т. Затрати на утримання робочої сили та її вартість: поняття, тенденції, показники. Економіка України. 2018. №1. С. 3–15.

45. Лень В.С., Штупун М.П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2015. № 2 (2). С. 266–274.

46. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. Вісник ЖДТУ. 2011. № 2 (56). С. 76–78.

47. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 р. № 186. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0186203-04>.

48. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій. Рекомендовано наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 січня 2003 р. № 23. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=%76%30%30%32%33%32%30%33%2D%30%33>.

49. Навольська Н. В. Теоретичні аспекти забезпечення економічної ефективності діяльності підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 18. С. 266-271.

50. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності». Наказ Мінфіну від 07.02.2013 р. №73. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336>

51. Офіційний сайт ТОВ «Індітекс Україна». URL: <https://www.inditexcareers.com/>

52. Папиріна О. Стимулювання праці, або як віддаючи не втратити. Оплата праці: організація та облік. 2020. Випуск 10. С. 123-129.

53. Пацула О.І. Аналіз соціальних витрат підприємства у системі

забезпечення його кадрової безпеки. Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». 2012. № 722. С. 186–190.

54. Петренко Н. О. Використання інноваційних форм проектування заробітної плати. Бізнес Інформ. 2018. № 3. С. 429–434.

55. Пиц В.І. Реалії розвитку ринкових відносин у сфері оплати праці в Україні. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/17_5/171_Рус_17_5.pdf

56. Податковий Кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

57. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

58. Польшина І. М. Система показників КРІ та оплата праці персоналу: нерозривно пов'язані поняття. Управління розвитком, 2014. № 9. С. 150-151.

59. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

60. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

61. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку: Наказ Міністерства фінансів України від 13.01.2015 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text>

62. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування Закон України від 26.06.1997 р. № 400/97-ВР із змінами та доповненнями. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>. 43

63. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.03 р. №3356.

URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

64. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

65. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 р. № 44. URL: <http://uazakon.com/document/spart60/inx60537.htm>.

66. Семенченко А.В. Методичний підхід до регулювання доходів населення в умовах соціальної стратифікації. Економіка і організація управління. 2016. № 2 (22). С. 75-83.

67. Сирцева С. В., Голуб Ю. І., Фікретлі Т. М. Методичні підходи щодо обліку витрат на соціальний захист працівників підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 705–710.

68. Сіренко Н.М. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2017. Випуск 15. С. 352-355.

69. Сукач О.О. Показники ефективності витрат на оплату праці. Науковий вісник. 2013. №3 (182). С. 168–176.

70. Тарасюк Г., Остапчук Т., Мусієць Т., Лагута Я., Бірюченко С. Оптимізація доходів персоналу підприємств харчової промисловості. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice. 2020. №3(34). С. 251–258.

71. Управління персоналом: за ред. та наук. кер. к.е.н., проф. В.М. Данюка. / К.: КНЕУ, Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.

72. Цал-Цалко Ю.С., Мороз Ю.Ю. Виплати підприємства, що не належать до фонду оплати праці: обліковий процес, система звітності та вплив на економічний потенціал. Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2011. № 3. С. 279-284.

73. Чернишова Л.І., Лук'янчук О.М. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : ЦУЛ. 2017. 116 с.

ДОДАТКИ

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «Індітекс Україна»		31.12.2021	
Територія м. Київ		за ЄДРПОУ	35534116
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Роздрібна торгівля одягом у спеціалізованих магазинах		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	47.71
Адреса, телефон Спортивна площа, буд. 1-А, вежа А, поверх 15, Київ, 01001			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2021 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	247	239
первісна вартість	1001	758	1021
накопичена амортизація	1002	511	782
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2897	8636
Основні засоби:	1010	330298	1454900
первісна вартість	1011	619151	2488513
знос	1012	288853	1033613
Інвестиційна нерухомість	1015		
первісна вартість	1016		
знос	1017		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість	1021		
знос	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	4174	1345
Відстрочені податкові активи	1045	15354	43553
Гудвіл	1050		
Відстрочені аквізиційні витрати	1060		
Залишок коштів у централізованих страхових резервах	1065		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	352970	1508673
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	136450	503688
Виробничі запаси	1101	136450	503688
Незавершене виробництво	1102		
Готова продукція	1103		
Товари	1104		
Поточні біологічні активи	1110		
Депозити перестрахування	1115		
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125		15740
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за видами авансів	1130		
з бюджетом	1135		2098
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140		
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	116097	336046
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	21667	57618
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	280265	315639
Готівка	1166	146	937
Рахунки в банках	1167	280119	314702
Витрати майбутніх періодів	1170	219	1904
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі:	1180		
резервах довгострокових зобов'язань	1181		
резервах збитків або резервах належних витрат	1182		
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	554698	1232733
III. Необоротні активи отримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
БАЛАНС	1300	907668	2741406

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	53371	197409
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	483300	1467502
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	536671	1664911
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515	153453	383979
Довгострокові забезпечення	1520	1208	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595	154661	383979
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		146108
товари, роботи, послуги	1615	30685	171229
розрахунки з бюджетом	1620	61263	185965
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунки зі страхування	1625	805	1792
розрахунки з оплати праці	1630	3083	13108
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635		
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645	25574	49419
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	31698	42600
Доходи майбутніх періодів	1665	2938	1979
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	60290	80316
Усього за розділом III	1695	216336	692516
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
БАЛАНС	1900	907668	2741406

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «Індітекс Україна»		31.12.2022	
Територія м. Київ		за ЄДРПОУ	35534116
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Роздрібна торгівля одягом у спеціалізованих магазинах		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	47.71
Адреса, телефон Спортивна площа, буд. 1-А, вежа А, поверх 15, Київ, 01001			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2022 року		Форма №1	Код за ДКУД
			1801001
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	239	186
первісна вартість	1001	1021	862
накопичена амортизація	1002	782	676
Незавершені капітальні інвестиції	1005	8636	7514
Основні засоби:	1010	1454900	825202
первісна вартість	1011	2488513	1967473
знос	1012	1033613	1142271
Інвестиційна нерухомість	1015		
первісна вартість	1016		
знос	1017		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість	1021		
знос	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	1345	8025
Відстрочені податкові активи	1045	43553	192788
Гудвіл	1050		
Відстрочені аквізиційні витрати	1060		
Залишок коштів у централізованих страхових резервах	1065		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	1508673	1033715
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	503688	11236
Виробничі запаси	1101	503688	11236
Незавершене виробництво	1102		
Готова продукція	1103		
Товари	1104		
Поточні біологічні активи	1110		
Депозити перестрахування	1115		
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	15740	7994
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за видами авансів	1130		
з бюджетом	1135	2098	12092
у тому числі з податку на прибуток	1136		6553
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140		
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	336046	261075
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	57618	28410
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	315639	28769
Готівка	1166	937	
Рахунки в банках	1167	314702	28769
Витрати майбутніх періодів	1170	1904	1707
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі:	1180		
резервах довгострокових зобов'язань	1181		
резервах збитків або резервах належних витрат	1182		
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	1232733	351283
III. Необоротні активи отримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
БАЛАНС	1300	2741406	1384998

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	197409	193159
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		4250
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1467502	302330
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	1664911	499739
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515	383979	252261
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595	383979	252261
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		437600
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	146108	100297
товари, роботи, послуги	1615	171229	20674
розрахунки з бюджетом	1620	185965	670
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунки зі страхування	1625	1792	1729
розрахунки з оплати праці	1630	13108	11552
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635		
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645	49419	111
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	42600	24325
Доходи майбутніх періодів	1665	1979	8366
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	80316	27674
Усього за розділом III	1695	692516	632998
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
БАЛАНС	1900	2741406	1384998

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «Індітекс Україна»		31.12.2023	
Територія м. Київ		за ЄДРПОУ	35534116
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Роздрібна торгівля одягом у спеціалізованих магазинах		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	47.71
Адреса, телефон Спортивна площа, буд. 1-А, вежа А, поверх 15, Київ, 01001			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2023 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	186	164
первісна вартість	1001	862	839
накопичена амортизація	1002	676	675
Незавершені капітальні інвестиції	1005	7514	10624
Основні засоби:	1010	825202	666229
первісна вартість	1011	1967473	1990005
знос	1012	1142271	1323776
Інвестиційна нерухомість	1015		
первісна вартість	1016		
знос	1017		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість	1021		
знос	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	8025	2482
Відстрочені податкові активи	1045	192788	281632
Гудвіл	1050		
Відстрочені аквізиційні витрати	1060		
Залишок коштів у централізованих страхових резервах	1065		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	1033715	961131
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	11236	
Виробничі запаси	1101	11236	
Незавершене виробництво	1102		
Готова продукція	1103		
Товари	1104		
Поточні біологічні активи	1110		
Депозити перестрахування	1115		
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	7994	
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за видами авансів	1130		
з бюджетом	1135	12092	14686
у тому числі з податку на прибуток	1136	6553	6553
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140		
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	261075	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	28410	23893
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	28769	6636
Готівка	1166		
Рахунки в банках	1167	28769	6636
Витрати майбутніх періодів	1170	1707	1288
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі:	1180		
резервах довгострокових зобов'язань	1181		
резервах збитків або резервах належних витрат	1182		
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	351283	46503
III. Необоротні активи отримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
БАЛАНС	1300	1384998	1007634

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	193159	193159
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410	4250	4250
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	302330	-102594
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	499739	94815
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515	252261	188452
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595	252261	188452
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	437600	574000
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	100297	66020
товари, роботи, послуги	1615	20674	12718
розрахунки з бюджетом	1620	670	218
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунки зі страхування	1625	1729	1256
розрахунки з оплати праці	1630	11552	12700
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635		
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645	111	
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	24325	20893
Доходи майбутніх періодів	1665	8366	8357
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	27674	28205
Усього за розділом III	1695	632998	724367
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
БАЛАНС	1900	1384998	1007634

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «Індітекс Україна»		31.12.2021	
		за ЄДРПОУ	35534116
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2021 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3160480	2003514
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестраховування	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	1674313	1074063
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	1486167	929451
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	39415	73622
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	69084	54276
Витрати на збут	2150	550790	370483
Інші операційні витрати	2180	20009	8413
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	885699	569901
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	8325	7684
Інші доходи	2240	7991	11789
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	9752	
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	17164	165
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	875099	589209
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	157265	105909
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	717834	483300
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	717834	483300
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	38456	25468
Витрати на оплату праці	2505	137863	86010
Відрахування на соціальні заходи	2510	26527	17764
Амортизація	2515	106456	71784
Інші операційні витрати	2520	310569	223732
Разом	2550	619871	424758
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «Індітекс Україна»		31.12.2022	
		за ЄДРПОУ	35534116
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2022 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	893334	3160480
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестрахування	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	848692	1674313
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	44642	1486167
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	120493	39415
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	78437	69084
Витрати на збут	2150	495832	550790
Інші операційні витрати	2180	55385	20009
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-464519	885699
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1323	8325
Інші доходи	2240	67833	7991
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	100245	9752
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	333906	17164
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-829514	875099
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	148342	157265
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-681172	717834
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	-681172	717834
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	16948	38456
Витрати на оплату праці	2505	221641	137863
Відрахування на соціальні заходи	2510	45287	26527
Амортизація	2515	237995	106456
Інші операційні витрати	2520	52399	310569
Разом	2550	574270	619871
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «Індітекс Україна»			31.12.2023
		за ЄДРПОУ	35534116
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2023 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2187349	893334
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестрахування	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	2098003	848692
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	89346	44642
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	387445	120493
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	65337	78437
Витрати на збут	2150	338154	495832
Інші операційні витрати	2180	34276	55385
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	39024	-464519
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1587	1323
Інші доходи	2240	55983	67833
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	12667	100245
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	34887	333906
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	49040	-829514
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	7834	148342
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	41206	-681172
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	41206	-681172
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	45327	16948
Витрати на оплату праці	2505	254778	221641
Відрахування на соціальні заходи	2510	57125	45287
Амортизація	2515	366873	237995
Інші операційні витрати	2520	259233	52399
Разом	2550	983336	574270
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		