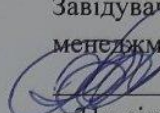


ЕКОНОМІКО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ РОБЕРТА ЕЛЬВОРТІ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА МАРКЕТИНГУ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЕКОНОМІКИ

«Допущено до захисту»

Завідувачка кафедри маркетингу,
менеджменту та економіки

 Павлова О.В.

«31» січня 2022 р.

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» зі
спеціальності 073 «Менеджмент»

на тему:

“ Управління фінансовими потоками на підприємстві”
(на прикладі АТ Ельворті)

Чернецова Ірина Петрівна

Науковий керівник:

 Фрунза Світлана Анатоліївна
доцент, кандидат економічних наук,
завідувачка кафедри фінансів та
бухгалтерського обліку

Роботу рекомендовано до захисту
на засіданні кафедри маркетингу, менеджменту та
економіки

Протокол № 6 від «12» 01 2022 р.

Завідувачка кафедри маркетингу, менеджменту та
економіки

 Павлова О.В.

Роботу захищено на засіданні ДЕК
з оцінкою

_____/_____/_____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Протокол №__ від «__» ____ 20__ р.

Голова ДЕК _____

Кропивницький – 2022

План

Вступ

1. Теоретичні аспекти управління фінансовими потоками підприємств.

1.1 Сутність, поняття та принципи управління фінансами.

1.2 Напрямки управління фінансами на підприємстві

2. Фінансово-господарська діяльність та рівень ефективності управління на АТ Ельворті.

2.1 Організаційна структура, опис та результати діяльності підприємства

2.2 Соціальні аспекти та кадрова політика.

2.3 Ризики та перспективи розвитку.

3 Створення корпоративного пенсійного фонду як засобу підвищення ефективності інвестиційної та кадрової політик підприємства.

3.1 Доцільність створення корпоративного пенсійного фонду.

3.2 Регуляторна база та суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення.

3.3 Міжнародний досвід розвитку недержавних пенсійних фондів.

3.4 Етапи створення та економічні показники розрахунку ефективності.

Висновки

Вступ

Актуальність дослідження. Останніми роками в системі управління фінансами підприємств все більше уваги приділяється питанням організації фінансових потоків, що роблять істотний вплив на кінцеві результати його господарської діяльності. Фінансові потоки підприємства в усіх їх формах і видах, а отже, і його загальний грошовий потік, безумовно, є найважливішим із самостійних об'єктів фінансового менеджменту, він визначається тим, що фінансові потоки обслуговують господарську діяльність підприємства практично у всіх її аспектах. Ефективно організовані фінансові потоки підприємства є найважливішою ознакою його «фінансового здоров'я», передумовою стійкого зростання та досягнення високих результатів його господарської діяльності в цілому. Тому знання та практичне використання сучасних принципів, механізмів і методів ефективного управління грошовими потоками (за західною термінологією — «кеш-флоу менеджмент») сприяє забезпеченню переходу підприємства до нової якості економічного розвитку в умовах ринку. Ці обставини визначають актуальність дослідження.

Метою цієї роботи є вивчення теоретичних і практичних аспектів управління фінансовими потоками на підприємстві на сучасному етапі і основних проблем пов'язаних з цим процесом. Відповідно до представленої мети можна сформулювати основні завдання, на рішення яких спрямовані дослідження, проведені в цій дипломній роботі :

- вивчення економічної суті і класифікації фінансових потоків;
- оцінка впливу фінансових потоків на вартість
- розгляд політики управління грошовими потоками підприємства;
- вивчення фінансового положення підприємства;
- виявлення основних напрямів оптимізації виробничої діяльності;
- облік ризиків при управлінні фінансовими потоками;
- розробка заходів по вдосконаленню управління фінансовими потоками підприємства.

Об'єкт дослідження. Управління фінансовими потоками як одно з найбільш значимих функціональних напрямів фінансового менеджменту.

Предмет дослідження. Теоретичні і практичні аспекти розробки методів оптимізації фінансових потоків в процесі управління ними на підприємстві. Недержавне пенсійне забезпечення як інструмент інвестиційної складової управління фінансовими потоками.

Методологічна основа дослідження. В якості найважливішого дослідницького інструментарію використані методи збору і узагальнення, класифікації і конкретизації, спостереження, аналогії і моделювання, порівняння і аналізу, наукових абстракцій, угруповань.

Інформаційну базу дослідження складають закони, нормативні акти та інформаційно-статистичні матеріали, що стосуються пенсійних систем, як зарубіжних країн, так і України. В якості інформаційної бази використовувалися офіційні статистичні дані Пенсійний Фонд України, ООН, МОП, Світового Банку, МВФ, бюджети пенсійного фонду України, Український статистичний портал, ОЕСР, а також наукові публікації українських та зарубіжних дослідників з цієї проблематики.

1.1 Сутність, поняття та принципи управління фінансами.

Управління фінансовим станом підприємств є однією з найактуальніших проблем на сучасному етапі розвитку економіки. Його рішення зумовлює необхідність удосконалення теоретичних основ фінансового менеджменту. Це визначається не неоднозначністю категоріально-понятійного апарату щодо окремих аспектів управління, специфічними умовами діяльності конкретних підприємств, невизначеністю середовища сучасних підприємств, необхідністю узгодження системи управління фінансами із загальною організаційною структурою.

Дослідженню сутності управління в цілому та фінансового управління зокрема присвячені праці багатьох українських та зарубіжних вчених. Однак питання принципів та сутності управління фінансовим станом підприємств залишаються недостатньо вивченими. Загальновідомо, що необхідність удосконалення теоретичних основ управління фінансовим станом підприємств визначається деякими істотними умовами сучасного стану їх діяльності, серед яких необхідно вказати інтенсивність змін екологічних факторів; посилення управлінських дій для подальшого підвищення надійності раціонального фінансового менеджменту. Таким чином, метою роботи є визначення сутності управління фінансовим станом підприємства та обґрунтування його принципів.

Основу менеджменту, загалом, складають об'єктивні процеси розвитку, підходи до визначення їх змісту. Це означає, що можливим варіантам розвитку фінансового становища та системи його складових надається статус об'єктів управління.

Загалом, знання про бізнес-менеджмент як процес найкращої діяльності, найвище мистецтво інформаційної взаємодії або систему принципів і методів у ході систем управління. Таким чином Борисов А.Б. стверджує, що менеджмент – це свідомий цілеспрямований вплив з боку держави, економічних суб'єктів на людей та економічні об'єкти, який здійснюється з метою спрямувати їх дії у необхідному напрямку для отримання бажаних результатів. Л.Б. Гончаров, О.В. Забеліна та Г.Л. Толкаченко визначають управління як «процес вироблення та здійснення управляючих впливів». Дещо іншим підходом відрізняється трактування понять А.В. Шегда, що в управлінському рішенні, як вищому виді інформаційної взаємодії, у процесі якої, на основі накопиченого в процесі розвитку, еволюції системи, досвіду, у вигляді кодованої системи, відбувається зміна. В характеристиках системи руху реалізовано системи

руху . Тобто вчений визначає менеджмент як процес управління рухом інформації, що в сучасних умовах є важливим, але не враховує особливостей системного характеру процесу управління.

На мій погляд, С.В. Івахненко, ширше визначає сутність управління. Він вважає, що це поняття багатогранне, і тому його слід розглядати з різних сторін: як процес, як організацію цього процесу, і як стиль.

Наведені вище підходи до тлумачення сутності поняття «менеджмент» як процесу не можуть повністю розкрити сутність управління фінансовим станом підприємства, оскільки останнє, перш за все, повинно мати методологічне підґрунтя для цього процесу. Тому для вирішення цього питання має бути інший підхід, припускаючи наявність методологічної основи.

Герчикова І.М. та Комарова К.В., розглядаючи управління як систему принципів і методів, вони вводять, через систему ідей, принципів, прояв, спосіб взаємодії підприємства, механізм взаємодії суб'єкта та об'єкта, об'єкт внутрішньої структури, і характер його також є необхідним кроком до впливання та розвитку підприємства» . Маємо узгоджуватися з думкою авторів, що управління процедурою рецензування є механізмом участі в обговоренні та управлінні. Цілеспрямованість управління досягненнями, Тимошко Г.М., яка стверджує, що управління – це гострий вплив на об'єкт зі зміною його стану чи поведінки [8], але в забезпеченні, таких змін чітко не виявлено.

Досліджуючи управління фінансовим станом підприємства, слід зазначити, що кожен із цих підходів застосовний до різних аспектів такого управління. Для визначення сфери управління фінансовим станом підприємства необхідно визначити особливості управління фінансами.

У підручнику Л.Н. Павлової це поняття показано таким чином: «фінансовий менеджмент – це система, функціонування якої спрямовано на досягнення загальних цілей управління підприємством» [9, с.16]. Таке визначення, сутності фінансового менеджменту, практично не розкривається та може застосовуватися як будь-яка система управління: управління інвестиціями, інноваційний менеджмент, виробничий або операційний менеджмент, управління персоналом. Навіть визначення фінансового менеджменту як системи не наближається до усвідомлення його сутності, оскільки він не є системою (чи частиною чогось), надане визначення не розкривається.

І.О. Бланка у своєму труді «Словник-довідник фінансового менеджера», поняття фінансового менеджменту визначає як «... система управління формуванням, розподілом та використанням фінансових ресурсів господарюючого суб'єкта та ефективним обігом його грошових коштів». Це визначення більш детально розглядає управління як фінансову систему. Крім того, як було вказано, предметом управління фінансами є фінансові (а не тільки грошові) потоки.

У своїй монографії В.М. Суторміної, В.М. Федосова та Н.С. Рязанової «Фінанси зарубіжних підприємств» подається таке визначення: «управління фінансами, або фінансовий менеджмент підприємств – це система принципів, методів, засобів та форм організації грошових відносин» [11, с.62]. У цьому сенсі, на мою думку, робиться акцент на змісті фінансового менеджменту (фінансового менеджменту) підприємства як системи управління, але не зовсім коректно визначений цей суб'єкт управління, який передбачається як «грошові відносини». більш правильним був би термін «фінансові відносини», так і він не повністю характеризує управління фінансами).

Враховуючи результати дослідження підходів до визначення сутності менеджменту в цілому та фінансового менеджменту зазначимо:

1. Сутність управління капіталом компанії можна розглядати в 3 аспектах: як наука, як дисципліна, як практична система. З огляду на те, на що спирається дане дослідження, ця сутність буде розглядатися лише на практичному рівні.
2. Управління фінансовим станом підприємства є частиною загальної системи управління і має тісно співпрацювати з іншими системами управління: оперативним управлінням, інвестиціями, управлінням персоналом тощо.
3. Як частина загальної системи управління фінансовий менеджмент має бути спрямований на досягнення спільних стратегічних і тактичних цілей підприємства. Проте як самостійна система управління фінансовий менеджмент має сприяти реалізації стратегічних і тактичних цілей безпосередньо підприємств. Системи спільних цілей підприємств і фінансових цілей не повинні суперечити одна одній.
4. Як система управління фінансами характеризується сукупністю (або системою) принципів, методів і форм організації фінансової діяльності підприємства.

5. Предметом управління фінансовими потоками підприємства в широкому сенсі є всі фінансові ресурси, а у більш вузькому - формування, розподіл і реалізація його грошових ресурсів, організація його грошових потоків. З цих позицій суб'єкт фінансового менеджменту можна узагальнити як управління всіма сторонами діяльності підприємства. Проте слід мати на увазі, що метою діяльності підприємства є не лише максимізація прибутку, а й підвищення добробуту його власників.

Саме тому управління фінансовим станом підприємства набуває особливого нюансу – збалансування інтересів вищого керівництва підприємства та його власників, що досягається шляхом оптимального управління фінансовими потоками та раціонального розподілу фінансових ресурсів.

В загальному сенсі, управління фінансовим станом підприємства визначається як сукупність принципів, методів та інструментів прийняття та реалізації управлінських рішень щодо структури активів та джерел фінансування для забезпечення відповідності інтересам вищого керівництва та підвищення добробуту власників.

Як зазначалося вище, розгляду фінансового стану як об'єкта управління не приділено достатньої уваги з боку експертів, але водночас на сучасному етапі закладено досить вагомий підстави для формування його методологічних засад. Оскільки методологічні принципи управління фінансовим станом підприємства в літературі не розглядаються, виникає необхідність проаналізувати існуючі погляди, щоб визначити принципи, на яких ґрунтується фінансовий менеджмент загалом, що дозволить виділити принципи, характерні безпосередньо для фінансового менеджменту.

В.Е. Леонтьєв, В.В. Бочаров акцентують увагу на таких принципах фінансового менеджменту: саморегулювання господарської діяльності, самофінансування, самоокупності, поділі джерел формування оборотного капіталу на власний та позиковий, наявності фінансових резервів та джерел їх формування [12, с.36]. Безумовно, перші три принципи в більшій мірі відповідають засадам, на яких повинна будуватися діяльність будь-якого суб'єкта господарювання, решта з них повинна враховуватися при розробці фінансової політики підприємства, тому жоден з них в повній мірі не відповідає меті нашого дослідження.

Більшість авторів визначає такі принципи фінансового менеджменту: фінансова стратегія, стратегія управління, контроль, моніторинг

прогресивного досвіду, орієнтація на швидкість прийняття рішень з фінансових питань, визначення ризиків та передбачення наслідків зовнішніх факторів тощо. Принцип фінансової стратегії, стратегія управління та контроль є функціональними сферами фінансового менеджменту, тому їх не можна визначити як принципи. Принцип визначення ризиків та передбачення наслідків зовнішніх факторів можна розглядати як принцип урахування фактора ризику, тому його віднесення до принципів управління фінансовим станом підприємства є доцільним.

Розглянуті принципи управління – це фактично завдання, які необхідно вирішити для досягнення певних цілей в управлінні об’єктом, та принципи фінансового менеджменту, якими можуть бути принципами управління фінансовим станом підприємства але вони потребують деяких доповнень і уточнень. Так, і крім стандартних принципів менеджменту, одним із принципів, на основі яких формуються основні вимоги до процесу управління, є принцип ефективності, комплексного поєднання принципів забезпечення альтернативної та цілеспрямованої розробки управлінських рішень, інновацій, ієрархії та врахування пріоритетності у вирішенні конфліктів в елементах фінансового стану підприємства.

На основі узагальнення існуючих точок зору управління фінансовим станом підприємства має здійснюватися на основі таких принципів (схема 1).



Система принципів управління фінансовим станом підприємства

Принцип інтеграції системи фінансового менеджменту в загальну систему управління підприємством вимагає досягти їх комплексного поєднання, оскільки фінансовий менеджмент тісно пов'язаний з іншими

функціональними сферами управління які будуть опосередковано впливати на рівень фінансового становища і, відповідно, управлінських рішень;

Принцип стратегічної спрямованості управління фінансовим станом підприємства передбачає підпорядкування всіх приймаємих управлінських рішень, забезпеченню досягнення головної мети створення підприємства та окремих стратегічних напрямів його розвитку.

Принцип гнучкості в управлінні фінансовим станом підприємства передбачає формування здатності до швидкого реагування, коригування або вироблення нових управлінських рішень під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Така здатність досягається за рахунок забезпечення якісних параметрів фінансового стану, що визначаються оптимальним формуванням структури капіталу, підтриманням достатньої ліквідності активів, мінімізацією фінансових ризиків, забезпеченням достатніх фінансових ресурсів в інвестиційній та страховій формі, мінімізації впливу екологічних факторів та ін..

Принцип комплексності управлінських рішень в управлінні фінансами підприємства повинен забезпечуватися системним мисленням та передбачає розгляд процесу управління як сукупності дій, спрямованих на вироблення взаємоузгоджених та взаємопов'язаних управлінських рішень, кожне з яких сприяє загальній ефективності. При цьому цей процес повинен охоплювати всі аспекти управління і базуватися на вивченні причинно-наслідкових зв'язків.

Принцип узгодженості управлінських дій спрямований на забезпечення позитивних результатів, що досягається шляхом узгодження між усіма центрами відповідальності (господарськими підрозділами), їх організаційними структурами, заснованими на ієрархії підпорядкування та відповідальності.

Принцип альтернативності та цілеспрямованості при управлінні фінансовим станом підприємства повинен враховувати наявність альтернативних підходів до можливості виконання дій. Вибір управлінського рішення з існуючих варіантів має здійснюватися на основі системи критеріїв, що забезпечить не тільки високу ефективність, але й спрямованість на вирішення декількох завдань для досягнення встановлених цілей, що визначаються фінансовою політикою підприємства.

Принцип ієрархічного знання об'єкта управління – це багаторівневе дослідження фінансового стану як об'єкта управління, який ми розглядаємо

не лише як частину більш широкої системи – як одну з найважливіших складових фінансового менеджменту, а й як окремим об'єктом управління, а й як системою. в якому виділяється ряд елементів. Застосування цього принципу забезпечує не лише виявлення найважливіших параметрів, що визначають якість фінансового менеджменту в цілому, а й дозволяє визначити рівень фінансової безпеки підприємства.

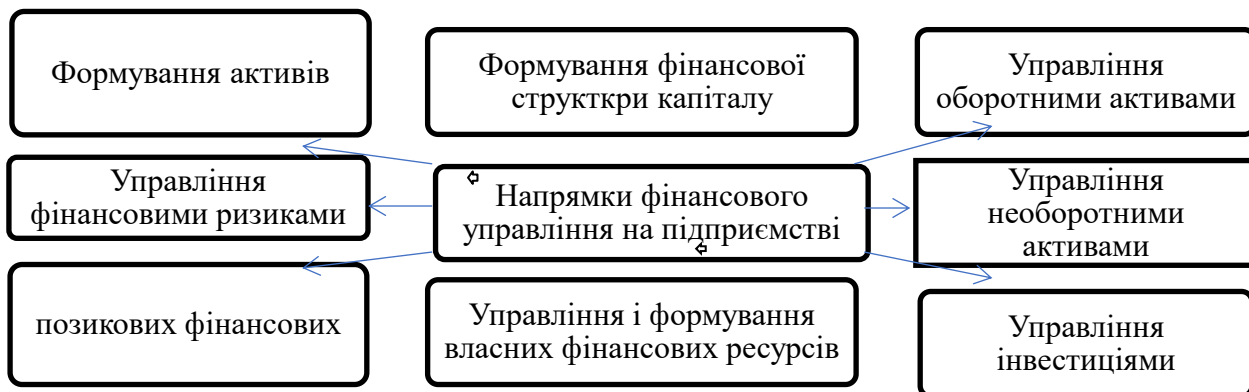
Принцип інноваційного управління фінансами підприємства визначає розуміння необхідності не лише використання передових технологій, методів, інструментів, а й адаптації системи управління до їх впровадження та використання, які підкріплюються необхідними для впровадження змінами організаційних структур.

Принцип пріоритетності вирішення конфліктів у складових елементах в управлінні фінансовим станом визначає спрямованість на пошук і визначення пріоритетності кола тих «проблемних» питань, які унеможливають вирішення тих завдань, поставлених в процесі управління фінансовим станом підприємства. Принцип урахування рівня ризику в процесі управління фінансами підприємства визначає необхідність передбачати зміни рівня будь-якого ризику в процесі прийняття будь-якого управлінського рішення.

Принцип ефективного управління фінансовим станом підприємства полягає в поєднанні та вмілому використанні притаманних суб'єкту особистих якостей з потенціалом об'єкта управління при мінімізації матеріальних, часових витрат, трудових, пов'язаних з цим управлінням.

Узагальнюючи, управління фінансовим станом підприємства – це сукупність принципів, інструментів та методів для прийняття та реалізації управлінських рішень які стосуються структури активів та джерел фінансування для забезпечення відповідності інтересам керівництва підприємства та підвищення добробуту власників. Організація фінансового менеджменту повинна базуватися на принципах інтеграції, інструментів стратегічної спрямованості, гнучкості, комплексності, альтернативності, координації, ієрархії, інноваційності та пріоритетності вирішення конфліктів у елементах фінансового стану. Подальші дослідження визначають коло завдань фінансового менеджменту та аналітичних показників якості управління.

Фінансовий механізм підприємства визначається як система управління фінансами, яка створюється з метою оптимізації їх впливу на кінцеві результати діяльності підприємства (схема 2).



Оптимальне співвідношення фінансових відносин охоплює використання всіх фінансових категорій (дохід, прибуток, бюджет; податки, кредит, амортизація, оборотні кошти,), нормативів, пільг, стимулів та інших фінансових важелів.

При глобалізації, фінансові ресурси змінюються і стають доступними для використання. Я згодна з думкою С. Баруліна [8] щодо зростання та розвитку інновацій в економіці. Серед основних ознак, що характеризують новий тип економіки, можна виділити такі: перенесення функції грошей на фінанси (фінансові інструменти); заміна значних обсягів ринкових операцій з купівлі-продажу, спекулятивних операцій на ринку фінансових деривативів (інструментів); заміна майнового капіталу фіктивним (фінансовим) капіталом, отже, фінанси як основні перерозподіли все більше поглинають, грошові фінансові потоки - грошові потоки.

Рух грошових потоків ініціює економічну систему будь-якого рівня в процесі власного використання. Саме фінансові потоки, які перетворюються на наявні фінансові ресурси в напрямку сталого руху, вирішують або виходять з цієї економічної системи. Таким чином, фінансові потоки, поділяються в залежності від обсягів та джерел формування на глобальні, макро. мікро-, та мезо як ми бачимо на схемі нижче.

Отже, фінансові потоки відбуваються на різних рівнях і на рівні об'єкта управління. Таким чином, фінансові потоки на рівні країни, на

відміну від підприємств, не просто пов'язані з взаємовідносинами, а є більш різноманітними. Вони характеризують появу ознак руху фінансових ресурсів під час здійснення різноманітних операцій – збору податків, бюджетних інвестицій, зовнішніх проявів, торговельного споживання тощо. Незважаючи на рівень та обсяги, основними фінансовими потоками є формування та використання фінансових ресурсів. .

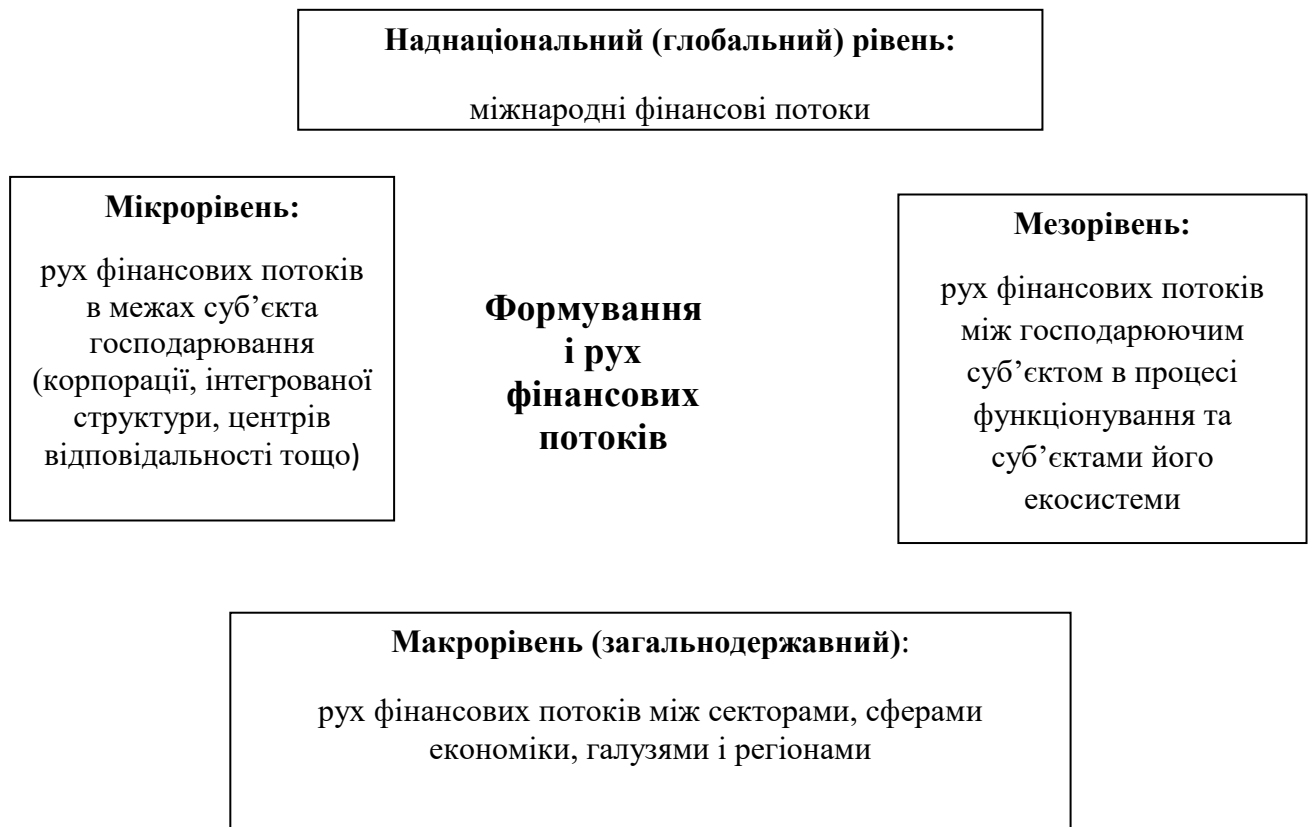


Схема. 3. Рівні формування і руху фінансових потоків в економіці

Розглянемо фінансові потоки на мікрорівні, а саме як об'єкт управління на підприємстві. Як відомо, підсистемою всієї системи управління є фінансовий менеджмент як система управління фінансами. Залежно від об'єкта управління у фінансовому менеджменті розрізняють три підходи:

- майновий підхід, орієнтований на управління активами підприємства, зокрема їх фінансування та раціоналізацію структури;
- підхід, заснований на управлінні позиковим та власним капіталом (управління пасивами);
- покроковий підхід, який передбачає управління грошовими потоками компанії.

На мою думку, вибір як фінансового управління активами чи фінансовими ресурсами (капіталом) є одностороннім, тому я поділяю думку Дж. Бріґахема та М. Ерхардта [6], які опосередковують цей рух. При цьому управління активами, у тому числі грошові та пасивні функції, є основними функціями управління, а придбання та фінансування активів, а також управління залученням та обігом фінансових ресурсів, фінансовими потоками підприємства.

На макрорівні фінансові потоки часто ототожнюють з рухом капіталу, а на рівні підприємства вони розглядаються переважно вузько як динамічна характеристика його грошових активів. Відповідно, управління фінансовими потоками підприємства розглядається як спосіб вирішення проблеми забезпечення його платоспроможності в поточному та майбутньому періоді. У цьому випадку грошовий потік ототожнюється з фінансовою системою підприємства. Очевидно, що фінансові потоки здебільшого пов'язані з готівкою, але ці категорії не слід ідентифікувати.

1.2 Напрями управління фінансами на підприємстві

Один з найважливіших напрямів управління фінансами підприємства полягає в організації отримання фінансових послуг, за допомогою яких підприємство може залучити додаткові фінансові ресурси за найменшими відсотковими ставками на найбільш вигідних умовах, інвестувати нерозподілений прибуток з найбільшим ефектом, проводити операції на фінансовому ринку для отримання додаткового прибутку від фінансової діяльності.

При необхідності використання залучених коштів для покриття витрат власного підприємства фінансисти повинні мати чітке уявлення про мету інвестування ресурсів і давати поради щодо залучення коштів. Банківські кредити можуть використовуватися для покриття коротко- та середньострокового попиту на фінансові ресурси. Здійснюючи великі капітальні вкладення, доцільніше використовувати додаткову емісію цінних паперів. Однак такі рекомендації можливі лише тоді, коли фінансистами проведене ретельне дослідження фінансового ринку, проаналізовано попит на різні види цінних паперів, враховано можливі зміни ситуації та існує впевненість у можливості відносно швидкого та вигідного продажу цінних паперів.

Для початку необхідно визначати які обсяги та джерела фінансових ресурсів, необхідні для інвестування у виробництво та збут продукції, для виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом, банками, , суб'єктами господарювання, цільовими фондами та ін..

Кожне підприємство, при формуванні свого капіталу (статутного фонду), повинно забезпечити необхідний обсяг оборотних коштів. Вкладені оборотні кошти на кожній стадії виробничого процесу, переходячи від однієї функціональної форми до іншої, замінюються після реалізації продукції. Виробничий процес проходить у певній технологічній послідовності, та складається з етапів що безперервно повторюються: придбання сировини та матеріалів, підготовка їх до виробництва, перетворення сировини в напівфабрикати, напівфабрикатів в готову продукцію. Потреба в коштах виникає на кожному з цих етапів до відшкодування витрат виробництва виручкою від реалізації.

У процесі управління фінансами підприємства важливо правильно визначити потребу в оборотних коштах, так щоб вони забезпечували мінімально необхідні розміри запасів, незавершеного виробництва, залишку готової продукції для виконання поставлених виробничих завдань. При недостатньому обсязі оборотних коштів для поточних потреб виробництва визначається потреба в кредитних коштах. Нестача оборотних коштів на деяких підприємствах виникає через розбіжність у часі між надходженням та використання і здійснюються в різних розмірах. Як наслідок, деякі компанії в певний момент мають обсяг тимчасово вільних коштів, а інші мають тимчасову потребу в них. Ця суперечність у процесі відтворення вирішується комерційними банками за рахунок кредитування підприємств. У разі тимчасової нестачі оборотних коштів підприємство зазвичай звертається до банку для отримання кредитів.

Грошовий менеджмент виключає: також сферу грошового забезпечення капітальних вкладень у реконструкцію та розширення підприємств, технічне переоснащення . Фінансисти мають точно визначити: насамперед власні джерела фінансування капітальних вкладень, амортизацію та чистий прибуток; позикові кошти, які можуть надходити від випуску цінних паперів; а вже потім розглядати можливість отримати довгострокові кредити.

Найбільш важливим завданням управління грошовими потоками підприємств є забезпечення формування та правильного розподілу виручки

отриманої від реалізації власної продукції для відновлення оборотних коштів, формування амортизаційного фонду, формування резервів.

Амортизаційні відрахування є одним з найважливіших елементів виробничих витрат і основним джерелом відтворення основних фондів.

Управління формуванням і використанням амортизації є важливим аспектом фінансового менеджменту.

Пріоритетним є своєчасне виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом, працівниками, державними цільовими фондами, банками, та іншими суб'єктами господарювання.

Управління фінансовими потоками підприємства відповідає також за формування, розподіл і використання прибутку, який після сплати податків залишається в розпорядженні підприємства. Розподіл прибутку це також одна з форм реалізації економічних інтересів всіх учасників процесу відтворення. В результаті фінансово-господарської діяльності підприємств держава отримує свою частку у вигляді податків, підприємство - у вигляді чистого прибутку, а власники та працівники - від розподілу та використання прибутку. Від принципів регулювання розподілу чистого доходу залежить мотивація розвитку виробництва та можливість подальшого збільшення прибутку.

2.1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства

АТ «Ельворті» є лідером і одним з найбільших підприємств сільськогосподарської техніки в Україні, яке виробляє високоякісну та сучасну техніку для внутрішнього ринку та для ближнього та далекого зарубіжних ринків. Підприємство, яке має понад 147-річну історію, зосереджується на розробці сільськогосподарської техніки світового класу, розробленої для роботи з сучасними технологіями посіву та обробки ґрунту. Продукція ВАТ «Ельворті» виготовляється з високоміцних сталей за європейськими стандартами, що забезпечує тривалий термін служби агрегатів, точну глибину висіву, що, в свою чергу, значно підвищує рівномірність висіву та врожайність.

Місія підприємства.

Виробництво високотехнологічної посівної та ґрунтообробної техніки на основі нових технологій з метою забезпечення гармонійного розвитку АТ в інтересах колективу, акціонерів та регіону та задоволення потреб споживачів.

Ціль підприємства.

Забезпечити українського та зарубіжного виробника сільськогосподарської продукції високопродуктивною, доступною та надійною та сільськогосподарською технікою вітчизняного виробництва, яка не поступається світовим аналогам за якісними характеристиками.

Стандарти якості.

На підприємстві працює система управління якістю за міжнародним стандартом ISO 9001. У 2019 році підприємство пройшла чергову систему сертифікації менеджменту якості за останніми версіями міжнародного стандарту ISO 9001:2015, підтверджену сертифікатом відповідності №Q - 5402/19 від сертифікації QSCert.

Структура підприємства.

Структура підприємства включає виробничі підрозділи, відділи та служби в апараті управління (таблиця .1).

Виробнича структура складається з с продуктивих команд. *Продуктова*

команда - це команда виробничого процесу (поток створення цінності), яка виготовляє однорідний продукт від його проектування та впровадженню у серійне виробництво до реалізації. На підприємстві їх п'ять:

- робочих органів – ПКРО.
- широкозахватних машин – ПКШМ;
- зернових машин – ПКЗМ;
- будівельно-дорожніх машин – ПКБДМ;
- просапних машин – ПКПМ;

Таблиця 1

Апарат управління підприємства		
назва служби	підпорядкованість	склад
технічна служба	технічному директору	відділи:-головного механіка, головного енергетика, головного зварника, експлуатації нерухомого майна та благоустрою, інструментально-нормативний відділ, служба генерального конструктора
служба якості	директору з якості	відділ контролю та центральна заводська лабораторія
виробнича служба	директору з виробництва	відділи:- закупівель, планування виробництва, внутрішньої логістики
економічна служба	фінансовому директору	відділи:- бухгалтерія, організацій і виплати праці, планово-економічний та інформаційних технологій
служба управління персоналом	директору з персоналу	відділ управління персоналом та медпункт
відділ охорони праці	головному інженеру	відділ охорони праці
служба безпеки	начальнику служби безпеки	служба безпеки
група розвитку постачальників	голові правління-генеральному директору	група розвитку постачальників

Продаж продукції компанії, маркетингову діяльність, логістику та обслуговування клієнтів здійснює Торговий дім.

Продукція підприємства.

Підприємство пропонує широкий асортимент техніки посівної та ґрунтообробної, яка відповідає найновішим сучасним агротехнологіям:

- сівалки для посіву зернових та посівів у рядки;
- культиватори для суцільного та міжрядного обробітку ґрунту;
- дискові борони для ресурсозберігаючої передпосівної та основної обробки ґрунту, боротьби з бур'янами та післяжнивного подрібнення пожнивних решток;
- посівні комплекси для посіву в смуги зернових, зернобобових та інших культур за мінімальними та традиційними технологіями обробки ґрунту;
- обприскувачі для внесення в землю рідких мінеральних добрив та фітосанітарних засобів;
- запчастини до сільськогосподарської техніки.

Також у останні роки підприємство розробило та освоїло принципово новий вид продукції – екскаватор-навантажувач ELEX, у розробці якого було залучено власне конструкторське бюро та технічні розробки провідних зарубіжних виробників. Економічний і універсальний, в першу чергу орієнтований на ринок будівництва та комунального господарства, екскаватор ELEX за своїми технічними характеристиками не поступається провідним світовим виробникам.

Підприємство також займається іншими видами діяльності: науково-технічними та конструкторськими розробками, виготовленням експериментальних зразків і замовлень, виконанням виробничих і невиробничих робіт для потреб сторонніх осіб та навчанням (для власних потреб).

Підприємство реалізує свою продукцію як в Україні, так і на експорт. Основними експортними ринками є Казахстан, Республіка Білорусь та країни Східної Європи. Обладнання реалізується через власну дилерську мережу, яка налічує понад 50 дилерських центрів і є сполучною ланкою між виробником і споживачем. Дилерські центри, мають повноваження сервісних центрів, та крім впровадження обладнання здійснюють його технічне

обслуговування. Вони знаходяться не тільки в Україні, а й у країнах ближнього зарубіжжя та в Європейському Союзі. Продажі також здійснюються безпосередньо від компанії до кінцевого споживача.

Розвиток частки ринку продажів АТ «Ельворті» у 2020 році порівняно з 2019 роком наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Найменування техніки	Питома вага частки ринку в 2019 р., %	Питома вага частки ринку в 2020 р., %	Відхилення, %
Сівалки зернові	47%	44%	-3%
Сівалки просапні (по традиційній технології)	27%	35%	8%
Культиватори просапні	53%	52%	-1%
Культиватори суцільні	10%	6%	-4%
Дискові борони	21%	20%	-1%
Посівні комплекси	7%	8%	1%

Динаміка розвитку часток ринку АТ «Ельворті» за видами продукції за 2020 та 2019 роки (графік 1)



Динаміка показує, що у 2020 році частка ринку збуту більшості видів сільгосптехніки компанії продовжувала знижуватися, що пов'язано переважно зі зростанням ємності ринку. Значне падіння відбулося у

суцільних культиваторів -4% та зернових сівалок -3%, незначне - у просапних культиваторів -1% та дискових борін -1%. На значне збільшення частки вказують рядкові сівалки + 8%, незначне - посівні комплекси + 1%.

2. Результати діяльності

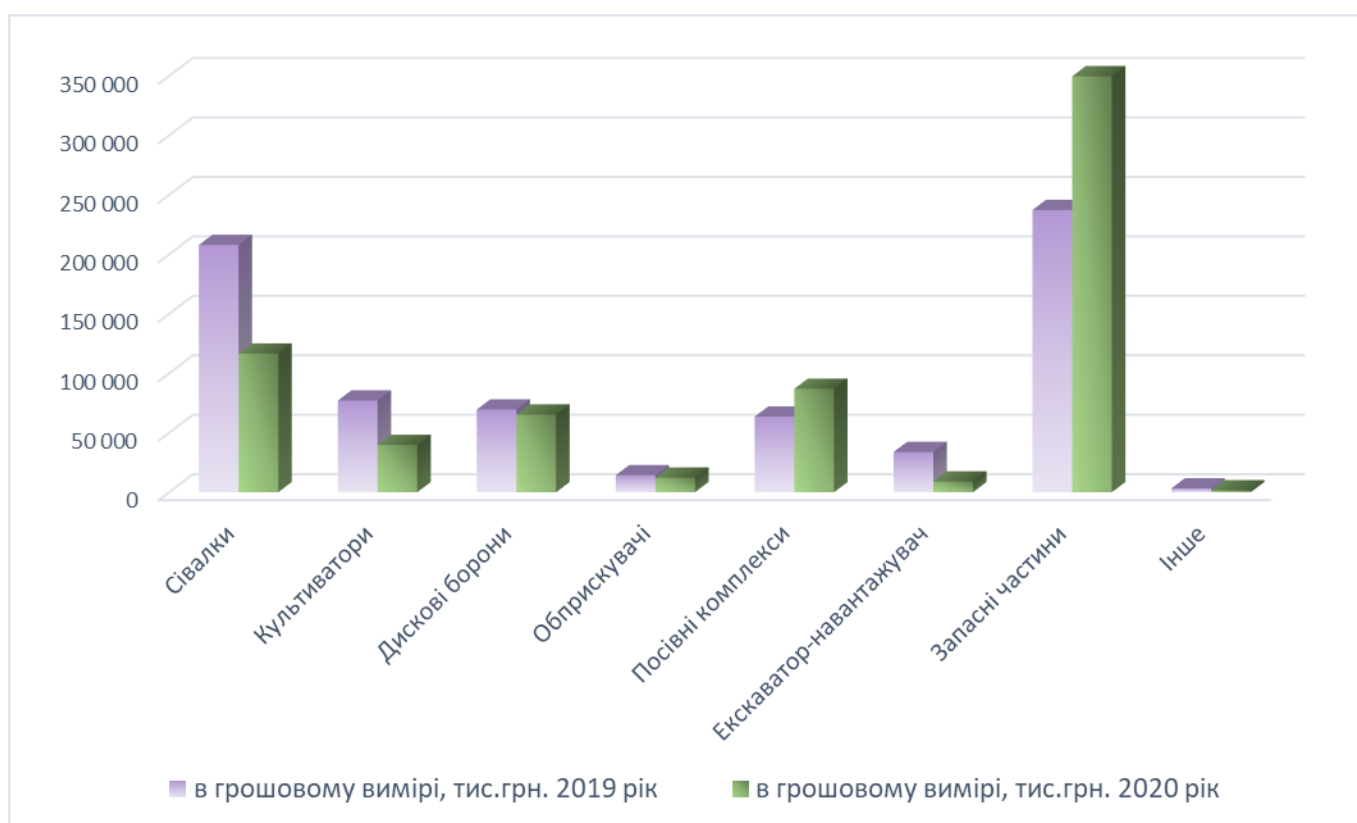
У 2020 році обсяги виробництва склали 681,2 млн. грн, тобто підприємство випустила продукцію майже на рівні минулого року. Збільшення виробництва, необхідне для виконання плану збуту, не було, що пов'язано з дефіцитом на підприємстві кваліфікованого персоналу.

Структура та динаміка виробництва за видами продукції представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

Найменування техніки	в натуральному вимірі, од.				в грошовому вимірі, тис.грн.			
	2019 рік	2020 рік	Відхилення		2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			шт.	%			тис.грн	%
Сівалки	944	556	-388	-41,10%	207 913	116 519	-91 394	-44,00%
- зернові	659	338	-321	-48,70%	146 062	71 704	-74 358	-50,90%
- просапні	285	218	-67	-23,50%	61 851	44 815	-17 036	-27,50%
Культиватори	940	445	-495	-52,70%	77 126	39 736	-37 390	-48,50%
- просапні	854	384	-470	-55,00%	60 948	27 098	-33 850	-55,50%
- суцільні	86	61	-25	-29,10%	16 178	12 638	-3 540	-21,90%
Дискові борони	466	442	-24	-5,20%	69 544	65 301	-4 243	-6,10%
Обприскувачі	39	34	-5	-12,80%	14 356	12 269	-2 087	-14,50%
Посівні комплекси	67	90	23	34,30%	63 571	86 967	23 396	36,80%
Навантажувачі	2		-2		147		-147	
Екскаватор-навантажувач	26	7	-19	-73,10%	33 830	9 056	-24 774	-73,20%
Запасні частини					237 332	349 717	112 385	47,40%
Інше					3 303	1 587	-1 716	-51,90%
Разом	2 484	1 574	-910	-36,60%	707 122	681 153	-25 969	-3,70%

Динаміка розвитку обсягів виробництва за видами товарної продукції за 2020 та 2019 рр. (графік 2)



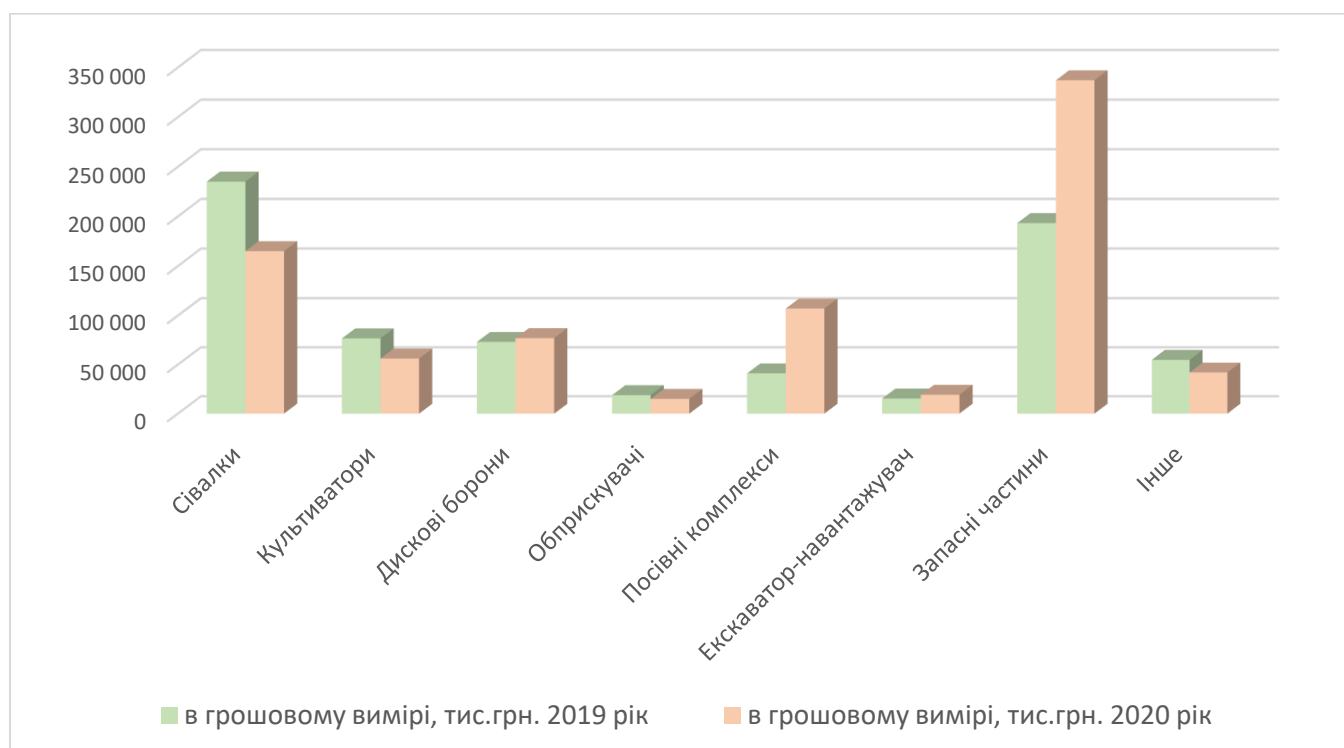
Структуру та динаміку продажів за видами продукції наведено в таблиці 4.

Таблиця 4

Найменування техніки	в натуральному вимірі, од.				в грошовому вимірі, тис.грн.			
	2019 рік	2020 рік	Відхилення		2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			шт.	%			тис.грн	%
Сівалки	970	736	-234	-24,10%	235 063	165 024	-70 039	-29,80%
- зернові	673	488	-185	-27,50%	161 566	109 735	-51 832	-32,10%
- просапні	297	248	-49	-16,50%	73 497	55 289	-18 208	-24,80%
Культиватори	798	628	-170	-21,30%	76 728	56 195	-20 533	-26,80%
- просапні	715	561	-154	-21,50%	59 084	42 836	-16 248	-27,50%
- суцільні	83	67	-16	-19,30%	17 644	13 360	-4 284	-24,30%
Дискові борони	461	487	26	5,60%	73 149	76 975	3 826	5,20%
Обприскувачі	50	40	-10	-20,00%	18 845	15 057	-3 788	-20,10%
Посівні комплекси	42	106	64	152,40%	41 049	107 148	66 099	161%
Навантажувачі	7		-7		664		-664	

Найменування техніки	в натуральному вимірі, од.				в грошовому вимірі, тис.грн.			
	2019 рік	2020 рік	Відхилення		2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			шт.	%			тис.грн	%
Екскаватор-навантажувач	12	18	6	50,00%	15 417	19 213	3 796	24,60%
Запасні частини					193 291	337 113	143 822	74,40%
Інше					54 806	41 943	-12 863	-23,50%
Разом	2 340	2 015	-325	-13,90%	709 011	818 669	109 657	15,50%

**Динаміка зміни продажів за видами продукції за 2020 та 2019 роки
(графік 3)**



Продажі в 2020 році порівняно з попереднім роком зросли на 109,6 млн. грн.. або на 15,5%. Зростання відбулося за рахунок посівних комплексів, які реалізуються в основному на експорт – до Білорусі та Казахстану, та запасних частин, продажі яких зросли на 74,4%, при цьому значно зріс їх експорт. Якщо проаналізувати обсяг реалізації у кількісному виразі, то в 2019 році вона зменшилася на 325 одиниць, або на 13,9%, через зміни в структурі ринків.

Структура продажів на 2019-2020 роки, як і в попередні роки, продовжувала розвиватися. Значне зниження частки реалізації сівалок – на 15,8 %, але, відповідно, збільшення частки всіх інших ліній продукції:

дискових борін – на 8,2 %, посівних комплексів – на 4,4 %, культиваторів – на 2,9 %, зміни ст. частка продажів обприскувачів і лопат не була значною. Структура реалізації техніки в кількісному вираженні наведена в таблиці 5.

Таблиця 5

Найменування продукції	2019 р.	Питома вага, %	2020 р.	Питома вага, %	Відхилення, %
Сівалки	970	41,50%	736	36,50%	-5,00%
- зернові	673	28,80%	488	24,20%	-4,60%
- просапні	297	12,70%	248	12,30%	-0,40%
Культиватори	798	34,10%	628	31,20%	-2,90%
- просапні	715	30,60%	561	27,80%	-2,80%
- суцільні	83	3,50%	67	3,30%	-0,10%
Дискові борони	461	19,70%	487	24,20%	4,50%
Обприскувачі	50	2,10%	40	2,00%	-0,10%
Посівні комплекси	42	1,80%	106	5,30%	3,50%
Навантажувачі	7	0,30%			-0,30%
Екскаватор-навантажувач	12	0,50%	18	0,90%	0,40%
Разом	2 340	100,00%	2 015	100,00%	

Структура продажу техніки в кількісному вираженні за 2019 рік (гр. 4)



Структура продажу техніки в кількісному вираженні на 2020 рік (гр.5)

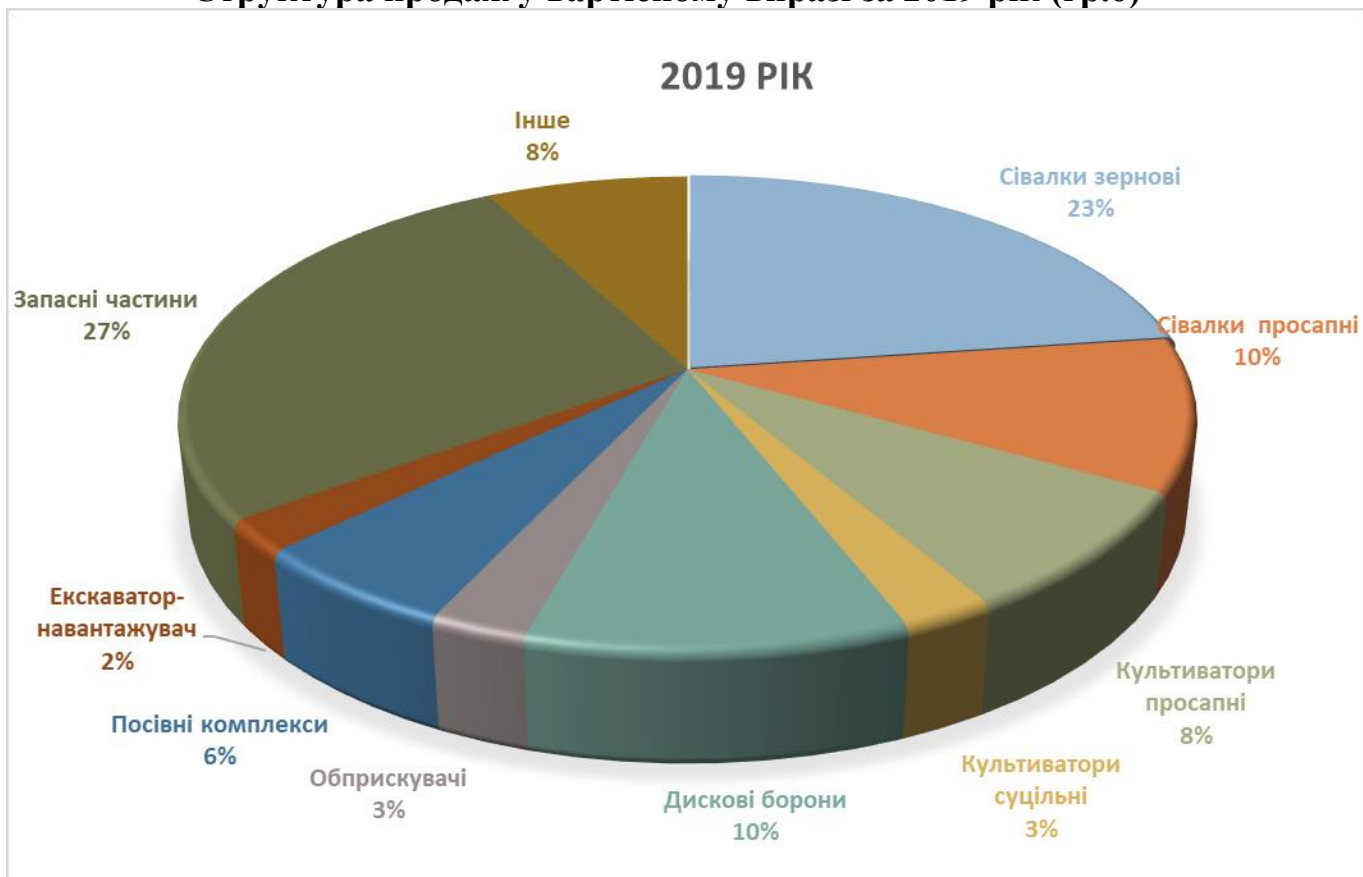


Структура реалізації техніки за вартістю надано в таблиці 6.

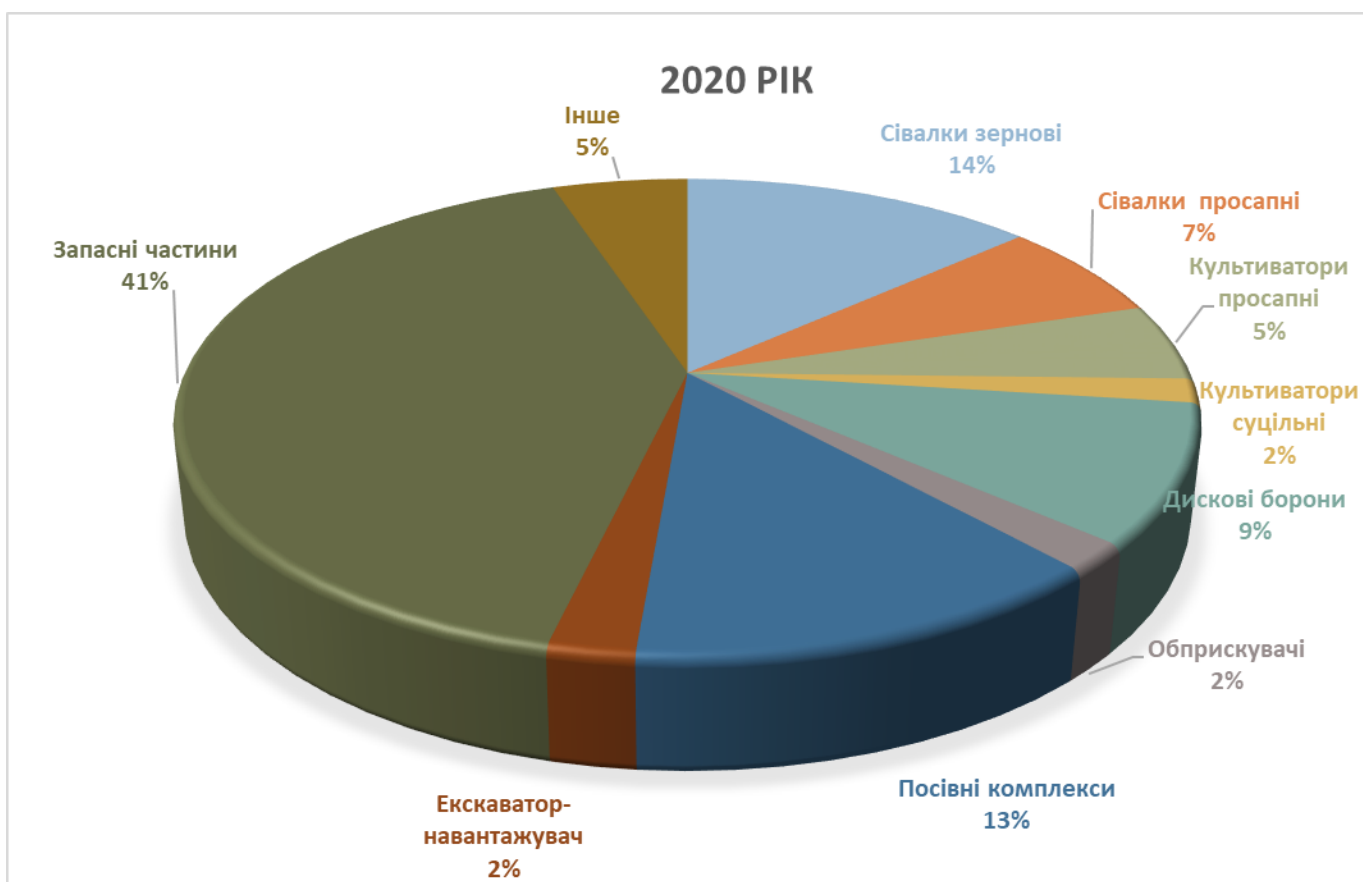
Таблиця 6

Найменування продукції	2019 р.	Питома вага, %	2020 р.	Питома вага, %	Відхилення, %
Сівалки	235 063	33,20%	165 024	20,20%	-13,00%
- зернові	161 566	22,80%	109 735	13,40%	-9,40%
- просапні	73 497	10,40%	55 289	6,80%	-3,60%
Культиватори	76 728	10,80%	56 195	6,90%	-4,00%
- просапні	59 084	8,30%	42 836	5,20%	-3,10%
- суцільні	17 644	2,50%	13 360	1,60%	-0,90%
Дисківі борони	73 149	10,30%	76 975	9,40%	-0,90%
Обприскувачі	18 845	2,70%	15 057	1,80%	-0,80%
Посівні комплекси	41 049	5,80%	107 148	13,10%	7,30%
Навантажувачі	664	0,10%		0,00%	-0,10%
Екскаватор-навантажувач	15 417	2,20%	19 213	2,30%	0,20%
Запасні частини	193 291	27,30%	337 113	41,20%	13,90%
Інше	54 806	7,70%	41 943	5,10%	-2,60%
Разом	709 011	100,00%	818 669	100,00%	

Структура продаж у вартісному виразі за 2019 рік (гр.6)



Структура продаж у вартісному виразі за 2020 рік (гр.7)



Фінансові результати діяльності АТ Ельворті за останні 2 роки, які відображено згідно зі Звітом про фінансові результати (форма №2), зведено в таблицю 7.

Показники	2019 р.	2020 р.	Відхилення 20р./19р.	
	тис. грн	тис. грн	тис. грн	%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	709 011	818 669	109 658	15,50%
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	618 823	729 927	111 104	18,00%
Питома вага витрат у виручці від реалізації, %	87,30%	89,20%		2,20%
Валовий:	90 188	88 742	-1 446	-1,60%
прибуток				
Інші операційні доходи	76 146	76 238	92	0,10%
у тому числі:				
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	1 856	6 546	4 690	252,70%
Адміністративні витрати	28 954	26 922	-2 032	-7,00%
Витрати на збут	38 510	47 689	9 179	23,80%
Інші операційні витрати	103 077	90 029	-13 048	-12,70%
У тому числі:				
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	1 818	5 707	3 889	213,90%
Фінансовий результат від операційної діяльності:		340	340	
прибуток				
збиток	4 207		-4 207	
Інші фінансові доходи	576	15	-561	-97,40%
Інші доходи	948	905	-43	-4,50%
Фінансові втрати	44 781	16 404	-28 377	-63,40%
Інші витрати	624	944	320	51,30%
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток				
збиток	48 088	16 088	-32 000	-66,50%
Витрати (дохід) з податку на прибуток	1 707	-908	-2 615	
Чистий фінансовий результат:				
прибуток				
збиток	49 795	15 180	-34 615	-69,50%

Як показує таблиця, у 2020 році компанія зазнала збитків у розмірі 15,2 млн. грн., при цьому зменшилась на 34,6 млн. грн.. або 69,5% порівняно з попереднім роком. Виручка у 2020 році, як показано вище, зросла на 15,5%, але відбулося зростання собівартості реалізованої продукції на 111,1 млн. грн. або 18% і частка витрат у товарообігу 2,2%. Цей фактор, який, насамперед, не дозволив підприємству отримувати прибуток, можна пояснити зниженням середньорічних курсів валют (порівняно з 2019 р.), за якими підприємство отримує дохід (російський рубль - продажі в Білорусі та Казахстан, долар, євро - продажі в країни СНД та Європейського Союзу).

У 2020 році керівництво підприємства продовжило вживати заходів щодо зниження витрат виробництва та реалізації. Змінні виробничі витрати на 1 грн. оборотної продукції зменшилися на 2,8% порівняно з попереднім роком згідно з таблицею 8.

Таблиця 8

Показники	2019 р.	2020 р.	Відхилення 20р./19р	
	тис. грн	тис. грн	тис. грн	%
Обсяг виробництва товарної продукції	707 122	681 153	-25 969	-3,70%
Матеріальні витрати	439 192	410 576	-28 616	-6,50%
<i>Витрати на 1 грн ТП</i>	<i>0,621</i>	<i>0,603</i>	<i>-0,018</i>	<i>-2,90%</i>
Витрати на оплату праці основних робітників з ввідрахуваннями на соціальні заходи	51 976	51 743	-233	-0,40%
<i>Витрати на 1 грн ТП</i>	<i>0,074</i>	<i>0,076</i>	<i>0,002</i>	<i>2,70%</i>
Витрати на енергоносії	18 085	15 848	-2 238	-12,40%
<i>Витрати на 1 грн ТП</i>	<i>0,026</i>	<i>0,023</i>	<i>-0,003</i>	<i>-10,50%</i>
Витрати на інструмент	18 244	15 627	-2 617	-14,30%
<i>Витрати на 1 грн ТП</i>	<i>0,026</i>	<i>0,023</i>	<i>-0,003</i>	<i>-11,80%</i>
Разом змінних витрат на виробництво	527 496	493 793	-33 703	-6,40%
<i>Витрати на 1 грн ТП</i>	<i>0,746</i>	<i>0,725</i>	<i>-0,021</i>	<i>-2,80%</i>

Згідно з таблицею змінних витрат, зросла лише вартість заробітної плати ключових робітників - на 0,002 грн. за 1 грн. ТП або 2,7%, за рахунок дій керівництва щодо підвищення рівня заробітної плати ключових працівників з метою зменшення плинності кадрів (за У 2019 році середня заробітна плата 1-го основного робітника становила 9 023 грн. на місяць, у 2020 році – 10 147 грн. на місяць, збільшення на 12,5 %).

Постійні витрати на 2020 рік у порівнянні з попереднім роком наведені в таблиці 9.

Таблиця 9

Показники	2019 р.	2020 р.	Відхилення 20р./19р	
	тис. грн	тис. грн	тис. грн	%
Загальновиробничі витрати	111 087	113 238	2 151	1,90%
Адміністративні витрати	28 954	26 922	-2 032	-7,00%
Витрати на збут	38 510	47 689	9 179	23,80%
Інші операційні витрати (-інші операційні доходи)	26 931	13 791	-13 140	-48,80%
Фінансові витрати (-інші фінансові доходи)	44 205	16 389	-27 816	-62,90%
Інші витрати (-інші доходи)	-324	39	363	
Разом постійних витрат (-доходи)	249 363	218 068	-31 295	-12,50%

Значне збільшення витрат на реалізацію - на 9,2 млн. грн.. або 23,8% за рахунок збільшення транспортних витрат реалізованої продукції за рахунок збільшення реалізації в Казахстані.

У 2020 році підприємство продовжила політику зниження рівня кредитів, що, в свою чергу, знизило витрати на виплату відсотків банкам за

кредитами та не було нарахованих процентних витрат. Облігації В, С (у зв'язку з рішенням керівництва про викуп її цінних паперів (облігацій) у юридичної особи на загальну суму 110 млн. грн.. у II семестрі 2019 року). Ці дії керівництва зменшили фінансові витрати підприємства на 28,4 млн. грн., або на 63,4%.

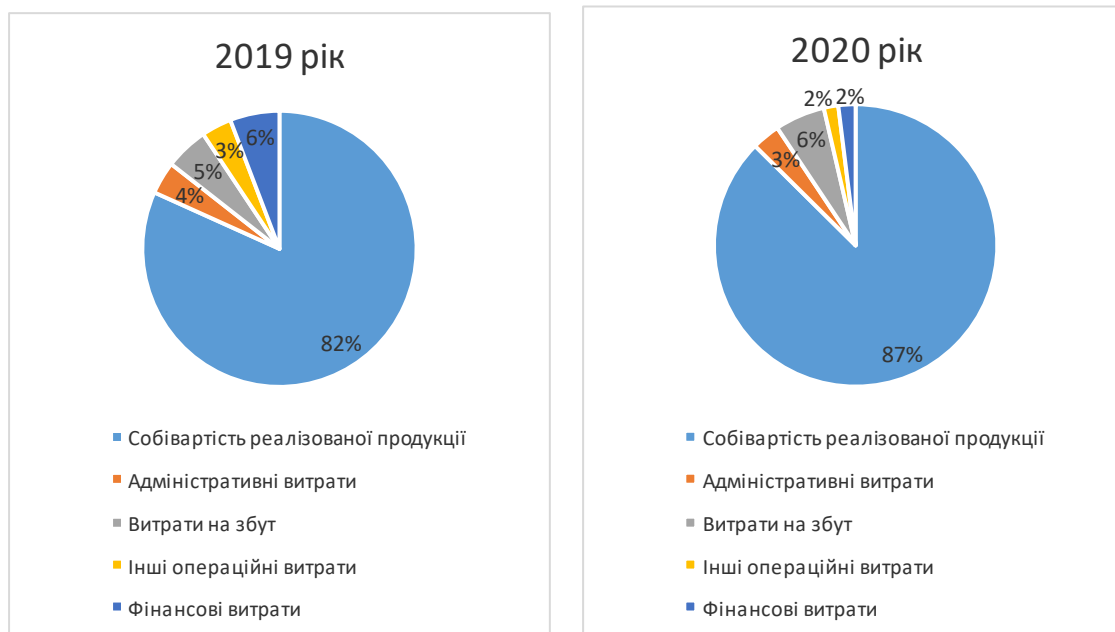
Зміна інших операційних витрат на 13 млн. грн., або на 12,7% спричинена зменшенням господарських витрат внаслідок курсової різниці та купівлі-продажу іноземної валюти на 12,5 млн. грн. (у 2019 році витрати (дохід) 14,4 млн. грн., у 2020 1,8 млн. грн.).

Витрати за частками у загальних наведено в таблиці 10.

Таблиця 10

Найменування продукції	2019 р.	Питома вага, %	2020 р.	Питома вага, %	Відхилення, %
Собівартість реалізованої продукції	618 823	81,70%	729 927	87,40%	5,70%
Адміністративні витрати	28 954	3,80%	26 922	3,20%	-0,60%
Витрати на збут	38 510	5,10%	47 689	5,70%	0,60%
Інші операційні витрати	26 931	3,60%	13 791	1,70%	-1,90%
(-інші операційні доходи)					
Фінансові витрати	44 205	5,80%	16 389	2,00%	-3,90%
(-інші фінансові доходи)					
Інші витрати (-інші доходи)	-324	0,00%	39	0,00%	0,00%
Разом витрат	757 099	100,00%	834 757	100,00%	

Структура витрат підприємства за 2020 та 2019 роки



(гр.8)

У 2020 році зросла частка витрат на виробництво (змінні витрати та накладні витрати) на 5,7% і, як наслідок, зменшилась частка витрат періоду. Це пов'язано як зі збільшенням товарообігу, так і зменшенням витрат за період (адміністративні витрати, інші експлуатаційні витрати та фінансові витрати).

3. Ліквідність та зобов'язання

Ліквідність балансу визначає ступінь покриття зобов'язань підприємства його активами. За ступенем ліквідності активи та пасиви підприємства на 31.12.20р. можна розділити на групи, які представлені в таблиці 11.

Актив	На початок	На кінець	Пасив	На початок	На кінець	Платіжний надлишок (+), недостача (-)		Рекомендоване значення
						На початок	На кінець	
1	2	3	4	5	6	7 (2 – 5)	8 (3 – 6)	9
А1	2 598	53 581	П1	39 143	8 299	-36 545	45 282	> 0
	Найбільш ліквідні активи			Найбільш термінові зобов'язання				
	р.1160 + р.1165 ф.1			р.1610 + р.1620 +				
А2	383 882	269 215	П2	215 082	235 533	168 800	33 682	> 0
	Активи, що швидко реалізуються			Відносно термінові зобов'язання				
	р.1103 + р.1104 + р.1125 + р.1130 + р.1135 + р.1140 +			р.1605 + р.1615 + р.1635 + р.1640 + р.1645 + р.1690 ф.1				

Актив	На початок	На кінець	Пасив	На початок	На кінець	Платіжний надлишок (+), недостача (-)		Рекомендоване значення
						На початок	На кінець	
1	2	3	4	5	6	7 (2 – 5)	8 (3 – 6)	9
А3	135 186	117 036	ПЗ	77 106	11 814	58 080	105 222	> 0
	Активи із середнім = p.1101 + p. 1102 + p.1110 + p.1170 +			Середньотермінові = p.1600 + p.1660 + p.1665 ф.1				
А4	550 572	540 614	П4	740 907	724 800	-190 335	-184 186	< 0
	Важколіквідні і неліквідні активи p.1000 + p.1005 + p.1010 + p.1015 + p.1020 + p.1040 + p.1045 + p.1090 + p.1200 ф.1			Довготермінові зобов’язання p.1495 + p.1595 + p.1700 ф.1				
Баланс	1 072 238	980 446		1 072 238	980 446			

Для визначення ліквідності підприємства необхідно порівняти значення груп активів і пасивів:

$$A1 \geq P1$$

$$A2 \geq P2$$

$$A3 \geq P3$$

$$A4 \leq P4$$

Згідно з кінцем звіту виконується перша нерівність – найбільш ліквідні активи перевищують найбільш термінові зобов'язання, які на початок періоду (за підсумками 2019 року) не було виконано, тобто було негативним фактором при визначення ліквідності підприємства. Зустрічається ще одна нерівність, тобто активи які швидко реалізуються перевищують короткострокові зобов'язання. Також задовольняється третя нерівність – активи із середнім рівнем ліквідності перевищували довгострокові зобов'язання через відсутність короткострокових банківських позик на кінець 2020 р. Аналізуючи три умови, можна зробити висновок, що поточні активи (А1+ А2 + А3) перевищують зовнішні зобов'язання (П1+П2+П3)тобто

у підприємства є власні оборотні кошти, які при ефективному використанні можуть забезпечити фінансову стабільність. При виконанні перших трьох умов, виконується остання умова, яка визначає наявність оборотних коштів, що є необхідною умовою фінансової стабільності та стійкості підприємства.

Результати аналізу ліквідності балансу показують, що на момент складання балансу можна вважати ліквідним, оскільки три умови співвідношення груп активів та пасивів задовольняють умовам ліквідності.

Розраховується здатність підприємства забезпечити своєчасне та повне виконання своїх боргових зобов'язань перед бюджетом та усіма контрагентами, що визначається наявністю достатнього капіталу, оптимальними інвестиціями та розміром активів і пасивів балансу з урахуванням строків. використовуючи коефіцієнти ліквідності які наведені в таблиці 12.

Таблиця 12

Найменування	Формула	2019 рік (на кінець періоду)	2020 рік (на кінець періоду)	Нормативне значення	Відхилення 2020/2019
Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття)	Кпл = Оборотні активи/	1,55	1,69	1 - 2,5	0,14
	Поточні зобов'язання				
Коефіцієнт швидкої ліквідності	Кшв.л = Оборотні активи - Запаси/	0,51	0,74	0,6 - 1	0,23
	Поточні зобов'язання				
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Каб.л = Грошові кошти та їх еквіваленти/	0,008	0,21	0,2 – 0,3	0,2
	Поточні зобов'язання				

Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) показує достатність

ресурсів підприємства, які можуть бути використані для погашення його поточних зобов'язань. Значення коефіцієнту 1,69 знаходиться в межах нормативних значень.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності, визначає , частину боргів яка може бути сплачена негайно і становить 0,21, в порівнянні з 2019 роком збільшився на 0,20, та увійшов в межі нормативних значень, він свідчить про те, що забезпеченість власними обіговими коштами для негайної сплати термінових боргів достатня.

Коефіцієнт швидкої ліквідності вимірює здатність компанії своєчасно погасити короткострокові борги, використовуючи високоліквідні активи. Значення коефіцієнта 0,74 значно зросло порівняно з попереднім роком і перебувало в межах нормативного значення.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності, який показує, скільки заборгованості можна сплатити негайно, становить 0,21, збільшений на 0,20 порівняно з 2019 роком, знаходиться в межах нормативних значень, що свідчить про те, що підприємство має достатньо власних обігових коштів для негайної виплати заборгованості.

Тобто у 2020 році всі коефіцієнти зросли і знаходяться в межах нормативних значень. Зростання грошових коштів підприємства свідчить про покращення ситуації з оборотними коштами.

Аналіз ліквідності має бути доповнений аналізом фінансової стійкості підприємства, що є одним з основних факторів, що впливають на досягнення фінансової рівноваги та фінансової стабільності.

Коефіцієнти фінансової стійкості за 2019-2020р. наведені в таблиці 13.

Таблиця 13

Найменування	Формула	2019 рік (на кінець періоду)	2020 рік (на кінець періоду)	Норматив- не значення	Відхи- лення 2020/2019
Коефіцієнт фінансової автономії	Кавт. = Власний капітал/	0,68	0,73	0,4 - 0,6	0,05
	Валюта балансу				
Коефіцієнт фінансової стійкості	Кфс = Власний капітал + Довгострокові зобов'язання/	0,69	0,74	0,7 - 0,9	0,05
	Валюта балансу				
Коефіцієнт співвідношення позикових і власних коштів	Ксппв = Позикові кошти/	0,46	0,37	≤ 1	-0,09
	Власний капітал				
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	Кман. = Власні оборотні кошти (Власний капітал - Необоротні активи)/	0,24	0,23	$> 0,1$	-0,01
	Власний капітал				
Коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів власними оборотними коштами;	Кзаб. = Власні оборотні кошти /	0,34	0,39	$> 0,1$	0,05
	Оборотні активи				
Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів, або коефіцієнт фінансового левериджу	Кфл = Довгострокові зобов'язання/	0,01	0,01	Не нормується (≤ 1)	-
	Власний капітал				

Коефіцієнт фінансової автономності вказує на частку власних коштів у загальній сумі коштів, авансованих на його діяльність. Частка власного капіталу компанії в 2019 році була досить високою і в 2020 році зросла з 5% до 73%, що вказує на зростання фінансової незалежності компанії.

Коефіцієнт фінансової стійкості – вказує на платоспроможність підприємства у довгостроковій перспективі. Коефіцієнт вказує на частку активів, які підприємство здатне профінансувати за рахунок основного та довгострокового залученого капіталу. У 2020 році цей показник зріс і увійшов у нормативне значення.

Коефіцієнт співвідношення власних та позикових коштів (оптимальне значення $\leq 0,5$, критичне значення $= 1$) визначає залежність підприємства від позикових коштів. Значення коефіцієнта 0,37 та його зниження на 0,09 у 2019 році (у 2019 році відбулося зниження на 0,06 у 2018 році) свідчить про стабільне підвищення фінансової стійкості підприємства.

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами є показником спроможності підприємства фінансувати оборотні кошти за рахунок власних оборотних коштів. Порівняно з минулим роком він не змінився, у 2020 році коефіцієнт зріс на 0,05, високе значення коефіцієнта – 0,39 свідчить про фінансову стабільність і здатність бути активними навіть за відсутності доступу до зовнішніх джерел фінансування та позикових коштів.

Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів показує, скільки довгострокових позикових коштів використовується для фінансування активів підприємства. Показник фінансового левериджу визначає залежність підприємства від довгострокових зобов'язань. Коефіцієнт у 2020 році не змінився (у 2019 році він значно зменшився у зв'язку з погашенням цінних паперів (облігацій), які підлягають виплаті готівкою протягом 12 місяців, тому ці зобов'язання були переведені на інші поточні фінансові зобов'язання, що призвело до значного збільшення у 2019 році в *коефіцієнт короткострокової заборгованості*). Його низьке значення свідчить про те, що компанія в 2020 році не використовувала довгострокові кредити.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу вказує на співвідношення між оборотним капіталом і власним капіталом підприємства. У 2020 році відбулося незначне зниження порівняно з минулим роком – на 0,01, але його показник 0,23 все одно значно перевищує нормативне значення.

Коефіцієнт короткострокової заборгованості показує залежність підприємства від поточних зобов'язань у загальній сумі позикового капіталу. У 2020 році він також не змінився, становить 0,97 і перевищує нормативне значення, що вказує на те, що 97% кредитів підприємства є

короткостроковими, а це може знизити фінансову стійкість компанії.

При аналізі коефіцієнтів фінансової стійкості підприємства, можна зазначити, що у 2020 році всі показники покращилися або залишилися незмінними порівняно з попереднім роком, та підприємство має цілком стабільне фінансове становище.

2.2. Кадрова політика та соціальні аспекти

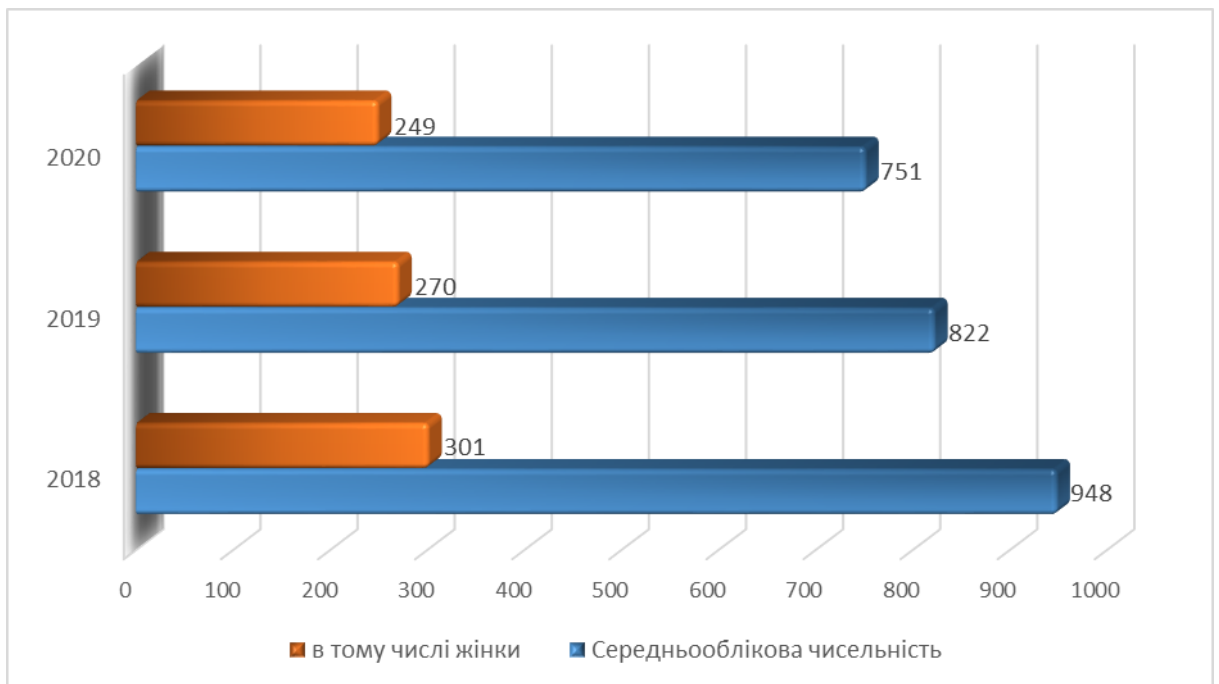
Кадрова політика підприємства АТ «Ельворті» – це основні напрями та підходи в управлінні персоналом для досягнення її стратегічних цілей. Розробка та реалізація кадрової політики на підприємстві забезпечується відділом управління персоналом. Основні цілі та завдання кадрової політики:

1. Підвищити продуктивність праці на всіх рівнях.
2. Оптимізувати та стабілізувати персонал компанії та забезпечити ефективне використання його можливостей та потенціалу.
3. Створити та розвивати систему навчання та особистого розвитку для персоналу.
4. Підтримувати високий рівень лояльності співробітників.
5. Формувати та зміцнювати корпоративну культуру підприємства.
6. Забезпечити рівні можливості для ефективної роботи, її безпеку та нормальні умови.

У 2020 році загальна чисельність штатних працівників (середньооблікова чисельність) становила 751 особу і зменшилася порівняно з 2019 роком на 9,1%, або на 71 особу, через високий рівень плинності кадрів.

У загальній чисельності працівників жінки становлять 33% (249 осіб - 2020, 270 осіб - 2019). 25 жінок займають керівні посади, їх частка у складі керівництва становить 26%.

Динаміка змін середньооблікової чисельності , в тому числі кількості жінок на підприємстві з 2018 по 2020 роки (гр.9)

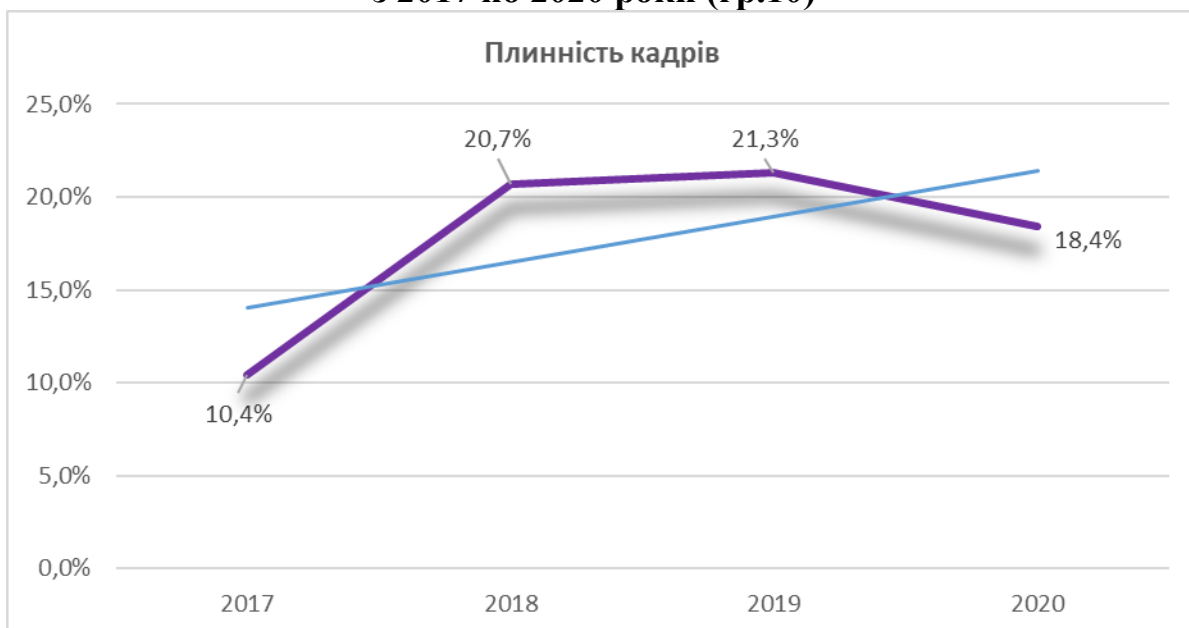


Зміни к середньообліковій чисельності за останні 3 роки свідчать про значне щорічне падіння робочої сили. За період з 2018 по 2020 роки скорочення становило 197 осіб або 20,8%, з них 96 осіб, або 48,7% – основні працівники, що викликано зовнішніми факторами – зниженням попиту на сільськогосподарську техніку в Україні та впровадженням санкції на продукцію підприємств у 2018 році, а домашні – невдоволення працівників рівнем заробітної плати. Для збільшення виробництва та реалізації продукції, що, у свою чергу, потребує більшої кількості працівників робочої спеціальності та збереження персоналу підприємства, керівництво підприємства у 2020 році вжило ряд заходів щодо підвищення заробітної плати, при цьому середня зарплата у 2020 році зросла на 11,8% і склала 10777 грн.

Співвідношення основних працівників до інших категорій працівників у 2020 році становить 55,4% / 44,6%, тоді як у 2019 році співвідношення становило 53,4% / 46,6%. Збільшення частки ключових працівників на 2% у 2020 році є позитивним фактором.

Співвідношення штатних працівників до позаштатних – 751/6 (з них працівників за договором ЦПХ – 4чол., сумісників – 2 чол.). Працівники, що оформлені на умовах неповного робочого часу відсутні. Плинність кадрів у 2020 році становить 18,4%, це на 2,9% менше, ніж у 2019 році, але її величина досить висока.

**Динаміка плинності кадрів на підприємстві
з 2017 по 2020 роки (гр.10)**



Система заохочення на підприємстві..

На підприємстві розроблена та діє система мотивації персоналу, яка включає різні види матеріального, та нематеріального заохочення.

Одним із видів матеріального стимулювання є система преміювання персоналу. Окремо для кожного підрозділу розроблені результативні показники, за виконання яких нараховується та виплачується премія.

Показники розроблені в залежності від функціональних напрямків діяльності підрозділів:

- - за виконання виробничих завдань;
- - за особливо - важливих завдань;
- - за виконання планів роботи підрозділу;
- - за відповідність вимогам системи «Впорядкування»;
- - за експорт продукції;
- - за реалізації проектів впровадження нових продуктів;

- - за використання особистого клейма робітниками.

Положення про преміювання постійно вдосконалюється.

У систему заохочення також входять різні надбавки:

- - опанувати суміжні спеціальності;
- - на додаткову роботу;
- - за знання іноземної мови;
- - для написання програмного забезпечення для обладнання ПК.

Премії та надбавки досягають до 37 % в загальному фонді оплати праці..

З метою контролю за станом здоров'я персоналу щороку працівники проходять медичний огляд за рахунок підприємства (у 2020 році, із-за карантинних обмежень, медичний огляд проходили тільки працівники чий умови праці визнано шкідливими.). Крім того, на підприємстві для працівників з діагнозом рак діє програма «Онкостоп». Згідно з програмою, на лікування кожному пацієнту підприємства один раз на рік виділяє до 10 мінімальних зарплат.

Підприємство виділяє кожному співробітнику:

- матеріальну допомогу один раз на рік на лікувально-оздоровчі цілі, в залежності від стажу роботи на підприємстві.
- матеріальну допомогу, пов'язану з різними обставинами (смерть родичів, випадки хвороби працівників та їх родичів, стихійні лиха тощо);
- подарунки на Новий рік дітям;
- Заохочувальні винагороди на дні народження та інше.

Навчання та освіта персоналу.

Велику увагу компанія приділяє *системі навчання персоналу*, так як це важливий інструмент, за допомогою якого керівництво може підвищити потенціал людських ресурсів, і покликаний впливати на кожного працівника на протязі його кар'єри.

Діюча система навчання та підготовки кадрів забезпечує рівень

кваліфікації робочої сили яка відповідає потребам розвитку виробництва та його постійному технічному оновленню. Працівники, які володіють достатнім обсягом знань, навичок та умінь забезпечують високу продуктивність та якість праці а також раціональне використання матеріальних ресурсів.

Внутрішньофірмове навчання на підприємстві за 2020 рік пройшли:

- робітники, які були прийняті на роботу без необхідної професії та кваліфікації- 67 осіб, а саме: робітники - (перепідготовка) суміжним професіям - 44 особи; оператори верстатів з програмним керуванням – 11 осіб, чистильники металу – 7 осіб, ливарники пластмас – 2 особи, електрозварники – 4 особи, газорізальники – 5 осіб, слюсарі механоскладальних робіт – 14 осіб та інші; різальники на пилах, ножівках та верстатах – 7 осіб; - робітники - навчання правилам охорони праці на роботі з підвищеною небезпекою, виконання яких контролюється Управлінням Держпраці - 106 осіб (в тому числі водії навантажувача - 1 особа, допуск до роботи з посудинами під тиском - 10 осіб керівники та спеціалісти – 42 особи, стропальники - 91 особа, та інші), переатестацію пройшли 169 робітників:

- по охороні праці - 117 працівників, переатестацію – 189;
- підвищили кваліфікацію робітники - 20 осіб

Підготовлено 223 керівника та спеціаліста, навчання проходило як у компанії, так і в сторонніх організаціях, у тому числі у формі конференцій та семінарів.

17 працівників проходять навчання у вищих навчальних закладах, за 11 осіб оплачує вартість навчання компанія.

З 2017 року на підприємстві запроваджена дуальна система навчання, яка поєднує роботу та навчання, тобто навчальний заклад готує майбутнього спеціаліста разом із компанією. Дуальна система передбачає, що студенти проводять 50% свого часу на навчання безпосередньо на майбутньому робочому місці, на підприємстві, залежно від майбутньої спеціальності, при

цьому отримують грант на оплату вартості від компанії, близький до зарплати. У 2019 році на підприємстві за формою дуальної освіти навчався в ЦВПУ ім. М.Федоровського 8 осіб (на робітничі професії - оператори верстатів з ПК та верстатники широкого профілю).

Можливості працевлаштування для всіх рівні.

На підприємстві працює 37 осіб з інвалідністю за різними спеціальностями та 154 пенсіонери.

В зв'язку зі специфікою виробництва сільськогосподарської техніки, людям з інвалідністю за станом здоров'я проблематично працювати на підприємстві за робітничими професіями. Але керівництво створює умови і працевлаштовує на легкі роботи тих працівників, які отримали інвалідність на підприємстві.

При працевлаштуванні немає відбору за національністю, віком, статтю (обмеження можуть бути викликані лише умовами праці). Усім дійсним кандидатам надається робота відповідно до кадрових потреб підприємства.

Повага прав людини.

Керівництвом підприємства забезпечено дотримання всіх прав людини:

1. Прийом на роботу тільки з офіційним працевлаштуванням.
2. Дотримання строків виплати заробітної плати, встановлених законодавством.
3. Звільнення з роботи згідно діючого законодавства.
4. Робота (при виробничій необхідності) в вихідні та святкові дні з подвійною оплатою передбаченою КЗПП.
5. Відпустки (основні та додаткові) надаються за затвердженим графіком кожен рік на встановлену законодавством кількість календарних днів.
6. Під час прийому на роботу працівник підписує дозвіл на передачу його персональних даних в відповідні органи. Випадки передачі персональних даних третім особам без дозволу працівника-відсутні.

2.3 Ризики та перспективи розвитку

Під ризиком ми розуміємо ймовірність виникнення загроз та

несприятливої ситуації протягом реалізації фінансово-господарських планів та звичайної діяльності підприємства. Основними причинами виникнення ризикових ситуацій є невизначеність та економічна мінливість зовнішнього середовища.

На результат виробничо-господарської діяльності підприємства в 2020 році вплинули різні ризики:

1. Політичні ризики – це ризики, які пов'язані з непередбаченою можливістю змін національного законодавства. У 2020 році на підприємство вплинуло скасування мораторію на продаж земель сільськогосподарського призначення, яке планувалося останніми роками та ухвалено навесні 2020 року, з 1 липня 2021 року що ще більше знизило активність вітчизняних фермерських господарств, які є основними покупцями-споживачами сільськогосподарської техніки.

2. Природні ризики - це ризики, які пов'язані з можливим впливом природних умов на господарську діяльність. Важливим фактором для діяльності компанії є врожай зернових та маслинних культур, тому що він впливає на коливання цін на сільськогосподарську продукцію. У 2020 році, за умов дуже посушливої весни та літа, врожайність зернових в Україні значно знизилася (у порівнянні з 2019 роком). Багато господарств в центрі та на півдні втратили велику частину врожаю. Найбільше постраждали кукурудза і соняшник. У результаті велика кількість фермерських господарств зазнали збитків і тому не мали коштів для придбання сільськогосподарської техніки;

3. Валютний ризик - ймовірність зміни валютних курсів. Від'ємні курсові різниці вплинули на фінансовий результат 2020 року (через курсові різниці при купівлі-продажу іноземної валюти) на суму 1,8 млн. грн. Крім того, як зазначалося раніше, зниження середньорічних курсів валют (якщо порівнювати з курсами 2019 року) призвело до зменшення виручки підприємства від реалізації більш ніж на 30 млн. грн. Ці фактори викликані зміцненням гривні та зниженням обмінних курсів.

4.Ризик ліквідності - ймовірність невиконання суб'єктом господарювання своїх фінансових зобов'язань. Однією з головних цілей управління є постійне підтримання гнучкості фінансової діяльності, яке досягається шляхом управління дебіторською заборгованістю, а також шляхом дотримання термінів відстрочення платежів за кредиторською заборгованістю. Однією з проблем для підприємства є періодична затримка погашення боргів окремими покупцями і, як наслідок того, нестача оборотних коштів для оплати кредиторської заборгованості.

5. Виробничий ризик- це ризик, пов'язаний з особливостями галузевих характеристик підприємства: відтоком кваліфікованого персоналу, внаслідок трудової міграції ; технічний збій обладнання майданчика з критичною потужністю; висока вартість праці тощо.

Усі перераховані вище ризики призвели до втрати доходів у 2020 році та збитків.

Ризики, що впливають на роботу компанії, можна класифікувати за різними критеріями та звести в таблицю 14:

Таблиця 14

Вид ризику	Зміст ризику	Ознака ризику					
		рівень втрат	сфера виникнення	можливості передбачення	тривалість впливу	наслідки	об'єкт виникнення
Політичний	скасування мораторію на продаж землі	критичний	зовнішня	непрогнозований	постійна	упущена вигода	реалізація продукції
Природний	низький врожай–отримання збитків фермерами - падіння платоспроможності	критичний	зовнішня	непрогнозований	постійна	упущена вигода	реалізація продукції
Валютний	негативні курсові різниці та недоотримання доходу за рахунок падіння курсу валюти при реалізації продукції на експорт	допустимий	зовнішня	прогнозований	тимчасова	фінансові втрати	зовнішньоекономічна діяльність

Ліквідності	неможливість виконати свої фінансові зобов'язання	критичний	зовнішня	прогнозований	тимчасова	фінансові втрати	діяльність організації
Виробничий	відсутність чи недостатня кількість кваліфікованої робочої сили;	допустимий	внутрішня	прогнозований	постійна	упущена вигода	план виробництва
	висока вартість робочої сили	критичний	зовнішня	прогнозований	постійна	упущена вигода	план виробництва
	технічна поломка обладнання	допустимий	внутрішня	непрогнозований	тимчасова	упущена вигода	план виробництва

Для запобігання та зниження ризиків, на які може впливати компанія, у 2021 році планується:

- збільшити продаж сільськогосподарської техніки в Україні до 37% (порівняно з 31% у 2020 році) для зниження ризиків, пов'язаних із курсовими різницями;
- продовжити роботу з аналізу та контролю методів відшкодування своїх зобов'язань щодо очікуваних надходжень грошових коштів;
- продовжити впровадження системи дуальної освіти у співпраці з навчальними закладами, що дозволяє студентам проходити практику на підприємстві та здобувати навички в навчальних закладах з метою підвищення кваліфікації працівників підприємства та зниження виробничих ризиків;
- продовжувати вдосконалювати систему мотивації персоналу компанії для зниження плинності кадрів, підвищення ефективності та задоволеності працівників

Перспективи розвитку

Стратегія розвитку компанії орієнтована на досягнення своєї місії та цілей у певних сферах діяльності – фінансовій, маркетинговій, виробництві продукції та інших сферах..

Плани розвитку підприємства включають:

Фінансові цілі:

- отримати 936 млн. грн виручки від реалізації готової продукції;
- досягти 5% рентабельності;
- Знизити собівартість продукції на 13 млн. грн.;

- Маркетингові цілі:

- досягти 25% частки ринку та продати 1264 одиниці на українському ринку,
- продати 410 одиниць та досягти частки ринку 8% ринку ЄС і;
- зберегти частку ринку на рівні 37% та продати 391 одиницю на ринку Казахстану
- сформувати дилерські мережі на ринках Центральної Азії та Кавказу з продажу АТ «Ельворті»
- протягом 24 годин з моменту отримання рекламції надавати сервісне обслуговування послугу з відновлення гарантійного обладнання.

- Виробничі цілі:

- впровадити виробництво нового обладнання:
 - зернові сівалки Астра-4 New, Астра-6 New;;
 - розсадний комплекс Оріон-9,6;
 - сівалка "Future-8" з елементами точного землеробства з новим висівальним апаратом на надлишковому тиску, з електроприводом,;
- модернізувати та удосконалити
 - секції сівалки з використанням самопідводячих очисників серії Вега;
 - впровадити котушковий висівний пристрій на сівалки просапні;
 - розробити та впровадити у виробництво новий висівальний апарат для зернових сівалок із полімерних матеріалів;

- Технологічні цілі:

- реалізувати проект роботизації борін та суцільних культиваторів, зварювальних рам та агрегатів зернових сівалок;;
- Запровадити нову технологію для механічної обробки корпусу зернового сошника;
- Замінити існуючі термопластавтомати для виготовлення литва із сучасних полімерних матеріалів;

- *Управління виробництвом:*

- досягти зменшення рівня запасів на 15%;
- Збільшити продуктивність на 20% завдяки організації праці;
- атестувати робочі місця в усіх дільницях підприємства в рамках реалізації програми «Бережливе виробництво» –;

- *Управління якістю:*

- досягти зменшення кількості скарг споживачів на продану сільськогосподарську техніку до 1,5%;
- досягти 100% рівня контролю якості при прийманні готової продукції;

Управління персоналом:

- частку ключових працівників у загальній чисельності збільшити до 60%;
- в основних підприємствах, зменшити плинність кадрів до 10%;

3.1 Доцільність створення корпоративного пенсійного фонду.

Фактори , які мають стимулювати підприємство до створення системи недержавного пенсійного забезпечення для своїх працівників:

- підвищується соціальна привабливість підприємства;
- розширюються інвестиційні можливості
- додаткові інвестиції у розвиток через власні цінні папери (підприємству дозволяється використовувати до 5% ресурсів одного пенсійного фонду);
- зменшується база оподаткування підприємств- через внески підприємства до НПФ на користь працівників (вони є валовими витратами, які не зменшують заробітну плату працівника, не включаються до фонду оплати праці, тобто ЄСВ не сплачується.
- соціальне забезпечення тощо.

Запустити програму НПЗ може будь-яке підприємство. Для керівника це інструмент управління, який, як і будь-який інший, має бути ефективним. Перевага НПЗ як інструменту полягає в тому, що він значно дешевший та ефективніший у довгостроковій перспективі, ніж банальне підвищення заробітної плати, яке здійснюється для підвищення лояльності співробітників чи продуктивності їх праці на регулярній основі, оскільки очікування щодо заробітної плати постійно зростають. НПЗ також ефективніше та дешевше, ніж видавати матеріальну допомогу безпосередньо з каси підприємства заслуженим працівникам, які вже вийшли на пенсію.

Для компаній додаткове пенсійне страхування є сильним чинником мотивації працівників до вирішення кількох питань одночасно.

По-перше, запровадження такої системи страхування дає людям впевненість у достойному рівні життя у старості, що стимулює їх до ефективної роботи та усуває тривожні погляди на бідність після виходу на пенсію.

По-друге, це зменшує плинність кадрів.

По-третє, така турбота про майбутнє працівників підвищує довіру до роботодавця не тільки в очах персоналу, а й на ринку праці, що незмінно впливає на конкурентоспроможність компанії як роботодавця і, безумовно, приваблює найбільше цінних професіоналів.

Недержавні пенсійні програми дозволяють компаніям вирішувати низку проблем. Персонал компанії можна розділити на групи, кожна з яких виконуватиме своє завдання. (Таблиця 15).

Таблиця 15

утримання літніх співробітників	а) стимулювання працевлаштування в пенсійному віці (у разі скорочення досвідчених кадрів); б) підвищення лояльності досвідчених кадрів до керівництва та спільної справи; в) створення особливих умов для основного, "заслуженого", складу працівників.
утримання молодих співробітників	а) забезпечення припливу співробітників у малопривабливі галузі виробництва; б) зниження плинності кадрів зазначеного підрозділу; в) закріплення молодих і стратегічно важливих співробітників; г) економія на інших формах винагороди.
омолодження колективу	а) омолодження колективу шляхом заохочення своєчасного виходу на пенсію; б) залучення та утримання молодих кадрів на звільнених посадах; в) заохочення працівників до якісної та сумлінної роботи; г) створення іміджу соціально орієнтованої організації; д) підвищення лояльності колективу до керівництва та спільної справи.
Винагорода ключових співробітників при звільненні або незадовго до звільнення	а) винагорода ключових співробітників підприємства; б) придбання / консолідація професійного управлінського персоналу; в) швидке омолодження керівного складу за рахунок безперешкодного виходу на гідну пенсію (адекватну статусом); г) довгострокова мотивація управлінських кадрів; д) можливість керувати своїми пенсійними коштами.
Часткова програма - комплексне накопичення підприємством і працівником коштів на рахунку співробітника. Залежно від договору, часткова програма може використовуватися для таких, іноді протилежних завдань:	а) залучення та закріплення персоналу; б) безперешкодний вихід на пенсію за пенсійним віком (омолодження колективу); в) стимулювання працевлаштування протягом кількох років після досягнення пенсійного віку (у разі дефіциту кадрів); г) заохочення працівників до якісної та роботи; д) турбота про персонал не тільки в період роботи, а й після виходу на пенсію; е) економія на інших формах оплати праці; ж) підвищення лояльності колективу по відношенню до спільної справи; з) додатковий аргумент для реалізації соціальної політики, наявність профспілок.

3.2 Регуляторна база та суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення.

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) виникли в Україні у 2004 році після прийняття Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV (прийнятого Верховною Радою 9 липня 2003 року). У таблиці 13 наведено огляд основних суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення (рівень 3) та їх функціональних обов'язків. Взаємодія цих суб'єктів представлена схематично.

Таблиця 13. Функціональні обов'язки суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення (3 рівень) в Україні (таблиця 16)

Суб'єкти	Особливості/Обов'язки
Недержавний пенсійний фонд (НПФ)	створюють засновники як неприбуткову організацію; реєструють в НКЦПФР; управління та контроль здійснює рада НПФ; діє згідно із затвердженим засновниками статутом НПФ; здійснює діяльність виключно з метою накопичення пенсійних коштів та забезпечення виплат учасникам НПФ; може мати декілька пенсійних схем, у яких
Адміністратор пенсійного фонду	отримує ліцензію та підлягає нагляду з боку НКЦПФР; укладає від імені НПФ пенсійні контракти з учасниками НПФ; веде персоніфікований облік учасників фонду, сплачених внесків і накопичених коштів; надає інформаційні й агентські послуги учасникам НПФ; розраховує та здійснює пенсійні виплати; надає розпорядження зберігачу про здійснення оплати витрат НПФ (плата за послуги, що утримується із суми пенсійних активів); звітує перед державними органами (регуляторами), учасниками фонду, радою НПФ та іншими органами.
Компанія з управління активами (КУА)	отримує ліцензію та підлягає нагляду з боку НКЦПФР; інвестує пенсійні активи згідно з умовами договору з радою НПФ, інвестиційною здійснює облік та забезпечує відображення у звітності вартості активів, розподілу коштів за активами та інвестиційного доходу.
Банк-зберігач	НБУ або комерційний банк з ліцензією від НКЦПФР; надає розрахунково-клірингові послуги щодо поточного(их) рахунку(ів) НПФ; здійснює депозитарні операції із цінними паперами НПФ; контролює інвестиційні транзакції КУА та їхню відповідність законодавству й інвестиційній декларації НПФ; перевіряє розрахунок чистої вартості активів і чистої вартості одиниці пенсійних активів.

Недержавні пенсійні фонди – це окремі *юридичні особи* та *фінансові установи* зі статусом неприбуткової організації. НКЦПФР реєструє ці фонди. Після реєстрації в НКЦПФР як фінансової установи НПФ не може самостійно змінити свій вид або назву, зазначені в його статуті.

Невід’ємною частиною Статуту НПФ є Пенсійна схема – документ, що визначає умови та порядок виплати пенсій учасникам.

Рада НПФ зобов'язана укладати договори:

- з питань адміністрування пенсійного фонду - з адміністратором НПФ, ліцензованим НКЦПФР на здійснення діяльності з адміністрування недержавних пенсійних фондів;
- з питань управління активами пенсійного фонду - з компанією з управління активами (КУА), затвердженою НКЦПФР;
- з надання послуг зі зберігання - з депозитарієм (комерційним банком).

Українське законодавство дозволяє створювати добровільні НПФ трьох видів:

відкриті, професійні та корпоративні, залежно від складу учасників:

Відкритий пенсійний фонд – це фонд учасником якого може бути будь-яка особа, незалежно від місця роботи чи професії. Право на створення такого фонду мають одна або декілька юридичних осіб.

Корпоративний пенсійний фонд – може бути створений одним або кількома роботодавцями. Будь-який роботодавець – не засновник, може приєднатися до корпоративного фонду на підставі договору про участь, укладеного з радою директорів фонду. Учасниками є працівники засновника (засновників) та роботодавців, які уклали з фондом договір. Прикладами таких фондів є корпоративні НПФ Укрпошти, НБУ та Укрексімбанку .

Професійний пенсійний фонд – може створюватися декількома юридичними особами - роботодавцями та/або об'єднаннями фізичних осіб, зокрема профспілками або фізичними особами, які здійснюють подібну професійну діяльність (професію). Участь у такому фонді мають право лише особи, які працюють у певній професійній сфері, визначеній статутом НПФ. Прикладом такого НПФ є Фонд «Магістраль», створений профспілкою

залізничників (АТ «Укрзалізниця – Державна адміністрація залізничного транспорту») та транспортними будівельниками України.

Як і в будь-якій пенсійній системі, недержавна пенсійна система встановлює детальні правила сплати внесків, використання коштів, адміністрування рахунків, управління активами, складання фінансової звітності та інші пов'язані з функціонуванням системи питання. . Ось деякі з найважливіших правил.

Інвестиційні класи активів

Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» передбачено загальні кількісні обмеження щодо інвестиційної діяльності з активами НПФ – частками окремих видів активів. Склад та структура активів НПФ визначено у ст.. 48 Закону України «Про інститути спільного інвестування» Найбільш жорсткі обмеження стосуються нерухомості, банківських металів та акцій українських емітентів, не допущених до торгів на біржі (табл. 14).

Таблиця 14. Обмеження щодо інвестування в активи НПФ, рівень 3
(таблиця 17)

Таблиця 17

Тип активів	Кількісні обмеження
Державні цінні папери	50%
Банківські депозитні рахунки та ощадні сертифікати	50%
Облігації місцевих позик	20%
Облігації українських підприємств	40%
Акції українських емітентів	40%
Іпотечні облігації	40%
Цінні папери іноземних емітентів	20%
Об'єкти нерухомості	10%
Банківські метали	10%
Акції, які не перебувають в обігу на біржі	10%
Зобов'язання однієї юридичної особи	10%
Цінні папери одного емітента	5%
Інші цінні папери	5%

Податкові пільги та звільнення від податків для окремих вкладників

Стимули (звільнення від податків, порівнянне збільшення внесків) є типовою рисою недержавних добровільних пенсійних схем, призначених для залучення коштів. Однією з особливостей є те, що повне або часткове зняття (виплата) суми накопичених добровільних пенсійних заощаджень можливе лише після настання певної події (наприклад, втрата здоров'я або придбання житла) або після досягнення встановленого законом пенсійного віку. В іншому випадку передбачено сплату штрафу за порушення умов контракту. Для недержавних пенсійних виплат (рівень 3) в Україні застосовується режим оподаткування «звільнений – звільнений – податок», який передбачає звільнення від оподаткування суми внесків та інвестиційного доходу та пільгове оподаткування пенсійних виплат під час їх реалізації. Однак як показує практика, такого податкового стимулу виявилось недостатньо для залучення коштів до пенсійних фондів великої кількості громадян.

Учасник НПФ може вимагати зменшення податку або повернення податку (податкової пільги), сплаченого з суми, що не перевищує місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року (1 921 грн. у 2019 р.10 та 2270 грн. у 2020 р.), *помножений на коефіцієнт 1,4 з округленням до 10 гривень*:

$$1\,921 \text{ грн.} \times 1,4 = 2\,690 \text{ грн. (на місяць)}$$

Таким чином, 2 690 грн. становитиме максимальний неоподатковуваний місячний дохід, пов'язаний із внесками учасника до НПФ у 2019 році. Загальна сума податкової пільги за 2019 рік – 5810,40 грн.:

У 2018 році податкова пільга становила 5335,20 грн., а у 2017 році — 4838,40 грн. (відповідно 5,7% і 6,4% середньорічної заробітної плати, з якої сплачувалися пенсійні внески, згідно з персоніфікованим обліком Пенсійного фонду України).

$$2\,690 \text{ грн.} \times 12 \text{ місяців} \times 18\% \text{ (податок на дохід)} = 5\,810,40 \text{ грн. на рік}$$

Звільнення від оподаткування внесків роботодавців

Внески роботодавця до НПФ на користь працівників звільняються від оподаткування на обмежену суму та можуть зменшити оподатковуваний дохід та базу заробітної плати Єдиного соціального внеску.

Відповідно до ст. 164.2.16 Податкового кодексу України, звільнений внесок роботодавця до НПФ не перевищуватиме 15% суми, нарахованої

роботодавцем працівнику у кожному звітному податковому місяці, за який сплачується пенсійний внесок до НПФ, але не понад 250% мінімальної заробітної плати з державного бюджету України на відповідний рік.

На 2019 рік максимальний неоподатковуваний місячний внесок до НПФ на одного працівника обмежено 10 432,50 грн. на місяць - 4 173 111 x 250% (у 2018 році - 9 307,50 грн. на місяць, у 2017 році - 8 000,00 грн. на місяць).

Оподаткування пенсійних виплат

Відповідно до статті 170.8.2 Податкового кодексу України¹² адміністратор НПФ, як податковий агент, зобов'язаний утримувати податок з пенсійних виплат та перераховувати його до бюджету, як показано у таблиці 3 нижче.

Не обкладаються ПДФО (нульова ставка ПДФО— ст. 170.8.3 Податкового кодексу України):

- будь-які пенсійні виплати учасникам з інвалідністю I групи;
- будь-які виплати спадкоємцям (дружині/чоловіку та утриманцям), які є основними родичами учасника НБН;
- одноразові або періодичні виплати учасникам віком від 70 років і неповнолітнім вигодонабувачам.

Таблиця 15. Оподаткування періодичних та одноразових пенсій 3-го рівня. (Таблиця 18.)

Таблиця 18

Вид пенсійної виплати	База оподаткування	Ставка податку
Пенсійна виплата на визначений строк (але не менш ніж на 10 років) або довічний анuitет	60% суми періодичної виплати	19,5%:
Одноразова виплата, зокрема у зв'язку з достроковим припиненням контракту з НПФ про недержавне пенсійне забезпечення у визначених законом випадках	100% суми одноразової виплати	18% (податок на доходи фізичних осіб) + 1,5% (військовий збір)
Одноразова виплата спадкоємцю	100% суми одноразової виплати	За правилами оподаткування спадщини

Здійснення пенсійних виплат

Учасники недержавних пенсійних фондів можуть отримувати три види пенсійних виплат:

- довічна виплата (якщо учасник заключив контракт з компанією зі страхування життя);
- строкова пенсія (але не менше 10 років);
- одноразовий внесок (у випадках, передбачених законом, наприклад у разі смерті або настання інвалідності).

3.3 Міжнародний досвід.

Пенсійні системи в будь-якій державі функціонують з метою підтримання якості життя громадян після закінчення трудової діяльності. Однак пенсія в абсолютному вираженні, представлена певною кількістю національних грошових одиниць, не може служити показником якості життя. Таким показником є коефіцієнт заміщення, який показує співвідношення пенсії до зарплати і подається у відсотках. На сьогоднішній день, в літературі не існує єдиного визначення коефіцієнта заміщення. Коефіцієнт заміщення може бути розрахований як відношення пенсії до останньої зарплати, до зарплати за останні два роки роботи, або до середньої зарплати за всю трудову діяльність. Також коефіцієнти заміщення розраховуються для працівників із середньою зарплатою по країні, із зарплатою нижче середньої ($\frac{2}{3}$ середньої зарплати по країні), а також з зарплатою вище середньої ($\frac{3}{2}$ середньої зарплати по країні).

Коефіцієнт заміщення може також бути теоретичним (заснованим на середніх статистичних даних і дозволяє виміряти, наскільки пенсійна система здатна зберегти рівень життя гіпотетичного працівника при виході на пенсію) і емпіричним (заснованим на реальних показниках зарплат і пенсій).

На думку автора, під коефіцієнтом заміщення слід розуміти валовий емпіричний коефіцієнт для працівника з середньою зарплатою. З одного боку, такий підхід до визначення коефіцієнта заміщення дозволяє оперувати реальними і не спотвореними за рахунок податкових пільг показниками щодо виплаченої пенсії для середньостатистичного громадянина даної конкретної країни, що дозволяє просто і об'єктивно оцінити і порівняти рівень пенсійних виплат в різних країнах. З іншого боку, саме таке визначення частково відповідає методології Євростату та OECD, статистичні дані яких лежать в основі міждержавного аналізу ефективності пенсійних систем.

У табл. 2.1 представлені дані коефіцієнту заміщення в різних країнах OECD станом на 2019 рік (також в окремих випадках використані дані 2017 р., якщо країна учасник на момент написання роботи не опублікувала офіційні дані). Слід звернути увагу, що дані представлені за валовими пенсійними виплатами пенсіонерам. Чисті виплати, і, як наслідок, розрахований на їх основі коефіцієнт заміщення, буде вищим, особливо в країнах з більшорозвиненою накопичувальною пенсійною системою, оскільки вони враховують різноманітні податкові стимули та інші преференції. Також важливо відзначити, що коефіцієнти були розраховані для працівників із середньою заробітною платнею. Коефіцієнт заміщення пораховано за відсотковим відношенням пенсії до доходу пенсіонера на момент виходу на пенсію. Цікаво, що більшість держав OECD приділяє особливу увагу захисту інтересів працівників з низьким рівнем доходу.

У табл. 2.1 представлені коефіцієнти заміщення відповідно до структури пенсійної системи окремої країни за станом на 2019 рік. В середньому в країнах OECD пенсіонери отримують 55,2% від того рівня доходу, який вони мали до виходу на пенсію. Це майже в 1,89 разів вище, ніж в Україні (29,2%). І це при тому, що рівень доходу працюючих громадян в країнах OECD та ЄС набагато вищий, ніж в Україні.

Великобританія, США, Німеччина, які використовують елементи добровільних накопичувальних пенсійних систем, а також Норвегія, у пенсійній системі якої присутні як добровільне, так і обов'язкове особисте пенсійне страхування, домагаються істотно більш високого коефіцієнта заміщення за рахунок використання накопичувальних систем. Завдяки функціонуванню добровільних накопичувальних систем у Великобританії і США бачимо зростання коефіцієнта заміщення майже в 2 рази – на 29,1 % і 30,9 % відповідно. У Німеччині приріст коефіцієнта заміщення становить 13,5 %, а в Канаді 25,1 %. Те ж саме справедливо і для країн OECD в цілому: використання накопичувальних елементів призводить до зростання коефіцієнта заміщення з

41,3% до 57,6% в середньому по країнах OECD. У всіх країнах OECD, за винятком Австрії, Ісландії, Чилі та Мексики саме державна розподільча пенсійна система є основною системою пенсійного забезпечення.

Коефіцієнт заміщення в країнах OECD у 2020 р.(Таблиця 19)

Таблиця 19

Країна	Державна розподільча пенсійна система, %	Обов'язкова накопичувальна пенсійна система, %	Недержавна накопичувальна пенсійна система, %	Разом від всіх систем, %
Австралія	0,1	30,9	-	31,0
Австрія	76,5	-	-	76,5
Бельгія	46,8	-	14,2	61,0
Канада	39,0	-	25,1	64,1
Чилі	0,0	31,2	-	31,2
Чехія	45,9	-	-	45,9
Данія	23,7	50,7	-	74,4
Естонія	19,4	27,6	-	47,1
Фінляндія	56,5	-	-	56,5
Франція	60,1	-	-	60,1
Німеччина	38,7	-	13,5	52,2
Греція	49,9	-	-	49,9
Угорщина	56,1	-	-	56,1
Ісландія	3,1	63,0	-	66,1
Ірландія	27,0	-	35,8	62,9
Ізраїль	18,0	32,1	15,4	65,5
Італія	79,5	-	-	79,5
Японія	32,0	-	23,8	55,8
Корея	37,3	-	-	37,3

Латвія	44,6	-	-	44,6
Литва	23,6	-	-	23,6
Люксембург	78,8	-	-	78,8
Мексика	3,2	22,5	17,3	43,0
Нідерланди	29,0	42,0	-	70,9
Нова Зеландія	39,7	-	17,8	57,4
Норвегія	39,6	5,9	-	45,4
Польща	29,4	-	-	29,4
Португалія	74,4	-	-	74,4
Словаччина	49,6	-	-	49,6
Словенія	38,8	-	-	38,8
Іспанія	72,3	-	-	72,3
Швеція	41,6	12,5	-	54,1
Швейцарія	21,4	21,0	-	42,4
Туреччина	67,4	-	-	67,4
Великобританія	21,7	-	29,1	50,9
США	39,4	-	30,9	70,3
OECD	39,6	9,4	6,2	55,2
Україна	29,2	-	-	29,2

Відповідно до Конвенції про соціальний захист Міжнародної організації праці (МОП) від 1955 р., пенсійна система країни повинна забезпечувати коефіцієнт заміщення не нижче 40%. Табл. 2.1 показує, що серед всіх країн OECD лише в п'ятьох рекомендації МОП за рівнем коефіцієнта заміщення не виконуються, з них лише Литва (23,6%) та Польща (29,6%) відстають серйозно, а три країни знаходяться на межі відповідності:

Словенія (38,8 %), Корея (37,3 %) і Чилі (31,2 %). Лідерами за рівнем коефіцієнта заміщення є: Італія (79,5%), Люксембург (78,8%) і Австрія (76,5%).

Статистика ОЕСД дозволяє зробити висновок, що основою пенсійного забезпечення в провідних країнах світу, як і раніше, є державна розподільча система. Лише в 3 країнах ОЕСР вона не відіграє суттєвої ролі, а саме: Чилі, Мексика, Ісландія. Добровільне пенсійне страхування забезпечує значний приріст коефіцієнта заміщення в десяти країнах. У 10 країнах значну роль в доходах пенсіонерів грає також обов'язкове особисте пенсійне страхування. Більш ніж у половині з розглянутих країн національна пенсійна система є багаторівневою. Саме такий тип побудови пенсійних систем здатний надавати найбільш прийнятне поєднання фінансової стабільності і високого рівня виплачуваних пенсій. Таким чином, можна зробити висновок, що міжнародний досвід однозначно свідчить на користь використання елементів обов'язкового державного накопичувального та недержавного добровільного пенсійного забезпечення.

Найбільш важливим демографічним показником з точки зору стійкості пенсійних систем є коефіцієнт демографічного навантаження (табл. 2.2), який показує відношення платників пенсійних внесків до кількості пенсіонерів. Слід зазначити, що згідно з результатами дослідження ЄБРР щодо демографічних змін, то в розвинених країнах спостерігається старіння населення та зниження коефіцієнту народжуваності. Причиною першого є зростання якості життя, охорони здоров'я та харчування. Щодо зниження коефіцієнта народжуваності, то чим вищий ВВП на душу населення та демократичніший політичний устрій, тим більша мотивація у індивіда для кар'єрного розвитку, а біологічна потреба в продовженні роду в ранньому віці перенесеться на більш пізній період.

Прогноз динаміки коефіцієнту демографічного навантаження (таблиця 20)

Таблиця 20

Країна	Коефіцієнт демографічного навантаження (прогноз)		
	у 2020 р.	у 2050 р.	у 2080 р.
Австралія	0,277	0,416	0,494
Австрія	0,313	0,560	0,602

Бельгія	0,331	0,513	0,568
Канада	0,298	0,449	0,540
Чилі	0,197	0,446	0,675
Чехія	0,338	0,559	0,528
Данія	0,349	0,446	0,524
Естонія	0,349	0,549	0,632
Фінляндія	0,401	0,514	0,650
Франція	0,373	0,545	0,622
Німеччина	0,365	0,581	0,595
Греція	0,378	0,750	0,797
Угорщина	0,334	0,526	0,554
Ісландія	0,266	0,462	0,645
Ірландія	0,250	0,506	0,600
Ізраїль	0,239	0,313	0,399
Італія	0,395	0,744	0,796
Японія	0,520	0,807	0,829
Корея	0,236	0,788	0,946
Латвія	0,355	0,530	0,499
Литва	0,347	0,557	0,557
Люксембург	0,211	0,438	0,501
Мексика	0,132	0,289	0,509
Нідерланди	0,343	0,533	0,622
Нова Зеландія	0,283	0,438	0,575
Норвегія	0,296	0,434	0,534

Польща	0,305	0,603	0,686
Португалія	0,386	0,714	0,723
Словаччина	0,265	0,546	0,581
Словенія	0,347	0,650	0,607
Іспанія	0,328	0,748	0,744
Швеція	0,359	0,455	0,534
Швейцарія	0,313	0,544	0,567
Туреччина	0,152	0,370	0,582
Великобританія	0,320	0,471	0,551
США	0,284	0,404	0,511
OECD	0,312	0,534	0,608

В результаті, як показано в табл. 17, на одного громадянина в працездатному віці припадає все більша кількість громадян в пенсійному віці, що підриває стійкість пенсійних систем. Дані табл. 17 підтверджують прогноз щодо істотного зростання кількості пенсіонерів, що припадають на одного працюючого в усіх країнах OECD.

Якщо в 2020 році ситуацію в наведених країнах можна назвати відносно стабільною (в США на одного пенсіонера припадає 4 працюючих, в Великобританії, Іспанії і Угорщині – 3, а в Туреччині – 7), то до 2050 року очікується значне погіршення ситуації. До 2050 року в США на 1 пенсіонера припадатиме 2,5 працюючих, в Великобританії – 2,15, а в Іспанії, Японії і Кореї на 1 пенсіонера припадатиме всього 1,17-1,54 працюючих. В цілому, за країнами OECD на одного пенсіонера припадатиме двоє працюючих. Найменший коефіцієнт демографічного навантаження серед країн ОЕСР в 2020 році спостерігався в Чилі (0,197), а найбільший – в Японії (0,520), при тому, що усереднений показник для OECD оцінюється в 0,312.

Окрім коефіцієнту заміщення і коефіцієнту демографічного навантаження, ключовим показником, що характеризує пенсійні системи, є співвідношення державних видатків на виплати пенсій до ВВП країни.

Важливо зауважити, що хоча рівень витрат є важливим показником, він не в змозі оцінити стійкість пенсійної системи саму по собі, у відриві від інших показників. Низькі державні витрати на виплати пенсій, так само як і високі, не дають об'єктивного опису стійкості конкретної пенсійної системи. Стійкість пенсійної системи визначається здатністю забезпечувати заданий рівень витрат (виплат) в довгостроковій перспективі при інших незмінних умовах (без необхідності знижувати рівень пенсій, підвищувати рівень внесків або ж змінювати умови призначення пенсій). Для того, щоб розглянути вплив демографічних чинників на фінансування пенсійних систем, оцінимо прогнозовані розміри державних витрат на виплати пенсій.

Прогнозована частка державних витрат на забезпечення пенсійної системи до ВВП країни (таблиця 21)

Таблиця 21

Країна	Відношення витрат до ВВП у 2020 р., %	Відношення витрат до ВВП у 2030 р., %	Відношення витрат до ВВП у 2040 р., %	Відношення витрат до ВВП у 2050 р., %
Австрія	13,9	14,4	14,9	14,6
Бельгія	12,6	13,8	14,5	14,7
Чехія	8,1	8,2	9,2	10,8
Данія	9,3	8,6	8,2	7,8
Естонія	7,8	7,2	7,1	7,1
Фінляндія	13,8	14,8	13,9	13,2
Франція	15,0	15,4	15,1	13,8
Німеччина	10,3	11,5	12,0	12,2
Греція	13,4	12,0	12,9	12,5
Угорщина	9,0	8,4	9,4	10,6
Ірландія	5,1	5,8	6,7	7,4
Італія	15,6	17,2	18,7	17,3

Латвія	6,8	6,2	6,3	6,1
Литва	7,0	7,1	7,0	6,5
Люксембург	9,0	10,2	11,5	13,0
Нідерланди	7,0	7,5	8,5	8,2
Норвегія	11,0	11,7	11,9	12,0
Польща	11,1	11,0	10,8	11,2
Португалія	13,6	14,3	14,7	13,7
Словаччина	8,3	7,6	7,8	8,8
Словенія	11,0	12,0	14,2	15,6
Іспанія	12,3	12,6	13,9	13,9
Швеція	7,6	7,2	6,8	6,6
Великобританія	7,7	8,0	8,6	8,3

Прогнозування даних доводить, що державні видатки на пенсії зростуть у 21 країні – учасниці OECD до 2050 року. В Ірландії пенсійні витрати зростуть майже в половину до 2050 року. Це швидке збільшення відображає і процес старіння, і те, що пенсійна система ще не є стабільна. Також значне зростання видатків на функціонування обов'язкового пенсійного забезпечення спостерігається у Словенії: з 11% ВВП – у 2020 р. до 15,6% ВВП – у 2050 р. У Данії, Естонії та Латвії очікується зниження частки витрат на забезпечення пенсійної системи відносно ВВП. В загальному у більшості розвинених країн витрати на функціонування пенсійних систем зростатимуть, окрім того, дана тенденція властива і Україні.

Однак, розглядати пенсійну систему виключно з точки зору її здатності забезпечувати певний рівень коефіцієнта заміщення, або рівня державних витрат на виплати пенсій, є некоректно. Зважаючи на погіршення макроекономічної кон'юнктури і зміни демографічних факторів у багатьох країнах, особливої актуальності останнім часом набули питання ефективності пенсійної системи.

У науковій літературі досить важко зустріти єдине визначення ефективності пенсійної системи. Варто почати вивчення даного питання з терміну «економічна ефективність», під яким слід розуміти оптимальне співвідношення між витратами на виробництво і випуском продукції, а під ефективним використанням ресурсів розуміється досягнення найбільшої віддачі при використанні заданих ресурсів. При перенесенні даних визначень в координати пенсійних систем, виходить, що випуск продукції – це коефіцієнт заміщення, а ресурси (витрати) - це державні витрати на виплати пенсій, а ефективність самої пенсійної системи, таким чином, визначається як їх співвідношення.

3.4 Етапи створення та економічні показники розрахунку ефективності.

Процес створення недержавного пенсійного фонду включає кілька етапів, які визначають його діяльність.

Створення недержавного пенсійного фонду розпочинається рішенням зборів засновників - юридичних осіб, що фіксується в протоколі зборів засновників.

Наступним кроком є розробка Статуту НПФ та пенсійних схем, які зареєстровані в Національній комісії з цінних паперів та фондового ринку України (далі – НКЦПФР). Рішення про реєстрацію статусу НПФ та пенсійних схем в НКЦПФР приймається протягом 30 календарних днів після по Далі державна реєстрація пенсійного фонду. Пенсійний фонд набуває статусу юридичної особи з моменту його державної реєстрації державним реєстратором за місцезнаходженням НПФ та видачі відповідного витягу з Єдиного державного реєстру.

Після цього необхідно отримати довідку від органів статистики про виділення ідентифікаційного коду пенсійного фонду з ЄДРПОУ. Свідоцтво про реєстрацію в державному реєстрі видається органом державної статистики суб'єкта господарювання на його вимогу протягом п'яти днів.

Виготовлення печатки НПФ

У податковій інспекції здійснюються такі дії:

- 1) необхідно стати на облік як платник податків
- 2) необхідно отримати рішення про внесення НПФ до реєстру неприбуткових організацій (установ). Реєстрація НПФ здійснюється

органами державної податкової служби протягом двох робочих днів з дня отримання всіх необхідних документів. Рішення про реєстрацію НПФ у реєстрі неприбуткових організацій приймається не пізніше 30 днів

Після державної реєстрації раду директорів недержавного пенсійного фонду формують засновники. Кожен член ради повинен мати, крім вищої освіти, свідоцтво про присвоєння кваліфікації спеціаліста з діяльності НПФ. Крім того, персональний склад правління має бути узгоджено з НКЦПФР. Члени правління фонду отримують повноваження, якщо протягом 30 календарних днів після подання уповноваженою особою списку засновників пенсійного фонду до НКЦПФР вони не отримують від НКЦПФР мотивований письмовий протест.

Пенсійний фонд набуває право займатися недержавною пенсійною діяльністю лише після набуття статусу фінансової установи в НКЦПФР. Рішення про реєстрацію пенсійного фонду в Державному реєстрі фінансових установ приймається протягом 30 календарних днів після подання всіх документів. На підставі позитивного рішення про внесення відомостей про пенсійний фонд до реєстру НКЦПФР видає довідку про отримання новоствореного недержавного пенсійного фонду.

Документи, які обов'язково розробити для отримання позитивного рішення про реєстрацію в НКЦПФР: Статут НПФ; пенсійні схеми як невід'ємний додаток до Статуту; інвестиційна декларація; типовий пенсійний контракт; договір з адміністратором; договір з компанією з управління активами; договір з зберігачем; договір з інвестиційним консультантом.

Адміністратор недержавного пенсійного фонду — юридична особа, яка адмініструє недержавні пенсійні фонди та веде персоніфікований облік внесків учасників.

Статутний капітал професійного адміністратора, сплачений під час подання заявки на отримання ліцензії готівкою, не повинен бути меншим за суму, еквівалентну 300 000 євро за офіційним курсом Національного банку України на день реєстрації державою цю юридичну ліцензію. сутність. Професійний адміністратор зобов'язаний підтримувати обсяг власних коштів на рівні не нижче суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом Національного банку України.

Адміністратором НПФ може бути компанія з управління активами або засновник (для корпоративного фонду).

Головний бухгалтер та керівник кандидата повинні відповідати Професійним вимогам до фінансових директорів та головних бухгалтерів. Професійний адміністратор (за винятком членів виконавчих і наглядових органів) повинен мати не менше трьох кваліфікованих працівників (у тому числі керівника структурного підрозділу, відповідального за виконання функцій з персонального обліку учасників фонду) та двох кваліфікованих працівників у кожному окремому підрозділі (у т.ч. керівник відокремленого підрозділу).

Адміністратор повинен мати відповідну технічну підтримку та інформаційні системи для персонального обліку учасників пенсійного фонду, а також дотримувати відповідні ліцензійні вимоги до приміщень, призначених для здійснення діяльності.

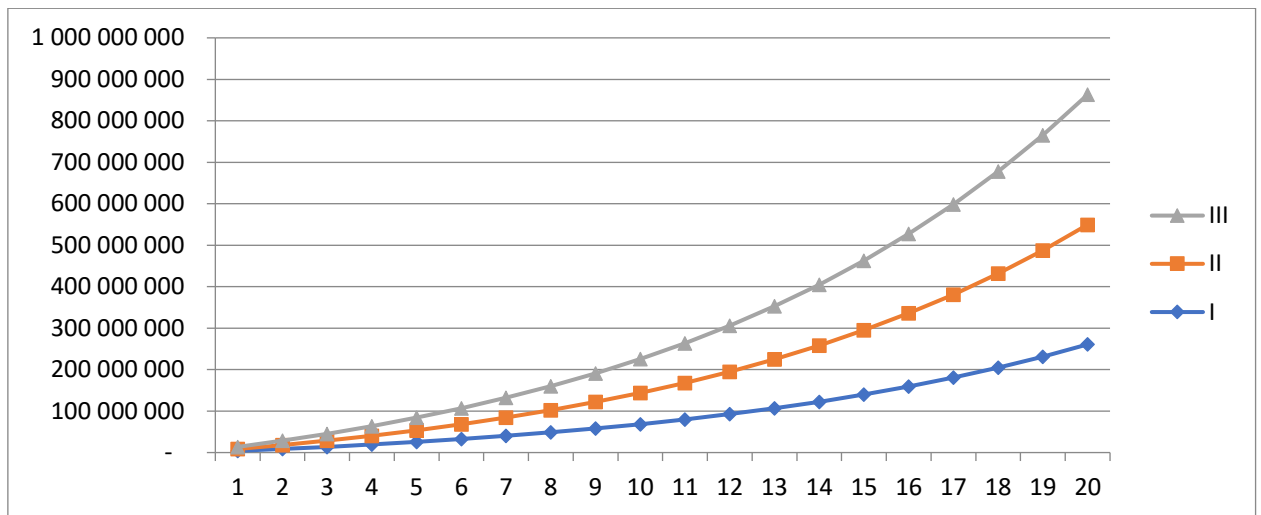
Економічний розрахунок ефективності діяльності НПФ проведений на підставі даних по структурі та складу персоналу АТ «Ельворті» з урахуванням показників наданих у дод. 1 Міністерством фінансів України. Розрахунок проведено з урахуванням інфляції за останні двадцять років та у трьох варіантах: песимістичний, зважений та оптимістичний стосовно відсотку інвестиційного доходу фонду. Витрати на адміністрування включались до розрахунку на підставі даних НКЦПФР як середні по діючим на Україні НПФ. При цьому допустимий Законом рівень витрат складає 7%.

З розрахунку на найближчі 20 років при всіх варіантах можемо побачити стабільний приріст доходів навіть без приросту кількості працівників, та без збільшення відсотку відрахувань. (Таблиці 22-24)

Сценарій розвитку ПФ АТ Ельворті										Оптимістичний III										
Середньорічна інфляція										11%										
Цільовий середньорічний приріст активів фонду										13%										
Відсоток, що відраховується в ПФ з ФЗП										3%										
Кількість працівників										900										
Плинність кадрів										15%										
Кількість працівників, що йдуть на пенсію у рік										1,5%										
Затрати на управління та адміністрування										1%										
№ п/п	Рік	Інфляція, %	Средня ЗП грн	ФЗП за рік 1 чол., грн	Внесок в ПФ, грн	Всього по підприємству, грн	Фонд, грн	Фонд з урахуванням інвестиційного III	Затрати на управління III	Виплати		Затрати на управління III		Вартість чистих активів III						
										Разові III	Щомісячні III	Разові III	Щомісячні III							
1	2022	100,0%	12 500	192 308	5 769	5 192 308	5 192 308	5 867 308	58 673	871 295	8 712,95	871 295	8 712,95	4 928 626	4 928 626					
2	2023	111,0%	13 875	213 462	6 404	5 763 462	10 955 769	12 380 019	123 800	1 838 433	27 097,28	1 838 433	27 097,28	10 390 689	10 390 689					
3	2024	123,2%	15 401	236 942	7 108	6 397 442	17 353 212	19 609 129	196 091	2 911 956	56 216,84	2 911 956	56 216,84	16 444 865	16 444 865					
4	2025	136,8%	17 095	263 006	7 890	7 101 161	24 454 373	27 633 441	276 334	4 103 566	97 252,50	4 103 566	97 252,50	23 156 288	23 156 288					
5	2026	151,8%	18 976	291 937	8 758	7 882 289	32 336 661	36 540 427	365 404	5 426 253	151 515,03	5 426 253	151 515,03	30 597 254	30 597 254					
6	2027	168,5%	21 063	324 050	9 721	8 749 340	41 086 002	46 427 182	464 272	6 894 436	220 459,40	6 894 436	220 459,40	38 848 014	38 848 014					
7	2028	187,0%	23 380	359 695	10 791	9 711 768	50 797 769	57 401 479	574 015	8 524 120	305 700,59	8 524 120	305 700,59	47 997 644	47 997 644					
8	2029	207,6%	25 952	399 262	11 978	10 780 062	61 577 832	69 582 950	695 829	10 333 068	409 031,27	10 333 068	409 031,27	58 145 021	58 145 021					
9	2030	230,5%	28 807	443 180	13 295	11 965 869	73 543 701	83 104 382	831 044	12 341 001	532 441,28	12 341 001	532 441,28	69 399 896	69 399 896					
10	2031	255,8%	31 975	491 930	14 758	13 282 115	86 825 816	98 113 172	981 132	14 569 806	678 139,34	14 569 806	678 139,34	81 884 095	81 884 095					
11	2032	283,9%	35 493	546 042	16 381	14 743 147	101 568 963	114 772 928	1 147 729	17 043 780	839 864,19	17 043 780	839 864,19	95 741 555	95 741 555					
12	2033	315,2%	39 397	606 107	18 183	16 364 894	117 933 857	133 265 258	1 332 653	19 789 891	1 019 378,77	19 789 891	1 019 378,77	111 123 336	111 123 336					
13	2034	349,8%	43 731	672 779	20 183	18 165 032	136 098 889	153 791 744	1 537 917	22 838 074	1 218 639,95	22 838 074	1 218 639,95	128 197 113	128 197 113					
14	2035	388,3%	48 541	746 785	22 404	20 163 185	156 262 074	176 576 144	1 765 761	26 221 557	1 439 819,87	26 221 557	1 439 819,87	147 149 005	147 149 005					
15	2036	431,0%	53 881	828 931	24 868	22 381 136	178 643 210	201 866 827	2 018 668	29 977 224	1 685 329,57	29 977 224	1 685 329,57	168 185 606	168 185 606					
16	2037	478,5%	59 807	920 113	27 603	24 843 061	203 486 271	229 939 486	2 299 395	34 146 014	1 957 845,34	34 146 014	1 957 845,34	191 536 232	191 536 232					
17	2038	531,1%	66 386	1 021 326	30 640	27 575 797	231 062 068	261 100 137	2 611 001	38 773 370	2 260 337,85	38 773 370	2 260 337,85	217 455 428	217 455 428					
18	2039	589,5%	73 689	1 133 672	34 010	30 609 135	261 671 204	295 688 460	2 956 885	43 909 736	2 596 104,53	43 909 736	2 596 104,53	246 225 735	246 225 735					
19	2040	654,4%	81 794	1 258 376	37 751	33 976 140	295 647 344	334 081 498	3 340 815	49 611 103	2 968 805,55	49 611 103	2 968 805,55	278 160 775	278 160 775					
20	2041	726,3%	90 792	1 396 797	41 904	37 713 516	333 360 859	376 697 771	3 766 978	55 939 619	3 382 503,68	55 939 619	3 382 503,68	313 608 671	313 608 671					

Сценарій розвитку ПФ АТ Ельворті												
		Пессимістичний І										
Середньорічна інфляція												
Цільовий середньорічний приріст активів фонду												
Відсоток, що відраховується в ПФ з ФЗП												
Кількість працівників												
Плинність кадрів												
Кількість працівників, що йдуть на пенсію у рік												
Затрати на управління та адміністрування												
№ п/п	Рік	Інфляція, %	Середня ЗП грн	ФЗП за рік 1 чол., грн	Внесок в ПФ, грн	Всього по підприємству, грн	Фонд, грн	Фонд з урахуванням інвестиційного росту активів	Затрати на управління	Виплати		Вартість чистих активів фонду
								І	І	І	І	І
1	2022	100,0%	12 500	192 308	5 769	5 192 308	5 192 308	5 607 692	56 077	1 387 904	16 654,85	4 147 057
2	2023	111,0%	13 875	213 462	6 404	5 763 462	10 955 769	11 832 231	118 322	2 928 477	51 796,57	8 733 635
3	2024	123,2%	15 401	236 942	7 108	6 397 442	17 353 212	18 741 468	187 415	4 638 513	107 458,73	13 808 082
4	2025	136,8%	17 095	263 006	7 890	7 101 161	24 454 373	26 410 722	264 107	6 536 654	185 898,58	19 424 063
5	2026	151,8%	18 976	291 937	8 758	7 882 289	32 336 661	34 923 594	349 236	8 643 590	289 621,65	25 641 147
6	2027	168,5%	21 063	324 050	9 721	8 749 340	41 086 002	44 372 882	443 729	10 982 288	421 409,11	32 525 456
7	2028	187,0%	23 380	359 695	10 791	9 711 768	50 797 769	54 861 591	548 616	13 578 244	584 348,04	40 150 383
8	2029	207,6%	25 952	399 262	11 978	10 780 062	61 577 832	66 504 058	665 041	16 459 754	781 865,09	48 597 398
9	2030	230,5%	28 807	443 180	13 295	11 965 869	73 543 701	79 427 197	794 272	19 658 231	1 017 763,86	57 956 930
10	2031	255,8%	31 975	491 930	14 758	13 282 115	86 825 816	93 771 881	937 719	23 208 541	1 296 266,35	68 329 355
11	2032	283,9%	35 493	546 042	16 381	14 743 147	101 568 963	109 694 480	1 096 945	27 149 384	1 605 404,11	79 842 747
12	2033	315,2%	39 397	606 107	18 183	16 364 894	117 933 857	127 368 565	1 273 686	31 523 720	1 948 547,03	92 622 613
13	2034	349,8%	43 731	672 779	20 183	18 165 032	136 098 889	146 986 800	1 469 868	36 379 233	2 329 435,66	106 808 263
14	2035	388,3%	48 541	746 785	22 404	20 163 185	156 262 074	168 763 040	1 687 630	41 768 852	2 752 222,04	122 554 335
15	2036	431,0%	53 881	828 931	24 868	22 381 136	178 643 210	192 934 667	1 929 347	47 751 330	3 221 514,93	140 032 475
16	2037	478,5%	59 807	920 113	27 603	24 843 061	203 486 271	219 765 173	2 197 652	54 391 880	3 742 430,03	159 433 211
17	2038	531,1%	66 386	1 021 326	30 640	27 575 797	231 062 068	249 547 034	2 495 470	61 762 891	4 320 645,80	180 968 027
18	2039	589,5%	73 689	1 133 672	34 010	30 609 135	261 671 204	282 604 900	2 826 049	69 944 713	4 962 465,30	204 871 673
19	2040	654,4%	81 794	1 258 376	37 751	33 976 140	295 647 344	319 299 131	3 192 991	79 026 535	5 674 884,94	231 404 720
20	2041	726,3%	90 792	1 396 797	41 904	37 713 516	333 360 859	360 029 728	3 600 297	89 107 358	6 465 670,75	260 856 402

Сценарій розвитку ПФ АТ Ельворті											
Виважений											
II											
Середньорічна інфляція											
Цільовий середньорічний приріст активів фонду											
Відсоток, що відраховується в ПФ з ФЗП											
Кількість працівників											
Плинність кадрів											
Кількість працівників, що йдуть на пенсію у рік											
Затрати на управління та адміністрування											

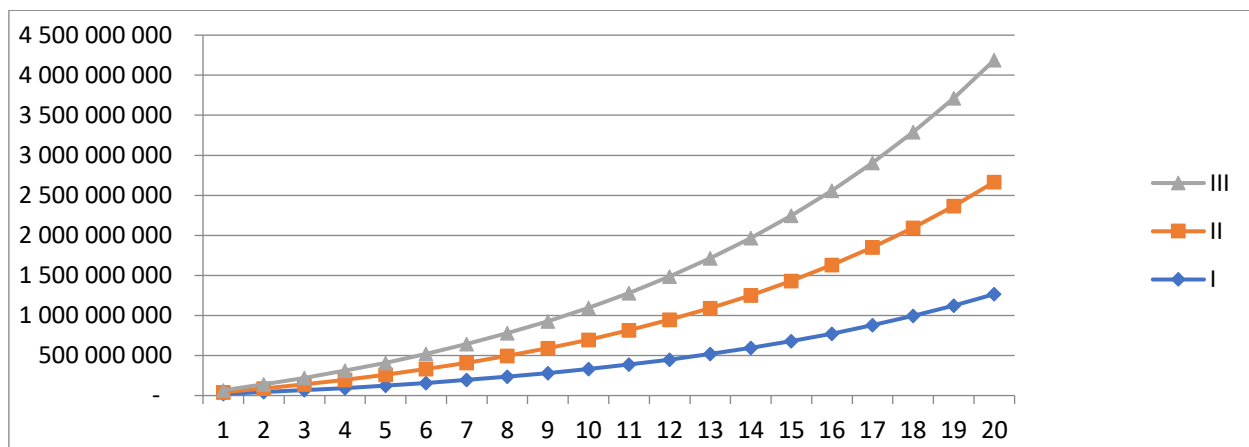


(гр.11)

Також у роботі був проведений розрахунок економічних показників фонду у разі приєднання всіх промислових та торгівельних підприємств групи компаній Гідросила, з урахуванням структури персоналу за віком (таблиця 25)

Таблиця 25

Структура персоналу за віковими категоріями						
№ п/п	Назва підприємства	до 35-ти років	35-45 років	45-55 років	55 та більше	Разом
1	ТОВ "УКРАГРОЕКСПО"	0	2	2	1	5
2	ТОВ "КИЗ "ЛЕЗО"	23	30	52	120	225
3	ПрАТ "Гідросила ЛЕДА"	25	32	22	25	104
4	ТОВ "Гідросила-Тетіс"	49	72	53	68	242
5	ПрАТ "Металит"	40	62	47	36	185
6	ПрАТ "Піраміс"	3	7	9	25	44
7	ТОВ "АСТОК В"	1	3	6	24	34
8	АТ "Ельворті"	264	214	192	278	948
9	ПрАТ "Гідросила АПМ"	118	104	101	135	458
10	ПрАТ Кіровоградська Транспортна Компанія	1	6	5	13	25
11	АТ "Гідросила МЗТГ"	65	73	117	211	466
12	АТ "Гідросила"	210	292	242	301	1045
13	ПрАТ "Торговий дім Гідросила"	20	27	22	15	84
	Разом	819	924	870	1252	3865
		21,19%	23,91%	22,51%	32,39%	



(гр.12)