

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка системи рекрутингу персоналу на підприємстві (на
матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП) – 42
АВДІЙЧУК Владислав Володимирович

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
ШУБАЛА Ірина Володимирівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
К.е.н., доцент
Гарант освітньої програми:
ШУБАЛА Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2026 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

«__» _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

АВДІЙЧУК Владислав Володимирович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка системи рекрутингу персоналу на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»)

Керівник роботи: Шубала І.В.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «31» грудня 2025 р. №542/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «04» червня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи посібники, підручники, монографії, наукові статті вітчизняних учених з питань управління персоналом і рекрутингу, статистична та внутрішня управлінська звітність ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт», вільнодоступна інформація з мережі Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СИСТЕМИ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ»

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Процес рекрутингу персоналу на підприємстві

2. Джерела залучення кандидатів на вакантні посади

3. Критерії фективного рекрутингу персоналу на підприємстві

4. Аналіз зміни основних фінансово-економічних показників діяльності підприємства

5. Динаміка прийняття та звільнення працівників на підприємстві

6. Аналіз зміни показників чисельності персоналу та фонду оплати праці

7. Методи відбору персоналу, що використовуються на підприємстві

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2025</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2025</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 31.12.2025</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2026</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 16.05.2026</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 20.05.2026</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 22.05.2026</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 23.05.2026</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 26.05.2026</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 28.06.2026</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 04.06.2026</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Авдійчук В.В.)
 (підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Шубала І.В.)
 (підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Авдійчук В. В. Аналіз та оцінка системи рекрутингу персоналу на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2026.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки системи рекрутингу персоналу на підприємстві на прикладі ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»). Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки системи рекрутингу персоналу на підприємстві. Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні підходи до аналізу й оцінювання ефективності системи рекрутингу персоналу на прикладі ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт».

У теоретичній частині роботи досліджено теоретичні аспекти організації системи рекрутингу на підприємстві, розкрито сутність та поняття рекрутингу, визначено основні етапи процесу підбору персоналу, висвітлене сучасні методи та інструменти залучення кандидатів, а також обґрунтовано критерії оцінювання ефективності системи рекрутингу.

У аналітичній частині роботи здійснено аналіз фінансово-економічних показників діяльності ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ» за три роки, досліджено процеси руху персоналу, організацію процесу підбору персоналу, джерела залучення кандидатів та методи їх відбору.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій для підвищення ефективності системи рекрутингу.

Ключові слова: рекрутинг, система рекрутингу персоналу, підбір персоналу, підбір, оцінювання кандидатів, ефективність рекрутингу, джерела залучення персоналу.

ANNOTATION

Avdiichuk V. V. Analysis and evaluation of the personnel recruitment system at the enterprise (on materials of LLC "Volyn-Zerno-Product"). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and labor economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2026.

The aim of the bachelor's qualification thesis is to analyze and evaluate the personnel recruitment system at an enterprise, using LLC "Volyn-Zerno-Product" as a case study. The object of the research is the process of analyzing and evaluating the personnel recruitment system at the enterprise. The subject of the research comprises theoretical, methodological, and practical approaches to the analysis and assessment of the effectiveness of the personnel recruitment system, based on the example of LLC "Volyn-Zerno-Product".

The theoretical part of the study examines the theoretical aspects of organizing a recruitment system at an enterprise, reveals the essence and concept of recruitment, identifies the main stages of the personnel selection process, highlights modern methods and tools for attracting candidates, and substantiates the criteria for evaluating the effectiveness of the recruitment system.

The analytical part of the study includes an analysis of the financial and economic performance indicators of LLC "Volyn-Zerno-Product" over a three-year period, as well as an examination of personnel turnover processes, the organization of the recruitment process, sources of candidate attraction, and methods of their selection.

The practical significance of the obtained results lies in the possibility of using the proposed recommendations to improve the efficiency of the recruitment system.

Keywords: recruitment, personnel recruitment system, personnel selection, hiring, candidate assessment, recruitment efficiency, sources of personnel attraction.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Сутність та етапи процесу рекрутингу на підприємстві	10
1.2. Сучасні методи та інструменти підбору персоналу	13
1.3. Критерії ефективності системи рекрутингу на підприємстві	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СИСТЕМИ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ»	22
2.1. Загальна характеристика господарської діяльності підприємства	22
2.2. Організація процесу рекрутингу персоналу на підприємстві	30
2.3. Аналіз методів рекрутингу персоналу, які використовуються на підприємстві	37
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53
ДОДАТКИ	57

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах, персонал є одним із ключових ресурсів підприємства, від рівня професійних знань та навиків залежить ефективність його роботи. Через це питання у забезпеченні компанії необхідною кількістю та якістю трудового ресурсу є першочоговим. В умовах збільшення конкуренції на ринку праці, дефіциту кваліфікованих кадрів, цифровізації та швидких змін зовнішнього середовища, підприємства змушені переглядати традиційні методи підбору персоналу та використовувати сучасний підхід.

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що правильно побудована система підбору персоналу є ключовим фактором для розвитку підприємства. Від вчасного закриття вакансій, якості підібраних кандидатів, правильного та ефективного використання ресурсів для пошуку та вірно підібраних джерел залучення залежить рівень плинності кадрів, здатність підприємства працювати в умовах високої конкуренції та активно розвиватись. Особливо актуальною ця проблема є для підприємств аграрного сектору, так як специфіка їхньої діяльності включає в себе сезонність, потребу у дефіцитних спеціалістах та великою потребою у персоналі.

Сучасний підхід до підбору персоналу являє собою систему взаємопов'язаних факторів, що включає: пошук кандидатів, їх підбір, відбір, адаптацію та оцінювання результативності найму. Розвиток Сучасних технологій на III суттєво видозмінив процес підбору, збільшивши можливості використання соціальних мереж, сайтів з пошуку роботи, використання штучного інтелекту у підборі та автоматизованих ресурсів для систематизації процесу рекрутингу.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки системи рекрутингу персоналу на підприємстві на прикладі ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»).

Основні завдання кваліфікаційної роботи:

– дослідити основні етапи процесу рекрутингу на підприємстві;

- охарактеризувати сучасні методи підбору та відбору персоналу;
- визначити критерії оцінювання ефективності системи рекрутингу;
- надати загальну характеристику ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»;
- проаналізувати основні фінансово-економічні показники діяльності підприємства;
- дослідити організацію процесу підбору персоналу на підприємстві;
- оцінити джерела залучення кандидатів та методи їх відбору;
- визначити ефективність функціонування системи рекрутингу та обґрунтувати напрями її вдосконалення.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки системи рекрутингу персоналу на підприємстві

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні підходи до аналізу й оцінювання ефективності системи рекрутингу персоналу на прикладі ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт».

Методи дослідження. Методи дослідження, які були використанні у дослідженні: аналіз і синтез для вивчення теоретичних методик рекрутингу, порівняння для аналізу показників діяльності підприємства, статистичний та економічний аналіз для оцінювання фінансово-економічних показників і показників руху персоналу та графічний метод, який призначений для наочного представлення результатів дослідження.

Інформаційною базою дослідження стали: посібники, підручники, монографії, наукові статті вітчизняних учених з питань управління персоналом і рекрутингу, статистична та внутрішня управлінська звітність ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт», вільнодоступна інформація з мережі Інтернет.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання висновків і пропозицій для вдосконалення системи рекрутингу ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт». Запропоновані рекомендації можуть бути застосовані під час оптимізації процесів пошуку та підбору персоналу, удосконалення використання каналів залучення кандидатів, підвищення ефективності методів відбору, скорочення термінів закриття вакансій, зниження

ризикі помилкового найму, а також формування та підтримання стабільного кадрового складу підприємства.

Особистий внесок здобувача. Дана кваліфікаційна бакалавра є самостійно виконаною науковою працею, відповідно до мети та поставлених завдань якої сформовано теоретико-методичні засади, проведено аналіз і оцінювання системи рекрутингу підприємства, а також розроблено практичні рекомендації щодо підвищення ефективності процесу підбору персоналу ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт». Під час виконання кваліфікаційної роботи бакалавра використовувалися інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту, опрацювання теоретичного матеріалу, уточнення формулювань і генерації ідей щодо вдосконалення системи рекрутингу виключно як допоміжний засіб. Усі положення, висновки та результати дослідження належать автору, ґрунтуються на власному аналізі та були перевірені на достовірність та відповідність принципам академічної доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження апробовано під час участі у міжнародному круглому столі «Резильєнтність економіки регіонів польсько-українського прикордоння в умовах сучасних викликів» (м. Луцьк, 22.05.2026р.).

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст роботи викладено на 55 сторінках комп'ютерного тексту, у тому числі містить 5 рисунків і 3 таблиці. Список використаних джерел налічує 31 найменування і представлений на 4 сторінках. Робота містить 9 додатків, викладених на 22 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Сутність та етапи процесу рекрутингу на підприємстві

Сучасна система рекрутингу має свої характерні особливості, що відрізняє її від застарілого процесу підбору персоналу, саме слово «рекрутинг» походить від французького *«recruit»*, що означає «набирати». З часів започаткування рекрутингу і до сьогодні процес підбору зазнав колосальних змін. Починаючи від листівок з заголовком «Запрошуємо на роботу», до ІІІ інструментів, одночасно аналізують усі резюме, які є у відкритому доступі та проводять первинне інтерв'ю з кандидатом як в режимі переписки, так і під час телефонного дзвінка. В умовах сьогодення система підбору має власні плюси та мінуси. Не зважаючи на колосальний прорив у процесі сорсингу (попереднього пошуку та підбору кандидатів), процес може ускладнюватись багатьма факторами: відсутності релевантних до вакансії кандидатів на ринку праці, дефіциту висококваліфікованих спеціалістів, гендерної дискримінації зі сторони роботодавців та проблематикою з джерелами залучення.

«На думку Жуковської В. М. Із початком інтенсивного розвитку промисловості у світі в середині ХХ століття виник дефіцит кваліфікованих кадрів, що призвело до «війни за таланти», а пізніше – ін терпретації рекрутменту як процесу набору, підбору, відбору персоналу та використання технологій його залучення в організації завдяки сприянню системи позитивних факторів робочого середовища та соціально-психологічного клімату» [1]. Починаючи з часів середини ХХ століття, дефіцит кваліфікованих робітників почав стрімко зростати. Зубомовлено це різким стрибком у розвитку промислової індустрії в світі, стрімко збільшується кількість виробництв, а з цим і потреба у робочій силі. На сьогоднішні день потреба у працівниках залишається такою ж, як і в середині ХХ століття. Кількість вакантних місць на підприємствах України стрімко

зростає, що несе за собою більшу навантаженість на фактично працюючих працівників, через недобір персоналу.

Також важливим аспектом в підборі персоналу є бренд роботодавця. «На думку Вонберг Т. В. Сильний HR-бренд відкриває перед компанією значні можливості для залучення та утримання най кращих фахівців і спеціалістів, які поділяють цінності компанії. Це надає певну конкурентну перевагу на ринку праці, дозволяючи виділятися серед інших організацій. HR-бренд виступає своєрідним активом для компанії, який може бути використаний для створення привабливого образу роботодавця» [2].

Поняття рекрутменту має декілька основних визначень та понять: пошук, підбір, відбір, пребординг.

Пошук – це процес виявлення та залучення потенційних кандидатів, які своїми процесійними та особистісними якостями відповідають вимогам тієї чи іншої вакансії. В сучасних умовах пошук може здійснюватись через різні джерела залучення: соціальні мережі, сайти з пошуку роботи, рекомендації, тощо.

Підбір кандидатів відбувається з залученням рекрутера, сорсера або менеджера з персоналу, фактично це процес, який передбачає за собою телефонне або очне інтерв'ю, для виявлення в кандидатах потрібних навичок та відповідного досвіду роботи. При цьому відбір відбувається із залученням безпосереднього керівника або керівника відповідного підрозділу. Під час співбесіди або інтерв'ю за компетенціями, відповідальний за найм та керівник, в усному порядку запитують у кандидата про попередні місця роботи, загальний досвід, позицію щодо роботи, працевлаштування та обумовлюють оплату праці на цій чи іншій позиції.

Процес пребордингу передбачає за собою адаптацію кандидата до моменту та в день працевлаштування. З основних процесів виділяють: консультація щодо документів, які потрібні для працевлаштування та їх перевірка, постійне підтримування контакту з кандидатом для кращого розуміння як відбувається підготовка документів, в день фактичного прийому на роботу з кандидатом

пишеться заява на працевлаштування та підписуються нормативні документи, які затверджені підприємством.

У ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт» дані процеси виконує відділ роботи з персоналом, зокрема рекрутер, менеджер з персоналу та керівник відділу. Процес пошуку та підбору персоналу закріплений за рекрутером компанії. Процесом відбору займається керівник відділу роботи з персоналом, а зоною відповідальності менеджера з персоналу є пребординг.

Також ефективним процесом у підборі персоналу вважають премілінаринг, що являє собою підбір молодих кандидатів (студентів та випускників), які в подальшому будуть здобувати свої професійні навички на підприємствах. «На думку Шелюжак І. Г. та Кобеля З. І. HR-менеджери розглядають прелімінаринг як оптимальний вихід при формуванні кадрового за безпечення підприємства та при високій плинності кадрів. Більшість спеціалістів пояснюють дану ситуацію тим, що набагато краще та швидше навчити молодих людей, оскільки вони будуть працювати саме так, як вимагають від них керівники, і в подальшому матимуть більшу мотивацію, оскільки розглядати муть компанію в ролі найкращого роботодавця, який дав їм шанс довести їхню професійну діяльність на практиці» [3].

Лише після дотримання послідовності дій у наймі, можна підібрати висококваліфікованих спеціалістів. Кожен з етапів даного процесу передбачає за собою комунікацію відповідального за найм (сорсера, рекрутера, менеджера з персоналу) з кандидатом. У деякі з цих процесів також залучений безпосередній керівник чи керівник структурного підрозділу підприємства. Жоден з цих етапів не можливо виключити із загального процесу. Ефективний процес рекрутингу має наступний вигляд (рис. 1.1).

В умовах змін на сучасному ринку праці процес підбору персоналу зазнає суттєвих змін. Посилення конкуренції між роботодавцями та демографічні зміни впливають на кількість шукачів роботи. Особливої актуальності набуває питання вибору інструментів для пошуку кандидатів, здатних забезпечити підприємство

необхідними трудовими ресурсами та закривати вакантні позиції у найшвидші терміни

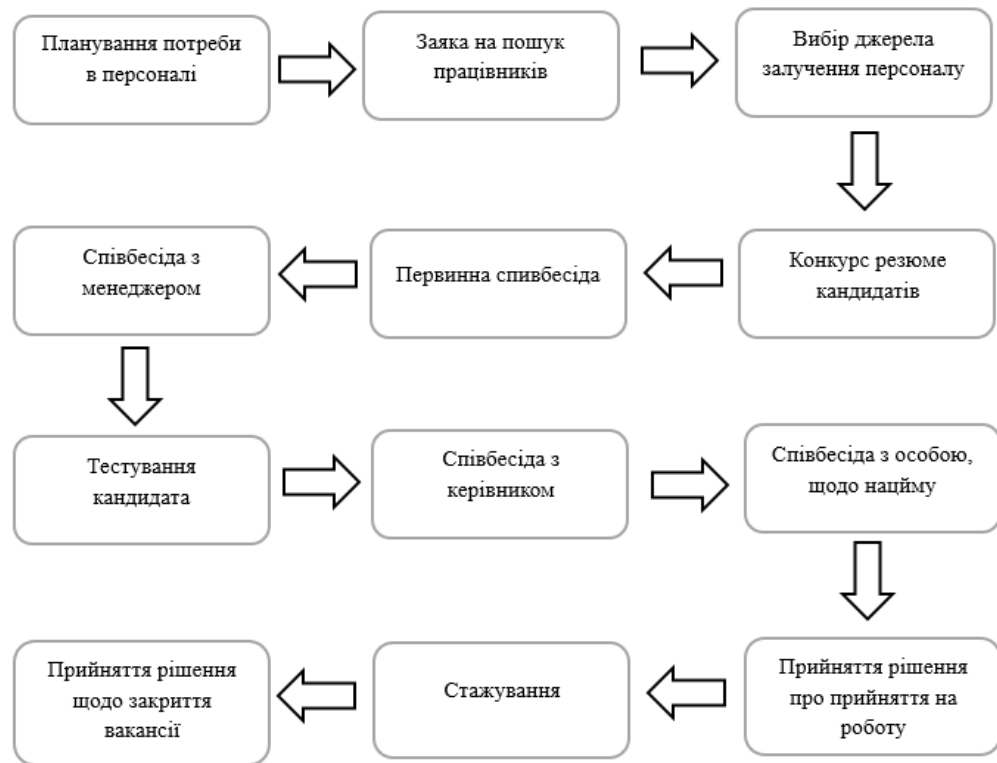


Рис. 1.1. Процес рекрутингу персоналу на підприємстві (побудовано автором на основі джерела [8])

1.2. Сучасні методи та інструменти підбору персоналу

«На думку Кравчук О. І., Варіс І. О. та Бідної Т. О. В цілому, у 2020 році відбулося різке збільшення кількості рекрутингових агентств, що використовують цифрову стратегію трансформації; COVID-19 мав прямий вплив на зміни їх підходу до цифрової трансформації; відбувається активізація процесу цифрової трансформації в сфері рекрутингу»[4]. Продовжуючи тезу, наступним після COVID-19 на території України розпочались повномасштабні військові дії, які також вплинули на декілька факторів у рекрутингу, а зокрема: дефіцит чоловіків на ринку праці, масовий виїзд закордон осіб працездатного віку, студентів та пенсіонерів. На сьогоднішній день, проблемою у пошуку є не лише відсутність висококваліфікованих працівників, а й конкуренція на ринку праці. Роботодавця

намагаються забезпечити гідні умови праці для зниження плинності кадрів на підприємствах.

В умовах цифрової трансформації та діджиталізації, підбір персоналу здійснюється здебільшого на цифрових платформах, проте кустарні методи підбору можуть так само використовуватись, а інколи і приносити більшу ефективність. Інколи при підборі робітничих позицій, особливо в сільській місцевості, розміщення вуличної реклами є найефективнішим методом підбору працівників, так за таких умов працюють рекомендації інших працівників та запровадження реферальних програм. В залежності від посади, відповідальні за найм підбирають джерело залучення кандидатів (табл. 1.1).

Таблиця 1.1. Джерела залучення кандидатів на вакантні посади

Вакансії	Джерела залучення
Робітничий персонал	Вуличні оголошення, соціальні мережі та месенджери (Instagram, Facebook, Telegram, Viber), реферальні програми, рекомендації
Офісний персонал	Соціальні мережі (Instagram, Facebook, Telegram, Viber), сайти з пошуку роботи (work.ua robota.ua), рекомендації
ІТ-спеціалісти	Сайти з пошуку роботи (work.ua robota.ua, Djinni, DOU Jobs, Indeed)
Керівні позиції	LinkedIn, сайти з пошуку роботи (work.ua robota.ua)

Примітка. Складено автором на осові джерел [7; 15].

«На думку Скібської К. О. Цифровізація в сфері рекрутингу охоплює широкий спектр діджитал-інструментів, які мають свої переваги й недоліки. Проте проблеми виникають через недостатню увагу до теоретичних та методичних аспектів упровадження цифрових технологій у практичні аспекти рекрутингу персоналу. Навіть при активній цифровізації багато рекрутерів використовують застарілі методи пошуку та підбору персоналу, які знижують продуктивність роботи, особливо в умовах дистанційної роботи. Головною проблемою є вибір належних цифрових технологій серед великого асортименту доступних варіантів»[5].

Під впливом цифровізації система рекрутингу видозмінюється для кращої ефективності. В роботі часто почали використовувати штучний інтелект у прописі тексту для оголошення про пошук працівників, створенню фото та відео контенту. Найбільш розповсюдженим ШІ є Чат GPT, його використовують як редактор для тексту та зображень. Якщо використовувати лише цей інструмент у створенні контенту, компанія стає впізнаванішою, так як штучний інтелект буде робити текст або зображення в одному стилі. Зараз рекрутери зіштовхнулись з проблемною стороною цього інструменту, так як він створює не лише текст для вакансій, а й резюме кандидатів, які важко відрізнити від інших. Через це інколи досвід та навички, які зазначені в резюме, можуть не відповідати фактичним.

Також, при пошуку кандидатів, потрібно розуміти на яку вікову категорію ми розраховуємо. «Як зазначила у своїй роботі Мутерко Г. М. Одним з інноваційних пошуків вакансій є чат-бот. Чат-бот – це програма, яка імітує поведінку людини під час спілкування з користувачем, виконуючи низку дій відповідно до закладеного в ній алгоритму. Чат-боти стали частіше використовуватися вітчизняними підприємствами, у тому числі як рекрутери.»[6].

Серед використання сучасних технологій у рекрутингу, також варто виділити системне оцінювання кандидатів, які пройшли перші етапи підбору та відбору. Перед проходженням співбесіди з безпосереднім керівником або керівником структурного підрозділу, кандидат проходить первинне інтерв'ю за компетенціями. Така методика краще дає дізнатись про професійні якості та особистісні якості кандидата. Цей відбір зазвичай відбувається за трьома основними методиками: STAR, PARLA та SCALAR. Дані методики застосовуються переважно для працівників керівної ланки, офісних позицій, технічного та адміністративного складу. Використання цих методик надає можливість стандартувати процес відбору та більш об'єктивно приймати рішення щодо найму.

1.3. Критерії оцінки ефективності системи рекрутингу на підприємстві

В сучасних умовах ринку праці, ефективність системи рекрутингу є одним із найважливіших чинників успішної діяльності підприємства. Саме від якісної організації процесу підбору та відбору персоналу, залежить ефективність роботи організації, продуктивність праці, здатність підприємства досягати цілей та стабільність кадрового складу. У зв'язку з цим виникає потреба у постійному аналізі результативності системи рекрутингу на підприємстві, що допомагає визначити критичні точки та оцінити ефективність підбору.

Систему підбору персоналу не можна вважати ефективною лише тому, що вакансії закриваються у потрібні терміни та в потрібній кількості. Оцінювання рекрутингу є загальним поняттям, що включає ряд якісних та кількісних показників. Комплексний підхід надає можливість не тільки визначити фактичний стан процесу підбору персоналу, а й визначити сильні та слабкі сторони та оцінити рівень ефективного використання ресурсів, які надає підприємство.

Найважливішими критеріями ефективності системи найму є вчасне закриття вакансій та якість підібраних кандидатів. Довготривалий пошук фахівців може призвести до надмірного навантаження фактично працюючих працівників та знизити їхню продуктивність. Проте прагнення скоротити термін закриття вакансії може вплинути на якість підібраних кандидатів та знизити їхню кількість. При умові стислих термінів, кількість кандидатів, серед яких керівник вибирає свого майбутнього працівника, стрімко падає, що призводить до погіршення ефективності рекрутингу та зниженню продуктивності відділу, у який буде працевтолаштований той чи інший кандидат.

«Як зазначав у своїй роботі Вонберг Т. В. Оцінювання результативності рекрутингу не має зосереджуватися на суто арифметичних чи вартісних вимірниках, адже критично важливо враховувати глибинну якісну природу людського потенціалу. Скажімо, коли новий працівник демонструє стабільну динаміку щодо опанування корпоративних етичних стандартів, виявляє щирі

лояльність та інтелектуальну ініціативність – це, на наш погляд, і є найкращим доказом точності професійного добору.»[7].

Також важливим показником у системі підбору є вартість найму. До таких витрат можуть входити: вартість розміщення вакансії на різних платформах, оплата праці відповідального за найм, оплата праці керівника, який витрачає час на співбесіди з кандидатами, тестування кандидатів. Аналізуючи цей показник можна об'єктивно оцінити використання інструментів для пошуку та визначити найбільш ефективний.

Не менш важливим критерієм, при оцінці ефективності рекрутингу, є якість найму. Оцінювати даний показник дещо важче через його специфіку. Лише після проходження випробувального періоду, новоприйнятим працівником, можна оцінити наскільки правильний підхід підібрав відповідальний за найм та на скільки ефективно були проведені співбесіди та інтерв'ю за компетенціями. Якщо такий працівник пройшов випробувальний період, ефективно виконує свої обов'язки та відповідає корпоративній культурі, якість найму можна вважати ефективною.

Важливим аспектом, при оцінюванні ефективності рекрутингу, є плинність кадрів серед новоприйнятих працівників. Коли велика кількість працівників звільняється в період випробувального терміну, це може свідчити про не ефективну систему рекрутингу та не правильно проведену співбесіду. Низький рівень плинності навпаки свідчить про те, що підприємство вірно проставляє вимоги до кандидатів, а робота відповідального за найм є ефективною.

Одним із важливих факторів є рівень задоволеності керівників новими фахівцями. Під час адаптаційного періоду, безпосередні керівники проходять опитування щодо задоволеності новоприйнятими працівниками, це дозволяє краще визначити ефективність та якість підбору.

Загальна система критеріїв ефективності має наступний вигляд на рисунку 1.2.

Загалом оцінювання ефективності системи підбору персоналу має здійснюватися на основі комплексного підходу, який поєднує аналіз усіх показників: кількісних та якісних).

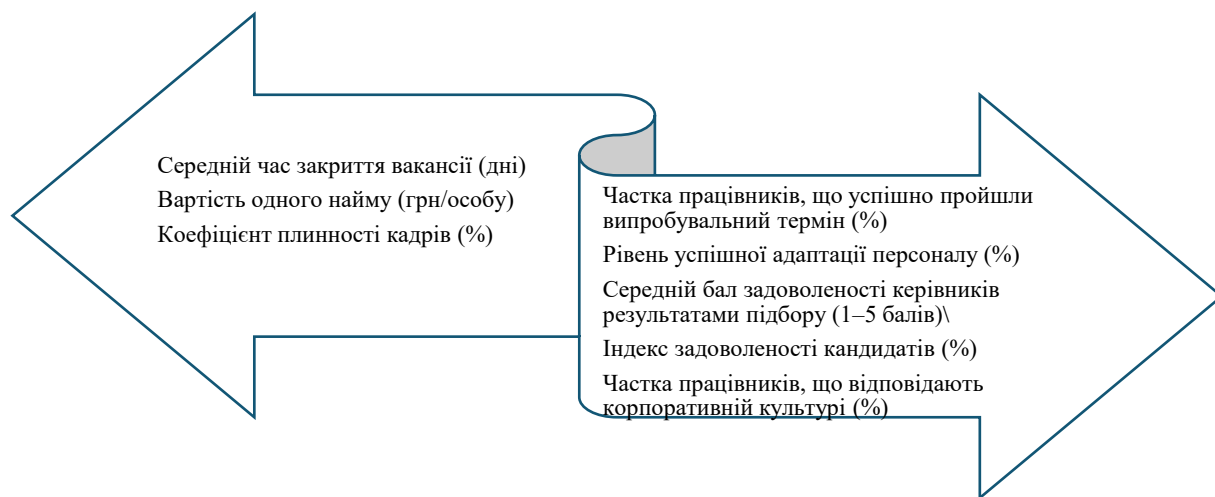


Рис.1.2. Критерії ефективного рекрутингу персоналу на підприємстві (побудовано автором за джерелом [4])

Щоб була змога об'єктивно визначити ефективність роботи відповідального за найм, важливо врахувати усі критерії: швидкість закриття вакансій, вартість одного найму, якість підібраних кандидатів, рівень їх адаптації та задоволеність керівників результатами їхньої роботи.

Процес підбору персоналу, як правило, включає декілька послідовних етапів: надходження та аналіз резюме, проведення первинної співбесіди, професійного тестування, співбесіди з безпосереднім керівником, формування пропозиції про роботу та прийняття кандидата на посаду. На кожному з цих етапів частина претендентів вибуває з подальшого відбору, а тому аналіз конверсії дозволяє встановити, наскільки ефективно здійснюється відбір персоналу.

Конверсія розраховується як відношення кількості кандидатів, які перейшли на наступний етап, до кількості кандидатів, що брали участь у попередньому етапі, виражене у відсотках. Високі показники конверсії можуть свідчити про ефективне залучення кандидатів та відповідність вимог вакансії характеристикам

претендентів. Водночас надто низькі значення можуть бути ознакою неефективних каналів пошуку, завищених вимог до кандидатів, тривалого процесу відбору або неконкурентних умов працевлаштування.

Оцінювання конверсії кандидатів на етапах відбору дає можливість виявити проблемні ділянки рекрутингового процесу, визначити етапи, на яких спостерігаються найбільші втрати потенційних працівників, оцінити ефективність джерел залучення персоналу та своєчасно вносити зміни до системи підбору кадрів. Таким чином, використання цього показника сприяє підвищенню якості найму, скороченню витрат на рекрутинг і забезпеченню підприємства працівниками, які найбільшою мірою відповідають його потребам.

Варто звертати увагу на задоволеність кандидатів процесом рекрутингу адже цей показник відображає рівень позитивного сприйняття претендентами організації та проведення всіх етапів рекрутингового процесу, починаючи від ознайомлення з вакансією і завершуючи отриманням остаточного рішення щодо працевлаштування.

Високий рівень задоволеності кандидатів свідчить про прозорість, професійність та клієнтоорієнтованість процесу рекрутингу. На формування позитивного досвіду претендентів впливають зрозумілість опису вакансії, своєчасність зворотного зв'язку, дотримання обумовлених термінів відбору, доброзичливе ставлення рекрутерів, об'єктивність оцінювання, зручність проходження співбесід і тестувань, а також повнота наданої інформації про підприємство, умови праці та перспективи професійного розвитку.

Оцінювання задоволеності кандидатів здійснюється шляхом проведення анкетувань, онлайн-опитувань або збору відгуків після завершення процесу відбору. Кандидатам можуть пропонувати оцінити різні аспекти рекрутингу за визначеною шкалою, зокрема швидкість комунікації, компетентність рекрутерів, доступність інформації, організацію співбесід та загальне враження від взаємодії з підприємством.

Аналіз отриманих результатів дає змогу виявити недоліки у процесі підбору персоналу, підвищити якість комунікації з претендентами, удосконалити

процедури відбору та зміцнити позитивний імідж роботодавця на ринку праці. Крім того, навіть кандидати, які не були прийняті на роботу, за умови позитивного досвіду взаємодії можуть рекомендувати підприємство іншим претендентам або повторно звертатися до нього в майбутньому.

Задоволеність кандидатів процесом рекрутингу є не лише показником якості роботи служби управління персоналом, а й важливим чинником формування бренду роботодавця, підвищення конкурентоспроможності підприємства та забезпечення його кваліфікованими трудовими ресурсами.

Рівень прийняття пропозицій про роботу є ще одним критерієм оцінки ефективності рекрутингу персоналу на підприємстві. Цей показник характеризує частку кандидатів, які погодилися на запропоновані підприємством умови працевлаштування після завершення всіх етапів відбору. Він дозволяє оцінити привабливість роботодавця, конкурентоспроможність запропонованих умов праці та результативність роботи служби персоналу.

Аналіз рівня прийняття пропозицій про роботу дозволяє підприємству оцінити ефективність завершального етапу рекрутингу, своєчасно виявити проблеми у системі підбору персоналу та підвищити результативність залучення і найму кваліфікованих працівників.

Продуктивність роботи рекрутерів характеризує результативність діяльності фахівців з підбору персоналу та відображає їхню здатність забезпечувати підприємство необхідними трудовими ресурсами у встановлені строки та з належною якістю.

Оцінювання продуктивності роботи рекрутерів здійснюється на основі кількісних і якісних показників. До кількісних показників належать кількість закритих вакансій за певний період, середній час заповнення вакансії, кількість проведених співбесід, обсяг опрацьованих резюме та кількість кандидатів, які успішно пройшли всі етапи відбору. Ці показники дають можливість визначити рівень навантаження на рекрутера та ефективність використання його робочого часу.

Якісні показники продуктивності відображають результативність прийнятих кадрових рішень. До них належать рівень відповідності найнятих працівників вимогам посади, успішність проходження ними випробувального терміну, рівень плинності новоприйнятих працівників, а також задоволеність керівників структурних підрозділів якістю підбраного персоналу. Важливим аспектом є і задоволеність кандидатів процесом рекрутингу, оскільки професійна взаємодія рекрутера формує імідж підприємства як роботодавця.

Для оцінки продуктивності роботи рекрутерів можуть використовуватися такі показники, як кількість закритих вакансій на одного рекрутера, середня тривалість підбору персоналу, вартість найму одного працівника та частка успішних наймів у загальній кількості відкритих вакансій. Аналіз цих показників дозволяє виявити резерви підвищення ефективності роботи служби персоналу, оптимізувати процес рекрутингу та вдосконалити методи пошуку й відбору кандидатів.

Варто зауважити, що продуктивність роботи рекрутерів відображає не лише обсяг виконаної роботи, а й якість підбору персоналу. Її систематичне оцінювання сприяє підвищенню ефективності рекрутингової діяльності, скороченню витрат на найм та забезпеченню підприємства кваліфікованими працівниками, здатними забезпечити досягнення стратегічних цілей його розвитку.

Таким чином, ефективна система оцінювання рекрутингу надає можливість підприємству бути конкурентноспроможним та орієнтуватись лмше на сталий розвиток в умовах сучасного ринку праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СИСТЕМИ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ»

2.1. Загальна характеристика господарської діяльності підприємства

ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт» є одним із провідних агропідприємств у Волинській області, яке веде діяльність не лише у сфері вирощування сільськогосподарських культур, а й захоплює низку інших напрямків, серед яких: оптова торгівля зерновими та олійними культурами, логістичні перевезення (внутрішні та зовнішні), виробництво борошна та насіння, дистрибуцією засобів захисту рослин (ЗЗР), мінеральних добрив, мікродобрив. Підприємство відіграє ключову роль у розвитку сільського господарства на території Волинської області.

Повне найменування юридичної особи: Товариство з обмеженою відповідальністю «Волинь-Зерно-Продукт».

Скорочена назва: ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт».

Код ЄДРПОУ: 31496816.

Дата державної реєстрації: 27.06.2001 р.

Організаційно-правова форма: товариство з обмеженою відповідальністю.

Статус юридичної особи: зареєстровано.

Розмір статутного капіталу: 684 300,00 грн.

Уповноважена особа: Супрунюк Сергій Степанович.

Місцезнаходження юридичної особи: Україна, Волинська область, Луцький район, село Рованці, вул. Промислова, будинок 5А.

Основний вид економічної діяльності за КВЕД: 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин.

Окрім основного виду діяльності, підприємство також займається зберіганням зернових та олійних культур, як для владних потреб так і в комерційному напрямку. Потужності елеваторних комплексів сягають близько 600 тис. тон одночасного зберігання. Основні елеваторні потужності

розташовані: м. Луцьк (123 тис. тон), с. Звиняче (102 тис. тон), с-ще Луків (75 тис. тон) та с. Дерно (85 тис. тон).

Ще одним з основних напрямків діяльності підприємства є виробництво борошна. Борошномельний комплекс швейцарського виробництва Bühler був введений в експлуатацію у 2023 році, продуктивність даного млина становить 150 тонн\добу.

Організаційна структура ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт» відповідає масштабам великого аграрно-торгівельного підприємства. Вона включає ряд департаментів, що позначенні на рисунку 2.1.

Надалі проведено аналіз основних техніко-економічних показників господарської діяльності ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за 2023–2025 роки. Для аналізу використано дані Балансу підприємства, Звіту про фінансові результати та статистичної звітності форми №1-ПВ. При цьому слід врахувати, що показники фонду оплати праці, прийняття, звільнення та облікової кількості штатних працівників наведено саме за I квартал відповідного року, оскільки надана форма №1-ПВ є квартальною звітністю.

Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за 2023-2025 роки свідчить про те, що підприємство зберігає значні масштаби господарської діяльності, однак його фінансові результати протягом аналізованого періоду мали неоднозначну динаміку.

Згідно таблиці 2.1 варто звернути увагу на зміну вартості майна підприємства. Валюта балансу у 2023 році становила 5 493 003 тис. грн, у 2024 році зменшилася до 5 370 590 тис. грн, тобто на 122 413 тис. грн, або на 2,2 %. Проте у 2025 році цей показник зріс до 6 472 170 тис. грн, що на 1 101 580 тис. грн, або на 20,5 %, більше порівняно з 2024 роком. Загалом за 2023-2025 роки валюта балансу збільшилася на 979 167 тис. грн, або на 17,8 %. Це свідчить про розширення ресурсної бази підприємства та нарощування обсягів його активів.

Позитивною тенденцією є зростання власного капіталу. У 2023 році його величина становила 1 564 542 тис. грн, у 2024 році - 1 832 881 тис. грн, а у 2025 році - 1 923 588 тис. грн.

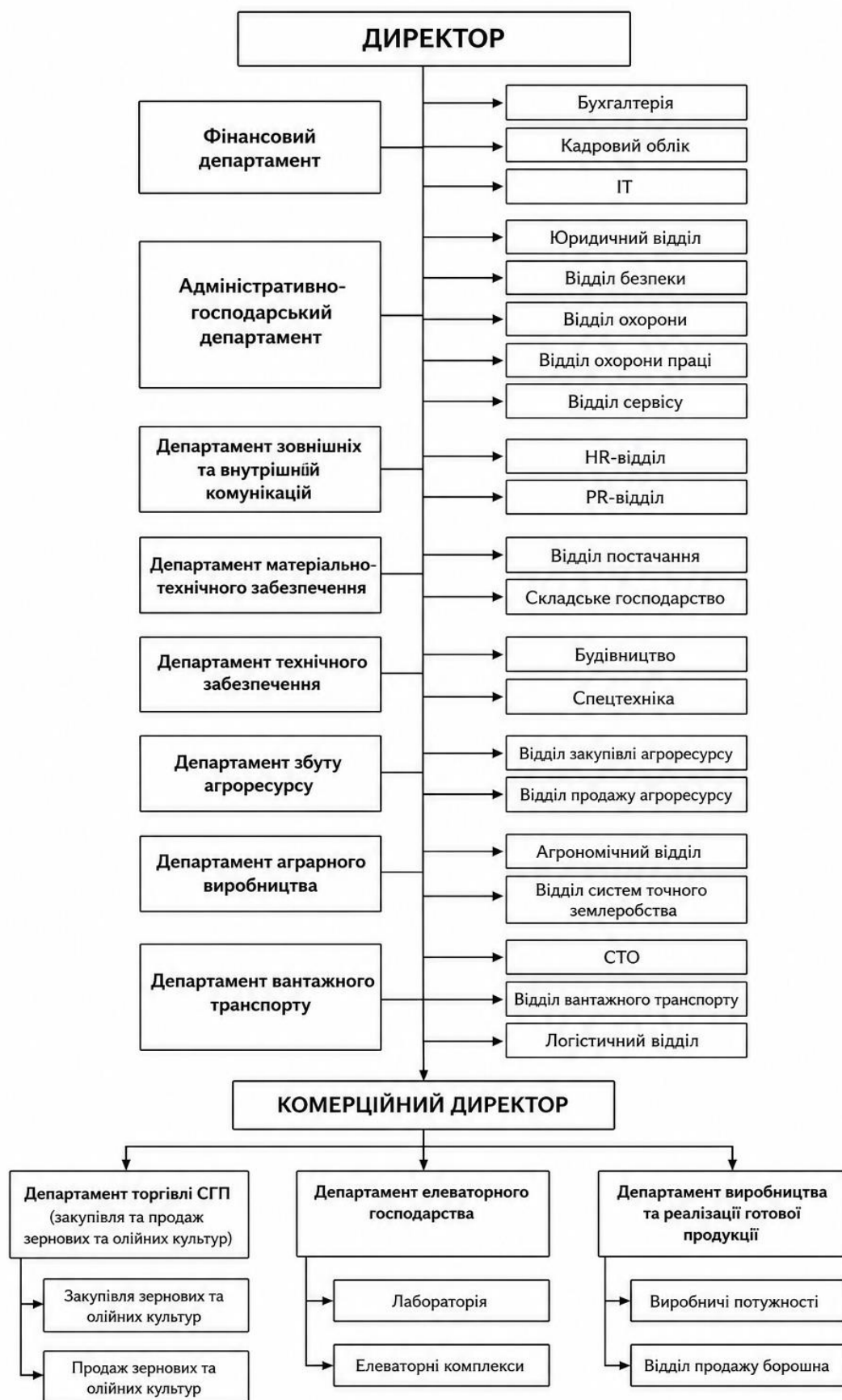


Рис. 2.1. Організаційна структура ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт»
(побудовано автором)

Таблиця 2.1. Аналіз зміни основних фінансово-економічних показників діяльності підприємства за 2023-2025 роки

Показник	Роки			Абсолютне відхилення			Темп приросту, %		
				тис. грн.					
	2023	2024	2025	2024\	2025/	2025/	2024/	2025/	2025/
				2023	2024	2023	2023	2024	2023
Валюта балансу на кінець періоду, тис. грн	5 493 003	5 370 590	6 472 170	-122 413	1 101 580	979 167	-2,2	20,5	17,8
Власний капітал на кінець року, тис. грн	1 564 542	1 832 881	1 923 588	268 339	90 707	359 046	17,2	4,9	22,9
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	6 841 750	8 926 160	9 357 301	2 084 410	430 859	1 653 551	30,5	4,8	24,2
Валовий прибуток, тис. грн	712 284	925 756	726 817	213 472	-198 939	14 533	30	-21,5	2
Чистий прибуток, тис. грн	350 884	203 624	17 769	-147 260	-185 855	-333 115	-42	-91,3	-94,9
Рентабельність власного капіталу, %	22,4	11,1	0,9	-11,3	-10,2	-21,5	-50,5	-91,7	-95,9
Рентабельність продажів, %	5,1	2,3	0,2	-2,8	-2,1	-4,9	-55,5	-90,8	-95,9
Рентабельність активів, %	6,4	3,8	0,3	-2,6	-3,5	-6,1	-40,6	-92,8	-95,7
Залишкова вартість основних засобів на кінець року, тис. грн	1 184 057	1 484 385	1 470 257	300 328	-14 128	286 200	25,4	-1	24,2
Коефіцієнт зносу основних засобів на кінець року	0,33	0,32	0,36	-0,01	0,04	0,03	-2,8	11,4	8,3
Фондовіддача основних засобів, грн	5,78	6,01	5,78	0,24	-0,24	0	4,1	-3,9	0
Дебіторська заборгованість на кінець року, тис. грн	924 663	901 113	4 033 093	-23 550	3 131 980	3 108 430	-2,5	347,6	336,2
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками на кінець року, тис. грн	903 613	437 224	453 592	-466 389	16 368	-450 021	-51,6	3,7	-49,8

Примітка. Побудовано автором за даними Додатків А, Б, Г, Д, Е, Є

Загалом за аналізований період власний капітал збільшився на 359 046 тис. грн, або на 22,9 %. Це є позитивним результатом, оскільки свідчить про зміцнення фінансової стійкості підприємства та зростання частки власних джерел фінансування у структурі капіталу.

Чистий дохід від реалізації продукції у 2024 році суттєво зріс порівняно з 2023 роком. Якщо у 2023 році він становив 6 841 750 тис. грн, то у 2024 році збільшився до 8 926 160 тис. грн, тобто на 2 084 410 тис. грн, або на 30,5 %. Це свідчить про активізацію господарської діяльності підприємства, збільшення обсягів реалізації продукції, товарів, робіт і послуг. Водночас у 2025 році чистий дохід зменшився до 8 495 301 тис. грн, тобто на 430 859 тис. грн, або на 4,8 % порівняно з 2024 роком. Незважаючи на це, у порівнянні з 2023 роком показник залишився вищим на 1 653 551 тис. грн, або на 24,2 %.

Валовий прибуток підприємства також мав нестабільну динаміку. У 2023 році він становив 712 284 тис. грн, у 2024 році зріс до 925 756 тис. грн, тобто на 213 472 тис. грн, або на 30,0 %. Проте у 2025 році валовий прибуток зменшився до 726 817 тис. грн, що на 198 939 тис. грн, або на 21,5 %, менше порівняно з попереднім роком. Загалом за 2023–2025 роки валовий прибуток зріс лише на 14 533 тис. грн, або на 2,0 %.

Найбільш проблемною тенденцією є суттєве зменшення чистого прибутку. У 2023 році підприємство отримало 350 884 тис. грн чистого прибутку, у 2024 році - 203 624 тис. грн, а у 2025 році - лише 17 769 тис. грн. Таким чином, у 2024 році чистий прибуток скоротився на 147 260 тис. грн, або на 42,0 %, а у 2025 році ще на 185 855 тис. грн, або на 91,3 %. Загалом за аналізований період чистий прибуток зменшився на 333 115 тис. грн, або 94,9 %. Така динаміка є негативною, оскільки свідчить про значне зниження кінцевої ефективності господарської діяльності підприємства.

Зменшення чистого прибутку вплинуло на показники рентабельності. Рентабельність власного капіталу знизилася з 22,4 % у 2023 році до 11,1 % у 2024 році та до 0,9 % у 2025 році. Рентабельність продажу зменшилася з 5,1 % у 2023 році до 2,3 % у 2024 році та до 0,2 % у 2025 році. Рентабельність активів також

знизилася з 6,4 % до 0,3 %. Це свідчить про те, що підприємство залишається прибутковим, однак ефективність використання його майна, власного капіталу та доходу від реалізації істотно погіршилася.

Аналіз основних засобів показує, що їх залишкова вартість у 2023 році становила 1 184 057 тис. грн, у 2024 році зросла до 1 484 385 тис. грн, а у 2025 році становила 1 470 257 тис. грн. Загалом за аналізований період залишкова вартість основних засобів збільшилася на 286 200 тис. грн, або на 24,2 %. Це свідчить про оновлення або розширення матеріально-технічної бази підприємства. Водночас у 2025 році відбулося незначне зменшення залишкової вартості основних засобів на 14 128 тис. грн, або на 1,0 %, що може бути наслідком амортизаційного зносу або вибуття частини активів.

Коефіцієнт зносу основних засобів у 2023 році становив 0,33, у 2024 році - 0,32, а у 2025 році - 0,36. Отже, протягом 2025 року рівень зношеності основних засобів дещо зріс. Це не є критичним значенням, однак вказує на потребу подальшого оновлення технічної бази, особливо з урахуванням масштабів діяльності підприємства.

Фондовіддача основних засобів у 2023 році становила 5,78 грн, у 2024 році - 6,01 грн, а у 2025 році знову знизилася до 5,78 грн. Це означає, що кожна гривня основних засобів забезпечувала підприємству приблизно 5,78 грн чистого доходу від реалізації у 2023 та 2025 роках. Найкращий результат був досягнутий у 2024 році, що пояснюється найвищим рівнем чистого доходу від реалізації продукції у цьому році.

Важливим аспектом аналізу є стан дебіторської та кредиторської заборгованості. Дебіторська заборгованість у 2023 році становила 924 663 тис. грн, у 2024 році зменшилася до 901 113 тис. грн, однак у 2025 році різко зросла до 4 033 093 тис. грн. Загалом за аналізований період вона збільшилася на 3 108 430 тис. грн, або на 336,2 %. Така динаміка є ризиковою, оскільки значне зростання дебіторської заборгованості може погіршувати ліквідність підприємства та призводити до відволікання значних фінансових ресурсів з обороту.

Окрему увагу доцільно приділити показникам використання трудових ресурсів. За даними фінансової звітності, середня кількість працівників у 2023 році становила 955 осіб, у 2024 році - 992 особи, а у 2025 році - 978 осіб. Загалом за період середня кількість працівників збільшилася на 23 особи, або на 2,4 %. Це свідчить про відносну стабільність кадрового складу підприємства.

Водночас за даними квартальної статистичної звітності форми №1-ПВ за I квартал відповідних років, облікова кількість штатних працівників на кінець I кварталу мала тенденцію до зменшення (табл. 2.2). У I кварталі 2023 року вона становила 998 осіб, у I кварталі 2024 року - 950 осіб, а у I кварталі 2025 року - 911 осіб. Загалом скорочення становило 87 осіб, або 8,7 %. Це може бути пов'язано зі зміною структури зайнятості, сезонністю робіт, оптимізацією чисельності персоналу або зміною підходів до організації праці. Організаційна структура підприємства наведена на рисунку 1.2.

Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками, навпаки, мала тенденцію до зменшення. У 2023 році вона становила 903 613 тис. грн, у 2024 році скоротилася до 437 224 тис. грн, а у 2025 році становила 453 592 тис. грн. Загалом за 2023–2025 роки цей показник зменшився на 450 021 тис. грн, або на 49,8 %. З одного боку, це позитивно характеризує платіжну дисципліну підприємства, оскільки воно зменшило обсяг короткострокових зобов'язань за розрахунками. З іншого боку, на фоні різкого зростання дебіторської заборгованості це може свідчити про нерівномірність грошових потоків і потребу в посиленні контролю за розрахунками з контрагентами.

Кількість прийнятих штатних працівників за I квартал у 2023 році становила 33 особи, у 2024 році - 43 особи, а у 2025 році - 26 осіб (рис. 2.2).

Найбільша активність у наймі спостерігалася у I кварталі 2024 року. У 2025 році кількість прийнятих працівників зменшилася на 17 осіб, або на 39,5 % порівняно з 2024 роком. Це може свідчити про зниження потреби у новому персоналі або про складність закриття вакансій в умовах напруженого ринку праці.

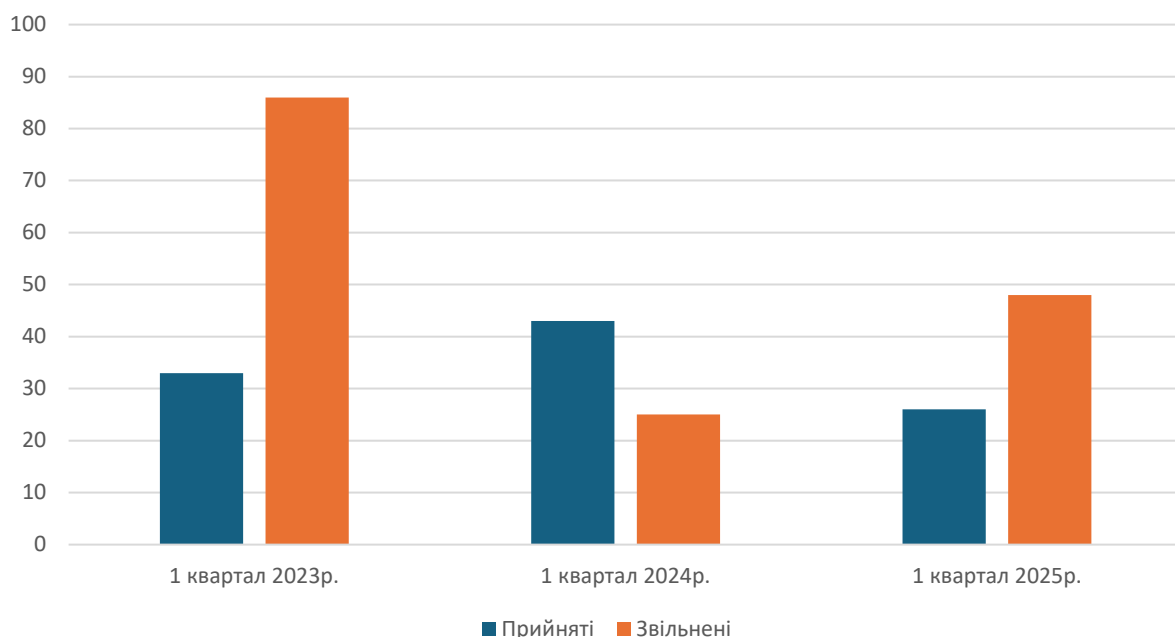


Рис. 2.2. Динаміка прийняття та звільнення працівників на підприємстві у 2023-2025 рр., осіб (побудовано автором)

Кількість звільнених штатних працівників за I квартал також змінювалася нерівномірно. У I кварталі 2023 року було звільнено 86 осіб, у I кварталі 2024 року - 25 осіб, а у I кварталі 2025 року - 48 осіб. Порівняно з 2023 роком у 2025 році кількість звільнених працівників зменшилася на 38 осіб, або на 44,2 %, однак порівняно з 2024 роком зросла на 23 особи. Це свідчить про наявність певних коливань у русі персоналу, що є важливим фактором для подальшого аналізу системи рекрутингу та утримання працівників.

Фонд оплати праці штатних працівників за I квартал у 2023 році становив 137 792,7 тис. грн, у 2024 році - 133 100,6 тис. грн, а у 2025 році - 158 793,5 тис. грн. У 2024 році він зменшився на 4 692,1 тис. грн, або на 3,4 %, проте у 2025 році зріс на 25 692,9 тис. грн, або на 19,3 %. Загалом за аналізований період фонд оплати праці за I квартал збільшився на 21 000,8 тис. грн, або на 15,2 %. Це свідчить про зростання витрат підприємства на персонал, що може бути пов'язано з підвищенням рівня оплати праці, зміною структури персоналу або збільшенням частки кваліфікованих працівників.

Отже, за результатами проведеного аналізу можна зробити висновок, що ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» є підприємством із потужною ресурсною базою та значними обсягами. Позитивними тенденціями у діяльності підприємства є зростання валюти балансу, збільшення власного капіталу, збереження високого рівня чистого доходу від реалізації продукції, оновлення основних засобів та зростання фонду оплати праці за I квартал.

Разом з тим, діяльність підприємства супроводжується певними ризиками. Найбільш суттєвими проблемними аспектами є значне скорочення чистого прибутку, зниження показників рентабельності, зростання дебіторської заборгованості та коливання чисельності персоналу. Особливої уваги потребує управління дебіторською заборгованістю, оскільки її різке збільшення може негативно впливати на ліквідність і фінансову стійкість підприємства.

2.2. Організація процесу рекрутингу персоналу на підприємстві

Ефективна організація процесу підбору персоналу є однією з ключових передумов стабільного функціонування будь-якого сучасного підприємства. В умовах дефіциту кваліфікованих кадрів та посилення конкуренції між роботодавцями, питання своєчасного забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами набуває особливої актуальності. Для аграрних підприємств значення системи рекрутингу є ще більш вагомим, оскільки їх специфіка пов'язана із сезонністю виробництва, необхідністю оперативного комплектування штатів у стислі терміни та забезпеченням безперервності технологічних процесів.

Процес підбору персоналу на підприємстві розпочинається з виявлення кадрової потреби. Ініціаторами відкриття вакансій виступають керівники структурних підрозділів, які подають до служби персоналу інформацію щодо необхідності залучення нових працівників у електронному форматі. Причинами виникнення потреби у персоналі можуть бути звільнення працівників,

розширення виробництва, створення нових робочих місць, сезонне збільшення, переведення працівників на інші посади або формування кадрового резерву.

Після отримання заявки HR-відділ здійснює її аналіз та уточнює основні параметри вакансії. На цьому етапі визначаються назва посади, кількість необхідних працівників, місце роботи, умови праці, рівень заробітної плати, режим роботи, професійного досвіду та особистісних характеристик кандидатів.

Особливістю діяльності ТЗОВ «Волинь-Зерно-Продукт» є наявність виробничих підрозділів у різних населених пунктах, що суттєво впливає на організацію підбору персоналу. Пошук кандидатів здійснюється з урахуванням розташування підрозділу, у якому відкрита вакансія, доступності у доїзді до місця роботи та локальній ситуації на ринку праці. У зв'язку з цим HR-відділ змушений адаптувати рекрутингові підходи до особливостей кожного регіону присутності підприємства.

Значний вплив на формування кадрової потреби має сезонність аграрного виробництва. У період збиральної кампанії суттєво зростає попит на лаборантів, помічників лаборантів, апаратників оброблення зерна, машиністів зернових навантажувально-розвантажувальних машин, без яких неможливе виконання виробничих завдань у визначені строки. Водночас протягом року підприємство здійснює підбір адміністративного та інженерно-технічного.

З метою більш ефективного планування роботи служби персоналу вакансії доцільно класифікувати за окремими категоріями. Такий підхід дозволяє визначити найбільш проблемні напрями рекрутингу та раціонально розподіляти ресурси HR-відділу.

Аналіз структури вакансій дозволить визначити, які категорії працівників є найбільш затребуваними на підприємстві та потребують підвищеної уваги з боку підбору персоналу. Очікується, що найбільшу частку становитимуть виробничі та сезонні вакансії, що є характерним для підприємств аграрного сектору.

Важливим аспектом організації процесу підбору персоналу є оцінювання плинності кадрів. Саме показники прийому та звільнення працівників дають

змогу оцінити стабільність кадрового складу та ефективність роботи щодо утримання персоналу.

За результатами аналізу звітів із праці встановлено, що протягом досліджуваного періоду на підприємстві спостерігалися коливання показників руху персоналу (табл. 2.2). Так, у 2023 році було прийнято 33 працівники, тоді як кількість звільнених становила 86 осіб. Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду дорівнювала 998 особам. У 2024 році кількість прийнятих працівників зросла до 43 осіб, а звільнених скоротилася до 25 осіб, що може свідчити про певну стабілізацію кадрової ситуації. Проте у 2025 році знову спостерігалася збільшення інтенсивності вибуття персоналу: було прийнято 26 працівників та звільнено 48 осіб.

Наведені дані свідчать про те, що підприємство функціонує в умовах постійного руху персоналу, а отже, потребує налагодженої системи підбору кадрів, здатної оперативно реагувати на виникнення кадрових потреб. За таких умов особливого значення набуває не лише швидкість закриття вакансій, але й якість відбору кандидатів, що впливає на стабільність кадрового складу.

На основі отриманих результатів доцільно перейти до аналізу безпосередніх джерел залучення кандидатів та оцінювання ефективності використання різних каналів пошуку персоналу, що дозволить визначити найбільш результативні інструменти рекрутингу, які застосовуються на підприємстві.

Одним із найважливіших етапів процесу підбору персоналу є організація пошуку та залучення потенційних кандидатів. Від ефективності використання каналів рекрутингу залежить не лише швидкість заповнення вакантних посад, але й якість відібраних працівників, рівень їхньої відповідності вимогам підприємства та економічна доцільність витрат на підбір персоналу.

Зважаючи на масштаби діяльності ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт», служба персоналу використовує комплексний підхід до залучення кандидатів, поєднуючи традиційні та сучасні інструменти рекрутингу.

Таблиця 2.2. Аналіз зміни показників чисельності персоналу та фонду оплати праці на підприємстві за 2023-2025 рр.

Показник	Роки			Абсолютне відхилення			Темп приросту, %		
				тис. грн.					
	2023	2024	2025	2024\	2025/	2025/	2024/	2025/	2025/
				2023	2024	2023	2023	2024	2023
Середня кількість працівників, осіб	955	992	978	37	-14	23	3,9	-1,4	2,4
Облікова кількість штатних працівників на кінець I кварталу, осіб	998	950	911	-48	-39	-87	-4,8	-4,1	-8,7
Кількість прийнятих штатних працівників за I квартал, осіб	33	43	26	10	-17	-7	30,3	-39,5	-21,2
Кількість звільнених штатних працівників за I квартал, осіб	86	25	48	-61	23	-38	-70,9	92	-44,2
Фонд оплати праці штатних працівників за I квартал, тис. грн	137 792,70	133 100,60	158 793,50	-4 692,10	25 692,90	21 000,80	-3,4	19,3	15,2

Примітка. Побудовано автором за даними Додатків Є, Ж, З

Одним із найбільш поширених каналів пошуку є використання соціальних мереж. Сьогодні Facebook, Instagram та Telegram виступають не лише засобами комунікації, а й ефективними платформами для розміщення інформації про вакансії. Завдяки цьому підприємство має можливість оперативно інформувати потенційних кандидатів про актуальні пропозиції працевлаштування, рівень оплати праці та умови праці.

Використання соціальних мереж характеризується низкою переваг. Насамперед це можливість охоплення великої кількості користувачів без значних фінансових витрат. Окрім того, інформація про вакансії може швидко поширюватися через репости та рекомендації, що сприяє збільшенню охоплення потенційних кандидатів та звернень. Особливо ефективним цей інструмент є при підборі робітничого та сезонного персоналу, який часто орієнтується саме на місцеві спільноти та тематичні групи.

Важливим джерелом залучення кандидатів є рекомендації діючих працівників підприємства. Цей метод базується на використанні особистих контактів співробітників та передбачає залучення знайомих або родичів до участі у відборі. Практика свідчить, що працівники, прийняті за рекомендаціями, зазвичай швидше адаптуються до нових умов праці та демонструють вищий рівень задоволеності.

Разом із тим використання виключно рекомендацій не може повністю забезпечити кадрові потреби великого підприємства. Саме тому HR-відділ поєднує цей інструмент з іншими каналами пошуку, що дозволяє збільшити кількість потенційних кандидатів.

Окремим напрямом діяльності є співпраця із навчальними закладами. Для аграрного підприємства це має важливе значення. Такий метод дозволяє зформувати кадровий резерв із числа студентів. Участь в ярмарках вакансій, проведення презентацій, організація практики та стажування сприяють підвищенню впізнаваності підприємства серед молодих спеціалістів та формуванню позитивного іміджу роботодавця.

Завдяки такій співпраці підприємство отримує можливість залучати молодих фахівців, які найбільш затребувані для аграрних підприємств, зокрема агрономів, інженерів, механіків, лаборантів та менеджерів з продажу. Водночас студенти мають можливість ознайомитися зі специфікою роботи підприємства ще під час навчання та отримати практичний досвід ще під час проходження практики.

Важливим партнером підприємства у сфері забезпечення зайнятості населення є державна служба зайнятості. Співпраця із міськими та обласними центрами зайнятості дозволяє залучати кандидатів із числа зареєстрованих безробітних, брати участь у ярмарках вакансій, які проводять на території центрів зайнятості або навчальних закладів та використовувати механізми державної підтримки роботодавців, до яких входять компенсації на облаштування робочих місць особам з інвалідністю I та II груп та часткову компенсацію на фактичну оплату праці категоріям осіб III групи інвалідності, УБД та ВПО.

Перевагами такого співробітництва є можливість оперативного підбору кандидатів у конкретних регіонах, інформаційна підтримка щодо наявних вакансій та участь у програмах компенсації витрат, передбачених чинним законодавством. Водночас ефективність цього каналу залежить від ситуації на локальному ринку праці та наявності кандидатів відповідної кваліфікації. Відображення етапів проходження кандидатів воронки рекрутингу показано на рисунку 2.3.

Побудова такої воронки дозволяє оцінити проходження кандидатів усіх етапів підбору та відбору персоналу.

Таким чином, організація пошуку та залучення кандидатів у ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт» базується на використанні різних джерел підбору кандидатів та визначенні доцільності використання усіх ресурсів.

Одним із основних показників ефективності є рівень закриття вакансій. Він характеризує здатність HR-відділу забезпечувати підприємство необхідною

кількістю працівників у визначені строки. Цей показник озраховується як співвідношення кількості закритих вакансій до загальної кількості вакансій.

Аналіз цих показників дозволить визначити, наскільки успішно підприємство справляється із забезпеченням потреб у персоналі. Високий рівень закриття вакансій свідчить про ефективність роботи HR-відділу, тоді як велика кількість незакритих вакансій може вказувати на дефіцит кадрів або поганої результативності каналів пошуку.

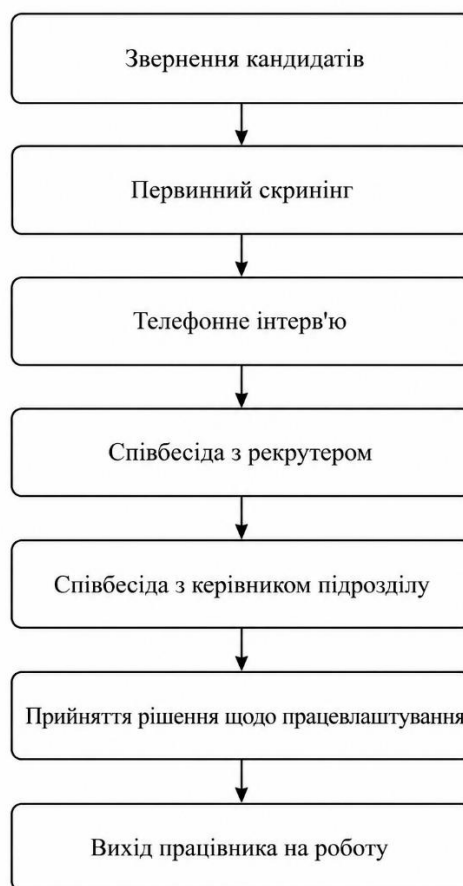


Рис. 2.3. Етапи проходження кандидатів воронки рекрутингу (побудовано автором)

Ще одним важливим показником є середній термін закриття вакансії. Він характеризує тривалість закриття вакансії від моменту її відкриття до фактичного виходу новоприйнятого працівника на роботу. Суттєве збільшення даного показника може негативно впливати на діяльність підрозділу, у якову відкрита

вакансія, спричиняючи перевантаження працівників та зниження ефективності їх роботи, що негативно впливає на ріст та розвиток підприємства.

Також одним із ключових показників ефективності підбору персоналу є витрата на оплату усіх ресурсів для пошуку. Він характеризує середній обсяг витрат, необхідних для працевлаштування одного працівника.

2.3. Аналіз методів рекрутингу персоналу, які використовуються на підприємстві

В теперішніх умовах ефективність діяльності підприємства великою мірою залежить від професійного рівня працівників, їхніх особистісних якостей, здатності адаптуватися до змін та виконувати покладені на них обов'язки. Саме тому важливе місце в системі управління персоналом посідає підбір кандидатів на відкриті вакансії. Від того, наскільки обґрунтовано та якісно організований даний процес, залежить не лише швидкість закриття вакансій, а й подальша продуктивність праці новоприйнятих працівників, рівень плинності кадрів та стабільності кадрового складу підприємства.

У ТзОВ «Волинь-Зерно-Продукт» процес підбору та відбору персоналу є комплексною системою, спрямованою на знаходження кандидатів, які найбільше відповідають вимогам тієї чи іншої вакансії. Застосування різних методів оцінювання дозволяє звести до мінімуму ризик помилкового найму та підвищити ймовірність успішної адаптації новоприйнятих працівників. Загальні методи відбору зображені на (рис. 2.4).

Вибір конкретних методів відбору залежить від низки чинників, серед яких можна виокремити:

- специфіку вакансії;
- необхідність наявності спеціальних знань;
- постійність вакантного місця;
- кількість кандидатів даної професії на ринку праці;

– терміновість закриття вакансії.



Рис. 2.4. Методи відбору персоналу, що використовуються на підприємстві (створено автором)

Для робітничих професій підприємство зазвичай використовує простіші процедури оцінювання, орієнтовані насамперед на перевірку професійних навичок і готовності кандидата до виконання виробничих завдань. Натомість відбір працівників керівної ланки, інженерно-технічних та адміністративного персоналу передбачає застосування більшої кількості методів оцінювання.

Одним із найпоширеніших методів є аналіз резюме кандидатів. Його застосування дозволяє здійснити та відсіяти не релевантних кандидатів ще до особистого контакту з ними. У процесі аналізу увага приділяється таким основним аспектам:

- відповідність досвіду роботи;
- частота звільнень;
- наявність необхідних посвідчень та допусків;
- додаткові навички;
- місце проживання кандидата.

Важливим цей метод є під час масового підбору працівників, коли кількість отриманих відгуків може бути доволі великою. Завдяки попередньому аналізу документів скорочуються часові витрати відповідального за найм та підвищується швидкість та ефективність подальших етапів відбору.

Після опрацювання резюме, кандидати, які відповідають основним вимогам, проходять телефонне інтерв'ю. Даний метод використовується щодо всіх вакансій, оскільки дозволяє оцінити мотивацію кандидата та уточнити інформацію, зазначену в резюме.

Основними завданнями телефонного сринінгу є:

- перевірка актуальності кандидата;
- уточнення досвіду роботи за даною професією;
- визначення очікувань по заробітній платі;
- уточнення по графіку роботи;
- перевірка комунікативних навичок;
- виявлення потенційних ризиків.

Телефонне інтерв'ю є досить ефективним інструментом попереднього оцінювання кандидата. Воно дозволяє в короткі терміни відібрати кандидатів, які відповідають мінімальним вимогам вакансії. Окрім цього, саме під час такого спілкування формується перше враження кандидата про роботодавця, що впливає на його подальше рішення про працевлаштування.

Наступним етапом відбору є фізична співбесіда. Вона є одним із основних методів оцінювання кандидатів та дає змогу детальніше дослідити професійні та особистісні якості кандидата.

На підприємстві співбесіди можуть проводитися як рекрутером, так і безпосереднім керівником. У більшості випадків застосовується комбінований формат, коли при оцінюванні кандидата одночасно бере участь відповідальний за найм та майбутній керівник працівника.

Під час особистої співбесіди оцінюються:

- професійні знання та навички кандидата;
- рівень відповідальності;

- дисциплінованість;
- мотивація до роботи;
- готовність до навчання;
- здатність «влитись» в колектив;
- стресостійкість;
- відповідність цінностям підприємства.

Для сезонних працівників та масових професій співбесіди зазвичай спрямовані на визначення особистісних якостей кандидата. Натомість під час відбору працівників керівної ланки або кваліфікованих спеціалістів інтерв'ю може передбачати детальне обговорення професійних ситуацій у кандидата та його бачення майбутньої роботи на підприємстві.

Одним із найважливіших етапів у системі рекрутингу на підприємстві є практична оцінка професійних навичок кандидата (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Практичні методи оцінки кандидатів на підприємстві (створено автором)

Така оцінка застосовується при відборі кандидатів на робітничі та технічні професії, де результати праці залежать від наявності відповідних навичок. У

таких випадках лише стаж роботи не є гарантією високої професійної підготовки кандидата. При цьому відповідальний за найм перевіряє здатність кандидата виконувати посадові обов'язки ще до прийняття рішення про працевлаштування даного кандидата. Перевагою даного методу є високий рівень достовірності отриманої інформації. Якщо під час співбесіди кандидат може перебільшити рівень кваліфікації, то практична перевірка дозволяє встановити справжній рівень його професійної підготовки. Окрім цього, сам кандидат отримує можливість оцінити складність майбутньої роботи та зрозуміти, наскільки вона відповідає його очікуванням і можливостям.

Серед практичних методів оцінки кандидатів виділяють також Стажування та випробувальний термін. Головною перевагою даних методів є об'єктивна достовірність перевірки практичних навичок кандидата. Основою стажування є працевлаштування особи за строковим трудовим договором з терміном від 5 до 15 днів, для повної перевірки кандидата його практичним навикам роботи. Під час цього періоду безпосередні керівник надає можливість виконувати певні робочі завдання з метою перевірки кандидата. Даний метод є довготривалішим, проте більш ефективним з точки зору практики.

Оцінювання кандидата методом проходження випробувального терміну також дає можливість оцінити професійний рівень кандидата на довготривалішій основі. Як правило випробувальний термін надають кандидату після проходження ним стажування та повного працевлаштування на підприємство. Головною перевагою даного методу є довготривала оцінка теоретичних та практичних навичок.

Ще одним методом, який використовується на підприємстві, є тестування кандидатів. Даний спосіб застосовується в більшості під час підбору офісного персоналу та працівників керівної ланки. Метою даного тестування є отримання достовірної інформації про професійні знання кандидата та його особистісні якості.

Під час відбору кандидатів важливу роль також відіграє перевірка рекомендацій із попередніх місць роботи. Цей метод використовується щодо

посад, в яких передбачено підвищений рівень відповідальності, управлінські функції або доступ до матеріальних цінностей.

Основною метою такої перевірки є підтвердження достовірності інформації, яку надав кандидат. Під час такого оцінювання можуть уточнюватися:

- фактичний період роботи кандидата;
- перелік попередніх обов'язків;
- причину звільнення;
- рівень професійної підготовки;
- дисциплінованість;
- ставлення до колег;
- відповідальність;
- наявність конфліктних ситуацій з кандидатом.

Разом із цим підприємство має дотримуватися етичних принципів під час використання даного методу. Збір інформації про кандидата має здійснюватися лише за згодою даного кандидата та не відступати від етичних норм. Окрім того, варто враховувати, що оцінки попередніх роботодавців можуть бути суб'єктивними, тому рекомендації повинні розглядатися лише як додатковий інструмент прийняття рішення, а не основний.

Таким чином, застосування вище перерахованих методів відбору кандидатів дозволяє підприємству здійснювати більш комплексну та об'єктивну оцінку кандидатів. Поєднання різних методів дозволяє отримати максимум повної інформації про кандидата, зменшити ризик помилкового найму та підвищити ефективність формування кадрового складу підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Проведений аналіз діяльності ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ» дозволив вияснити, що підприємство функціонує в умовах постійної потреби у підборі працівників та безперервних виробничих процесів. Масштаб діяльності підприємства, наявність великої кількості структурних підрозділів, географічна розгалуженість виробничих об'єктів та сезонний характер окремих видів робіт показують необхідність для функціонування ефективної системи рекрутингу. Дослідження показало, що робота у підборі персоналу на підприємстві є організованою та передбачає чіткий розподіл функціональних обов'язків між працівниками HR-відділу. Збереження негативних тенденцій щодо скорочення чисельності працівників свідчить про необхідність подальшого вдосконалення процесів пошуку та залучення кандидатів, а також утримання фактично працюючого персоналу.

В результаті аналізу основних показників діяльності підприємства встановлено, що за період 2023–2025 років ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ» зберігало значні потужності діяльності. Однією з позитивних тенденцій є збільшення валюти балансу та власного капіталу, що свідчить про покращення фінансової стійкості підприємства. Водночас виявлено суттєве зниження чистого прибутку та показників рентабельності, що може відбуватись як під впливом зовнішніх економічних чинників, так і зростанням витрат на здійснення діяльності підприємства. За цих умов особливої актуальності набуває питання підвищення ефективності використання трудових ресурсів, адже саме персонал виступає одним із ключових факторів забезпечення ефективної діяльності підприємства.

Дослідження організації процесу підбору персоналу дало змогу зрозуміти, що на підприємстві використовується система рекрутингу, яка включає формування потреб у працівниках, погодження вимог вакансії, підбір джерела пошуку кандидатів, проведення первинного інтерв'ю, співбесід та створення системи адаптації новоприйнятих працівників. Такий метод надає певний рівень

керованості кадрових процесів та дозволяє оперативно закривати відкриті вакансії. Водночас велика кількість одночасно відкритих вакансій, сезонне навантаження та територіальна віддаленість окремих структурних підрозділів потребують додаткового покращення механізмів планування та прогнозування кадрових потреб.

Аналіз руху персоналу засвідчив, що протягом періоду 2023-2025 років підприємство працювало в умовах постійної плинності кадрів. Якщо у 2023 році кількість звільнених працівників суттєво перевищувала кількість прийнятих, то у 2024 році спостерігалася стабілізація кадрової ситуації. Проте вже у 2025 році знову відбулося зростання кількості звільнень. Така тенденція може свідчити про наявність певних проблем, що пов'язані із дефіцитом працівників, високою конкуренцією між роботодавцями, зміною очікувань працівників та низьким рівнем їх утримання. У зв'язку з цим підприємству варто приділяти більше уваги якості кандидатів та аналізувати джерела їх залучення, а також ризикам звільнення працівників.

Під час дослідження встановлено, що HR-відділ ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ» використовує комплексний підхід до залучення кандидатів, поєднуючи традиційні та сучасні канали пошуку персоналу. Найбільш активно використовуються соціальні мережі, рекомендації працівників, співпраця із навчальними закладами, державними службами зайнятості та сайтами з пошуку роботи. Таке різноманіття джерел залучення кандидатів дозволяє охоплювати різні категорії потенційних працівників в залежності від потреб вакансії. Водночас ефективність окремих каналів потребує постійної перевірки та оцінювання, оскільки зміни на ринку праці можуть впливати результативність залучення кандидатів з цих платформ. Постійний аналіз джерел пошуку дає змогу знизити витрати на рекрутинг та спрямовувати їх на більш ефективні інструменти пошуку.

Дане дослідження методів відбору персоналу показало, що підприємство застосовує системне оцінювання кандидатів, що передбачає аналіз резюме кандидатів, телефонні інтерв'ю, особисті співбесіди, перевірку практичних

навичок, тестування, стажування, випробувальний термін та вивчення рекомендацій із попередніх місць роботи. Викорисовування різних методів відбору надає можливість мінімізувати ризик помилкового найму та дозволяє об'єктивніше оцінювати релевантність кандидатів вимогам конкретної вакансії. Особливо важливим є практична оцінка кандидатів на виробничі посади, оскільки саме вона надає змогу перевірити справжній рівень професійної підготовки кандидатів та готовність працівника до виконання його посадових обов'язків.

Також дослідження дозволило встановити, що одним із ключових критеріїв ефективності системи рекрутингу є швидкість закриття вакансій, разом із якістю прийнятих кадрових рішень. Різке скорочення термінів підбору може призвести до прийняття на роботу кандидатів, які частково можуть не відповідати вимогам вакансії, тоді як надто тривалий процес відбору негативно впливає на виробничу діяльність підприємства та збільшує навантаження на діючих працівників, що зменшує їхню ефективність. Саме тому досягнення балансу між оперативністю та якістю рекрутингу є одним із головних завдань HR-відділу. Для аграрних підприємств це питання набуває особливого значення у періоди сезонних робіт, коли навіть мізерна затримка із закриттям вакансій може призвести до порушення виробничих графіків та перенавантаженню фактично працюючих робітників.

Під час дослідження підтверджено, що одним із найважливіших напрямків розвитку кадрової політики підприємства є формування позитивного бренду роботодавця. В умовах дефіциту кандидатів та посилення конкуренції між роботодавцями саме репутація компанії все частіше впливає на рішення кандидатів про працевлаштування. Наявність соціальних гарантій, офіційне працевлаштування, стабільна виплата заробітної плати, можливості професійного росту та розвитку, безпечні умови праці та відкрита комунікація сприяють формуванню позитивного іміджу компанії на ринку праці. Розвиток HR-бренду дозволяє не лише збільшити кількість відгуків на вакансії, а й підвищити рівень лояльності фактично працюючих співробітників.

Проведене дослідження засвідчило необхідність переходу від хаотичного підходу до планування кадрових потреб. На практиці велика кількість вакансій виникає внаслідок раптових звільнень працівників, початком сезонних робіт або збільшення чисельності постійного штату. У результаті відповідальні за найм змушені працювати в умовах дефіциту часу, що унеможливорює якісний підбір кандидатів. Водночас планування кадрових потреб на основі аналізу сезонних потреб, статистики руху персоналу та виробничих планів дозволило б попередньо формувати кадровий резерв та підвищувати ефективність рекрутингової діяльності підприємства.

Виявлено, що важливою складовою забезпечення кадрової стабільності є ефективна адаптація новоприйнятих працівників. Незалежно від рівня професійної підготовки кандидата, перші тижні роботи великою мірою визначають його подальше ставлення до роботодавця та рішення щодо продовження трудових відносин, а також впливають на репутацію компанії. Наявність чітких програм навчання, наставництва, ознайомлення з корпоративними правилами та постійного зворотного зв'язку сприяє скороченню адаптаційного періоду та зниженню кількості звільнення працівників у період випробувального терміну. Таким чином, адаптацію персоналу варто розглядати як одну з основних складових системи рекрутингу, а не як окремий етап після завершення процесу найму.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що підвищення ефективності системи рекрутингу ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ» варто здійснювати методом удосконалення процесу планування потреб в кадрах. З даною метою рекомендується впровадити щоквартальне прогнозування потреби у персоналі з урахуванням виробничих планів, сезонності виконання робіт та статистики звільнень. Такий підхід дозволить HR-відділу вчасно починати пошук кандидатів, уникнути критичного дефіциту кадрів та рівномірніше розподілити навантаження між працівниками відділу.

Однією з пропозицій є створення та постійне оновлення внутрішнього кадрового резерву підприємства. До його складу варто включати кандидатів, які

успішно пройшли окремі етапи відбору та внутрішніх працівників із потенціалом до кар'єрного зростання, студентів-практикантів, випускників закладів освіти. Формування кадрового резерву дозволить скоротити термін закриття вакансій, знизити витрати на пошук персоналу та забезпечити швидке заміщення посад у разі виникнення такої потреби.

З метою покращення залучення кандидатів, підприємству доцільно впровадити систему оцінювання ефективності джерел підбору персоналу. Для кожного джерела пошуку кандидатів рекомендовано визначати такі показники: кількість отриманих відгуків, кількість проведених співбесід, кількість успішних працевлаштувань, середня тривалість закриття вакансії та вартість найму одного працівника. Постійний аналіз даних показників дозволить відмовитися від неефективних інструментів та зосередити усі ресурси на найбільш результативних каналах пошуку кандидатів.

Важливим напрямом удосконалення системи рекрутингу є посилення співпраці із навчальними закладами. Підприємству варто активно брати участь у ярмарках вакансій, проводити лекції для студентів, організовувати виробничі практики, стажування та екскурсії потужностями підприємства. Такий підхід надасть змогу формувати позитивний бренд роботодавця серед молоді, створивши при цьому довгостроковий кадровий резерв та залучити молодих спеціалістів ще до завершення ними навчання.

З метою зниження рівня плинності кадрів та підвищення лояльності працівників підприємству варто посилити заходи щодо адаптації новоприйнятих працівників. Рекомендується створити єдину програму адаптації, яка включатиме ознайомлення працівників із діяльністю підприємства, його корпоративними цінностями, правилами внутрішнього трудового розпорядку, особливостями виконання обов'язків та вимогами техніки безпеки та охорони праці. Важливою складовою такої програми має стати система наставництва, за якої за кожним новим працівником закріплюватиметься досвідчений співробітник. Це допоможе швидшому входженню у трудовий процес, зниженню рівня стресу на роботі та покращенню ставлення до роботодавця.

Важливим напрямом удосконалення системи рекрутингу є автоматизація окремих процесів. Варто використовувати сучасні цифрові інструменти для ведення електронної бази кандидатів, автоматично спостерігати за етапами проходження відбору, зберігати історію взаємодії з кандидатами та формувати звітності по рекрутингу. Автоматизація дозволить скоротити обсяг рутинної роботи, унеможливити ризик втрати інформації про кандидатів, підвищити якість кадрової аналітики та забезпечити оперативність прийняття управлінських рішень. Крім того, використання сучасних HR-технологій позитивно впливатиме на сприйняття підприємства як прогресивного роботодавця.

Однією із пропозицій є подальший розвиток реферальних програм, спрямованих на залучення кандидатів за рекомендаціями діючих працівників. Практика свідчить, що такі працівники швидше адаптуються, демонструють вищий рівень відповідальності та рідше звільняються у перші місяці роботи. У зв'язку з цим варто передбачити систему матеріального або нематеріального заохочення співробітників, що рекомендували кандидатів, які успішно пройшли випробувальний термін. Це дозволить збільшити джерела залучення кандидатів без суттєвого збільшення витрат на рекрутинг.

Окремої уваги потребує розвиток заходів, спрямованих на зміцнення бренду роботодавця ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ». Підприємству рекомендується більш активно висвітлювати інформацію про умови праці, соціальні гарантії, можливості професійного розвитку, корпоративне життя та історії успіху працівників через офіційні сторінки у соціальних мережах, корпоративний сайт та інші інформаційні ресурси. Формування позитивної репутації роботодавця сприятиме збільшенню кількості відгуків на вакансії, підвищенню довіри кандидатів та зміцненню конкурентних позицій підприємства на ринку праці.

З метою підвищення ефективності прийняття кадрових рішень доцільно впровадити систему регулярного аналізу причин звільнення працівників. Для цього рекомендується проводити вихідні інтерв'ю із працівниками, які припиняють трудові відносини, а також здійснювати узагальнення отриманої

інформації за основними категоріями причин вибуття персоналу. Такий підхід дозволить своєчасно виявляти проблемні аспекти організації праці, рівня оплати, взаємовідносин у колективі чи діяльності безпосередніх керівників, а відтак формувати більш обґрунтовані заходи щодо утримання персоналу.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, можна зробити висновок, що система рекрутингу ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ» відповідає потребам великого аграрного підприємства та забезпечує виконання основних завдань щодо залучення і підбору персоналу. Разом із тим виявлені проблемні аспекти, які свідчать про наявність значного потенціалу для її подальшого розвитку. Впровадження запропонованих заходів сприятиме підвищенню швидкості та результативності рекрутингових процесів, покращенню якісного складу персоналу, зміцненню кадрової стабільності та підвищенню ефективності господарської діяльності підприємства загалом. Це забезпечить формуванню стійких конкурентних переваг ТзОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ» в умовах постійних змін ринку праці та сучасних викликів аграрного сектору України.

Додатково слід зазначити, що ефективність системи рекрутингу безпосередньо впливає не лише на діяльність служби персоналу, але й на загальні результати функціонування підприємства. Наявність вакантних посад у виробничих підрозділах може призводити до збільшення навантаження на діючих працівників, зниження продуктивності праці, порушення технологічних процесів та зростання ризику виробничих помилок. Водночас своєчасне забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами сприяє більш раціональному використанню матеріальних, фінансових і трудових ресурсів. Таким чином, витрати на організацію якісного рекрутингу слід розглядати не як додаткові адміністративні витрати, а як інвестиції у стабільний розвиток підприємства та забезпечення його довгострокової конкурентоспроможності.

Важливим резервом підвищення ефективності кадрової роботи є розвиток внутрішніх комунікацій між службою персоналу та керівниками структурних підрозділів. Саме керівники безпосередньо володіють інформацією щодо

професійних компетенцій, особистісних характеристик та специфіки роботи майбутніх працівників. Тому їх активна участь у формуванні профілю вакансії, проведенні співбесід та оцінюванні результатів випробувального терміну сприятиме більш обґрунтованому прийняттю кадрових рішень. Регулярний обмін інформацією між усіма учасниками процесу найму дозволить підвищити точність підбору персоналу та скоротити кількість випадків повторного відкриття вакансій.

Враховуючи сучасний розвиток ринку праці України, підприємству також варто приділяти увагу гнучкості кадрової політики. Зниження очікувань від кандидатів, дефіцит окремих професій, демографічні проблеми та міграційні процеси вимагають від роботодавців швидкого реагування на нові умови. У зв'язку з цим варто періодично переглядати підходи до організації праці, системи соціальних гарантій, умов адаптації та способів комунікації з кандидатами. Готовність підприємства до змін дозволить підтримувати свій позитивний статус на ринку праці та своєчасно забезпечувати закриття вакантних позицій.

Реалізація вище перелічених рекомендацій не потребує кардинальної перебудови теперішньої системи рекрутингу, а передбачає її вдосконалення з врахуванням теперішніх можливостей підприємства. Більшість заходів можуть бути впроваджені власними силами HR-відділу шляхом покращення внутрішніх процедур, удосконалення взаємодії між структурними підрозділами та активнішого використання сучасних інструментів підбору персоналу. Це дозволить досягти позитивного ефекту без суттєвого збільшення фінансових витрат.

Водночас у процесі дослідження було виявлено, що ефективність рекрутингу значною мірою залежить від здатності підприємства не лише оперативно реагувати на поточну потребу в персоналі, але й здійснювати стратегічне управління людськими ресурсами. Практика свідчить, що орієнтування виключно на швидке закриття вакансій не забезпечує досягнення потрібних результатів у довгостроковій перспективі. Планування виробничої діяльності підприємства, розширення напрямів роботи, модернізація виробничих

потужностей та впровадження нових технологій повинні супроводжуватися підготовкою у пошуку працівників. Це дозволить уникнути ситуацій, коли відсутність персоналу стає перешкодою для своєчасного запуску потужностей та подальшому розвитку підприємства.

Також потрібно враховувати, що сучасний ринок праці характеризується перманентною змоною вимог до працівників та кандидатів. Автоматизація виробничих процесів та зміна структури організації праці формують нові очікування до професійних якостей кандидатів. У зв'язку з цим підприємству доцільно приділяти увагу не лише пошуку вже підготовлених фахівців, але й розвитку власних працівників для подальшого їх підвищення.

Також варто наголосити на соціальній складовій рекрутингу. Працівники дедалі частіше оцінюють роботодавця не лише з позиції рівня заробітної плати, а й з огляду на ставлення керівництва до персоналу, можливість підтримання work-life balance та рівень соціальної відповідальності підприємства. Саме тому створення нормального соціально-психологічного клімату та забезпечення відкритості комунікацій мають стати важливими елементами політики утримання персоналу. Позитивний досвід працівників формує їхню прихильність до роботодавця та сприяє поширенню позитивних відгуків про підприємство серед потенційних кандидатів.

Дослідження також показало, що одним із ключових інструментів покращення результативності рекрутингу є розвиток системи аналітики процесу найму. Збирання, систематизація та аналіз інформації основних показників підбору персоналу надають можливість обґрунтовувати основні кадрові рішення на основі фактичних даних. Постійний моніторинг тривалості закриття вакансій, витрат на найм та ефективності джерел пошуку кандидатів забезпечує можливість своєчасного виявлення проблем та надає можливість для їх вирішення.

Окрім цього, потрібно враховувати, що стабільність кадрової ситуації є одним із основних чинників забезпечення безперервності виробничих процесів. Втрата досвідчених працівників може супроводжуватися не лише додатковими

витратами на пошук і навчання нових співробітників, але й втратою накопиченого практичного досвіду, порушенням виробничої дисципліни та зниженням ефективності роботи колективу. Саме тому заходи щодо утримання персоналу мають реалізовуватися одночасно із заходами щодо його залучення. Комплексний підхід до управління людськими ресурсами дозволить забезпечити необхідний баланс між оновленням кадрового складу та збереженням професійного потенціалу підприємства.

Враховуючи специфіку діяльності ТЗОВ «Волинь-Зерно-Продукт», вартим є подальше удосконалення співпраці із місцевими громадами. Такий підхід сприятиме популяризації робітничих професій та підвищенню обізнаності населення щодо можливостей працевлаштування. У перспективі це дозволить забезпечити підприємство підготовленими фахівцями та скоротити дефіцит кадрів.

Отже, результати проведеного дослідження підтвердили, що система рекрутингу ТЗОВ «Волинь-Зерно-Продукт» загалом є ефективною та здатною забезпечувати кадрові потреби підприємства. Водночас сучасні виклики ринку праці, демографічні зміни, сезонний характер діяльності та посилення конкуренції за кваліфікованих працівників вимагають її постійного вдосконалення. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності підбору персоналу, скороченню витрат на рекрутинг, зміцненню кадрової стабільності та формуванню сильного бренду роботодавця. У підсумку це позитивно вплине на результати господарської діяльності підприємства, забезпечить його адаптивність до змін зовнішнього середовища та створить передумови для сталого розвитку аграрного бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Жуковська В. М. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу. *Бізнес Інформ*. 2021. № 12. С. 257-262. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2021_12_37
2. Скібська К., Коновалова В. Бренд роботодавця: процес формування та оцінювання ефективності. *Економічний простір*. 2024. № 189. С. 25-29.
3. Шелюжак І. Г., Кобеля З. І. Застосування технології прелімінарингу при пошуку персоналу підприємств. *Бізнес Інформ*. 2022. № 1. С. 409-414.
4. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. Т. 6, № 1. С. 92–110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mardigt_2022_6_1_10
5. Скібська К. О. Цифровізація віддаленого рекрутингу персоналу. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 1. С. 107-114. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2024_1_15
6. Мутерко Г. М. Інноваційний метод пошуку персоналу. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. *Економічні науки*. 2021. Вип. 64. С. 95–101. URL: <https://journals-lute.lviv.ua/index.php/pidpr-torgi/article/view/942>
7. Вонберг Т. В., Дмитрук С. М., Синельник А. С. Рекрутинг персоналу: оцінювання ефективності в умовах цифрової трансформації. *Інфраструктура ринку*. 2026. Вип. 89. С. 128–134. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct89-20>.
8. Остапенко Т. М. Формування людського капіталу підприємства в межах класичного рекрутингу. *Бізнес Інформ*. 2024. № 3. С. 329-335.
9. Стасик С. О., Бикова А. Л., Лобза А. В. Вплив пандемії COVID-19 на ІТ-рекрутинг персоналу. *Молодий вчений*. 2021. № 1(2). С. 196–201.
10. Лобза А. В., Бикова А. Л., Рябуха Т. В. Розробка програми адаптації для персоналу. *Молодий вчений*. 2021. № 1(2). С. 174–178.

11. Варіс І. О. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу. *Галицький економічний вісник*. 2022. № 1. С. 90-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2022_1_12
12. Варіс І. О. Оцінювання ефективності HR бізнес-процесів. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 3. С. 165-179. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2023_3_21
13. Остапчук Т., Бірюченко С. Ю, Орлова К. Є., Сотник А. А. Методологія оцінювання в HR-менеджменті. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 3. С. 134-144.
14. Васюткіна Н. В., Самітов Р. О., Колісник М. О. Формування системи розвитку персоналу підприємства в умовах цифровізації. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2023. № 1. С. 31-37.
15. Вонберг Т. В., Смалійчук Г. В., Василик А. В., Білик О. М. Оцінювання персоналу компанії: сучасні системи та підходи. *Бізнес Інформ*. 2022. № 1. С. 423-431
16. Георгадзе О. А., Горбач Р. Я. Концептуальні засади впровадження рекрутингу в Збройних Силах України. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2024. № 85. С. 94–105.
17. Петюх В. М., Ємельяненко Л. М., Задорожних О. І. Критерії конкурентоспроможності рекрутингових агентств. *Економічний простір*. 2023. № 185. С. 83-89.
18. Бірючинська С. Етапи ефективного підбору персоналу у фітнес-клубах. *Спортивна наука та здоров'я людини*. 2024. № 2. С. 16–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spschuh_2024_2_4
19. Петровська О. М., Бендяк А. В. Оптимізація шляхів підбору персоналу логістичних компаній України. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2024. № 2. С. 185-190.

20. Борщук І. В., Васьків О. М. ІТ-рекрутер: найважливіші компетенції, пошукові інструменти та професійні виклики. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». *Економічні науки*. 2023. № 4(2). С. 49-54.
21. Зелена М. Теоретичні засади визначення процесів пошуку, добору та відбору персоналу підприємства. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. *Економічні науки*. 2023. Вип. 68. С. 85–101.
22. Ремньова Л., Хмелевський С. Використання HR-технологій у сучасному управлінні персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 4. С. 35–48.
23. Калініченко Л. Л., Літвінова А. М., Науменко А. В. Стратегії оптимізації кадрової політики у публічному секторі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 85. С. 111-124.
24. Турло Н. П., Осадчук О. В. Стан ринку праці та мотивація персоналу в Україні в умовах воєнного стану. *Економічний простір*. 2024. № 191. С. 97-103.
25. Козак Л. В., Дорош С. Ю. Формування ефективної системи управління персоналом підприємств ІТ-галузі. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. *Економіка*. 2023. № 29. С. 19-24.
26. Горбаль Н. І., Мельничук К. Ю. Проблеми управління персоналом в умовах сучасних викликів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2023. № 7. С. 107-119.
27. Мірошніченко Д. Особливості національного рекрутингу: критерії, технології та інструменти підбору персоналу. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*. 2021. Вип. 14. С. 233–250.
28. Водолажська Т. О. Формування стратегії управління персоналом підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 39. С. 103–114.
29. Бірбіренко С. С. Управління персоналом як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2022. Вип. 1. С. 55–60.

30. Чирва В. О. Інноваційні методи рекрутингу в сучасних умовах. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2024. Вип. 113. С. 139–148.

31. Мартовицький В. О. Метод прийняття рішення при відборі (рекрутингу) персоналу на основі нечітких когнітивних карт. Даниленко Д. О., Лукашов С. А., Росінський Д. М., Сухотеплий В. М. *Системи управління, навігації та зв'язку*. 2021. Вип. 2. С. 39-49.

32. ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт». Офіційний сайт. URL: <https://vzp.com.ua/uk/golovna/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Звітність компанії до фінансової звітності"

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛНІВЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"	Дата (рік, місяць, день)	КОД
Територія	ВОЛНІСЬКА	за	ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за	1407080000000014743
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля зерном, необробленими поточком, паливом і кормами для тварин	за	240
		за	46.21
Середня кількість працівників	955		
Адреса, телефон	вулиця Промислова, буд. 5А, с. РОВАНІВ, ЛУТЦЬКИЙ РАЙОН, ВОЛНІСЬКА ОБЛ., 45606	033269173	
Одиниці виміру: тис. грн. без десятикового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (зробила позначку "х" у відповідній клітинці):			
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2023 р.

Форма №1 Каз за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Необоротні активи	2	3	4
Нематеріальні активи	1000	1 824	2 302
первісна вартість	1001	2 997	3 970
накопичена амортизація	1002	1 173	1 668
Незакінчені капітальні інвестиції	1005	188 376	387 210
Основні засоби	1010	1 067 874	1 184 057
первісна вартість	1011	1 523 351	1 769 310
знос	1012	455 477	585 253
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	1 188 137	1 734 284
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	1 355	1 385
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	2 447 566	3 309 438
II. Оборотні активи			
Зпаси	1100	772 890	1 088 367
виробничі запаси	1101	581 230	923 310
незавершено виробництво	1102	-	-
готова продукція	1103	9 844	6 853
товари	1104	181 816	158 204
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Виследи одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	618 366	294 650
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	432 341	477 722
з бюджетом	1135	141 523	62 941
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з виплатених доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інші поточні дебіторська заборгованість	1155	38 320	89 941
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	160	44 403
готівка	1166	-	3
рахунки в банках	1167	160	44 400
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних вилучень	1182	-	-

Продовження додатку А

резерв незароблених премій	1183	-	-
інші страхові резерви	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	46 965	126 132
Усього за розділом II	1195	2 050 495	2 183 565
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	4 498 061	5 493 003

Пасив	Код розділу	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	684	684
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
валютні курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокривний збиток)	1420	1 212 974	1 563 838
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Виступний капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	1 213 658	1 564 542
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	108 438	108 438
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	94 367	89 160
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1 491	83 628
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення вкратч нерозвалу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благотворна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Довгострокові контракти	1535	-	-
Презервний фонд	1540	-	-
Резерв на капіталу дочки-пону	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	204 296	281 226
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткостровні кредити банків	1600	1 645 242	2 376 938
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями			
позач. роботи, податки	1610	56 931	3 196
розрахунками з бюджетом	1615	350 822	351 122
у тому числі з податку на прибуток	1620	25 531	8 438
розрахунками зі страхування	1621	20 822	1 729
розрахунками з оплати праці	1625	3 303	5 483
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1630	13 432	21 136
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1635	199 852	514 238
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1645	-	-
Поточні забезпечення	1650	-	-
Додатки майбутніх періодів	1660	88 968	76 680
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1665	9 333	7 008
Інші поточні зобов'язання	1670	-	-
Усього за розділом III	1695	686 593	82 996
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	3 080 187	3 647 235
V. Чиста вартість активів відстроченого пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	4 498 061	5 493 003



Супрунук Сергій Степанович

Стишук Світлана Вікторівна

Заступник голови територіального органу статистики та територія територіальних громад.

Самостійно або за підписом уповноваженої особи територіального органу статистики, що здійснює державну політику у сфері статистики.

Додаток Б

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛІНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"**

Територія **ВОЛИНСЬКА**

Організаційно-правова форма господарювання **Товариство з обмеженою відповідальністю**

Вид економічної діяльності **Оптова торгівля зерном, несобробленим потроном, насінням і кормами для тварин**

Середня кількість працівників **2 992**

Адреса, телефон **вулиця Промислова, буд. 5А, с. РОВАНЦІ, ЛУЦЬКИЙ РАЙОН, ВОЛИНСЬКА ОБЛ., 45606 033269173**

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (робити позначку "х" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

КОД	КОД
UA07080030210050282	240
	46.21

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31 грудня 2024** р.

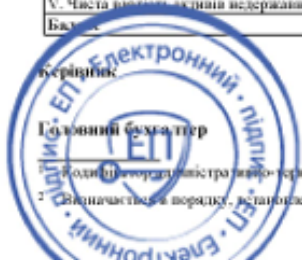
Форма №1 Код за ДКУД: **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	2 302	2 465
первісна вартість	1001	3 970	4 999
накопичена амортизація	1002	1 668	2 534
Незавершені капітальні інвестиції	1005	391 023	35 336
Основні засоби	1010	1 192 943	1 484 385
первісна вартість	1011	1 777 704	2 187 860
знос	1012	584 761	703 475
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	1 710 146	1 711 004
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Заборгованість за внесками до статутного капіталу інших підприємств	1036	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	1 206	2 165
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	3 297 620	3 235 355
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 090 326	781 177
виробничі запаси	1101	923 417	534 917
незавершене виробництво	1102	4	520
готова продукція	1103	7 699	16 443
товари	1104	159 206	229 297
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцією, товари, роботи, послуги	1125	295 094	206 170
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	476 487	529 378
з бюджетом	1135	62 341	109 784
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	88 504	55 781
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	44 401	42 753
готівка	1166	3	-
рахунки в банках	1167	44 398	42 753
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховника у страхових резервах у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1180	-	-
	1181	-	-

Продовження додатку Б

резерв збитків або резерв належних виплат	1182	-	-
резерв негарбованих премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	126 127	410 192
Усього за розділом II	1195	2 183 280	2 135 235
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Всього	1300	5 480 900	5 370 590

Пасив	Код радіо	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	684	684
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 628 573	1 832 197
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Виключений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	1 629 257	1 832 881
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	83 768	83 768
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	84 256	170 235
Інші довгострокові зобов'язання	1515	33 303	96 929
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	7 005	6 089
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв негарбованих премій	1533	-	-
інших страхових резервах	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Присвоєний фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	208 332	357 021
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	2 586 342	2 298 497
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	3 094	5 930
товари, роботи, послуги	1615	351 743	216 326
розрахунками з бюджетом	1620	8 438	11 609
у тому числі з податку на прибуток	1621	1 729	5 647
розрахунками зі страхування	1625	5 855	3 246
розрахунками з оплати праці	1630	21 136	14 974
Поточна кредиторська заборгованість за одержанням авансів	1635	514 226	185 139
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	71 014	94 152
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	81 483	350 815
Усього за розділом III	1695	3 643 311	3 180 688
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
	1700	-	-
V. Часта розділ акцій недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Всього	1900	5 480 900	5 370 590



Директор
Супрунук Сергій Степанович
Світлана
Вікторівна

Супрунук Сергій Степанович

Світлана Вікторівна

Головний бухгалтер

Головний бухгалтер територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Заступник начальника територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Заступник начальника територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Додаток В

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Згідний вигода до фінансової звітності"

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"	Дата (рік, місяць, день)	30.12.2025
Територія	ВОЛИНЬСЬКА	за ЄДР	1306876
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФ	240
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин	за КВЕД	46.21
Середня кількість працівників	2 978		
Адреса, телефон	вулиця Провислова, буд. 5А, с. РОВАНЦІ, ЛУЦЬКИЙ РАЙОН, ВОЛИНЬСЬКА обл., 45606	033269173	
Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Зітгу про фінансові результати (Зітгу про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):			
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31 грудня 2025

р.

Форма №1 Код за ДКУД

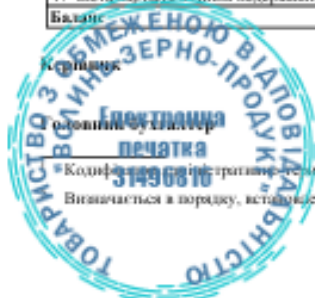
1801001

А К Т И В	Код розрах.	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	2 465	14 880
первісна вартість	1001	4 999	19 705
накопичена амортизація	1002	2 534	4 825
Незавершені капітальні інвестиції	1005	35 336	67 379
Основні засоби	1010	1 484 385	1 470 257
первісна вартість	1011	2 187 860	2 290 385
знос	1012	703 475	820 128
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	1 711 004	66 711
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Зобов'язаність за внесками до статутного капіталу інших підприємств	1036	-	-
Довгострокова дебіторська зобов'язаність	1040	2 165	4 583
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені амортизаційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	3 235 355	1 623 810
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	781 177	784 055
виробничі запаси	1101	534 917	669 898
незавершене виробництво	1102	520	1 291
готова продукція	1103	16 443	5 265
товари	1104	229 297	107 601
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська зобов'язаність за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	206 170	473 450
Дебіторська зобов'язаність за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	529 378	828 040
з бюджетом	1135	109 784	31 375
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська зобов'язаність за розрахунками з нарахований доходів	1140	-	-
Дебіторська зобов'язаність за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інші поточні дебіторська зобов'язаність	1155	55 781	2 700 228
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	42 753	6 509
готівка	1166	-	5
рахунки в банках	1167	42 753	6 504
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-

Продовження додатку В

резерв збитків або резерв належних виплат	1182	-	-
резерв незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервів	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	410 192	24 703
Усього за розділом II	1195	2 135 235	4 848 360
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	5 370 590	6 472 170

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паіовий) капітал	1400	684	184 583
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у доцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 771 236	1 739 005
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	1 771 920	1 923 588
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	144 729	144 729
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	170 235	182 469
інші довгострокові зобов'язання	1515	96 929	12 673
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	6 089	5 156
благотворна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	417 982	345 027
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	2 298 497	3 494 433
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	5 930	3 323
товари, роботи, послуги	1615	216 326	215 426
розрахунки з бюджетом	1620	11 609	17 417
у тому числі з податку на прибуток	1621	5 647	6 121
розрахунки зі страхування	1625	3 246	4 454
розрахунки з оплати праці	1630	14 974	33 371
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	185 139	166 958
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	12 643
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	94 152	87 239
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
інші поточні зобов'язання	1690	350 815	168 291
Усього за розділом III	1695	3 180 688	4 203 555
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	5 370 590	6 472 170



Директор
Супрунук Сергій Степанович
Світлана
Вікторівна

Супрунук Сергій Степанович

Стажук Світлана Вікторівна

* Кодифікація розроблена територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Додаток Г

Підприємство

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"

Дата (рік, місяць, число)
за СДРІГОУ

КОДИ		
2024	01	01
31496816		

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за

Рік 2023

р.

Форма № 2 Код за ДКУД

1801003

ДОКУМЕНТ ПРИЙМАЮ

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	6 841 750	6 550 033
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(6 129 466)	(5 766 951)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	712 284	783 082
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	263 844	125 548
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(172 399)	(174 642)
Витрати на збут	2150	(206 497)	(129 628)
Інші операційні витрати	2180	(88 639)	(566 532)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	508 593	37 828
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	256 986	313 610
Інші фінансові доходи	2220	323 848	454 356
Інші доходи	2240	3 244	16 309
у тому числі:	2241	-	-
дохід від надання грошової допомоги			
Фінансові витрати	2250	(649 682)	(535 176)
Витрати від участі в капіталі	2255	(59 626)	(87 896)
Інші витрати	2270	(7 699)	(16 263)
Довідковий показник від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Електронний

ЕП

Продовження додатку Г

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	375 664	182 768
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(24 780)	(44 335)
Прибуток (збиток) від приписаної діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	350 884	138 433
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	350 884	138 433

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	533 222	577 355
Витрати на оплату праці	2505	318 639	318 024
Відрахування на соціальні заходи	2510	60 990	60 140
Амортизація	2515	155 434	141 401
Інші операційні витрати	2520	486 015	795 750
Разом	2550	1 554 300	1 892 670

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



Сутрунок Сергій Степанович

Статчук Світлана Вікторівна

Додаток Д

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"** (найменування)

Дата (рік, місяць, число) **2025 01 01** за ЄДРПОУ **31496816**

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за **Рік 2024** р.

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

КОДИ

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код риска	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8 926 160	6 841 750
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(8 000 404)	(6 129 466)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	925 756	712 284
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	265 946	263 844
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(223 933)	(172 399)
Витрати на збут	2150	(237 640)	(206 497)
Інші операційні витрати	2180	(241 861)	(88 639)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	488 268	508 593
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	857	256 986
Інші фінансові доходи	2220	-	323 848
Інші доходи	2240	-	3 244
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(249 215)	(649 682)
Витрати від участі в капіталі	2255	(-)	(59 626)
Інші витрати	2270	(14 374)	(7 699)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатку Д

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	225 536	375 664
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(21 912)	(24 780)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	203 624	350 884
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	203 624	350 884

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	718 040	533 222
Витрати на оплату праці	2505	527 878	474 246
Відрахування на соціальні заходи	2510	95 889	82 421
Амортизація	2515	169 027	155 434
Інші операційні витрати	2520	684 010	486 015
Разом	2550	2 194 844	1 731 338

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



Керівник

Головний бухгалтер

Директор

Сушрунок Сергій Степанович

ЕП. Стацук

Світлана

Вікторівна

Сушрунок Сергій Степанович

Стацук Світлана Вікторівна

Додаток Е

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"** (найменування)
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за **Рік 2025** р.

Дата (рік, місяць, число) **2026 01 01**
за СДРПОУ **31496816**

Коди **1801003**

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8 495 301	8 926 160
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(7 768 484)	(8 242 725)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	726 817	683 435
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	92 648	265 946
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(254 393)	(223 933)
Витрати на збут	2150	(180 740)	(237 640)
Інші операційні витрати	2180	(346 147)	(241 861)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	38 185	245 947
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	857
Інші фінансові доходи	2220	408 435	527 801
Інші доходи	2240	6 847	17 172
у тому числі:	2241	-	-
дохід від операцій з капіталу			
Фінансові витрати	2250	(271 373)	(551 867)
Відсотки від участі в капіталі	2255	(9 132)	(-)
Інші витрати	2270	(123 754)	(14 374)
Збільшення (зменшення) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатку Е

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	49 208	225 536
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(31 439)	(22 041)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	17 769	203 495
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

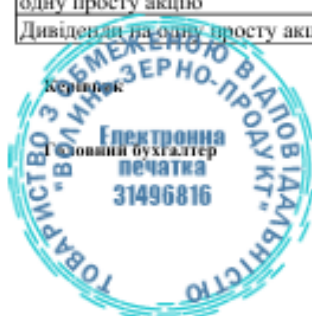
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	17 769	203 495

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	498 421	461 433
Витрати на оплату праці	2505	486 618	564 459
Відрахування на соціальні заходи	2510	91 935	89 200
Амортизація	2515	175 426	171 037
Інші операційні витрати	2520	267 393	427 167
Разом	2550	1 519 793	1 713 296

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



Директор
Супрунюк Сергій Степанович
ЕП Стащук
Світлана
Вікторівна

Супрунюк Сергій Степанович

Стащук Світлана Вікторівна

Додаток Є

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	3	1	4	9	6	8	1	6
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Державне статистичне спостереження

Статистична конфіденційність забезпечується статтею 29 Закону України "Про офіційну статистику"
--



Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 ³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: <https://statzvit.ukrstat.gov.ua>

Звіт із праці
за I Квартал 2023 р.
(звітний квартал)

Подають:	Термін подання
юрідичні особи, відокремлені підрозділи юрідичних осіб - територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
12 травня 2022 р. № 87
(зі змінами, внесеними наказом Держстату
від 10 листопада 2022 р. № 279)

Респондент:
Найменування: **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"**

Місцезнаходження (юрідична адреса): вулиця Промислова, буд. 5А, с. РОВАНЦІ, ЛУЦЬКИЙ РАЙОН, ВОЛИНЬСЬКА обл., 45606
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /приміток, площа площі, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада: _____

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Промислова, буд. 5А, с. РОВАНЦІ, ЛУЦЬКИЙ РАЙОН, ВОЛИНЬСЬКА обл., 45606
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /приміток, площа площі, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада: _____

Код території відповідно до Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТТГ) за за адресою здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності

U	A	0	7	0	8	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

Номер структурного підрозділу

			1
--	--	--	---

Найменування структурного підрозділу

Вид економічної діяльності структурного підрозділу

Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насадженнями і кормами для тварин

Код виду економічної діяльності за КВЕД структурного підрозділу

4	6	-	2	1
---	---	---	---	---

(код виду економічної діяльності визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

Інформація щодо відсутності даних

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - **V**

☐

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

Продовження додатку Є

Розділ I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	осіб (у цілих числах)	
		Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	33	3
Кількість звільнених штатних працівників	3040	86	21
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	86	21
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	998	149
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	(у цілих числах)	
		Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові виходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	Код рядка	тис.грн (з одним десятковим знаком)	
		Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	137 792,7	
Фонд основної заробітної плати	5020	48 814,1	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	88 978,6	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	1 334,7	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	78 380,4	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	9 263,5	

Розділ IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людиногодин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	130	14 538,4	51908
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	6	265,8	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	X

Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів
станом на 31 грудня 2023 р.
(у відповіді за IV квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	І
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	-

Місце підпису керівника (власника) або особи,
відповідальної за достовірність наведеної інформації

ЕП Станчук
Світлана
Вікторівна

Директор
Супрунук Сергій Степанович

Сергій Супрунук
(Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ)

телефон: 0502861602

електронна пошта: zp@vzp.com.ua

Додаток Ж

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	3	1	4	9	6	8	1	6
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Державне статистичне спостереження

Статистична конфіденційність забезпечується
статтею 29 Закону України "Про офіційну статистику"



Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 ³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: <https://statzvit.ukrstat.gov.ua>

ЗВІТ ІЗ ПРАЦІ
за I Квартал 2024 р.
(звітний квартал)

Подать:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб - територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
30 березня 2023 р. № 128

Респондент:

Найменування: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Промислова, буд. 5А, с. РОВАНЦІ, ЛУЦЬКИЙ РАЙОН, ВОЛИНСЬКА обл., 45606
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /промулок, площа /площа, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада: _____

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Промислова, буд. 5А, с. РОВАНЦІ, ЛУЦЬКИЙ РАЙОН, ВОЛИНСЬКА обл., 45606
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /промулок, площа /площа, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Територіальна громада: _____

Код територій відповідно до Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТГТ) за адресою здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності

U	A	0	7	0	8	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

Номер структурного підрозділу

			1
--	--	--	---

Найменування структурного підрозділу

Вид економічної діяльності структурного підрозділу Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насадженнями і кормами для тварин

Код виду економічної діяльності за КВЕД структурного підрозділу

4	6	-	2	1
---	---	---	---	---

(код виду економічної діяльності визначається автоматично)

Інформація щодо відсутності даних

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - **V**

Занежит одну з наведених нижче причин відсутності даних:

Продовження додатку Ж

I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	осіб (у цілих числах)	
		Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	43	2
Кількість звільнених штатних працівників	3040	25	3
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	25	3
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітної періоду	3070	950	144
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, установленого чинним законодавством	3100		

II. Втрати робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	(у цілих числах)	
		Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	Код рядка	тис.грн (з одним десятковим знаком)	
		Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	133 100,6	
Фонд основної заробітної плати	5020	59 112,3	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	73 988,3	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	1 444,7	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	62 620,7	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	9 922,9	

IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людиногодин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	119	15 240,9	52 027
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	4	134,2	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	X

Продовження додатку Ж

V. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	І
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), установлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), установлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	-

Місце підпису керівника (власника) або особи, відповідальної за достовірність наведеної інформації

Директор
Супрунук Сергій Степанович

ЕП Стащук
Світлана
Викторівна

Сергій Супрунук
(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

телефон: 0996187082

електронна пошта: zp@vzp.com.ua

Додаток 3

Державне статистичне спостереження

Статистична конфіденційність забезпечується статтею 29 Закону України "Про офіційну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень, згідно з статтею 186² Кодексу України про адміністративні правопорушення

Подано:

юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб

- територіальному органу Держстату

Термін подання:
не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

ЗВІТ ІЗ ПРАЦІ

за I Квартал 2025 р.

(звітний квартал)

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням <https://statzvit.ukrstat.gov.ua>

№ 1-ПВ (квартальна) ЗАТВЕРДЖЕНО Наказ Держстату 15 квітня 2024 р. № 117

Ідентифікаційні дані респондента

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 31496816

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ"

Місцезнаходження (юридична адреса)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса)

Поштовий індекс 45606

Назва області / АР Крим ВОЛИНЬСЬКА

Назва району ЛУЦЬКИЙ РАЙОН

Назва територіальної громади

Назва населеного пункту РОВАНЦІ

Назва району у місті

Назва вулиці/провулку, площі тощо Промислова

№ будинку 5А

№ корпусу

№ квартири/офісу

Код території відповідно до Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТТГ) за адресою здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності

UA07080030210050282

(код території визначається автоматично)

Номер структурного підрозділу

1

Найменування структурного підрозділу

Вид економічної діяльності структурного підрозділу

Код виду економічної діяльності за КВЕД структурного підрозділу 4621

(код виду економічної діяльності визначається автоматично)

Інформація щодо відсутності даних

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - V

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

Продовження додатку 3

I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	осіб (у цілих числах)	
		Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	26	5
Кількість звільнених штатних працівників	3040	48	7
Кількість звільнених штатних працівників із причини зміни в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	48	7
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	911	137
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, установленого чинним законодавством	3100		

II. Втрати робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	(у цілих числах)	
		Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	Код рядка	тис.грн (з одним десятковим знаком)	
		Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	158 793,5	
Фонд основної заробітної плати	5020	71 188,6	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	87 604,9	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	1 352,3	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	72 612,6	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	13 640,0	

IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людиногодин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	109	16 503,3	45 499
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (понаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	108	2 011,3	X
працівники за цивільно-правовими договорами	7040		-	X

V. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня звітного року *(раз на рік у звіті за IV квартал)*

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
A	Б	І
Кількість укладених і зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб <i>(у цілих числах)</i>	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), установлений у колективному договорі, грн <i>(із двома десятковими знаками)</i>	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), установлений у галузевій угоді, грн <i>(із двома десятковими знаками)</i>	8040	-

Місце підпис керівника (або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації)

телефон: 0957445085

Директор
Супрунюк Сергій Степанович

ЕП Стащук
Світлана
Вікторівна

Сергій Супрунюк
(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

електронна пошта: zp@vzp.com.ua