

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту

Завідувач кафедри

(підпис)

Шеремет О.О.
(прізвище та ініціали)

(підпис)

Березянко Т.В.
(прізвище та ініціали)

«__» _____ 2021 р.

«__» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА

з спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(код та назва спеціальності спеціальності)

освітньої програми «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: «Управління людським капіталом підприємства»

Виконав: здобувач 2 курсу, групи УП-2-9М

Пидорич Тетяна Сергіївна
(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

Керівник д. е. н., проф. Шеремет Олег Олексійович
(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

(підпис)

Консультант _____
(прізвище та ініціали)

(підпис)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

(підпис)

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній
роботі немає запозичень із праць
інших авторів без відповідних
посилань.

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступінь магістр

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Т.В. Березянко

“19” жовтня 2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Пидорич Тетяни Сергіївни

1. Тема роботи «Управління людським капіталом підприємства».

керівник роботи Шеремет Олег Олексійович, д. е. н., проф.

затверджені наказом вищого навчального закладу від 16.10.2020 р. № 834-КС.

2. Строк подання здобувачем роботи 01 лютого 2021р.

3. Вихідні дані до роботи законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми проекту, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
Розділ 1 Теоретико-методичні засади управління людським капіталом підприємства.
Розділ 2 Дослідження системи управління людським капіталом ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».

Розділ 3 Шляхи удосконалення управління людським капіталом підприємства.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Результати дослідження знайшли відображення в 3 рисунках та 17 таблицях ілюстративного матеріалу

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 19 жовтня 2020 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та вивчення джерел інформації для написання кваліфікаційної роботи. Складання бібліографії наукових джерел.	20.10.2020 р.	
2	Розроблення та затвердження плану роботи керівником кваліфікаційної роботи і керівником проектної групи	23.10.2020 р.	
3	Робота над вступом до кваліфікаційної роботи	26.10.2020 р.	
4	Підготовка першого розділу, висновків до нього та подання його керівнику	06.11.2020 р.	
5	Підготовка другого розділу, висновків до нього та подання його керівнику	30.11.2020 р.	
6	Підготовка третього розділу, висновків до нього та подання його керівнику	15.12.2020 р.	
7	Підготовка висновків до роботи та подання його керівнику	25.12.2020 р.	
8	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	04.01.2021 р.	
9	Остаточне оформлення роботи. Формування проекту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	11.01.2021 р.	
10	Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту	15.01.2021 р.	
11	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат	01.02.2021 р.	

Здобувач

(підпис)

Керівник роботи

(підпис)

Пидорич Т.С.
(прізвище та ініціали)

Шеремет О.О.
(прізвище та ініціал)

АНОТАЦІЯ

Пидорич Т.С. Управління людським капіталом підприємства.

– Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» - Національний університет харчових технологій. Міністерство освіти і науки України, Київ, 2021.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню питань управління людським капіталом підприємства.

У розділі 1 розглянуто концептуальні основи визначення поняття людського капіталу, його сутності, та засад функціонування.

У розділі 2 проаналізовано господарську діяльність ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», структуру його персоналу та існуючу практику управління людським капіталом.

У розділі 3 розглянуто зарубіжний досвід управління людським капіталом підприємства, запропоновано заходи щодо покращення управління людським капіталом підприємства, та доведено їх економічну ефективність.

В роботі здійснено низку розрахунків із застосуванням економіко-математичних моделей та програми Excel.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальний капітал, інвестиції, персонал, знання, навички.

ANNOTATION

Pydorych T.S. Human capital management of the enterprise.

- Manuscript.

Qualifying work for a master's degree in specialty 076 "Entrepreneurship, trade and exchange activities", educational and professional program "Personnel Management and Labor Economics" - National University of Food Technology. Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2021.

Qualification work is devoted to the study of human capital management of the enterprise.

Section 1 discusses the conceptual basis for defining the concept of human capital, its essence, and the principles of functioning.

Section 2 analyzes the economic activity of Prime Time Cleansers LLC, the structure of its staff and the existing practice of human capital management.

Section 3 discusses the foreign experience of human capital management of the enterprise, proposes measures to improve the management of human capital of the enterprise, and proves their economic efficiency.

The paper performs a number of calculations using economic and mathematical models and Excel.

Key words: human capital, intellectual capital, investments, personnel, knowledge, skills.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	9
1.1. Концептуальні основи визначення поняття людського капіталу.....	9
1.2. Дослідження сутності управління людським капіталом підприємства.....	13
1.3. Засади управління людським капіталом підприємства.....	22
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ТОВ «ПРАЙМ ТАЙМ КЛІНЕРС».....	33
2.1. Економічна характеристика господарської діяльності ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».....	33
2.2. Аналіз структури персоналу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».....	41
2.3. Існуюча практика управління людським капіталом ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».....	49
Висновки до розділу 2.....	54
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	56
3.1. Зарубіжний досвід управління людським капіталом підприємства.....	56
3.2. Удосконалення управління людським капіталом у ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».....	51
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».....	65
Висновки до розділу 3.....	78
Висновки.....	80
Список використаних джерел.....	87

ВСТУП

Актуальність теми. Інтеграція української економіки в європейський економічний простір та реалізація завдань економічного зростання потребують якісно нового стану соціально-трудових відносин, які були і залишатимуться найважливішим індикатором ефективності реформ в країні, вагомим чинником підвищення результативності праці, якості життя й розвитку особистості.

Однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки країни є проблема в області роботи з персоналом. При всьому різноманітті існуючих підходів до цієї проблеми в різних промислово розвинутих країнах основними найбільш загальними тенденціями є наступні: формалізація методів і процедур добору кадрів, розробка наукових критеріїв їхньої оцінки, науковий підхід до аналізу потреб в управлінському персоналі, висування молодих і перспективних працівників, підвищення обґрунтованості кадрових рішень і розширення їхньої гласності, системне ув'язування господарських і державних рішень з основними елементами кадрової політики. Ці загальні тенденції повинні враховуватися у вітчизняній практиці управління виробництвом.

Вченими і практиками доведено, що основною рушійною силою розвитку підприємств сьогодні є людський капітал. Саме людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє зростанню прибутків підприємства. Тому зрозуміла та увага, що приділяється управлінню людським капіталом підприємства, у центрі якого знаходиться людина, розглянута як найвища цінність. Відповідно до неї всі системи управління націлені на більш повне використання здібностей працівника в процесі виробництва, що є основою ефективної діяльності підприємства.

Таким чином, успіх роботи підприємства забезпечують працівники, зайняті на ньому. Саме тому, сучасна концепція управління підприємством припускає виділення з великого числа функціональних сфер управлінської діяльності тієї, що пов'язана з управлінням кадровою складовою виробництва – персоналом підприємства. Цілком природно, що на кожному підприємстві виникає необхідність у визначенні чисельності персоналу, в ефективній системі підбору, найму і розміщення кадрів, у забезпеченні їхньої зайнятості з урахуванням інтересів виробництва і самого працівника, у системі винагороди за працю по її результатах, просуванні працівників, системі трудової мотивації, в урахуванні індивідуальних проблем працівників, поліпшенні їхніх побутових умов і відпочинку і т. д.

Питання управління людським капіталом розглядаються в працях вітчизняних та зарубіжних вчених таких, як О. Грішнова, В. Савченко, А. Кібанов, Г. Щокін, Є. Маслов, В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. С. Мілль, Дж. М. Кларк, Ф. Ліст, А. Маршалл, У. Фішер, Дж. С. Уолш, А. Пігу та інші. Основна увага науковців зосереджена на дослідженні нових методів підвищення ефективності підприємства шляхом управління людським капіталом.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних основ управління людським капіталом у ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».

Об'єктом дослідження є процес управління людським капіталом підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти людського капіталу в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».

Задля досягнення поставленої мети дипломної роботи було поставлено і вирішено такі завдання:

- досліджено теоретико-методичні засади управління людським капіталом підприємства;
- визначено сутність поняття та значення людського капіталу;

- проаналізовано досвід провідних країн в управлінні людським капіталом;
- здійснено аналіз діяльності ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»;
- сформовано організаційно-економічну характеристику підприємства;
- оцінено людський капітал організації;
- досліджено існуючу практику формування персоналу підприємства;
- описано шляхи удосконалення управління людським капіталом підприємства;
- обґрунтовано застосування інвестиційних заходів як фактора управління людським капіталом.

Методи дослідження. При проведенні дослідження застосовувались описові методи, при висвітленні концептуальних основ людського капіталу, проблемно-тематичні, статистичні та аналітичні методи, а також метод індукції, дедукції та синтезу. При розробленні заходів управління людським капіталом організації було використано методи економічного аналізу для оцінки доцільності впровадження запропонованого заходу.

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, фінансова звітність підприємства, довідково-нормативні матеріали і література з теми дослідження.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний обсяг роботи – 88 сторінок, який містить 17 таблиць, 3 рисунки. Список використаних джерел складається з 88 найменувань.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Концептуальні основи визначення поняття людського капіталу

Концепція людського капіталу бере свої витoki з початку становлення економічної науки. Вона ґрунтувалась на наукових ідеях про зміст і форму продуктивних сил людини таких видатних економістів, як В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. С. Мілль, Дж. М. Кларк, Ф. Ліст, А. Маршалл, У. Фішер, Дж. С. Уолш, А. Пігу та ін. зазначає, що до середини ХХ ст. цієї теорії не існувало, оскільки ще не склались об'єктивні передумови, викликані науково-технічною революцією в розвитку продуктивних сил, за якої стрімко зростає роль людини в економіці, а саме її освіта, наукові та професійні знання, досвід, здоров'я, життєві прагнення [18, с. 70]. Історія формування та розвитку цієї концепції досить детально проаналізована українськими вченими [28, 58, 14, 45]. Зокрема, О. А. Грішнова в своїй монографії «Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки» зробила послідовний аналіз розвитку концепції людського капіталу [67, с. 22-30].

Інтенсивний розвиток ідей людського капіталу в західній економічній теорії наприкінці 50-х років ХХ ст. був зумовлений об'єктивними причинами. Виникнення сучасної теорії людського капіталу в цей період було підготовлено попереднім розвитком економічної теорії як у методологічному, так і в аналітичному аспектах. Об'єктивною основою її виникнення був розвиток капіталістичного способу виробництва та науково-технічного прогресу.

Становлення та розвиток капіталістичного способу виробництва потребували осмислення та визначення найважливішої його категорії «капітал». Визначаючи цю категорію, багато відомих економістів до неї, поряд із засобами виробництва, відносили і людину або її певні якості. Так, А. Сміт до основного

капіталу відносив витрати, які формують корисні здібності громадян, тобто витрати на утримання, виховання, навчання [25, с. 208] К. Маркс хоч і не вважав робочу силу капіталом, однак використовував для характеристики витрат на робочу силу поняття змінного капіталу [14, с. 220]. Американський економіст І. Фішер у своїй теорії всеосяжного капіталу до цієї категорії відносив все, що здатне приносити дохід, у тому числі і людину [28].

Ряд інших основоположників економічної науки, не ототожнюючи людину з капіталом, вважали, що людина може бути носієм специфічного капіталу – набутих знань, умінь. Так, Дж. Мілль вважав, що набуті здібності людини, які реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу [47, с. 139]. Можливим і доцільним вважали трактування людини як основного капіталу такі відомі економісти, як Л. Вальрас, Дж. Мак-Куллох, Г. Маклеод, В. Рошер, Н. Сеніор, Ж.-Б. Сей, Й. фон Тюнен, І. Фішер, С. Хьюбнер. Так, Л. Вальрас вважав, що цінність, або ціна людських істот, визначається подібно іншим капітальним товарам і закликав «розглядати людські істоти винятково з точки зору мінової вартості» [26, с. 40]. А. Маршал вважав, що значну частину капіталу складають знання та організація [16, с. 208]. Він підкреслив надзвичайно велику роль освіти в соціально-економічному розвитку та обґрунтував необхідність збільшення державних і приватних витрат для її розвитку.

Науково-технічний прогрес, який обумовив зміну технологічного способу виробництва та підвищення ролі освіти в суспільному розвитку, став ще одним потужним чинником формування концепції людського капіталу. Тому не випадковим є той факт, що вона як окрема економічна теорія була сформована на початку 60-х років XX ст., що обумовлено було потребою підвищення якості робочої сили відповідно до вимог НТП.

Якщо обслуговування виробничого процесу в типовому індустріальному виробництві не вимагають високої спеціальної підготовки і можна з певною натяжкою сказати, що працівник такого виробництва з'являється природним шляхом, тобто без особливих зусиль і витрат коштів з його боку, то з часом

ситуація змінюється. На пізній індустріальній стадії, а також під час переходу до постіндустріального виробництва працівник повинен володіти широким колом загальноосвітніх і спеціальних знань, майстерністю та досвідом, умінням оцінювати свої здібності і знаходити відповідну їм роботу [18, с. 69]. Підвищення якості робочої сили потребувало підвищення рівня освіти і кваліфікації.

Родоначалниками концепції людського капіталу були американські вчені Т. Шульц та Г. Беккер. Публікація таких фундаментальних робіт Т. Шульца, як «Формування капіталу освіти» (1960 р.), «Інвестиції в людський капітал» (1961 р.) та Г. Беккера «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» (1964 р.), поклала початок нового напрямку економічної теорії.

Термін «людський капітал» вперше був використаний у науковому середовищі американським соціологом і економістом Т. Шульцем. Він використав його для аналізу перспектив зростання країн з низьким рівнем доходу, для яких, на його думку, традиційних економічних концепцій було недостатньо. Під людським капіталом Т. Шульц розумів суспільно значимі якості населення, які воно здобуває та нарощує за допомогою відповідних інвестицій. Т. Шульц розглядає людський капітал як наявний у кожного запас придбаних знань, здоров'я, навичок, досвіду, здібностей, мотивацій і енергії, що може використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг. «Він є форма капіталу, тому що є джерелом майбутніх заробітків або майбутніх задоволень, або того й іншого разом. Він людський, тому що є складовою частиною людини» [17, с. 16].

Пізніше значний внесок у розробку концепції людського капіталу зробили відомі зарубіжні економісти Ф. Махлуп, М. Блауг, Дж. Кендрик, У. Боуен, Л. Туроу, Дж. Мінцер, Дж. Робінсон, Дж. Вейзі, М. Фішер та ряд інших.

Таким чином, замість ідеї про те, що капітал складається з одних фізичних активів, поступово затвердився більш широкий погляд, відповідно до якого «капіталом є будь-який актив – фізичний або людський, що володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів» [83, с. 5]. Виходячи з цього багатство суспільства в цілому можна розглядати як сукупність людського капіталу і

матеріального капіталу, прямо не пов'язаного з людьми.

В умовах переходу від індустріального до постіндустріального суспільства роль людського капіталу суттєво зростає. Відомі американські фахівці у сфері управління Грейсон Дж. К.мол. та К. О'Делл визначили характерну рису сучасної світової економіки: людський капітал є найбільш цінний ресурс, значно більш важливий, ніж природні ресурси чи накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоздатності, економічного зростання й ефективності [62, с. 196, 267].

На думку Т. Стоун'єра, людський капітал є найважливішим ресурсом постіндустріального суспільства [33, с. 394], це форма відображення продуктивних сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально орієнтованою економікою ринкового типу.

Аналіз публікацій за проблемою людського капіталу дозволяє зробити висновок, що основний внесок науковців у розвиток теорії людського капіталу впродовж 60-80-х років ХХ ст. зводиться до такого:

1. Дано визначення сутності людського капіталу та його складових. Так, У. Боуен визначав, що він складається із набутих знань, навичок, мотивації, енергії, якими наділені людські істоти та які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг [27, с. 362]. До змістовних елементів людського капіталу відносять: продуктивні здібності, навички; знання, володіння інформацією; обдарування, таланти; здоров'я; мотивацію працівника; мобільність.

Отже, під людським капіталом розуміються якісні характеристики робочої сили, які реалізуються безпосередньо в процесі праці.

Сучасна теорія виділяє в змісті та результатах праці три основних елементи:

- 1) людський капітал, сформований у процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду, зміцнення здоров'я, якому відповідає дохід на цей капітал;
- 2) природні здібності людини, яким відповідає рента на ці здібності;

3) проста праця, яка не потребує професійної підготовки, вона забезпечує чисту заробітну плату.

Всі елементи разом характеризують працю в загальноприйнятому сенсі, а перші два – людський капітал.

1.2. Дослідження сутності управління людським капіталом підприємства

Категорія людський капітал є складним об'єктом соціально-економічного дослідження, у підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії людський капітал, слід дотримуватися такого його визначення: людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються ними в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності їх праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу. Таким чином, можна сказати, що людський капітал – це не просто сукупність знань і здібностей, які належать людині, а саме:

- здобутий запас знань, який доцільно використовувати в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що веде до зростання продуктивності праці та виробництва;
- використання даного запасу, що призводить до зростання заробітку або доходу певного працівника;
- збільшення доходів сприяє зацікавленості працівника та подальше інвестування в людський капітал.

Узагальнюючи вищезазначене, можна виділити наступні фактори, які впливають безпосередньо на людський капітал:

Загальні фактори обумовлені рівнем розвитку держави і практично не можуть бути змінені на кожному окремому підприємстві або змінені людиною особисто. Індивідуальні показники особливі для кожної людини, а тому розглядаються для кожної людини окремо і можуть бути змінені людиною особисто або підприємством, на якому вона працює.

Загальна картина управління людським капіталом на підприємствах в умовах сьогодення виглядає в такий спосіб: кадрова політика, розвиток персоналу, інформування, мотивація персоналу, трудові відносини [4]. При цьому об'єктом управління людським капіталом є три взаємодіючі категорії: особистість, спільність (група) і безпосередньо підприємство як єдиний організм, сполучення матеріального і соціального. Ці об'єкти одночасно є і частиною соціальної системи. Проте означена ситуація не є простою, одночасно в ній можна виділити наступні аспекти: наукові, навчання і виховання, а також специфічні, пов'язані зі статусом і функціями суб'єкта, що здійснює управління людським капіталом.

Соціально-психологічні методи управління людським капіталом базуються на використанні соціально-психологічних механізмів, які діють на підприємстві (тобто в групі людей, колективі). До таких механізмів зазвичай відносять взаємини у формальних і неформальних групах, статусно-рольові умови реалізації особистості, соціальні потреби тощо [9]. Ця група методів, до якої належать методи впливу, метод соціометрії, метод групового оцінювання особистості, вирізняється своєю мотиваційною спрямованістю. Застосування цих методів в управлінні людським капіталом має за мету забезпечення зростаючих соціальних потреб учасників управлінського процесу, їх розвитку, підвищення управлінської активності особистості та ефективної діяльності підприємства.

Суто психологічні методи – це група методів, яка спрямована передусім на збір інформації щодо підбору і розподілу персоналу в організації, вивчення психологічних особливостей взаємин між людьми. Перевага цих методів полягає в тому, що психіка виявляється в природних умовах, тобто спостереження дає

інформацію про дії індивідів незалежно від їх установок на бажану, схвалювану поведінку. Найпоширенішими його феноменами є включене спостереження (передбачає, що дослідник сам на певний час належить до групи - об'єкта дослідження) та невключене спостереження (спостереження "збоку", тобто дослідник не є учасником групи) [9].

Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень, спрямовані на вибір альтернативи, що вимагає від учасників управлінського процесу компетентності, творчості, активності, рішучості і передбачає застосування відповідних підходів [9].

Найважливішими з вищенаведених методів є соціально-психологічні, оскільки володіння методами вивчення психологічних особливостей людини та вміння використовувати їх на практиці є найважливішими умовами творчої роботи керівника й персоналу.

Розглядаючи роль людського капіталу у соціально-економічному розвитку як цілісну систему його функцій, треба визначити функції людського капіталу на різних його рівнях.

Таблиця 1.1

Класифікація функцій людського капіталу

Функції людського капіталу			
Власні		Вмінні	
Функція	Зміст функції	Функція	Зміст функції
1. Індивідуальний рівень			
Ресурсна	Базовий ресурс людини, а саме її: а) складної (інтелектуальної) праці, яка потребує підготовки, навчання, творчого підходу, новацій та продукує інтелектуальний продукт; б) інноваційної діяльності, спрямованої на розробку та впровадження інновацій, у тому числі і інноваційного підприємництва;	На індивідуальному рівні власні функції людського капіталу є її його вміннями функціями. Зміст функцій може змінюватися залежно від конкретних обставин та цілей використання людського капіталу його власником	

Відтворювальна	Основа створення та накопичення запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини, необхідних для високопродуктивної діяльності		
Комерціалізаційна	Забезпечення власнику певного рівня доходу та його зростання		
Соціалізаційна	Основа соціалізації людини, набуття нею певного соціального статусу		
2. Корпоративний рівень			
Зміст та характер реалізації власних функцій людського капіталу найманого працівника (ресурсної, відтворювальної, комерціалізаційної і соціалізаційної) відображають не тільки особливості (інтелектуальні, біофізичні, моральні та ін.) індивіда, а і специфіку бізнесу	Виробнича	Виробництво продукції, надання послуг тощо	
	Інноваційна	Пріоритетний ресурс інноваційної діяльності фірми	
	Економічна	Забезпечення фірмі певного рівня прибутку та його зростання	
	Ринкова	Провідний факторів конкурентоспроможності фірми на національному та світовому ринках	
	Організаційно-адаптаційна	Забезпечення організаційного розвитку фірми як основи її пристосування (навчання) до нових умов та правил ведення бізнесу	
	Соціально-адаптаційна	Забезпечення реалізації соціальної ролі бізнесу, його соціальної відповідальності.	
3. Національний рівень			
Національний людський капітал – це інтегративна цілісність людських капіталів індивідів та фірм, яка є основою соціально-економічного розвитку в умовах економіки знань.	Соціально-інноваційна	Забезпечення суспільного розвитку на базі інновацій: техніко-технологічних, економічних, управлінських, соціальних тощо	

	Синергетична	Досягнення позитивного синергетичного ефекту від використання людського капіталу суспільства у всіх сферах його життєдіяльності
	Кумулятивно-ретрансляційна	Накопичення людського капіталу у часі та базі спадковості, передавання, формування нових знань та навичок.

Джерело:[29,37]

Управління людським капіталом становить більш прогресивну стадію роботи з персоналом ніж традиційна практика, бо складається з планування діяльності, постановки конкретних виробничих завдань і контролю за їхнім управлінням [4]. Воно повинно органічно сполучатися з концепцією розвитку підприємства. Така політика орієнтована на тенденції і плани економічного розвитку підприємства, на досягнення основних його цілей, покликана враховувати довгостроковий розвиток підприємства, збереження його ринкової незалежності та ін. Під час управління людським капіталом слід приділити більшу увагу саме тим методам, які направлені на покращення кваліфікації персоналу, розкриття здібностей і талантів кожного. В цьому випадку слід застосовувати методи впливу, групового оцінювання колективу та інші. Слід також зазначити, що на підприємстві має бути створено людський капітал, який є доволі сильним та професіональним, але він не відокремлений від підприємства, а, завдяки керівництву, є складовою частиною механізму діяльності.

Таким чином, цінність категорії людський капітал для соціально-економічного розвитку й наукового дослідження пояснюється такими причинами:

- 1) в концепції людського капіталу людина розглядається в єдності економічного, соціального і індивідуального аспектів;
- 2) погляд на людське здоров'я, знання та здібності як на капітал, доводить необхідність та економічну доцільність інвестицій в людину за різними напрямками і на всіх рівнях;

3) поняття людський капітал характеризує вільну особистість, яка є рівноправним агентом на ринку праці;

4) концепція людського капіталу є економічною основою загально гуманітарної концепції людського розвитку.

У теорії людського капіталу вченими зазначається, що людина може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів шляхом підвищення освітнього і професійного рівня та реалізацією свого потенціалу. Отже, можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал.

Система джерел інвестицій в людський капітал показує, що відповідне інвестування здійснюється на 4 рівнях, а саме:

- а) особистісному;
- б) мікрорівні;
- в) мезорівні ;
- г) макрорівні.

Необхідно зазначити, що інвестиції у людський капітал це всі витрати, пов'язані з суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу. Дані витрати автоматично можна виділити в три основні групи: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність.

Всі витрати, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітної плати працівника є інвестиціями в людський капітал. Здійснюють інвестиції у людський капітал державні, недержавні, суспільні, міжнародні фонди та організації, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень.

В теоретичному аспекті слід розрізняти поняття "людський капітал" за

трьома рівнями:

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям.

- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу.

- На макроекономічному рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу;.

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Формування людського капіталу –це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєздатності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладання фінансових коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Інвестиції в людський капітал становлять будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини і, тим самим, продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому.

Всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які

сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

1. Первинна освіта
 - а) дошкільна,
 - б) початкова,
 - в) середня,
 - г) професійно-технічна,
 - д) вища.

До джерел інвестицій в людський капітал відносять:

1. Держава (уряд).
2. Недержавні суспільні фонди й організації.
3. Міжнародні фонди й організації.
4. Регіони.
5. Освітні заклади.
6. Підприємства.
7. Сім'ї та окремі громадяни.

Підсумовуючи особливості інвестицій у людський капітал, виділяють основні напрямки інвестування: виховання дітей; медицина; освіта.

Інвестиції в людський капітал набагато ефективніші ніж вкладення в матеріальне виробництво. Ефективний розвиток підприємства залежить від людського капіталу. З одного боку, інвестиції покращують роботу працівника, з іншого – отримання кваліфікованого працівника, що дає можливість ефективно організувати діяльність, раціонально використовуючи час, мінімізуючи матеріальні витрати.

Інвестиції у людський капітал – це вкладення індивідів, підприємств, держави в освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації з метою отримання доходу чи прибутку, зростання національного багатства яке забезпечується на макро та мікрорівнях.

Важливе місце в системі дій, що спрямовані на розвиток, займає розширення та підвищення ефективності людського капіталу як базисного стратегічного джерела соціально-економічного зростання.

Отже, підсумовуючи, можна сказати, що для забезпечення конкурентоспроможності соціально-економічної системи будь-якого рівня необхідним є підвищення якості знань, їх розширення та оволодіння новими знаннями. Іншими словами, інвестиції в знання персоналу викликають зростання продуктивності праці та ефективності використання робочої сили.

Оцінка Світовим банком 192 країн світу засвідчила, що головним показником національного багатства країни є людський капітал, на який припадає 64% проти 16% фізичного капіталу (тобто нагромадження матеріально-речових фондів) та 20% – природного капіталу. Перевага людського капіталу над іншими його видами особливо помітна у країнах з високим рівнем доходів: у Німеччині, Швейцарії, Японії його частка становить 80%.

Слід відмітити, що на рівень розвитку людського капіталу значний вплив має зацікавленість держави у його збільшенні шляхом фінансування з Державного бюджету освіти, охорони здоров'я і духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток. Це обумовлено надзвичайно важливим стратегічним значенням таких інвестицій і тим, що вони мають значний позитивний зовнішній ефект для соціального та інноваційного розвитку.

Основним інструментом формування людського капіталу є інвестування. У загальному розумінні всі види вкладень у людину, що можуть бути оцінені і грошовій або іншій формі і мають доцільний характер, тобто сприяють зростанню продуктивності праці та підвищенню персоніфікованих доходів людини, - це інвестиції в людський капітал.

1.3. Засади управління людським капіталом підприємства

Ефективність функціонування та розвитку підприємства забезпечується за рахунок оптимізації використання усіх ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Якщо підприємство дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відображаються на результатах господарської діяльності і в цілому на конкурентоспроможності підприємства. Тому наразі особливо гостро постає питання підвищення ефективності організації управління людським капіталом підприємства – створення цілком нових систем управління або внесення змін у побудову і порядок функціонування діючих.

Вагомий внесок у загальну теорію управління людським капіталом підприємства зробили такі науковці України, як: В.М. Глушков, В.І. Терещенко, та Росії: В.Г. Афанасьєв, Д.М. Гвішіані, О.В. Козлов, Г.Х. Попов, М. М. Федоренко, В.О. Трапезников, та ін. З огляду на політичні та економічні події, які останнім часом сколихнули українське суспільство можна відмітити, що виникло коло питань які потребують негайного вивчення та переосмислення. Перехід до нових методів управління вимагає від керівників усіх рівнів при виконанні поставлених задач найефективніше використовувати працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з чим оволодіння основами управління людським капіталом набуває особливої актуальності.

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність та мотивація до господарської діяльності. В економіці існує пряма залежність конкурентоспроможності всієї економічної системи та рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу господарюючих суб'єктів. Саме тому актуальним питанням наразі є розуміння сутності людського капіталу та активного його впровадження у свідомість сучасних керівників та управлінців.

Останнім часом змінюється роль людини у виробництві. Людина стає не

тільки найважливішим елементом виробничого процесу, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Не звертаючи увагу на високотехнологічну озброєність підприємства без кваліфікованого персоналу ефективної роботи досягти буде неможливо. У зв'язку з чим, підходи та принципи управління персоналом за останні десятиріччя зазнали радикальних змін. З'явився новий погляд на робочу силу, як на «людський капітал» - один із ключових ресурсів економіки. Під яким розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить у систему соціально-орієнтованої змішаної економіки як провідний фактор виробництва. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб.

Цінність людини зростає, і, люди вже розглядаються не як кадри, а як людські ресурси. У результаті на зміну системи управління кадрами прийшла система управління людським капіталом, яка відіграє важливу роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку підприємства. Дана система заснована на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність капіталовкладень у формування і розвиток людських ресурсів.

Людський капітал має різноманітні види, визначення яких базується на певних критеріях, вибір яких обумовлено багатьма чинниками: рівень дослідження – мікро- чи макроекономічний; сфери використання – виробництво, споживання; джерела формування – загальні, спеціальні тощо.

В сучасній науковій літературі, присвяченій дослідженню людського капіталу як системного соціально-економічного явища, наведено багато різних та у певних випадках суперечливих класифікацій його видів залежно від обраних авторами критеріїв. Треба вказати, що, по-перше, доцільним є виокремлення видів людського капіталу за критерієм сфери його застосування:

- людський капітал виробництва як сукупність здібностей, навичок та вмінь людини, що забезпечують зростання вартості і доходу в процесі

суспільного виробництва;

- людський капітал споживання – сукупність здібностей людини, вмінь та навичок, що забезпечують максимізацію корисності;

- людський капітал інноваційної діяльності як сукупність здібностей, навичок та вмінь людини створювати та впроваджувати інновації.

По-друге, використання критерію суспільної доцільності [7; 8], на базі якого розрізняють: а) позитивний людський капітал, який забезпечує корисну віддачу від інвестицій суспільства у людину, якість її життя, освіту, науку, охорону здоров'я, поширення інформації тощо; б) негативний людський капітал, який не забезпечує будь-якої корисної віддачі від інвестицій у людський розвиток, є некоректним, оскільки людський капітал як запас створюється інвестиціями, які на момент їх здійснення дуже часто неможливо розділити на суспільно необхідні та шкідливі, оскільки віддача від них буде отримана у майбутньому і вона може бути як соціально позитивною, так і негативною. Наприклад, особи, що здійснюють економічні злочини, можуть мати вищу освіту як і законослухняні громадяни. Отже, з точки зору авторів монографії, інвестиції у освіту майбутніх злочинців були для суспільства недоцільними. Дійсно, але це виявилось тільки після їх здійснення.

Стосовно капіталу здоров'я, то, як справедливо вважає І. Розмаїнський, його динаміка майже не залежить від раціонального зіставлення майбутніх вигід і витрат, оскільки при прийнятті рішень про вкладення в здоров'я вони не відомі, а визначаються в основному ступенем «життєрадісності», особливостями орієнтації на середню думку, звичками, соціальними нормами і правилами [9].

Процес формування людського капіталу здійснюється впродовж тривалого періоду утримання, виховання та навчання особи до початку трудової діяльності. Протягом трудової діяльності працівника людський капітал не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації, що здебільшого відбувається в першій половині трудового періоду. Усвідомлення значення безперервного навчання протягом трудового життя є необхідним елементом прогресу суспільства та створення

багатства нації, тобто процесу формування людського капіталу.

Механізм формування людського капіталу підприємства реалізовується за рахунок інвестицій у людський капітал. Інвестиції в людський капітал – це всі вкладення в розвиток трудових ресурсів, які пов’язані з суттєвими затратами, та що призводять до позитивних змін окремих його складових або до рівномірного розвитку складових людського капіталу на усіх рівнях, що сприяє вдосконаленню інтелектуального та професійного росту індивіда та зростанню національного доходу (або доходу підприємства).

Найчастіше, інвестиції в людський капітал, поділяють на три основні групи. До першої групи відносять витрати на освіту. Це вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи. До другої групи відносять витрати на охорону здоров’я: фізичне і психічне здоров’я людини. До них входять витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов. До третьої групи – витрати на мобільність, завдяки яким здійснюється міграція людини з місця з низькою продуктивністю праці в місце з відносно високою, долається безробіття.

Ефективність управління людським капіталом досягається на основі стандартів відповідності працівника посаді. У випадку, якщо фахівець відповідно до стандартів не відповідає займаній посаді, він самостійно обирає шляхи професійного зростання та чітко дотримується їх. У випадку, якщо компетентність фахівця протягом тривалого періоду не зросла, його буде усунуто з посади. Щоб усунення з посади спеціаліста не шкодило технологічному процесу, на основі інформації наданої у особистих картках створюється стратегія розвитку персоналу на перспективу, у якій має бути місце для підготовки резервних спеціалістів.

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень, тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно підвищити свої майбутні доходи, вкладаючи кошти в свою освіту

і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал.

Людський капітал – це сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника.

Оцінка інвестицій в людський капітал і доходів від його використання звичайно здійснюється в грошовій формі. Проте, далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощування людського капіталу, вимагають і нелегкої праці самої людини. Крім грошових доходів (вищих заробітків) людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід враховувати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, але і підприємство, на якому вона працює, і суспільство в цілому.

Аналіз вкладень в людський капітал в більшості випадків стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення в людський капітал (як і інші фактори) обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проектів, або витрати на цілі поточного споживання.

Якщо розглядати очікувану віддачу від інвестицій в освіту, то кількісно виміряти можна прямі матеріальні зиски і то приблизно – на рівні прогнозів.

Моральні і непрямі матеріальні зиски ще важче оцінювати кількісно, проте їх роль при прийнятті рішень щодо інвестування в освіту дуже значна.

Далеко не кожна людина, приймаючи рішення про продовження освіти, ретельно підраховує всі пов'язані з ним витрати та майбутні вигоди. Однак саме

ці вигоди стають важливими складовими формування соціального статусу певної професії або рівня освіти, внаслідок чого виникає (або зникає) мотивація до її отримання.

Між рівнем освіти населення і рівнем економічного розвитку існує тісна взаємозалежність. Вченими переконливо доведено такі напрями активного впливу освіти на економічне зростання:

1. Освіта та професійна підготовка підвищують продуктивність праці кожної окремої людини, про що свідчить тісна взаємозалежність між рівнем освіти працівників і їхніми заробітками. Освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої становлять вищу цінність і яка тому краще оплачується. Таким чином, зростання кваліфікації та рівня освіти економічно активного населення підвищує продуктивність праці та ефективність економіки.

2. Освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість. В західній літературі це явище назване «розподільчим ефектом освіти». Робоча ефективність пов'язана зі здатністю виконувати певне коло завдань, розподільча ефективність – зі здатністю приймати правильні рішення.

3. Освіта підвищує сприйнятливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, у зв'язку з чим вони швидше впроваджуються в практику. Прискорюючи поширення науково-технічних відкриттів, освіта тим самим підвищує суспільну продуктивність праці та стимулює економічне зростання.

Внесок освіти в економічне зростання полягає в тому, що: вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей та їх реалізації.

Таким чином, переорієнтація економіки на людський розвиток повинна стати найважливішою характеристикою майбутньої стратегії соціально-економічного розвитку, хоча б для необхідності виходу з того стану, в який ввів країну попередній тип розвитку. Посилення соціальної орієнтації зумовлюється також закінченням ізоляції нашого суспільства від цивілізованого світу. Інтеграція України до світового суспільно-економічного простору вимагає

орієнтації на значно розвиненіші форми прояву людської природи економічного буття, на високі стандарти соціальної забезпеченості та соціальної захищеності людей, різноманітні методи соціалізації всього, що раніше сприймалося як особиста справа. У традиційному трактуванні соціальний аспект вважався похідним від економічного, людський розвиток – залишковим додатком до економічного, причому в традиціях переважно індустріального розуміння економічного добробуту та могутності. Такий підхід не враховує того, що інформаційна революція вже відкрила новий, постіндустріальний образ економічної моделі побудови суспільства, в якому економічна могутність створюється і примножується переважно за рахунок творчої інноваційної праці: управління інформаційними потоками, створення високих технологій тощо, що передбачає як обов'язкову умову високий рівень освіти, активну трудову мотивацію та мотивацію безперервного розвитку, а відповідно – постійне зростання людських потреб і цінностей та можливостей їх задовольняти.

Дуже важливо усвідомлювати, що взаємодія економічного і соціального факторів не лише забезпечує великі можливості задоволення соціальних потреб, а й сприяє підтриманню високої економічної активності. Інвестиції в людину не лише стають економічно доцільними, але й виступають важливим і необхідним чинником, стимулом, передумовою економічного зростання.

Функціонування людського капіталу в соціально-економічній системі проходить фази відтворення: формування, розподілення, використання та розвитку. Цикли відтворення пов'язані із витратами на накопичення знань, збереження здоров'я та профілактику захворювань, формування духовного складу особистості, набуття необхідного підприємству спеціального професійного знання, пошуку та запрошення фахівців на роботу, інвестування батьків в освіту, здоров'я і духовність дітей, використання сучасних засобів зв'язку, набуття ділових зв'язків, відрядження, відвідування концертів, виставок. Особлива риса людського капіталу – невідділеність його від свого носія. Людський капітал можна тільки орендувати (найнявши працівника), сама людина не може бути предметом купівлі-продажу. В результаті є тільки одна

ціна – заробітна плата за «оренду» людського капіталу особистості. У всьому іншому людський капітал подібний до фізичного, який є благом довготривалого використання, але з обмеженим терміном служби. Піддається фізичному та моральному зносу і потребує витрат або інвестицій на відновлення ринкової вартості та зростання соціальної цінності у соціально-трудових відносинах.

Таким чином, збереження та примноження людського капіталу – це запорука забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Конкурентоспроможність формується за умови впровадження у виробничий процес технологічно нових рішень, що забезпечує виготовлення конкурентоздатної продукції. Реалізація вищезазначеного це неможлива без наявності та забезпечення ефективності використання інтелектуальної та професійно-кваліфікаційної складової персоналу на виробничому рівні.

Висновки до розділу 1

Концепція людського капіталу бере свої витoki з початку становлення економічної науки. Інтенсивний розвиток ідей людського капіталу був зумовлений об'єктивними причинами. Виникнення сучасної теорії людського капіталу в цей період було підготовлено попереднім розвитком економічної теорії як у методологічному, так і в аналітичному аспектах.

Отже, категорія людський капітал є складним об'єктом соціально-економічного дослідження, у підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії людський капітал, слід дотримуватися такого його визначення: людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються ними в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності їх праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого

власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Таким чином, можна сказати, що людський капітал – це не просто сукупність знань і здібностей, які належать людині, а саме: здобутий запас знань, який доцільно використовувати в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що веде до зростання продуктивності праці та виробництва; використання даного запасу, що призводить до зростання заробітку або доходу певного працівника; збільшення доходів сприяє зацікавленості працівника та подальше інвестування в людський капітал.

Найпоширенішою класифікацією видів людського капіталу є класифікація за критерієм сфери його застосування:

- людський капітал виробництва як сукупність здібностей, навичок та вмінь людини, що забезпечують зростання вартості і доходу в процесі суспільного виробництва;
- людський капітал споживання – сукупність здібностей людини, вмінь та навичок, що забезпечують максимізацію корисності;
- людський капітал інноваційної діяльності як сукупність здібностей, навичок та вмінь людини створювати та впроваджувати інновації.

Загальні фактори, які впливають безпосередньо на людський капітал обумовлені рівнем розвитку держави і практично не можуть бути змінені на кожному окремому підприємстві або змінені людиною особисто. Індивідуальні показники особливі для кожної людини, а тому розглядаються для кожної людини окремо і можуть бути змінені людиною особисто або підприємством, на якому вона працює.

Існують різні методи управління людським капіталом підприємства. Соціально-психологічні методи управління людським капіталом базуються на використанні соціально-психологічних механізмів, які діють на підприємстві. До таких механізмів зазвичай відносять взаємини у формальних і неформальних групах, статусно-рольові умови реалізації особистості, соціальні потреби тощо. Ця група методів, до якої належать методи впливу, метод соціометрії, метод групового оцінювання особистості, вирізняється своєю мотиваційною

спрямованістю. Застосування цих методів в управлінні людським капіталом має за мету забезпечення зростаючих соціальних потреб учасників управлінського процесу, їх розвитку, підвищення управлінської активності особистості та ефективної діяльності підприємства.

Суто психологічні методи – це група методів, яка спрямована передусім на збір інформації щодо підбору і розподілу персоналу в організації, вивчення психологічних особливостей взаємин між людьми. Перевага цих методів полягає в тому, що психіка виявляється в природних умовах, тобто спостереження дає інформацію про дії індивідів незалежно від їх установок на бажану, схвалювану поведінку. Найпоширенішими його феноменами є включене спостереження (передбачає, що дослідник сам на певний час належить до групи - об'єкта дослідження) та невключене спостереження (спостереження "збоку", тобто дослідник не є учасником групи).

Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень, спрямовані на вибір альтернативи, що вимагає від учасників управлінського процесу компетентності, творчості, активності, рішучості і передбачає застосування відповідних підходів.

Найважливішими з вищенаведених методів є соціально-психологічні, оскільки володіння методами вивчення психологічних особливостей людини та вміння використовувати їх на практиці є найважливішими умовами творчої роботи керівника й персоналу.

Управління людським капіталом становить більш прогресивну стадію роботи з персоналом ніж традиційна практика, бо складається з планування діяльності, постановки конкретних виробничих завдань і контролю за їх управлінням.

Важливим є те, що інвестиції у людський капітал це всі витрати, пов'язані з суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу. Дані витрати автоматично можна розділити на три основні групи: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність.

Інвестиції в людський капітал набагато ефективніші ніж вкладення в

матеріальне виробництво. Ефективний розвиток підприємства залежить від людського капіталу. З одного боку, інвестиції покращують роботу працівника, з іншого – отримання кваліфікованого працівника, що дає можливість ефективно організувати діяльність, раціонально використовуючи час, мінімізуючи матеріальні витрати.

Основним інструментом формування людського капіталу є інвестування. Оцінка інвестицій в людський капітал і доходів від його використання звичайно здійснюється в грошовій формі. Проте, далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощування людського капіталу, вимагають і нелегкої праці самої людини. Крім грошових доходів (вищих заробітків) людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід враховувати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, але і підприємство, на якому вона працює, і суспільство в цілому.

Аналіз вкладень в людський капітал в більшості випадків стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення в людський капітал (як і інші фактори) обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проєктів, або витрати на цілі поточного споживання.

РОЗДІЛ 2.

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ТОВ «ПРАЙМ ТАЙМ КЛІНЕРС»

2.1. Економічна характеристика діяльності ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Прайм Тайм Клінерс» надає послуги з прання, хімічного чищення, прасування тощо усіх видів одягу (у тому числі хутряного) та текстильних виробів, які здійснюються із використанням механічного устаткування, вручну або в пральнях-автоматах як для населення, так і для промислових або торговельних підприємств. Займається збиранням білизни для прання в пральні та доставкою білизни після прання, чищення драпірувань та килимів, а також фіранок і штор у приміщеннях чи у клієнтів, також здійснює діяльність пралень із забезпечення клієнтів білизною, робочим форменим одягом та супутніми виробами.

Окрім основного виду діяльності підприємство займається виробництвом готових текстильних виробів, окрім одягу, оптовою торгівлею текстильними товарами, оптовою торгівлею іншими товарами господарського призначення, ремонтом і технічним обслуговуванням машин і устаткування промислового призначення.

Таблиця 2.1

Інформаційні дані про ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

№	Категорія інформаційних даних	Зміст
1	2	3
1.	Повне та скорочене найменування юридичної особи	Товариство з обмеженою відповідальністю «Прайм Тайм Клінерс»; ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»
2.	Організаційно правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
3.	Код ЄДРПОУ	43212573

Продовження табл.2.1

1	2	3
4.	Номер запису в ЄДР	10000001615152
5.	Серія,номер свідоцтва про державну реєстрацію та дата її проведення	432125726570 05.09.2019
6.	Місце знаходження (юридична та фактична адреса)	Проспект АКАДЕМІКА ПАЛЛАДІНА, 44-Б, корпус 8, кімната 19, м.Київ 03142
7.	Вид економічної діяльності за КВЕД	96.01 Прання та хімічне чищення текстильних і хутряних виробів
8.	Податковий борг	Відсутній
9.	Статутний капітал	2 000 грн.
10.	Зареєстрована торгова марка	Прайм Тайм Клінерс
11.	Директор	Алієв Ялчин Магомед Огли
12.	Контактні дані для зв'язку з юридичною особою	Телефон: 0444510764

*Джерело: складено автором

Фінансово-економічний аналіз дає змогу реалізувати такі завдання: оцінити результати й ефективність діяльності підприємства, його поточний фінансовий стан, скласти прогноз розвитку фінансово-економічних показників на найближчу перспективу; оцінити динаміку фінансових показників за певний період часу і фактори, що викликали відповідні зміни; оцінити наявні фінансові обмеження на шляху реалізації організаційних перетворень.

Проведемо аналіз показників виробничого потенціалу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» за допомогою даних наведених у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Показники виробничого потенціалу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

№ з/п	Показник	2017	2018	2019	Відхилення 2019 до 2017	
					+/-	%
1	2	3	4	5	6	7
1.	Статутний капітал, тис. грн.	692,3	692,3	692,3	0	0
2.	Власний капітал, тис. грн.	15,3	15,3	15,3	0	0
3.	Позиковий капітал, тис. грн.	65	63	58	-7	-10,8

Продовження табл 2.2

1	2	3	4	5	6	7
4.	Майно разом, тис. грн.	15,7	16,3	18,1	2,4	15,3
5.	Основні засоби тис. грн.: - залишкова вартість - первісна вартість - знос	819,7 1189 369,3	781,3 1191,6 410,3	742,3 1192,8 450,5	-77,4 3,8 81,2	-9,4 0,3 22,0
6.	Виробничі запаси, тис. грн.	48	61	87	39	44,8
7.	Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	28	35	45	17	37,8

Джерело: сформовано автором на основі додатку А та додатку Б

За допомогою даних, наведених у таблиці можемо зробити висновок, що статутний капітал ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» у 2019 році в порівнянні з 2017 роком залишився незмінним. Розмір власного капіталу підприємства у 2019 році в порівнянні з попередніми роками також не змінився.

Що ж стосується позикового капіталу, то з даних наведених у таблиці видно, що його розмір у 2019 році в порівнянні з 2017 роком зменшився на 7 тис. грн., або на 10,8%.

Таким чином, у 2019 році в порівнянні з 2017 роком залишкова вартість основних засобів ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» зменшилась на 9,4%, первинна вартість зросла на 0,3%, а знос збільшився на 22%. Виробничі запаси у 2019 році в порівнянні з 2017 роком збільшилися на 39 тис. грн., або на 44,8%, що свідчить про збільшення обсягів діяльності підприємства.

Середньооблікова чисельність штатних працівників у 2018 році становила 35 осіб, що у порівнянні з даними у 2017 році більша на 7 осіб, тобто у 2017 році кількість працівників підприємства складала 28 осіб. У 2019 році середньооблікова чисельність працівників склала 45 осіб, тобто в порівнянні з 2018 роком кількість людей на фірмі збільшилася на 10 осіб, а у порівнянні з даними 2017 року ця цифра збільшилася на 17 осіб або на 37,8%.

Отже, за даними таблиці можна зробити висновок, що виробничий потенціал ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» протягом останніх трьох років значно зріс. Найбільш істотно виросла кількість виробничих запасів та

середньооблікова чисельність персоналу, що тягне за собою зміни у якості людського капіталу та говорить про розширення підприємства.

Таблиця 2.3

**Аналіз динаміки та структури доходів ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»
за 2017-2019 рр.**

№ з/п	Показник	2017		2018		2019	
		тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Чистий дохід від реалізації	3473,3	100	4244,5	100	5459,1	100
2	Інші операційні доходи	0	0	0	0	0	0
3	Всього	3473,3	100	4244,5	100	5459,1	100

Джерело: Сформовано автором на основі додатку В та додатку Г

Дані таблиці 2.3 показують, що найбільшу питому вагу і в 2017, 2018 і в 2019 роках займає чистий дохід від реалізованих послуг, що становить 100%. Інші операційні доходи у 2019р. в порівнянні з попереднім роком не змінилися. Загалом доходи підприємства збільшились на 1214,6 тис. грн за період з 2018 по 2019 роки.

Для аналізу динаміки та структури витрат ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» (табл. 2.4.), використаємо дані щодо матеріальних затрат, витрат на оплату праці, відрахування на соціальні заходи, амортизацію та інших операційних витрат, що складають в сумі повні витрати на виробництво продукції.

**Аналіз динаміки та структури витрат ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»
за 2017-2019 рр.**

№ з/п	Показник	2017		2018		2019		Відхилення 2017-2019		
		Сума тис. грн.	Пито- ма вага, %	Сума тис. грн.	Пито- ма вага, %	Сума тис. грн.	Пито- ма вага, %	+/-	ПП	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Матеріаль-ні затрати	1053,4	34,0	1181	31,3	1308,7	26,7	127,7	-4,6	11
2	Витрати на оплату праці	1504,8	48,6	1998	52,9	2706	55,2	708	2,3	35
3	Відрахува-ння на соціальні заходи	334,8	10,8	441	11,7	598	12,2	157	0,5	36
4	Амортиза-ція	35,8	1,2	41	1,1	40,2	0,8	-0,8	-0,3	-2
5	Інші опера-ційні витрати	167,2	5,4	116,8	3,1	248,7	5,1	131,9	2,0	113
6	Разом	3096	100	3777,8	100	4902	100	1123,8	0,0	193

Джерело: сформовано автором на основі додатку В та додатку Г

Як видно з аналізу витрат, найбільшу їх частину, як в 2017, 2018, так і в 2019 році, складають витрати на оплату праці (48,6% і 52,9%, 55,2%), причому у звітному році їх кількість збільшилась на 708 тис. грн. Суттєво збільшилась сума інших операційних витрат (з 116,8 тис. грн. до 248 тис. грн.).

Загалом витрати підприємства у 2019р. збільшились на 1123,8 тис. грн. Для того аби краще дослідити вплив збільшення суми витрат на загальний стан

підприємства необхідно розрахувати рентабельність. Рентабельність розраховується як відношення чистого прибутку до величини чистого доходу.

Розрахуємо рентабельність ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» за 2018 та 2019 роки:

$$\text{Рентабельність продажів за 2018 р.} = \frac{466,66(\text{тис. грн.})}{4244,5(\text{тис. грн.})} * 100 \% = 11\%.$$

$$\text{Рентабельність продажів за 2019 р.} = \frac{557,48(\text{тис. грн.})}{5459,1(\text{тис. грн.})} * 100\% = 10,2\%.$$

У 2019 році рівень рентабельності зменшився на 0,8%, це відбулося внаслідок розширення виробництва та збільшення чисельності персоналу на 10 осіб, що в свою чергу спричинило збільшення витрат підприємства на виготовлення продукції та оплату праці, темп зростання доходів виявився повільнішим за темп зростання витрат, що часто і спричиняє ситуацію зменшення рентабельності.

Дані для аналізу ефективності використання ресурсів підприємства наведені в таблиці 2.5

Таблиця 2.5

Показники ефективності використання ресурсів ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

№ з/п	Показник	2017	2018	2019	Відхилення 2019 до 2017 +/-
1.	2	3	4	5	6
1.	Продуктивність праці тис. грн.	124,05	121,27	121,31	-2,73
2.	Рентабельність заробітної плати, %	37,87	47,07	49,57	11,70
3.	Фондомісткість, грн. / грн.	0,30	0,28	0,22	-0,08

Продовження табл. 2.5

1.	2	3	4	5	6
4.	Фондовіддача, грн. / грн.	3,34	3,56	4,58	1,24
5.	Чистий дохід на одиницю витрат, грн. / грн.	1,28	1,12	1,11	-0,17
6.	Прибуток на одиницю витрат, грн. / грн.	0,12	0,12	0,11	-0,01
7.	Рентабельність продажу, %	10,9	11,0	10,2	-0,65
8.	Рентабельність продукції, %	12,19	12,35	11,37	-0,81

Джерело: сформовано автором на основі додатку А та додатку Б

Отже, з даних, наведених у таблиці 2.5, можна зробити висновки, що продуктивність праці на підприємстві у порівнянні з 2017 роком зменшилась і становить 121,31 тис. грн. на 1 особу. Фондовіддача характеризує обсяг виробництва (реалізації) продукції, яка припадає на одну грошову одиницю середньорічної вартості основних засобів. За даними таблиці показник фондовіддачі у 2019 році в порівнянні з 2017 роком підвищився на 1,24 пункта.

Фондомісткість характеризує вартість основних виробничих засобів (основного капіталу) на одиницю обсягу виробництва продукції. Показник фондомісткості в 2019 році в порівнянні з 2017 роком знизився на 0,08 грн. Збільшення фондомісткості означає зменшення ефективності реалізації продукції і використання основних виробничих засобів і навпаки.

На збільшення даного показника суттєво вплинуло збільшення чистого прибутку підприємства у 2019 році. Показник, що характеризує обсяг чистого доходу, який припадає на одиницю витрат, у 2019 році в порівнянні з 2017 роком скоротився на 0,17 пунктів, а прибуток на одиницю витрат зменшився на мізерні 0,01 пункта. Прибуток на одиницю витрат на 1 грн. у 2018 у році дорівнював 0,12 грн., а у 2019 знизився до 0,11. Рентабельність продажу в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» у 2019 році становила 10,2%, і в порівнянні з 2017 роком зменшилась майже на 0,8 відсоткових пунктів. Рентабельність продукції у 2019 році становила 11,37% і в порівнянні з 2017 роком скоротилась.

Ліквідність характеризує здатність підприємства швидко перетворити активи на гроші. Оцінюючи ліквідність підприємства, аналізують достатність поточних (оборотних) активів для погашення поточних зобов'язань —

короткострокової кредиторської заборгованості.

Показники ліквідності ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» проаналізуємо за допомогою даних, які наведені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Показники ліквідності ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

№ з/п	Показник	Норма	2017	2018	2019	Відхилення 2019 до 2017, +/-
1	2	3	4	5	6	7
1.	Загальний коефіцієнт покриття	>1	1,03	1,06	1,06	0,03
2.	Коефіцієнт швидкої ліквідності	>0,5	0,32	0,33	0,28	-0,04
3.	Коефіцієнт незалежної ліквідності	>0,5	0,58	0,63	0,63	0,05
4.	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	>0,2	0,2	0,21	0,2	0
5.	Частка оборотних активів в загальній сумі активів	за планом	0,69	0,69	0,69	0

Джерело: сформовано автором на основі додатку В

Загальний поточний коефіцієнт покриття протягом аналізованого періоду знаходився вище нормативного значення. Таким чином, загальний поточний коефіцієнт покриття у 2019 році в порівнянні з 2017 роком збільшився на 0,03 пункти і становив 1,06 при нормативному значенні більше 1. Підприємство практично може покрити зобов'язання своїми активами. Коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2019 році склав 0,2, при його нормативному значенні 0,2.

У ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» коефіцієнт швидкої ліквідності у 2019 році становив 0,28, при його значенні у 2017 році 0,32, тобто відбулося не значне зменшення цього показника. При нормативному значенні більше 0,5 можна говорити про добрі платіжні можливості підприємства щодо погашення зобов'язань за рахунок оборотних активів. Значення нижче нормативного свідчить про недостатню загальну забезпеченість підприємства оборотними коштами.

Управління інноваційними процесами в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» здійснюється виключно керівництвом підприємства. Керівники підрозділів

збирають інформацію, що надходить від підлеглих, працівники, що працюють безпосередньо з клієнтами отримують певну інформацію щодо побажань, вимог, вподобань споживачів та передають цю інформацію керівникам підрозділів.

Також керівники підрозділів отримують інформацію щодо покращення технологічних процесів, а саме тих, що дозволять скоротити ресурси та час. Керівники роблять висновки щодо доцільності впровадження тих чи інших інновацій, розраховують економічну ефективність та доцільність їх впровадження, після чого з дозволу директора виділяються кошти та назначаються відповідальні особи за впровадження певних інновацій на підприємстві.

Виходячи з техніко-економічної характеристики підприємства видно, що значне збільшення попиту на послуги товариства спричиняє розширення штату щороку в більших масштабах, але тим самим зумовлює збільшення частки витрат на оплату праці, за рахунок чого знижується рентабельність підприємства в цілому. При збільшенні об'єму послуг, що надаються ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» вдалося знизити матеріальні витрати на виробництво за рахунок аналізу ринку.

2.2. Характеристика персоналу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

Управління персоналом є найважливішою складовою в системі менеджменту підприємств в сфері послуг. Сучасні підприємства працюють у середовищі, ступінь невизначеності якого значно вищий, ніж у попередні роки. Такі умови потребують системного підходу до управління людським капіталом підприємства та покращення його якості. Товариство з обмеженою відповідальністю «Прайм Тайм Клінерс» надає послуги з прання, хімічного чищення, прасування тощо усіх видів одягу та текстильних виробів, які здійснюються із використанням механічного устаткування, вручну або в пральнях-автоматах як для населення, так і для промислових або торговельних

підприємств. Займається збиранням білизни для прання в пральні та доставкою білизни після прання, чищення драпірувань та килимів, а також фіранок і штор у приміщеннях чи у клієнтів, виробництвом готових текстильних виробів, окрім одягу, оптовою торгівлею текстильними товарами, оптовою торгівлею іншими товарами господарського призначення, ремонтом і технічним обслуговуванням машин і устаткування промислового призначення.

Виходячи зі специфіки діяльності підприємства його персонал працює в шкідливих умовах, основна частина працюючих це чоловіки у віці 30-35 років. Працівники здійснюють прання, хімічне очищення та виготовлення різних тканинних виробів, тому кожен працівник повинен мати певну технічну або хімічну освіту, оскільки це прямо впливає на якість надання послуг «Прайм Тайм Клінерс».

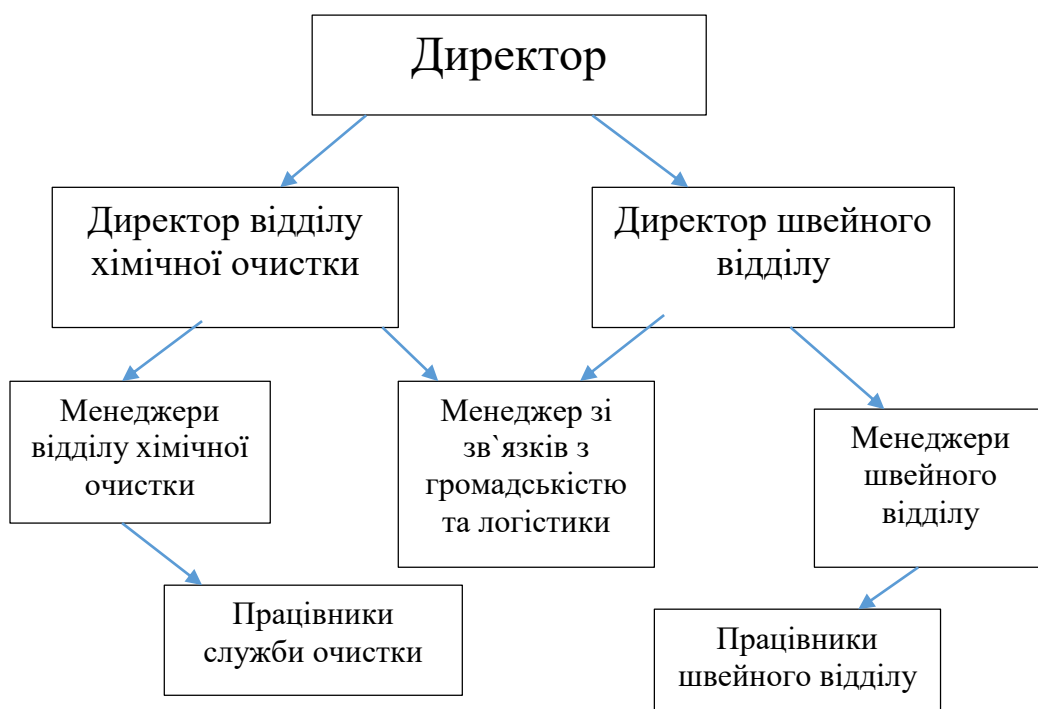


Рисунок 2.1. Організаційна структура управління ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» станом на 2019р.

Джерело: сформовано автором

Як видно з рисунку 2.1 головною посадовою особою у ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» є директор, він в свою чергу розподіляє обов'язки між директором відділу хімічної очистки та директором швейного відділу, які мають вплив на

менеджера з логістики та менеджерів власних підрозділів. Цікавим фактом є те, що всі керівні посади у товаристві на даний час очолюють чоловіки.

Таблиця 2.6

**Оцінка складу і структури персоналу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»
за 2017 – 2019 рр.**

Категорія персоналу	Середньооблікова чисельність					
	2017		2018		2019	
	осіб	%	осіб	%	Осіб	%
1	2	3	4	5	6	7
Загальна кількість працюючих, з них:	28	100	35	100	45	100
- топ-менеджери	2	7,14	2	5,71	4	8,89
- менеджери середньої ланки	2	7,14	4	11,43	6	13,33
- основні працівники	21	75,00	25	71,43	30	66,67
- допоміжні працівники	3	10,71	4	11,43	5	11,11

Джерело: розроблено автором на основі штатного розпису підприємства

Отже, найбільшу питому вагу у 2017 році займали основні працівники – 75%, у 2018 році – 71,43%, у 2019 році – 66,67%. У ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» процедурою підбору і прийому кадрів займається безпосередньо директор підприємства. При підборі кандидатів на посаду попередньо вивчаються особові справи претендентів та інші документи, проводяться психологічні тести. Аналіз чисельності персоналу за 2019 рік показує, що кількість працівників за останні півроку зросла на 20%. Це пов'язано із розвитком компанії, збільшенням кількості клієнтів. Аналізуючи показники діаграми (рис.2.2) видно, що більшість працівників ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» складають особи віком 31-35 років.

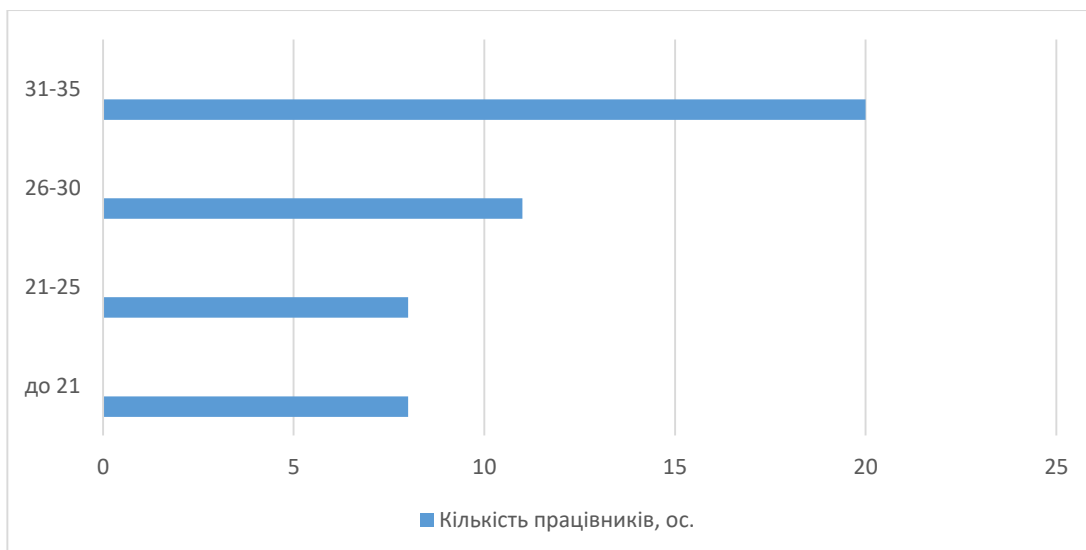


Рис. 2.2. Структура персоналу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» за віком
Джерело: Сформовано автором

Виходячи з даних діаграми, можна зробити висновок, що персонал ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» має досить однорідну вікову структуру, але найбільшу частку у складі займає персонал віком 31-35 років, що свідчить про те, що людський капітал підприємства податливий для довершення та удосконалення.

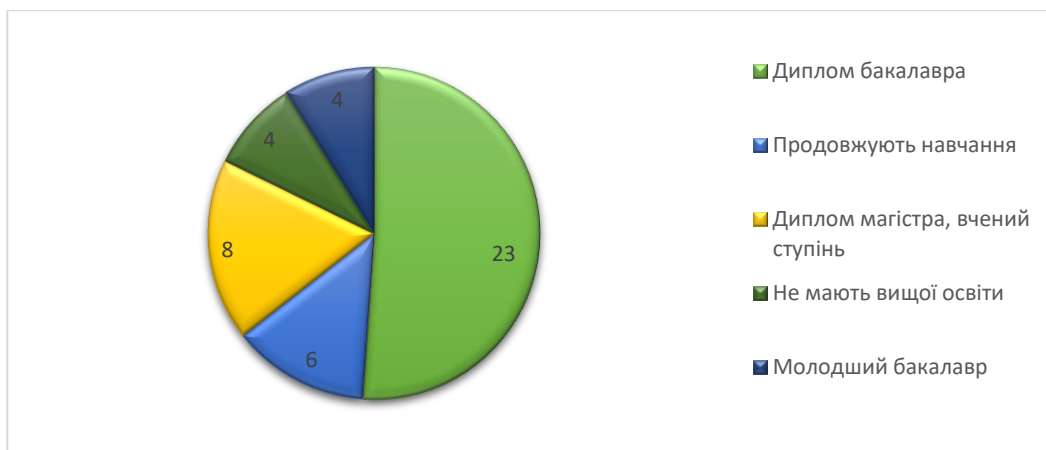


Рис. 2.3 Структура персоналу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» за освітою станом на 2019р.

Джерело: Розроблено автором

Структура персоналу за освітою показує високий рівень освіченості працівників 8 мають диплом магістра або ж вчений ступінь, 23 з них отримали диплом бакалавра, молодшими бакалаврами є 4 працюючих, 6 чоловік

продовжують процес навчання у вищих навчальних закладах, 4 не мають вищої освіти.

Найбільш важливий, в тому числі і для іміджу підприємства, є показник плинності кадрів. Плинність кадрів – рух робочої сили, обумовлений незадоволеністю працівника робочим місцем або незадоволеністю організації конкретним працівником, при внутрішньо-організаційній плинності кадрів, пов'язаній з трудовими переміщеннями всередині організації високий показник плинності не є таким критичним, як при зовнішній плинності кадрів між організаціями, галузями і сферами економіки. Не менш важливим критерієм ефективності управління персоналом є показник плинності кадрів. Коефіцієнт плинності кадрів обчислюється за формулою [12]:

$$K_{п.к} = \frac{(Ч_з - Ч_{н.з})}{Ч_{сер}} \quad (2.1),$$

- де $Ч_з$ – кількість звільнених працівників з підприємства за певний період;
- $Ч_{н.з}$ – кількість неминуче звільнених працівників за відповідний період (у зв'язку з виходом на пенсію, в армію, у декретну відпустку, при направленні на навчання, за станом здоров'я, за скороченням штату);
- $Ч_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників за відповідний період.

Якщо $K_{пк} < 0,1$ – плинність кадрів у підприємстві є низькою; $0,1 \leq K_{пк} \leq 0,2$ – плинність кадрів у підприємстві середня; $K > 0,2$ – плинність кадрів у підприємстві є високою. Проте деякі науковці, включаючи О.П. Єгоршину, вважають, що припустима межа значень коефіцієнта плинності має становити 5-7%. Якщо на підприємстві плинність кадрів дорівнює менш ніж 5%, то спостерігається негативний процес «старіння» персоналу, якщо більш ніж 7% – зниження продуктивності праці [17, с. 19]. Причини плинності кадрів за походженням поділяються на три групи:

- пов'язані із сімейно-побутовими обставинами;

- пов'язані з незадоволеністю умовами праці і побуту;
- пов'язані з порушеннями трудової дисципліни [17, с. 26].

Досліджуючи проблему розвитку персоналу на підприємстві варто розглянути динаміку руху персоналу.

Таблиця 2.7

Динаміка руху персоналу в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» за 2017-2019 рр

№ п/п	Показник	2017		2018		2019	
		Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Прийнято працівників	13	-	11	-	15	-
2	Звільнено працівників, у тому числі:	5	100	4	100	5	100
2.1	За власним бажанням, у тому числі:	3	60	3	75	4	80
2.1.1	не задовольняє рівень заробітної плати	2	40	2	50	2	40
2.1.2	не задовольняє професійна підготовка	1	20	0	0	0	0
2.1.3	Інші	0	0	1	25	2	40
2.2	За порушення трудової дисципліни	2	40	1	25	0	0
2.3	Інші обставини	0	0	0	0	1	20
3	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	28		35		45	
4	Коефіцієнт обороту із прийому, %	46,43		31,43		33,33	
5	Коефіцієнт обороту із вибуття, %	17,86		11,43		11,11	
6	Коефіцієнт плинності, %	17,86		11,43		8,89	

Джерело: сформовано автором

Коефіцієнт обороту з вибуття зменшився на 0,33% і склав 11,11% у 2019 році, тобто число звільнених становить 11,11% від загальної кількості працівників, що є вище норми, навіть враховуючи тенденцію до зниження цього показника за останні 2 роки.

Перевищення коефіцієнта прийому над коефіцієнтом вибуття говорить про те, що число робочих місць збільшилося протягом трьох років і до кінця 2019р. штат укомплектований.

Коефіцієнт плинності кадрів за досліджуваний період хоча і скоротився на 2,54% і склав 8,89%, проте це вказує на наявність проблеми.

Проаналізувавши причини звільнення персоналу у ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», можна зробити висновок, що основною причиною звільнення є невдоволення заробітною платою. Підприємству характерна ситуація, коли працівники мають вищі очікування, тому пропрацювавши певний період часу, вони не задовольняють свої потреби у розвитку і переходять у іншу компанію.

Враховуючи результати проведеного дослідження, не менш важливим є аналіз показників продуктивності та заробітної плати.

Таблиця 2.8

**Динаміка показників продуктивності праці та заробітної плати ТОВ
«Прайм Тайм Клінерс»**

Показник	2017	2018	2019
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Середня з/п, грн	4479	4757	5011
Середня винагорода, %	100	106,2	111,9
Продуктивність праці, тис. грн.	124,05	121,27	121,31
Продуктивність, %	100	97,76	97,80

Джерело: сформовано автором

Динаміка показників заробітної плати, вказує на те, що темпи зростання

заробітної плати підвищувалися порівняно з попередніми роками, проте це було пов'язано з економічними причинами (наприклад, інфляція). Отже, можна зробити висновки, що на підприємстві ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» наявні проблеми з об'єктивним підвищенням рівня заробітної плати, що пов'язано з відсутністю системи моніторингу розвитку персоналу, індивідуальних планів кар'єрного росту тощо.

У ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» регламентування виконання працівником своїх функцій здійснюється згідно організаційно-правових документів, а саме: правил внутрішнього трудового розпорядку; штатного розпису; посадових інструкцій; положень про оплату праці; положень про преміювання. Зазначені документи розроблені засновниками товариства з урахуванням вимог чинного законодавства.

Оплата праці керівників та фахівців проводиться згідно з погодинно-преміальною системою відповідно до затвердженого штатного розкладу. Посадовий оклад є абсолютним розміром зарплати, який установлюється відповідно до займаної посади.

Праця керівників оцінюється за результатами роботи всього колективу, а також за досягнутим рівнем організації праці. У ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» головною метою, яку ставить перед собою підприємство, є підвищення професійного рівня й зміцнення авторитету працівника, розвиток найкращих якостей персоналу, що відповідно позитивно впливає на економічні показники роботи. Проте, не відбувається постійний контроль за ефективністю впроваджених заходів для кожного працівника.

Не менш важливим фактором є необ'єктивна та несистематична система перегляду заробітної плати. Отримані результати вказують на те, що значна увага на підприємстві має приділятися виявленню причин звільнення та впровадження системи моніторингу розвитку персоналу. Також, досить великий відсоток працівників звільняються зі стажем менше 1 року на підприємстві, що вказує на потенційну проблему недосконалості розвитку та адаптації нових працівників. Підсумовуючи результати аналізу показників загальної оцінки

управління персоналом ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», можна зробити висновок, що виявлення загальних тенденцій є досить складною проблемою.

Таким чином, проаналізувавши структуру персоналу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» можна стверджувати, що велику питому частку у його структурі займають люди з високим рівнем освіти, переважна частина трудового колективу чоловіки. Також як видно з аналізу персонал цього підприємства є досить молодим, що добре відображається на його здатності навчатися, але в той же час може викликати проблеми з недостатнім розвиток своїх здібностей, та неповного використання власного людського та інтелектуального потенціалу.

Кадровими процесами в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» займається безпосередньо директор підприємства, який проводить співбесіди та займається розвитком персоналу, виконує майже всі обов'язки, що стосуються структурних змін та займається розвитком людського капіталу організації. Проте ситуація, що склалась на підприємстві, зумовлює необхідність удосконалення його людського капіталу, що вплине на підвищення рівня якості управління персоналом, адже кадрову службу необхідно розширити, задля детальнішого вивчення специфіки працівників та покращення ефективності їх роботи разом, що дозволить розвинути навички та вміння працівників та призведе до удосконалення людського капіталу організації.

2.3 Існуюча практика управління людським капіталом ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

Запорукою успішної діяльності підприємства є покращення людського, і як наслідок інтелектуального капіталу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», що стимулюватиме його розвиток. Керівництво компанії зростання людського капіталу пов'язує зі створенням системи управління знаннями (СУЗ), яка дозволить мобілізувати знання персоналу, перетворивши їх на конкурентний

актив. В даному підрозділі наведений аналіз основних проблем впровадження СУЗ, з якими стикається «Прайм Тайм Клінерс» на даний час.

В цілому, в організації ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» система управління знаннями знаходиться на початкових етапах формування. Знання в організації накопичуються ситуативно, тільки при необхідності, для вирішення конкретних виробничих завдань. Відповідно в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» використовуються лише окремі елементи СУЗ (доступ до інформаційних ресурсів інтернету, навчання, формування корпоративної культури). У директора є усвідомлення необхідності розвитку СУЗ в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» і, зокрема, розроблення стратегії розвитку знань, але бракує сформованого та поступового підходу до удосконалення людського капіталу організації.

Існуюча в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» система управління знаннями охоплює такі підсистеми як формування політики якості, управління персоналом, планування (бюджету, оперативного та інвестиційного планування) і збутової політики. Однак, ступінь їх розвитку значно відрізняється. Підсистема «політика якості» знаходиться на високому рівні, оскільки складова «стандартизація та сертифікація» є важливою для хімічного очищення виробів і керівництво компанії приділяє їй значну увагу, але управління персоналом знаходиться на неналежному рівні, і саме удосконалення цієї підсистеми можна вважати головним ресурсом розвитку системи управління знаннями компанії.

В даний час керівництво ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» основними об'єктами системи управління знаннями вважає такі:

1. Людський ресурс.
2. Інформаційно-технологічна складова.
3. Організаційна культура.

Управління людським капіталом, перш за все, носить соціальний характер, так як носієм інтелектуального капіталу є людина, тобто персонал організації. Таким чином, ефективне управління людським капіталом

нерозривно пов'язане з управлінням персоналом, тобто з формуванням кадрової політики на підприємстві. В рамках кадрової політики особливо важливим моментом є формування стратегії з управління людським капіталом організації.

Кадрова політика товариства спрямована на створення сприятливих, безпечних умов роботи.

Пріоритетами кадрової політики в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» вважаються:

- відбір персоналу на стадії прийому за допомогою засобів професійного тестування.
- управління трудовою кар'єрою;

Але існує і ряд проблем пов'язаних з кадровою політикою в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»:

- 1) Організація не притримується політики, що найвищою цінністю для підприємства є людський капітал. Необхідність інвестувати в програми розвитку персоналу, не є для керівництва основним напрямком. Як наслідок це призводить до значної плинності кадрів;
- 2) Через неоптимальний набір кадрів відбувається не задіяння спеціалістів та марне витрачання коштів на оплату праці, тих хто виконує її недостатньо якісно;
- 3) Питання кадрової політики, такі як безпека праці, оплата праці, правові питання трудових відносин, опрацьовують люди, що не мають відповідного досвіду та відповідної освіти.

Формування людського капіталу пов'язано із здійсненням ефективного процесу відбору персоналу, який має бути направлений на збільшення продуктивності і прибутку організації. При цьому процес ефективного підбору персоналу є одним з факторів побудови системи ефективного використання людського капіталу, для цього необхідно здійснювати підтримку величини інтелектуального капіталу на оптимальному рівні, а також проводити заходи спрямовані на підвищення людського капіталу організації.

На співбесіді потрібно більше приділяти увагу тестуванню і співбесіді на професійні якості, визначити професійну обізнаність кандидата, його творчі надбання, ставлення до обміну знаннями з колегами, задіяти сучасні методи професійного тестування. Але на даний час в організації ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» не досить професійно відбувається відбір персоналу.

Недостатня компетентність працівників призводить до зриву або затримки проєкту. Наслідками даної ситуації стають матеріальні затрати, невдоволений замовник, а за найгірших обставин втрата даного замовлення.

Одним з головних напрямків реалізації стратегічних цілей ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» повинно стати – ставлення до свого персоналу як до основи організації, її головної цінності та джерела благополуччя.

Головними цілями організації ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» в галузі управління персоналом повинні стати:

- створення економічних і соціальних умов для підвищення результативності праці, трудової активності, розвитку ділової ініціативи;
- реформування трудових відносин шляхом підвищення мотивації праці працівників, їх зацікавленості в якості виконуваних робіт;
- впровадження надійних механізмів дотримання підприємством правових гарантій, що надаються працівникам, в тому числі щодо своєчасної та повної оплати праці, соціального страхування, охорони, умов і режиму праці.

Головними критеріями відбору є рівень професіоналізму кваліфікації, рівень освіти, здатність якісно виконувати роботу, досвід роботи за даною спеціальністю, відповідність профілю тієї посади, на яку претендує кандидат.

З метою підвищення рівня кадрового планування необхідно:

- професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації;
- вдосконалення процесу прийому на роботу з використанням передових технологій і відбору персоналу;
- забезпечення взаємозв'язку та збалансованості випереджаючого, з

урахуванням трьох місяців, кадрового планування фінансових, виробничим, технічним планами, планом реформування технічного розвитку;

- введення комплексного поточного планування всіх процесів управління персоналу на основі аналізу освітнього рівня персоналу;

В організації ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» навчання або оволодіння необхідними знаннями та вміннями використовується в трьох основних випадках. По-перше, коли людину приймають в організацію. По-друге, коли працівника призначають на нову посаду або коли йому доручають нову роботу. По-третє, коли перевірка (атестація) встановить, що у працівника не вистачає певних навичок для ефективного виконання своєї роботи.

Таблиця 2.9

Проблеми управління людським капіталом в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

Складові	Проблеми
1	2
Стратегія управління знаннями	Керівництво ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» тільки починає усвідомлювати необхідність розроблення системи управління організаційними знаннями як інструменту збільшення людського капіталу організації.
Комунікації	- Існують проблеми комунікаційних бар'єрів між підрозділами. Основними бар'єрами комунікації є: - індивідуальні бар'єри; - соціально-культурні бар'єри; - міжособистісні бар'єри; - організаційні бар'єри.
Корпоративна культура	- Спрямована на діяльність персоналу в режимі «людина-машина». Така організаційна культура сприяє накопиченню та архівації інформаційно-знанневих ресурсів, однак не в повній мірі відповідає потребам компанії у створенні нового знання через вільний обмін знаннями, дискусії, обговорення і спільну діяльність; - Клімат довіри в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» недостатньо сформувався, що гальмує вільному руху знань.

1	2
Людські ресурси	• Організація не притримується політики, що найвищою цінністю для організації є людський капітал, хоча і декларує її. Необхідність інвестувати в програми розвитку персоналу не є для керівництва пріоритетом. Одним із наслідків цього є досить значна плінність кадрів; • Через неоптимальний підбір працівників інтелектуальний потенціал висококваліфікованих спеціалістів не задіюється в повній мірі і компанія марно витрачає кошти на оплату праці тих, хто виконує її недостатньо якісно; • Питання кадрової політики, такі як безпека праці, оплата праці, правові питання трудових відносин, опрацьовують люди, що не мають відповідної освіти; • Адаптація та навчання новачків відбувається неефективно; • В організації витрати на навчання персоналу порівняно з галузевими показниками є незначними. Керівництво неохоче інвестує в розвиток ключового персоналу; • Неефективно використовується колективний та індивідуальний досвід персоналу; • Недооцінка персоналу і професійних якостей. Передача знань від експертів до менш досвідчених працівників не мотивується; • У навчанні персоналу організація використовує стратегію формально- систематизованого навчання, тоді як інтуїтивно-емпіричне навчання, спрямоване на мобілізацію неявних (тацитних) знань практично не застосовується. Відповідно у навчанні персоналу переважають методи традиційного навчання.

Джерело: розроблено автором

Ключові проблеми ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», що потребують усунення для більш швидкого розвитку людського капіталу, відносяться до сфери управління людськими ресурсами, комунікації та інформаційних ресурсів. Саме ці напрями необхідно покращувати для нарощування управління людським капіталом.

Висновки до розділу 2

Отже, товариство з обмеженою відповідальністю «Прайм Тайм Клінерс» надає послуги з прання, хімічного чищення, прасування тощо усіх видів одягу (у тому числі хутряного) та текстильних виробів, займається виробництвом

готових текстильних виробів, окрім одягу, оптовою торгівлею текстильними товарами, оптовою торгівлею іншими товарами господарського призначення, ремонтом і технічним обслуговуванням машин і устаткування промислового призначення.

Організація знаходиться на початкових етапах створення системи управління знаннями, формування кадрової політики та політики управління людським капіталом.

Підприємство є прибутковим, хоча є певні проблеми з плинністю кадрів та продуктивністю праці. Наявний людський капітал потребує значної уваги, адже для здійснення професійної діяльності багатьом працівникам не вистачає знань, навичок та досвіду.

Специфіка підприємства зобов'язує всіх працівників бути уважними та бережливо ставитися до свого здоров'я як важливої складової людського капіталу.

Економічний аналіз показав, що у підприємства є значні перспективи розвитку, якими у 2019 році воно почало користуватися розширивши штат та спробувало нові види діяльності, які виявились досить успішними.

Наявні проблеми в системі управління персоналом та людським капіталом потребують глибокого аналізу та грамотного послідовного вирішення, підприємству необхідно попрацювати над рівнем знань колективу та підвищити його працездатність шляхом навчання, перенавчання та постійного росту вимог до їх компетенції.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Зарубіжний досвід управління людським капіталом підприємства

Дослідження історії проблеми управління людським капіталом підприємства дозволяє зробити висновок, що вона виникла не сьогодні і цікавила вчених давно. Спроба вирішення проблеми оцінки людського капіталу простежується з часів зародження класичної політичної економії і пов'язується з її родоначальником Вільямом Петі. Ще в 1676 році концепція теорії людського капіталу була використана В. Петі при порівнянні втрати зброї і військових комунікацій з втратою людського життя. Уже в той час він висловив думку про те, що життя людини має грошовий вираз і втрата солдата на війні є безпосереднім матеріальним збитком для країни.

Остаточного ж визнання концепція теорії людського капіталу набула лише століття потому. Саме в 1776 році класик політичної економії А. Сміт у визнаній суспільством праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» писав, що добробут людства визначається, головним чином, кількістю працюючих та їх навичками.

Століттям пізніше автор «Економіки промисловості» Альфред Маршал підкреслив довгострокову природу інвестицій в людський капітал і роль людини в інвестиційному процесі.

У наш час розробку теорії «Про людський капітал» завершив нобелівський лауреат 1979 року Теодор Шульц, який здійснив «вимір ефективності праці найманого персоналу» стосовно слабо розвинутих країн. Як показали дослідження, управління працею на будь-якому підприємстві потребує інвестування й оцінки витрат на управління цим специфічним капіталом.

Первісно проблема оцінки невідчутних факторів виникла у інформаційно

насичених компаніях. Пояснити це не складно: у подібних компаніях обсяг матеріальних активів невеликий, і не дивлячись на високий інтелектуальний потенціал таких компаній, інвестори не були схильні інвестувати кошти в такі компанії.

Розуміючи цю проблему, іноземні вчені (спільно з практиками-менеджерами) розробили і впровадили в практику чимало моделей, метою яких стало завдання вирішення проблеми управління і оцінки витрат на управління людським капіталом, розрахунку величини невідчутних активів та доведення її до інвесторів.

Сучасні уявлення про невідчутні фактори виробництва нової вартості втілюються в поняття «інтелектуальний капітал», в структурі якого провідне місце посідає його складова «людський капітал» [2]. Однак, не дивлячись на численність методів, їх можна поділити за такими напрямками:

- ті, що використовуються професійними компаніями, тобто юридичними, консалтинговими, де персонал є і ноу-хау, і верстатом, і технологією, основним капіталом яких є персонал;
- ті, що застосовуються для оцінки ефективності інвестицій у персонал підприємства;
- американський підхід до вивчення людського капіталу.

Практика оцінки ефективності персоналу в компаніях першого типу свідчить, що й у них така оцінка проводиться не регулярно, а при використанні застосовуються показники, які дуже усереднені й дуже умовні.

Найчастіше при оцінці рентабельності персоналу професійними компаніями використовується показник річного прибутку на одного співробітника компанії. Однак, як стверджують західні вчені й практики при такому підході до оцінки показник ефективності усереднюється та стає дуже умовним. Тому керівники подібних компаній вважають, що розрахунок показника рентабельності персоналу слід робити щомісячно, виходячи з щомісячного валового прибутку та кількості працюючих. Вони вважають, що зміни показника, розраховані таким способом, що їх можна відстежити впродовж

року.

Розрахунки ефективності персоналу свідчать, що у деяких проектах топ-менеджеру достатньо відпрацювати 0,5 року, щоб повернути кошти, які будуть витрачені на його пошук і адаптацію [83, с. 70].

Найбільшого поширення в консалтингових компаніях Заходу знайшла оцінка роботи управлінця за погодинним принципом. У літературі є дані, що найбільш рентабельним є спеціаліст, у якого ставка коливається в межах EUR 150 - 180 на місяць і кількість відпрацьованих ним годин за той же період складає 200 годин, а щорічна інвестиція на утримання юриста складає \$10 тис. на рік. У таких фірмах ефективність і рентабельність відстежуються за допомогою звіту шляхом фіксації всього часу роботи спеціаліста з клієнтом від виходу на роботу до кінця робочого дня.

Щохвилино інформація про витрачений час конкретними спеціалістами записується на таймер і через так званий білінговий відділ потрапляє до конкретного клієнта. Таким чином, рентабельність спеціаліста буде дорівнювати чистому прибутку проєкту, поділеному на погодинну ставку цього фахівця, помноженого на кількість відпрацьованих спеціалістом годин.

Дослідник погодинного принципу оцінки роботи управлінця Дональд Тіль стверджує, що найбільш продуктивним є результат роботи при об'єднанні тих, хто недопрацьовує, і тих, хто перепрацьовує проти встановленої норми. При цьому 5-10% інвестицій у персонал повертаються з надлишком. В компаніях з погодинним принципом оцінки роботи управлінця багато уваги Дональд Тіль радить приділяти інвестиціям на навчання персоналу новітнім технологіям. Він наводить приклад, що навчання бухгалтера новим методикам облікової роботи, або передачу в оренду після навчання будь-якій компанії, що має потребу в такому спеціалісті на п'ять-шість місяців, робить його джерелом генерування постійного прибутку. Безпосередньо, частина рентабельності цього спеціаліста вміщується саме в бренді крупної корпорації, носієм якого є даний консультант.

Важливим у методиках розрахунку ефективності персоналу є й визначення тривалості розрахунку рентабельності персоналу за проєктом. У літературі

описано два варіанти розрахунків: за проєктним варіантом, тобто за плановим варіантом витрат, та за фактичними витратами на навчання. Треба визнати, що більшість компаній розраховують рентабельність персоналу за другим варіантом.

На особливу увагу заслуговує досвід компаній щодо оцінки персоналу, поширений у західних корпораціях. Починаючи з 1998 року, річна звітність багатьох з них стала доповнюватися інформацією про оцінку ефективності управління людськими ресурсами, її впливу на зростання вартості акцій.

Революціонером, який змусив компанії переглянути існуючі сторіччями стандарти бухгалтерських розрахунків, став Лейф Едвінссон, дипломант 1998 року престижної міжнародної премії – Brain of Year. Створена ним система виміру корпоративного інтелектуального й організаційного капіталу, однією з перших надала компаніям новий спосіб оцінки їх особистих активів відповідно до оновлених стандартів бухгалтерських розрахунків. Л. Едвінссон розглядає людський капітал, як оновлений актив компанії, а розроблена ним матриця «Skandia» Navigator, стає інструментарієм, що дозволяє виявити та оцінити активи з урахуванням інтелектуального капіталу. У Navigator загальні перспективи людського фактору оцінюються на підставі «персонального» минулого (орієнтація на фінансові показники), поточного (орієнтація на споживача, процеси та людський фактор) та майбутнього (орієнтація на оновлення й розвиток) компанії.

За допомогою Navigator були представлені й виміряні цілі компанії у вигляді конкретних показників на рівнях окремих співробітників, груп, напрямків діяльності та на корпоративному рівні. На останньому рівні співробітники порівнювалися зі стратегічними напрямками й цінностями, із використанням коефіцієнта довіри відстежувалась вартість всього людського капіталу, що відображає мотивацію, лояльність і компетентність кожного співробітника. З метою отримання більш ясної картини про стан людського капіталу компанія також аналізувала плинність кадрів, вартість навчання у розрахунку на одного співробітника, середній стаж і середній рівень освіти.

Упровадження матриці Navigator (1991 р.) та застосування її в компанії Skandia стало одним з факторів зростання прибутку з \$ 300 млн до 16 млрд (1998 р.).

Чарлі Брукс розробив методику процесу оцінки капіталу, яка була запроваджена в компанії Georgia Merit System штату Джорджія (США). Його методика оцінки персоналу заснована на декількох етапах. На першому з них складається сама методика оцінки. Для цього проводиться з кращими, спеціально відібраними для цього працівниками серія інтерв'ю. У методику співбесід з відібраними входить: по-перше, з'ясування всіх нюансів, які дозволяють кращим спеціалістам працювати саме так та документування усіх найдрібніших правил, методів та принципів роботи кожного з цих спеціалістів; по-друге, угруповання, узагальнення всієї зібраної інформації та пошук того, що є визначальним у роботі кращих співробітників. Детальне практичне опрацювання методики здійснюється на етапах комплектування компанії необхідними кадрами та при навчанні вже працюючих агентів кращим прийомам роботи. Так, спеціаліст компанії щодо відбору кадрів при співбесіді з претендентами на роботу цілеспрямовано звертає їхню увагу на якості, які були виявлені як визначальні для ефективного виконання конкретних службових обов'язків. Для цього він вислуховує думку претендентів з цього приводу й відбирає тих, хто, на його погляд, є більш гідним. Опрацьованим правилам, методам і принципам навчають весь персонал компанії.

За інформацією журналу «Training» американські компанії витрачають щорічно більш ніж \$62 млрд на розвиток співробітників. Це витрати на різні мотиваційні тренінги та інші навчальні програми [3].

Отже, якість персоналу сприяє виконанню зобов'язань, прийнятих на себе компанією відповідно до договірних зобов'язань, забезпечує підвищення рентабельності як безпосередньо персоналу, так і компанії в цілому, тобто сприяє досягненню основної мети будь-якого підприємства – отримання прибутку, як показало дослідження підходи до оцінки персоналу на підприємствах розвинутих країн здійснюються по-різному й ґрунтуються на

традиційних та сучасних методах, і, як вже засвідчила практика, всі вони мають право на життя, бо приносять користь тим колективам, де застосовуються.

Компанії, що впровадили у практику своєї діяльності моделі оцінки стану та управління людським капіталом, створили більш адекватну картину про свою поточну та перспективну діяльність.

3.2. Розробка і впровадження заходів, щодо удосконалення управління людським капіталом в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

В процесі дослідження підприємства «Прайм Тайм Клінерс» було виокремлено три основних недоліки в управлінні людським капіталом цього підприємства, а саме:

1. Організація не притримується політики, що найвищою цінністю для організації є людський капітал. Необхідність інвестувати в програми розвитку персоналу, не є для керівництва основним напрямком. Як наслідок це призводить до значної плинності кадрів;
2. Через наймання неоптимальної кількості працівників відбувається не задіяння спеціалістів та марне витрачання коштів на оплату праці, тих хто виконує свою роботу менш якісно;
3. Питання кадрової політики, такі як безпека праці, оплата праці, правові питання трудових відносин, опрацьовують люди, що не мають відповідного досвіду та відповідної освіти.

Відповідно до кожного недоліку системи управління людським капіталом даного підприємства необхідно розробити та запровадити відповідний захід задля збільшення людського капіталу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».

У відповідності до першого недоліку була запропонована система інвестування в людський капітал підприємства, а саме рекомендовано пройти зовнішнє навчання працівникам швейного відділу, оскільки якість їх знань потребує доопрацювання, що дає можливість удосконалити людський капітал

підприємства.

Існує 5 розрядів кваліфікації швачок:

1-й розряд. Характеристика робіт. Виконання на машинках або вручну підготовчих операцій для пошиття виробів з різних матеріалів. Ліквідація обриву ниток, зміна шпуль. Регулювання натягнення ниток і частоти строчки. Повинні знати: методи і прийоми виконання підготовчих операцій; призначення і правила експлуатації обслуговуваного устаткування; номери голок; правила закріплення ниток, зміни шпуль, регулювання натягнення ниток і частоти строчки.

2-й розряд. Характеристика робіт. Виконання на машинках або вручну простих операцій з пошиття виробів з різних матеріалів. Контроль якості крою, відповідності фурнітури кольору і призначенню виробу. Повинні знати: методи і прийоми виконання простих операцій; принцип роботи обслуговуваного устаткування.

3-й розряд. Характеристика робіт. Виконання на машинах або вручну операцій середньої складності з пошиття виробів з різних матеріалів. Контроль відповідності кольору деталей виробів, прикладних матеріалів, ниток. Повинні знати: методи і прийоми виконання операцій середньої складності; типи швів; види і властивості матеріалів; встановлення обслуговуваного устаткування.

4-й розряд. Характеристика робіт. Виконання на машинках або вручну складних операцій з пошиття виробів з різних матеріалів. Усунення дрібних неполадок в роботі обслуговуваного устаткування. Повинні знати: методи і прийоми виконання складних операцій; асортимент виробів; порядок усунення дрібних неполадок в роботі устаткування.

5-й розряд. Характеристика робіт. Виконання на машинах або вручну особливо складних операцій з пошиття виробів з різних матеріалів. Повинні знати: методи і прийоми виконання особливо складних операцій; конструктивні особливості обслуговуваних машин.

Кваліфікаційні розряди працівників швейного відділу ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

Кваліфікаційний розряд швачки	Перший	Другий	Третій	Четвертий	П`ятий
Кількість працівників	0	3	4	1	0

Джерело: Сформовано автором

Всього у ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» працює 8 людей, що поділяють обов`язки швейного відділу, а саме 3 працівники другого кваліфікаційного розряду, 4 працівники третього кваліфікаційного розряду та лише одна професійна швачка, що має відповідну вищу освіту та якій присвоєно четвертий кваліфікаційний розряд.

Отже, як видно з таблиці професійне навчання варто пройти трьом працівникам швейного відділу, тобто підприємству необхідно створити фонд освіти. Вартість місячного навчання для одного працівника становить 900 грн, проходження курсу крою та шиття не завадить працівникам виконувати свої трудові обов`язки в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», але після їх закінчення повинно вплинути на продуктивність праці та якість людського капіталу.

Відповідно до другої визначеної проблеми ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», а саме наймання більшої кількості працівників, ніж необхідно та як наслідок марні витрати на оплату праці. Здійснено оцінку роботи працівників одного з основних видів діяльності, а саме працівників відділу хімічного очищення.

**Оцінка роботи працівників відділу хімічного очищення ТОВ «Прайм
Тайм Клінерс»**

№ п/п	Прізвище, посада	Критерії оцінки 1-10 балів			Сума балів
		Продуктивність праці	Співвідношення якісно виконаних робіт до браку	Рівень кваліфікації	
1	2	3	4	5	6
1	Кременок, директор відділу хімічної очистки	9	10	8	27
2	Босий, менеджер відділу	8	9	8	25
3	Терпляк, очисник меблів	6	9	7	22
4	Степанова, очисник хутряних виробів	10	9	7	26
5	Романенко, очисник текстильних виробів	6	8	6	20
6	Шевчук, очисник делікатних тканин	5	6	4	15
7	Ільченко, менеджер відділу	7	8	6	21
8	Лагода, очисник	5	8	5	18
9	Стребкова, очисник	4	6	4	14
10	Бевза, очисник	7	7	8	22

Джерело: сформовано автором

Як видно з даних таблиці 3.2 робота працівників відділу хімічної очистки є недостатньо ефективною. Очисник делікатних тканин та двоє очисників загального профілю виконують свої обов'язки неякісно, тому як наслідок для виконання одних і тих самих обов'язків підприємство змушене залучати додаткових працівників. Рішенням цієї проблеми є створення фонду підготовки для працівників чия компетенція не є достатньою для виконання посадових обов'язків.

У відповідності до третьої проблеми управління людським капіталом організації – некомпетентність керівника у розробці та реалізації ефективної

кадрової політики, запропоновано рішення про залучення провідного HR-спеціаліста, який допоможе підприємству грамотно управляти його людським капіталом.

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

Ефективність створення фонду освіти, заснування фонду підготовки та запрошення для роботи HR-спеціаліста в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» можна оцінити розрахувавши основні показники економічної діяльності товариства, оскільки вони напряду впливатимуть на зростання рівня прибутковості та фінансової стійкості, а в підсумку і загальної конкурентоспроможності підприємства та його людського капіталу на ринку.

Для обрахування економічного ефекту від застосування запропонованих заходів варто звернутись до методу експертних оцінок.

Таблиця 3.3

Результати опитування експертів

Експерти	1	2	3	4	5	6	7
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн., при створенні фонду освіти	370	371	374	367	364	365	371
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн., при створенні фонду підготовки	384	385	380	381	383	379	382
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн., при залученні HR-спеціаліста	346	350	344	351	343	347	342

Джерело: розроблено автором

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість. Визначаємо середнє квадратичне відхилення, що характеризує

розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення:

Таблиця 3.4

Проміжні розрахунки для визначення середньоквадратичного відхилення

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	Разом
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн., при створенні фонду освіти	370	371	374	367	364	365	371	2582
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн., при створенні фонду підготовки	384	385	380	381	383	379	382	2674
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн., при залученні HR-спеціаліста	346	350	344	351	343	347	342	2423
$\bar{x}$ -ФО	368,86		$\bar{x}$ -ФП	382	$\bar{x}$ -HR		346,14	
Відхилення ФО	-1,14	-2,14	-5,14	1,86	4,86	3,86	-2,14	-
Відхилення ФП	-2	-3	2	1	-1	3	0	-
Відхилення HR	0,14	-3,86	2,14	-4,86	3,14	-0,86	4,14	-
$\Delta \bar{x}^2$ ФО	1,30	4,58	26,42	3,46	23,62	14,90	4,58	78,86
$\Delta \bar{x}^2$ ФП	4,00	9,00	4,00	1,00	1,00	9,00	0,00	28,00
$\Delta \bar{x}^2$ HR	0,02	14,90	4,58	23,62	9,86	0,74	17,14	70,86

Джерело: сформовано автором

Знаходимо середнє арифметичне прогнозних значень чистого доходу (виручки) від реалізації:

$$\bar{x}_{\text{ФО}} = \frac{(370 + 371 + 374 + 367 + 364 + 365 + 371)}{7} = 368,86 \text{ тис. грн.}$$

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$CV_{\sigma} = \frac{a}{\bar{x}} * 100 = CV_{\sigma \text{ ФО}} = \frac{78,86}{368,86} * 100 = 21,38\%$$

$$CV_{\sigma} \Phi\P = \frac{28}{382} * 100 = 7,33\%$$

$$CV_{\sigma} HR = \frac{70,86}{346,14} * 100 = 20,47\%$$

Оскільки розрахункове значення коефіцієнтів варіацій $CV_{\sigma} < 33\%$, то сукупність думок експертів можна вважати однорідною, що вказує на можливість використання даних експертних оцінок для подальших розрахунків.

Найбільш вірогідне збільшення виручки від реалізації (В) визначаємо за методом медіан і приймаємо на рівні 368 тис. грн. для першого заходу, 382 тис. грн. для другого та 346 тис. грн для третього як середнє значення рядів:

Таблиця 3.5

Прогнозовані значення прибутку підприємства на думку експертів

№		1	2	3	4	5	6	7
1	ФО	370	371	374	367	364	365	371
2	ФП	384	385	380	381	383	379	382
3	HR	346	350	344	351	343	347	342

де для першого ряду: песимістичне значення (П) – 364, оптимістичне значення (О) – 374, для другого ряду песимістичне значення (П) – 379, оптимістичне (найбільше) значення (О) – 385, для третього ряду песимістичне значення (П) – 342, оптимістичне значення (О) – 351.

Розраховуємо прогностні значення збільшення виручки від реалізації продукції в результаті покращення управління людським капіталом підприємства:

$$OP(\Phi O) = \frac{(O + 4 \times B + \Pi)}{6} = (374 + 4 \times 368 + 364) / 6 = 368,3 \text{ тис. грн.}$$

$$OP(\Phi \Pi) = \frac{(O + 4 \times B + \Pi)}{6} = \frac{(385 + 4 \times 382 + 379)}{6} = 382 \text{ тис. грн}$$

$$OP(HR) = \frac{(O + 4 \times B + \Pi)}{6} = \frac{(351 + 4 \times 346 + 342)}{6} = 346,17 \text{ тис. грн}$$

Розраховуємо приріст чистого доходу (виручки) від реалізації продукції:

$$\Phi O = 368,3 / 5459,1 * 100\% = 6,75\%$$

$$\Phi \Pi = 382 / 5459,1 * 100\% = 7\%$$

$$HR = 346,17 / 5459,1 * 100\% = 6,34\%,$$

де 5459,1 тис. грн. – базове значення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції.

Загальні доходи в проектному році складуть:

$$\Phi O = 5459,1 + 368,3 = 5827,43 \text{ тис. грн.}$$

$$\Phi \Pi = 5459,1 + 382 = 5841,41 \text{ тис. грн.}$$

$$HR = 5459,1 + 346,17 = 5805,27 \text{ тис. грн.}$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році. Повні витрати на виробництво і реалізацію (ПВ) в базисному році склали 4902 тис. грн. (собівартість реалізованої продукції+ адміністративні витрати + витрати на збут), в т.ч. постійні витрати – 288,9 тис. грн., змінні – 4612,72 тис. грн.

Розрахуємо приріст змінних витрат у проектному році:

$$\Phi O = 4612,72 \times 6,75\% / 100\% = 311,4 \text{ тис. грн}$$

$$\Phi\P = 4612,72 \times 7\% / 100\% = 322,9 \text{ тис. грн}$$

$$HR = 4612,72 \times 6,34\% / 100\% = 290,6 \text{ тис. грн.}$$

Створення фонду освіти потребує витрат у розмірі 9 тис. грн., створення фонду підготовки – 18 тис. грн., залучення HR-спеціаліста обійдеться в 41 тис. грн. отже, сумарний приріст повних витрат складе:

$$\text{ПВ}(\Phi O) = 311,4 + 9 = 320,4 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ПВ}(\Phi\P) = 322,9 + 18 = 340,9 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ПВ}(HR) = 290,6 + 41 = 331,6 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, повні витрати в проєктному році складуть:

$$\text{ПВ пр.}(\Phi O) = 4902 + 320,4 = 5222,4 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ПВ пр.}(\Phi\P) = 4902 + 340,9 = 5242,9 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ПВ пр.}(HR) = 4902 + 331,6 = 5233,6 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проєктному році:

$$\Delta\text{Пр}(\Phi O) = 368,3 - 320,4 = 47,9 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta\text{Пр}(\Phi\P) = 382 - 340,9 = 41,1 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta\text{Пр}(HR) = 346,17 - 331,6 = 14,57 \text{ тис. грн.}$$

Отже, прибуток від реалізації продукції в проєктному році складе:

$$\text{Прпр. (Ф0)} = 5827,43 - 5222,4 = 605,03 \text{ тис. грн.},$$

$$\text{Прпр. (ФП)} = 5841,41 - 5242,9 = 607,81 \text{ тис. грн.},$$

$$\text{Прпр. (HR)} = 5805,27 - 5233,6 = 571,67 \text{ тис. грн.},$$

$$\Delta\text{Пр (Ф0)} = 605,03 - 557,1 = 47,93 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta\text{Пр (ФП)} = 607,81 - 557,1 = 50,71 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta\text{Пр (HR)} = 571,67 - 557,1 = 14,57 \text{ тис. грн.}$$

де 557,1 тис. грн. – базове значення прибутку від реалізації продукції.

Приріст чистого додаткового прибутку ($\Delta\text{Прч}$) від реалізації продукції становитиме:

$$\Delta\text{Прч(ФП)} = 47,93 \times (100 - 18) / 100\% = 39,3 \text{ тис. грн.},$$

$$\Delta\text{Прч(ФП)} = 50,71 \times (100 - 18) / 100\% = 41,58 \text{ тис. грн.},$$

$$\Delta\text{Прч(HR)} = 14,57 \times (100 - 18) / 100\% = 11,95 \text{ тис. грн.},$$

де 18 – ставка податку на прибуток (діє з 1 січня 2018 – 18%). Таким чином, чистий прибуток від реалізації продукції в проєктному році дорівнюватиме:

$$\text{Ф0} = 456,82 + 39,3 = 496,12 \text{ тис. грн.}$$

$$\Phi\P = 456,82 + 41,58 = 498,4 \text{ тис. грн.}$$

$$HR = 456,82 + 11,95 = 468,77 \text{ тис. грн.,}$$

де 456,82 тис. грн. – базове значення чистого прибутку від реалізації продукції. Наведемо очікувані результати від реалізації заходів щодо удосконалення управління людським капіталом в табл. 3.7.

Таблиця 3.6

Очікувані результати від впровадження заходів, щодо управління людським капіталом підприємства

Показник	Значення показника, тис. грн., при створенні фонду освіти	Значення показника, тис. грн., при створенні фонду підготовки	Значення показника, тис. грн., при залученні HR-фахівця
1	2	3	4
Приріст загальних доходів	368,3	382	346,17
Приріст повних витрати на виробництво та реалізацію продукції	320,4	340,9	331,6
Приріст прибутку від реалізації продукції	47,93	50,71	14,57
Приріст чистого прибутку	39,3	41,58	11,95

Джерело: сформовано автором

Отже, внаслідок впровадження заходів, щодо управління людським капіталом підприємства, загальні доходи в проєктному періоді зростуть на 368,3; 382 або 346,17 тис. грн., в залежності від обраного заходу до впровадження. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції зростуть на 320,4; 340,9 або 331,6 тис. грн. Прибуток від реалізації продукції зросте на – 47,93; 50,71 або 14,57 тис. грн., а чистий прибуток – на 39,3; 41,58 або 11,95 тис. грн.

Визначення основних показників економічної ефективності та їх вплив на основні показники роботи.

На основі результатів попередніх розрахунків визначаємо основні показники економічної ефективності:

- капітальні витрати (початкові інвестиції),
- додатковий прибуток,
- термін окупності,
- чистий грошовий потік,
- чисту теперішню (нинішню) вартість проєкту,
- гарантований (дисконтований) термін повернення інвестицій,
- індекси прибутковості і доходності.

Капітальні витрати (початкові інвестиції з обороту) в даному випадку будуть складатися з приросту нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів реалізації розраховують за формулою:

$$PI = 3o.к. \quad (3.1)$$

Визначаємо зміну обігових коштів у розмірі 4% від 82% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу:

$$\Phi O = 320,4 \times 0,04 \times 0,82 = 10,51 \text{ тис. грн.}$$

$$\Phi П = 340,9 \times 0,04 \times 0,82 = 11,18 \text{ тис. грн.}$$

$$HR = 331,6 \times 0,04 \times 0,82 = 10,87 \text{ тис. грн.}$$

Отже, початкові інвестиції становитимуть 10,51; 11,18 або 10,87 тис. грн.

Додатковий чистий прибуток (Пр) за результатами розрахунків склав 47,93 тис. грн при створенні фонду освіти, 50,71 тис. грн при створенні фонду підготовки та 14,57 тис. грн. при залучені HR-спеціаліста.

Термін окупності (недисконтований) капітальних вкладень:

$$T(\Phi O) = 10,51 / 47,93 = 0,22 = \text{до 1 року}$$

$$T(\Phi П) = 11,18 / 50,71 = 0,22 = \text{до 1 року}$$

$$T(HR) = 10,87 / 14,57 = 0,74 = \text{до 1 року}$$

Проект має дисконтуватися за ставкою, що приймається на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 25%.

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$\text{ЧГП} = \text{Пр}$$

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) складає 5 років. Величини коефіцієнтів приведення розраховуються на основі ставки дисконту (по роках життєвого циклу) за формулою:

$$\alpha = \frac{1}{(1+\rho)^i} \quad (3.2)$$

де i – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на теперішній час.

Величини коефіцієнтів в приведення при ставці дисконту - 25%:

$$1 \text{ рік} = 0,800$$

$$2 \text{ рік} = 0,641$$

$$3 \text{ рік} = 0,513$$

$$4 \text{ рік} = 0,410$$

$$5 \text{ рік} = 0,328$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків, накопичених за весь життєвий цикл проекту (НВі) для даного заходу буде дорівнювати:

$$\sum_{HB} = HB_1 + HB_2 + HB_3 + HB_4 + HB_5 = ЧПХ(\mathcal{L}_1 + \mathcal{L}_2 + \mathcal{L}_3 + \mathcal{L}_4 + \mathcal{L}_5) \quad (3.3)$$

$$HB(\Phi O) = 47,93 * (0,800 + 0,641 + 0,513 + 0,41 + 0,328) = 47,93 \times 2,692 = 129,03 \text{ тис. грн.}$$

$$HB(\Phi П) = 50,71 \times 2,692 = 136,5 \text{ тис. грн.}$$

$$HB(HR) = 14,67 \times 2,692 = 39,22 \text{ тис. грн.}$$

Чисту нинішню вартість (ЧНВ) розраховують як різницю між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, та початковими інвестиціями:

$$ЧВН = НВ - ПІ \quad (3.4)$$

$$ЧНВ(\Phi O) = 129,03 - 10,51 = 118,52 \text{ тис. грн.}$$

$$ЧНВ(\Phi П) = 136,5 - 11,18 = 125,32 \text{ тис. грн.}$$

$$ЧНВ(HR) = 39,22 - 10,87 = 28,34 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований (гарантований) період повернення інвестицій визначають як відношення початкових інвестицій до середньорічної нинішньої вартості:

$$T(\Phi O) = 10,51 / 118,52 = 0,09 \text{ року} < 5 \text{ років,}$$

$$T(\Phi П) = 11,18 / 125,32 = 0,09 \text{ року} < 5 \text{ років,}$$

$$T(HR) = 10,87 / 28,34 = 0,38 \text{ року} < 5 \text{ років,}$$

Середньорічна нинішня вартість (НВс) :

$$\text{НВс}(\text{ФО}) = 129,03 / 5 = 25,8 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{НВс}(\text{ФП}) = 136,5 / 5 = 27,3 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{НВс}(\text{НР}) = 39,22 / 5 = 7,84 \text{ тис. грн.}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початку інвестицій:

$$\text{ІД}(\text{ФО}) = 118,52 / 10,51 = 11,28$$

$$\text{ІД}(\text{ФП}) = 125,32 / 11,18 = 11,21$$

$$\text{ІД}(\text{НР}) = 28,34 / 10,87 = 2,61$$

Індекс прибутковості визначається відношенням суми нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, до початкових інвестицій:

$$\text{ІП}(\text{ФО}) = 129,03 / 10,51 = 12,28.$$

$$\text{ІП}(\text{ФП}) = 136,5 / 11,18 = 12,21.$$

$$\text{ІП}(\text{НР}) = 39,22 / 10,87 = 3,61.$$

Результати розрахунків занесемо в табл. 3.7.

Показники економічної ефективності удосконалення управління людським капіталом

№	Показники	Одиниці виміру	Значення показника при створенні фонду освіти	Значення показника при створенні фонду підготовки	Значення показника при залученні HR-спеціаліста
1	2	3	4	5	6
1	Капітальні витрати	тис. грн.	10,51	11,18	10,87
2	Додатковий прибуток	тис. грн.	47,93	50,71	14,57
3	Чистий додатковий прибуток	тис. грн.	39,3	41,58	11,95
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту	тис. грн.	129,03	136,5	39,22
5.	Чиста нинішня вартість	тис. грн.	118,52	125,32	28,34
6.	Термін окупності недисконтований	Років	0,22	0,22	0,74
7	Термін окупності дисконтований	Років	0,09	0,09	0,38
8.	Індекс доходності	-	11,28	11,21	2,61
9.	Індекс прибутковості	-	12,28	12,21	3,61

Джерело: сформовано автором

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок про доцільність впровадження всіх заходів, адже чиста нинішня вартість є позитивною величиною.

Строк повернення інвестицій гарантований складає менше одного року, що є позитивним, оскільки він менший терміну економічного життя проекту, який становить 5 років.

Індекс доходності > 0 , становить 11,28; 12,21 та 2,61, що свідчить про ефективність, а індекс прибутковості > 1 , і дорівнює 12,28; 12,21 або ж 3,61, що є прийнятним та свідчить про доцільність та ефективність даного заходу.

Виходячи з даних таблиці можна сказати, що захід економічно

ефективний.

Вплив запропонованих заходів на основні показники діяльності підприємства узагальнено та представлено в табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Вплив запропонованих заходів для вдосконалення управління людським капіталом на основні показники діяльності ТОВ «Прайм Тайм Клінерс»

№ з/п	Показники	Один. Вим.	Базові значен ня ¹²⁹	Проект при ФО	Проект при ФП	Проект при НР
1	2	3	4	5	6	7
1	Загальні доходи	тис. грн.	5459,1	5827,43	5841,41	5805,27
2	Відхилення: абсолютне (тис.грн) та відносне (%)	-	-	368,33 6,75%	382,31 7%	346,17 6,34%
3	Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції	тис. грн.	4902	5224	5242,9	5233,6
4	Відхилення: абсолютне (тис.грн) та відносне (%)	-	-	322 6,56%	340,9 6,95	331,6 6,76
5	Прибуток від реалізації продукції	тис. грн.	557,1	605,03	607,81	571,67
6	Відхилення: абсолютне (тис.грн) та відносне (%)	-	-	47,93 8,6%	50,71 9,1%	14,57 2,6%
7	Продуктивність праці	тис. грн./о с	121,31	129,5	129,81	126,2
8	Відхилення: абсолютне (тис.грн) та відносне (%)	--		8,19 6,75%	8,5 7%	4,89 4,03%

Джерело: сформовано автором

Як свідчать представлені в таблиці 3.8 дані, реалізація заходів щодо покращення управління людським капіталом ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» буде економічно ефективною, і вони можуть бути рекомендованими до впровадження

Отже, після створення фонду освіти, який передбачає навчання

працівників швейного відділу, відкриття фонду підготовки, який має на меті удосконалити професійні навички персоналу відділу хімічної очистки та залучення HR-спеціаліста, який покликаний сформулювати кадрову політику головною цінністю якої стане розвиток людського капіталу підприємства ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» та обрахування економічної ефективності, можна зробити висновок, що дані заходи виявилися ефективними та їх можна рекомендувати для провадження, адже буде вирішено три головних питання: накопичення людського капіталу організації, зростання його цінності та покращення управління персоналом організації і як наслідок зросте економічна успішність та конкурентоспроможність підприємства.

Порівнюючи отримані результати після обрахування економічної ефективності кожного запропонованого заходу, можна виділити такий захід, як створення фонду освіти. Його вплив принесе компанії максимальний прибуток, при невисоких затратах та матиме довгостроковий ефект.

Висновки до розділу 3

Якість персоналу сприяє виконанню зобов'язань, прийнятих на себе компанією відповідно до договірних зобов'язань, забезпечує підвищення рентабельності як безпосередньо персоналу, так і компанії в цілому, тобто сприяє досягненню основної мети будь-якого підприємства – отримання прибутку, як показало дослідження підходи до оцінки персоналу на підприємствах розвинутих країн здійснюються по-різному й ґрунтуються на традиційних та сучасних методах, і, як вже засвідчила практика, всі вони мають право на життя, бо приносять користь тим колективам, де застосовуються.

Компанії, що впровадили у практику своєї діяльності моделі оцінки стану та управління людським капіталом, створили більш адекватну картину про свою поточну та перспективну діяльність.

В процесі дослідження підприємства «Прайм Тайм Клінерс» було

виокремлено три основних недоліки в управлінні людським капіталом цього підприємства, а саме: організація не притримується політики, що найвищою цінністю для організації є людський капітал. Необхідність інвестувати в програми розвитку персоналу, не є для керівництва основним напрямком. Як наслідок це призводить до значної плинності кадрів; через наймання неоптимальної кількості працівників відбувається не задіяння спеціалістів та марне витрачання коштів на оплату праці, тих хто виконує свою роботу менш якісно; Питання кадрової політики, такі як безпека праці, оплата праці, правові питання трудових відносин, опрацьовують люди, що не мають відповідного досвіду та відповідної освіти.

Відповідно до кожного недоліку управління людським капіталом даного підприємства було розроблено відповідний інвестиційний захід управління людським капіталом ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».

Створення фонду освіти, який передбачає навчання працівників швейного відділу, відкриття фонду підготовки, який має на меті удосконалити професійні навички персоналу відділу хімічної очистки та залучення HR-спеціаліста, який покликаний сформулювати кадрову політику головною цінністю якої стане розвиток людського капіталу підприємства ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» та обрахування економічної ефективності, можна зробити висновок, що дані заходи виявилися ефективними та їх можна рекомендувати для провадження, адже буде вирішено три головних питання: накопичення людського капіталу організації, зростання його цінності та покращення управління персоналом організації і як наслідок зросте економічна успішність та конкурентоспроможність підприємства.

ВИСНОВКИ

Отже, категорія людський капітал є складним об'єктом соціально-економічного дослідження, у підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії людський капітал, слід дотримуватися такого його визначення: людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються ними в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності їх праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Таким чином, можна сказати, що людський капітал – це не просто сукупність знань і здібностей, які належать людині, а саме: здобутий запас знань, який доцільно використовувати в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що веде до зростання продуктивності праці та виробництва; використання даного запасу, що призводить до зростання заробітку або доходу певного працівника; збільшення доходів сприяє зацікавленості працівника та подальше інвестування в людський капітал.

Загальні фактори, які впливають безпосередньо на людський капітал обумовлені рівнем розвитку держави і практично не можуть бути змінені на кожному окремому підприємстві або змінені людиною особисто. Індивідуальні показники особливі для кожної людини, а тому розглядаються для кожної людини окремо і можуть бути змінені людиною особисто або підприємством, на якому вона працює.

Існують різні методи управління людським капіталом підприємства. Соціально-психологічні методи управління людським капіталом базуються на використанні соціально-психологічних механізмів, які діють на підприємстві. До таких механізмів зазвичай відносять взаємини у формальних і

неформальних групах, статусно-рольові умови реалізації особистості, соціальні потреби тощо. Ця група методів, до якої належать методи впливу, метод соціометрії, метод групового оцінювання особистості, вирізняється своєю мотиваційною спрямованістю. Застосування цих методів в управлінні людським капіталом має за мету забезпечення зростаючих соціальних потреб учасників управлінського процесу, їх розвитку, підвищення управлінської активності особистості та ефективної діяльності підприємства.

Суто психологічні методи – це група методів, яка спрямована передусім на збір інформації щодо підбору і розподілу персоналу в організації, вивчення психологічних особливостей взаємин між людьми. Перевага цих методів полягає в тому, що психіка виявляється в природних умовах, тобто спостереження дає інформацію про дії індивідів незалежно від їх установок на бажану, схвалювану поведінку. Найпоширенішими його феноменами є включене спостереження (передбачає, що дослідник сам на певний час належить до групи - об'єкта дослідження) та невключене спостереження (спостереження "збоку", тобто дослідник не є учасником групи).

Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень, спрямовані на вибір альтернативи, що вимагає від учасників управлінського процесу компетентності, творчості, активності, рішучості і передбачає застосування відповідних підходів.

Найважливішими з вищенаведених методів є соціально-психологічні, оскільки володіння методами вивчення психологічних особливостей людини та вміння використовувати їх на практиці є найважливішими умовами творчої роботи керівника й персоналу.

Управління людським капіталом становить більш прогресивну стадію роботи з персоналом ніж традиційна практика, бо складається з планування діяльності, постановки конкретних виробничих завдань і контролю за їх управлінням.

Важливим є те, що інвестиції у людський капітал це всі витрати, пов'язані з суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу. Дані

витрати автоматично можна розділити на три основні групи: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність.

Інвестиції в людський капітал набагато ефективніші ніж вкладення в матеріальне виробництво. Ефективний розвиток підприємства залежить від людського капіталу. З одного боку, інвестиції покращують роботу працівника, з іншого – отримання кваліфікованого працівника, що дає можливість ефективно організувати діяльність, раціонально використовуючи час, мінімізуючи матеріальні витрати.

Основним інструментом формування людського капіталу є інвестування. Оцінка інвестицій в людський капітал і доходів від його використання звичайно здійснюється в грошовій формі. Проте, далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощування людського капіталу, вимагають і нелегкої праці самої людини. Крім грошових доходів (вищих заробітків) людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід враховувати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, але і підприємство, на якому вона працює, і суспільство в цілому.

Аналіз вкладень в людський капітал в більшості випадків стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення в людський капітал (як і інші фактори) обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проєктів, або витрати на цілі поточного споживання.

Після ознайомлення з досліджуваним підприємством стало зрозуміло, що товариство з обмеженою відповідальністю «Прайм Тайм Клінерс» надає послуги з прання, хімічного чищення, прасування тощо усіх видів одягу (у тому

числі хутряного) та текстильних виробів, які здійснюються із використанням механічного устаткування, вручну або в пральнях-автоматах як для населення, так і для промислових або торговельних підприємств. Займається збиранням білизни для прання в пральні та доставкою білизни після прання, чищення драпірувань та килимів, а також фіранок і штор у приміщеннях чи у клієнтів, також здійснює діяльність пралень. Окрім основного виду діяльності підприємство займається виробництвом готових текстильних виробів, окрім одягу, оптовою торгівлею текстильними товарами.

Отже, за звітними даними можна зробити висновок, що виробничий потенціал ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» протягом останніх трьох років значно зріс. Найбільш істотно виросла кількість виробничих запасів та середньооблікова чисельність персоналу, що тягне за собою зміни у якості людського капіталу та говорить про розширення підприємства.

Виходячи з техніко-економічної характеристики підприємства видно, що значне збільшення попиту на послуги товариства спричиняє розширення штату щороку в більших масштабах, але тим самим зумовлює збільшення частки витрат на оплату праці, за рахунок чого знижується рентабельність підприємства в цілому. При збільшенні об'єму послуг, що надаються ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» вдалося знизити матеріальні витрати на виробництво за рахунок аналізу ринку.

Специфіка діяльності підприємства змушує персонал працювати в шкідливих умовах, основна частина працюючих це чоловіки у віці 30-35 років. Працівники здійснюють прання, хімічне очищення та виготовлення різних тканевих виробів, тому кожен працівник повинен мати певну технічну або хімічну освіту, оскільки це прямо впливає на якість надання послуг «Прайм Тайм Клінерс».

Кадровими процесами в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» займається безпосередньо директор підприємства, який проводить співбесіди та займається розвитком персоналу, виконує майже всі обов'язки, що стосуються структурних змін та займається розвитком людського капіталу організації.

Проте ситуація, що склалась на підприємстві, зумовлює необхідність удосконалення його людського капіталу, що вплине на підвищення рівня якості управління персоналом, адже кадрову службу необхідно розширити, задля детальнішого вивчення специфіки працівників та покращення ефективності їх роботи разом, що дозволить розвинути навички та вміння працівників та призведе до удосконалення людського капіталу організації.

Існуюча в ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» система управління знаннями охоплює такі підсистеми як формування політики якості, управління персоналом, планування (бюджету, оперативного та інвестиційного планування) і збутової політики. Однак, ступінь їх розвитку значно відрізняється. Підсистема «політика якості» знаходиться на високому рівні, оскільки складова «стандартизація та сертифікація» є важливою для хімічного очищення виробів і керівництво компанії приділяє їй значну увагу, але управління персоналом знаходиться на неналежному рівні, і саме удосконалення цієї підсистеми можна вважати головним ресурсом розвитку системи управління знаннями компанії.

В організації ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» навчання або оволодіння необхідними знаннями та вміннями використовується в трьох основних випадках. По-перше, коли людину приймають в організацію. По-друге, коли працівника призначають на нову посаду або коли йому доручають нову роботу. По-третє, коли перевірка (атестація) встановить, що у працівника не вистачає певних навичок для ефективного виконання своєї роботи.

Ключові проблеми ТОВ «Прайм Тайм Клінерс», що потребують усунення для більш швидкого розвитку людського капіталу, відносяться до сфери управління людськими ресурсами, комунікації та інформаційних ресурсів. Саме ці напрями необхідно покращувати для нарощування управління людським капіталом.

Якість персоналу сприяє виконанню зобов'язань, прийнятих на себе компанією відповідно до договірних зобов'язань, забезпечує підвищення рентабельності як безпосередньо персоналу, так і компанії в цілому, тобто

сприяє досягненню основної мети будь-якого підприємства – отримання прибутку, як показало дослідження підходи до оцінки персоналу на підприємствах розвинутих країн здійснюються по-різному й ґрунтуються на традиційних та сучасних методах, і, як вже засвідчила практика, всі вони мають право на життя, бо приносять користь тим колективам, де застосовуються. Компанії, що впровадили у практику своєї діяльності моделі оцінки стану та управління людським капіталом, створили більш адекватну картину про свою поточну та перспективну діяльність.

В процесі дослідження підприємства «Прайм Тайм Клінерс» було виокремлено три основних недоліки в управлінні людським капіталом цього підприємства, а саме: організація не притримується політики, що найвищою цінністю для організації є людський капітал. Необхідність інвестувати в програми розвитку персоналу, не є для керівництва основним напрямком. Як наслідок це призводить до значної плінності кадрів; через наймання неоптимальної кількості працівників відбувається не задіяння спеціалістів та марне витрачання коштів на оплату праці, тих хто виконує свою роботу менш якісно; Питання кадрової політики, такі як безпека праці, оплата праці, правові питання трудових відносин, опрацьовують люди, що не мають відповідного досвіду та відповідної освіти.

Відповідно до кожного недоліку управління людським капіталом даного підприємства було розроблено відповідний інвестиційний захід управління людським капіталом ТОВ «Прайм Тайм Клінерс».

Створення фонду освіти, який передбачає навчання працівників швейного відділу, відкриття фонду підготовки, який має на меті удосконалити професійні навички персоналу відділу хімічної очистки та залучення HR-спеціаліста, який покликаний сформувати кадрову політику головною цінністю якої стане розвиток людського капіталу підприємства ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» та обрахування економічної ефективності, можна зробити висновок, що дані заходи виявилися ефективними та їх можна рекомендувати для провадження, адже буде вирішено три головних питання: накопичення

людського капіталу організації, зростання його цінності та покращення управління персоналом організації і як наслідок зросте конкурентоспроможність підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Азаренкова, Г. М. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / Г. М. Азаренкова, О. В. Босак, О. С. Гирик та ін. ; за заг. ред. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. – К. : УБС НБУ, 2011. – 406 с.
2. Аналітична доповідь до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році» / [Яблонський В. М. та ін.] Нац. ін-т стратег. дослідж. – Київ : НІСД, 2018. – 1316 с. Режим доступу: (<http://www.niss.gov.ua/articles/3143/>).
3. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2015 році» / [Горбулін В. П. та ін. ; редкол. : Горбулін В. П., Власюк О. С.] ; Нац. ін-т стратег. дослідж. – Київ : НІСД, 2015. – 679 с.
4. Балабанова, Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Ін-т економіки і упр. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. – 191 с.
5. Балабанова, Л. В. Управління персоналом : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, каф. маркетинг. менедж. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 524 с.
6. Березюк, А. М. Менеджмент персоналу організацій : навч. посіб. / А. М. Березюк, Е. А. Божко, О. М. Скачков; Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т». – Х. : ХАІ, 2011. – 121 с.
7. Вимірювання якості життя в Україні. Аналітична доповідь / Лібанова Е. М., Гладун О. М., Лісогор Л. С. та ін. – К. : 2013. – 50 с.
8. Гавкалова, Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія / Н. Л. Гавкалова , Т. А. Власенко. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2011. – 296 с.

9. Гардімер, Л. Д. Менеджмент персоналу : зб. завдань і тестів для самоост. роботи / Л. Д. Гармідер, Н. І. Климович; Дніпропетр. ун-т економіки та права ім. А. Нобеля. – Д. : Вид-во ДУЕП ім. А. Нобеля, 2011. – 164 с.
10. Гнедаш, О. Мерітократія – образ майбутнього України // Українська правда. – 2011. – 27 травня [Електронний ресурс] – Режим доступу: (<http://www.pravda.com.ua/columns/2011/05/27/6188243/>).
11. Данюк, В. М. Менеджмент персоналу : навч. посібник / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. За заг. ред. В. М. Данюка, В. П. Петюха; Київськ. нац. екон. ун-т. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
12. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (97-я сессия Международной конференции труда 10.06.2008, Женева) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: (http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf).
13. Драган, О. І. Управління персоналом: Методичні рекомендації до виконання курсової роботи для студентів галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво» напрямку 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання / Уклад. : О. І. Драган, Я. І. Юрик, О. П. Литвинюк. – К. : НУХТ, 2013. – 21 с.
14. Економічна активність населення України в 2014 році: Статистичний збірник. – К. Державна служба статистики України, 2015. – 207 с.
15. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т. Завіновська – К.: КНЕУ, 2014. – 200 с.
16. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2014 році: Статистичний бюлетень / Відпов. за випуск О. О. Кармазіна. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 92 с.
17. Захарова, О. В. Мотиваційні спонукання роботодавців до активізації інвестування у людський капітал / О. В. Захарова, В. В. Колобова

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:
(<http://www.economy.nayka.com.ua/?operation=1&iid=1360>).

18. Ізюмцева, Н. В. Менеджмент персоналу : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н. В. Ізюмцева, І. С. Кравченко, А. І. Маренич та ін. ; Нац. банк України, Ун-т банківської справи. – К. : УБС НБУ, 2011. – 381 с.

19. Ільїч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: [Моногр.] / Л.М. Ільїч. – К.: Енергія плюс, 2017. – 212 с.

20. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. пособ. [для студ. высших учеб. завед.] / А.В. Калина. – [4-е изд., стереотип.]. – К.: МАУП, 2013. – 312 с.

21. Каліна А.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В.Каліна. – К.: МАУП, 2016. – 144с.

22. Каліна А.В. Економіка праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Кліна. – К.: МАУП, 2014. – 272 с.

23. Каліна А.В. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Каліна, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'яненко. – К.: МАУП, 2015. – 232 с.

24. Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних компаній [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
(http://www.oecd.org/departement/0,2688,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html).

25. Кодекс законів про працю України [закон, кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>).

26. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота.– К : КНЕУ, 2015. – 711с.

27. Комплексні статистичні публікації. Ukrstat.org - публікація документів Державної Служби Статистики України // Режим доступу: (http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm).

28. Конституція України [закон України від 28.06.1996 р. № 254 к/96-ВР із змінами та доповненнями] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>).
29. Костин Л.А. Международная организация труда: учеб. [для студ. высших учеб. завед.] / Л.А. Костин. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 416с.
30. Крушельницька, О. В. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, А. А. Котвицький; Ун-т сучасних знань. – К. : Знання України, 2008. – 299 с.
31. Кузьмін, О. Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання : монографія / О. Є. Кузьмін, Н. Ю. Подольчак, М. О. Романенко. – Вінниця : Державна картографічна фабрика, 2012. – 272 с.
32. Ласкавий А.О. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.О. Ласкавий. – К.: КНЕУ, 2004. – 288 с.
33. Лепейко, Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід) : монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 236 с.
34. Лібанова Е.М. Ринок праці та соціальний захист / Е. М. Лібанова, О.В. Палій. – К.: В-во: С. Павличко „Основи”, 2014. – 491 с.
35. Лутай, Л. А. Управління персоналом підприємства в умовах реструктуризації : монографія / Л. А. Лутай, Г. В. Козицька, В. О. Шпандарук; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – 372 с.
36. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики (колективна монографія) ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
37. Мазник Л. В. Наукові праці НУХТ Том 23 №3 [Електронний ресурс]:

URL:http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/25650/1/Tom_23_%E2%84%963.pdf (дата звернення 25.04.2019).

38. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры [Текст]: учебник / В.И. Маслов. – М.: Изд-во «Финпресс», 2015. – 288 с.

39. Матросов, О. Д. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / О. Д. Матросов, В. Г. Дюжев, В. О. Матророва [та ін.]; Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – Х. : ХПІ, 2009. – 248 с.

40. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [для дистанц. навч.] / М.М. Матюха – К.:Універ-т „Україна”, 2016. – 306 с.

41. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.Б. Махсма. – К.:Атіка, 2015. – 304 с.

42. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ., общая ред. Л.И. Евенко. – М.: Издательство „Дело”, 2014. – 704 с.

43. Могдальова, Н. В. Управління людським капіталом підприємства в сучасних умовах / Н. В. Могдальова, С. В. Севрюкова, О. Ю. Руднева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10136>).

44. Мурашко, М. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / М. І. Мурашко. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2008. – 435 с.

45. Набатников В.М. Научная организация и нормирование труда в пищевой промышленности / В.М. Набатников – М., 2015.–320 с.

46. Національний класифікатор України : Класифікатор професій ДК 003:2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://www.dk003.com/>).

47. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.
48. Нестеренко, Г. О. Персонал: управління на засадах самоорганізації : навч. посіб. / Г. О. Нестеренко. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 350 с.
49. Новая стратегия Европейской комиссии по корпоративной социальной ответственности (КСО) 2011-2014: быстрее, выше, сильнее / Экспертно-аналитический портал «Csr-review.net» [Електронний ресурс]. – Режим доступа: (<http://www.csr-review.net/novaya-strategiya-evropeyskoy-komissii-po-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-kso-2011-2014-byistr-ee-vyishe-silnee-2>).
50. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2013. – 224 с.
51. Официальный сайт Всемирного совета бизнеса по устойчивому развитию // Режим доступа : (<http://www.globalcompact.org>).
52. Офіційний сайт Верховної ради України // Режим доступа: (<http://zakon.rada.gov.ua/laws>).
53. Офіційний сайт Всесвітньої організації по стандартизації ISO // Режим доступа: (<http://isotc.iso.org/>).
54. Офіційний сайт Державної служби зайнятості // Режим доступа: (<http://www.dcz.gov.ua>).
55. Офіційний сайт ЄС: регулювання СВБ на рівні ЄС та в державах-членах ЄС // Режим доступа: (http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_library.html).
56. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України // Режим доступа: (<http://www.idss.org.ua/>).

57. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // Режим доступу: (<http://www.kmu.gov.ua>).
58. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики // Режим доступу: (www.mlsp.gov.ua).
59. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень // Режим доступу: (<http://www.niss.gov.ua/presentation.html>).
60. Офіційний сайт Центру Розумкова // Режим доступу: (http://www.razumkov.org.ua/ukr/pro_centra.php).
61. Палеха, Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Ю. І. Палеха. – К. : Ліра-К, 2010. – 336 с.
62. Пожар О. М. Управління персоналом: начальні-методичний посібник. / О.М. Пожар, С.В. Зеленський. – Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2014. – 199 с.
63. Правове регулювання СВБ в США [Електронний ресурс]. – Режим доступу : (http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3757/is_200412/ain9471544).
64. Про зайнятість населення [закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI із змінами та доповненнями] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>).
65. Про оплату праці [закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР із змінами та доповненнями] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>).
66. Про професійний розвиток працівників [закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>).
67. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів МОП [Міжнародна організація праці. Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1975 р. № 142] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_057).

68. Проданчук, М. А. Нефінансова звітність – ефективний інструмент в реалізації управлінських рішень / М. А. Проданчук // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 2(2) (22). – С. 202-214 [Електронний ресурс].
69. Пронников В.А. Управление персоналом в Японии. Очерки. / В.А. Пронников, Ладанов И.Д. – М.: Наука. Главная редакция восточной литературы. – 2014. – 207 с.: ил.
70. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є Сонін. – [11-е вид., допов. та переробл.]. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 584 с.
71. Сардак, С. Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки : монографія / С. Е. Сардак, О. О. Третяк; Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара, Ф-т міжнар. економіки. – Д. : Інновація, 2009. – 157 с.
72. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: навч. посіб. / [Н.С. Власенко та ін.]; за ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової. – К.:ТОВ „В-во Консультант”, 2015. – 320 с.
73. Стеценко С.Г. Демографічна статистика з основами демографії: підручн. / С.Г. Стеценко. – К.: Вища шк., 2015. – 415 с.
74. Теличко, Г. О. Інформаційні технології в управлінні персоналом : монографія / Г. О.Теличко; Донецьк. нац. техн. ун-т. – Донецьк : УНІТЕХ, 2009. – 156 с.
75. Тертична, Л. І. Управління персоналом : конспект лекцій для студентів освітнього ступеня «Бакалавр» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» денної та заочної форм навчання / Л. І. Тертична. – К. : НУХТ, 2017. – 353 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://elibrary.nuft.edu.ua/library/DocDownloadForm?docid=352984>).
76. Ткаченко, А. М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом : монографія / А. М. Ткаченко, Т. С. Морщенок;

Запорізька держ. інж. акад. – Запоріжжя : Вид-во Запорізької держ. інж. акад., 2008. – 234 с.

77. Україна у цифрах у 2015 році : Статистичний збірник / За ред. І. М. Жук.: – К.: Державна служба статистика України, 2016. – 239 с.

78. Україна: Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. – К., 2011. – 43 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_rir_zb.htm).

79. Хандій, О. О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку : монографія / О. О. Хандій; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.

80. Цілі розвитку Тисячоліття. Україна – 2013. Національна доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/mdg/2013.html>).

81. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua

82. Сайт компанії «Ресторанний консалтинг» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.recon.com.ua>

83. Во Франции появится знак качества ресторанных блюд [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://prohotelia.com.ua/2014/08/fait-maison>.

84. The Global Competitiveness Report 2016–2017. World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Доступний з: <https://www.weforum.org/>

85. The Supreme Council of Ukraine (2012). About the innovation activity (Law of Ukraine). Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15> (in Ukr.).

86. Lorri Mealey. 10 Things to Know About Customer Service [online] Available at <http://restaurants.about.com/od/customerservice/a/10-Things-To-KnowAbout-Customer-Service.htm>

87. Liu, A., Wall, G. Planning Tourism Employment: a Developing Country Perspective / Liu Abby, Wall Geoffrey // Tourism Management 27. - 2012. - p. 159–170
88. Nickson, D. Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries / Dennis Nickson. - USA: Elsevier Ltd., 2010. - 305 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» на 31 грудня 2019 р.

А К Т И В	Код рядка	31 Грудня, 2018 р.	31 Грудня, 2019р.
1	2	3	4
1	2	3	4
А К Т И В			
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:			
залишкова вартість	010		
первісна вартість	011		
знос	012		
Незавершене будівництво	020		
Основні засоби:			
залишкова вартість	030	781.3	742.3
первісна вартість	031	1191.6	1192.8
знос	032	(410.3)	(450.5)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	040		
інші фінансові інвестиції	045		
Довгострокова дебіторська заборгованість	050		
Відстрочені податкові активи	060		
Інші необоротні активи	070		
Усього за розділом I	080	781.3	742.3
II. Оборотні активи			
Запаси:			
виробничі запаси	100	0	14.2
тварини на вирощуванні та відгодівлі	110		
незавершене виробництво	120		
Готова продукція	130	126.3	162.7
товари	140		
Векселі одержані	150		
Дебіторська заборгованість за ари, роботи послуги:			
чиста реалізаційна вартість	160		

1	2	3	4
первісна вартість	161		
резерв сумнівних боргів	162		
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
з бюджетом	170		
за виданими авансами	180		
з нарахованих доходів	190		
із внутрішніх розрахунків	200		
Інша поточна дебіторська заборгованість	210		
Поточні фінансові інвестиції	220		
Грошові кошти та їх еквіваленти:			
в національній валюті	230	39.3	43.1
в іноземній валюті	240		
Інші оборотні активи	250		
Усього за розділом II	260	165.6	220
III. Витрати майбутніх періодів	270		0.8
Баланс	280	946.9	963.1
ПАСИВ	Код рядка	31 Грудня, 2018 р.	31 Грудня, 2019 р.
I. Власний капітал			
Статутний капітал	300	15.3	15.3
Пайовий капітал	310		
Додатковий вкладений капітал	320	677	677
Інший додатковий капітал	330		
Резервний капітал	340		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	-115.5	-114
Неоплачений капітал	360		
Вилучений капітал	370		
Усього за розділом I	380	576.8	578.3
II. Забезпечення наступних витрат і платежів			
Забезпечення виплат персоналу	400		
Інші забезпечення	410		
Цільове фінансування	420		
Усього за розділом II	430		
III. Довгострокові зобов'язання			
Довгострокові кредити банків	440		
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	450		
Відстрочені податкові зобов'язання	460		
Інші довгострокові зобов'язання	470		
Усього за розділом III	480		
IV. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	500		
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510		
Векселі видатні	520		
Кредиторська заборгованість за ари, роботи, послуги	530		
Поточні зобов'язання за розрахунками:			
з одержаних авансів	540		
з бюджетом	550		
з позабюджетних платежів	560		
зі страхування	570		
з учасниками	590		
із внутрішніх розрахунків	600		

Закінчення додатку А

1	2	3	4
Інші поточні зобов'язання	610		
Усього за розділом IV	620		
V. Доходи майбутніх періодів	630		
Баланс	640	1153.6	1156,6

Додаток Б

Баланс ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» на 31 грудня 2018р.

А К Т И В	Код рядка	31 Грудня, 2017 р.	31 Грудня, 2018 р.
1	2	3	4
А К Т И В			
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:			
залишкова вартість	010		
первісна вартість	011		
знос	012		
Незавершене будівництво	020		
Основні засоби:			
залишкова вартість	030	819,7	781.3
первісна вартість	031	1189	1191.6
знос	032	(369,3)	(410.3)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	040		
інші фінансові інвестиції	045		
Довгострокова дебіторська заборгованість	050		
Відстрочені податкові активи	060		
Інші необоротні активи	070		
Усього за розділом I	080	819,7	781.3
II. Оборотні активи			
Запаси:			
виробничі запаси	100	0	0
тварини на вирощуванні та відгодівлі	110		
незавершене виробництво	120		
Готова продукція	130	98,1	126.3
товари	140		
Векселі одержані	150		
Дебіторська заборгованість за ари, роботи послуги:			
чиста реалізаційна вартість	160		
первісна вартість	161		
резерв сумнівних боргів	162		
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
з бюджетом	170		
за виданими авансами	180		
з нарахованих доходів	190		
із внутрішніх розрахунків	200		
Інша поточна дебіторська заборгованість	210		
Поточні фінансові інвестиції	220		
Грошові кошти та їх еквіваленти:			
в національній валюті	230	15,8	39.3
в іноземній валюті	240		
Інші оборотні активи	250		
Усього за розділом II	260	117,7	165.6
III. Витрати майбутніх періодів	270		
Баланс	280	937.4	946.9

Продовження додатку Б

ПАСИВ	Код рядка	31 Грудня, 2017р.	31 Грудня, 2018 р.
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Статутний капітал	300	15.3	15.3
Пайовий капітал	310		
Додатковий вкладений капітал	320	677	677
Інший додатковий капітал	330		
Резервний капітал	340		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	-115.7	-115,5
Неоплачений капітал	360		
Вилучений капітал	370		
Усього за розділом I	380	576.6	576,8
II. Забезпечення наступних витрат і платежів			
Забезпечення виплат персоналу	400		
Інші забезпечення	410		
Цільове фінансування	420		
Усього за розділом II	430		
III. Довгострокові зобов'язання			
Довгострокові кредити банків	440		
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	450		
Відстрочені податкові зобов'язання	460		
Інші довгострокові зобов'язання	470		
Усього за розділом III	480		
IV. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	500		
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510		
Векселі видатні	520		
Кредиторська заборгованість за ари, роботи, послуги	530		
Поточні зобов'язання за розрахунками:			
з одержаних авансів	540		
з бюджетом	550		
з позабюджетних платежів	560		
зі страхування	570		
з оплати праці	580		
з учасниками	590		
із внутрішніх розрахунків	600		
Інші поточні зобов'язання	610		
Усього за розділом IV	620		
V. Доходи майбутніх періодів	630		
Баланс	640	1153.2	1153,2

Додаток В

Звіт про фінансові результати ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» за 2019 рік

Одиниця виміру: тис. грн.

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Найменування показника	Код рядка	2018 р.		2019 р.	
		прибуток	збиток	прибуток	збиток
1	2	3	4	5	6
Доход (виручка) від реалізації (товарів, робіт, послуг)	010	5093,4		6550,9	
Податок на додану вартість	015		848,9		1091,8
Акцизний збір	020				
	025				
Інші вирахування з доходу	030				
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції: (арів, робіт, послуг)	035	4244,5		5459,1	
Собівартість реалізованої продукції: (товарів, робіт, послуг)	040				
Валовий: прибуток	050				
Валовий: збиток	055				
Інші операційні доходи	060				
Адміністративні витрати	070				
Витрати на збут	080				
Інші операційні витрати	090				
Фінансові результати від операційної діяльності: прибуток	100	466,66		557,1	
Фінансові результати від операційної діяльності: збиток	105				
Доход від участі в капіталі	110				
Інші фінансові доходи	120				
Інші доходи	130				
Фінансові витрати	140				
Втрати від участі в капіталі	150				
Інші витрати	160				
Фінансові результати від звичайної діяльності: до оподаткування: прибуток	170				
Фінансові результати від звичайної діяльності: до оподаткування: збиток	175				
Податок на прибуток від звичайної діяльності	180				
Фінансові результати від звичайної діяльності: прибуток	190				
Фінансові результати від звичайної діяльності: збиток	195				
Надзвичайні: доходи	200				
Надзвичайні: витрати	205				
Податки з надзвичайного прибутку	210				
Чистий: прибуток	220	382,66		456,82	
Чистий: збиток	225				

II. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	2018 р.	2019 р.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Матеріальні затрати	230	1181	1308,72
Витрати на оплату праці	240	1998	2706
Відрахування на соціальні заходи	250	441	598
Амортизація	260	41	40,2
Інші операційні витрати	270	116,8	248,7
Разом	280	3777,8	4902

ДОДАТОК Г

Звіт про фінансові результати ТОВ «Прайм Тайм Клінерс» за 2018 рік
Одиниця виміру: тис. грн.

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Найменування показника	Код рядка	2017 р.		2018 р.	
		прибуток	збиток	прибуток	збиток
1	2	3	4	5	6
Доход (виручка) від реалізації (товарів, робіт, послуг)	010	4168		5093,4	
Податок на додану вартість	015		694,66		848,9
Акцизний збір	020				
	025				
Інші вирахування з доходу	030				
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції: (арів, робіт, послуг)	035	3473,3		4244,5	
Собівартість реалізованої продукції: (товарів, робіт, послуг)	040				
Валовий: прибуток	050				
Валовий: збиток	055				
Інші операційні доходи	060				
Адміністративні витрати	070				
Витрати на збут	080				
Інші операційні витрати	090				
Фінансові результати від операційної діяльності: прибуток	100	377,34		466,66	
Фінансові результати від операційної діяльності: збиток	105				
Доход від участі в капіталі	110				
Інші фінансові доходи	120				
Інші доходи	130				
Фінансові витрати	140				
Втрати від участі в капіталі	150				
Інші витрати	160				
Фінансові результати від звичайної діяльності: до оподаткування: прибуток	170				
Фінансові результати від звичайної діяльності: до оподаткування: збиток	175				
Податок на прибуток від звичайної діяльності	180				
Фінансові результати від звичайної діяльності: прибуток	190				
Фінансові результати від звичайної діяльності: збиток	195				
Надзвичайні: доходи	200				
Надзвичайні: витрати	205				
Податки з надзвичайного прибутку	210				
Чистий: прибуток	220	309,42		382,66	
Чистий: збиток	225				

II. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	2017 р.	2018 р.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Матеріальні затрати	230	1053,4	1181
Витрати на оплату праці	240	1504,8	1998
Відрахування на соціальні заходи	250	334,8	441
Амортизація	260	35,8	41
Інші операційні витрати	270	167,2	116,8
Разом	280	3096	3777,8

Додаток Д

Державне статистичне спостереження

Конфідентційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за IV квартал 2019 р.
(звітний квартал)

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

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
06.07.2018 № 134
(зі змінами)

Респондент:

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «Прайм Тайм Клінерс»

Місцезнаходження (юридична адреса): м. Київ проспект Академіка Палладіна 44

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): м. Київ, проспект Академіка Палладіна 44

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Найменування структурного підрозділу

Вид економічної діяльності Хімічне очищення виробів

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): м. Київ, проспект Палладіна 44

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу

1

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	15	4
Кількість звільнених штатних працівників	3040	5	2
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) <i>(із ряд. 3040)</i>	3050	0	0
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) <i>(із ряд. 3040)</i>	3060	4	2
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	45	9
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	2	2
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	0	0

Розділ ІІ. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд. год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	0	0
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090	0	0
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100	-	-

Розділ ІІІ. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього <i>(ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)</i>	5010	2706
Фонд основної заробітної плати	5020	2706
Фонд додаткової заробітної плати	5030	-
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів <i>(із ряд. 5030)</i>	5040	-
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) <i>(із ряд. 5030)</i>	5050	-
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати <i>(із ряд. 5030)</i>	5051	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер <i>(із ряд. 5060)</i>	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час <i>(із ряд. 5030, 5060)</i>	5090	-

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за _____ грудень _____ 2019 р.
(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	43
у тому числі у розмірі, грн:	6020	
до однієї мінімальної заробітної плати		
від однієї мінімальної заробітної плати до 4500,00	6030	
від 4500,01 до 5000,00	6040	33
від 5000,01 до 6000,00	6050	12
від 6000,01 до 7000,00	6060	0
від 7000,01 до 8000,00	6070	0
від 8000,01 до 10000,00	6080	0
від 10000,01 до 12000,00	6090	0
від 12000,01 до 15000,00	6100	
від 15000,01 до 20000,00	6110	
понад 20000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	0
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	-
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	-

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Назва показників	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	-	-	
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020	-	-	
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030			
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	-	-	

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів

станом на 31 грудня 2019 р.

(раз на рік у звіті за IV квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Кількість укладених та 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), встановлений у колективному договорі, грн <i>(із двома десятковими знаками)</i>	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн <i>(із двома десятковими знаками)</i>	8040	-

_____Алієв Ялчин Магомед Огли

Місце підпису керівника (власника) та/або особи,
відповідальної за достовірність наданої інформації

(ПБ)

(ПБ)

Телефон: [0444510764](tel:0444510764) факс: _____ електронна пошта: _____