

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

**Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут Економіки і управління «Економіка і підприємство»  
Кафедра Економіки і права**

**«До захисту в ЕК»**  
Директор інституту(декан факультету)  
\_\_\_\_\_ **Олег ШЕРЕМЕТ** \_\_\_\_\_  
(підпис) (ім'я та прізвище)

**«До захисту допущено»**  
Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ **Анатолій ЗАЇНЧКОВСЬКИЙ** \_\_\_\_\_  
(підпис) (ім'я та прізвище)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023р.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

зі спеціальності \_\_\_\_\_ **051 Економіка** \_\_\_\_\_  
(код та назва спеціальності)  
освітньо-професійної програми \_\_\_\_\_ **«Економіка підприємства»** \_\_\_\_\_

на тему: «Формування людського капіталу підприємства»

Виконав: здобувач 4 курсу, групи ЗЕП 5-6

\_\_\_\_\_ **Чапрак Дарія Русланівна** \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

(підпис)

Керівник : Рябенко Володимир Володимирович \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я та по батькові повністю)

(підпис)

Консультанти \_\_\_\_\_

(ім'я та прізвище)

(підпис)

\_\_\_\_\_ (ім'я та прізвище)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (ім'я та прізвище)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Рецензент \_\_\_\_\_

(ім'я та прізвище)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Я як здобувач(ка) Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавав(-ла) і не одержував(-ла) недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Здобувач \_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ - 2023

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут Економіки і управління  
Кафедра Економіки і права  
Освітній ступінь Бакалавр  
Спеціальність 051 «Економіка»  
(шифр і назва)  
Освітньо-професійна програма «Економіка підприємства»  
(назва)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Завідувач кафедри економіки і права  
Анатолій ЗАЇНЧКОВСЬКИЙ  
«30» вересня 2022 року

## ЗАВДАННЯ

### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ

Котко Дарії Русланівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Формування людського капіталу підприємства»  
керівник роботи Рябенко Володимир Володимирович, кандидат економічних наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «30» вересня 2022 року № 586-КС

2. Строк подання здобувачем роботи 07 лютого 2023 р.,
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативні акти України, монографії, посібники, підручники, наукові статті відповідно до обраної теми, фінансова та статистична звітність за 2019-2021 роки ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»», мережа Інтернет.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) дослідити сучність та складові елементи людського капіталу провести аналіз діяльності ТОВ «Злена долина» проаналізувати використання людських ресурсів , рзробити заходи щодо удосконалення процесу формування людського капіталу
5. Перелік графічного матеріалу  
Таблиці, схеми , рисунки



## АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота на тему: «Формування людського капіталу підприємства» складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Робота виконана на основі даних ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

В першому розділі роботи досліджено теоретичні основи формування людського капіталу підприємств, його сутність, складові та завдання. Розглянуто методику формування людського капіталу підприємств.

Другий розділ містить аналіз діяльності ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»», зокрема, наведено характеристику діяльності досліджуваного підприємства, проведено аналіз його основних техніко-економічних показників, використання ресурсів, оцінено фінансовий стан та результативність діяльності. Детально проаналізовано використання трудових ресурсів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

В третьому розділі запропоновано ключові чинники формування людського капіталу підприємств, розроблено заходи щодо удосконалення формування людського капіталу підприємства за допомогою ІТ-технологій. Визначено вплив запропонованих заходів на основні показники діяльності ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

## ABSTRACT

The qualification work on the topic: «Formation of the human capital of the enterprise» consists of an introduction, three sections, conclusions, a list of used sources. The work was performed on the basis of the data of «Green Valley Agrocomplex» LLC.

In the first section of the work, the theoretical foundations of the formation of human capital of enterprises, its essence, components and tasks are investigated. The method of formation of human capital of enterprises is considered.

The second section contains an analysis of the activity of «Agrocomplex «Green Valley»» LLC, in particular, a description of the activity of the researched enterprise is given, an analysis of its main technical and economic indicators, resource utilization, financial condition and performance of the activity are assessed. The use of labor resources of LLC «Agrocomplex «Green Valley»» was analyzed in detail.

In the third section, the key factors of the formation of human capital of enterprises are proposed, measures are developed to improve the formation of human capital of the enterprise with the help of IT technologies. The influence of the proposed measures on the main indicators of the activity of LLC «Agrocomplex «Green Valley»» was determined.

## ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ 1. Теоретичні основи формування людського капіталу підприємств...9	
1.1. Формування та розвиток теорії людського капіталу.....9	
1.2. Людський капітал як економічна категорія та комплексний підхід до її дослідження.....13	
1.3. Формування людського капіталу підприємства.....20	
Висновки до розділу 1.....29	
Розділ 2. Аналіз господарської діяльності ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».....30	
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....30	
2.2. Аналіз використання ресурсів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»...34	
2.3. Аналіз фінансових показників підприємства та оцінка його фінансового стану.....41	
2.4. Аналіз використання трудових ресурсів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».....49	
Висновки до розділу 2.....57	
Розділ 3. Шляхи формування людського капіталу підприємства.....58	
3.1. Ключові чинники формування людського капіталу підприємства.....58	
3.2. Удосконалення формування людського капіталу ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за допомогою ІТ-технологій.....62	
Висновки до розділу 3.....73	
Висновки.....75	
Список використаних джерел.....79	
Додатки.....83	

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Будь-яка людина володіє в цілому всім спектром особистих якостей, сукупністю різноманітних здібностей. Її сутність не відділити від них, хоча у кожної людини рівень розвитку цих якостей і здібностей різний. Крім того, різний і ступінь їх прояву залежно від ситуації. При цьому для кожного конкретного виду праці необхідна лише певна частина наявних ресурсів і можливостей людини. Дійсно, формуючи трудовий потенціал своїх підрозділів підприємства зацікавлені в прояві у своїх працівників певного набору характеристик (здоров'я, професійна підготовка, кваліфікаційний рівень, відповідальність, комунікабельність тощо), а також рівня їх розвитку. В більшості своїй дані характеристики входять в «активи», «фонди» людського капіталу і, розвиваючи свій трудовий потенціал, працівник підприємства тим самим примножує і свій людський капітал. Людський капітал включає всі характеристики людини, у тому числі і ті, які не мають інтересу для конкретного підприємства (тобто не знаходять застосування в даному виді суспільно організованої праці). В той же час вони можуть реалізовуватися за його межами, і їх використання може приносити людині дохід.

Людський капітал становить сукупність накопичених професійних знань, умінь і навичок, одержуваних у процесі освіти й підвищення кваліфікації, які згодом можуть приносити дохід у вигляді заробітної плати, відсотка або прибутку. Людський капітал підкріплюється системою формальних сертифікатів, що включають в себе дипломи, розряди, ліцензії, патенти, що свідчать про одержання шуканих знань і навичок. Людський капітал не передається миттєво, сертифікати не обмінюються й не передаються від однієї людини до іншої. Нагромадження людського капіталу вимагає досить тривалого періоду часу.

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

Проте незважаючи на значну кількість праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених з питань людського капіталу, невирішеними залишаються питання, які стосуються процесів формування людського капіталу в сучасних умовах господарювання.

**Метою** кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств та розробка заходів щодо його удосконалення.

Відповідно до сформульованої мети у роботі було поставлено та вирішено наступні **завдання**:

- визначено сутність людського капіталу та його значення у функціонуванні підприємства;
- досліджено теоретичні аспекти формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств;
- проведено аналіз діяльності ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»;
- проаналізовано використання трудових ресурсів та процеси формування людського капіталу досліджуваного підприємства;
- обґрунтовано напрями формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств;
- запропоновано захід щодо формування людського капіталу досліджуваного підприємства.

**Об'єктом дослідження** є господарська діяльність та використання трудових ресурсів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

**Предметом дослідження** є процес формування людського капіталу ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

**Методологічною базою дослідження** стали монографічні, навчальні та наукові видання, а також публікації у періодичних виданнях, нормативні та законодавчі акти України.

**Інформаційною базою** дослідження стала статистична та бухгалтерська звітність ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр.

**Методи дослідження.** При проведенні досліджень використовувались: метод логічного аналізу (в процесі уточнення термінології людського капіталу), статистичні методи вивчення кількісних закономірностей, що проявляються у структурі, динаміці і взаємозв'язках економічних показників (при визначенні факторів та тенденцій господарської діяльності та формування людського капіталу), методи економічного аналізу (при вивченні діяльності підприємства та використання трудових аналізів), метод економічного прогнозування (при обґрунтуванні заходів формування людського капіталу).

**Структура роботи.** Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на 78 сторінках, містить 25 таблиць та 8 рисунків. Список використаних джерел нараховує 44 позицій, викладений на 4 сторінках.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

### 1.1. Формування та розвиток теорії людського капіталу

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 конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності.

На думку Т. Стоуньєр, людський капітал є найважливішим ресурсом постіндустріального суспільства, це форма відображення продуктивних сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально орієнтованою економікою ринкового типу.

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. Виходячи з цього багатство суспільства в цілому можна розглядати як сукупність людського капіталу і матеріального (фізичного) капіталу, прямо не пов'язаного з людьми.

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. 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.

2. Визначено поняття інвестицій у людський капітал. Формування людського капіталу потребує значних витрат як власне від індивідуума, так і від суспільства в цілому. Ці витрати, які здійснені з метою збільшення продуктивності праці та майбутніх доходів, є інвестиціями в людський капітал. Г. Беккер вважав, що людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати: навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи. При цьому в інвестиції дослідники також включали упущені заробітки у зв'язку зі здобуттям освіти. Інвестиції в людський капітал можуть бути прямими і пов'язаними. Перші збільшують його обсяг (наприклад, інвестиції в освіту), другі – подовжують термін експлуатації, поліпшують умови функціонування, підвищують віддачу, скорочуючи захворюваність і смертність (наприклад, витрати на медичне обслуговування). Інвестиції в людський капітал мають довгостроковий характер, вони призводять до зростання заробітків (доходів) працівника у майбутньому шляхом відмови від частини поточного споживання.

Г. Беккер розмежовує поняття загальних та спеціальних інвестицій у людський капітал. Загальні інвестиції здійснюються в процесі загальної підготовки працівника, під час якої він отримує ті знання і навички, які можна використати при роботі на будь-якій фірмі. Загальні інвестиції працівник значною мірою здійснює сам. Спеціальні інвестиції пов'язані з професійною підготовкою, яка має значення для тих фірм, де вона здійснюється. Спеціальні інвестиції здійснюються в більшій частині самими фірмами.

3. Обґрунтовано визначення доходу на людський капітал у вигляді ренти. Г. Беккер, У. Філічес вважали, що людина праці являє собою комбінацію однієї одиниці простої праці та втіленого в неї людського капіталу. Тому заробітна плата представляє собою суму ціни робочої сили та ренти на людський капітал.

4. Обґрунтовано кількісну оцінку капіталовкладень у людський капітал та норми прибутку на людський капітал, в основі якої лежить принцип капіталізації майбутніх доходів. Т. Шульц, Б. Вейсброд, Г. Беккер для оцінки людського капіталу використали визначення капіталу І. Фішером, який вважав його дисконтованим потоком доходів. Тому оцінка вартості капіталу здійснювалася шляхом визначення суми дисконтованої частини заробітної плати, яка представляє собою ренту на людський капітал.

Рентабельність людського капіталу обчислюється шляхом віднесення доходів від нього до його вартості. Цей показник одержав назву «норма віддачі», що виконує ті ж функції, які стосовно фізичного капіталу виконує норма прибутку, а саме – вимірює ступінь ефективності людських інвестицій.

5. Визначено вклад якісних характеристик робочої сили завдяки підвищенню освіти і кваліфікації (елементів людського капіталу) у розвиток економіки. Факторний аналіз економічного зростання в моделях виробничої функції Р. Солоу, Дж. Кендрика визначав вплив чинника науково-технічного прогресу, Е. Денісон шляхом його дезагрегації зробив спробу виявити внесок в економічне зростання освіти.

Було встановлено, що протягом XX ст. нагромадження людського капіталу випереджало нагромадження виробничого капіталу. Він перетворюється на основний чинник економічного зростання. За розрахунками Е. Денісона, у США за період 1929-1982 рр. 68% зростання реального національного доходу було отримано внаслідок збільшення продуктивності праці, з яких 28% припадає на технічний прогрес, 14% – на освіту і професійну підготовку кадрів. Приріст душевого доходу впродовж післявоєнного періоду XX ст. у США на 15-30% був обумовлений підвищенням освітнього рівня робочої сили.

Таким чином, упродовж 60-80-х років були сформовані основи теорії людського капіталу, яка отримала широке визнання у світовій економічній думці. Згодом вона набула подальшого розвитку і удосконалення зусиллями значної когорти науковців.

Людський капітал є критично важливим для інноваційного успіху будь-якої компанії. Це той самий «капітал», який в кінці кожного робочого дня бере пальто і виходить за двері компанії. Ним не можна володіти.

Цей капітал являє собою накопичену вартість інвестицій в підготовку і навчання працівників, в їх компетентність і в їхнє майбутнє. Термін «людський капітал» зосереджується на описі цінності того, що може виробити індивідуум; таким чином, людський капітал в економічному сенсі включає індивідуальну цінність працівників. Його можна позначити як сукупність компетентності працівників, їх здатності формувати взаємовідносини і цінності. Робота з людським капіталом часто направляється на трансформацію індивідуальної компетентності в колективну і в більш стійкий організаційний капітал, що довше зберігається.

Було б помилкою розглядати людський капітал ізольовано. Людський капітал потребує інфраструктури, яка представляє собою своєрідний трамплін для реалізації потенціалу його індивідуальних талантів.

Людський капітал – це сформований чи розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) визначений запас здоров'я,

знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє росту продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника. У менеджменті складовими людського капіталу вважаються також моральні цінності компанії, культура праці і загальний підхід до справи.

Людський капітал (компетенції), нерозривно пов'язаний із персоналом, та ключова частина інтелектуального капіталу компанії. В основу формування цього капіталу покладені здатності персоналу здійснювати певний вид діяльності, спираючись на знання, вміння та навички, набутий досвід, моральні цінності та норми, творчі здібності, рівень загальної культури, ставлення до праці, до клієнтів.

## **1.2. Людський капітал як економічна категорія та комплексний підхід до її дослідження**

Більшість вітчизняних дослідників людського капіталу аналізують це явище з позицій економічної категорії. Такий підхід є цілком правомірним, оскільки поняття «людський капітал» характеризує систему соціально-економічних відносин з приводу формування та використання продуктивних здібностей працівника, інвестицій в їх розвиток та отримання від них доходу. Комплексний аналіз категорії «людський капітал» здійснила провідний вітчизняний дослідник соціально-трудої сфери О.А. Грішнова. У монографії «Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки» (2001 р.) вона зробила глибоке дослідження сутності та змісту цієї категорії, обґрунтувала її розмежування з такими категоріями, як «робоча сила», «трудоі ресурси», «людський фактор», «трудоий потенціал». За визначенням О.А. Грішнкової, людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності,

сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.

При цьому вона підкреслює, що людський капітал – це категорія, яка на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства і має посісти належне місце у вітчизняній економічній культурі.

Як економічна категорія людський капітал аналізується і в публікаціях О. Бородіної. У своїх дослідженнях вона розмежує поняття: людина, людські ресурси, знання, капітал і людський капітал. За її визначенням, людський капітал – це сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, які їй належать, є невіддільним від неї та практично використовуються у повсякденному житті.

Н. Голікова підкреслює, що людський капітал є складною економічною категорією, що виникає в умовах становлення інформаційно-технотронної економіки, в якій головним виробничим ресурсом стають обдарованість, здібності і знання. Вона обґрунтовує, що необхідними умовами існування людського капіталу є наявність відносин найму та прибутковості праці. Тому, за її визначенням, людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток).

З позицій економічної категорії аналізує людський капітал І. Каленюк. При цьому вона підкреслює, що сама людина не може бути об'єктом економічного аналізу, оцінювання людської вартості, тому її не слід зводити до економічної категорії. В її публікаціях уточнюється поняття людського капіталу в системі економічних відносин.

Відзначається, що неправомірно трактувати запас знань, вмінь, навичок та інших якісних характеристик людини як людський капітал, оскільки категорія «капітал» виражає систему економічних відносин. І. Каленюк стверджує, що тут відбувається змішування понять самих ресурсів і тієї

суспільної форми, в якій вони залучаються. Суспільна форма – це система відносин щодо включення людського фактора до виробничого процесу. Ресурси набувають форму капіталу тільки тоді, коли використовуються з метою одержання прибутку. Сукупність здібностей людини не є капіталом, тому що самі по собі вони нічого не означають: тільки включення певного набору здібностей і засвоєних знань людини до відповідної системи суспільно-економічних відносин дає можливість ідентифікувати їх як капітал. Капіталом стає реалізація здібностей людини до продуктивної праці, коли метою виробництва виступає одержання прибутку. Зазначаючи, що капітал існує у вартісній формі, І. Каленюк дає таке визначення людського капіталу: його можна було б визначати як вартість, авансовану і уречевлену у вигляді запасу знань, інформації, досвіду, навичок, мотивацій та здоров'я, які мають властивість приносити більший дохід.

Аналогічного підходу дотримується і російський вчений В.П. Щетинін, який вважає, що категорію «людський капітал» більш доцільно розглядати як соціально-економічну форму людського чинника, що використовується підприємцями як головний елемент продуктивного капіталу. Він стверджує, що людський капітал представляє собою сучасний аналог змінного капіталу, обґрунтованого К. Марксом.

Можна зробити висновок, що вітчизняні науковці зробили значний внесок у дослідження категорії «людський капітал». Наявність різних підходів до її аналізу та визначення свідчить про досить складну природу даного явища. Разом з тим слід відзначити недостатню комплексність дослідження категорії «людський капітал». Поки що недостатньо висвітлена і обґрунтована система економічних відносин, пов'язаних з людським капіталом, – тобто саме те, що складає сутність економічної категорії. Мало дослідженим залишається процес відтворення людського капіталу, потребують більш глибокого дослідження процеси його використання, утворення та розподілу прибутку на людський капітал та інші аспекти цього явища.

Отже, аналіз людського капіталу як економічної категорії не втратив своєї актуальності. Методологічні засади такого аналізу містяться в рамках економічної теорії. Розробляючи методологію наукового дослідження економічних процесів, К. Маркс підкреслював, що економічна категорія – це теоретичний вираз, абстракція суспільних відносин виробництва. Кожна економічна категорія виражає сутність певного економічного явища. Економічна теорія виходить із того, що в кожній економічній категорії знаходить відбиття діалектична взаємодія соціально-економічних зв'язків і відносин між людьми (відносин власності, суспільної форми праці) з техніко-економічними зв'язками і відносинами, з уречевленою формою процесу праці, з відношеннями людини до природи.

Змістовним ядром категорії «людський капітал» виступають продуктивні здібності людини. Так, О. Грішнова підкреслює, що людський капітал розуміється загалом як сукупність усіх продуктивних рис працівника. Виходячи з цього можна зробити висновок, що економічна категорія «людський капітал» виражає відносини між людьми щодо формування продуктивних здібностей людини та їх використання з метою отримання прибутку.

Для уточнення сутності людського капіталу, його носіїв та власників надзвичайно важливим є розмежування категорій «людський капітал», «людський потенціал» і «трудовий потенціал», які характеризують людський чинник і досить тісно між собою взаємозв'язані. У наукових публікаціях досить часто терміни «людський капітал», «людський потенціал» використовуються як синоніми, що є методологічно необґрунтованим. Так, В. Марцинкевич у статті, присвяченій людському капіталу, мову веде в основному про людський потенціал, не розмежовуючи ці два поняття.

Всі вищезазначені категорії безпосередньо пов'язані з людиною, її якісними характеристиками та можливостями економічної і соціальної діяльності. Термін «людський потенціал» широко ввійшов у наукову термінологію разом з концепцією людського розвитку ПРООН з початку 90-х

років ХХ ст. Виходячи з етимологічного значення слова «потенціал», яке в перекладі з латинської означає силу, міць, сукупність можливостей, стосовно людини можна зробити висновок, що категорія «людський потенціал» виражає сукупні можливості окремої людини або населення країни, регіону, іншої людської спільноти до економічної, соціальної діяльності та до власного розвитку. Поняття людського потенціалу охоплює такі властивості та риси людини, як потреби та інтереси, рівень життя, рівень здоров'я, загальні та професійні знання, кваліфікацію, мотивацію діяльності, відношення до праці, ініціативність та підприємливість, способи поведінки. Людський потенціал є найбільш загальною категорією, яка характеризує людський чинник. При цьому вона стосується всіх верств населення, спроможних до будь-якої соціально-позитивної діяльності. Вона охоплює такі аспекти, як можливості кількісного і якісного розвитку людської спільноти, можливості економічної і соціальної діяльності, соціальної взаємодії і взаєморозуміння. Саме тому дослідники підкреслюють, що категорія «людський потенціал» характеризує відносини стосовно його самореалізації як у трудовому процесі, так і за його межами. ПРООН розглядає розвиток людського потенціалу як розширення можливостей вибору людини у сфері формування людського потенціалу і у сфері його використання.

Категорія «трудоий потенціал» є більш вузькою порівняно з попередньою категорією, оскільки стосується можливостей трудової діяльності. Нині вона досить широко досліджена і висвітлена в економічній літературі провідними вітчизняними вченими, такими як М.І. Долішній, В.В. Онікієнко, С.М. Злупко, М.М. Кім, М.І. Петюх та багатьма іншими науковцями. Більшість із них зв'язують трудовий потенціал із людським чинником виробництва, ресурсами праці, економічно активним або працездатним населенням. У визначенні Л.В. Шаульської трудовий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в

комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці. Це визначення говорить про те, що категорія «трудовий потенціал» стосується економічно активного населення, яке хоче та може здійснювати трудову діяльність. До якісних характеристик трудового потенціалу дослідники відносять стан фізичного та психічного здоров'я, освітньо-професійний та інтелектуальний рівень, соціальні, культурні та ментальні характеристики (старанність, дисциплінованість, самостійність, ініціативність, підприємливість тощо).

Людський капітал за своєю сутністю відрізняється від двох попередніх категорій тим, що характеризує не потенційні можливості людини до трудової та підприємницької діяльності, а реальне використання своїх продуктивних здібностей в економічній діяльності, яке дає віддачу у вигляді високого заробітку або доходу.

О. Бородіна наголошує, що людські ресурси можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони даватимуть реальний дохід та створюватимуть багатство, тобто якщо людина має можливість знайти себе у суспільному виробництві. Цю характерну рису підкреслюють й інші дослідники. За ствердженням Н. Голікової, людським капіталом стає та частина людського потенціалу, яка капіталізується в результаті найму та приносить додану вартість (прибуток) робітнику і прибуток роботодавцю. На це також вказують російські вчені А. Зуєв та Л. Мяснікова.

Аналіз показує, що людський капітал за своїми якісними рисами не відрізняється від людського та трудового потенціалу. У той же час він відрізняється за формою його реалізації та тією часткою населення, яке є його носієм. За своїм відношенням до людського чинника, категорія «людський капітал» є вужчою порівняно з категоріями «людський потенціал» та «трудовий потенціал». Вона стосується тільки тієї частини населення, яка використовує свої продуктивні здібності як капітал (рис. 1.1).

Значною часткою населення є діти, які не можуть бути носіями людського капіталу, оскільки, по-перше, він у них поки що не сформований, і, по-друге, вони не беруть участь в економічній діяльності, не можуть

використати свої поки що малорозвинені трудові навички і здібності для отримання прибутку. У дітей та підлітків формується людський та трудовий потенціал, який у майбутньому може перетворитися на людський капітал. Моментом перетворення потенційних здатностей до праці та підприємництва на реальний людський капітал є початок трудової діяльності, коли нагромаджені здібності починають використовуватися і приносяти доход. Слід відзначити, що далеко не всі дорослі і працездатні члени суспільства є носіями людського капіталу. По-перше, економічно неактивне населення не володіє людським капіталом, незважаючи на те, що його представники можуть мати високу освіту, здібності, інші якісні риси. Всі ці властивості людини не можуть перетворитися на людський капітал до тих пір, поки не будуть задіяні для виробництва товарів та послуг і отримання доходу. По-друге, особи похилого віку, які знаходяться на заслуженому відпочинку і не працюють, також не є носіями людського капіталу. Вони можуть володіти нагромадженим людським потенціалом (знаннями, досвідом), однак це вже втрачений і для суспільства, і для них самих людський капітал, оскільки він не використовується в економічній діяльності і не приносить прибутку.

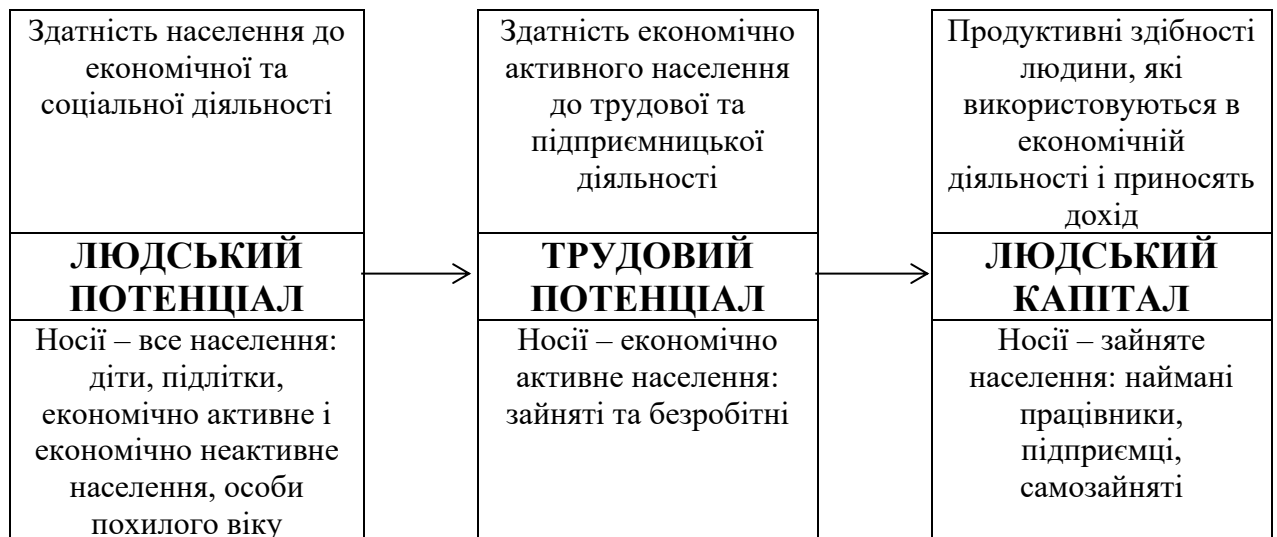


Рис. 1.1. Змістовна відмінність категорій «людський потенціал», «трудоий потенціал», «людський капітал» та їх взаємозв'язок

Таким чином, носіями людського капіталу є тільки зайнята частина економічно активного населення. Безробітні хоч і мають продуктивні здібності до трудової діяльності, які активно пропонуються на ринку праці,

однак ці здібності не стали людським капіталом, оскільки не залучені до господарської діяльності і не приносять доход.

### **1.3. Формування людського капіталу підприємства**

Стратегічний підхід до формування людського капіталу базується на трьох ключових принципах. По-перше, усі менеджери організації одночасно є і менеджерами процесу формування людського капіталу. По-друге, працівники розглядаються як цінні активи компанії. Саме працівники, а не будівлі й устаткування, створюють найважливіші конкурентні переваги організації. Методи управління робочою силою, можливо, є головним чинником формування стійкої конкурентоспроможності. По-третє, формування людського капіталу покликане інтегрувати стратегію і цілі організації за рахунок використання правильного управління людським капіталом. В даний час перед менеджерами стоять такі стратегічні задачі, як збільшення конкурентоспроможності в глобальному масштабі, підвищення якості, впровадження інновацій, поліпшення обслуговування покупців, управління злиттями і придбаннями, застосування нових інформаційних технологій для е-бізнесу. Ці задачі обумовлюють потребу в кваліфікованому персоналі.

Формування людського капіталу і його цілі не можна розглядати відособлено від проблем і факторів, що впливають на організацію в цілому, таких як глобалізація, технологічний прогрес, збільшення обсягу висококваліфікованої роботи, швидкі зміни на ринках і в зовнішньому середовищі, зміни в культурі, структурі, стратегії і цілях організації.

Три основні цілі формування людського капіталу – це залучення ефективної робочої сили, розвиток її потенціалу і її довгострокова підтримка. Досягнення цих цілей вимагає застосування навичок планування, пошуку і навчання робочої сили, оцінки результатів виконання робочих завдань, адміністративного управління ставками заробітної плати й окладами, програмами надання додаткових пільг і навіть звільнень.

«Наша сила – у високій кваліфікації наших співробітників».

«Наші працівники – наш головний ресурс».

Такого роду висловлення, що підкреслюють важливість формування людського капіталу, регулярно злітають з вуст керівників організацій. Менеджери з людських ресурсів повинні знаходити, навчати, виховувати й утримувати кращих співробітників. При відсутності необхідних фахівців самі блискучі управлінські концепції – віртуальні команди, е-бізнес чи гнучка система оплати праці – будуть приречені на провал. Крім того, коли працівники відчувають, що їх не цінують, вони, як правило, не горять бажанням витратити всі свої сили на благо компанії і нерідко починають шукати собі інше місце роботи, де їх оцінять по достоїнству. З цих причин вкрай важливо, щоб фахівці з формування людського капіталу брали участь у розробці конкурентної стратегії організації.

Безпосередній внесок формування людського капіталу у результати роботи визначається тим фактом, що виконання чи невиконання стратегічних цілей залежить від людських активів організації. Потреба в збереженні конкурентоспроможності диктує три напрямки змін: збільшення людського капіталу, розробка глобальних кадрових стратегій і впровадження інформаційних технологій.

Сьогодні, як ніколи раніше, стратегічні рішення компаній пов'язані з питаннями кадрового забезпечення. В багатьох компаніях, особливо в тих, які в більшій мірі покладаються на поінформованість, креативність і знання працівників, а не просто на виробниче устаткування, успіх залежить від здатності ефективно керувати людським капіталом. Людський капітал – це економічна цінність знань, досвіду, навичок і здібностей персоналу. Збільшення цього капіталу відбувається шляхом цілеспрямованого застосування стратегій підвищення кваліфікації співробітників. Під цим розуміється підбір найбільш обдарованих фахівців, удосконалення їхніх знань і навичок за допомогою програм навчання і надання можливостей індивідуального професійного розвитку, а також застосування таких систем

оплати праці, що сприяють обміну знаннями і винагороджують людей за їхній внесок в діяльність організації.

Іншим напрямком формування людського капіталу є збільшення соціального капіталу, під яким розуміється якість відносин між працівниками і наявність у них загальних точок зору. В організаціях з високим соціальним капіталом встановлюються чесні, довірчі і поважні відносини, і люди охоче співробітничать один з одним заради досягнення загальних цілей і результатів.

Важливою характеристикою категорії «людський капітал» є визначення відносин власності. Більшість дослідників і стверджують, що людський капітал є власністю окремих індивідів, працівників. Однак зростаюча роль людського капіталу в діяльності підприємств, у підвищенні їх ринкової вартості ставить питання про бухгалтерську оцінку вартості людського капіталу та її залучення до загального балансу активів підприємства. У США приділяється значна увага розробці методів бухгалтерського обліку людських ресурсів, орієнтованих на вимірювання наявних людських активів. Однак активами є те, що знаходиться у власності підприємств. Людина не є власністю підприємства. Отже, в методологічному плані проблема визначення власності людського капіталу поки що не вирішена.

Вітчизняними дослідниками досить детально проаналізовані сутнісні риси людського капіталу. Так, О.Грішнова підкреслює такі принципові риси людського капіталу: він представляє собою накопичений запас продуктивних здібностей, сформований в результаті інвестицій; він належить людині, доцільно нею використовується; він призводить до зростання заробітків, які стимулюють подальші інвестиції в людський капітал.

О. Бородіна, поглиблюючи аналіз сутнісних рис людського капіталу, відзначає, що його використання сприяє зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва і це закономірно призводить до збільшення національного доходу, зростання персоніфікованих прибутків.

Проведений аналіз дає змогу узагальнити та розширити характеристики людського капіталу, до яких слід віднести такі:

1) людський капітал представляє собою такі якісні риси людини, які формують сучасні продуктивні здібності людини. Тому він не має матеріальної форми. Незважаючи на це, він об'єктивно існує і суттєво впливає на результати економічної діяльності;

2) категорія «людський капітал» змістовно споріднена з категорією «трудовий потенціал». Вони обидві характеризують один і той же об'єкт – здібності до трудової та підприємницької діяльності. Однак трудовий потенціал приймає форму людського капіталу за умови використання продуктивних здібностей в економічній діяльності, що забезпечує його власнику доход;

3) людський капітал, втілений у людині, реалізується через її економічну діяльність, не може продаватися, передаватися, залишатися у спадщину. Носієм та власником людського капіталу є зайняте економічною діяльністю населення, яке безпосередньо використовує свій людський капітал і отримує від цього доход;

4) людський капітал формується та нагромаджується в результаті інвестицій у загальну та професійну освіту, охорону і здоров'я та відпочинок, культурний розвиток, пошук інформації, мобільність. Джерелом таких інвестицій є ті доходи домогосподарств, підприємств, держави та громадських організацій, які спрямовуються на формування та розвиток продуктивних здібностей людини;

5) людський капітал формується впродовж тривалого періоду освіти, виховання та навчання особи (18-25 років) до початку трудової діяльності. Впродовж трудової діяльності працівника людський капітал не тільки не зношується, але і збагачується шляхом надбання практичного досвіду, підвищення кваліфікації, що здебільшого відбувається у першій половині трудового періоду;

6) процес відтворення людського капіталу являє собою безперервне

відновлення та розвиток його кількісних та якісних параметрів. Він охоплює такі етапи: формування продуктивних здібностей людини до початку її трудової діяльності; залучення особи у сферу економічної діяльності; використання та розвиток на виробництві.

Людський капітал представляє собою складне соціально-економічне явище, процес формування, розвитку та використання якого, охоплюють усі етапи життєдіяльності людини та практично усі сфери суспільного життя. Слід зазначити, що в науковій літературі відводиться певна увага механізму відтворення людського капіталу. Л. Тертична процес відтворення людського капіталу визначає як діалектичну єдність процесів його формування, розподілу і використання. О. Бородіна, аналізуючи кругообіг людського капіталу, пов'язує його зі стадіями відтворення. У дисертації Г. Зелінської аналізується взаємозв'язок факторів і фаз відтворення людського капіталу на рівні регіону. Однак змістовна сторона процесу відтворення є недостатньо визначеною.

В економічній енциклопедії дається визначення сутності відтворення як «безперервного відновлення процесу виробництва товарів, послуг та духовних благ, на основі якого здійснюється відтворення всіх елементів економічної системи ...». При цьому розглядається відтворення населення і робочої сили, які мають безпосередній зв'язок з відтворенням людського капіталу. Так, під відтворенням робочої сили розуміється відтворення фізичних і духовних здібностей людини, основних рис людини економічної (людини-працівника, людини-власника), її біологічної і соціальної сторони.

Під відтворенням людського капіталу слід вважати процес безперервного відновлення та розвитку всіх його кількісних та якісних параметрів. Розширене відтворення людського капіталу має забезпечити не просто відновлення, але й розвиток усіх складових його елементів: здібностей, професійних знань, трудових навиків, здоров'я, мотивації і мобільності. Процес відтворення охоплює три стадії, які безпосередньо пов'язані з життєвим циклом людини (рис. 1.2). На першій – відбувається

формування людського і трудового потенціалу до початку трудової діяльності людини. Одночасно це є процесом формування потенційного людського капіталу. Важливим на цій стадії є забезпечення не лише якісної загальної та професійної освіти, але й формування світогляду, потреб, пріоритетів, активної життєвої позиції, прагнення до розвитку та самореалізації у підростаючого покоління.



Рис. 1.2. Людський капітал у системі відтворення

Друга стадія забезпечує залучення людського капіталу до суспільного виробництва, без чого неможливе використання людського капіталу та отримання від нього зисків. Саме на цій стадії відбувається перетворення трудового потенціалу на людський капітал. Вона поєднує у собі фази розподілу та обміну, які реалізуються шляхом залучення працівників до певних видів економічної діяльності на основі укладання трудових угод, де визначені умови праці. Ефективність цієї стадії обумовлюється ступенем розвиненості ринку праці та його збалансованістю. Важливо, щоби кількісні та якісні параметри робочих місць та працівників, які пропонують свою робочу силу, знаходилися якомога у більшій взаємній відповідності. Необхідним є також розвиток інфраструктури ринку праці.

На третій стадії відбувається безпосереднє використання людського капіталу на виробництві. Воно супроводжується розвитком людського капіталу завдяки здобуттю професійного досвіду та періодичного професійного навчання.

Важливою стадією в процесі відтворення людського капіталу є стадія його використання безпосередньо в економічній діяльності. Тільки ефективне використання людського капіталу дає можливість повністю задіяти потенціал цього чинника виробництва для забезпечення економічного зростання, конкурентоспроможності та підвищення добробуту на всіх рівнях господарської діяльності. Основними показниками ефективного використання людського капіталу є висока продуктивність праці, якість праці, інноваційна активність.

Ефективне використання людського капіталу можливе при відповідній матеріально-технічній базі підприємств, організацій або установ, належній організації праці та сприятливому соціально-психологічному кліматі.

Технічний чинник є важливою умовою повноцінного й ефективного використання нагромадженого людського капіталу. В умовах застарілої техніки і технології здобуті новітні професійні знання не будуть використані, оскільки будуть не потрібні. Це характерно для сучасного етапу розвитку економіки України. Низький технічний рівень виробництва, в якому переважають II і III технічні уклади, з одного боку, не дає можливості ефективно використати досить високий освітньо-професійний потенціал вітчизняної робочої сили, а з іншого боку, виступає гальмом для розвитку людського капіталу.

Організація праці має забезпечити:

- фізичну відповідність працівника характеру трудової діяльності;
- відповідність професійної освіти змісту та вимогам роботи;
- можливість творчості і самостійності в процесі праці при відповідному рівні відповідальності;
- належну організацію робочого місця;

- відповідну оплату праці та дієву систему матеріального і морального стимулювання;
- можливості професійного і кар’єрного зростання;
- належні умови праці та техніку безпеки;
- дотримання технологічної та трудової дисципліни.

Все це в комплексі забезпечує високий ступінь використання здобутих професійних знань та навиків, здібностей і талантів у трудовій діяльності.

Немаловажне значення має формування на підприємстві, в організації такого соціально-психологічного клімату, який стимулює прагнення працівника до самореалізації.

На стадії використання людського капіталу його власники отримують ту вигоду (зиски), задля яких вони нагромаджували свій людський капітал. Це – відповідний рівень заробітної плати, інші матеріальні та соціальні блага, певний професійний статус. Слід підкреслити, що кожна складова людського капіталу приносить його власникам певні зиски (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

#### Вигоди (зиски) власника людського капіталу

Складові елементи людського капіталу	Вигоди власника людського капіталу від його розвитку і використання
1. Знання, інформація, продуктивні здібності, таланти	1.1. Рівень заробітної плати, соціальний статус 1.2. Рівень пільг за місцем роботи 1.3. Можливості працевлаштування 1.4. Професійний статус 1.5. Можливості кар’єрного зростання 1.6. Задоволеність змістом та умовами своєї роботи
2. Здоров’я	2.1. Значна тривалість трудового життя та велика загальна тривалість життя 2.2. Зменшення втрат робочого та загального часу на хвороби 2.3. Добре фізичне та психологічне самопочуття
3. Мотивація	3.1. Збільшення трудових доходів 3.2. Підвищення професійного статусу 3.3. Розвиток трудового і творчого потенціалу
4. Мобільність	4.1. Кращі можливості працевлаштування 4.2. Більша адаптованість до мінливих умов трудової діяльності 4.3. Зниження рівня стресових синдромів

Окрім власників людського капіталу вигоду від його використання отримують підприємства та суспільство в цілому. Для підприємств ефективно використання нагромадженого людського капіталу забезпечує:

- високу продуктивність та якість праці, можливість випускати якісну продукцію;
- ефективно використання всіх виробничих ресурсів;
- можливість запроваджувати нову техніку, технології, освоювати нові види продукції;
- можливість здійснювати різноманітні види інноваційної діяльності.

Отже, нагромадження та ефективно використання людського капіталу дає змогу підприємству досягти високої конкурентоспроможності.

Для економіки та суспільства в цілому віддача від людського капіталу реалізується у високих темпах економічного зростання, динамічному інноваційному розвитку, підвищенні конкурентоспроможності національної економіки, зростанні добробуту населення, позитивному соціогуманітарному розвитку суспільства.

Таким чином, формування людського капіталу – це сукупність дій підприємства щодо створення системи здібностей персоналу та заходів інвестування в ключові процеси їх набуття та реалізації. Враховуючи фінансову природу понять «людський капітал» та «інвестування», метою інвестування в персонал є отримання віддачі від вкладених коштів в сформований людський капітал у формі зростання продуктивності праці та приросту фінансових результатів підприємства.

Об'єктами вкладення коштів є сукупність процесів навчання (здобуття освіти та навчання на робочому місці), мотивації, підвищення кваліфікації, перекваліфікації, забезпечення умов праці, формування дієздатного цілісного колективу (*team building*) тощо. При цьому в інвестуванні в людський капітал можуть брати участь сам працівник, підприємство, держава.

## Висновки до розділу 1

Людський капітал – це сформований чи розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) визначений запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє росту продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника. У менеджменті складовими людського капіталу вважаються також моральні цінності компанії, культура праці і загальний підхід до справи.

Людський капітал (компетенції), нерозривно пов'язаний із персоналом, та ключова частина інтелектуального капіталу компанії. В основу формування цього капіталу покладені здатності персоналу здійснювати певний вид діяльності, спираючись на знання, вміння та навички, набутий досвід, моральні цінності та норми, творчі здібності, рівень загальної культури, ставлення до праці, до клієнтів.

Стратегічний підхід до формування людського капіталу базується на трьох ключових принципах. По-перше, усі менеджери організації одночасно є і менеджерами процесу формування людського капіталу. По-друге, працівники розглядаються як цінні активи компанії. Саме працівники, а не будівлі й устаткування, створюють найважливіші конкурентні переваги організації. Методи управління робочою силою, можливо, є головним чинником формування стійкої конкурентоспроможності. По-третє, формування людського капіталу покликане інтегрувати стратегію і цілі організації за рахунок використання правильного управління людським капіталом. В даний час перед менеджерами стоять такі стратегічні задачі, як збільшення конкурентоспроможності в глобальному масштабі, підвищення якості, впровадження інновацій, поліпшення обслуговування покупців, управління злиттями і придбаннями, застосування нових інформаційних технологій для е-бізнесу. Ці задачі обумовлюють потребу в кваліфікованому персоналі.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «АГРОКОМПЛЕКС «ЗЕЛЕНА ДОЛИНА»»

#### 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Агрокомплекс «Зелена долина»» створене на базі цукрового заводу та сільськогосподарських господарств Томашпільського і Тульчинського районів, що розміщуються на півдні Вінницької області, у вересні 2004 році. В даний час підприємство працює в 5 районах: Томашпільський, Тульчинський, Немирівський, Шаргородський, Тиврівський. Земельний фонд підприємства становить 25 тисяч гектар. ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» – це багатогалузевий виробничий комплекс, організаційну структуру якого можна зобразити схематично рис. 2.1.

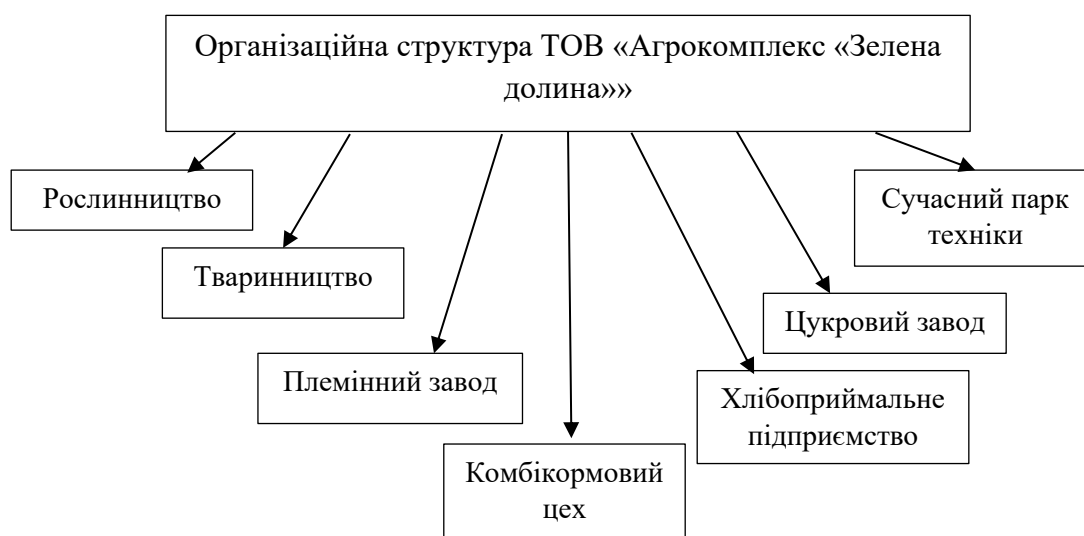


Рис. 2.1. Структура ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»

Підприємство вирощує продукцію рослинництва, а саме: озиму пшеницю; озимий ячмінь; соняшник; сою; кукурудзу; цукрові буряки для подальшої переробки; кормові культури для забезпечення потреб тваринництва. ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» застосовує новітні технології обробітку ґрунту та захисту рослин. Науково-обґрунтовані сівозміни дозволяють розробляти агрономічну стратегію підвищення продуктивності земель і урожайності сільськогосподарських культур.

Родючі землі на підприємстві обробляє високопродуктивна техніка від провідних виробників: CLAAS, HORSCH, Case, Fendt, Ropa, New Holland, Berthoud, Lemken, Kverneland, Great Plains, а також все необхідне навісне та причіпне обладнання.

З липня 2017 року на Агрокомплекс «Зелена долина» використовується система супутникового моніторингу CROPIO, яка разом з інформацією про погоду і даними з супутника проводить моніторинг стану посівів і відповідно до індексу вегетації дає прогнози по врожайності вирощуваних культур. CROPIO дозволяє відстежувати погодинну і щоденну роботу, продуктивність і пересування техніки. Система може відправляти автоматичні оповіщення в таких ситуаціях як: робота без плану, відсутність сигналу, відхилення від маршруту та інші.

Тваринницькі ферми підприємства розташовані в селах Вила, Пилипи-Борівські, Гнатків, Паланка, Тиманівка. На сьогодні поголів'я великої рогатої худоби (ВРХ) становить – понад 3500 голів, з них 1500 голів дійного стада та 2000 голів – ВРХ на вирощуванні та відгодівлі. Середня продуктивність молока на одну фуражну корову становить біля 6 тон та щорічно зростає.

На підприємстві функціонує племінний завод «ВИЛА» де розводять ВРХ: Симентальської породи; Українську червоно-рябу молочну породу; Українську чорно-рябу молочну породу.

Продукція тваринництва сертифікована як органічна, згідно з європейськими стандартами № 834/2007 та № 889/2008

В структурі ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» функціонує Томашпільський цукровий завод, потужність по переробці цукрових буряків – понад 2600 тон/добу, потужність по виробництву цукру – до 400 тон/добу; за сезон цукроваріння підприємство здатне виробляти більше 40 тисяч тон білого цукру. Цукровий завод виробляє:

- цукор білий кристалічний I-III категорій;
- сахарозу для шампанського;
- супутню продукцію: мелясу, жом та товарне вапно.

Щорічно проводяться роботи з технічного переобладнання, автоматизації і модернізації виробничих процесів, запроваджуються енергозберігаючі технології та використовуються альтернативні види палива.

Завод продовжує розвиватися. Щорічно освоюється випуск нових видів продукції, відкриваються нові ринки збуту – з 2012 року виготовлена у Томашполі продукція успішно експортується до Казахстану, Узбекистану, Грузії, Вірменії, Молдови, Ізраїлю.

Хлібоприймальне підприємство (ХПП) на ст. Журавлівка працює як елеватор, займаючись збереженням зерна і продуктів його переробки. Після входу до складу Агрокомплексу в 2007 році і проведеної масштабної модернізації підприємство збільшило обсяги по завантаженню. Загальна ємність 14 зерноскладів складає 60000 тон. Елеватор сертифікований на надання послуг іншим підприємствам. Завдяки обладнанню AKRON (Аргентина): машини для завантаження і розвантаження зерна у рукава наземного зберігання, збільшили номінальну потужність до 100 000 тон.

На території елеватору також знаходиться власний комбикормовий цех, який виробляє 30 тон комбикорму на добу, що повністю покриває потребу наших тваринницьких комплексів у кормах. ХПП має велику територію і прямий вихід до залізниці, що полегшує транспортування продукції.

Основні види виробленої продукції підприємства представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка виробництва основних видів сільськогосподарської продукції

ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»

№	Основний вид продукції	Обсяги виробленої продукції					
		2018 рік		2019 рік		2020 рік	
		у грошовій формі, тис.грн.	у відсотках до всієї виготовленої продукції	у грошовій формі, тис.грн.	у відсотках до всієї виготовленої продукції	у грошовій формі, тис.грн.	у відсотках до всієї виготовленої продукції
1	Продукція та додаткові біологічні активи рослинництва - усього	487884	88,83	410408	85,96	287758	77,13
2	у тому числі: зернові і зернобобові	414319	75,43	290862	60,92	253612	67,98

## Продовження таблиці 2.1

3	з них: пшениця	226830	41,30	126069	26,41	239769	64,27
4	соя	16305	2,97	1087	0,23	379	0,10
5	соняшник	57224	10,42	118440	24,81	33733	9,04
6	інша продукція рослинництва	36	0,01	19	0,00	34	0,01
7	Продукція та додаткові біологічні активи тваринництва - усього	61374	11,17	67013	14,04	85300	22,87
8	у тому числі: приріст живої маси - усього	8833	1,61	2911	0,61	2255	0,60
9	з нього : великої рогатої худоби	6630	1,21	2911	0,61	2255	0,60
10	свиней	2152	0,39	-		-	
11	молоко	52541	9,57	64045	13,41	82963	22,24
12	інша продукція тваринництва			57	0,01	82	0,02
13	Сільськогосподарська продукція та додаткові біологічні активи - разом	549258	100,00	477421	100,00	373058	100

З інформації, що наведена в таблиці 2.1, можна зробити, висновки, що у структурі виробництва переважає частка продукції рослинництва. В 2018 році її частка у вартості сільськогосподарської продукції та додаткових біологічних активів становить – 88,83%, за три роки вона дещо знизилася і в 2019 році склала – 77,13 відсоткових пункти. У структурі виробництва продукції рослинництва найбільшу питому вагу займає виробництво зернових і зернобобових – 75,43% в 2018 році та 67,98% в 2019 році.

Частка виробництва продукції тваринництва за досліджуваний період збільшилася вдвічі, в 2019 році вона становила – 11,17%, а в 2020 році збільшилася до 22,87%. Підприємство активно нарощує обсяги виробництва молока, виробництво якого в 2020 році склало – 82963 тис. грн., що на 30422 тис. грн або 57,9% більше порівняно з виробництвом 2018 року.

ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» – є представником сучасного, багатоукладного сільськогосподарського підприємства зі високо розвинутими технологіями вирощування сільськогосподарських культур,

виробництва тваринницької продукції, переробним господарством і забезпечене необхідною інфраструктурою.

## **2.2. Аналіз використання ресурсів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»**

Формування програми виробництва та розвитку підприємства здійснюється з урахуванням необхідних ресурсів, рівня техніки та технології виробництва. Саме тому для проведення повного аналізу господарської діяльності підприємства необхідно провести оцінку його ресурсів.

Функціонування будь-якого підприємства потребує інвестування значної частки капіталу в довгострокові матеріальні активи, які фізично існують, виконують роль засобів праці, становлять основу виробничої потужності підприємства і називаються основними засобами.

Основні засоби – вартісна форма існування засобів праці, які тривалий час, не змінюючи при цьому своєї натуральної форми, багаторазово беруть участь у процесі виробництва, поступово спрацьовуються і частинами переносять свою вартість на вартість виготовленої продукції.

Одним із найважливіших чинників збільшення обсягу виробництва продукції на сільськогосподарських підприємствах є забезпеченість їх основними засобами в необхідній кількості та асортименті і повніше й ефективніше використання їх. У табл. 2.2 проведено дослідження щодо складу та динаміки наявності основних засобів на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

Вартість основних засобів підприємства за 2018-2019 рр. збільшилася майже втричі. В 2019 році порівняно з 2018 роком в 2,69 рази, а в 2020 році проти 2019 року дещо зменшилася – 6,28%.

В 2019 році підприємство придбало виробничий цех з обладнанням, що спричинило зростання вартості складових основних засобів: будівлі та споруди вартість зросла на 269,34%; машини та обладнання – вартість зросла

на 264,39% порівняно з 2018 роком. Також зросла вартість активної частини необоротних активів транспортних засобів на 221,01 відсоткових пункти.

Таблиця 2.2

## Динаміка основних засобів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»

за 2018-2020 рр., тис. грн

Показники	Роки			Відхилення			
				Абсолютне		Відносне, %	
	2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2019/ 2018	2020/ 2019
Земельні ділянки	265	265	265	0	0	100	100
Будівлі та споруди	81061	299394	293607	218333	-5787	369,34	98,07
Машини та обладнання	83211	303214	271905	220003	-31309	364,39	89,67
Транспортні засоби	9962	31979	29095	22017	-2884	321,01	90,98
Інструменти прилади, інвентар меблі	270	437	525	167	88	161,85	120,14
Інші	4	3	0	-1	-3	75,00	0,00
Всього	174773	635292	595397	460519	-39895	363,50	93,72

В 2019 році в складі та вартості основних засобів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» не відбулося значних змін. Порівняно з 2018 роком зберігається значне збільшення всіх складових, а порівняно з 2019 роком їх вартість зменшилася на 2,78 %. Для більш глибокого аналізу, вивчимо склад та структуру основних засобів на підприємстві за допомогою таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

## Структура основних засобів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»

за 2018-2020 рр., тис. грн

Вид основних засобів	2018 рік		2019 рік		2020 рік	
	тис. грн.	пит. вага	тис. грн.	пит. вага	тис. грн.	пит. вага
Земельні ділянки	265	0,15	265	0,04	265	0,04
Будівлі та споруди	81061	46,38	299394	47,13	293607	49,31
Машини та обладнання	83211	47,61	303214	47,73	271905	45,67
Транспортні засоби	9962	5,70	31979	5,03	29095	4,89
Інструменти прилади, інвентар меблі	270	0,15	437	0,07	525	0,09
Інші	4	0,00	3	0,00	0	0,00
Всього:	174773	100	635292	100	595397	0,04

За досліджуваний період структура основних засобів не змінилася. У 2020 році у структурі основних засобів будинки і споруди займають 49,31%. На другому місці – це машини та обладнання, їх частка за 3 роки зменшилася на 1,94% і становить – 45,67%. Найменшу частку займають транспортні засоби – 4,89% та земельні ділянки – 0,04%. Аналізуючи склад основних засобів важливо дослідити їхній стан, моральний та фізичний знос (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Показники руху та технічного стану основних засобів ТОВ  
«Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр.

Показник	Нормативне значення	2018	2019	2020	Відхилення абсолютне	
					2019 до 2018	2020 до 2019
1. Коефіцієнт зносу ОЗ	<0,5	0,49	0,53	0,58	0,15	0,05
2. Коефіцієнт придатності	>0,5	0,51	0,47	0,42	-0,15	-0,05
3. Коефіцієнт оновлення	>0,1	0,05	0,04	0,01	-0,04	-0,03
4. Коефіцієнт вибуття	>0,1	0,09	0,01	0,01	-0,08	0

Аналізуючи розраховані показники та коефіцієнти таблиці 2.4, можна побачити, що з роками коефіцієнт зносу зростав і на кінець 2020 року становив 0,58 натомість коефіцієнт придатності постійно знижувався і в 2015 році досяг значення 0,48. Насправді ж ідеальною вважається ситуація на підприємстві, коли зміна описаних вище показників відбувається в зворотньому порядку. Тому можна зробити висновок, що на підприємстві необхідно оновити, налагодити або відремонтувати наявні основні засоби.

Економічна ефективність функціонування основних засобів є складовою частиною результату використання всіх виробничих ресурсів комбінату. Визначаючи економічну ефективність використання основних засобів, використовують систему натуральних і вартісних показників, а також співвідношення темпів зростання випуску продукції і темпів зростання обсягів основних засобів, фондоозброєності праці та її продуктивності та ін. Розглянемо детальніше ці показники у табл. 2.5.

З даних таблиці видно, що 2020 році такі показники, як віддача основних засобів зменшилася на 80,06%, відповідно місткість основних

засобів зростає на 401,57%, а рентабельність основних засобів після різкого зниження в 2019 році (80,32%) в 2020 році підвищилася на 4%. Такі зміни викликані значним збільшенням вартості основних виробничих засобів та зменшенням обсягу виробництва. Озброєність з кожним роком зростає, що є позитивною динамікою для підприємства і показує скільки в середньому основних засобів обслуговується одним працівником.

Таблиця 2.5

Показники ефективності використання основних засобів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина» за 2018-2020 рр.

Показник	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення, %	
				2020 до 2018 (+-)	2020 до 2018
1. Обсяг виробництва в діючих цінах, тис. грн.	549258	477421	373058	-176200	67,92
2. Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	174773	635292	595397	420624	340,67
3. Чисельність працівників, ос.	1119	1048	985	-134	88,03
4 Чистий прибуток, тис. грн.	144246	14086	36977	22891	262,51
5. Віддача основних засобів, грн./грн.	3,14	0,75	0,63	-2,52	19,94
6. Місткість основних засобів, грн./грн.	0,32	1,33	1,60	1,28	501,57
7. Озброєність основними засобами, тис. грн./ос.	490,85	455,55	378,74	-112,11	77,16
8. Рентабельність ОЗ, %	82,53	2,21	6,21	-1,85	77,06

Оборотні активи мають також велику частку в загальній валюті балансу. Це наймобільніша частина капіталу, від стану і раціонального використання якого багато в чому залежать результати господарської діяльності і фінансовий стан підприємства. Зміни в структурі оборотних коштів та їх аналіз зазначено в таблиці 2.6.

В цілому сума запасів підприємства в 2020 році збільшилася на 44819 тис. грн., або на 9,14%, що характеризує діяльність підприємства з позитивної сторони. Збільшення частки запасів може свідчити про розширення масштабів діяльності підприємства, про прагнення захистити кошти від знецінювання внаслідок інфляції. Дебіторська заборгованість за товари та послуги в 2020 році зменшилася на 97,78%, а дебіторська

заборгованість за рахунками зменшилась на 21790 тис. грн. (16,04%), що оцінюється позитивно, якщо це відбувається за рахунок скорочення періоду її погашення.

Таблиця 2.6

Динаміка оборотних активів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр., тис. грн

Показники	Роки			Відхилення			
				Абсолютне		Відносне, %	
	2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2019/ 2018	2020/ 2019
Запаси	563639	490465	535284	-73174	44819	87,02	109,14
Виробничі запаси	111227	78897	77656	-32330	-1241	70,93	98,43
Незавершене виробництво	109000	73233	80744	-35767	7511	67,19	110,26
Готова продукція	341871	329778	369613	-12093	39835	96,46	112,08
Товари	1541	8557	7271	7016	-1286	555,29	84,97
Поточні біологічні активи	35278	94766	75818	59488	-18948	268,63	80,01
Векселі отримані	2945	2750	2250	-195	-500	93,38	81,82
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари	149475	172090	3824	22615	-168266	115,13	2,22
Дебіторська заборгованість за розрахунками:							
з бюджетом	1049	0	0	-1049	0	0,00	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	91124	84136	11733	-6988	-72403	92,33	13,95
Поточні фінансові інвестиції	18	29780	0	29762	-29780	165444	0,00
Гроші та їх еквіваленти	7268	2871	10893	-4397	8022	39,50	379,41
Готівка	27	25	19	-2	-6	92,59	76,00
Рахунки в банках	7241	2846	10874	-4395	8028	39,30	382,08
Витрати майбутніх періодів	4091	0	216	-4091,00	216,00	0,00	-
Інші оборотні активи	1897	2954	0	1057	-2954	155,72	0,00
Всього	877994	923861	676605	45867	-247256	105,22	73,24

Значні зміни відбулись в структурі грошових коштів та їх еквівалентів. Ефективне управління грошовими коштами характеризується наявністю мінімальної готівки, необхідної для поточної оперативної діяльності підприємства. В останній рік підприємство реалізувала поточні фінансові

інвестиції, що спричинила збільшення залишку грошових коштів на поточному рахунку банку майже в чотири рази

Проаналізуємо структуру оборотного капіталу за допомогою показників таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Динаміка оборотних активів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр.

Показники	2018		2019		2020	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Запаси	563639	64,20	490465	53,09	535284	79,11
Виробничі запаси	111227	12,67	78897	8,54	77656	11,48
Незавершене виробництво	109000	12,41	73233	7,93	80744	11,93
Готова продукція	341871	38,94	329778	35,70	369613	54,63
Товари	1541	0,18	8557	0,93	7271	1,07
Поточні біологічні активи	35278	4,02	94766	10,26	75818	11,21
Векселі отримані	2945	0,34	2750	0,30	2250	0,33
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари	149475	17,02	172090	18,63	3824	0,57
Дебіторська заборгованість за розрахунками:						
з бюджетом	1049	0,12	0	0,00	0	0,00
Інша поточна дебіторська заборгованість	91124	10,38	84136	9,11	11733	1,73
Поточні фінансові інвестиції	18	0,00	29780	3,22	0	0,00
Гроші та їх еквіваленти	7268	0,83	2871	0,31	10893	1,61
Готівка	27	0,00	25	0,00	19	0,00
Рахунки в банках	7241	0,82	2846	0,31	10874	1,61
Витрати майбутніх періодів	4091	0,47	0	0,00	216	0,03
Інші оборотні активи	1897	0,22	2954	0,32	0	0,00
Всього	877994	100,00	923861	100,00	676605	100,00

За останні три роки структура оборотних засобів зазнала позитивних змін. Зокрема, зменшилася частка дебіторської заборгованості в 2020 році сумарно склала – 6,98%, що свідчить про покращення розрахунків з покупцями і замовниками і як результат зменшення товарного кредиту, який мав місце в 2018 та 2019 році, дебіторська заборгованість є досить високоліквідним активом, але все ж це кошти в розрахунках і завжди є ризик їх непогашення або невчасної оплати, тому зменшення дебіторської

заборгованості це позитивні зрушення в складових та структурі оборотного капіталу.

Щодо великої частки готової продукції, у структурі вартості оборотних активів в 2020 році вона становить 54,63%, в даному випадку, це не є негативним явищем і свідченням того, що продукція неконкурентна на ринку і на неї немає попиту. Потрібно враховувати специфіку діяльності сільськогосподарського підприємства і кон'юнктури вітчизняного та світових аграрних ринків, адже весною попит на продукцію рослинництва та реалізаційні ціни значно вищі. Досліджуване підприємство має в своїй структурі елеватори для зберігання зерна, тому залишки готової продукції цілковито виправдані.

Розглянемо показники ефективності використання оборотних коштів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина» за 2018-2020 рр.

Таблиця 2.8

Показники ефективності використання оборотних коштів ТОВ  
«Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр.

Показник	2018	2019	2020	Відхилення			
				абс. тис. грн.		відносне, %	
				2019	2020	2019	2020
Коефіцієнт оборотності оборотних активів, оборотів	0,80	0,43	0,42	-0,37	-0,01	53,72	97,26
Термін обороту оборотних активів, дні	447,83	833,62	857,10	385,79	23,48	186,15	102,82
Коефіцієнт оборотності запасів, оборотів	1,22	1,54	1,25	0,32	-0,29	126,19	81,04
Термін обороту запасів, дні	294,16	233,11	287,63	-61,05	54,52	79,25	123,39
Коеф. оборотності дебіторської заборгованості, оборотів	3,44	2,78	14,95	-0,66	12,17	80,93	537,11
Термін обороту дебіторської заборгованості, дні	104,67	129,33	24,08	24,66	-105,25	123,56	18,62
Коеф. оборотності кредиторської заборгованості, оборотів	8,37	1,78	1,20	-6,59	-0,59	21,31	67,17
Термін обороту кредиторської заборгованості, дні	42,99	201,79	300,43	158,80	98,64	469,35	148,88

Аналізуючи розраховані показники та коефіцієнти в таблиці 2.8 можна зробити наступні висновки:

Коефіцієнт оборотності оборотних активів кожного року знижувався і в 2020 році становив 0,42, а тривалість 1 обороту відповідно з кожним роком зростала і на кінець 2020 року становила 858 днів. Згідно нормативних значень ці показники мають змінюватися в зворотному напрямку, проте така ситуація склалась на підприємстві через значне збільшення вартості активів. Коефіцієнт оборотності запасів відображає число оборотів запасів і дозволяє виявити резерви зростання виробництва продукції. Коефіцієнта оборотності запасів майже не змінився, це вказує на правильно обрану стратегію діяльності підприємства щодо політики реалізації продукції.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості показує швидкість з якою підприємство одержує платежі за рахунками дебіторів. Збільшення цього показника майже в чотири рази в 2020 році є сприятливою тенденцією для підприємства та свідчить про те, що з кожним роком, час обороту дебіторської заборгованості зменшується, а отже, і дебіторська заборгованість швидше перетворюється у грошові кошти.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості характеризує швидкість погашення кредиторської заборгованості підприємством. Його зменшення на 0,85 обумовлює збільшення терміну оборотності кредиторської заборгованості на 32,35, що є позитивним моментом для підприємства та характеризує його діяльність в цьому напрямку як успішну.

### **2.3. Аналіз фінансових показників підприємства та оцінка його фінансового стану**

З метою аналізу фінансового стану ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина» при дослідженні використовуємо дані річної фінансової звітності «Баланс» та «Звіт про фінансові результати» за 2018-2020 роки.

Розпочнемо фінансовий аналіз діяльності підприємства з вивчення фінансових результатів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина». Проаналізуємо формування основних результативних показників діяльності за допомогою показників таблиці 2.9.

Аналізуючи дані таблиці 2.9. можна зробити висновок, що всі важливі показники, що характеризують результативність діяльності підприємства в 2020 році збільшились, так розмір валового прибутку зріс на 39,86%; прибуток від операційної діяльності – 95,20%, а чистий прибуток збільшився майже вдвічі порівняно з аналогічними показниками 2019 року.

Таблиця 2.9

**Фінансові результати ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»  
за 2018-2020 рр.**

Показник	2018	2019	2020	Відхилення			
				абсолютне, тис. грн.		відносне, %.	
				2019	2020	2019	2020
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	904090	835861	779625	-68229	-56236	92,45	93,27
Собівартість реалізації продукції	689806	757453	669967	67647	-87486	109,81	88,45
<b>Валовий прибуток</b>	214284	78408	109658	-135876	31250	36,59	139,86
Інші операційні доходи	21976	109443	94614	87467	-14829	498,01	86,45
Адміністративні витрати	32958	38790	39280	5832	490	117,70	101,26
Витрати на збут	4257	5701	4758	1444	-943	133,92	83,46
Інші операційні витрати	54152	74427	25676	20275	-48751	137,44	34,50
<b>Фінансові результати від операційної діяльності</b>	144893	68933	134558	-75960	65625	47,58	195,20
Інші фінансові доходи	24		4991	-24	4991	0,00	
Інші доходи	577	16		-561	-16	2,77	0,00
Фінансові витрати	1183	52507	100149	51324	47642	4438,46	190,73
Інші витрати	65	2356	2423	2291	67	3624,62	102,84
<b>Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:</b>	144246	14086	36977	-130160	22891	9,77	262,51
Податок на прибуток від звичайної діяльності	0	0	0	0	0		
<b>Чистий прибуток</b>	144246	14086	36977	-130160	22891	9,77	262,51

У короткостроковій перспективі критерієм оцінки фінансового стану підприємства виступає його ліквідність і платоспроможність. Термін «ліквідний» передбачає безперешкодне перетворення майна в кошти платежу. Чим менше час, необхідний для перетворення окремого виду активів, тим вища його ліквідність. Таким чином, ліквідність підприємства - це його здатність перетворити свої активи в кошти платежу для погашення короткострокових зобов'язань.

Оцінку ліквідності підприємства виконують за допомогою системи фінансових коефіцієнтів, які дозволяють зіставити вартість поточних активів, що мають різний ступінь ліквідності, із сумою поточних зобов'язань. До них належать: коефіцієнт загальної ліквідності (коефіцієнт покриття), коефіцієнт поточної ліквідності (коефіцієнт швидкої ліквідності), коефіцієнт абсолютної ліквідності, чистий оборотний капітал. Розглянемо більш детально показники ліквідності підприємства в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Показники ліквідності на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр., тис. грн.

Показник	2018	2019	2020	Відхилення			
				Абсолютне, тис. грн.		Відносне, %.	
				2019	2020	2019	2020
Коефіцієнт загальної ліквідності	2,50	3,15	0,28	0,65	-2,87	125,80	8,79
Коефіцієнт поточної ліквідності	8,13	8,73	2,97	0,60	-5,76	107,41	34,01
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,07	0,03	0,05	-0,04	0,02	40,32	176,17
Чистий оборотний капітал, тис. грн..	770021	818082	448790	48061,00	-369292,00	106,24	54,86

За результатами аналізу та на підставі показників таблиці 2.10, можна прослідкувати, що всі показники ліквідності на підприємстві зменшилися, що свідчить про погіршення фінансового стану підприємства, але необхідно відмітити, що в переважній їх значення в межах встановлених нормативів.

Коефіцієнт загальної ліквідності (коефіцієнт покриття) характеризує здатність підприємства забезпечити свої короткострокові зобов'язання з найбільше легко реалізованої частини активів – оборотних коштів. Нормальним значенням даного коефіцієнта вважається 1,5...2,5, але не менше 1. Однак на його рівень впливає галузева належність підприємства, структура запасів, стан дебіторської заборгованості, тривалість виробничого циклу й інші фактори. Так як значення коефіцієнта загальної ліквідності в 2020 році значно більша 1, то це свідчить про те, що підприємство швидко може сплатити свої зобов'язання.

Коефіцієнт поточної ліквідності (коефіцієнт швидкої ліквідності) показує, яку частину поточних зобов'язань підприємство спроможне погасити за рахунок найбільш ліквідних оборотних коштів – грошових коштів та їх еквівалентів, фінансових інвестицій та кредиторської заборгованості. Цей показник показує платіжні можливості підприємства щодо погашення поточних зобов'язань за умови своєчасного здійснення розрахунків з дебіторами. Теоретично значення коефіцієнта вважається достатнім, якщо воно перевищує 0,6. Дивлячись на те, що значення показника є значно вищим за всі три роки, можна зробити висновок, що підприємство є цілком здатним розраховуватись за своїми першочерговими зобов'язаннями за рахунок найбільш ліквідних активів (грошові ресурси, ліквідні цінні папери).

Коефіцієнт абсолютної ліквідності дозволяє визначити частку короткострокових зобов'язань, що підприємство може погасити найближчим часом, не чекаючи оплати дебіторської заборгованості й реалізації інших активів. Нормативне значення коефіцієнта коливається в межах 0,5...0,7, проте значення коефіцієнта впродовж трьох років відповідно дорівнював , 0,07, 0,03 та 0,05. Такі цифри дещо відрізняються від норми, що свідчить про неготовність підприємства негайно погасити свою короткотермінову заборгованість. Позитивним моментом є збільшення цього показника як 2020 році.

Чистий оборотний капітал необхідний для підтримки фінансової стійкості підприємства, оскільки перевищення оборотних коштів над короткостроковими зобов'язаннями означає, що підприємство не тільки може погасити свої короткострокові зобов'язання, але і має резерви для розширення діяльності. Оптимальна сума чистого оборотного капіталу залежить від особливостей діяльності компанії, зокрема від її масштабів, обсягів реалізації, швидкості оборотності матеріальних запасів і дебіторської, заборгованості. Рекомендоване значення показника має бути більшим за 0. За

досліджуваний період на підприємстві достатньо чистого оборотного капіталу для забезпечення операційної діяльності.

Отже, за рахунок проведеного аналізу можна дійти висновку, що підприємство поступово зменшує свою залежність від позикових коштів, але не завжди може регулювати свою діяльність та покривати зобов'язання власними коштами. Разом з тим усі показники ліквідності значно збільшуються, що характеризує збільшення частки оборотного капіталу та зменшення частки залежності від позикових коштів.

Аналіз платоспроможності (фінансової стійкості) підприємства здійснюється за даними балансу підприємства та характеризує структуру джерел фінансування ресурсів підприємства, міру фінансової стійкості і незалежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування діяльності.

Аналіз платоспроможності (фінансової стійкості) підприємства здійснюється шляхом розрахунку таких показників (коефіцієнтів): коефіцієнта платоспроможності (автономії), коефіцієнта фінансової стабільності, коефіцієнта фінансової залежності, коефіцієнта фінансування, коефіцієнта забезпеченості власними оборотними засобами, коефіцієнта маневреності власного капіталу, коефіцієнта фінансового левериджу. Розглянемо дані коефіцієнти у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Показники платоспроможності на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена  
долина»» за 2018-2020 рр.

Показник	2018	2019	2020	Відхилення			
				Абсолютне, тис. грн.		Відносне, %	
				2019	2020	2019	2020
Коефіцієнт автономії	0,90	0,76	0,65	-0,15	-0,11	83,84	85,69
Коефіцієнт фінансової стабільності	0,90	0,95	0,88	0,04	-0,07	104,57	92,80
Коефіцієнт фінансової залежності	0,11	0,32	0,54	0,21	0,22	300,72	168,99
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,90	0,76	0,65	-0,15	-0,11	83,84	85,69
Власний оборотний капітал	771077,00	460162,00	27885,00	-310915,00	-432277,00	59,68	6,06
Забезпечення власними оборотними засобами	0,88	0,50	0,04	-0,38	-0,46	56,71	8,27
Коефіцієнт	0,76	0,31	0,02	-0,44	-0,29	41,36	7,37

маневреності власного капіталу							
Коефіцієнт фінансового левериджу	0	0,25	0,35	0,25	0,10		141,84

Розглядаючи наведені вище розрахунки, можна зробити наступні висновки, що коефіцієнт автономії (платоспроможності) характеризує незалежність фінансового стану від позикових джерел коштів. Він визначає частку власних коштів у загальній сумі джерел. Мінімальне значення коефіцієнту автономії приймається на рівні 0,6. Величина цього коефіцієнту свідчить про фінансову незалежність підприємства, але за досліджуваний період значення цього показника дещо зменшилося.

Коефіцієнт фінансової стабільності показує співвідношення власних та позикових коштів. Таке співвідношення свідчить про фінансову стабільність і підприємства та його залежність від зовнішніх фінансових джерел. Зі співвідношення показників фінансової стабільності можна зробити висновок, що на кінець 2020 року фінансова стабільність підприємства зменшилася на 7,2% порівняно з 2018 роком. Проте все ж за три роки коефіцієнт фінансової стійкості наблизений до 1, а це означає що підприємство є досить незалежним від позикових коштів та має достатнього запасу власних джерел фінансування для нормальної діяльності.

Коефіцієнт фінансової залежності – показник, обернений до коефіцієнту автономії. Зростання цього показника обумовлює збільшення частки позичених коштів у фінансуванні підприємства. Чим вище значення цього коефіцієнта, тим більш залежне від кредиторів підприємство. За результатами розрахунку бачимо, що підприємство не залежить від позикових коштів, проте на кінець 2020 року спостерігається поступове збільшення залежності від кредиторів.

Коефіцієнт фінансування показує якою мірою активи підприємства сформовані за рахунок власного капіталу, і наскільки підприємство незалежне від зовнішніх джерел фінансування. Значення цього коефіцієнта має бути менше 1 тобто більша частина майна підприємства сформована за

рахунок власних коштів - це свідчить про платоспроможність та можливість отримання довгострокових кредитів.

Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами показує забезпеченість підприємства власними оборотними засобами. Робочий капітал – різниця між оборотними активами підприємства та його короткостроковими зобов'язаннями, тобто він складається з частини оборотних активів, які фінансуються за рахунок власного капіталу та 1 довгострокових зобов'язань. Значення показника має бути більшим 0,1. Значення коефіцієнта свідчить про те, що підприємство може себе повністю забезпечувати за допомогою лише своїх оборотних коштів, а не потребує фінансування із зовнішніх джерел.

Коефіцієнт маневреності показує, яка частина власного капіталу застосовується для фінансування поточної діяльності, тобто вкладена в оборотні засоби, а яка – капіталізована. В ідеалі значення цього показника має бути більшим ніж 0,4. Чим більший коефіцієнт маневреності власного капіталу, тим більша частина власного капіталу використовується для фінансування поточної діяльності. Як видно зі значень, на підприємстві за досліджуваний період значне зменшення цього показника.

Коефіцієнт фінансового левериджу характеризує залежність підприємства від довгострокових зобов'язань. Чим більший цей показник, тим більша частка боргового капіталу в структурі капіталу, а отже, більший ризик структури капіталу. При оцінці кредитоспроможності вітчизняних позичальників коефіцієнт вважається задовільним, якщо його значення не перевищує 1 незалежно від галузевої ознаки позичальника. В даному розрахунку цей показник менше 1, що показує нормальний рівень кредитоспроможності.

Отже, за сукупними даними таблиці 2.11 можна сказати, що підприємство майже не залежить від позикових коштів, а в фінансуванні підприємства переважають власні кошти. Але в 2020 році спостерігається

підвищення залежності від позикових коштів та зменшення частки власних джерел фінансування.

На короткострокову ліквідність або платоспроможність підприємства впливає його здатність генерувати прибуток. У цьому випадку розглядається такий аспект діяльності підприємства як рентабельність. Це як якісний, так і кількісний показник ефективності діяльності будь-якого підприємства.

Розрахуємо основні показники рентабельності на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр., тис. грн. , занесемо їх до таблиці 2.12 та проаналізуємо динаміку і структуру вищезазначених показників.

Таблиця 2.12

Показники рентабельності ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2018-2020 рр.

Коефіцієнт	2018	2019	2020	Зміни, %	
				2019	2020
Рентабельність виробництва, %	82,90	10,85	22,60	-72,05	11,75
Рентабельність активів, %	12,83	0,73	1,99	-12,10	1,26
Рентабельність власного капіталу, %	0,14	0,01	0,03	-0,13	0,02
Рентабельність продажу, %	15,95	1,69	4,74	-14,27	3,06
Рентабельність продукції, %	31,06	10,35	16,37	-20,71	6,02

Проаналізувавши усі показники рентабельності підприємства, можна прослідкувати тенденцію їхнього зниження в 2020 році.

Коефіцієнт рентабельності виробництва на кінець 2020 року зменшився майже в 4 рази, що свідчить про те, про зниження власних доходів та зменшення обсягів виробництва, а отже і чистого прибутку. Коефіцієнт рентабельності активів в 2020 році зменшився з 12,83% до 1,99% з 1 грн. використання активів, що може бути спричинене неурожайним 2019 та 2020 рокам.

Показники даної групи дають уявлення про те, наскільки ефективно підприємство здійснює свою діяльність, контролює витрати на виробництво і реалізацію продукції, і який чистий прибуток при цьому отримує. Нормативного значення для коефіцієнтів рентабельності не існує, але є загальне правило, чим вище значення коефіцієнту, тим краще. Збільшення

коефіцієнту протягом звітного періоду свідчить про покращання результатів діяльності підприємства.

#### **2.4. Аналіз використання трудових ресурсів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»**

Персонал – один із головних стратегічних ресурсів ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина», що забезпечує конкурентоспроможність, фінансову результативність підприємства та сприяє успіху компанії на шляху досягнення поставлених цілей.

Ефективне планування потреби в людських ресурсах та їх раціональне використання може здійснюватися лише на підставі глибокого аналізу персоналу, який сформувався в даній організації. Персонал вважається тією складовою частиною виробництва, який дуже чутливо реагує на техніко-економічні та організаційні переміни, що відбуваються на підприємстві. Позитивні і негативні наслідки керівництва виробничо-господарськими процесами перш за все відображаються на кількісно-якісних характеристиках працюючих. Чисельність персоналу збільшується або скорочується, змінюються його якісні параметри. Зростає чи знижується кваліфікація працівників, коливається їх освітній рівень, іншою стає статевовікова структура, змінюється ступінь досвідченості кадрів і т.д. Тому аналіз в першу чергу повинен розкрити існуючу динаміку робочої сили в різних її напрямках та розрізах. Разом з тим він передбачає вивчення та встановлення існуючих тенденцій зайнятості в організації за певний період, сприяє передбаченню її потреб у персоналі в майбутньому.

Головною метою аналізу персоналу є розкрити зміни персоналу під впливом тих чи інших факторів та визначити, які саме тенденції зайнятості можуть зберегтись у майбутньому.

Проаналізуємо динаміку чисельності працівників підприємства за 2018-2020 роки за допомогою даних таблиці 2.13.

Виходячи з даних таблиці чисельність працівників постійно зменшувалась та за п'ять років загальна чисельність штатних працівників зменшилась на 6,01% (135 осіб). Аналізуючи темпи зменшення середньооблікової чисельності працівників, можна дослідити, що значне зменшення працівників відбулося в 2019 та 2020 роках (на 6,34% та 6,01% в порівнянні з минулим роком).

Таблиця 2.13

Середньооблікова чисельність працівників ТОВ «Агрокомплекс  
«Зелена долина»» за 2016-2020 роки

Рік	Чисельність штатних працівників, осіб	Зміна чисельності працівників, осіб		Темп росту чисельності працівників, %		Темп приросту чисельності працівників, %	
		Ланцюг.	Базис.	Ланцюг.	Базис.	Ланцюг.	Базис.
2016	1120	-	-	-	-	-	-
2017	1115	-5	-5	99,55	99,55	-0,45	-100,45
2018	1119	4	-1	100,36	99,91	0,36	-99,64
2019	1048	-71	-72	93,66	93,57	-6,34	-106,34
2020	985	-63	-135	93,99	87,95	-6,01	-106,01

Не менш важливим фактором в аналізі та характеристиці персоналу є його вікова структура, яка деякою мірою дає можливість зрозуміти досвід працівників, їхні вміння та навички, інноваційне мислення та ін. В таблиці 2.14 проаналізуємо вік працівників підприємства за 2016-2020 роки та занесемо дані відповідно до таблиці.

Таблиця 2.14

Вікова структура працівників ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за  
2018-2020 роки

Вік, років	2018 рік		2019 рік		2020 рік		Відхилення			
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	Абсолютне, осіб		Відносне, %	
							2019 р.	2020 р.	2019 р.	2020 р.
18-34	399	35,7	372	35,5	365	37,1	-27	-7	93,13	98,22
35-49	477	42,6	428	40,8	380	38,6	-49	-47	89,70	88,92
50-54	139	12,4	134	12,8	127	12,9	-5	-7	96,68	94,72
>54	104	9,3	114	10,9	112	11,4	10	-2	109,77	98,30

Разом	1119	100	1048	100	985	100	-71	-63	93,66	93,99
-------	------	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	-------	-------

Аналізуючи результати таблиці, можна побачити, що основну частку працівників станом на 2018 рік становить молодь (37,1%) та люди у віці від 35 до 49 років (38,6%), а найменше – людей перед пенсійного віку та пенсіонерів (11,4%). Можна простежити, що більше за всіх зменшується чисельність людей у віці 35-49 років (на 49 та на 47 осіб за 2019-2020 роки відповідно). В 2020 році відбулося зменшення працівників всіх вікових категорій на 6,01% порівняно з 2019 роком.



Рис. 2.2. Вікова структура персоналу за 2020 рік

Для аналізу продуктивності праці працівників підприємства за п'ять останніх років роки використовуємо дані таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Показники продуктивності праці на підприємстві з 2016 по 2020 роки

Рік	Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	Чисельність ПВП, ос.	Продуктивність праці, грн	Темп росту продуктивності праці, %	
				ланцюговий	базисний
2016	432789	1120	386418,8	-	-
2017	543876	1115	487781,2	126,23	126,23
2018	549258	1119	490847,2	100,63	127,02
2019	477421	1048	455554,4	92,81	117,89
2020	373058	985	378739,1	83,14	98,01

Як свідчать дані таблиці 2.15 продуктивність праці постійно зростала, окрім 2019-2020 рр. Базисний темп росту продуктивності праці збільшувався протягом 4 років, а в 2020 році зменшився 1,99%. Така ситуація пояснюється зменшенням обсягів виробництва в 2020 році, порівняно з попереднім роком.

Взагалі підвищенню продуктивності праці сприяла модернізація та автоматизація виробництва, впровадження новітніх технологій, оптимізація робочого процесу та кадрової політики, раціональне та обґрунтоване зменшення чисельності персоналу, проведення вдалої стимулюючої політики із втіленням досить вдалої мотиваційної моделі на підприємстві, яка передбачала зростання розміру заробітної плати, використання заохочувальних та компенсаційних виплат, появи нових видів виплат за підсумками роботи підприємства за рік, що стимулювало працівників працювати як мінімум на попередньому рівні, і як максимум перевиконувати планові завдання, сприяючи підвищенню продуктивності праці.

Отже, можна стверджувати, що підприємство застосовує досить вдалу модель заохочування працівників до праці, створює сприятливі умови для здійснення трудової діяльності.

Кадрова програма підприємства, спрямована на забезпечення високого рівня кваліфікації працівників: в звітному періоді працівники ТОВ проходили курси підвищення кваліфікації згідно з графіком, що встановлений на підприємстві.

З метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників, власників і уповноважених ними органів на підприємстві відповідно до чинного законодавства укладено Колективний договір. У колективному договорі закріплений перелік соціальних пільг і гарантій, а саме.

- виплата одноразової допомоги за заявою працівника у зв'язку з сімейними обставинами, яка виплачується не частіше 1 разу на рік, за наявності коштів;
- виплата допомоги працівникам, які досягли пенсійного віку;

- придбання працівникам підприємства, а також членам їх сімей санаторних путівок, путівок для лікування, путівок до будинків відпочинку, дитячих здравниць тощо з оплатою 10-50% їх вартості. За наявності коштів. Придбання путівок до дитячих оздоровчих таборів з оплатою 10% їх вартості, у разі наявності коштів;

- надання шефської допомоги медичним установам, які обслуговують працюючих підприємства;

- навчання і перекваліфікація працівників, якщо цього вимагають інтереси підприємства, за рахунок коштів підприємства, за наявності таких коштів;

- оплата вартості проживання в гуртожитку за рахунок коштів підприємства самотнім матерям, які виховують дітей у віці до 15 років за наявності поважних причин;

- надання позики працівникам строком погашення до 1 року;

Коллективним договором встановлений перелік доплат і надбавок:

- за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування і виконання обов'язків відсутнього працівника від 15% до 50% тарифної ставки;

- робітникам з важкими і шкідливими умовами праці, яким встановлюються доплати до тарифних ставок у розмірі 4-12%;

- робітникам з підвищеною інтенсивністю праці, яким встановлюються доплати до тарифних ставок 12%;

- надбавка за високі досягнення в праці може встановлюватися в розмірі до 50% посадового окладу. Умови преміювання, розроблені з урахуванням розбивки з професій, показників і умов преміювання.

Крім того, кадрова програма підприємства спрямована на постійне підвищення рівня кваліфікації її працівників. Програми по розвитку персоналу включають в себе як відвідування спеціалізованих виставок, конференцій, семінарів, стажування на суміжних підприємствах, так і спеціальні курси підвищення кваліфікації. З метою адаптації нових

співробітників на підприємстві існує система наставництва. Майже щорічно на підприємстві проходять виробничу практику студенти коледжів, закладів вищої освіти та інших освітніх закладів. Для осіб, що виявляють зацікавленість у подальшій праці на підприємстві існує система оплати за навчання на факультетах та спеціальностях, які мають для підприємстві перспективне значення. У пріоритеті для навчання є також співробітники, які показують високий результат професійної компетенції, і які є перспективним кадровим резервом підприємства. До видів нематеріального стимулювання працівників на досліджуваному підприємстві слід віднести кадрову програму, спрямовану на постійне підвищення рівня кваліфікації її працівників.

Таблиця 2.16

Професійне навчання працівників ТОВ «Агрокомплекс «Зелена  
долина» за 2018-2020 роки

Вид навчання працівників	2018 рік		2019 рік		2020 рік		Відхилення			
	Ос.	%	Ос.	%	Ос.	%	Абс., чол.		Віднос., %	
							2019	2020	2019	2020
Лабораторно-екзаменаційна сесія	7	6,24	6	4,72	8	5,28	-1	1	89,15	122,88
Перепідготовка, спеціалізація	6	5,23	4	3,05	3	2,16	-2	-1	68,73	77,79
Підвищення кваліфікації працівників	49	44	71	53,9	66	45,7	22	-5	144,38	93,14
Підвищення кваліфікації керівників та фахівців	50	44,6	51	38,4	68	46,9	1	17	101,47	134,16
Разом	112	100	132	100	145	100	20	13	117,86	109,85

Аналізуючи динаміку чисельності осіб, які проходили професійне навчання, можна обачити, що найбільше співробітників пройшло навчання – в 2020 році (145 осіб), що на 9,85% менше порівняно з 2019 роком. Взагалі кожного року спостерігається варіювання числа працівників, що проходять професійне навчання за різними видами атестації. Як видно з таблиці, найбільше навчаються на підвищення кваліфікації робітники – 44%, 53,9% та

45,7% людей з усіх працюючих відповідно за 2018, 2019, 2020 роки та керівників і фахівців, а саме 44,6%, 38,4%, 46,9% відповідно. Найменше займаються перепідготовкою та спеціалізацією – 5,23%, 3,05% та 2,16% відповідно за три роки.

До пакету нематеріальної мотивації на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» також входить щоденна транспортна доставка співробітників від (до) місця роботи до (з) віддалених спальних районів. Такі перевезення здійснюються на власному транспорті компанії і з залученням транспортних організацій.

Важливим напрямком соціальної політики корпорації є розвиток корпоративної культури, корпоративного духу, ідентифікації особистих досягнень кожного працівника з компанією. Єдина корпоративна культура, сталі традиції забезпечують повноцінне дозвілля працюючих і сприяють покращенню соціального і психологічного клімату в колективі.

І найголовніше, в системі стимулювання вагоме місце займає також соціальна відповідальність компанії та реалізація соціально значущих проектів. Для працівників, як і для місцевих громад, ці проекти дуже важливі, а це в свою чергу значно підвищує лояльність і довіру людей до роботи підприємства.

Отже на підприємстві вдалося сформувати сталий персонал за допомогою застосування стимулюючої моделі, яка включає в себе достатній рівень заробітної плати, умови праці, надання матеріальної допомоги, виплати премій за результатами роботи протягом року, застосування одноразових заохочень, стимулювання працівників до підвищення кваліфікації.

Можна стверджувати, що підприємство застосовує досить вдалу мотиваційну модель заохочування працівників до праці, створює сприятливі умови для здійснення трудової діяльності.

Проаналізуємо фонду оплати праці (далі ФОП) за 2017-2020 роки за допомогою даних таблиці 2.17.

Як видно з даних таблиці 2.17, фонд оплати праці на підприємстві постійно збільшувався. Значне збільшення фонду оплати праці відбулося у 2019 році на 15,24% при зменшенні середньооблікової чисельності працівників.

Таблиця 2.17

Фонд оплати праці на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»  
за 2017-2020 роки

Рік	Фонд оплати праці, тис. грн.	Зміна ФОП, тис. грн.		Темп росту ФОП, %		Темп приросту ФОП, %	
		Ланцюг.	Базис.	Ланцюг.	Базис.	Ланцюг.	Базис.
2017	110768	-	-	-	-	-	-
2018	114957	4189	4189	103,78	103,78	3,78	3,78
2019	132471	17514	21703	115,24	119,59	15,24	19,59
2020	135324	2853	24556	102,15	122,17	2,15	22,17

Далі на основі показників таблиці 2.18 проаналізуємо динаміку зміни середньомісячної заробітної плати на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

Таблиця 2.18

Динаміка зростання середньомісячної заробітної плати на ТОВ  
«Агрокомплекс «Зелена долина»» за 2017-2020 роки

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Зміна середньомісячної заробітної плати, грн.		Темп росту середньомісячної заробітної плати, %		Темп приросту середньомісячної заробітної плати, %	
		Ланцюг.	Базис.	Ланцюг.	Базис.	Ланцюг.	Базис.
2017	8278,62	-	-	-	-	-	-
2018	8560,99	282,37	282,37	103,41	103,41	3,41	3,41
2019	10533,64	1972,65	2255,02	123,04	127,24	23,04	27,24
2020	11448,73	915,09	3170,11	108,69	138,29	8,69	38,29

Середньомісячна заробітна плата на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» протягом досліджуваного періоду постійно зростала та в 2020 році становила 11448,73 грн., що на 8,69 % більше ніж у 2019 році (в 2012 році середньомісячна заробітна плата складала 10533,64 грн.). Причому найбільше зростання заробітної плати спостерігалось в 2019 році (на 23,04%), а найменше в 2018 році (на 3,41% в порівнянні з минулим роком).

Середня заробітна плата на підприємстві значно перевищує мінімальний розмір, встановлений законодавством, що може повністю задовольнити первинні, необхідні матеріальні потреби людини. Також її можна назвати конкурентною, такою, що сприяє покращенню добробуту працівників, зростанню продуктивності праці та зниженню коефіцієнта плинності кадрів.

## **Висновки до розділу 2**

ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» створене на базі цукрового заводу та сільськогосподарських господарств Томашпільського і Тульчинського районів, що розміщуються на півдні Вінницької області, у вересні 2004 році, і є представником сучасного, багатокладного підприємства зі високо розвинутими технологіями вирощування сільськогосподарських культур, виробництва тваринницької продукції, переробним господарством і забезпечене необхідною інфраструктурою.

Всі важливі показники, що характеризують результативність діяльності підприємства в 2020 році збільшились, так розмір валового прибутку зріс на 39,86%; прибуток від операційної діяльності – 95,20%, а чистий прибуток збільшився майже вдвічі порівняно з аналогічними показниками 2019 року.

Чисельність працівників постійно зменшувалась та за п'ять років загальна чисельність штатних працівників зменшилась на 6,01% (135 осіб). Аналізуючи темпи зменшення середньооблікової чисельності працівників, можна дослідити, що значне зменшення працівників відбулося в 2019 та 2020 роках (на 6,34% та 6,01% в порівнянні з минулим роком). Продуктивність праці постійно зростала, окрім 2019-2020 рр. Базисний темп росту продуктивності праці збільшувався протягом 4 років, а в 2020 році зменшився 1,99%. Така ситуація пояснюється зменшенням обсягів виробництва в 2020 році, порівняно з попереднім роком. Середньомісячна заробітна плата на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» протягом досліджуваного періоду постійно зростала та в 2020 році становила 11448,73

грн., що на 8,69% більше ніж у 2019 році. Причому найбільше зростання заробітної плати спостерігалось в 2019 році (на 23,04%), а найменше в 2018 році (на 3,41% в порівнянні з минулим роком).

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

#### 3.1. Ключові чинники формування людського капіталу підприємства

Формування людського капіталу забезпечується низкою економічних, соціальних, інституціональних, екологічних чинників. Важливе значення має: загальний рівень економічного розвитку країни; рівень життя населення; фінансування освіти, охорони здоров'я, культури та якісний стан закладів, які працюють у цих галузях; розвиток соціального законодавства; потреба виробництва у працівниках з високим рівнем людського капіталу та інші чинники.

Усі чинники, які обумовлюють формування людського капіталу, можна об'єднати у такі групи, як демографічні, соціально-економічні, виробничі, інституціональні, соціально-ментальні (рис. 3.1).

Чинники формування людського капіталу				
Демографічні	Соціально-економічні	Виробничі	Інституційні	Соціально-ментальні
<ul style="list-style-type: none"> <li>– народжуваність</li> <li>– смертність</li> <li>– статевікова структура населення</li> <li>– міграція</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– економічна активність населення</li> <li>– рівень ВВП на душу населення</li> <li>– доходи населення</li> <li>– споживання</li> <li>– рівень, якість та спосіб життя</li> <li>– рівень захворюваності</li> <li>– розвиток соціальної інфраструктури</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– попит на робочу силу</li> <li>– стан матеріально-технічної бази виробництва</li> <li>– умови використання робочої сили</li> <li>– організація праці</li> <li>– можливості підвищення кваліфікації</li> <li>– соціальний розвиток персоналу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– закони і нормативні акти, які регулюють права людини, людський розвиток і соціально-трудова сфера</li> <li>– державна політика щодо людського та соціального розвитку</li> <li>– забезпечення рівних прав і можливостей, усунення дискримінації</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– домінуючі соціальні цінності та норми поведінки;</li> <li>– соціальна цінність знань</li> <li>– спрямованість до самореалізації, визнання</li> </ul>

Рис. 3.1. Чинники формування людського капіталу

Забезпечення розвитку та нагромадження людського капіталу потребує комплексного дослідження цього явища на всіх стадіях його формування і функціонування. В економічній літературі здебільшого приділяють увагу дослідженню сутності людського капіталу, аналізу його складових елементів, методам його оцінки, процесу його формування переважно в системі освіти. Однак поки що не сформована модель комплексного підходу до аналізу цього складного і багатоаспектного явища.

Комплексне дослідження людського капіталу як соціально-економічного явища потребує аналізу: умов формування окремих елементів людського капіталу; рівня їх використання в економічній діяльності; отриманих вигод власника людського капіталу від його розвитку та використання; аналізу чинників, що визначають умови формування та використання людського капіталу.

Потребують поглибленого дослідження умови формування та використання освітньої складової людського капіталу. Формування людського капіталу у системі загальної та професійної освіти – найбільш досліджений аспект проблеми. У той же час малодослідженими є процеси формування професійного досвіду, самоосвіти, які мають значний вплив на формування людського капіталу. Недостатньо дослідженим є процес використання освітньої складової людського капіталу, особливо ступінь використання здобутих знань, інноваційна активність. Навіть такий показник, як продуктивність праці, мало досліджений залежно від освітньо-кваліфікаційного рівня.

Віддача від освітньої складової людського капіталу для його власників досліджувалась вітчизняними вченими, здебільшого в плані оплати праці та можливостей працевлаштування. Всі інші аспекти поки що є малодослідженими.

Здоров'я як елемент людського капіталу переважно досліджувалося в площині умов формування людського капіталу. Малодослідженим є вплив

рівня здоров'я на результативність праці та його зв'язок з іншими структурними елементами.

В останній час з'явилась низка публікацій щодо мотивації праці. Однак мотивація поки що досліджується не як елемент людського капіталу. Недостатньо дослідженим є зв'язок мотивації як із результативністю праці, так і з доходами і соціальним статусом населення.

Важливим, однак малодослідженим елементом людського капіталу є мобільність. Недостатньо досліджені її форми і параметри, вплив на її формування економічних і соціально-психологічних чинників. Мобільність малодосліджена з позицій її результативності як для виробництва, так і для окремого власника людського капіталу.

Розроблено модель комплексного підходу до процесу дослідження людського капіталу як складного соціально-економічного явища (рис. 3.2).

Комплексний підхід у дослідженні людського капіталу вимагає:

- визначення його сутності та структурних елементів;
- аналізу процесу відтворення;
- виміру та оцінки результатів і ефективності його функціонування, отриманих зисків;
- аналізу впливу основних чинників формування, розвитку і використання людського капіталу, внутрішнього та зовнішнього середовища;
- оцінки впливу функціонування людського капіталу на параметри соціально-економічного розвитку країни, зміна яких, у свою чергу, буде обумовлювати зміни в умовах формування і використання людського капіталу.

Таким чином, процес формування людського капіталу України потребує комплексного дослідження. Більш глибоке та комплексне дослідження здійснюється шляхом: визначення впливу демографічних, соціально-економічних, виробничих, законодавчих, соціально-правових, соціально-ментальних чинників на формування людського капіталу; дослідження основних стадій процесу відтворення людського капіталу;

оцінки отриманих зисків від функціонування людського капіталу для всіх суб'єктів економічної діяльності та визначення його ефективності; оцінки впливу функціонування людського капіталу на соціально-економічне становище підприємства, країни або регіону.

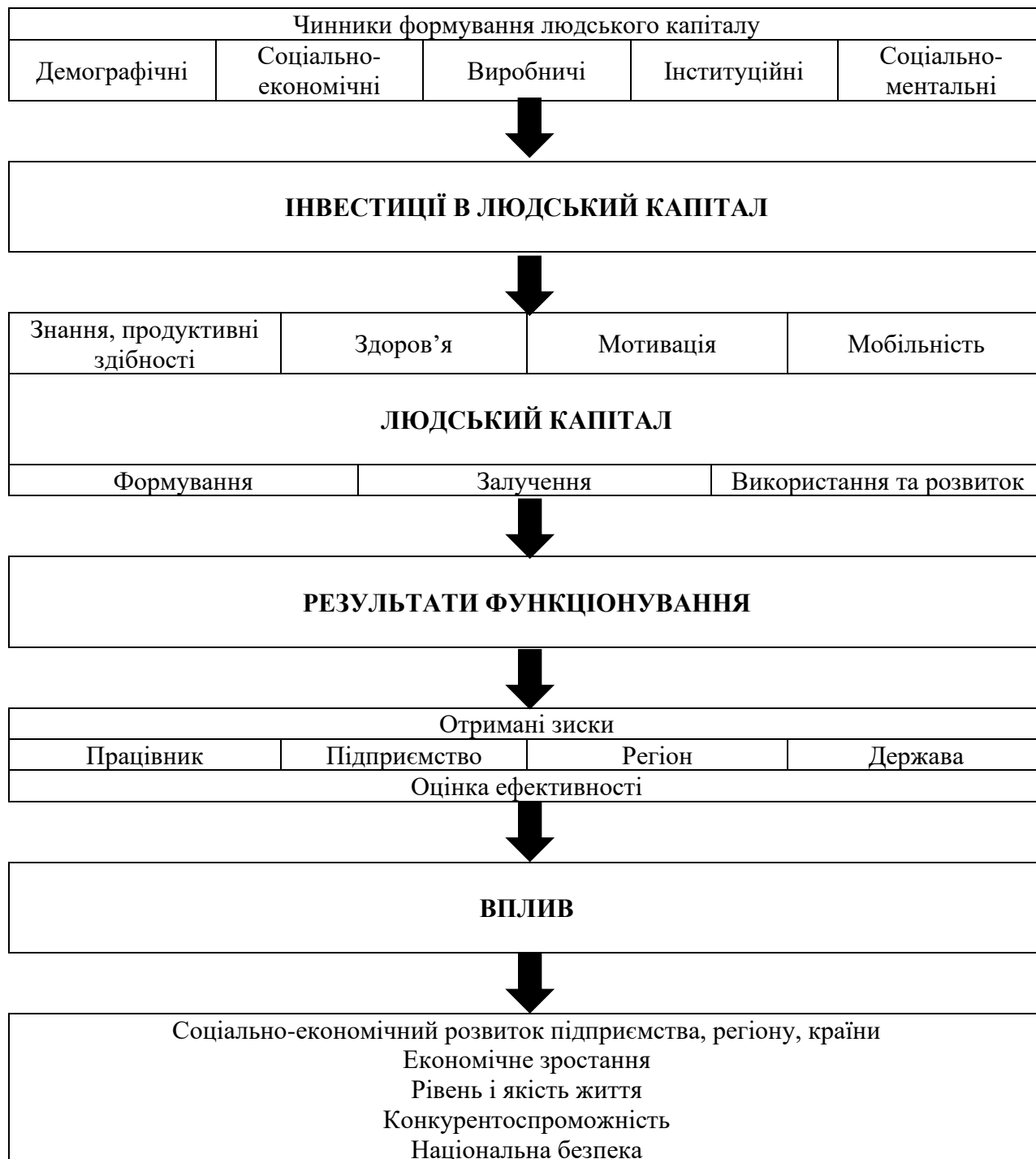


Рис. 3.2. Модель комплексного підходу до процесу дослідження людського капіталу

### **3.2. Удосконалення формування людського капіталу ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» за допомогою ІТ-технологій**

Для ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» пропонується впровадити HR-бот, який буде взаємодіяти як з внутрішнім, так і зовнішнім середовищем підприємства. HR-бот зможе підібрати кандидатам актуальні вакансії в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»», що відповідають його базовим компетенціям; проведе первинне інтерв'ю; допоможе в адаптації нового співробітника, познайомить з компанією; збиратиме та відображатиме актуальні новини в одному місці; буде сприяти розвитку персоналу ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»; в разі необхідності надасть консультацію, а також сприятиме залученню нових працівників.

Щодня цифрові технології допомагають будувати правильні комунікативні зв'язки зі співробітниками, ефективно протистояти новим викликам та забезпечують подальший розвиток як співробітників, так і компанії загалом. Діджиталізація процесу формування людського капіталу дозволяє не лише посилити ефективність команди, а й забезпечити індивідуальну увагу та турботу про кожного співробітника.

У галузі рекрутингу можна автоматизувати багато процесів і дати можливість HR-спеціалісту займатися цікавими аналітичними, креативними завданнями. Тим більше, що на сьогодні роботи, чат-боти та інші продукти, що працюють на умовному штучному інтелекті, давно перейшли із чогось неймовірного практично в буденне. Саме вони і можуть взяти на себе тисячі годин рутини працівників HR-департаменту. Зокрема, це стандартні відповіді на питання, домовленості про час співбесід, інші обов'язкові інформуючі комунікації, оцінка рівня володіння мовами, скринінг за обраними критеріями тощо.

Рекрутинг і скринінг – одні із найрозповсюдженіших задач у формуванні людського капіталу, які можуть виконувати HR-боти. Це пов'язано з тим, що рекрутеру доводиться обробляти велику кількість резюме, на це він витрачає чимало часу. А оскільки виникає необхідність

обробки великості даних про кандидатів HR-бот в підборі персоналу є відмінним рішенням. Вони автоматизують процес пошуку кандидатів, справляються з великим об'ємом інформації, працюють 24/7, створюють базу даних, у них відсутня суб'єктивність при відборі, вони виявляють тільки тих кандидатів, які строго відповідають заданим вимогам, при цьому будучи толерантним відносно гендерним, національним та расовим особливостям того чи іншого кандидата.

Чат-бот, може спілкуватись з персоналом та кандидатами за чітко прописаним сценарієм, а саму функцію обдзвону можна перевести в листування у різноманітних, зручних для кожного месенджерах. За статистикою, більшість кандидатів віддають перевагу саме цьому каналу зв'язку, а добра третина цих кандидатів взагалі ігнорує дзвінки. Там, де на дзвінки йшло половина робочого дня, то із впровадженням HR-боту звільняється час на більш якісний скринінг, на більш детальну аналітику і нарешті, на розробку стратегії утримання персоналу.

Щоб створити HR-бота для ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»», перш за все потрібно скласти план впровадження та продумати наступні моменти (рис. 3.3).

Отже, розглянемо поетапно план впровадження HR-бота для ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»:

1. Необхідно визначити, яке завдання буде вирішувати HR-бот. Адже від цього залежать тип, функції та особливості його роботи.
2. Персонаж. Звісно, чат-бот не є живою істотою, проте він не повинен бути повністю безликим. Наявність ніку, аватарки та інших атрибутів поліпшить сприйняття технології та підвищить лояльність до компанії.
3. Сценарій. Робота за алгоритмом вимагає його написання. Відповідно до поставленої задачі потрібно продумати, які саме питання або дії будуть актуальні.

4. Платформа, на якій буде розміщений чат-бот. Її вибір залежить від того, де найчастіше проводить час цільова аудиторія. Це може бути Viber, Telegram, Facebook та ін.

5. Можливість інтеграції з різними системами збору інформації. Наприклад, з CRM, сервісом email-маркетингу та ін.

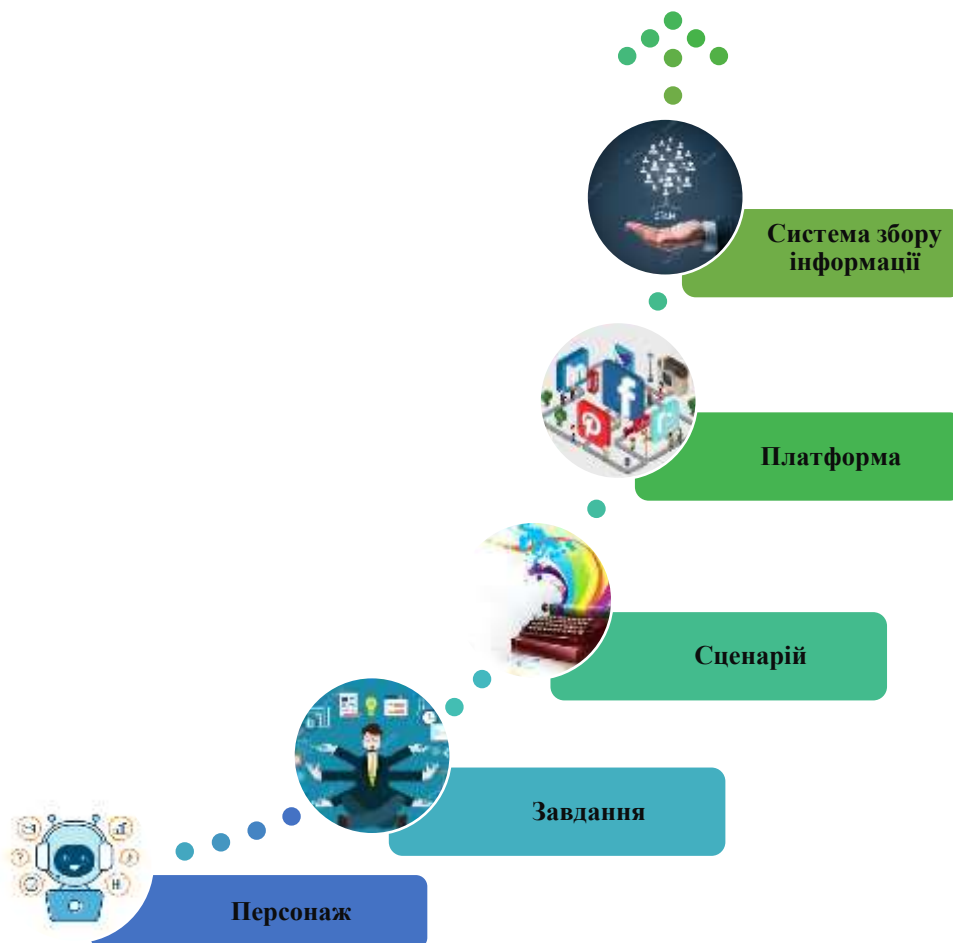


Рис. 3.3. План впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»

Прикріпити помічника пропонується на сайті компанії ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»». Оскільки, прив'язка HR-бота лише до певного месенджера соціальних мереж таких як Telegram, Viber, WhatsApp, Facebook можна прогадати із зручністю використання, тобто може скластись ситуація, коли у потенційного пошукача може не виявитись одного із перелічених застосунків. Проте посилання на чат-бот буде прикріплене на найпопулярніших в Україні платформах з пошуку роботи (work.ua, rabota.ua,

hh.ua, LinkedIn) під кожною вакансією від ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»».

Основні цілі та результати, які очікуються від реалізації проекту. Наразі оформлення одного нового співробітника потрібно близько двох годин його особистого часу і робочого часу представника відділу кадрів. І частіше за все це супроводжується переписуванням половини сторінок пакета документів. Після запуску чат-бота, цей процес може скоротитись в рази, а ймовірність помилок зведеться до мінімуму.

За допомогою HR-бота можна заощадити не тільки ресурси HR-фахівця, але і ресурси всієї компанії (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Ресурси які можна заощадити в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» після впровадження HR-боту

По-перше – час. Віддавши рутинні завдання чат-боту, HR-спеціаліст звільняє час для більш складних і глобальних завдань, на які зазвичай не вистачає часу. Співробітник, який користується HR-ботом, економить свій час і час HR-фахівців.

По-друге – гроші. Витрати на чат-бот складаються лише із заробітної плати розробників (в нашому випадку – HR-фахівця та IT-спеціаліста).

По-третє – увага. Грамото налаштований HR-бот буде видавати тільки ту інформацію, яка в нього запитується. Відповідно мінімум дій, мінімум інформаційного шуму, максимум уваги на робочі завдання.

По-четверте – інструменти. HR-бот використовує системи, які вже вбудовані в роботу компанії і зручні для кандидатів. Щоб отримати доступ до функцій чат-бота, не потрібно заходити в окрему систему і розбиратися в тому, як вона влаштована – інформація доставляється по тих каналах, які і так використовуються.

Отже, думка про автоматизацію зазвичай виникає тоді, коли співробітники раз за разом роблять одні й ті ж типові дії замість того, щоб займатися більш стратегічними завданнями. За допомогою HR-бота можна автоматизувати кожен крок взаємодії HR-менеджера з кандидатами та співробітниками і серйозно заощадити на внутрішніх ресурсах.

Таблиця 3.1

Витрати на впровадження в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» HR-боту

№	Стаття витрат	Загальні витрати, тис. грн.
1.	Одноразова премія IT-спеціалісту	13
2.	Одноразова премія HR-менеджеру	15
3.	Планове підвищення посадового окладу HR-менеджера за рік (за умови, що посадовий оклад фахівця становить 17 тис. грн, а щомісячна надбавка за розширення функціональних обов'язків – 15% від окладу)	30,6
4.	ЄСВ на преміальні виплати	6,16
5.	ЄСВ на суму підвищення посадового окладу за рік	6,73
	Всього	71,49

Як бачимо з табл. 3.1, загальна вартість впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» з врахуванням ЄСВ становить 71,49 тис. грн. Така сума для підприємства є цілком задовільною. Витрати складаються з річної премії IT-спеціалісту та HR-менеджеру 13 та 15 тис. грн. відповідно. Оскільки HR-бот потребує постійного наповнення та оновлення інформації потрібно, щоб ці функції хтось виконував. В нашому випадку, це буде той самий HR-менеджер, який розробив даний чат-бот. Враховуючи те, що його функціонал розшириться, відповідно річний посадовий оклад HR-менеджера також зросте і складатиме 30,6 тис. грн. Метою впровадження даного заходу

є підвищення продуктивності праці та мінімізація рутинної роботи HR-департаменту.

Наступним кроком розрахуємо очікувані результати та показники економічної ефективності від впровадження заходу.

Для визначення прогнозних значень продуктивності праці на підприємстві було опитано провідних HR-спеціалістів та керівників департаменту і отримано результати. Дані наведені у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Результати опитування експертів, щодо впливу впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» на продуктивність праці працівників

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Продуктивність праці, %	0,03	0,05	0,07	0,06	0,07	0,07	0,05	0,07	0,05	0,06	0,06	0,07	0,06	0,05	0,03

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість відповідей спеціалістів. Для цього необхідно визначити середнє квадратичне відхилення, яке і характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(Q_i - Q_{\text{сеп}})^2}{n}} \quad (1)$$

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення наведемо в табл. 3.3.

$$\sigma = \sqrt{\frac{0,0025}{15}} = 0,01$$

Визначимо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$w = \frac{\sigma}{Q_{\text{сеп}}} \times 100\% = \frac{0,01}{0,06} \times 100\% = 22,9\%$$

Оскільки розрахункове значення коефіцієнта варіації  $w < 33\%$ , то сукупність думок експертів можна вважати однорідною, що вказує на

можливість використання даних експертних оцінок для подальших розрахунків.

Таблиця 3.3

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення

№	Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Разом
1.	Приріст продуктивності праці ПП <sub>i</sub> , у %	0,03	0,05	0,07	0,06	0,07	0,07	0,05	0,07	0,05	0,06	0,06	0,07	0,06	0,05	0,03	0,9
2.	ПП <sub>ср</sub>	0,06															
3.	Відхилення																
	ΔПП = (ПП <sub>i</sub> - ПП <sub>ср</sub> ), %	-0,027	-0,007	0,013	0,003	0,013	0,013	-0,007	0,013	-0,007	0,003	0,003	0,013	0,003	-0,007	-0,027	-
4.	ΔПП <sup>2</sup>	0,0007	0,0000	0,0002	0,0000	0,0002	0,0002	0,0000	0,0002	0,0000	0,0000	0,0000	0,0002	0,0000	0,0000	0,0007	0,0025

Спрогнозуємо зростання обсягу реалізації продукції підприємства за допомогою методу стандартного розподілу ймовірностей:

$$ОП = \frac{O + 4B + П}{6} \quad (2)$$

де О – оптимістичний прогноз, тис. грн.

В – найбільш вірогідний прогноз, тис. грн.

П – песимістичний прогноз, тис. грн.

Найбільш вірогідний чистий дохід (В) визначаємо за методом медіан, тобто середнього значення рядку. В даному випадку ряд має наступний вигляд (рис. 3.4).

За оптимістичним прогнозом (О) продуктивність праці від впровадження заходу становитиме 0,07; за найбільш вірогідний (В) результат приймаємо 0,06; песимістичний прогноз (П) – 0,03.

Розраховуємо очікуване значення приросту продуктивності праці, %:

$$ОП = \frac{O + 4B + П}{6} = \frac{0,07 + 4 * 0,06 + 0,03}{6} = 0,06 (0,0567\%)$$

## Приріст продуктивності праці за методом медіан

Значення	0,03	0,03	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
Прогноз	Песимістичний						Вірогідний								Оптимістичний

Таким чином, абсолютна величина продуктивності праці у проектному році становитиме:

$$1505,18 + 0,85 = 1506,04 (0,0567\%)$$

Приріст чистого доходу складе:

$$35973856,0 * 0,000567 = 20385,19 \text{ тис. грн.}$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році: Повні витрати на виробництво і реалізацію в 2020 році склали 37829706,0 тис. грн., в тому числі: постійні витрати – 7187644,1 тис. грн., змінні витрати – 30642061,9 тис. грн.

Змінні витрати прямо пропорційні змінам обсягу реалізації, тому відсоток зміни обсягу реалізації дорівнює відсотку зміни змінних витрат.

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$30642061,9 * 0,000567 = 17363,8 \text{ тис. грн.}$$

В плановому році також планується збільшити витрати за рахунок впровадження HR-боту. Розраховані нами витрати склали 71,49 тис. грн.

Отже, повні витрати в цілому зростуть на:

$$17363,8 + 71,49 = 17435,29 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо фінансовий результат в проектному році:

$$20385,19 - 17435,29 = 2949,9 \text{ тис. грн.}$$

Приріст фінансового результату від операційної діяльності в проектному році складає:

$$2949,9 \cdot (1 - 0,18) = 2418,89 \text{ тис. грн.}$$

Зведемо отримані результати в табл. 3.5. та проаналізуємо їх.

Таблиця 3.5

Очікувані результати від впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс  
«Зелена долина»»

№	Показники	Значення, тис. грн.
1.	Приріст чистого доходу від реалізації продукції	20385,19
2.	Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	17435,33
3.	Фінансовий результату від операційної діяльності	2949,90
4.	Приріст фінансового результату від операційної діяльності	2418,89

Дані таблиці 3.5 свідчать про позитивний приріст усіх економічних показників.

Далі визначимо основні показники економічної ефективності заходу та його вплив на техніко-економічні показники роботи підприємства.

На основі результатів попередніх розрахунків визначаємо основні показники економічної ефективності: капітальні витрати, додатковий прибуток, термін окупності, чистий грошовий потік, чисту теперішню вартість проекту, гарантований термін повернення інвестицій, індекси прибутковості і доходності.

Капітальні витрати в даному випадку складатимуться з приросту нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів реалізації, що пов'язані з випровадженням HR-боту, розраховують за формулою:

$$III = Z_{o.k.} \quad (3)$$

Визначаємо зміну обігових коштів у розмірі 3-6% від 80-85% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу:

$$17363,8 \cdot 0,85 \cdot 0,06 = 885,56 \text{ тис. грн}$$

Термін окупності капітальних вкладень. Оскільки впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» не передбачає встановлення нового обладнання, то капітальними вкладеннями буде зміна обігових коштів:

$$T = K_n / \Delta P p_q = \frac{885,56}{2418,89} = 0,366 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$\text{ЧГП} = \Delta P p_q = 2418,89 \text{ тис. грн.}$$

Величини коефіцієнтів приведення розраховуються на основі ставки дисконту (по роках життєвого циклу) за формулою:

$$\alpha_i = 1/(1 + p)^i \quad (4)$$

При ставці дисконту 12%:

$$1 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1 + 0,12)^1 = \frac{1}{1,12} = 0,89$$

$$2 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1 + 0,12)^2 = \frac{1}{1,12^2} = 0,8$$

Нинішню вартість (НВ) майбутніх грошових потоків за весь життєвий цикл проекту (термін економічного життя проекту) розраховують за формулою:

$$\sum_{i=1}^N \text{НВ}_i = \sum_{i=1}^N \frac{\text{ЧГП}}{(1 + p)^i} = \sum_{i=1}^N \text{ЧГП} \alpha_i \quad (5)$$

де ЧГП – чистий генерований грошовий потік реальних грошей за  $i$ -тий рік терміну життєвого циклу проекту.

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) складає 2 роки;

$p$  – ставка дисконту, яку беруть на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 12%.

$\alpha_i$  – коефіцієнт приведення на  $i$ -тий рік терміну економічного життя проекту, де  $i$  – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на теперішній час.

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^n \text{НВ} &= \text{НВ}_1 + \text{НВ}_2 = \text{ЧГП} * (\alpha_1 + \alpha_2) = \\ &= 2418,89 * (0,89 + 0,8) = 4088,04 \text{ тис. грн.} \end{aligned}$$

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

$$\text{ЧНВ} = \sum_{i=1}^N \text{НВ} - \text{ПІ} = 4088,04 - 885,56 = 3202,48 \text{ тис. грн.}$$

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

$$T_r = \text{ПІ} / \text{НВ}_{\text{ср.}} = \frac{885,56}{2044,02} = 0,43 \text{ роки}$$

де НВ – середньорічна нинішня вартість:

$$\text{НВ}_{\text{ср.}} = \frac{\sum \text{НВ}}{N} = \frac{4088,04}{2} = 2044,02 \text{ тис. грн.}$$

Індекс дохідності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до інвестицій:

$$\text{ІД} = \text{ЧНВ} / \text{ПІ} = 3202,48 / 885,56 = 3,62$$

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

$$\text{ІП} = \sum \text{НВ} / \text{ПІ} = 4088,045 / 885,56 = 4,62$$

Показники економічної ефективності від HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» представлені в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Вплив від впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» на показники діяльності підприємства

№	Показники	Базовий	Прогнозований	Відхилення	
				Абсолютне, +/-	У структурі, %
1	Продуктивність праці тис. грн/особ	37873,91	38862,42	988,51	2,61
2	Чистий дохід від реалізації продукції, тис грн	779625	800010,19	20385,19	2,61
2	Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис грн	669967	687402,29	17435,29	0,046
3	Фінансовий результат від операційної діяльності, тис грн,	134558	137507,90	2949,9	2,19

Після впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» продуктивність праці зросте на 2,61%, що складе 988,51 тис. грн./ос.

Чистий дохід збільшиться також на цю величину (2.61%) і складатиме 800010,19 тис. грн., а фінансовий результату від операційної діяльності становитиме 137507,90 тис. грн.

Термін окупності даного заходу становить 0,37 років, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 3,62 та 4,62 відповідно.

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

### **Висновки до розділу 3**

Процес формування людського капіталу потребує комплексного дослідження. Більш глибоке та комплексне дослідження здійснюється шляхом: визначення впливу демографічних, соціально-економічних, виробничих, законодавчих, соціально-правових, соціально-ментальних чинників на формування людського капіталу; дослідження основних стадій процесу відтворення людського капіталу; оцінки отриманих зисків від функціонування людського капіталу для всіх суб'єктів економічної діяльності та визначення його ефективності; оцінки впливу функціонування людського капіталу на соціально-економічне становище підприємства, країни або регіону.

Для ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» пропонується впровадити HR-бот, який буде взаємодіяти як з внутрішнім, так і зовнішнім середовищем підприємства. HR-бот зможе підібрати кандидатам актуальні вакансії в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»», що відповідають його базовим компетенціям; проведе первинне інтерв'ю; допоможе в адаптації нового співробітника, познайомить з компанією; збиратиме та відображатиме актуальні новини в одному місці; буде сприяти розвитку персоналу ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»»; в разі необхідності надасть консультацію, а також сприятиме залученню нових працівників.

Після впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» продуктивність праці зросте на 2,61%, що складе 988,51 тис. грн./ос. Чистий дохід збільшиться також на цю величину (2.61%) і складатиме 800010,19 тис. грн., а фінансовий результату від операційної діяльності становитиме 137507,90 тис. грн. Термін окупності даного заходу становить 0,37 років, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 3,62 та 4,62 відповідно. Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

## ВИСНОВКИ

Людський капітал є критично важливим для інноваційного успіху будь-якої компанії. Цей капітал являє собою накопичену вартість інвестицій в підготовку і навчання працівників, в їх компетентність і в їхнє майбутнє.

Людський капітал – це сформований чи розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) визначений запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє росту продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника. У менеджменті складовими людського капіталу вважаються також моральні цінності компанії, культура праці і загальний підхід до справи.

Три основні цілі формування людського капіталу – це залучення ефективної робочої сили, розвиток її потенціалу і її довгострокова підтримка.

Формування людського капіталу – це сукупність дій підприємства щодо створення системи здібностей персоналу та заходів інвестування в ключові процеси їх набуття та реалізації. Враховуючи фінансову природу понять «людський капітал» та «інвестування», метою інвестування в персонал є отримання віддачі від вкладених коштів в сформований людський капітал у формі зростання продуктивності праці та приросту фінансових результатів підприємства.

ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» – є представником сучасного, багатоукладного сільськогосподарського підприємства зі високо розвинутими технологіями вирощування сільськогосподарських культур, виробництва тваринницької продукції, переробним господарством та забезпечене необхідною інфраструктурою.

До складу ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» входять наступні структурні підрозділи: рослинництво; тваринництво; племінний завод; комбікормовий цех; хлібоприймальне підприємство; цукровий завод; сучасний парк техніки.

У структурі виробництва переважає частка продукції рослинництва, земельний фонд підприємства становить 25 тисяч гектар. В 2018 році продукції рослинництва у вартості сільськогосподарської продукції та додаткових біологічних активів становить – 88,83%, за три роки вона дещо знизилася і в 2019 році склала- 77,13 відсоткових пункти. У структурі виробництва продукції рослинництва найбільшу питому вагу займає виробництво зернових і зернобобових – 75,43% в 2018 році та 67,98% в 2019 році.

Підприємство нарощує обсяги виробництва продукції тваринництва за досліджуваний період вони збільшилися вдвічі, в 2019 році їх питома вага становила – 11,17%, а в 2020 році збільшилася до 22,87%. Це відбулося за рахунок збільшення обсягів Продукція тваринництва сертифікована як органічна, згідно з європейськими стандартами № 834/2007 та № 889/2008

Вартість основних засобів підприємства за 2018-2019 рр. збільшилася майже втричі. В 2019 році порівняно з 2018 роком в 2,69 рази, а в 2020 році проти 2019 року дещо зменшилася – 6,28%. В 2019 році підприємство придбало виробничий цех з обладнанням, що спричинило зростання вартості складових основних засобів: будівлі та споруди вартість зросла на 269,34%; машини та обладнання - вартість зросла на 264,39% порівняно з 2018 роком. Також зросла вартість активної частини необоротних активів транспортних засобів на 221,01 відсоткових пункти. За досліджуваний період структура основних засобів не змінилася. У 2020 році у структурі основних засобів будинки і споруди займають 49,31%. На другому місці – це машини та обладнання, їх частка за 3 роки зменшилася на 1,94% і становить – 45,67%. Найменшу частку займають транспортні засоби – 4,89% та земельні ділянки – 0,04%. Показники ефективності використання основних засобів дещо погіршилися, так в 2020 році віддача основних засобів зменшилася на 80,06%, відповідно місткість основних засобів зросла на 401,57%, рентабельність основних засобів також знизилася на 22,94%. Такі зміни

викликані значним збільшення вартості основних виробничих засобів та зменшенню обсягу виробництва.

В результаті проведеного аналізу, можна зробити висновки, що підприємство забезпечене оборотним капіталом в достатньому обсязі для безперебійної операційної діяльності. В цілому вартість оборотних активів за досліджуваний період зменшилася на 26,76% і становить 676605 тис. грн. Це зменшення не потрібно відносити до негативних явищ, адже на підприємстві значно покращилася структура оборотного капіталу. Зокрема, зменшилася частка дебіторської заборгованості в 2020 році її зменшення становить – 6,98%, що свідчить про покращення розрахунків з покупцями і замовниками.

Показники результатів та ефективності діяльності підприємства покращилися протягом трьох останніх років. Розмір валового прибутку в 2020 році зріс на 39,86%; прибуток від операційної діяльності – 95,20%, а чистий прибуток збільшився майже вдвічі порівняно з аналогічними показниками 2019 року.

Чисельність працівників за п'ять останніх років зменшилась на 6,01% (135 осіб). Основну частку працівників станом на 2020 рік становить молодь (37,1%) та люди у віці від 35 до 49 років (38,6%), а найменше – людей перед пенсійного віку та пенсіонерів (11,4%).

Продуктивність праці постійно зростала, окрім 2019-2020 рр. Разом з тим з роками базисний темп росту продуктивності праці збільшувався протягом 4 років, а в 2020 році зменшився 1,99%. Така ситуація пояснюється зменшенням обсягів виробництва в 2020 році, порівняно з попереднім роком.

Взагалі підвищенню продуктивності праці сприяла модернізація та автоматизація виробництва, впровадження новітніх технологій, оптимізація робочого процесу та кадрової політики, раціональне та обґрунтоване зменшення чисельності персоналу, проведення вдалої стимулюючої політики із втіленням досить вдалої мотиваційної моделі на підприємстві, яка передбачала зростання розміру заробітної плати, використання

заохочувальних та компенсаційних виплат, появи нових видів виплат за підсумками роботи підприємства за рік.

Кадрова програма підприємства спрямована на постійне підвищення рівня кваліфікації її працівників. Програми по розвитку персоналу включають в себе як відвідування спеціалізованих виставок, конференцій, семінарів, стажування на суміжних підприємствах, так і спеціальні курси підвищення кваліфікації. З метою адаптації нових співробітників на підприємстві існує система наставництва.

Фонд оплати праці на підприємстві постійно збільшувався. Значне збільшення фонду оплати праці відбулося у 2019 році на 15,24% при зменшенні середньооблікової чисельності працівників.

Середньомісячна заробітна плата на ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина» протягом досліджуваного періоду постійно зростала та в 2020 році становила 11448,73 грн., що на 8,69 % більше ніж у 2019 році (в 2012 році середньомісячна заробітна плата складала 10533,64грн.). Причому найбільше зростання заробітної плати спостерігалось в 2019 році (на 23,04%), а найменше в 2018 році (на 3,41% в порівнянні з минулим роком).

Для ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» пропонується впровадити HR-бот, який буде взаємодіяти як з внутрішнім, так і зовнішнім середовищем підприємства з метою удосконалення інформаційного забезпечення процесу формування людського капіталу.

Загальна вартість впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» з врахуванням ЄСВ становить 71,49 тис. грн. Після впровадження HR-боту в ТОВ «Агрокомплекс «Зелена долина»» продуктивність праці зросте на 2,61%, що складе 988,51 тис. грн./ос. Чистий дохід збільшиться також на цю величину (2.61%) і складатиме 800010,19 тис. грн., а фінансовий результату від операційної діяльності становитиме 137507,90 тис. грн. Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с.
2. Аширов, Д.А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д.А. Аширов. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – 432 с.
3. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія /Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. — Донецьк: [Дон НУЕТ], 2010. – 238 с.
4. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512с.
5. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – Кіровоград : Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.
6. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
7. Бузько, І. Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці : монографія / І. Р. Бузько, О. В. Вартанова, Г. О. Надьон, В. І. Крупко, В. В. Безсмертна. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
8. Гавкалова Н.Л. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / Н.Л. Гавкалова. - Х.: Інжек, 2004. – 276 с.
9. Гриньова, В. М. Кадрова реструктуризація на промислових підприємствах : монографія / В. М. Гриньова, Ю. Б. Кракос. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 140 с.
10. Грішнова О. А. Розвиток персоналу на підприємствах України як предмет соціально-трудова відносин / О. А. Грішнова, А. В. Василик //

Вісник Технологічного університету Поділля. – 2004. – № 3. – Т. 1. – С. 45–53.

11. Діагностика стану підприємства: теорія і практика: Монографія / За заг. ред. проф. А.Е. Воронкової. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 448 с.

12. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: [учебное пос. Для вузов.] / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 303с.

13. Економіка підприємства: підручник / за заг. та наук. ред. Г.О. Швиданенко. – [вид. 4-те, перероб. і доп.]. – К.: КНЕУ, 2009. – 816 с.

14. Економіка підприємства: Підручник / За ред. А.В. Шегда. – К.: Знання, 2006. – 614 с.

15. Економічний потенціал підприємства : навч. посіб. / за заг. ред. проф. О. Ф. Балацького, проф. О. М. Теліженка. – Суми : Університетська книга, 2014. – 724 с.

16. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.

17. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. — К.: МАУП, 2004. – 272 с.

18. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

19. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 679 с.

20. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: Навч. посібник / Н.С. Краснокутська. – К., 2005. – 349с.

21. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.

22. Кулаєць М.М. Післядипломна освіта у забезпеченні АПК висококваліфікованими кадрами / М.М. Кулаєць, М.Ф. Бабієнко, П.А. Лайко // Економіка АПК. – 2010. – №9. – С. 121-128.

23. Маслак О.О. Стратегічні аспекти управління персоналом / О. Маслак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. № 20/6.

24. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
25. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М.: «Управление персоналом», 2005. – 550 с.
26. Нижник В.М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики). – Хмельницький: Поділля, 2000. – 359 с.
27. Николенко Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов: [монографія] / Н.П. Николенко. – М.: Страхование ревю, 2004. – 358с.
28. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навчальний посібник / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
29. Отенко І. П. Стратегічна компетентність підприємства: підходи, концепції, методичне забезпечення : монографія / І. П. Отенко, О. О. Порожняк. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2014. – 368 с.
30. Панков В.А. Качество трудового потенциала производственной компании. Менеджер. / В.А. Панков, В.И. Кулийчук. // Вісник Донецького державного університету управління. – 2005. – №3. – С. 127-131.
31. Пархоменко Н.А. Теоретичні засади стратегічного управління персоналом / Н.А. Пархоменко // Вісник Східноукр. нац. ун-ту імені В. Даля 2009. № 3 (133).
32. Перерва П.Г. Экономика и организация труда: Учебное пособие / Под ред. П.Г. Перервы, Н.И. Погорелова, Г.В. Дюжева – Харьков: НТУ „ХПИ”, 2006. – 588 с.
33. Петрова І. Л. Управління персоналом в процесі організаційних перетворень / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: т. 1, ч. II. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 646–655.
34. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

35. Семенов А. Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А. Г. Семенов, А.І. Шарко // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 93-97.
36. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна; [відп. ред. В.В. Онікієнко]. – Кіровоград : ПВД “Мавік”, 2004. – 124 с.
37. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
38. Філософія управління персоналом: монографія / [Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. та ін.] ; за ред. В.Г. Воронкової. – Запоріжжя : ЗДІА, 2005. – 472с.
39. Фінансовий аналіз : підручник / Багацька К. В., Говорушко Т. А., Шеремет О. О. ; Нац. ун-т харч. технологій. - Київ : НУХТ, 2014. – 319 с.
40. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СНУ ім В. Даля, 2010. – 240 с.
41. Цал-Цалко Ю. Фінансовий аналіз: Підручник для студентів вищих навчальних закладів/ Юзеф Цалко. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 565 с.
42. Цал-Цалко Ю.С., Холод Б.І. Економіка підприємства. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 388 с.
43. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства / В.Г. Щербак. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. – 220 с.
44. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (With Special Reference to Education). Third Education. Chicago and London, 1993. – 390 p.

## ДОДАТКИ

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

		Дата (рік, місяць, число)		Коди		
				2021	01	01
Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Агрокомплекс "Зелена долина"	за ЄДРПОУ		32721857		
Територія	Україна	за КОАТУУ		0523955100		
Організаційно-правова форма господарювання		за КОПФГ				
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур	за КВЕД		01.11.0		
Середня кількість працівників <sup>1</sup>	985					
Адреса, телефон	24200, Вінницька обл., Томашпільський р-н, смт. Томашпіль, вул. Івана Богуна, Будинок № 4, +380 (04348) 2-15-35					
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака						
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):				v		
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку						
за міжнародними стандартами фінансової звітності						

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**  
на 31 грудня 2020 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	372 099	-
первісна вартість	1001	404 038	766
накопичена амортизація	1002	(31 937)	(766)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3 527	3 552
Основні засоби	1010	595 441	1 087 428
первісна вартість	1011	9 435 764	10 034 316
знос	1012	(8 840 323)	(8 946 888)
інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	23 465	30 687
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	23 525	30 751
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	(59)	(64)
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	6 982	36 761
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	5 444
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	13 789
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>1 001 514</b>	<b>1 177 642</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Заласи	1100	491 076	535 284
Виробничі запаси	1101	78 897	77 656
Незавершене виробництво	1102	73 233	80 743
Готова продукція	1103	330 389	369 613
Товари	1104	8 557	7 271
Поточні біологічні активи	1110	94 765	75 818
Векселі одержані	1120	2 750	2 250
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	172 090	3 824
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	44 049	36 587
з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1155	74 864	11 733
Поточні фінансові інвестиції	1160	29 780	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	2 871	10 893
Готівка	1166	25	19
Рахунки в банках	1167	2 846	10 874
Витрати майбутніх періодів	1170	-	216
Інші оборотні активи	1190	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>912 246</b>	<b>676 605</b>

III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	4 823	1 906
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>1 918 583</b>	<b>1 856 153</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	3 128	3 128
Капітал у дооцінках	1405	436 169	433 273
Додатковий капітал	1410	3 904	3 904
Резервний капітал	1415	782	782
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 003 990	764 440
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>1 447 973</b>	<b>1 205 527</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	20 000
Інші довгострокові зобов'язання	1515	356 001	402 811
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>356 001</b>	<b>422 811</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	37 258	40 312
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	14 477	116 715
товари, роботи, послуги	1615	15 522	27 744
розрахунками з бюджетом	1620	3 517	7 192
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	1 017	-
розрахунками з оплати праці	1630	3 672	194
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	16 568	10 277
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	9 082	9 876
Поточні забезпечення	1660	7 425	9 772
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	6 070	3 733
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>114 609</b>	<b>227 815</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
	1700	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>1 918 583</b>	<b>1 856 153</b>

Керівник

Мороз Ю.А.

Головний бухгалтер

Вишня О.В.

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

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

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

Коди		
2021	01	01
32721857		

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Агрокомплекс "Зелена  
долина"  
(найменування)

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**  
за 2020 р.

Форма №2 Код за ДКУД 1801003

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	779 625	835 862
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(669 987)	(793 804)
<b>Валовий :</b>			
прибуток	2090	109 658	42 058
збиток	2095	-	-
Інші операційні доходи	2120	94 614	104 322
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	70 191	63 619
Дохід від первісного визнання біологічних активів і с/р продукції	2122	8 021	5 851
Адміністративні витрати	2130	(39 280)	(38 790)
Витрати на збут	2150	(4 758)	(5 701)
Інші операційні витрати	2180	(25 676)	(39 462)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	1 625	(13 815)
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	(1 625)	(2 955)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	134 558	62 427
збиток	2195	-	-
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	4 991	2 342
Інші доходи	2240	-	-
Фінансові витрати	2250	(100 149)	(62 665)
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-
Інші витрати	2270	(2 423)	-
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	36 977	2 104
збиток	2295	-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	36 977	2 104
збиток	2355	-	-

## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>36 977</b>	<b>2 104</b>

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	341 440	487 352
Витрати на оплату праці	2505	135 324	133 648
Відрахування на соціальні заходи	2510	28 692	28 292
Амортизація	2515	86 185	81 550
Інші операційні витрати	2520	89 525	186 915
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>679 166</b>	<b>877 757</b>

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

Керівник

Головний бухгалтер



Мороз Ю.А.

Вишня О.В.