

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту

Завідувач кафедри

(підпис) Олег ШЕРЕМЕТ
(ім'я та прізвище)

(підпис) Тамара БЕРЕЗЯНКО
(ім'я та прізвище)

«__» _____ 2023 р.

«__» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності _____ 073 «Менеджмент» _____
(код та спеціальності)

освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» _____

на тему: «Використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства» _____

Виконала: здобувачка 4 курсу, групи МП-4-11

Волошина Ірина Василівна

(підпис)

Керівник доцент, к. е. н. Тертична Любов Іванівна

(підпис)

Рецензент _____
(ім'я та прізвище)

(підпис)

Я, як здобувачка Національного університету харчових технологій, розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач

(підпис)

Київ – 2023 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО

«05» грудня 2022 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧКИ

Волошиної Ірини Василівни

1. Тема роботи «Використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства»

керівник роботи Тертична Л. І., к. е. н., доцент

затверджені наказом закладу вищої освіти від 05.12.2022 р. № 865-КС.

2. Строк подання здобувачем роботи 01 червня 2023 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Оболонь».

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

Розділ 1. Теоретичні аспекти використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства.

Розділ 2. Аналіз стану використання інформаційних технологій для навчання персоналу ПрАТ «Оболонь»

Розділ 3. Розроблення пропозицій щодо активізації використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь».

5. Перелік графічного матеріалу

Результати дослідження знайшли відображення в 9 рисунках та 11 таблицях ілюстративного матеріалу.

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 05 грудня 2022 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та вивчення джерел інформації для написання кваліфікаційної роботи. Складання бібліографії наукових джерел	20.12.2022 р.	виконано
2	Розроблення та затвердження плану роботи керівником кваліфікаційної роботи і керівником проєктної групи	30.12.2022 р.	виконано
3	Робота над вступом до кваліфікаційної роботи	10.01.2023 р.	виконано
4	Підготовка першого розділу та подання його керівнику	05.03.2023 р.	виконано
5	Підготовка другого розділу та подання його керівнику	30.04.2023 р.	виконано
6	Підготовка третього розділу та подання його керівнику	14.05.2023 р.	виконано
7	Підготовка висновків до роботи та подання його керівнику	15.05.2023 р.	виконано
8	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	17.05.2023 р.	виконано
9	Остаточне оформлення роботи. Формування проєкту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	18.05.2023 р.	виконано
10	Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту	19.05.2023 р.	виконано
11	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат	08.06.2023 р.	виконано
12	Захист кваліфікаційної роботи	19.06.2023 р.	

Здобувач

_____ (підпис)

Ірина ВОЛОШИНА

_____ (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Любов ТЕРТИЧНА

_____ (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Волошина Ірина Василівна Використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства». – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Оболонь», м. Київ за 2021-2022 роки.

У першому розділі роботи проведено дослідження теоретичних аспектів використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Оболонь», аналіз кадрового забезпечення та оцінка рівня використання інформаційних технологій для навчання персоналу.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи розроблені пропозиції щодо активізації використання інформаційних технологій для навчання персоналу, практичні рекомендації щодо використання інформаційних технологій для навчання персоналу. Крім того, було проведено економічну оцінку ефективності запропонованих заходів щодо використання інформаційних технологій для навчання персоналу ПрАТ «Оболонь».

Робота містить 96 сторінок основного тексту, 11 таблиць, 9 рисунків, 69 використаних джерел.

Ключові слова: персонал, кадрове забезпечення, інформаційні технології, ефективність, використання персоналу.

ABSTRACT

Voloshina Iryna Vasylivna Use of information technologies for training enterprise personnel". - Qualification work on the rights of the manuscript.

The qualification work for obtaining a bachelor's degree was based on the materials of Prjsc Obolon for 2021-2022.

In the first chapter of the paper, a study of theoretical aspects of using information technologies for Personnel Training is carried out.

The second section of the qualification work provides organizational and economic characteristics of Prjsc Obolon, analysis of Personnel Support and assessment of the level of use of information technologies for Personnel Training.

In the third section of the qualification work, proposals are developed to activate the use of information technologies for personnel training, practical recommendations on the use of information technologies for Personnel Training. In addition, an economic assessment of the effectiveness of the proposed measures for the use of information technologies for training the personnel of Prjsc Obolon was carried out.

The paper contains 96 pages of the main text, 11 tables, 9 figures, and 69 sources used.

Keywords: personnel, HR support, information technologies, efficiency, use of personnel.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	10
1.1. Поняття інформаційних технологій для навчання персоналу та особливості їх застосування на підприємстві.....	10
1.2. Методи застосування інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства.....	18
1.3. Зарубіжний досвід застосування інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства.....	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРАТ «ОБОЛОНЬ».....	38
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	38
2.2. Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу в ПрАТ «Оболонь».....	43
2.3. Оцінка рівня використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь».....	57
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО АКТИВІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ПрАТ «ОБОЛОНЬ».....	63
3.1. Напрями розвитку використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь».....	63
3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь».....	65
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ПрАТ «Оболонь».....	74
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	89
ДОДАТКИ.....	97

ВСТУП

Актуальність теми. Сьогодні одним із основних факторів підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві є використання сучасних інформаційних технологій. Їх розвиток відбувається надзвичайно швидкими темпами і охоплює все більше сфер діяльності, тому будь-яка конкурентоспроможна діяльність у майбутньому не може обійтися без використання можливостей інформаційних технологій. Таким чином, актуальність даної теми полягає в тому, що на сучасному етапі використання інформаційних технологій на підприємствах набуло широкого поширення, їх використання в процесі управління персоналом, зокрема для навчання персоналу, відкриває нові можливості для ефективного вирішення основних проблем, що виникають в процесі організаційної діяльності на підприємстві, значно поліпшує продуктивність праці та дозволяє отримати більш якісну, своєчасну та актуальну інформацію на всіх рівнях управління для прийняття управлінських рішень.

Дослідження проблеми застосування в освітньому процесі цифрових технологій та відповідних методів навчання здійснюють від часу появи інформаційно-комунікаційних технологій у 1980-1990-х роках. Підґрунтям для широкого впровадження цифрових технологій в освітній процес, в т. ч. підвищенні рівня кваліфікації персоналу, в Україні стали наукові дослідження В. Бикова, О. Базелюка, І. Власенко, Р. Гуревича, С. Карплюк, Б. Кузікова, М. Лещенко, І. Лапшиної, Л. Ліщинської, Н. Морзе, С. Толочко, Ю. Трач, О. Фіданян та ін.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних засад використання інформаційних технологій для навчання персоналу ПрАТ «Оболонь».

Об'єктом дослідження є використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти використання інформаційних технологій для навчання персоналу ПрАТ «Оболонь» для його подальшого удосконалення.

Задля досягнення зазначеної мети в роботі поставлено та вирішено такі завдання:

- досліджено теоретичні аспекти використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства;
- узагальнено методи застосування інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Оболонь»;
- проведено аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу в ПрАТ «Оболонь»;
- здійснено оцінку рівня використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь»;
- виявлено напрями розвитку використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь»;
- здійснено техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь»;

Методи дослідження. При проведенні дослідження застосовувались такі методи наукового пізнання: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для відображення зрушень у розвитку підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків).

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування запропонованого комплексу заходів щодо поліпшення якості навчання персоналу на підприємстві за рахунок використання інформаційних технологій.

Апробація результатів роботи. Результати роботи доповідалися й публічно обговорювалися на 89 міжнародній науковій конференції молодих учених, аспірантів і студентів «Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті» (м. Київ, НУХТ, 3-7 квітня 2023 р.) [15].

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, нормативно-правове забезпечення розвитку персоналу, фінансова та статистична звітність підприємства, матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 113 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 96 сторінок. Робота містить 11 таблиць, 9 рисунків, додатків на 16 сторінках, список використаних джерел із 69 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Поняття інформаційних технологій для навчання персоналу та особливості їх застосування на підприємстві

Весь процес управління трудовими ресурсами можна як безлічі взаємозалежних, постійно прийнятих і реалізованих процесів, вкладених у основному для досягнення основної мети функціонування підприємства. Вироблення кожного конкретного з цих рішень має бути забезпечене в інформаційному плані.

Під технологією управління персоналом розуміють сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності [7]. Необхідно відрізнити поняття "кадрові технології" та "персонал-технології", їх сутність та відміни наведено на рис. 1.1.

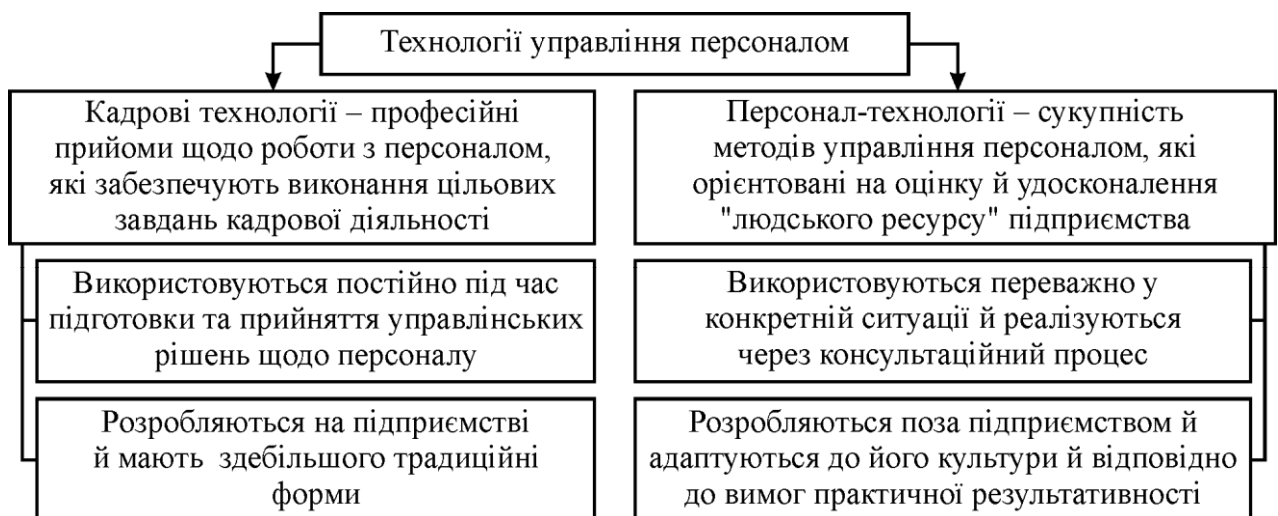


Рис. 1.1. Види технологій управління персоналом

Джерело: Розроблено автором на основі [7].

Інформаційне забезпечення системи управління персоналом є сукупністю реалізованих рішень за обсягом, розміщенням і формами організації інформації, що циркулює в системі управління при її функціонуванні. Воно включає оперативну інформацію, нормативно-довідкову інформацію, класифікатори техніко-економічної інформації та системи документації (уніфіковані та спеціальні) [5].

Навчання персоналу компанії – це інвестиції у компанію. Давно доведено, що головна цінність будь-якої компанії полягає не в грошах, технологіях, ресурсах тощо, а в людях. Людський капітал визначається не кількістю співробітників, а набором їх професійних якостей, їхньою цінністю для підприємства. Кваліфіковані співробітники забезпечують стабільність та ефективність роботи підприємства.

Інноваційні заходи в системі кадрів зазвичай поділяються на групи (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Групи інноваційних заходів

Пошук нових висококваліфікованих співробітників займає багато часу, а якщо йдуть висококваліфіковані кадри, то на їх місце, як правило,

приходять низькокваліфіковані робітники, яких доводиться навчати, на це йде багато часу і це досить затратно для компанії.

У зв'язку з цими проблемами якість виконуваних робіт не завжди відповідає бажаному, через що може відбуватися втрата великих замовлень.

Для вирішення цієї проблеми у компанії слід здійснювати безперервне якісне професійне навчання персоналу у власному навчальному центрі на основі сучасних інформаційних технологій.

Відповідно до вимог вдосконалення управлінської діяльності, навчання управлінського персоналу у різних сферах господарської діяльності має здійснюватися протягом трьох етапів (рис. 1.3).

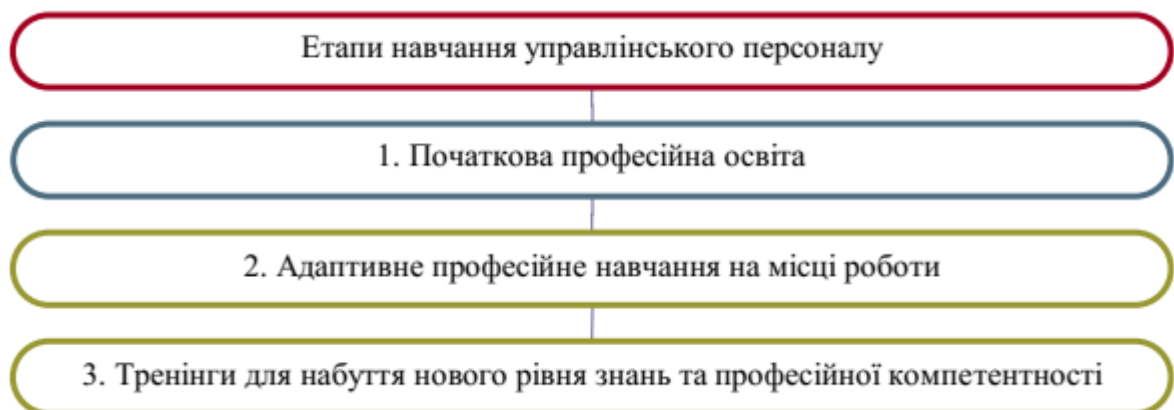


Рис. 1.3. Три етапи навчання управлінського персоналу

Джерело: Розроблено автором на основі власних досліджень.

Власні ж працівники, які давно та плідно працюють на підприємство, більш надійні. Крім того, ризик втратити даних кадрів нижче: вони лояльні до організації, пов'язані з нею корпоративною культурою, мають дружні зв'язки тощо.

Перелічимо основні переваги сучасних інформаційних технологій у навчанні персоналу.

Інформаційні технології значно розширюють можливості надання навчальної інформації. Застосування кольорів, графіки, звуку, всіх сучасних засобів відеотехніки дозволяє відтворювати реальну обстановку діяльності.

Необмежені можливості збирання, зберігання, передачі, перетворення, аналізу та застосування різноманітної за своєю природою інформації.

Доступ до світових інформаційних ресурсів.

Підтримка активних способів навчання.

Учні залучаються до навчального процесу, сприяючи найширшому розкриттю своїх здібностей, активізації розумової діяльності.

Використання інформаційних технологій у навчальному процесі збільшує можливості постановки навчальних завдань та управління процесом їх вирішення, дозволяє будувати та аналізувати моделі різних предметів, ситуацій, явищ.

Інформаційні технології дозволяють якісно змінювати контроль діяльності учнів, забезпечуючи при цьому гнучкість управління навчальним процесом.

Навчальна програма дає можливість учням наочно представити результат своїх дій, визначити етап у розв'язанні задачі, на якому зроблено помилку, та виправити її.

Незалежність освітнього процесу від місця та часу навчання.

Поєднання інформаційних технологій та інноваційних педагогічних методик здатне підвищити ефективність та якість навчання.

Ідеально побудована програма дистанційного навчання повинна включати всілякі методи, способи та їх комбінації. Однак на практиці це не так. Нижче наведемо аналіз різних сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, застосування яких можливе під час дистанційного навчання.

Web-технології. Стрімкий розвиток всесвітньої мережі Інтернет за останнє десятиліття призвело до того, що багато компаній широко застосовують можливості цієї мережі для доставки навчальних матеріалів учням. Технології Інтернет дозволяють також розробляти навчальні програми та користувачам і це часто використовується у дистанційному навчанні. За допомогою систем дистанційного навчання в Інтернеті є можливість супроводжувати процес навчання кожного, спрямовувати та

коригувати його навчання, контролювати знання та виявляти його слабкі та сильні місця у процесі навчання. При цьому використовуються різні можливості та послуги мережі Інтернет. Розглянемо далі основні їх.

Комп'ютерні дошки оголошень. Користувачі мають можливість давати різні оголошення або повідомлення електронною поштою, так, якби вони це робили на звичайній дошці оголошень, пригортаючи кнопками листочки з повідомленнями. Будь-який бажаючий може прочитати таке оголошення або повідомлення в мережі, а також за необхідності помістити відповідь або коментарі.

Як правило, дошки оголошень формуються за якимись ознаками, наприклад, прив'язуючись до тієї чи іншої тематики, дисципліни чи предмета.

Комп'ютерні конференції чи форуми. Цей вид спілкування розвиває попередній. Основна відмінність у тому, що комп'ютерна конференція або форум має певну тематику та адміністратора, який стежить за тим, щоб повідомлення були суворо присвячені даній тематиці. У більшості випадків, для участі в комп'ютерній конференції необхідно пройти процес реєстрації та отримати своє реєстраційне ім'я та пароль, хоча деякі адміністратори дозволяють брати участь у форумі будь-кому, хто бажає і без реєстрації. У серйозних наукових комп'ютерних конференціях існують також рецензенти, які відбирають статті для публікації, а також цензори, що аналізують відгуки та відгуки.

У простих навчальних форумах, як правило, немає таких жорстких вимог, і кожен може висловитися, поставити запитання або відповісти на поставлене іншим студентом чи викладачем питання. Зазвичай тему форуму чи дискусії ставить викладач, і він стежить за розвитком подій у цій конференції, направляючи учнів у потрібний бік і підказуючи відповідь у складних ситуаціях.

Спілкування за допомогою електронної пошти. Якщо користувач не бажає, щоб його повідомлення було відоме всім публічно, він використовує

можливості звичайної електронної пошти. Наприклад, студент може безпосередньо надіслати листа викладачеві і поставити йому запитання, а викладач, у свою чергу, може особисто відповісти студенту.

Чат-кімнати або дискусійні кімнати. Такий сервіс надає більшість серверів в Інтернеті. Викладач може призначити певний час для консультацій в Інтернеті, вказати адресу, де будуть проходити консультації та в реальному режимі проводити такі консультації. Це виглядає у вигляді інтерактивної відповіді на повідомлення та запитання студентів у реальному режимі часу.

Іноді інструментальні засоби дозволяють передавати як текстові повідомлення, а й графічні картинки чи малювати як реального часу, пояснюючи відповіді малюнками.

Інтерактивні учбові курси. Викладач може розміщувати в Інтернеті навчальний матеріал з дисципліни, а учні можуть його зчитувати та використовувати у процесі навчання. Більш складні навчальні курси, як і у випадку технології комп'ютерного навчання, можуть мати різні мультимедійні компоненти та системи контролю та оцінки знань.

Інтерактивне тестування та контроль знань. Деякі системи дистанційного навчання в Інтернеті дозволяють викладачам створювати тести та розміщувати їх в Інтернеті для подальшого тестування студентів. У процесі тестування учень оцінює свої знання, а інтелектуальні системи дистанційного навчання дозволяють підказати саме ті теми, на які йому слід звернути особливу увагу, оскільки вони вивчені найбільш слабо.

Комп'ютерні відеоконференції. За наявності на комп'ютері додаткового обладнання (відеокамери, мікрофона) та спеціального програмного забезпечення (сервер відеоконференцій) можна транслювати через Інтернет лекції, консультації в реальному режимі часу. При цьому трансляція, як правило, ведеться в режимі «один-багатьом». Мається на увазі, що один викладач транслює свою лекцію безлічі учнів. Останні, у разі, використовують звичайні мультимедійні комп'ютери без додаткових спеціальних можливостей, але обов'язково підключені до Інтернет.

Зворотний зв'язок із учнями може досягатися за допомогою текстових повідомлень у дискусійних кімнатах. Викладач у режимі реального часу бачить ці повідомлення і може відповідати на них. Незважаючи на жорсткі вимоги до обладнання, такий спосіб проведення відеоконференцій стає все більш доступним та популярним у дистанційному навчанні. У більш складних випадках трансляція може вестися в режимі «багатьом-багатьом». Це означає, що в режимі реального відео в дискусії може брати участь кілька користувачів, що нагадує телевізійний відеоміст відразу з кількома містами. Звичайно ж, кожен комп'ютер, що транслює в Інтернет, повинен мати необхідне технічне обладнання, проте спостерігачі за процесом в реальному режимі часу можуть мати стандартне обладнання [1-3]. Слід також зазначити, що комп'ютерні відеоконференції вимагають досить великої пропускної спроможності Інтернет-з'єднання, оскільки відео- та аудіоінформація має великий обсяг, і щоб якість переданого зображення було прийнятним, необхідна велика швидкість передачі даних через Інтернет. Більшість сучасних каналів зв'язку забезпечує таку пропускну спроможність мережі.

У процесі мобільного навчання використовуються різні переносні та стаціонарні пристрої та сервери. Наприклад, ноутбук та комунікатор. Для мобільного навчання використовуються безліч різних мов програмування, наприклад, LMA, Python, Wap, C++, Java, Net framework та Html. У ньому також застосовуються різні засоби комунікації, такі як IRDA, Wi-Fi, GPRS, Bluetooth та WAP (сайт GridCafe).

Грид -технології. Назва «грид» походить від електромережі (electrical grid) з її стандартними вилками та розетками. Вони підтримують рівень інфраструктури, який розташований вище мережного рівня та нижче прикладного рівня. Вони є звичайною сукупністю інтерфейсів [1].

Вони надають стандартний доступ до розміщених у мережі ресурсів, таких як комп'ютери, банки даних, обладнання для взаємодії та візуалізації, онлайн-інструменти. Як приклади можна навести набори інструментів Globus

toolkit, SRB та Access. Вони забезпечують ефективний доступ, схожий на веб-доступ, до глобальної інфраструктури.

Крім служб, що надають доступ до специфічних ресурсів, таких як розташовані в мережі надпотужні комп'ютери, існують технології, що надають фундаментальні послуги. Їх часто називають «міжплатформне програмне забезпечення», і вони включають такі служби, як автентифікацію, авторизацію, подачу мережного сигналу, забезпечення безпеки, облік і пошук ресурсів.

Грід -служби – заснований на зростанні, централізації та зосередженні потужностей та розміщенні інформації в надзвичайно децентралізованому середовищі [4]. У майбутньому ІТ-технології відіграватимуть важливу роль у просуванні та розвитку інших технологій, комунікації та взаємодії. Грідслужби застосовуватимуться у всіх галузях бізнесу. Багато комерційних компаній, які хочуть приєднатися до грід-індустрії, повинні розуміти важливість грід-служб і знати, як їх використовувати.

Грід -технології – це географічно розподілена система, яка поєднує безліч обчислювальних ресурсів різних типів. При цьому користувачі цих ресурсів можуть отримувати доступ до них з будь-якої точки. Грід-технології перспективний напрям, оскільки вирішує завдання віддаленого доступу до розподіленої інфраструктури, забезпечуючи:

- високу пропускну спроможність розподілених обчислювальних систем, які складаються з серійної обчислювальної техніки за рахунок включення в систему ресурсів, що простоюють;
- використання відкритих стандартів та протоколів;
- можливості великого моніторингу, аналізу великих підприємств, державних служб тощо;
- координацію розподілених у просторі обчислювальних ресурсів.

Таким чином, грід-технологія дозволяє використовувати ресурси всіх обчислювальних пристроїв, які в даний момент об'єднані в мережу, на противагу підходу до використання одного суперкомп'ютера. При цьому

такий підхід суттєво економить час, що дозволяє вирішувати раніше нерозв'язні за обсягом та складністю завдання і як наслідок вимагає менше фінансових витрат.

1.2. Методи застосування інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства

У створенні значну роль розвитку та ефективності грає навчання персоналу. Навчання персоналу – це організований та цілеспрямований процес оволодіння знаннями, вміннями та навичками співробітниками компанії для досягнення певного результату, як правило, для підвищення ефективності діяльності колективу та компанії в цілому. Дедалі частіше керівники українських компаній визнають те що, що потрібно підвищувати професійний рівень працівників, оновлювати знання. Для цього потрібні не лише фінансові та часові витрати, а й новітні інформаційно-комунікаційні технології, а також технологія віртуальної реальності.

Віртуальна реальність – технологія мисленого занурення у вигаданий світ, що дозволяє людині формувати реальний досвід з урахуванням взаємодії з допомогою симуляції почуттів.

Інформаційно-комунікаційна технологія – сукупність методів, що використовуються з метою збирання, обробки, зберігання, розповсюдження, відображення та використання інформації на користь її користувачів.

Розрізняють традиційні та інноваційні методи навчання.

Інноваційні методи відрізняються від традиційної примусової активізації мислення та діяльності, підвищеною емоційною включеністю учнів, творчим характером занять, формуванням колективних зусиль та врахуванням індивідуальних, особистісних особливостей учнів, націлені на вирішення нових унікальних проблем. Вони з'явилися відносно недавно у

зв'язку з пошуком нових методів, які активізували б навчально-пізнавальну діяльність учнів.

Внаслідок цього вони використовуються з метою виконання наступних завдань:

1. розвиток уміння аргументувати свою думку, правильно викладати думки.
2. розвиток пізнавальної та емоційно-вольової сфери особистості.
3. розвиток здатності аналізувати складні ситуації, причини їх виникнення, виявляти головне та другорядне, знаходити способи та засоби вирішення.
4. формування навичок продуктивного спілкування у процесі навчання.
5. формування зацікавленості та залучення до робочої діяльності, створення навички навчання.

Однак перш, ніж використовувати інноваційні методи, співробітники повинні вже мати певну базу знань, отриману завдяки традиційним методам. Тому ці методи взаємодоповнюють один одного, їх не варто протиставляти.

В даний момент існує безліч інноваційних методів навчання, до яких також можна віднести застосування сучасних технологій.

Ще 20 років тому курси підвищення кваліфікації персоналу виглядали як стандартні лекції із застосуванням найпростіших видів тренажерів та комп'ютерних технологій. За останнє десятиліття технології віртуальної реальності чи віртуальні технології стрімко увірвалися у наше життя та заповнили весь інформаційний простір. З'явилася маса найцікавіших можливостей застосування VR-технологій, передусім освіти. Найчастіше HR-менеджери використовують такі технології у підборі персоналу. Вони багато разів спрощують і прискорюють процес первинного підбору персоналу, полегшують роботу рекрутерів з великою кількістю заявок і знижують витрати. Однак і під час навчання персоналу вони дуже ефективні.

Питання впровадження VR-технології в сучасний освітній процес сьогодні стоїть дуже гостро. Щоб досягти високої планки у навчанні та перекваліфікації персоналу, потрібно йти в ногу з часом. Дистанційні лекції, семінари та екскурсії давно використовуються як у початковій, так і у вищій школі. Вони активно застосовуються й у системі підвищення кваліфікації. Але це лише мала частина використання можливостей віртуальної реальності. VR-технології допомагають учню робітника або іншого фахівця змодельовати будь-який процес своєї діяльності на виробництві або в будь-якій іншій галузі діяльності, не відходячи від робочого місця.

На сьогодні ці технології широко використовуються при навчанні та підвищенні кваліфікації: у науці; в авіації під час навчання льотного складу; у військово-промисловому комплексі під час підготовки командирського та бойового складу; у медицині – при відпрацюванні складних медичних маніпуляцій, вивченні різного високотехнологічного обладнання у разі підвищення кваліфікації медичного персоналу; у промисловості; в освіті, підвищення кваліфікації педагогічних працівників; у банківській сфері для тренінгу співробітників, навчаючи їх спілкування з клієнтами; у транспортній галузі для навчання водінню залізничного транспорту тощо.

Широке впровадження віртуальних класів із використанням спеціалізованих окулярів, шоломів, спеціального навчального обладнання дозволить якісно навчити персонал. Зараз для навчання використовуються два типи обладнання: керовані за допомогою ПК чи ігрових приставок; керовані за допомогою мобільних телефонів.

Найперспективнішим з погляду та зручності та економії є смартфон.

Здешевлення процесу навчання, можливість віддаленого навчання, наочність, безпека, ефективність, дистанційні уроки допоможуть швидко освоїти нові можливості своєї професії та отримати розширені знання з заданого предмета. Розглянемо всі ці позитивні сторони докладніше.

1. Здешевлення процесу навчання. Інформаційно-комунікаційні технології допомагають здешевити перенавчання фахівців, оскільки

з'являється можливість використовувати обладнання та матеріали фактично без зношування, відпадає необхідність орендувати нові приміщення чи обладнання. Для перенавчання льотного складу тепер не треба експлуатувати літальний апарат, витратити паливо. Сучасні авіасимулятори дозволяють навчити льотний склад того чи іншого виду літального апарату, не виходячи із навчального кабінету.

2. Ефект занурення. Той, хто навчається, може зануритися в процес повністю, розглянути все до дрібних деталей.

3. Дистанційні уроки Віддалене навчання дозволяє отримати необхідні знання, скласти тести за зручним та гнучким графіком.

4. Наочність, візуалізація. Можливості 3D-графіки дозволяють продемонструвати будь-який процес чи явище з будь-яким ступенем деталізації.

5. Безпека. Використання VR-технологій сприяє відпрацюванню навичок та вмінь персоналу рятувальних служб в екстремальних ситуаціях. Подібні тренажери широко використовуються у військовій галузі, при навчанні військових безпечному застосуванню будь-якого озброєння.

6. Ефективність. Створення ігрових програм з використанням такого обладнання, як шолом, спеціальні окуляри, рукавички дозволять навчити будь-якому технологічному процесу, аж до приготування їжі.

У дослідженні розглядалося застосування чат-ботів, ігрових технологій, комп'ютерних програм, мобільних додатків.

Чат-бот – це віртуальний співрозмовник, програма, інформаційно-комунікаційна технологія, що створюється для імітації поведінки людини під час спілкування з одним чи кількома співрозмовниками. Під час навчання персоналу він необхідний для автоматизації здобуття та засвоєння нових знань у форматі інтерактивної взаємодії. Кожен працівник компанії може мати цілодобовий доступ до віртуального наставника, запросити потрібну інформацію прямо на робочому місці, пройти тестування та закріпити вивчений матеріал. У цьому навантаження на HR відділ чи навчальний центр

компанії мінімальні. Залежно від обраних цілей навчання існує кілька напрямків використання чат-бота:

1. навчання корпоративної культури. Допомога чат-бота стане в нагоді для великих компаній, які не в змозі зібрати всіх співробітників в одній аудиторії. Чат-бот розсилає будь-які файли для знайомства з азами культури, проводить невеликі інтерв'ю та залучає до життя компанії через позаробочі моменти.

2. навчання роботі. У цьому випадку робота чат-бота може розділитись на дві підкатегорії:

3. створюється платформа чат-бота, на базі якої HR-центр може самостійно підлаштовувати навчання під власні цілі та співробітників.

4. створюється програма з віртуальним наставником (чат-ботом), який може виявляти, де співробітник має провали у знаннях і досвіді, і пропонує йому тільки ті теми, де є прогалини у знаннях.

5. навчання як гра. Завдяки чат-боту можна урізноманітнити навчання додаванням ігрових елементів.

Компанія LeenaAI розробила чат – робота, який спрямований на розвиток та навчання працівників. Він включає машинне навчання, штучний інтелект та обробку природної мови. Чат-бот допомагає співробітникам відстежувати свої цілі та відповідати вимогам компанії.

Інша вітчизняна компанія LDSI за допомогою інтерактивних ігор та активностей у месенджерах та за допомогою технології чат-бота навчила співробітників, допомогла їм сформувати нові звички та навички, а також відточити їх, кидаючи виклик собі чи колегам у рамках коротких змагань. Кейси реалізовані в Telegram. У кожному з них є елемент гри. В одному з кейсів йдеться про навчання керівників роботи з представниками різних поколінь. На платформі вони могли прочитати інформацію про особливості управління співробітниками X, Y, Z покоління, а потім «Кинути виклик» – пройти тест, результат якого порівнювався або з власними раніше отриманими результатами, або з результатами колег. Крім того, робот

координував серію міні-челенджів, спрямованих на відточування знань і тренування інструментів роботи з різними поколіннями.

Таким чином, чат-бот є досить гнучкий інструмент, який можна адаптувати практично під будь-які HR-процеси. Його переваги очевидні:

- кожного співробітника компанії чат-бот обслуговує особисто;
- розвантаження спеціалістів від рутинних питань;
- здешевлює навчання персоналу у кілька разів;
- чат-бота можна інтегрувати в стандартні корпоративні портали, а для співробітників, які працюють без доступу до комп'ютера, може працювати бот на платформі будь-якого месенджера, наприклад Telegram або WhatsApp;

- може застосовуватись прямо на робочому місці;
- чат-бота можна легко підлаштовувати під певні цілі навчання;
- чат-бот дає зворотний зв'язок відповіді працівників;
- чат-бота можна налаштувати під більшість платформ, це може бути як внутрішня корпоративна мережа, так і мобільні месенджери Viber, WhatsApp, Telegram або навіть Slack;

- чат-боти здатні допомагати ставити цілі та знаходити шляхи їх досягнення та подолання складнощів;

- чат-бот здатний допомогти співробітникам та керівникам у складанні Індивідуальних планів розвитку (ІПР). Бот ставитиме запитання, уточнюватиме навчання з чат-ботом займає невеликий проміжок часу;

- деталі, і на виході виходить готовий ІПР;

Основні недоліки чат-ботів у навчанні персоналу:

- як і будь-який штучний інтелект обмежений рамками поведінки;
- чат-бот може бути лише помічником у навчанні, не повинен бути єдиним інструментом у процесі навчання;

- не всім співробітникам подобається спілкування з віртуальними наставниками;

- роботу чат-бота так чи інакше необхідно контролювати;
- чат-бот не завжди здатний відповідати на будь-які питання, іноді потрібна додаткова допомога HR-менеджера;

Однак, незважаючи на ефективність та простоту цієї технології, дуже невеликий відсоток українських компаній впровадили її в навчання персоналу.

Багато організацій з метою економії коштів та оптимізації процесу перепідготовки кадрів для молодих співробітників використовують ігрові технології навчання. Наприклад, компанія L'Oreal використовує навчальну гру Hair-be 12, що розвиває ключові навички співробітників салонів-перукарень. Цілями застосування відеоігри в навчальному процесі є зміна поведінки співробітників при обслуговуванні клієнтів, імітація робочого простору, поліпшення комунікативних навичок співробітників, моделювання різних ситуацій.

Багато інших зарубіжних компаній вже використовують ігрові технології в навчанні співробітників. Так, у компанії MITRE Corporation претенденти проходять 3D гру «Почесна робота»; у компанії Renault гра навчає стандартам обслуговування в автосервісі; мережа готелів Hilton використовує віртуальний тренажер з обслуговування гостей; компанія British Gas використовує навчальний курс ефективних комунікацій та діагностики несправностей для інженерів служби сервісу. Результати досягнень у навчальних іграх найчастіше впливають на винагороди співробітника шляхом ув'язування з KPI (ключові показники ефективності).

Велике поширення набули окуляри віртуальної реальності (VR-окуляри). Їх використовують як з метою розваги, і у навчанні. Наймасштабнішим на даний момент VR-кейсом є кейс мережі гіпермаркетів Walmart. Понад мільйон співробітників знаменитого ритейл-гіганта майже в 5000 магазинів по всьому світу тепер використовують окуляри віртуальної реальності для навчання. Згідно з досвідом компанії, співробітники засвоюють інформацію на 10-15% краще, ніж у відео – або онлайн –

форматах навчання. У перерахунку мільйон співробітників економія виникає колосальна. Компанія розробила вже кілька VR-симуляцій. Наприклад, симуляція «чорна п'ятниця». Для магазину така акція — чудова нагода заробити, а для його співробітників — серйозна перевірка на міцність, до якої треба підготуватися. Надягши VR-окуляри, співробітник опиняється в самому центрі жвавого торгового центру. Навколо десятки покупців: хтось штовхає візок, хтось вибирає електроніку. У навчальному класі поруч із співробітником в окулярах знаходиться інструктор, він дає рекомендації, допомагає відпрацьовувати скрипти та регламенти. Все, що видно у окулярах, трансляється на великому екрані. За трансляцією спостерігають інші учні. В результаті співробітник навчається працювати з різними категоріями клієнтів, краще розуміючи мотиви їхньої поведінки.

Розуміючи ефективність та вигідність такої технології, деякі українські компанії вже розпочали тестування віртуальних ігрових технологій у навчанні працівників. Так, співробітники Ощадбанку, відвідавши лабораторію Стенфорда, в якій проведені дослідження підтвердили, що віртуальна реальність сприяє розвитку емоційного інтелекту, вчить співпереживати, даючи не віртуальні, а цілком реальні емоції, вирішили запустити кілька VR-експериментів. Перший – SberSpeak – спрямований на тренування досвіду публічних виступів. Симуляція «Літенька» допомагає зрозуміти співробітникам, що відчуває людина (наскільки їй зручно пересуватися, чому так складно чекати), приходячи в офіс банку. Є й діалоговий тренажер, який дозволяє навчитися правильно давати зворотний зв'язок від начальника підлеглого. Також торгові мережі протестували навчання за допомогою технології віртуальної реальності. Через війну виявили формування стійкі навички ефективної комунікації з покупцем і добрі знання товару, навіть було виявлено ефективність цієї технології: рівень сервісу у магазинах і з відповідним категоріям товарів зріс на 4%, продуктивність праці на 8%. Також VR-курси вимагають менше часу, ніж заняття з тренером, і позитивно впливають на показники продажів.

Як уже говорилося вище, інноваційні методи навчання спрямовані на розвиток емоційного інтелекту та звернення уваги на особистість кожного співробітника, розвиток його творчого мислення та професійних навичок. Вже зараз існує технологія, яка дозволяє заміряти та інтерпретувати з високим ступенем достовірності емоційну реакцію людини. Навчальна система, використовуючи підходи нейробіології, може підлаштовуватися під психологічний стан людини і, залежно від її реакцій, видавати освітній контент. Поєднавши з технологіями machine learning – машинних алгоритмів, що самонавчаються, – можна створювати інтерактивні курси навчання, що повністю адаптуються під людину.

Поява нових стандартів зв'язку призвела до розвитку мобільного навчання. learning, m- learning) за допомогою мобільних телефонів, пристроїв i- Pad, PDA (кишенькових ПК), планшетні персональні комп'ютери (tablet PC) та ін. Learning набула широкого поширення у закордонних компаніях. Прикладами використання такого методу електронного навчання в українській практиці є: мобільний навчальний курс «Продаж кредитних тарифних планів для фізичних осіб», освітній сайт «Школа мобільного навчання», MOOK-відео (масовий відкритий онлайн-курс).

До переваг мобільного навчання належать: економія коштів та часу, можливість швидкого доступу до інформації, самостійний вибір галузі навчання, покращення письмових та математичних навичок, зацікавленість учня на тривалий період.

Серед недоліків виділяють: висока вартість пристроїв та програмного забезпечення, малий розмір екрану та клавіатури, обмежений обсяг запропонованих курсів навчання.

До цінних інструментів управління знаннями можна віднести корпоративну соціальну мережу, що є новою формою спільної роботи сучасної організації. Корпоративна соціальна мережа – портал для певної цільової аудиторії компанії, побудований за принципом соціальної мережі та включає розширений функціонал для спілкування та взаємодії між

учасниками. Корпоративна соціальна мережа може розроблятися як для співробітників компанії, так і для її зовнішньої аудиторії – партнерів, дилерів та ін. Як правило, доступ до корпоративної соціальної мережі закритий для зовнішніх користувачів. Соціальні мережі є ресурсом, що дозволяє акумулювати та зберігати найкращий досвід співробітників, пропонувати персоналу зручні та оптимальні можливості щодо використання накопиченої інформації.

Корпоративна соціальна мережа дозволяє вирішувати такі завдання:

- підвищення залучення співробітників;
- покращення внутрішніх комунікацій;
- вдосконалення процесів адаптації, навчання та розвитку персоналу;
- соціалізація додатків та бізнес-порталів;
- колективне ухвалення рішень (краудсорсинг);
- виявлення талантів;
- онлайн-робота з інформацією;
- прискорення процесу розробки та впровадження інновацій;
- уточнення та інтеграції цілей співробітників та організації;
- зниження матеріальних та тимчасових витрат на комунікації.

Всі перераховані нововведення у навчанні персоналу отримали свій розвиток в основному в зарубіжних країнах. Але не всі керівники готові їх використати, бо не знають, як такі впровадження вплинуть на бізнес. Наприклад, SAP та Deloitte представили результати дослідження Digital HR 2019 в Україні. Як показало опитування, не більше 2% фахівців із персоналу застосовують інструменти управління знаннями за допомогою штучного інтелекту або краудсорсингу, і лише 3% використовують передиктивну аналітику на основі машинного навчання. У кадровому діловодстві вже 4% компаній використовують чат-боти, а 6% застосовують для підбору персоналу.

Більшість українських компаній все ще не готові використати віртуальні технології у процесі навчання. Це з тим, більшість керівників звикло використовувати традиційні методи навчання, які нині що неспроможні повноцінно вирішити ті завдання, які виставляє суспільство. Для того, щоб йти в ногу з часом, необхідно використовувати нові методи, впроваджувати їх у процес виробництва. Вони дозволяють автоматизувати рутинні завдання, прискорювати процес навчання, при цьому давши можливість співробітникам розвинути в собі як професійні якості, так і пізнавальну та емоційно-вольову сфери особистості (здатність аналізувати складні ситуації, знаходити способи та засоби їх вирішення, навички продуктивного спілкування, формування зацікавленості та залучення до робочої діяльності). В результаті, що такі технології дуже гнучкі та ефективні у використанні, кожна компанія могла підлаштовувати їх під свої потреби та цілі, що дозволяє застосовувати їх без відриву від виробництва, не витрачаючи при цьому великої кількості коштів та часу.

1.3. Зарубіжний досвід застосування інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства

В умовах бурхливих технологічних змін та динамічної конкуренції особливого значення набуває проблема управління знаннями та інтелектуальним забезпеченням. Через це у зарубіжній науковій літературі зазначена проблема розробляється з кожним роком глибше та активніше.

Усі зарубіжні теоретики та практики управління знаннями сходяться на тому, що оскільки знання сьогодні є головним ресурсом конкурентоспроможності компанії, цю сферу діяльності не можна розглядати поза зв'язком зі стратегією розвитку регіону. Розглянемо досвід створення, використання та управління знаннями на прикладі провідних зарубіжних компаній зі світовим ім'ям.

Загалом розвиток персонал-технологій має світовий характер, більшість з них розробили та почали використовувати провідні європейські, японські та американські компанії, кожна з яких має свої особливості (рис. 1.4). Тому назви значної частки персонал-технологій, що використовуються в Україні, пішли від іноземних слів.

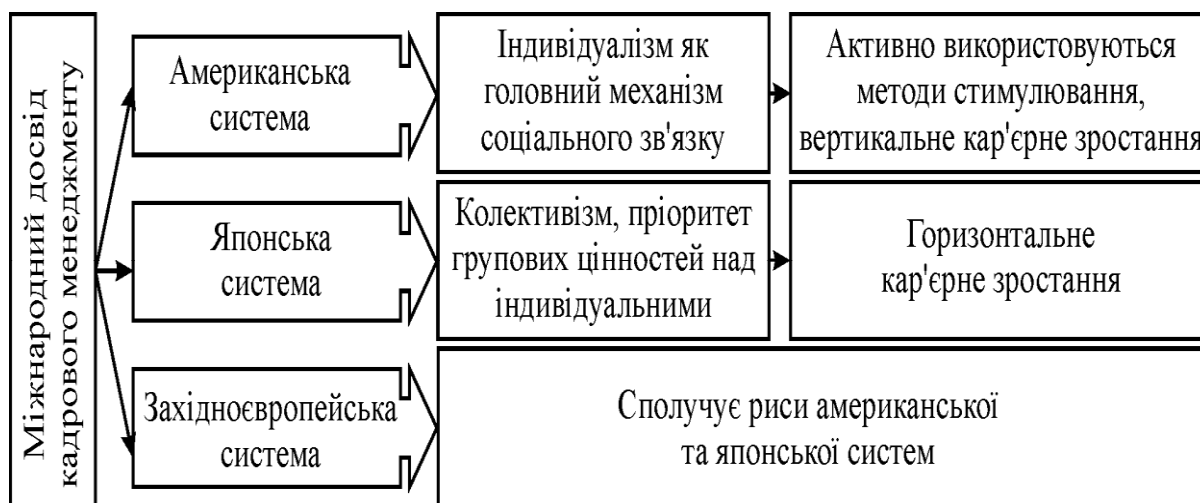


Рис. 1.4. Особливості систем кадрового менеджменту

Джерело: Сформовано автором на основі [17].

Наприклад, за задумом IBM Consulting Group процес створення системи управління знаннями розподіляється на три етапи, кожен етап включає кілька конкретних завдань. На першому етапі необхідно визначити стратегію управління знаннями, ґрунтуючись на стратегії компанії та фактори, що сприяють підвищенню її рентабельності. Крім того, потрібно з'ясувати, які знання необхідні для підтримки основних процесів управління підприємством [11].

Другий етап включає розробку інтелектуального програмного забезпечення, інформаційних програм системи управління знаннями, розподіл організаторських ролей і призначення відповідальних, і навіть організацію процесів обміну знаннями. Паралельно з виконанням перших двох етапів йде підготовка до третього, який полягає у практичному впровадженні системи. Головними умовами реалізації третього етапу є

участь у ньому керівництва та користувачів системи, демонстрація ефекту від її впровадження та програмно-апаратна підтримка.

Фахівці компанії Price water house Coopers також вважають, що це необхідно вміле поєднання стратегії управління знаннями із загальною стратегією компанії [12]. На їхню думку, на практиці процес управління знаннями відображає два напрямки діяльності, які існують у будь-якій організації одночасно:

- повсякденне використання знань у відповідь на їхні вимоги, можливості, що надаються ринком (тактичні процеси);
- Найбільш тривалий процес формування інтелектуального забезпечення, що відповідає стратегічним цілям підприємства (тактичні процеси).

З точки зору тактики процес управління знаннями починається зі збору даних, необхідних для повсякденної діяльності, потім зібрана інформація використовується для створення нової вартості та отримання доходу, далі в ході виробничого процесу відбувається навчання, і нарешті нові дані вносяться назад у систему, де вони стають доступними іншим працівникам при вирішенні поставлених перед ними завдань. На стратегічному рівні управління знаннями вимагає створення, підтримки та постійної переоцінки інтелектуального забезпечення організації відповідно до її майбутніх потреб.

При використанні будь-якого з двох вищезгаданих підходів знову виникає питання виявлення необхідних для діяльності організації знань та формування стратегічних пріоритетів. Для вирішення цієї проблеми доцільно скористатися інструментами стратегічного планування та прогнозування, зокрема, такими як SWOT-аналіз, систематичний моніторинг, ідентифікація, категоризація, оцінка та бенчмаркінг знань, а також іншими методами.

Інформаційні системи та бази даних зайняли значне місце в сучасних організаціях завдяки безпрецедентно швидкому та успішному розвитку комп'ютерів та програмного забезпечення. Нові технічні засоби надають новий імпульс зростанню значущості знань та інтелектуального

забезпечення. Програми забезпечення стали ключовим елементом інноваційного процесу та щодо самостійним фактором економічного розвитку. Розвинені країни витрачають значні кошти інформаційні технології, зокрема на програмне забезпечення.

Сучасне програмне забезпечення породжує нову парадигму інноваційного процесу у вигляді системи, що самонавчається. Як приклад можна назвати побудовану у маркетинговій фірмі Arthur Andersen на основі Інтернету систему AANET. Співробітники фірми – а їх налічується понад 82 тис. осіб, які працюють у 360 офісах у 76 країнах – з'єднані системами передачі даних, голоси та відео.

Система охоплює всю історію роботи Arthur Andersen із найбільш значущими клієнтами. Ці дані доступні для будь-якого корпоративного користувача. Ряд унікальних рішень, переданих у систему та ретельно захищених у доступній для користувача формі. Будь-який професіонал може запитати поради у всіх співробітників фірми через електронні носії. Існує можливість спільного провадження рішень за допомогою телеконференцій.

Завдяки новому програмному забезпеченню Arthur Andersen генерує нові рішення, спираючись на своєрідний колективний розум, що функціонально розвивається у формі системи AANET. Універсальне програмне забезпечення зумовлює значну частину конкурентоспроможності Arthur Andersen (поряд із налагодженою системою його роботи), тобто є істотною частиною інтелектуального забезпечення фірми.

В іншій аналогічній системі – Knowledge online, що діє в консалтинговій компанії, пов'язані можливості отримання необхідної інформації про галузь, аналогічні проекти, консультантів, а також можливості обговорення, навчання та отримання поточної інформації. Подібні системи мають практично всі професійні консалтингові та багато інших компаній, що ефективно використовують переваги управління

знаннями. У майбутньому аналогічні системи стануть реальністю у діяльності багатьох організацій, зокрема органів влади [13].

Таким чином можна формувати та розвивати внутрішньокорпоративні інформаційні системи, здійснювати їх наповнення даними про технологічні та маркетингові можливості, а також передовий досвід здійснення тих чи інших функцій.

Управління інтелектуальною власністю та інтелектуальними активами компанії також вписується в дані рамки управління знаннями, тут найяскравішим прикладом є досвід одного з піонерів у цій галузі – корпорації Dow Chemical. Вперше процес управління інтелектуальною власністю та інтелектуальними активами був застосований у компанії в 1993 р. з метою отримання додаткової вартості з портфеля патентів, що знаходяться в розпорядженні компанії.

Межі його застосування значно розширилися, відколи до складу інтелектуальних активів компанії були включені торгові марки, торгові секрети, права на винаходи та ключові технологічні ноу-хау (методологія процесу, навчальні посібники, інформація про висококваліфікований персонал тощо). Хоча основні шаблі процесу були організовані певної послідовності, насправді процес є безперервним і одні кроки можуть накладатися інші. Можна виділити такі кроки:

1. Формування портфеля інтелектуальних ресурсів компанії – відбувається у процесі опитування кожного підрозділу при існуючих інтелектуальних активах, як виступають патенти, торгові марки, технічні ноу-хау тощо. буд. Упорядкування портфеля інтелектуальних активів гарантує, що це активи цього виду компанією будуть враховані.

2. Класифікація інтелектуальних активів – здійснюється за двома критеріями: за вартістю або за їхньою потенційною вартістю для бізнесу. Виділяються три категорії вартості та вводиться тимчасовий фактор використання. Дві категорії вартості представляють потоки всередині організації, а третя – р ух активів з компанії в зовнішнє середовище.

Інформація, що стосується інтелектуальних активів, вноситься до комп'ютерної бази даних. Для полегшення пошуку та коригування інформації використовуються загальні шаблони та терміни.

3. Розробка стратегії – гарантує, що у ділову стратегію підприємства включено інтелектуальні активи. Весь процес містить аналіз того, як отримати повну вартість з існуючих інтелектуальних активів, а також дозволяє розвивати проекти, закривати прогалини у стратегії управління цими активами за умов конкуренції. Тактика управління інтелектуальними активами постійно вдосконалюється для підтримки стратегії бізнесу.

4. Визначення вартості інтелектуальних активів – у компанії Dow Chemical включає всі стандартні техніки оцінки, а також власну методологію, в рамках якої інтелектуальним активам надається грошова вартість, ґрунтуючись на певних бізнес-планах.

5. Оцінка ділових відомостей та технологій – інтелектуальних активів оцінюються з точки зору можливості їх виконання в конкурентній боротьбі. Розглядаються варіанти використання інтелектуальних активів конкурентами як виробництва нового продукту, так створення технологій, забезпечення виробництва цього продукту. Крім того, проводиться оцінка можливої реакції підприємств, що конкурують, на стратегію та тактику управління інтелектуальними активами компанії Dow Chemical.

6. Інвестування – в рамках цього кроку вирішується питання, що для компанії вигідніше – купувати інтелектуальні активи ззовні або вкладати кошти в розвиток власних.

Таким чином, викладено процес управління інтелектуальними активами формує ключові стратегічні параметри, які впливають на здатність організації створювати, зберігати та використовувати інтелектуальні ресурси.

Однією з популярних технологій менеджменту, яка набула останнім часом широкого поширення у світовій практиці, став бенчмаркінг. Це особлива управлінська методика, у тому, що у практику роботи організації впроваджуються технології, стандарти та методи роботи кращих організацій

аналогів. У процесі бенчмаркінгу здійснюється пошук організацій, які демонструють найвищу ефективність, оцінюються їх продукція та методи виробництва, організується навчання їх методів роботи та використання передового досвіду у власність на рівних умовах.

Практика бенчмаркінгу сьогодні широко використовується не лише організаціями, а й регіонами та державами. Багато напрямів політики Європейського Союзу нині передбачає активний бенчмаркінг та поширення передового досвіду серед країн-учасниць ЄС. Бенчмаркінг є тією управлінською технологією, яка дозволяє формалізувати передачу та адаптацію передового управлінського та виробничого досвіду, що визначає перспективи його використання майже у всіх галузях та країнах, у тому числі й у Казахстані.

Бенчмаркінг можна застосовувати і з метою навчання персоналу, коли в цьому використовуються можливості зовнішніх зв'язків організації. Насамперед слід назвати дистанційне навчання співробітників компаній. Наприклад, Відкритий університет у Великій Британії, Національний технологічний університет у США та багато інших освітніх закладів продають послуги з навчання та тренінгів різним компаніям, у тому числі General Electric, Hewlett – Packard, Texas Instruments та ін. [4].

У всіх наведених прикладах у межах організації неявне знання перетворюється на явне, тобто у форму документів, різних процедур тощо. в такий спосіб відбувається своєрідна конвертація людського капіталу структурний. Від індивідуальної компетенції до внутрішньої структури йде потік знань, який потім закріплюється інформаційних системах. Але коли йдеться про такий ресурс, як унікальні знання, які існують у вигляді неявних знань конкретних співробітників, то не завжди організація буде зацікавлена в тому, щоб перевести ці знання у явну форму, яка піддається тиражуванню та вільному перенесенню. У цьому випадку фірма може втратити свій унікальний ресурс та втратити конкурентні переваги. Тому деякі фірми часто зацікавлені залишати знання у неявній формі, коли його важче передати.

Іншим прикладом можуть бути гаряча телефонна пінія компанії P&G, в рамках якої щорічно обробляється понад 200 тис. телефонних дзвінків від споживачів, згодом отриману інформацію використовують для удосконалення товарів та обслуговування, фірма General Electric, з 1982 р. збирає всі скарги споживачів на дефекти продукції, яку вони створили на основі бази даних для оперативної допомоги клієнтам, організація обслуговування гостей у готелях мережі Ritz Carlton, індивідуальне обслуговування на основі зібраної інформації про переваги постійних клієнтів у деяких країнах, в компанії тощо.

Для забезпечення конкурентоспроможності деякі фірми в процесі обслуговування клієнтів передають їм додаткові конкретні відомості, які є фактором ефективного використання проданого товару, фірма Agro Corp USA продає фермерам не тільки добрива та насіння, а й відомості про погоду, прогнози на врожай, або надають їм можливість доступу до деяких баз даних. Компанія Ernst & Young, найбільша фінансова компанія Merrill Lynch, що складається з 500 пов'язаних між собою брокерських контор, для яких забезпечений прямий доступ до бази даних всіх комунікаційних можливостей центрального офісу та інших.

Аналіз причин, що спонукали компанії розпочати дослідження у сфері інтелектуального забезпечення, показує, що вони сфокусовані у бік забезпечення майбутнього розвитку. Розглянувши досвід, передусім, розвинених країн можна дійти невтішного висновку, що сучасні компанії, як складові, що формують єдиний інноваційний механізм регіону, повинні розробляти внутрішньофірмові системи управління знаннями.

Таким чином, використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства є важливим і актуальним аспектом сучасного бізнесу. Теоретичні основи цього підходу розкривають деякі ключові висновки, які варто зазначити:

Ефективність: Використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства дозволяє забезпечити ефективність процесу

навчання. Завдяки використанню цифрових ресурсів, таких як відеоуроки, електронні курси та інтерактивні навчальні матеріали, працівники можуть отримати доступ до інформації та навчатися в зручний для них час і місце. Це дозволяє зекономити час та зусилля, що зазвичай пов'язані з офлайн-навчанням.

Постійне навчання: Використання інформаційних технологій для навчання персоналу сприяє створенню культури постійного навчання. Завдяки онлайн-ресурсам та електронним платформам, працівники можуть оновлювати свої знання та навички в режимі реального часу. Це особливо важливо в умовах швидкого технологічного розвитку, коли знання старіють швидко, і працівники повинні бути готові до змін.

Індивідуалізований підхід: Інформаційні технології дозволяють створити індивідуалізований підхід до навчання персоналу. Завдяки аналізу даних та використанню алгоритмів машинного навчання, можна створити персоналізовані навчальні програми, які враховують потреби та рівень знань кожного працівника. Це допомагає забезпечити більшу ефективність навчання і досягнення кращих результатів.

Глобальний доступ: Інформаційні технології дозволяють забезпечити глобальний доступ до навчальних ресурсів та експертів. За допомогою веб-конференцій, відеострімів та онлайн-курсів, працівники можуть навчатися від кращих фахівців у своїй галузі навіть без фізичного перебування в одному місці. Це розширює можливості навчання та сприяє обміну знаннями і досвідом.

Моніторинг прогресу: Застосування інформаційних технологій дозволяє здійснювати моніторинг прогресу навчання персоналу. Завдяки системам управління навчанням інформаційні технології дають змогу відстежувати прогрес працівників, оцінювати їхні знання та навички, а також виявляти потреби в подальшому навчанні. Це дозволяє підприємствам ефективно керувати навчальним процесом та забезпечувати постійне вдосконалення персоналу.

Таким чином, облік інтелектуального забезпечення формує міст у майбутнє. З його допомогою виявляються обставини, що лежать в основі майбутнього зростання компанії, регіону та країни загалом. Таким чином, облік інтелектуального забезпечення стає невіддільним цементам довгострокової стратегії країни. Досвід компаній зі світовим ім'ям у різних сферах діяльності показав, що тільки за чіткої стратегії управління знаннями, за цілком конкретних дій та заходів можна досягти поставленої мети, забезпечити довгостроковий економічний розвиток та економічний ефект від господарської діяльності.

Узагалі, теоретичні аспекти використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства підтверджують, що цей підхід має безліч переваг. Він сприяє підвищенню ефективності навчання, постійному професійному розвитку працівників, індивідуалізації навчального процесу, глобальному доступу до ресурсів та моніторингу прогресу. Застосування інформаційних технологій є необхідним кроком для сучасних підприємств, які прагнуть підтримувати конкурентну перевагу та розвиватися у швидкозмінному світі.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРАТ «ОБОЛОНЬ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Приватне акціонерне товариство «Оболонь» (у подальшому – ПрАТ «Оболонь») та його дочірні підприємства виготовляють та продають пиво, мінеральну воду, прохолоджувальні та слабоалкогольні напої під різними брендами торгової марки «Оболонь».

Історія ПрАТ «Оболонь» бере початок у 1974 році, коли почався налив майданчика для будівництва броварні. Відкриття виробництва було приурочене до Олімпійських ігор 1980 року. В 1980 відбувається офіційне відкриття Київського пивзаводу №3, що було приурочено до 22 Олімпійських ігор, та випуск першої партії пива. В 1986 на базі Київського пивзаводу №3 створено пиво безалкогольне об'єднання «Оболонь», до якого увійшли також Київський пивзавод № 1, Київський пивзавод № 2 та Фастівський пивзавод.

В 1993 р. приватизоване підприємство отримує юридичний статус закритого акціонерного товариства. В 1998 році вперше в галузі ЗАТ «Оболонь» отримує міжнародний сертифікат на систему управління якістю ISO-9001 версії 1994 року, що засвідчує високий рівень усіх процесів та здатності українського підприємства випускати продукцію світового рівня. В 2004 запущено найбільшу лінію розливу пива в Європі потужністю 110 тис. пляшок на годину. Із запуском нової лінії розливу завод «Оболонь» увійшов до трійки найпотужніших пивоварних заводів Європи.

В 2008 році ЗАТ «Оболонь» першим серед підприємств харчової промисловості сертифікувало чотири системи управління одразу. Компанія «Оболонь» підтвердила відповідність вимогам ДСТУ ISO 9001:2001 (Системи управління якістю), ДСТУ ISO 22 000:2007 (Системи управління

безпечністю харчових продуктів), ДСТУ ISO 14 001:2006 (Системи екологічного керування), ДСТУ-П OHSAS 18 001:2006 (Системи управління безпекою та гігієною праці). В 2009 році відбулося урочисте відкриття солодового заводу в смт. Чемерівці Хмельницької області, який є одним із найсучасніших у Європі. Інвестиції у проект склали \$ 100 млн. Потужність підприємства складає 120 тис. тон солоду на рік. В 2009-2011 роках введено в експлуатацію реконструкцію виробничого комплексу в м. Олександрія, що запровадило виробництво слабоалкогольних та безалкогольних напоїв в скляній тарі, ПЕТ пляшках та жестяних банках, а також лінію розливу в кеги, запроваджено випуск тари (ящики) та кріпильно-пакувальної стрічки, збудовано фірмовий магазин тощо.

Загальні інвестиції в виробничий комплекс становили понад 50 млн. грн. Крім того в 2012 році ПрАТ «Оболонь» розпочала в м. Олександрія виробництво преформ для ПЕТ пляшок вагою 31,7 г (1л) та 34,7 г (1,25л), кошторис будівництва становив 62 млн. грн. В 2012 році завершилася реконструкція ДП ПрАТ «Оболонь» «Пивоварня Зіберта» в м. Фастів (ТОВ «Пивоварня Зіберта», що дозволило збільшити його потужність до 10 млн. дал. пива на рік. В 2012-2015 роках виконувалася реконструкція виробничих потужностей ДП ПрАТ «Оболонь» «Красилівське»: реконструйовано цех розливу № 1 та склад готової продукції № 2, водопідготовку, в 2015 році запроваджено випуск нового для корпорації виду продукції – настоянок. Загальна вартість проектів становила понад 30 млн. грн. В 2012 році на ПрАТ «Дятківці» в м. Коломия запроваджено виробництво снєків. В 2013 році введено в експлуатацію 1 та 2-у черги реконструкції підприємства з доведенням потужності до 130 млн. дал. пива на рік. Інвестиції у проект склали більше 420 млн. грн. Крім того в 2014 році введено в експлуатацію після реконструкції цех розливу № 2 та започатковано випуск бутильованої води. Наприкінці 2014 року завершено розширення елеватора солодового заводу в смт. Чемерівці Хмельницької області, додаткові 14 силосів якого

дозволили збільшити потужність на 2160 м³. Інвестиції у проект становили 20,5 млн. грн.

У звітному періоді ПрАТ «Оболонь» залишалося ключовим гравцем галузі, яка характеризується жорсткою конкуренцією, значним впливом сезонних змін, загальної економічної ситуації в Україні і світі. Як і на всі компанії світу значний вплив на діяльність Товариства мала ситуація з поширенням коронавірусної хвороби COVID-19 та заходи пов'язані з боротьбою з захворюванням як в рамках держави так і товариства.

Портфель ПрАТ «Оболонь» поповнився кількома ексклюзивними новинками, випущених для продажу у національній мережі супермаркетів «АТБ». У сегменті міцного пива представлено нові сорти «ОБОЛОНЬ Київське Міцне» та «Obolon Premium Dark Brew».

Розпочато виробництво мінеральної води ТМ «Оболонська» слабкої газациї.

Доповнюючи лінійку із двох смаків сидру (яблуко та журавлина), Товариство вивело на ринок ще один різновид – «Ciber Rose».

Спеціально до початку нового літнього сезону ПрАТ «Оболонь» розпочала налив нового напою у лінійці «Obolon HardMix» – «Obolon Hardmix Tequila&Lime».

Запущено два оригінальні нові смаки «Живчика» – «Живчик зі смаком яблука та винограду» та «Живчик зі смаком яблука та лісових ягід».

У звітному періоді було проведено ребрендинг флагманського бренду ТМ «ОБОЛОНЬ» в якому було втілено сучасні європейські тенденції в дизайні і в той же час збережено національну ідентичність і традиції бренду.

Товариство намагається постійно оптимізувати діяльність, тримати баланс у випуску різних видів продукції, оперативно реагувати на зміни споживчих настроїв та ринкових тенденцій.

Саме такий підхід дозволив Товариству знову вийти на траєкторію динамічного розвитку, нарощуючи обсяги продажів в Україні та експорт продукції незважаючи на всі виклики та складнощі останніх років.

Впродовж звітнього періоду ПрАТ «Оболонь» вело активну брендингову політику. Зокрема були випущені нефільтроване світле пиво «MAROCHNE 1913», слабоалкогольний напій «Obolon Hardmix X-CAN», лимонад SMARTCOLA від бренду «Живчик», безалкогольний соковмісний «Lemonissimo Lemonata».

Слідуючи за тенденція ринку та побажанням споживачів ПрАТ «Оболонь» впроваджувало нові формати упаковки, зокрема для «Оболонської води зі смаком лайма та м'яти» – ПЕТ 0,5 л та 1 л, для пива Premium Extra Brew – банку 0,5 л.

Проаналізуємо основні фінансові показники діяльності ПрАТ «Оболонь» у порівнянні 2020-2021 рік (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Основні показники діяльності ПрАТ «Оболонь» за 2020-2021 рр.

№	Найменування показника	Одиниці виміру	Роки		Відхилення	
			2021	2022	абсолютне, ±	відносне, %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	6 096 534	5 678 131	-418 403	-6,86
2.	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	4 406 492	4 357 095	-49 397	-1,12
3.	Середньооблікова кількість штатних працівників	осіб	2214	2195	-19	-0,86
4.	Середньорічна вартість основних виробничих засобів	тис. грн.	4 139 549	4 011 291	-128 258	-3,10
5.	Фондовіддача	тис. грн.	1,15	1,22	0,07	6,09
6.	Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	3097563	3804065	706 502	22,81
7.	Валовий прибуток (збиток)	тис. грн.	1308929	1140030	-168 899	-12,90
8.	Інші операційні доходи	тис. грн.	43 460	51 186	7 726	17,78
9.	Адміністративні витрати	тис. грн.	274 912	306 815	31 903	11,60

Кінець таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6	7
10.	Інші операційні витрати	тис. грн.	14558	25881	11 323	77,78
11.	Витрати на збут	тис. грн.	554926	537606	-17 320	-3,12
12.	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції	тис. грн.	3941959	4574367	632 408	16,04
13.	Фінансовий результат від операційної діяльності, збиток (прибуток)	тис. грн.	2589570	2548151	-41 419	-1,60
14.	Чистий прибуток	тис. грн.	338614	38642	-299 972	-88,59

Джерело: Власні розрахунки за даними звітності підприємства.

Основні показники економічної діяльності підприємства охоплюють різні показники, що відображають стан, ефективність та результативність його роботи. Ці показники мають важливе значення для оцінки різних аспектів функціонування підприємства, зокрема на основі даних, представлених у таблиці 2.1. Наразі найбільший інтерес представляють наступні показники:

1. Чистий дохід від реалізації продукції – цей показник зазнає значного зменшення на 418 403 тис. грн. Підприємство відчуло значну економічну кризу, як і інші компанії, особливо малі підприємства в країні. Зниження обсягів продажу у цей період призвело до недостатнього споживання продукції населенням. Крім того, продажі алкогольних напоїв також зменшилися, що спричинило такі зміни.

2. Валовий прибуток – також спостерігається значне зменшення, більше ніж на половину порівняно з попереднім роком на 168 899 тис. грн. Це також сталося через зменшення обсягів виробництва. У такій ситуації підприємство зазнає зменшення прибутку, що може призвести до проблем з виплатою заробітної плати, сплатою податків та інших платежів.

Крім того, ПрАТ «Оболонь» усвідомлює свою відповідальність за стан навколишнього природного середовища і має екологічні програми як частину своєї політики. Структура підприємства була сформована протягом багатьох

років під впливом стратегії розвитку, спрямованої на диверсифікацію виробництва, перехід до власної сировини, інноваційний підхід, екологічну безпеку та соціальну відповідальність.

Протягом звітної періоду ПрАТ «Оболонь» враховувало тенденції ринку, випускаючи крафтове пиво та напої на основі пива, впроваджувало нові сучасні формати упаковки продукції та розвивало мережу фірмових магазинів. Крім того, ПрАТ «Оболонь» залишалося одним з основних виробників приватної марки пива для роздрібних мереж України завдяки співпраці з найбільшими дискаунтерами. Компанія також продовжувала розширювати свою діяльність на експортні ринки, з випуском продукції в більш ніж 60 країн світу. У майбутньому ПрАТ «Оболонь» планує враховувати тенденції ринку та розвивати перспективні напрями діяльності.

2.2. Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу в ПрАТ «Оболонь»

Компанія «ОБОЛОНЬ» продовжує успішно розвиватись у своїх сферах діяльності, демонструючи соціальну відповідальність і надаючи підтримку своїм співробітникам навіть у непрості часи. Крім того, завдяки незвичайним маркетинговим кампаніям та співпраці з відомими брендами, продукти компанії стали ще більш популярними на українському ринку.

Перспективи розвитку компанії формуються на основі таких цінностей:

Якість: спрямованість на виробництво напоїв високої якості і безпеки.

Професіоналізм: співробітники компанії працюють узгоджено і майстерно.

Безпека: відповідальність за життя і здоров'я співробітників і споживачів.

Ефективність: досягнення значних результатів з дотриманням екологічних і промислових стандартів безпеки.

Соціальна мета компанії полягає у збалансованому поєднанні економічних, соціальних та екологічних користей через інтеграцію сталого розвитку в корпоративні інтереси.

За понад 40 років роботи ПрАТ «Оболонь» зберігає свою репутацію відповідального роботодавця, надійного партнера і прозорого учасника ринку. Незважаючи на складну ситуацію в Україні та непевні макроекономічні умови, компанія активно розглядає можливості розвитку як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку шляхом розширення експортної діяльності.

Таблиця 2.2

Аналіз складу та структури працівників підприємства за 2021-2022 роки

№	Показники	2021 р.		2022 р.		Відхилення	
		осіб	%	осіб	%	Абсолютне, осіб	Структурні зрушення, п. п.
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, в т.ч.:	2214	100	2195	100	-19	-0,86
2	Непромисловий персонал	597	27	570	26	-27	-4,52
3	Промислово-виробничий персонал, в т. ч.:	1617	73	1625	74	-8	0,49
3.1	<i>Управлінський:</i>						
3.1.1	– керівники	268	16,5	265	16,4	-3	-1,12
3.1.2	– спеціалісти	643	39,7	638	39,3	-5	-0,78
3.1.3	– службовці	43	2,6	42	2,5	-1	-2,33
3.2	<i>Виробничий:</i>						
3.2.1	– робітники –ний персонал (молодший обслуговуючий, працівники охорони, учні)	664	41,2	680	41,8	16	3.2.1

Джерело: Розраховано автором на основі звітності підприємства.

Аналіз структури працівників підприємства є ефективним інструментом для планування можливих кадрових потреб та раціонального

використання наявного персоналу. Цей аналіз проводиться щороку та між кварталами з метою аналізу структури та складу працівників, що вимагає уважного спостереження.

На 31 грудня 2021 року, у ПрАТ «Оболонь», було зареєстровано 2214 штатних працівників. Загалом, структура штатного персоналу у 2021 році включала: керівників – 268 осіб (16,5%), професіоналів та фахівців – 643 особи (39,7%), технічних службовців – 43 особи (2,6%), кваліфікованих та інших робітників – 664 особи (41,2%).

На 2022 рік, облікова кількість штатних працівників зменшилася на 0,86% до 2195 працівників. Розподіл по категоріях залишився наступним: керівники – 265 осіб (16,4%), професіонали та фахівці – 638 осіб (39,3%), технічні службовці – 42 особи (2,5%), кваліфіковані та інші робітники – 680 осіб (41,8%).

Аналіз структури працівників ПрАТ «Оболонь» свідчить про наявність чіткої кадрової політики. Збільшення частки промислово-виробничого персоналу у загальній чисельності сприяє зростанню обсягів виробництва. Однак, протягом 2021-2022 років, компанія зазнала складнощів, що призвело до невеликого зменшення персоналу. Зменшення найбільше відбулося серед непромислового персоналу (27 осіб), тоді як промислово-виробничий персонал зменшився лише на 8 осіб.

Важливо зазначити, що відповідальність за дотримання рівності та прав громадян лежить на кожній організації, включаючи корпорацію «ОБОЛОНЬ». Щоб переконатися в підтримці концепції гендерної рівності, буде проведений аналіз гендерного та вікового складу співробітників.

Зважаючи на технічну специфіку роботи підприємства, де переважають чоловіки, а також обслуговуючий персонал, який також складається головним чином з чоловіків, ця структура може бути наслідком соціальних стереотипів та нерівностей в сфері зайнятості для жінок. Корпорація «ОБОЛОНЬ» має можливість сприяти гендерній рівності шляхом прийняття

заходів, що сприятимуть працевлаштуванню жінок і забезпеченню рівних можливостей для кар'єрного росту.

Також важливим є аналіз вікового складу співробітників. На даний момент більшість співробітників корпорації має середній вік. Однак, з урахуванням змін вікової структури населення та ринку праці, корпорація повинна звернути увагу на розвиток та підтримку молодих фахівців, а також сприяти пенсійній інклюзії.

Таблиця 2.3

Чисельність працівників ПрАТ «Оболонь» за гендерними та віковими категоріями за 2021-2022 роки

№	Вікові категорії	Всього працівників 2021 р.	Всього працівників 2022 р.
1	2	3	4
1	18-25 років	105 із них жінок-36	83 із них жінок-21
2	26-40 років	725 із них жінок-162	650 із них жінок-156
3	41-55 років	886 із них жінок-263	952 із них жінок-263
4	56-60 років	336 із них жінок-140	266 із них жінок-110
5	61-73 років	162 із них жінок-37	244 із них жінок-72
6	Всього:	2214 із них жінок-638	2195 із них жінок-622

Джерело: Сформовано автором на основі звітності підприємства.

З огляду на таблицю 2.3 можемо зробити висновок, що станом на 2022 рік кількість працівників на підприємстві зменшилась на 19 чоловік. В той час, кількість працівників чоловічої статі в 2021 році становить 1576, а кількість працівників жіночої становить 638.

Аби наглядно проаналізувати дані, наведемо цю структуру у вигляді діаграми у відсотках на (рис. 2.1 та 2.2).

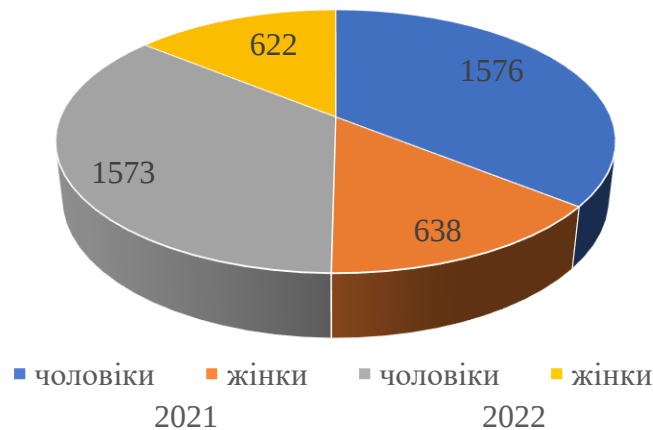


Рис. 2.1. Структура гендерного співвідношення співробітників
ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 р.

Джерело: Розраховано автором на основі звітності підприємства.

Гендерна структура компанії в 2021 і 2022 роках відображає, що 72% працівників становлять чоловіки, а 28% – жінки. У 2021 році кількість чоловіків становила 1576 осіб, а в 2022 році – 1573, що є лише незначним зменшенням на 3 особи. У жінок різниця складається з 16 осіб, що свідчить про те, що в 2021 році жінок було більше.

Частка жінок на керівних посадах зросла на 10% у порівнянні з 2019 і 2020 роками, складаючи 35% в 2021 році. Решта 65% становлять чоловіки, що є позитивним кроком у напрямку рівності. Кількість жінок на посадах вищого виконавчого рівня становить 20% в 2021 році.

Загалом, аналіз структури персоналу свідчить про те, що хибні стандарти соціуму продовжують існувати. Однак компанія стверджує, що зміни відбуваються поступово, і кількість жінок, які працюють в компанії, зростає. Незважаючи на співвідношення 2:1, це не має впливу на оплату праці або кар'єрний розвиток.

Один з важливих аспектів організації праці – вікова структура працівників і кандидатів на вакансії. Тому кожна компанія повинна аналізувати вікові категорії, щоб виявити ситуацію. Це має вплив на

впровадження мотиваційних процесів і всіх організаційних процесів, пов'язаних з персоналом, а також може впливати на процес співбесід.

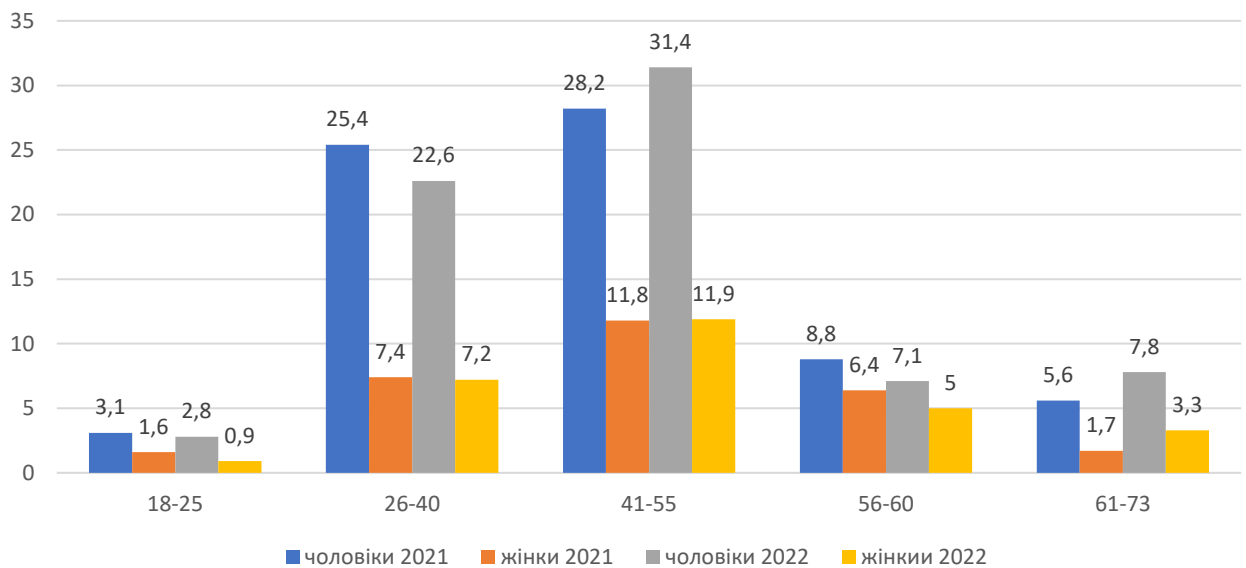


Рис. 2.2. Вік співробітників ПрАТ «Оболонь» станом на 2021-2022 р., %

Джерело: Розраховано автором на основі звітності підприємства.

Аналізуючи наведені вище дані, помічається, що значна кількість співробітників належить до вікових категорій 26-40 років і 41-55 років. Це пояснюється тим, що робота на підприємстві, з психологічної точки зору, може бути вимогливою, але стабільною. З іншого боку, відповідальні посади вимагають певного робочого досвіду, зазвичай від 3 років у відповідних спеціальностях. Також на підприємстві є можливість просування по кар'єрних сходах, починаючи зі стажування в відповідному відділі і закінчуючи посадою керівника. Тому виникає уява, що більшість працівників на підприємстві належить до середнього віку.

Найменший відсоток працівників, а саме 4,7% у 2021 році і 3,7% у 2022 році, становлять особи віком від 18 до 25 років. Також зросла кількість працівників похилого віку, з віком від 61 до 70 років. У 2021 році їх було 7,3%, а у 2022 році ця цифра збільшилась до 11,1%.

Якщо говорити про рівень освіти працівників, цікаві статистичні дані представлені на рисунках 2.3 і 2.4.

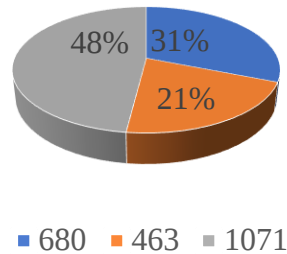


Рис. 2.3. Рівень освіти працівників ПрАТ «Оболонь» за 2021 рік

Джерело: Розраховано автором на основі звітності підприємства.

В результаті проведених досліджень були отримані наступні дані щодо персоналу в 2021 році. Загальна кількість співробітників складала 2214 осіб, з яких:

- 48,37% (1071 особа) – мають вищу освіту з навчальних закладів, акредитованих на 3-4 рівні;
- 30,71% (680 осіб) – мають освіту з навчальних закладів, акредитованих на 1-2 рівнях (технікуми, училища, коледжі);
- 20,92% (463 особи) – мають середню освіту.

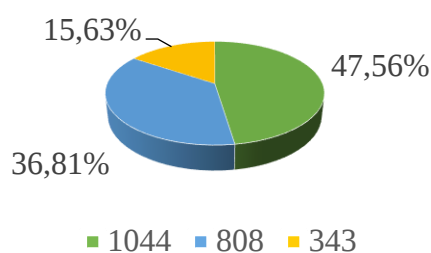


Рис. 2.4. Рівень освіти працівників ПрАТ «Оболонь» за 2022 рік

Джерело: Розраховано автором на основі звітності ПрАТ «Оболонь».

Згідно з даними цієї діаграми, можна виокремити наступні відсотки та кількості працівників:

- 47,56% (1044 особи) – мають освіту з навчальних закладів, акредитованих на 3-4 рівнях (академії, університети).
- 36,81% (808 осіб) – мають освіту з навчальних закладів, акредитованих на 1-2 рівнях (технікуми, училища, коледжі).
- 15,63% (343 особи) – мають середню освіту.

Крім того, у 2022 році було проведено внутрішнє навчання в наступних областях:

- «Система управління охороною здоров'я та безпекою праці за стандартом ISO 45001:2018» – 1 особа.
- «Системи управління безпечністю харчової продукції за стандартом ISO 22000:2018» – 1 особа.
- «Оновлення СУБХП у відповідності до версії 5.1 схеми сертифікації FSSC 22000(Аналіз змін Додаткових вимог нові документи – «Настанови щодо культури безпечності харчових продуктів», «Настанови по очищенню транспортних резервуарів», «Настанови щодо моніторингу оточуючого середовища» – 5 осіб.
- Періодичне підвищення кваліфікації інженерів-проектувальників – 1 особа.
- Бухгалтерський облік, оподаткування діяльності підприємств, фінансовий та управлінський облік – 1 особа.
- «Практика швидкого переналагодження обладнання – SMED. Виробничий воркшоп» – 2 особи.
- Спеціальне навчання працівників суб'єктів перевезення небезпечних вантажів – 1 особа.
- Професійно-технічне навчання з освоєння професії «Електрогазозварник» – 1 особа.

Також було проведено внутрішнє навчання, що включало наступні теми:

- Правила експлуатації пилогазоочисних установок (аспіраційних систем – ПГОУ) – 81 особа.

- Інструкція по управлінню алергенами при виробництві б/а напоїв в ПрАТ «Оболонь» – 3 особи.
- Позаплановий інструктаж з надання домедичної допомоги згідно нової редакції інструкції – 3 особи.
- Забезпечення якості роботи виробничої лабораторії з урахуванням вимог стандартів ISO. Виконання досліджень згідно схем лабораторного контролю виробництва слабоалкогольних, алкогольних, слабоалкогольних енергетичних, безалкогольних напоїв, води питної фасованої, преформи, контролю тари та допоміжних матеріалів – 6 осіб.
- Правила відвантаження готової продукції на експорт – 20 осіб.
- Системи управління на ПрАТ «Оболонь». НАССР – система аналізу небезпечних чинників, ризиків і контролю критичних точок. Контроль виробництва згідно схем лабораторного контролю та методик виконання аналізів – 13 осіб.

На підприємстві використовуються як внутрішні, так і зовнішні джерела для поповнення та оновлення персоналу.

Використання внутрішніх джерел для поповнення та оновлення персоналу є ефективним способом пошуку талантів та кваліфікованих працівників серед існуючого персоналу підприємства. Це дозволяє залучити та розвивати цінних та досвідчених працівників, які вже знайомі зі специфікою діяльності компанії.

Внутрішні джерела включають наступні методи:

- Внутрішні оголошення про вакансії, що публікуються в межах підприємства для привертання працівників з інших підрозділів на вільні посади.
- Рекомендації від працівників компанії, які раніше працювали на вакансії або мають знайомих кандидатів зі свого професійного оточення.
- Кар'єрні програми, що надають можливості просування працівників по службі та зайняття вищих посад.

- Інтернішні стажування, які спрямовані на підвищення кваліфікації та розвиток професійних навичок працівників.
- Менторинг, який надає можливість молодшим працівникам отримати поради та наставництво від досвідчених колег.

Важливо зазначити, що внутрішні джерела не завжди можуть задовольнити всі потреби в оновленні та залученні персоналу, тому іноді використовуються зовнішні джерела. Зовнішні джерела включають рекрутингові компанії, служби зайнятості, навчальні заклади, професійні клуби та інші.

На підприємстві рекомендується розвинути рекрутинговий відділ та використовувати робочі сайти, такі як roboota.ua, [LinkedIn](https://www.linkedin.com) та work.ua, для залучення кандидатів. Перед прийняттям працівника на роботу рекомендується провести структуроване інтерв'ю та застосовувати завдання, щоб оцінити його навички та кваліфікацію.

Структурований метод інтерв'ю полягає у тому, щоб задавати однакову послідовність запитань всім кандидатам на одну посаду. Це дозволяє порівняти кандидатів за однаковими критеріями. Після розгляду резюме пропонується співбесіда, на якій застосовується структурований метод.

Іноді можна використовувати тестування як частину процесу працевлаштування, особливо для певних посад. Можна скласти перелік запитань та запропонувати кандидату пройти опитування вже після аналізу його резюме.

Менеджер також може відхилитися від структурованого інтерв'ю та задавати вільні питання, щоб переконатися, що кандидат відповідає всім критеріям, включаючи особистісні якості.

Процедура вибору найкращого кандидата на вакантну посаду включає наступні етапи:

- Аналіз кваліфікації та досвіду кандидата.
- Оцінка соціальних та комунікативних навичок кандидата.

- Оцінка його/її здатності вирішувати завдання та працювати в команді.
- Порівняння кандидатів за всіма критеріями та визначення найкращого з них.

Однак, в процесі підбору персоналу є певні недоліки та проблеми. Один з них пов'язаний з випробувальним терміном при наймі працівників. Законодавство встановлює обмеження для тривалості випробувального терміну, що іноді може бути недостатньо для оцінки взаємного відповідності працівника та компанії.

Також часто виникає проблема недостатнього аналізу потреб підприємства у персоналі. Підприємства часто поспішають з відбором кандидатів на вакансії, не ретельно аналізуючи реальні потреби в персоналі на даному етапі розвитку. Це може призводити до зайвих наймів або недостатньої готовності компанії забезпечити робочі місця та ресурси для нових працівників.

Проведемо дослідження, спрямоване на оцінку ефективності використання персоналу в ПрАТ «Оболонь», зосереджуючись на аналізі якісного складу плинності кадрів. Також детально розглянемо процеси руху персоналу, його адаптацію, причини звільнення та абсентеїзм.

На першому етапі ми визначимо часткові коефіцієнти плинності кадрів та коефіцієнти інтенсивності плинності кадрів. Ці показники включатимуть загальний оборот персоналу, оборот по вибуттю співробітників, відновлення працівників та стабільність кадрів (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4

Аналіз руху працівників ПрАТ «Оболонь» за 2021–2022 роки

Показники	Одиниці виміру	2021 р.	2022 р.	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
1	2	3	4	5	6
Середньооблікова кількість штатних працівників	осіб	2214	2195	-19	-0,86

Кінець таблиці 2.4

1	2	3	4	5	6
Кількість прийнятих штатних працівників	осіб	25	9	-16	-64,00
Кількість звільнених штатних працівників, всього	осіб	15	28	13	86,67
в т. ч.:					
- із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату)	осіб	5	9	4	80,00
- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни)	осіб	10	19	9	90,00
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	осіб	2199	2167	-32	-1,46
Коефіцієнт загального обороту		1,81	1,69	-0,12	х
Коефіцієнт обороту по прийому		1,13	0,41	-0,72	х
Коефіцієнт обороту по вибуттю		0,6	1,2	0,6	х
Коефіцієнт плинності кадрів		4,5	8,7	4,2	х
Коефіцієнт відновлення працівників		1,6	0,3	-1,3	х
Коефіцієнт постійності кадрів		9,8	9,7	-0,01	х

Джерело: Розраховано автором на основі звітності підприємства.

Після аналізування даних таблиці 2.4 ми можемо зробити наступні висновки:

- Коефіцієнт загального обороту персоналу зменшився у 2022 році на 0,12% порівняно з 2021 роком і складає майже 2%.
- У поточному році коефіцієнт обороту по прийому працівників зменшився на 0,72%, а коефіцієнт обороту по вибуттю збільшився на 0,6% порівняно з 2021 роком. Це свідчить про зростання кількості працівників, які покидають підприємство протягом певного періоду часу, хоча цей відсоток є незначним. Збільшення коефіцієнта обороту по вибуттю може негативно позначитися на ефективності підприємства, оскільки це може призвести до втрати досвідчених та кваліфікованих працівників.
- У звітному році коефіцієнт плинності кадрів збільшився на 4,2% порівняно з попереднім роком і становить 8,7% у 2022 році. Проте варто зауважити, що у 2021 році плинність кадрів у всіх підприємствах корпорації «ОБОЛОНЬ» становила 16%, що за загальними мірками є середнім

показником, оскільки середній рівень плинності на підприємствах в Україні складає 19%.

- У 2022 році коефіцієнт відновлення працівників зменшився на 1,3% порівняно з 2021 роком, а коефіцієнт постійності кадрів знизився на 0,01%, що є незначним. Це сталося в цілому через відхід невеликої кількості працівників з підприємства.

- Загалом, нормальний рівень плинності кадрів зазвичай коливається від 5% до 7%. Однак, з точки зору підприємства, якщо плинність кадрів менше 5%, це може свідчити про недостатнє відновлення кадрів, оновлення персоналу з новими знаннями та навичками. У нашому випадку показник становить 8%, що може змінитись у наступний період. Враховуючи кризову ситуацію, яка вплинула на персонал, а також на реалізацію продукції, цей результат є нормальним для поточного періоду, оскільки очікується відновлення персоналу у наступному звітному періоді, що може позитивно вплинути на результати підприємства.

- Проте може спостерігатися дестабілізація морально-психологічного клімату в колективі, що може призвести до зниження продуктивності та ефективності праці. Крім того, незначний зріст показника плинності може ускладнити окупність інвестицій у професійний розвиток та навчання персоналу, оскільки працівників звільняють до отримання повернення від цих інвестицій.

- Процес руху персоналу включає ряд етапів, які мають велике значення для ефективної роботи підприємства. Основні процеси руху персоналу, які потрібно проаналізувати, включають введення на посаду, адаптацію, професійні переміщення, просування по службі, пониження посади та звільнення.

Введення в посаду або процес онбордингу сприяє швидкій та ефективній адаптації нових співробітників, зменшуючи затрати на навчання та розвиток, підвищуючи продуктивність і задоволеність працівників. Зазвичай цей процес включає наступні етапи: ознайомлення з компанією, її

продукцією та історією. Далі співробітника знайомлять з робочим місцем, колективом і надають посадову інструкцію. Особливу увагу слід приділити наставництву нового співробітника, оцінюючи його результативність протягом випробувального терміну. Також важливо створити індивідуальну програму навчання, що враховує специфіку роботи на цій посаді в компанії. В ПрАТ «Оболонь» кожному новому працівнику надають інформацію про правила внутрішнього трудового розпорядку, посадову інструкцію, умови праці та зміст колективного договору.

Професійні переміщення – це переведення працівника на нову посаду з метою розвитку його професійних навичок і підвищення ефективності. Підвищення по службі означає надання працівникам більш високих посад з більшими обов'язками та заробітною платою. Пониження посади – це процес переміщення на менш високу посаду через зниження продуктивності або інші причини. Звільнення може статися з різних причин, таких як недостатня продуктивність, порушення трудової дисципліни або економічні фактори.

Абсентеїзм – це відсутність працівника на роботі, і може включати втрату робочих днів або часті випадки відсутності, запізнення та ранні виходи. Причинами абсентеїзму можуть бути різні фактори, такі як хвороба, сімейні обставини, незадоволеність роботою, конфлікти, низька мотивація, погані умови праці і т.д. Абсентеїзм може негативно впливати на підприємство, зменшуючи продуктивність, збільшуючи навантаження на інших працівників, погіршуючи якість продукції або послуг, збільшуючи витрати на оплату праці і порушуючи вчасність виконання роботи.

Методи регулювання абсентеїзму можуть включати встановлення строгих правил щодо присутності на робочому місці, стимулюючі програми, поліпшення умов праці, гнучкий графік роботи, проведення медичних оглядів та психологічних консультацій, програми здорового способу життя та інше. В ПрАТ «Оболонь» співробітникам, які показують високий рівень майстерності та ефективності, надають додаткові доплати до основної заробітної плати, як стимул до покращення результатів виробництва. Деякі

робітники отримують персональні оклади замість погодинних ставок, а інші можуть суміщувати декілька професій і отримувати доплати в залежності від обсягу виконуваних робіт. Також передбачена додаткова оплата за роботу у вечірні та нічний час.

2.3. Оцінка рівня використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь»

Результатом моделювання бізнес-процесів є модель бізнес-процесів типу AS-IS – модель поточної організації бізнес-процесів підприємства. Для її створення був використаний AllFusion Process Modeler BPwin – інструмент для моделювання, аналізу, документування та оптимізації бізнес-процесів, який найчастіше застосовується для створення функціональної моделі предметної галузі на початкових етапах проектування інформаційної системи, а також для аналізу існуючої або проектованої ІВ [27].

На вхід надходить інформація про сировину та заявки клієнтів. Заявки містять телефонний номер, адресу клієнта та інформацію про товар.

Вихідна інформація включає готові вироби, замовлення постачальникам і маркетингові матеріали. Маркетингові матеріали – це візитки, листівки, каталоги та інша рекламна продукція.

Програмне забезпечення організації – всі види ПЗ, що використовуються цьому підприємстві. В організації використовуються продукти:

1. Операційні системи:
 - Microsoft Windows 8; • Microsoft Windows 10.
2. Офісні пакети:
 - Microsoft Office 2013;
 - Microsoft Office 2016;
3. Антивірусне ПЗ :

- Antivirus Avast.

На підприємстві перебуває близько 50 комп'ютеризованих робочих місць. У кожному відділі є багатофункціональні пристрої. Характеристика комп'ютера включає:

- процесор IntelPentium g4600;
- материнська плата h110m, socket lga 1151;
- оперативна пам'ять ddr4 8GB;
- жорсткий диск 500GB;
- блок живлення 300 Вт;
- корпус;
- монітор;
- клавіатура;
- миша.

У бухгалтерському відділі використовується «Дебет Плюс». Конфігурація «Бухгалтерія підприємства» призначена для автоматизації бухгалтерського та податкового обліку, включаючи підготовку обов'язкової звітності в організації. Бухгалтерський та податковий облік ведеться відповідно до чинного законодавства України. Вона включає [45]:

- облік банківських та касових операцій;
- облік розрахунків із контрагентами;
- облік основних засобів та нематеріальних активів;
- облік торговельних операцій, у тому числі у роздрібній та комісійній торгівлі;
- облік основного та допоміжного виробництва, облік напівфабрикатів;
- облік заробітної плати, кадровий та персоніфікований облік;
- автоматичне виконання завершальних операцій місяця;
- підготовка регламентованої звітності;
- стандартні бухгалтерські звіти з широкими можливостями їх налаштування та механізмом розшифрування показників.

Організація використовує платформу «Дебет Плюс». Вона дозволяє знизити тимчасові витрати на виконання кадрової роботи, своєчасно отримувати достовірну інформацію, аналізувати інформацію про кадровий склад, використання робочого часу та фонду оплати праці для прийняття управлінських рішень.

Основні функції [44]:

- вести кадровий документообіг відповідно до вимог законодавства;
- враховувати рух кадрів (прийом, переведення, звільнення працівників);
- вести облік персональних даних працівників;
- здійснювати військовий облік;
- здійснювати персоніфікований облік органів Пенсійного фонду України;
- формувати декларації щодо відповідності умов праці державним нормативам;
- вести облік прав на щорічні оплачувані відпустки;
- вести штатний розпис.

Головним недоліком цієї програмної платформи є відсутність функціональної можливості навчання та розвитку персоналу. На підприємстві виявляється проблема роботи відділу кадрів, зокрема, проблема підвищення навчання персоналу. Співробітник з навчання персоналу немає жодних технічних засобів, крім базових офісних додатків. Менеджер з навчання та персоналу ПрАТ «Оболонь» виконує такі функції:

- розробляє та впроваджує плани підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, програми навчання з метою підвищення конкурентоспроможності компанії за допомогою розвитку професійних та особистісних якостей співробітників компанії, приведення наявних знань та навичок відповідно до цілей компанії, кадрової політики, конкурентного середовища, сучасних вимог та технологій навчання;

- організує атестацію, тестування, моніторинг та інші види аналізу та контролю професійного рівня персоналу; розробляє роздаткові навчальні матеріали, процедури тестування та оцінки працівників, що навчаються;
- взаємодіє з компаніями, які пропонують освітні курси та тренінги, проводить аналіз та підбір тренінгів;
- здійснює вибір засобів та методів навчання, пошук та оцінку навчальних продуктів, розробку, адаптацію та проведення тренінгів;
- бере участь у розробці стратегії розвитку персоналу, програм професійного розвитку; проведення заходів щодо аналізу плинності кадрів; погодження заявок на підбір персоналу; розробка пропозицій керівництву зі співпраці з регіональними тренінговими компаніями.

Робота з персоналом має несистемний характер – не проводиться системна оцінка кваліфікаційних характеристик працівника, не виконується контроль за результатами навчання. Співробітникам складно розібратися у можливостях свого навчання, часто складно його грамотно організувати. Систематичний аналіз потреби у навчанні необхідний визначення того, які форми і методи навчання найбільше відповідатиме інтересам підприємства. Цей аналіз повинен впливати із стратегічних завдань компанії та завдань, що стоять перед окремими підрозділами. Оскільки така робота не проводиться, то вибір програм на навчання різних категорій персоналу виробляється недостатньо організовано.

Немає єдиної системи, за допомогою якої можна було б швидко та зручно проводити підвищення кваліфікації будь-якого співробітника. Удосконалення системи навчання на підприємствах дозволить підвищити конкурентоспроможність організації, і навіть підвищить ефективність роботи її співробітників.

Перехід до дистанційного навчання співробітників самотужки – стратегічний крок у управлінні персоналом компанії. Насамперед, це значна економія на зовнішніх тренінгах, курсах та викладачах. Ще один аргумент – можливість одночасно навчати необмежену кількість працівників. У цьому

електронні засоби тестування полегшують контроль знань, дозволяють аналізувати результати, вести статистику.

Рішення у вигляді готової онлайн-платформи не підходить для компанії, оскільки ці платформи є досить дорогими, ціна розраховується за одного співробітника на місяць. Це ускладнює планування навчання, оскільки підключати всіх працівників недоцільно. Інший варіант – створення оригінального навчального веб-сайту.

Навчальний веб-сайт в даному випадку є найзручнішою платформою для реалізації системи дистанційного навчання, який при необхідності в майбутньому може бути розширений до повноцінного корпоративного порталу.

Навчальний веб-сайт дозволить оптимізувати завдання щодо розвитку та навчання персоналу компанії, заощадити час та фінанси та підняти загальний мінімальний рівень знань та навичок персоналу до необхідного для успішного виконання своїх обов'язків. При цьому в залежності від цілей і завдань компанії функціонал системи дистанційного навчання персоналу можна налаштувати найкраще, врахувавши всі аспекти навчання персоналу.

На основі аналізу стану використання інформаційних технологій для навчання персоналу ПрАТ "Оболонь" можна зробити наступні висновки:

Наявність інформаційних технологій: ПрАТ "Оболонь" має наявність інформаційних технологій, які можуть бути використані для навчання персоналу. Це можуть бути комп'ютери, програмне забезпечення, доступ до Інтернету та інші ресурси, необхідні для проведення електронного навчання.

Освітні ресурси: ПрАТ "Оболонь" може мати доступ до різноманітних освітніх ресурсів, таких як електронні курси, веб-семінари, навчальні відео та інтерактивні матеріали. Ці ресурси можуть бути використані для навчання персоналу з різних аспектів бізнесу, технологій та професійного розвитку.

Персоналізований підхід: Важливим аспектом використання інформаційних технологій є можливість створення персоналізованих навчальних програм. Це означає, що ПрАТ "Оболонь" може адаптувати

навчання до індивідуальних потреб та рівня знань кожного працівника, що сприяє ефективному засвоєнню матеріалу та розвитку навичок.

Відсутність повноцінної системи управління навчанням: Аналіз може показати, що у ПрАТ "Оболонь" відсутня повноцінна система управління навчанням. Це означає, що відстеження прогресу навчання, оцінювання результатів та планування навчальних заходів можуть бути менш структуровані і ефективні, що може впливати на якість навчання.

Потреба у розвитку: На основі аналізу можна встановити потребу у подальшому розвитку використання інформаційних технологій для навчання персоналу. ПрАТ "Оболонь" може ввести систему управління навчанням, розширити доступ до різноманітних освітніх ресурсів та інвестувати в розвиток персоналу з питань використання інформаційних технологій для навчання.

Загалом, аналіз стану використання інформаційних технологій для навчання персоналу ПрАТ "Оболонь" показує наявність базових ресурсів та потенціалу, але також вказує на потребу у подальшому розвитку та вдосконаленні системи навчання з використанням інформаційних технологій.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБЛЕННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО АКТИВІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ПРАТ «ОБОЛОНЬ»

3.1. Напрямки розвитку використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь»

Використання інформаційних технологій на підприємствах в різних галузях є досить важливим. Щоб іти в ногу з розвитком, необхідно все частіше звертатися до інформаційного прогресу. Навчання персоналу не є виключенням. В даній області існують різні напрямки використання інформаційних технологій для навчання персоналу. Можна назвати декілька з них:

- Спеціальна комп'ютерна програма;
- Гул диск;
- Створення власного веб-сайту;
- Проведення онлайн тренінгів;
- Створення відео уроку з навчальними лекціями;

Створення спеціальної комп'ютерної програми для великого підприємства, яка могла б надати змогу якісно та швидко навчати працівників, досить затратний по часу та коштах варіант.

Інша права створити гул диск , доступний для працівників на якому буде підкріплений навчальний матеріал. Так, це швидко та дешево у собівартості, але якісного навчання, за рахунок опрацювання в такому вигляді матеріалу це не гарантує.

Проведення онлайн тренінгів є вже досить застарілим та не ефективним, з моєї точки зору, напрямком в навчання підприємства. Найм на роботу бізнес-тренера та адаптація його до напрямків навчання підприємства

є досить затратним як в питанні часу, так і з фінансової сторони. До того ж, перекваліфікація тренера, щомісячна оплата праці, постійне навчання для такого співробітника це ще декілька приводів не вибрати даний варіант.

Створення відео уроку з навчальними лекціями, ще один з варіантів онлайн тренінгу. Його можна створити у анімаційному виді, з викладенням потрібного матеріалу. Але, це не є гарантом якості навчання співробітників та не комфортним у використанні, так як вимагається постійне залучення працівників на створення даних відео і вимагається постійна розсилка матеріалу працівникам.

Створення веб-сайту є хорошим напрямком у галузі навчання персоналу. Розробка такого сайту не займе багато часу та не вимагає великих затрат для великого підприємства. Також підтримання життєдіяльності такого сайту не принесе великих проблем та фінансових затрат. Веб-сайт можна використовувати як на робочому місці, так і дистанційно. Такий сайт надає можливість комфортно та зрозуміло розмістити велику кількість інформації для співробітників у окремих розділах, в яких можна швидко зорієнтуватися. До того ж, цей варіант є найбільш розвинутим в напрямках інформаційних технологій вище перекислених.

Співробітники мають право переглядати всі сторінки сайту, проходити тести та курси, надсилати ідеї та пропозиції, користуватися функціями зворотного зв'язку, коментувати всі матеріали сайту, записуватись на заходи. Гостьовий режим не передбачається, всі матеріали доступні лише після авторизації.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо використання інформаційних технологій для навчання персоналу в ПрАТ «Оболонь»

Як засіб вирішення проблеми навчання співробітників організації було обрано створення навчального веб-сайту. Проектування веб-сайту допоможе оптимізувати процес розробки, поглянути на модель сайту в цілому до процесу програмування та уникнути множинного внесення змін. Для відображення всіх вимог та побажань замовника складається технічне завдання на розробку майбутнього веб-сайту, що складається з [49]:

- -Загальні відомості про веб-сайт.
- -Призначення та цілі створення веб-сайту.
- -Вимоги до веб-сайту.
- -Характеристика прав доступу
- -Опис структури сайту.

Позначимо загальні відомості про веб-сайт.

Предметом розробки є веб-сайт компанії ПрАТ «Оболонь».

Повне найменування системи – навчальний сайт ПрАТ «Оболонь».

При розробці інтернет-сайту для підприємства та створення документації виконавець повинен дотримуватись відповідних стандартів.

Наступний крок – визначення призначення та цілей веб-сайту.

Призначення веб-сайту:

- забезпечення співробітників інформацією про компанію та її діяльність;
- дистанційне навчання працівників із використанням електронних навчальних курсів;
- інформування працівників про політику компанії;
- тестування працівників;

- інформування співробітників про всі форми корпоративного навчання, ознайомлення з календарем навчальних заходів, збирання заявок на навчання;

- проведення процедур оцінки персоналу;
- виявлення талантів, планування наступності, внутрішній підбір;
- формування електронної бібліотеки та бази знань компанії;
- забезпечення зворотного зв'язку від працівників;
- створення системи збирання та обробки ідей.

Основною метою системи є створення єдиної системи для навчання персоналу організації із зручним інтерфейсом. Цілі створення та впровадження навчального веб-сайту:

- забезпечення організації та керівництва підготовки персоналу;
- підвищення ефективності навчання працівників;
- скорочення бюджету навчання персоналу;
- створення загальних інформаційних ресурсів організації;
- мінімізація тимчасових затримок у поширенні офіційної інформації до службовців організації.

Далі розглянемо основні вимоги до веб-сайту, що розробляється.

Автоматизуються процеси, які здійснюють співробітники через Інтернет за допомогою встановлених на робочих місцях браузерів. Сайт має бути розгорнутий на сервері, розташованому на технологічному майданчику організації.

Веб-сайт повинен включати інструменти професійного розвитку, покликані ефективно вирішувати завдання навчання, що стоять в організації. Також веб-сайт. Також веб-сайт має забезпечувати підтримку корпоративної культури та вирішувати інформаційно-комунікаційні завдання.

Веб-сайт повинен поставлятися з готовим дизайном та базовим контентом, що допоможе швидше освоїти механізми наповнення веб-сайту інформацією.

Структура та функціонування веб-сайту повинні відповідати таким вимогам:

- централізована структура зберігання, обробки даних та документів;
- розрахований на багато користувачів режим роботи;
- індивідуальний безпечний доступ до системи особистого кабінету за паролем
- забезпечення доступу до даних веб-сайту з використанням широко розповсюджених інтернет-браузерів;
- можливість функціонального розширення системи шляхом розробки та включення додаткових модулів;
- можливість увімкнення/відключення будь-якої опції, передбаченої на сайті.

Робота веб-сайту повинна здійснюватися кінцевими користувачами при вирішенні своїх професійних завдань. Користувачі повинні мати достатню кваліфікацію для роботи в системі:

- мати навички роботи в Інтернеті за допомогою браузера;
- забезпечити надійність та збереження індивідуальних паролів.

Верстка повинна адаптуватися до різних пристроїв. На персональних комп'ютерах та ноутбуках – Google Chrome, Firefox, Яндекс Браузер, Internet Explorer, Opera, Safari, на мобільних девайсах під iOS – Safari, на мобільних девайсах під Android – Google chrome.

Інтерфейс веб-сайту має бути виконаний українською мовою.

При створенні веб-сайту має використовуватися технічне забезпечення відомих виробників, що зарекомендували себе в Україні.

Права доступу визначають набір дій, дозволених користувачам над об'єктами даних.

Функціонування веб-сайту має забезпечуватись адміністратором, який повинен володіти базовими навичками адміністрування та налаштування веб-сайту.

Налаштування прав доступу до об'єктів та функцій веб-сайту має спочатку будуватися з урахуванням організаційної структури організації та забезпечувати гнучке управління розподілом прав для груп користувачів. Групи користувачів та їх права доступу на етапі проектування включають адміністраторів, спеціалістів з навчання персоналу, викладачів та співробітників.

Адміністратори мають повний доступ до редагування публікацій, можуть вносити зміни до будь-якого елементу сайту. Адміністратори можуть у будь-який час змінити права доступу користувачів до будь-якого елемента веб-сайту, частково обмежувати доступ або повністю приховувати матеріали.

Фахівці з навчання персоналу мають права доступу до додавання, редагування, розміщення та видалення навчальних матеріалів, курсів та лекцій, можуть переглядати повідомлення зворотного зв'язку, пропозиції та ідеї, розміщувати нові заходи та видаляти минулі. Викладачі мають право редагувати авторські курси та лекції, додавати та видаляти авторський матеріал.

Структура сайту повинна складатися з трьох розділів, що включають підрозділи. Структуру веб-сайту відображає картка веб-сайту малюнку 3.1.

Розділи веб-сайту, їх призначення та функціональність представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Розділи навчального веб-сайту

Розділ	Сторінка	Опис
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
0	Аутентифікація	Форма введення пошти та пароля для входу на сайт
1	Головна сторінка	Виведення інформації з розділів, новини, дні народження, календар, оголошення, опитування.
1.1	Заходи	Опис події: дата, час початку події, час закінчення, тема. Запис на участь у заході.
1.2	Навчальні матеріали та документація	Меню підрозділів та текстова інформація
1.3	Курси та лекції	Організація онлайн навчання за допомогою проходження курсів та читання лекцій.

1	2	3
1.4	Тести	Проходження тестів
1.5	Пропозиції та заявки	Кнопка «Нова пропозиція», кнопка «Надіслати». Список ідей.
1.6	Зворотній зв'язок	Вікно надсилання думок про навчальні матеріали.
1.7	FAQ	Список питань, що найбільш часто ставляться.
2	Команда	Опис підрозділів організації.
2.1	Оргструктура	Візуалізована структура організації
2.2	Телефонний довідник	Список номерів керівників підрозділів
2.3	Список співробітників	Список працівників в алфавітному порядку.
2.4	Сторінка співробітника	Інформація про співробітника, відділ, посаду, телефон, e-mail, номер кабінету, день народження.
3	Про компанію	Меню підрозділів, текстова інформація
3.1	Новини	Анонси, заголовки останніх новин, зображення. Кожна новина має лічильник переглядів.
3.2	Історія, місії, цінності	Опис історії, місії та цінностей компанії.

Джерело: Сформовано автором.

Програмування сайту має здійснюватися з урахуванням усіх побажань замовника, зазначених у технічному завданні.

Після схвалення проекту здійснюється програмування веб-сайту. Створюється весь функціонал веб-сайту за допомогою технічних засобів. Після аналізу доступних засобів для розробки веб-сайту вибрали конструктор uCoz. Його переваги перед іншими конструкторами веб-сайтів [28]:

- Модульна структура – можливість налаштувати сайт під свої потреби за допомогою включення та вимкнення необхідних модулів, а також великої кількості загальних налаштувань.
- Універсальність – навіть окремий модуль може бути використаний для вирішення великої задачі та розглядатися як окрема система.
- Повний доступ до редагування вихідного коду. Це головна перевага перед іншими конструкторами. Існує можливість редагування HTML, CSS, PHP, JS; робота з API, доступ до FTP.

Панель керування uCoz складається з наступних розділів:

1. Модулі – показує повний список модулів і дає можливість керувати кожним з них. Тут же з'являються всі статичні сторінки, створені на веб-сайті.

2. «Користувачі» – багатофункціональний додаток, що відповідає за керування обліковими записами всередині сайту. Дозволяє переглянути повний список користувачів, налаштувати параметри авторизації та ранги, створити групи.

3. «Налаштування» – розділ з основними параметрами роботи сайту.

4. «Інструменти» – програми для керування сайтом, що включають файловий менеджер, резервне копіювання, інструменти веб-майстра для підключення сервісів аналітики.

5. «Безпека» – розділ для налаштування параметрів безпеки сайтів.

6. «Дизайн» – комплексний інструмент для керування зовнішнім виглядом проекту, який пропонує редактор шаблону, доступ до файлів каркасу, імпорт дистанційного коду, конструктор меню, активацію мобільної версії.

7. «Послуги» – переключення між платними тарифами для керування функціональністю конструктора, придбання домену.

8. «Маркет» – вбудований магазин шаблонів.

9. Допомога – доступ до служби технічної підтримки.

Розглянемо кроки використання елементів панелі керування докладніше.

Розділ «Налаштування» організує основи роботи сайту. У цьому розділі було обрано URL сайту, встановлено дату та час, налаштовано висновок коментарів.

«Дизайн» – розділ із налаштуваннями зовнішнього вигляду сайту. У цьому розділі було обрано шаблон веб-сайту, а також сконструйовано меню та побудовано структуру навігації веб-сайту.

Основним критерієм вибору шаблону було зручність та простота. Меню, що знаходиться зліва, забезпечить зручну навігацію по веб-сайту,

зрозумілу користувачеві будь-якого рівня. Кнопки реєстрації, входу та особистий кабінет знаходяться у верхньому правому кутку.

Спочатку було створено розділи «Головна сторінка», «Команда» та «Про компанію», потім додано інші сторінки кожного розділу відповідно до розробленої картки сайту.

«Модулі» – розділ, в якому можна переглянути повний список встановлених модулів та отримати доступ до налаштувань кожного з них.

На веб-сайті будуть використовуватися такі модулі:

1. Новини сайту – модуль, за допомогою якого можна створювати категорії новин та публікувати свіжі матеріали.
2. Каталог статей – модуль для зберігання та публікації статей.
3. Каталог файлів – модуль завантаження файлів. Можна створювати категорії та налаштовувати їх.
4. FAQ – дозволяє створювати інструкції у форматі «запитання-відповідь».
5. Тести – можливість створення онлайн-тестів.

Також у цьому розділі для кожної зі сторінок було налаштовано зовнішній вигляд та визначено групи користувачів, які мають рівень доступу до певної сторінки.

Розділ «Користувачі» відповідає за все, що пов'язано з обліковцями всередині сайту. Створено групи користувачів «Адміністратор», «Спеціаліст з управління персоналом», «Викладач» та «Співробітник». Було додано облікові записи для співробітників організації. Налагоджено правила реєстрації – необхідно вказати e-mail адресу, пароль, повне ім'я, вказати групу користувачів. Обліковий запис активується після перевірки адміністратором усіх даних.

Після створення структури та створення сторінок відбувається наповнення веб-сайту інформацією. Заповнення сторінок контентом відбувається за допомогою модулів, візуального редактора або панелі HTML коду.

Процес створення контенту має відбуватися паралельно з іншими стадіями, до цього моменту має бути підготовлена інформація для представлення на сайті.

Після публікації та перевірки інформація стає доступною для перегляду. Зі сторінками веб-сайту, які не представлені далі, можна ознайомитись у додатку.

Головна сторінка – перша сторінка, що показується під час входу на сайт. На ній міститься основна інформація про сайт, календар, були додані оголошення та новини.

Сторінка «Заходи» повідомляє про майбутні події, такі як лекції, тренінги, курси. У цьому розділі можна залишити заявку на участь у заході. Додані найближчі заходи та кнопки запису на них.

«Навчальні матеріали та документація» містять сторонні відеокурси, навчальні посібники, посилання на навчальні інтернет-ресурси, а також внутрішні документи організації.

За допомогою модуля «Каталог файлів» користувачі груп «Адміністратор», «Спеціаліст з навчання персоналом» та «Викладач» можуть завантажувати навчальні посібники та необхідні для навчання файли.

Сторінка «Курси та лекції» включає внутрішньокорпоративні та розробки з навчання персоналу з різних напрямків, а також посилання на сторонні курси та лекції.

Викладачі мають право створювати свій курс за допомогою створення кількох послідовно пов'язаних веб-сторінок або додавати окремі лекції. Доступ користувачів до матеріалів визначається викладачем.

Співробітники з навчання персоналу мають право приховати чи видалити курс, а також додавати чи видаляти посилання на сторонні курси. Курси, на які були надіслані заявки, після розгляду, підбору та схвалення співробітника з навчання та керівника відповідного підрозділу розміщуються саме у цьому розділі.

Тести дозволяють перевірити засвоєння отриманих знань. У розділі «Модулі» можна ознайомитись з результатами проходження тестів співробітниками із зазначенням імені співробітника, бали та дати проходження. Додавати або видаляти тести мають право лише користувачі груп «Адміністратор» та «Викладач».

Розділ «Пропозиції та заявки» допомагає доповнювати зміст сайту з урахуванням пропозиції працівників. Приймаються до уваги побажання та пропозиції персоналу організації. Додані відповідні кнопки.

Розділ «Зворотній зв'язок» допомагає виправити або доповнити існуючі курси, отримати відгук про якість матеріалів сайту.

Сторінка FAQ допомагає новим користувачам розібратися з труднощами, що виникають, знайти відповідь на питання, що часто ставляться. Якщо необхідного питання немає, можна додати своє. Під час створення цієї сторінки використовувався модуль FAQ.

Підпункт меню «Команда» включає відомості про організаційну структуру, телефонний довідник і список співробітників. Розділ «Оргструктура» містить наочне уявлення організаційної структури компанії. Розділ оновлюється зі зміною організаційної структури. Телефонний довідник допомагає знайти інформацію про головні номери компанії, що дозволяє швидко зв'язатися з необхідним співробітником. «Список співробітників» – весь персонал організації із зазначенням повного імені, фото та посади.

Підрозділ «Про компанію» містить новини та історію підприємства. Перший підпункт меню включає інформацію про історію, місію та цінності організації. Знати свою організацію вкрай важливо для якісної та чіткої роботи задля її цілей. Цей розділ може бути корисним для нових співробітників.

На сторінці «Новини» будуть публікуватися всі зміни в політиці компанії, події, не пов'язані з освітньою діяльністю, інформація про корпоративні спортивні та розважальні заходи, звіти про минулі події.

Останній крок – тестування сайту. Перевіряється працездатність всіх посилань, форм, скриптів, сторінок у різних браузерах та з різних пристроїв. Після завантаження сайту на сервер необхідно провести контрольний тест.

Після реалізації веб-сайту необхідно надавати підтримку. У майбутньому може виникнути потреба в додаванні нових функцій або сторінок.

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ПрАТ «ОБОЛОНЬ»

Ефективність – результативність процесу, операції, проекту, яка визначається як відношення ефекту, результату до витрат, що зумовили його отримання [15].

Насамперед необхідно чітко позначити порядок процесу розробки та впровадження сайту, для цього було складено таблицю з описом проведених робіт, які можна звести до 7 етапів.

Процес розробки та впровадження сайту триватиме 18 днів.

Етапи виконання робіт розробки та впровадження сайту відображені на діаграмі Ганта.

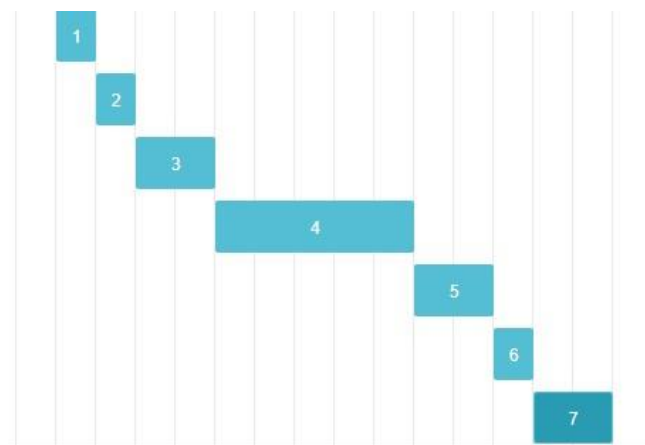


Рис. 3.1. Діаграма Ганта

Джерело: Сформовано автором на основі власних розрахунків.

Витрати на розробку та підтримку сайту представлені у таблиці 3.2. Для розробки веб-сайту необхідно буде оформити договір з виконання робіт, врахувати витрати на електроенергію та купівлю домену. Розрахунки проведено на основі дослідження ринку надання інформаційних послуг в Україні станом на 2023 рік.

Таблиця 3.2

Витрати на розробку та підтримку сайту

Витрати	Вартість, грн.
<i>1</i>	<i>2</i>
Електроенергія	1300
Договір про виконання робіт з розробки веб-сайту	45 000
Купівля доменного імені	2000
Доплата системному адміністратору (з урахуванням нарахувань)	27 000
Електроенергія	12 000
Хостинг сайту	10 000
Разом	97 300

Джерело: Сформовано автором.

Отже, ми бачимо, що загальний бюджет на впровадження заходу для ПрАТ «Оболонь» складе 97,3 тис. грн.

Прогнозне значення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції в абсолютному виразі визначимо методом стандартного розподілу ймовірностей на основі даних отриманих методом експертних оцінок (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Результати опитування експертів

Експерти	1	2	3	4	5	6	7
Приріст ЧД тис. грн.	8856	9245	9531	10076	9871	9796	9713

Джерело: Сформовано автором.

Величину даного прогнозу необхідно перевірити на надійність та типовість. Визначимо середнє квадратичне відхилення, що характеризує

розсіювання думок, відносно середнього значення окремих експертів (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Проміжні розрахунки для визначення
середньоквадратичного відхилення**

Експерт	1	2	3	4	5	6	7	разом
Приріст ЧД тис. грн. (Q _i)	18856	19245	19531	19076	19871	19796	19713	136088
Q _{сер.}	19441							
ΔQ	-585	-196	90	-365	430	355	272	
ΔQ ²	342225	38416	8100	133225	184900	126025	73984	906875

Джерело: Власні розрахунки.

$$\sigma = \sqrt{\sum_{i=1}^n \frac{(x_i - \bar{x})^2}{n}} \quad (3.1)$$

Визначаємо середньоквадратичне відхилення (формула 3.2.)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}} \quad (3.2)$$

$$A = \sqrt{906875 : 7} = 136,04$$

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів (формула 3.3):

$$CV_{\sigma} = \frac{\sigma}{\bar{x}} * 100\% \quad (3.3)$$

Коефіцієнт варіації:

$$W = (136,04 / 19441) * 100\% = 0,7\%$$

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.

Найбільш вірогідний обсяг продажу (В) приймаємо за методом медіан і визначаємо на рівні 19531 тис. грн., як середнє значення ряду, песимістичне значення (П) – 19871 тис. грн., оптимістичне (О) – 19796 тис. грн.

Розраховуємо очікуване значення прогнозу: (формула 3.4)

$$ОП = \frac{О+4В+П}{6} \quad (3.4)$$

Розрахуємо прогнозні значення обсягів продажу продукції в результаті проведення заходу:

$$ОП = (19796 + 4 \times 19513 + 19531) : 6 = 19631,8 \text{ тис. грн.}$$

Розрахуємо приріст чистого доходу (виручки) від реалізації продукції у відсотках:

$$(19631,8 : 4357095) \times 100\% = 0,45\%.$$

Де 4357095 тис. грн. – значення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції за 2022 рік.

Чистий дохід (виручка) від реалізації в проектному році складе:

$$4357095 + 19631,8 = 4376726,8 \text{ тис. грн.}$$

Розрахуємо приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції.

У 2022 році повні витрати на реалізацію продукції склали 4574367 тис. грн. Постійні витрати (35%) – 1601028,5 тис. грн., змінні (65%) – 2973338,6 тис. грн.

Розрахуємо приріст змінних витрат у проектному році за рахунок збільшення обсягів реалізації на 0,45%.

$$2973338,6 \times 0,45 / 100 = 13380 \text{ тис. грн.}$$

Оскільки додаткові витрати пов'язані з впровадженням даного заходу за своєю суттю є змінними, то приріст змінних витрат в цьому випадку дорівнює приросту повних витрат.

Створення заходу потребує витрат у розмірі 97,3 тис. грн., отже сумарний приріст повних витрат складе:

$$\text{Приріст повних витрат} = 13380 + 97,3 = 13477,3 \text{ тис. грн.}$$

Повні витрати в проектному році складуть:

$$4574367 + 13477,3 = 4587844,3 \text{ тис. грн.}$$

Додатковий прибуток (приріст прибутку від реалізації продукції, що очікується) розраховується як різниця між приростом чистого доходу від реалізації продукції у абсолютному виразі та приростом змінних витрат:

$$19631,8 - 13477,3 = 6154,5 \text{ тис. грн.}$$

Отже, прибуток складе:

$$2548151 + 6154,5 = 2554305,5 \text{ тис. грн.}$$

де 2548151 тис. грн. – це прибуток від операційної діяльності за 2022 рік в тис. грн.

Очікуваний приріст чистого прибутку від реалізації додаткового і чистого прибутку визначається як додатковий прибуток зменшений на суму податку (18% від додаткового прибутку від реалізації продукції):

$$6154,53 \times (1 - 0,18) = 5046,7 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином чистий прибуток в проектному році буде дорівнювати:

$$5046,7 + 38642 = 43688,7 \text{ тис. грн.}$$

Результати розрахунків прогнозних значень основних показників наведені у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Очікувані результати від провадження

№	Показник	Отримане значення
1	Приріст чистої виручки від реалізації продукції, тис. грн.	19631,8
2	Приріст повних витрат на реалізацію продукції, тис. грн.	13477,3
3	Приріст прибутку від реалізації продукції, тис. грн.	6154,5
4	Приріст чистого прибутку, тис. грн.	5046,7

Джерело: Сформовано автором.

Даний захід принесе приріст чистої виручки 19631,8 тис. грн, приріст витрат складе 13477,3 тис. грн, приріст прибутку від реалізації 6154,5 тис. грн., а приріст чистого прибутку буде складати 5046,7 тис. грн.

Розрахуємо початкові інвестиції пов'язані з реалізацією заходів, враховуючи, що для його реалізації не потрібні капітальні витрати.

Тоді початкові інвестиції визначатимуться за формулою:

$$K_n(\Pi) = \Delta OK$$

де ΔOK – приріст обігових коштів за рахунок розширення обсягів виробництва.

Визначаємо зміну обігових коштів у розмірі 3-6 % (в даному випадку взято 5%) від 80-85% (в даному випадку взято 85%) приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу:

$$\Delta OK = 3mB \times 0,05 \times 0,85$$

$$\Delta OK = 13477,3 \times 0,05 \times 0,85 = 572,8 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, в результаті впровадження заходу норматив оборотних коштів збільшиться на 572,8 тис. грн.

$$K_n(\Pi) = 572,8 \text{ тис. грн}$$

Оскільки додатковий чистий прибуток ($\Delta \text{Пр}_ч$) за результатами розрахунків склав 5046,7 тис. грн, то термін окупності простий буде складати:

$$T_{\text{пр}} = K_n / \Delta \text{Пр}_ч = 572,8 / 5046,7 = 0,11 \text{ року}$$

Таким чином, проект окупиться через 0,11 року.

Розрахуємо доцільність капітальних вкладень з урахуванням дисконтування проекту протягом його терміну економічного життя.

Оскільки проведення заходів не передбачає встановлення нового обладнання, то в нашому випадку чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$\text{ЧГП} = \Delta \text{ЧП},$$

де $\Delta\text{ЧП}$ – приріст чистого прибутку.

$$\text{ЧГП} = 5046,7 \text{ тис. грн}$$

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

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

де ЧГП – чистий генерований грошовий потік реальних грошей за i -й рік терміну життєвого циклу проекту;

p – ставка дисконту, яку приймаємо на рівні $25\% = 0,25$.

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) становить 5 років.

α_i – коефіцієнт приведення за i -тий рік терміну економічного життя проекту.

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

$$\alpha_i = \frac{1}{(1+p)^i},$$

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

При ставці дисконту – 25% .

$$1 \text{ рік} \quad \alpha_1 = \frac{1}{(1+0,25)^1} = \frac{1}{1,25} = 0,8$$

$$2 \text{ рік} \quad \alpha_2 = \frac{1}{(1+0,25)^2} = \frac{1}{1,25^2} = \frac{\alpha_1}{1,25} = 0,64$$

$$3 \text{ рік } \alpha_3 = \frac{1}{(1+\delta)^3} = \frac{1}{1,25^3} = \frac{\alpha_2}{1,25} = 0,512$$

$$4 \text{ рік } \alpha_4 = \frac{1}{(1+\delta)^4} = \frac{\alpha_3}{1,25} = 0,4096$$

$$5 \text{ рік } \alpha_5 = \frac{1}{(1+\delta)^5} = \frac{\alpha_4}{1,25} = 0,3277$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків, накопичених за весь життєвий цикл проекту ($\sum_{i=1}^N HB_i$) для даного нововведення буде дорівнювати:

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^N HB_i &= HB_1 + HB_2 + HB_3 + HB_4 + HB_5 = ЧГП(\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 + \alpha_5) = \\ &= 5046,7 \times (0,8 + 0,64 + 0,512 + 0,4096 + 0,3277) = 5046,7 \times 2,6893 = \\ &= 13572,1 \text{ тис. грн.} \end{aligned}$$

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

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N HB_i - ПІ = 13572,1 - 572,8 = 12999,3 \text{ тис. грн.}$$

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

$$T_z = \frac{ПІ}{HB_{cp}} = 572,8 / 2714,4 = 0,21 \text{ року} < 5 \text{ років,}$$

де HB_{cp} – середньорічна нинішня вартість:

$$HB_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^N HB_i}{N} = \frac{\sum_{i=1}^5 HB_i}{5} = 13572,1 / 5 = 2714,4 \text{ тис. грн.}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ID = \frac{ЧНВ}{ПІ} = 12999,3 / 572,8 = 22,7 > 0.$$

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

$$ПІ = \frac{\sum_{i=1}^N HB_i}{ПІ} = 13572,1 / 572,8 = 23,7 > 1$$

На основі виконаних розрахунків можна зробити висновок про доцільність проведення заходу, що підтверджується показниками, наведеними в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Основні показники ефективності запропонованого заходу

Показники	Значення показника
Капітальні витрати (початкові інвестиції), тис. грн.	572,8
Додатковий прибуток, тис. грн.	6154,5
Чистий додатковий прибуток, тис. грн.	5046,7
Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн.	13572,1
Чиста нинішня вартість, тис. грн.	12999,3
Термін окупності недисконтований, роки	0,11
Термін окупності дисконтований, роки	0,21
Індекс доходності	22,7
Індекс прибутковості	23,7

Джерело: Розраховано автором.

Згідно даних табл. 3.6 можна зробити висновок:

1. ЧНВ на кінець життєвого циклу з наростаючим підсумком, є величина позитивна – 12999,3 тис. грн.

2. Строк повернення інвестицій гарантований складає 0,11 року, що є прийнятним, так як значно менше терміну економічного життя проекту.

3. Індекс доходності дорівнює 22,7 (більше нуля), що свідчить про високу ефективність проекту.

4. Індекс прибутковості склав 23,7 (більше 1), що є прийнятним і свідчить про високу ефективність проекту.

Всі наведені показники свідчать на користь впровадження заходу.

Захід також має позитивно позначитись на показниках роботи підприємства. Для цього проаналізуємо зміну основних показників діяльності ПрАТ «Оболонь» за рахунок впровадження заходу (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Вплив запропонованих заходів
на основні показники ПрАТ «Оболонь»**

Показники	Базовий рік	Проектне значення	Відхилення	
			Абс., ±	Відн., %
1	2	3	4	5
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	4357095	4376726,8	19631,8	0,45
Інші операційні доходи	472087	472087	–	–
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	4574367	4587844,3	13477,3	0,29
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	254815	260969,5	6154,5	2,41
Прибуток чистий, тис. грн.	208948	213994,7	5046,7	2,41

Джерело: Власні розрахунки.

Таким чином, проведені розрахунки доказують, що застосування заходів Провівши розрахунки, можна зробити висновок, що від впровадження запропонованих заходів підприємство отримає збільшення чистого доходу від реалізації на суму 19631,8 тис. грн. та проектне його

значення збільшиться на 0,45%. Повні витрати збільшаться на 13477,3 тис. грн. або на 0,29%. Термін окупності проєкту становить 0,11 року. Індекс доходності та індекс прибутковості становить 22,7 і 23,7 (відповідно), що є прийнятним і свідчить про високу ефективність проєкту.

Пропоновані заходи ПрАТ «Оболонь» призведуть до підвищення збутової діяльності підприємства, тобто запропонований захід є ефективним та економічно обґрунтованим.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження щодо використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства було встановлено, що навчання персоналу підприємства – це інвестиції у компанію. Давно доведено, що головна цінність будь-якої компанії полягає не в грошах, технологіях, ресурсах тощо, а в людях. Людський капітал визначається не кількістю співробітників, а набором їх професійних якостей, їхньою цінністю для підприємства. Кваліфіковані співробітники забезпечують стабільність та ефективність роботи підприємства.

Аналіз причин, що спонукають компанії розпочати дослідження у сфері інтелектуального забезпечення, показує, що вони сфокусовані у бік забезпечення майбутнього розвитку. Розглянувши досвід, передусім, розвинених країн можна дійти невтішного висновку, що сучасні компанії, як складові, що формують єдиний інноваційний механізм регіону, повинні розробляти внутрішньофірмові системи управління знаннями.

Виявлено, що підприємство має наявність необхідних інформаційних технологій для проведення навчання персоналу. Це включає наявність комп'ютерів, програмного забезпечення, доступ до Інтернету та інших ресурсів.

Встановлено, що підприємство використовує електронні навчальні ресурси, такі як електронні курси, веб-семінари або навчальні платформи. Це свідчить про наявність свідомого підходу до використання інформаційних технологій для навчання персоналу.

Виявлено, що підприємство використовує персоналізований підхід до навчання персоналу. Це може включати адаптацію навчальних програм та ресурсів до індивідуальних потреб та рівня знань працівників.

Встановлено, що підприємство не має повноцінної системи управління навчанням. Це може призводити до втрати ефективності та затримок у відстеженні прогресу навчання та оцінюванні результатів.

Виявлено потенціал для подальшого розвитку використання інформаційних технологій для навчання персоналу. Зокрема, можна розглянути впровадження повноцінної системи управління навчанням, розширення доступу до різноманітних навчальних ресурсів та постійне вдосконалення процесу навчання. Відмічено, що інформаційне забезпечення системи навчання персоналу є сукупністю реалізованих рішень за обсягом, розміщенням і формами організації інформації, що циркулює в системі управління при її функціонуванні. Воно включає оперативну інформацію, нормативно-довідкову інформацію, класифікатори техніко-економічної інформації та системи документації (уніфіковані та спеціальні).

Встановлено, що приватне акціонерне товариство «Оболонь» (у подальшому – ПрАТ «Оболонь») та його дочірні підприємства виготовляють та продають пиво, мінеральну воду, прохолоджувальні та слабоалкогольні напої під різними брендами торгової марки «ОБОЛОНЬ».

Немає єдиної системи, за допомогою якої можна було б швидко та зручно проводити підвищення кваліфікації будь-якого співробітника. Удосконалення системи навчання на підприємствах дозволить підвищити конкурентоспроможність організації, і навіть підвищить ефективність роботи її співробітників.

Зазначено, що перехід до дистанційного навчання співробітників самотужки – стратегічний крок у управлінні персоналом компанії. Насамперед, це значна економія на зовнішніх тренінгах, курсах та викладачах. Ще один аргумент – можливість одночасно навчати необмежену кількість працівників. У цьому електронні засоби тестування полегшують контроль знань, дозволяють аналізувати результати, вести статистику.

Навчальний веб-сайт в даному випадку є найзручнішою платформою для реалізації системи дистанційного навчання, який при необхідності в

майбутньому може бути розширений до повноцінного корпоративного порталу.

Обґрунтовано, що навчальний веб-сайт дозволить оптимізувати завдання щодо розвитку та навчання персоналу компанії, заощадити час та фінанси та підняти загальний мінімальний рівень знань та навичок персоналу до необхідного для успішного виконання своїх обов'язків. При цьому в залежності від цілей і завдань компанії функціонал системи дистанційного навчання персоналу можна налаштувати найкраще, врахувавши всі аспекти навчання персоналу.

Таким чином, система дистанційного навчання в рамках навчального веб-сайту дозволяє швидко та ефективно навчати персонал компанії, значно заощаджуючи при цьому час та кошти.

Провівши розрахунки, можна зробити висновок, що від впровадження запропонованих заходів підприємство отримає збільшення чистого доходу від реалізації на суму 19631,8 тис. грн. та проектне його значення збільшиться на 0,45%. Повні витрати збільшаться на 13477,3 тис. грн. або на 0,29%. Термін окупності проекту становить 0,11 року. Індекс доходності та індекс прибутковості становить 22,7 і 23,7 (відповідно), що є прийнятним і свідчить про високу ефективність проекту.

Пропоновані заходи ПрАТ «Оболонь» призведуть до підвищення збутової діяльності підприємства, тобто запропонований захід є ефективним та економічно обґрунтованим.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аванесова Н. Е. Стратегічне управління підприємством та сучасним містом: теоретико-методичні засади: монографія. Харків. нац. ун-т буд-ва та архітектури. Харків : Щедра садиба плюс, 2019. 195 с.
2. Атамас П. Й. Управлінський облік : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2020. 440 с.
3. Афанасьєв М. В. Управління розвитком підприємства. Харків : ІНЖЕК, 2020. 184 с.
4. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2016. 512 с.
5. Башнянін Г. І., Іфтемічук В. С. Генеза ринкової економіки : екон. слов.-довідн. Львів : Магнолія плюс, 2021. 687 с.
6. Березін О. В. Безпарточний М.Г. Стратегія підприємства : навч. посіб. Київ: Ліра, 2021. 224 с.
7. Берницька Д. І. Стратегія підприємства : навч. посіб. Тернопіль : Крок, 2019. 213 с.
8. Білорус Т. В. Формування стратегії розвитку системи управління персоналом підприємства на основі портфельного аналізу. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 184-195.
9. Бланк І. О. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. Київ : Ельга, 2019. 724 с.
10. Богатирьов І. О. Ефективність розвитку підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. № 8. С. 79.
11. Бондарчук Л. В., Ніколайчук Н. П. Особливості антикризового управління персоналом. *Сучасні наукові дослідження в сучасному світі*. 2017. Вип. 5 (25). С. 77-82.
12. Брич В. Я. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 552 с.

13. Бурик А. Ф. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 260 с.
14. Василенко В. А. Теорія і практика розробки управлінських рішень : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 420 с.
15. Волошина І. Використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства. *Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті* : Матеріали 89 Міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів, м. Київ, 3-7 квітня 2023 р. Київ : НУХТ, 2023. Ч. 3. С. 67. URL: <http://conferencenuft.ho.ua/Books%20of%20abstracts/2023/Part%203.pdf>.
16. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 6. С. 27–32.
17. Геращенко І. М. Людські ресурси як основний чинник конкурентоспроможності та стратегічного планування підприємства. *Бізнес Інформ*. 2019. № 11. С. 368–375. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-11-368-375>.
18. Голов С. Ф. Управлінський облік і контролінг: концепції та застосування. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2019. № 5. С. 8-10.
19. Голов С. Ф. Управлінський облік : навч. посібник. Київ : Лібра, 2019. 704 с.
20. Громко Л. С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. *Економіка та управління бізнесом*. 2018. Випуск 36. С. 109-113.
21. Должинський І. З., Загорна Т. О. Бізнес-план: технологія розробки : навч. посіб. 2-гу вид. Київ : Центр навчальної літератури, 2020, 384 с.
22. Драган О. І. Wellbeing-технології новий напрямок у розвитку менеджменту персоналу компаній харчової галузі. *Наукові праці*

Національного університету харчових технологій. 2021. Том 27. № 2. С.55-64.

23. Драган О. І. Таксономічна оцінка рівня організації праці на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці НУХТ*. 2019. Том 25. № 6. С.32-40.

24. Драган О. І. Формування стрес менеджменту на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2018. Том 24. № 1. С.101-106.

25. Драган О. І., Бергер А. Д. Нормування праці : Електронний ресурс : конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. «бакалавр» спец. 073 «Менеджмент» освіт.-проф. програм «Менеджмент» та «Менеджмент персоналу» ден. і заоч. форм навч. Нац. ун-т харч. технол. Київ : НУХТ, 2022. 110 с.

26. Драган О. І., Бергер А. Д. Нормування праці : Електронний ресурс: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни, проведення практичних занять та виконання контрольної роботи для здобувачів освітнього ступеня «Бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» освіт.-проф. програми «Менеджмент персоналу» ден. і заоч. форм навч. Нац. ун-т харч. технол. Київ : НУХТ, 2022. 54 с.

27. Драган О. І., Бергер А. Д. Прикладні аспекти удосконалення нормування праці на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці НУХТ*. 2017. Том 23. № 4. С. 53-60.

28. Драган О. І., Мазник Л. В., Бергер А. Д. Багатомірна оцінка рівня інтелектуального потенціалу ВНЗ та її практичне застосування. *Trend and mechanisms proving economic security of European education under the conditions of globalization : collective monograph*. Szczecin, Poland. 2018. 358 p. P. 303-316.

29. Драган О. І., Тертична Л. І. Вплив сучасних змін у менеджменті персоналу на розвиток менеджменту продуктивності підприємства.

Інфраструктура ринку. 2020. Випуск 46. С. 45-50. DOI: 10.32843/infrastruct46-7.

30. Драган О. І., Тертична Л. І. Розвиток людського капіталу у системі управління талантами підприємства. *Економіка і управління підприємствами: теорія, методика, практика* : колективна монографія. Центр фінансово-економічних наукових досліджень. Полтава : ПП «Астроя», 2020. 243 с. С. 77-86. URL: <http://www.economics.in.ua/>.

31. Дуткевич Т. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посіб. перевид. Держ. ун-т, Ін-т соц. реабілітації та розвитку дитини. Київ : Центр учб. л-ри, 2016. 455 с.

32. Дяків О. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 242 с.

33. Жаворонкова Г. В. Управління конфліктами : навч. посібник. Київ : Кондор, 2016. 172 с.

34. Карпенко С. В., Карпенко О. А. Управління персоналом : навч. шлях для дистанційного навчання. Київ : Університет «Україна», 2017. 273 с.

35. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник. Київ : Видавництво Юридичної книги, 2015. 359 с.

36. Клімчук А. О. Аналіз наукових підходів до проблем управління персоналом підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. №1. С. 42-45.

37. Ковальова О. М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. *Економічний простір*. 2020. № 153. С. 61-64.

38. Кравченко С., Корнєва О. Формування ефективності інтелектуального капіталу підприємства. *Інноваційне промислове підприємство у формуванні сталого розвитку* : кол. монографія. Київ, 2018. С. 276-296.

39. Крутінь Г. І., Чубур Н. В. Соціологія конфлікту : практикум. Київ: КНЕУ, 2017. 152 с.

40. Круш П. П., Подвігіна В. І., Гулевич В. О. Організація виробництва : підручник. Київ : Каравела, 2018, 552 с.

41. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., переробл. й доп. Київ : Кондор, 2016. 308 с.
42. Лобза А. В., Гуз І. С. Підходи до розробки системи оцінки ефективності роботи персоналу сучасного підприємства. *Молодий учений*. 2018. № 1 (53). С. 510-513.
43. Лутай Л. А. Модель «Дерево цілей дерево ресурсів» в системі соціального управління персоналом. *Ринок праці та зайнятість населення: збірка наукових праць ІПК ДСЗУ*. 2017. № 4. С. 8-12.
44. Мартиненко М. М. Стратегічний менеджмент : підручник. Київ : Каравела, 2020. 320 с.
45. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Укл. О. В. Безпалько та ін.; за ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2022. 612 с.
46. Монастирський Г. Л. Теорія організації : навч. посіб. Тернопіль: ТНЕУ. 2017. 288 с.
47. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., виправ. та допов. Одеса : Атлант, 2016. 275 с.
48. Нормування праці і організація робочого місця : навч. посіб. Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. інт». Харків : НТУ «ХПІ», 2018. 394 с.
49. Олійник Т. І., Пахуча Е. В. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків : Друкарня Мадрид, 2019. 279 с.
50. Організація виробництва і планування діяльності підприємств (харчова промисловість) : навч. посіб. Рибачук-Ярова Т. В., Дунда С. П., Тюха І. В.: Київ : НУХТ, 2022. 228 с.
51. Планування та організація виробництва : Електронний ресурс: метод. рекомендації до виконання курсового проєкту для здобувачів. осв. ступеня. «бакалавр» спец. 073 «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» денної та заочної форм навчання / уклад. Т. В. Рибачук-Ярова. Київ : НУХТ, 2022. 89 с.

52. Планування та організація виробництва : Електронний ресурс:курс лекцій для здобувачів. осв. ступеня. «бакалавр» спец. 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» денної та заочної форм навчання / уклад. Т. В. Рибачук-Ярова, І. В. Тюха. Київ : НУХТ, 2022. 191 с.

53. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. 2-е вид., перероб. та допов. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.

54. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи. Харків : ІНЖЕК, 2019. 328 с.

55. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : колект. монографія / М. В. Семикіна та ін.; Центральноукр. нац. техн. ун-т. Кропивницький : Лисенко В. Ф., 2021. 439 с.

56. Рибачук-Ярова Т. В., Полінчик-Ярова Т. В. Комплексна оцінка управління товарним портфелем підприємства. *Соціально-економічні аспекти розвитку підприємництва в Україні* : монографія. Умань : Сочінський, 2018. 270 с.

57. Рибачук-Ярова Т. В., Тюха І. В., Дунда С. П. Ефективна операційна діяльність іманентна характеристика конкурентоспроможності та стратегічного розвитку суб'єктів ЗЕД. *Наукові праці НУХТ*. 2021. Том 4. № 27.

58. Рибачук-Ярова Т. В., Тюха І. В., Дунда С. П. Управління ефективністю операційної діяльності підприємств-виробників ігристих вин в умовах зростання імпорту. *Наукові праці НУХТ*. 2021. Том 2. № 27. С. 65-73.

59. Тертична Л. І., Дегтяр А. А. Коучинг в системі управління трудовим потенціалом підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 41. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/41>.

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-6>

60. Тертична Л. І. Зміни відносного попиту на навички в умовах сучасних технологічних зрушень. *Внесок молодих вчених у розбудову сучасного менеджменту підприємств* : Матеріали XI міжнар. наук.-практ. конф.

студентів, аспірантів та молодих учених, м. Київ, 18-19 листопада 2020 р. : тези доповідей. Київ : НУХТ, 2020. С. 101-103.

61. Тертична Л. І., Поліщук Д. В. Застосування коучинг-технологій в розвитку трудового потенціалу підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 67. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/67-2022>.

62. Тертична Л. І. Професійна мобільність як необхідна умова самореалізації сучасного фахівця. *Проблеми управління підприємств у сучасних умовах* : Матеріали XIX Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 18-19 квітня 2023 р. : тези доп. Київ : НУХТ, 2023. С. 125-126.

63. Тертична Л. І. Професійна перепідготовка персоналу як тренд цифрових технологій і пандемії. *Innovative Educational Technologies: European Experience and its Application in Internship in Economics and Management* : Scientific and pedagogic internship. Internship proceedings, January 20-31, 2021. Kielce, Poland : Konsorcjum Naukovo-Edukacyjne, 2021. 176 p. P. 155-158.

64. Тертична Л. І. Роль управління знаннями в системі формування трудового потенціалу працівників підприємств. *Modern Directions of Scientific Research Development. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. 2021. P. 1026-1032.* URL: <https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-modern-directions-of-scientific-research-development-24-26-noyabrya-2021-goda-chikago-ssha-arhiv/>.

65. Холодницька А., Мозгова І. Оптимізація процедури нормування праці на підприємствах у сучасних умовах. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2019. № 4. С. 88-94.

66. Електронна бібліотека Інституту соціології НАН України : веб-сайт. URL: http://i-soc.com.ua/institute/el_library.php (дата звернення 04.03.2023).

67. Національна бібліотека України імені В. В. Вернадського : веб-сайт. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/> (дата звернення 04.03.2023).

68. Державна науково-педагогічна бібліотека України ім. В. О. Сухомлинського : веб-сайт. URL: www.dnpb.gov.ua (дата звернення 04.03.2023).

69. Бібліотека українських підручників : веб-сайт. URL: <http://pidruchniki.ws/> (дата звернення 04.03.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

		Дата	КОДИ
		за ЄДРПОУ	01.01.2023
Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ"	за ЄДРПОУ	05391057
Територія	Київська обл.	за КАТОТТГ	8038000000
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності	Виробництво пива	за КВЕД	11.05
Середня кількість працівників: 2055			
Адреса, телефон: 04212 Київ, Богатирська, 3, (044) 412-84-10			
Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака			
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):			
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			v

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2022 р. Форма №1-к

		Код за ДКУД		1801007
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	4 245	3 523	
первісна вартість	1001	44 059	44 066	
накопичена амортизація	1002	(39 814)	(40 543)	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	63 759	109 875	
Основні засоби	1010	4 067 871	3 814 672	
первісна вартість	1011	12 043 666	12 120 790	
знос	1012	(7 975 795)	(8 306 118)	
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0	
первісна вартість	1016	0	0	
знос	1017	(0)	(0)	
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0	
первісна вартість	1021	0	0	
накопичена амортизація	1022	(0)	(0)	
Довгострокові фінансові інвестиції:				
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0	
інші фінансові інвестиції	1035	18 747	18 773	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0	
Відстрочені податкові активи	1045	0	0	
Гудвіл	1050	0	0	
Гудвіл при консолідації	1055	0	0	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	
Залишок коптів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	
Інші необоротні активи	1090	14	14	

Усього за розділом І	1095	4 154 636	3 946 857
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 040 911	1 134 000
Виробничі запаси	1101	0	0
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	0	0
Товари	1104	0	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	417 089	580 193
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	52 838	157 790
з бюджетом	1135	72 919	64 943
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 350	0
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	13 978	9 311
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	29 122	152 794
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	11 950	9 308
Усього за розділом II	1195	1 638 807	2 108 339
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	5 793 443	6 055 196

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	73 144	73 144
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	2 293 845	2 150 864
Додатковий капітал	1410	695	8 353
Емісійний дохід	1411	8 353	8 353
Накопичені курсові різниці	1412	-7 658	0
Резервний капітал	1415	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	188 568	1 446 230
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(13 580)	(13 580)
Інші резерви	1435	0	0

Неконтрольована частка	1490	0	0
Усього за розділом І	1495	2 542 672	3 665 011
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	388 485	423 886
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	677 838	562 519
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви	1530	0	0
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0	0
резерв незароблених премій	1533	0	0
інші страхові резерви	1534	0	0
Інвестиційні контракти	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	1 066 323	986 405
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	868 793	228 627
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	116 751	92 696
товари, роботи, послуги	1615	794 275	475 713
розрахунками з бюджетом	1620	131 216	189 871
у тому числі з податку на прибуток	1621	258	84 378
розрахунками зі страхування	1625	5 316	5 020
розрахунками з оплати праці	1630	22 719	140 898
одержаними авансами	1635	175 676	154 925
розрахунками з учасниками	1640	1 876	0
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	36 950	85 257
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	30 876	30 773
Усього за розділом III	1695	2 184 448	1 403 780
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	5 793 443	6 055 196

Примітки: н/д

Керівник Булах І.

Головний бухгалтер Бахов І.

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ"	Дата за ЄДРПОУ	КОДИ
			01.01.2023
			05391057

**Консолідований звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)**

за 2022 рік

Форма №2-к

I. Фінансові результати

		Код за ДКУД		1801008
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	
1	2	3	4	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8 649 174	5 986 592	
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0	
Премії підписані, валова сума	2011	0	0	
Премії, передані у перестрахування	2012	(0)	(0)	
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0	
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(5 751 536)	(4 877 463)	
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	(0)	(0)	
Валовий:				
прибуток	2090	2 897 638	1 109 129	
збиток	2095	(0)	(0)	
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0	
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0	
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0	
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0	
Інші операційні доходи	2120	19 467	128 230	
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0	
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0	
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0	0	
Адміністративні витрати	2130	(470 629)	(423 695)	
Витрати на збут	2150	(684 010)	(790 218)	
Інші операційні витрати	2180	(53 606)	(18 439)	
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0	
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0	
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток	2190	1 708 860	5 007	
збиток	2195	(0)	(0)	
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0	
Інші фінансові доходи	2220	15 956	174	

Інші доходи	2240	0	0
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(128 689)	(188 451)
Втрати від участі в капіталі	2255	(10 819)	(0)
Інші витрати	2270	(150 513)	(-32 680)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	1 434 795	0
збиток	2295	(0)	(150 590)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-320 114	19 769
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	1 114 681	0
збиток	2355	(0)	(130 821)

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	4 436	-503
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	3 222	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	7 658	-503
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	(0)	(0)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	7 658	-503
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 122 339	-131 324
Чистий прибуток (збиток), що належить:			
власникам материнської компанії	2470	0	0
неконтрольованій частці	2475	0	0
Сукупний дохід, що належить:			
власникам материнської компанії	2480	0	0
неконтрольованій частці	2485	0	0

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 617 382	3 389 517
Витрати на оплату праці	2505	853 060	728 365
Відрахування на соціальні заходи	2510	182 848	154 432
Амортизація	2515	383 029	402 242
Інші операційні витрати	2520	1 482 506	1 382 934
Разом	2550	6 518 826	6 057 490

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	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3,428400	-0,402400
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3,428400	-0,402400
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0,00	0,00

Примітки: н/д

Керівник

Булах І.

Головний бухгалтер

Бахов І.

Баланс (Звіт про фінансовий результат) за 2021-2022 р.р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4821	3634
первісна вартість	1001	41 142	41 145
накопичена амортизація	1002	-36 321	-37 511
Незавершені капітальні інвестиції	1005	17 027	9 324
Основні засоби	1010	4 167 692	3 974 114
первісна вартість	1011	10 551 958	10 634 750
знос	1012	-6 384 266	-6 660 636
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	109 951	70 912
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
Усього за розділом I	1095	4 299 505	4 057 998
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	645 202	914 584
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	256 562	286 204
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	42 351	88 811
з бюджетом	1135	23 106	33 071
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 228	3 228
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	32 100	30 866
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	8 549	10 695
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	15 739	3 586
Усього за розділом II	1195	1 023 609	1 367 817
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	5 323 114	5 425 815

Продовження додатку В

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	65 344	65 344
Капітал у дооцінках	1405	2 468 621	2 338 002
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-335 156	-127 739
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
Усього за розділом I	1495	2 198 809	2 275 607
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	414 522	451 660
Довгострокові кредити банків	1510	174 607	609 731
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	1595	589 129	1 061 391
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	202 811	326 115
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	1 124 396	661 136
товари, роботи, послуги	1615	906 076	718 433
розрахунками з бюджетом	1620	94 559	93 555
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	5 171	3 661
розрахунками з оплати праці	1630	48 171	65 420
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	107 419	175 626
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
Поточні забезпечення	1660	8 884	26 212
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	35 813	16 783
Усього за розділом III	1695	2 535 176	2 088 817
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами,			
утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	5 323 114	5 425 815

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) 2021-2022 р.р

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	4 406 492	4 357 095
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3097563	3804065
Валовий:			
прибуток	2090	1308929	1140030
збиток	2095	-	-
Інші операційні доходи	2120	43 460	51 186
Адміністративні витрати	2130	274 912	306 815
Витрати на збут	2150	554926	537606
Інші операційні витрати	2180	14558	25881
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
Прибуток	2190	2589570	2548151
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	154	273
Інші доходи	2240	15 776	-1 418
Фінансові витрати	2250	-220 441	-287 144
Втрати від участі в капіталі	2255	-1 618	39 058
Інші витрати	2270	-174 799	174 077
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	113 936	224 804
збиток	2295		
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	-37 138	65 347
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	76 798	290 151
збиток	2355		
II. Сукупний дохід			
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-

Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	76 798	290 151
III. Елементи операційних витрат			
Матеріальні затрати	2500	2 388 740	2 528 474
Витрати на оплату праці	2505	542 647	477 786
Відрахування на соціальні заходи	2510	115 860	101 284
Амортизація	2515	330 498	343 372
Інші операційні витрати	2520	1 109 611	1 069 534
Разом	2550	4 487 356	4 520 450
IV. Розрахунок показників прибутковості акцій			
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0,2362	0,8924
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0,2362	0,8924
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Баланс (Звіт про фінансовий результат) за 2021-2022 р.р.

Актив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4821	3634
первісна вартість	1001	41 142	41 145
накопичена амортизація	1002	-36 321	-37 511
Незавершені капітальні інвестиції	1005	17 027	9 324
Основні засоби	1010	4 167 692	3 974 114
первісна вартість	1011	10 551 958	10 634 750
знос	1012	-6 384 266	-6 660 636
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	109 951	70 912
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
Усього за розділом I	1095	4 299 505	4 057 998
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	645 202	914 584
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	256 562	286 204
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	42 351	88 811
з бюджетом	1135	23 106	33 071
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 228	3 228
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	32 100	30 866
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	8 549	10 695
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	15 739	3 586
Усього за розділом II	1195	1 023 609	1 367 817
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	5 323 114	5 425 815

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	65 344	65 344
Капітал у дооцінках	1405	2 468 621	2 338 002
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-335 156	-127 739
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
Усього за розділом I	1495	2 198 809	2 275 607
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	414 522	451 660
Довгострокові кредити банків	1510	174 607	609 731
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	1595	589 129	1 061 391
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	202 811	326 115
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	1 124 396	661 136
товари, роботи, послуги	1615	906 076	718 433
розрахунками з бюджетом	1620	94 559	93 555
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	5 171	3 661
розрахунками з оплати праці	1630	48 171	65 420
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	107 419	175 626
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
Поточні забезпечення	1660	8 884	26 212
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	35 813	16 783
Усього за розділом III	1695	2 535 176	2 088 817
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами,			
утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	5 323 114	5 425 815

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) 2021-2022 р.р

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	4 406 492	4 357 095
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3097563	3804065
Валовий:			
прибуток	2090	1308929	1140030
збиток	2095	-	-
Інші операційні доходи	2120	43 460	51 186
Адміністративні витрати	2130	274 912	306 815
Витрати на збут	2150	554926	537606
Інші операційні витрати	2180	14558	25881
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
Прибуток	2190	2589570	2548151
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	154	273
Інші доходи	2240	15 776	-1 418
Фінансові витрати	2250	-220 441	-287 144
Втрати від участі в капіталі	2255	-1 618	39 058
Інші витрати	2270	-174 799	174 077
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	113 936	224 804
збиток	2295		
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	-37 138	65 347
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	76 798	290 151
збиток	2355		
II. Сукупний дохід			
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-

Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	76 798	290 151
III. Елементи операційних витрат			
Матеріальні затрати	2500	2 388 740	2 528 474
Витрати на оплату праці	2505	542 647	477 786
Відрахування на соціальні заходи	2510	115 860	101 284
Амортизація	2515	330 498	343 372
Інші операційні витрати	2520	1 109 611	1 069 534
Разом	2550	4 487 356	4 520 450
IV. Розрахунок показників прибутковості акцій			
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0,2362	0,8924
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0,2362	0,8924
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) 2021-2022 р.р

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	4 406 492	4 357 095
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3097563	3804065
Валовий:			
прибуток	2090	1308929	1140030
збиток	2095	-	-
Інші операційні доходи	2120	43 460	51 186
Адміністративні витрати	2130	274 912	306 815
Витрати на збут	2150	554926	537606
Інші операційні витрати	2180	14558	25881
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
Прибуток	2190	2589570	2548151
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	154	273
Інші доходи	2240	15 776	-1 418
Фінансові витрати	2250	-220 441	-287 144
Втрати від участі в капіталі	2255	-1 618	39 058
Інші витрати	2270	-174 799	174 077
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	113 936	224 804
збиток	2295		
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	-37 138	65 347
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	76 798	290 151
збиток	2355		
II. Сукупний дохід			
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-

Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	76 798	290 151
III. Елементи операційних витрат			
Матеріальні затрати	2500	2 388 740	2 528 474
Витрати на оплату праці	2505	542 647	477 786
Відрахування на соціальні заходи	2510	115 860	101 284
Амортизація	2515	330 498	343 372
Інші операційні витрати	2520	1 109 611	1 069 534
Разом	2550	4 487 356	4 520 450
IV. Розрахунок показників прибутковості акцій			
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0,2362	0,8924
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0,2362	0,8924
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

89 International scientific conference of young scientist and students
 "Youth scientific achievements to the 21st century nutrition problem solution",
 3-7 April, 2023. Book of abstract. Part 3. NUFT, Kyiv.

5. Використання інформаційних технологій для навчання персоналу підприємства

Ірина Волошина

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Для розвитку та ефективної діяльності підприємства вкрай необхідне навчання персоналу. Для цього потрібні не тільки фінансові та часові витрати, а й новітні інформаційно-комунікаційні технології, технології віртуальної реальності.

Матеріали і методи. В дослідженні застосовані методи наукового аналізу і синтезу існуючих розробок науковців в цій сфері.

Результати. Питання впровадження VR-технологій у сучасний навчальний процес сьогодні стоїть дуже гостро. Щоб досягти високої планки у підготовці та перепідготовці кадрів, потрібно йти в ногу з часом. Дистанційні заняття, лекції, семінари та екскурсії давно використовуються як у початковій, так і у вищій школі. Вони активно використовуються в системі підвищення кваліфікації. Але це лише мала частина використання можливостей віртуальної реальності. VR-технології допомагають студенту, робітнику чи іншому фахівцю змоделювати будь-який процес своєї діяльності на виробництві чи в будь-якій іншій сфері діяльності, не залишаючи робочого місця. Широке впровадження віртуальних аудиторій з використанням спеціалізованих окулярів, шоломів, спеціального навчального обладнання дозволить якісно навчати персонал [1].

Чат-бот – це віртуальний співрозмовник, програма, інформація комунікаційна технологія, яка створена для імітації поведінки людини під час спілкування з одним або кількома співрозмовниками. Під час навчання персоналу необхідно автоматизувати отримання та засвоєння нових знань у форматі інтерактивної взаємодії. Кожен співробітник підприємства може мати цілодобовий доступ до віртуального наставника, запросити необхідну інформацію прямо на робочому місці, пройти тестування та закріпити вивчений матеріал. При цьому навантаження на відділ кадрів або навчальний центр підприємства мінімальне.

Багато організацій використовують технології ігрового навчання, щоб заощадити гроші та оптимізувати процес перепідготовки молодих співробітників.

До числа цінних інструментів управління знаннями можна віднести корпоративну соціальну мережу, яка є новою формою спільної роботи сучасної організації. Корпоративна соціальна мережа – портал для певної цільової аудиторії підприємства, побудований за принципом соціальної мережі та містить розширений функціонал для спілкування та взаємодії між учасниками. Корпоративна соціальна мережа може бути розроблена як для співробітників підприємства, так і для її зовнішньої аудиторії – партнерів, дилерів і т. д.

Грід-технології забезпечують стандартний доступ до веб-ресурсів, таких як комп'ютери, банки даних, обладнання для взаємодії та візуалізації та онлайн-інструменти, зокрема інструментарій Globus, SRB і Access.

Висновки. Таким чином підприємству необхідно здійснювати постійне якісне професійне навчання персоналу на основі сучасних інформаційних, віртуальних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Література

1. Бодненко Д. М., Яковенко І. В., Кучаковська Г. А., Локазюк О. В. Хмароорієнтовані технології навчання як інструмент системи цифрової підготовки менеджерів. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2022. № 3 (89). С. 131-161. URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itf/article/view/3895>.