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 (декан факультету)	Завідувач кафедри
_____ Шеремет О. О.	_____ Березянко Т. В.
(підпис) (прізвище та ініціали)	(підпис) (прізвище та ініціали)
«___» _____ 2021 р.	«___» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: **«Забезпечення кадрової безпеки підприємства»**

Виконав: здобувач 4 курсу, групи УП-4-13

Омельченко Емілія Андріївна _____
(підпис)

Керівник к. е. н., доц. Соломка Ольга Миколаївна _____
(підпис)

Рецензент _____
(підпис)

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній роботі немає запозичень із праць інших авторів без відповідних посилань.
Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри економіки праці та менеджменту

_____ Т. В. Березянко

"26" січня 2021 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Омельченко Емілії Андріївни

1. Тема роботи «Забезпечення кадрової безпеки підприємства»
керівник роботи Соломка Ольга Миколаївна. к. е. н., доцент_____
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом закладу вищої освіти від 21 січня 2021 року № 50-КС__
2. Строк подання здобувачем роботи 01 червня 2021 р._____
3. Вихідні дані до роботи Закони України, законодавчі та нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів виконавчої влади; аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні основи кадрової безпеки підприємства. Розділ 2. Аналіз стану кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод». Розділ 3. Розробка пропозицій щодо удосконалення забезпечення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод». Висновки. Список використаної літератури. Додатки._____
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 16 таблицях, 8 рисунках ілюстративного матеріалу та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 26 січня 2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел, статистичної інформації	До 07.02.21	*виконано*
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	До 21.02.21	*виконано*
3.	Робота над розділом 1: «Теоретичні основи кадрової безпеки підприємства»	До 31.03.21	*виконано*
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз стану кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»	До 09.05.21	*виконано*
5.	Робота над розділом 3*:* «Розробка пропозицій щодо удосконалення забезпечення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»	До 24.05.21	*виконано*
6.	Написання висновків	До 28.04.21	*виконано*
7.	Оформлення роботи	До 01.06.21	*виконано*
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	До 01.06.21	*виконано*
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	До 01.06.21	*виконано*
10.	Захист роботи	10.06.21	*виконано*

Здобувач _____ Омельченко Є. А.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ Соломка О. М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

…

АНОТАЦІЯ

Омельченко Є. А. Забезпечення кадрової безпеки підприємства. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2018-2020 рр.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування ефективності використання персоналу підприємства – визначено поняття, структура та класифікацію персоналу підприємства, визначено сутність, функції та критерії ефективності використання персоналу підприємства, а також окреслено методику оцінювання ефективності використання персоналу на підприємстві.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана техніко-економічна характеристика ПРАТ «Білоцерківський консервний завод», а також проведена оцінка ефективності використання персоналу на зазначеному підприємстві. Детально проаналізовано стан кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» з виявленням існуючих переваг та недоліків.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано шляхи удосконалення забезпечення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод», запропоновано організаційну модель процесу підвищення ефективності використання його персоналу. Обґрунтовано економічну доцільність впровадження заходу з позитивним впливом на показники економічної діяльності ПРАТ «Білоцерківський консервний завод».

Робота містить 77 сторінок, 16 таблиць, 8 рисунків, 64 використаних джерела.

Ключові слова: персонал, кадрова безпека, кадровий ризик, ефективність використання персоналу, удосконалення.

SUMMARY

Omelchenko EA Ensuring personnel security at the enterprise. - Manuscript.

Qualifying work for the bachelor's degree was performed on the materials of PJSC "Bila Tserkva Cannery" for 2018-2020.

In the first section the theoretical substantiation of efficiency of use of the personnel of the enterprise is carried out - the concept, structure and classification of the personnel of the enterprise is defined, essence, functions and criteria of efficiency of use of the personnel of the enterprise are defined, and also the technique of estimation of efficiency of use of the personnel at the enterprise is outlined.

The second section of the qualification work provides technical and economic characteristics of PJSC "Bila Tserkva Cannery", as well as an assessment of the effectiveness of the use of personnel at the specified enterprise. The state of personnel security at PJSC "Bila Tserkva Cannery" is analyzed in detail, revealing the existing advantages and disadvantages.

The third section of the qualification work substantiates the ways to improve staff security at PJSC "Bila Tserkva Cannery", proposed an organizational model of the process of improving the efficiency of its staff. The economic expediency of implementing the measure with a positive impact on the indicators of economic activity of PJSC "Bila Tserkva Cannery" is substantiated.

The work contains 77 pages, 16 tables, 8 figures, 64 sources used.

Key words: personnel, personnel security, personnel risk, efficiency of personnel use, improvement.

ЗМІСТ

ВСТУП……. 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність та контроль кадрової безпеки підприємства…….. 10

1.2 Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці……... 15

1.3 Сучасні підходи до забезпечення кадрової безпеки підприємства….. 21

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПРАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД»

2.1 Організаційно-економічна характеристика та аналіз фінансово-економічних показників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»….. 20

2.2 Соціально-економічна характеристика стану управління персоналом на підприємстві…….. 34

2.3 особливості забезпечення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»…… 48

РОЗДІЛ 3.РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПРАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД»

3.1 Основні напрямки удосконалення забезпечення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»…… 54

3.2 Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів…….. 57

3.3 Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства…… 62

ВИСНОВКИ……. 70

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ…… 72

ДОДАТКИ…… 77

ВСТУП

Кадрова безпека – ключова складова економічної безпеки підприємства. Впродовж усього функціонування компанії, її співробітники щодня зустрічаються з бізнес-партнерами, проводять з ними конференції, заключають контракти та проводять інші фінансові операції. Довіра до персоналу – дуже тяжка на сприйняття річ, але на ній будуються соціально-трудові відносини керівництва з підлеглими. На допомогу приходять служби безпеки компанії, робота з якою допомагає краще дізнатися про співробітників та запобігти їх протиправні дії.

Світова статистика нам говорить про те, що 80% матеріального збитку організації наносить її ж власний персонал. За останні 20 років близько 100 банків США збанкрутілий через шахрайство своїх підлеглих. На жаль важко сказати, що у вітчизняному бізнесі справи йдуть краще, саме тому питання кадрової безпеки повинні бути першої важливості для керівників компаній. Розвиток власного забезпечення кадрової безпеки це залог успіху організації. Дана тема нещодавно почала набирати масовість у вивченні, її деталізацію та сприйняття.

Методичні рекомендації розроблено з метою сприяння запровадженню організації служб кадрової безпеки на підприємствах задля професійного контролю, наставництва та мінімізації можливих правопорушних вчинків.

Багато науковців займаються вивченням питання кадрової безпеки, такі як: Алаверді А. Р., Реверчук Н., Чумарін І. Г.,Кібанов А. Я., Джобава А., Маренич Н., Мехеда Н., Гончаренко Л. П., Петров М., Мірющенко А. Л., Любавська Л. І., Беляйкан Д. В. та інші. Вони є лідерами думки у вивчені даної теми, але їх погляди не завжди співпадають.

Мета роботи – визначення теоретичних та практичних засад забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти вдосконалення забезпечення кадрової безпеки ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

Для повного розкриття питання було сформовано такі *завдання*:

- проаналізувати та розкрити зміст і поняття кадрової безпеки підприємства;
- розглянути системні характеристики управління кадровою безпекою організації;
- установити якість взаємозв'язків та їх надійність в системі управління персоналом;
- провести аналіз діяльності та управління кадрами на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»;
- запропонувати заходи для покращення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»;
- виявити фактори, що впливають на систему управління кадровою безпекою;
- розробити рекомендації для моніторингу та системним спостереженням функціонування кадрової безпеки на підприємстві.

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

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та групові акти, фінансова та статистична звітність підприємства, матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та законодавчих фахівців, що стосуються теми дослідження, матеріали дослідження, проведених за участю автора.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаної літератури та додатків. Основний обсяг роботи – 77 сторінок, який містить 16 таблиць, 8 рисунків. Список використаної літератури складається з 64 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність та роль кадрової безпеки на підприємстві

Кадрова безпека на підприємстві відіграє роль уникнення будь-якої загрози, потенційної чи реальної, пов'язаної не лише з утриманням цінної інформації у стінах організації. Одна з суттєвих аспектів, що несе загрозу – співробітники. Вони водночас відіграють двояку роль на підприємстві, з однієї сторони вони є ключовим ресурсом для процвітання, з іншої – суб'єкти та об'єкти потенційної загрози. Забезпечення безпеки також є ключовим моментом у діловій репутації підприємства, відносин між співробітниками та заробітної плати кожного з учасників трудових відносин [14].

Раніше кадрова безпека розглядалася лише з боку охорони праці та мотивації співробітників, питання безпеки підприємства, як цілісність, почала розгорнено розглядатися та вивчатися недавно, тема набрала досить стрімких оборотів у вивченні на даний момент. Єдиної думки, стосовно даного питання, не існує. Вчені, зазвичай, приділяють їй важливості лише в уникненні матеріальної крадіжки, псування майна підприємства та інших негативних дій з боку співробітників.

Більша частина науковців, що розглядають дане питання, вважають кадрову безпеку частиною економічної та соціально-економічної системи. Наприклад, І. Бурда затверджує, що кадрова безпека є складовою економічної безпеки підприємства, головним завданням якої є ліквідація ризиків економічної загрози підприємства, для її максимальної ефективності в роботі та здатності займати конкурентоспроможне місце на ринку [14].

А. Р. Алаверді вважає, що забезпечення безпеки підприємства та кадрова безпека мають спільне лише в таких аспектах:

– забезпечення від загроз, котрі мають вплив на стабільне функціонування кадрового стимулювання;
– забезпечення від загроз, котрі пов’язані з діяльністю фізичних та юридичних осіб;
– забезпечення від загроз, котрі спрямовані на нанесення немайнової чи майнової шкоди підприємству [1, с. 176].

Н. Реверчук вважав, що основне завдання кадрової безпеки на підприємстві – це зменшення негативного впливу на економічну безпеку таких аспектів:

– недостатньо кваліфікаційний персонал підприємства;
– неефективне управління персоналом;
– відсутність збереження та розвитку інтелектуального потенціалу організації [55, с. 456].

І. Г. Чумарін розглядав кадрову безпеку лише з позиції виробничого підходу. Кадрова безпека – це запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства, за рахунок ризиків та загроз пов’язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому [61, с. 191].

Даної думки також притримувався А. Я. Кібанов. Він стверджував, що кадрова робота має в собі генерально націлену кадрову безпеку. Також її витоком є сукупність методів та принципів, спрямованих на збереження, зміцнення та розвиток кадрового потенціалу, згуртованого колективу, який спроможний вчасно реагувати на постійні змінні вимоги ринку, приймаючи до уваги стратегічний розвиток організації [30, с. 638].

А. Джобава тлумачив кадрову безпеку з погляду на її цілі: «Кадрова безпека – це сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям або сприяння їм з боку персоналу підприємства» [21, с. 29].Суть даного визначення полягає в тому, що негативний вплив співробітників є обмеженим лише їх протиправними діями, що не є вірним, так як загрозу кадровій безпеці

несуть не лише дії, а й бездіяльність з боку співробітників та їх невідповідна кваліфікація.

Н. Маренич та Н. Мехеда вважали, що кадрова безпека це комбінація деяких складових безпеки життєдіяльності: професійна, соціально-мотиваційна та антиконфліктна [44, с. 38].

Л. П. Гончаренко освітлює труднощі розвитку персоналу підприємства та забезпечення кадрової безпеки як «захищеність суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку та вдосконалення людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами та мінімізація ризиків організації, пов'язаних з її кадровим складником» [19].Автор обирає предметом кадрової безпеки лише інтереси організації, що часто протилежать інтересам персоналу, а це у свою чергу призводить до загроз кадрової безпеки підприємства.

Кадрова безпека повинна розглядатися з двох сторін: інтереси організації з однієї та інтереси найманого працівника з іншої. Результатом такого поєднання є забезпечення безпеки стосовно всіх учасників трудових відносин. При недотриманні балансу інтересів один об'єкт досягає свої цілі за рахунок обмеження інтересів іншого, що в свою чергу призводить до загрози кадрової безпеки [19, с.543].

М. Петров розглядав кадрову безпеку зі сторони суб'єктивно-об'єктивного підходу: «Кадрова безпека – це таке становище організації як соціальної спільності індивіда в ній, за якого влив на них із боку природного, економічного та соціального середовища, а також внутрішнього середовища самої людини, не здатне заподіяти будь-якої шкоди» [49, с. 174]. Звісно, відсутність повного збитку неможлива, але з таким визначенням можна розраховувати на її мінімізацію.

А. Л. Мірющенко розглядає кадрову безпеку організації як забезпечення на всіх законодавчих рівнях захищеність інтересів компанії від загроз, котрі пов'язані з діяльністю співробітників [45]. Даний підхід відрізняється тим, що

його дія націлена лише на повне забезпечення безпеки підприємства, співробітники під захист у даній концепції не підпадають.

Такої ж думки Л. І. Любавська та Д. В. Беляйкін. Вони також вважають, що першочергово повинне бути захищене підприємство від негативного впливу персоналу [41, с. 104]. стверджувати, що дана думка є не вірною беруться багато критиків, наприклад В. І. Ткаченко, він вважає, що даний метод в сучасному світі не повинен бути використовуваним, так як захищеність персоналу від негативного впливу організації є також важливою складовою соціально-трудових відносин, та у своїх роботах, все ж таки, більш схиляється до думки, що це є першочерговим завданням – захист співробітників від організації. На разі більшість підтримують думку Л. П. Гончаренка, про те що лише баланс приведе організацію до продуктивної, безпечної та злагодженої роботи

О. Литовченко у своїх роботах більш дотримується управлінського підходу. Він визначає поняття кадрова безпека як сукупність заходів, котрі пов’язані з ефективним формуванням та використанням людських ресурсів підприємства, для підтримки результативності та економічної стійкості організації [40, с. 26].

Підсумовуючи усі вищеперераховані думки, можна виділити основні цілі кадрової безпеки:

- Захист законних інтересів підприємства від протиправних дій у його сторону;
- Забезпечення сталого функціонування підприємства та запобігання загроз його безпеці;
- Забезпечення виробничої діяльності;
- Мінімізація та можливість повної ліквідації розкрадання інтелектуального та матеріального майна підприємства [30, с.638].

Проводячи аналіз робіт кожного з вчених знаходиться велика кількість відмінностей в методах дослідження, та все ж є значні характерні риси, котрі можна угрупувати в такі підпункти: цільова характеристика, процесна,

структурна, функціональна, управлінська, ресурсна та компроративна. Детально розтлумачено на рис. 1.1.

Рис. 1 - Підходи до визначення сутності кадрової безпеки підприємства [46]

Отже, за даними вищеперерахованих теоретичних умов до поняття кадрової безпеки підприємства, можна визначити її як сукупність чинників та умов, що створюють взаємну захищеність інтересів учасників соціально-трудових відносин. Не залежно від правоти кожного з вчених, основним

завданням кадрової безпеки є забезпечення умов злагодженої та продуктивної роботи.

1.2. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці

Сучасний HR спеціаліст говорячи про людський капітал як засіб досягнення цілей компанії, також розглядає його як критичний ресурс, котрий посідає одне з центральних значень загальної структури ризиків підприємства.

І. Горбачова тлумачила кадровий ризик як наявність загроз з боку персоналу для підприємства, що може призвести до небезпеки [47, с. 380].

А от Є. Гончаров стверджував, що кадрові ризики це лише невдалі наслідки процесу впливу негативних факторів ззовні, він, також, кадрові загрози та ризики поєднує з відсутністю належної кваліфікації персоналу та недосконалою кадровою політикою [46].

«Усі ризики, що виникають на підприємстві з огляду на діяльність персоналу, відносяться до кадрових» - такої думки була О. Пахлова [33, с. 194].

Також про недостатню кваліфікацію персоналу говорила І. Проніна, вона пов’язує кадрові ризики з проблемою компетенції, під цим розуміються негативні наслідки від прийнятих рішень та загалом конструктивність і послідовність дій співробітників, що відповідають за прийняття рішень, їх вчинки не завжди призводять до бажаного результату [38, с. 176].Такої ж думки притримувалися й В. Жуковський та Н. Серафим, та вони також розглядали спектр ризиків зі сторони можливості зміни трудового законодавства, плинністю кадрів, летальних випадки серед працівників та й в цілому всі тонкощі нестабільності штату [61, с. 191].

Вищеперераховані думки існують лише з боку ймовірності ризику, котрий пов’язаний з природою поведінки вже наявного персоналу, але ризик має дуалістичний характер, при ліквідації скоєної небезпеки також можна отримати вигоду підприємству.

Завдяки кадровим ризикам, підприємство без наміру покращує якість персоналу, відсіюючи некомпетенцію та загрозу. Завдяки цьому підвищується продуктивність праці, масштаби збуту й паралельно дохід підприємства зростає [61, с. 191].

Діагностика кадрових ризиків підприємства сприяє угрупуванню змістовності загроз, в наслідок чого підприємство відокремлює для своєї ситуації найбільш дієвий метод в управлінні конкретним ризиком.

Для того, щоб розкласифікувати ситуацію на підприємстві, першочерговим є етап визначення видів ризиків для кожної класифікації окремо, що представлено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Класифікація та види ризиків та загроз

№	Класифікаційна ознака	Види ризиків
1	*2*	*3*
1	Можливість передбачення і точність оцінки	Прогнозовані Важко прогнозовані Не прогнозовані
2	Калькульованість	Калькульовані Не калькульовані
3	Ступінь керованості	Керовані Умовно керовані Не керовані
4	Характер можливих втрат	Матеріальні Трудові Фінансові Втрати часу Спеціальні
5	Вид збитку від ризику	Прямі втрати Не прямі втрати
6	Ризики та етапи роботи з персоналом	Ризики набору та відбору Ризики адаптації Ризики навчання і розвитку Ризики мотивації Ризики оцінки Ризики контролю Ризики звільнення
7	Характер витрат за ризиками	При прийнятті рішень в умовах ризиків При мінімізації ризиків При ліквідації наслідків прояву ризиків
8	Природа виникнення	Об’єктивні Суб’єктивні

Продовження табл. 1.1

1	*2*	*3*
9	Джерела виникнення ризику	Економічні Політичні Технічні Екологічні Соціальні Юридичні Інформаційні
10	Навмисність виникнення ризику	Випадкові (не навмисні) Не випадкові (цілеспрямовані)
11	Причина виникнення ризику	Ризики нелояльності Ризики взаємодії співробітників Ризики нестачі інформації Ризики непрофесіоналізму HR менеджеру Ризики пов'язані з лідером Ризики, що виходять від конкурентів
12	Місце виникнення ризику	Зовнішні Внутрішні
13	Ступінь обґрунтованості ризику	Обґрунтовані Необґрунтовані
14	Ступінь допустимості (рівень витрат)	Мінімальні Допустимі Критичні Катастрофічні
15	Можливість страхування	Ризики, які можна страхувати Ризики, які неможна страхувати
16	За місцем виникнення та об'єктом впливу	Ризики, що виникають в процесі управління персоналом Ризики по відношенню до самого персоналу

Джерело: [21, с. 29].

Загроза кадровій безпеці – поєднання вимог та факторів, що створюють небезпеку життєво-важливим інтересам учасників соціально-трудових відносин, котрі запобігають ефективному та гармонійному розвитку персоналу, це конфлікт інтересів між організацією та найманим працівником [21, с. 29].

Стосовно до системи кадрової безпеки державної цивільної та муніципальної служби, пропонують використовувати поняття «ризик» і «загроза» наступним чином: виходячи з того, що кожен працівник, будучи «внутрішнім порушником», несе в собі кадровий ризик, обумовлений регулятивними, індивідуально-психологічними та професійно-

психологічними особливостями, як складовими надійності працівника. Кадрові ризики можуть трансформуватися в психогенні загрози кадрової безпеки [21, с. 29].

Л. М. Забіралова в окремі категорії виділяє ризики, що виникають в процесі управління персоналом та його розвитком. Вони складаються з:

- обумовленості людською природою (непрацездатність, некомпетентність і тд.);
- несерйозного відношення працівників до роботи, в результаті чого трапляються аварії, помилки, правопорушення та витоки інформації [30, с. 638].

У запропонованій вище класифікації надійність співробітника не виділяється в самостійну одиницю кадрових ризиків, але при цьому індивідуально-психологічні особливості так чи інакше проявляються в діяльності.

А. Р. Алавердов кадрові ризики розділяє на кількісні, якісні та ризики нелояльності [33, с. 195].

Кількісні ризики припускають надлишок або недолік персоналу господарюючого суб'єкту, що призводить або до збільшення витрат на заробітну плату, або до невиконання взятих на себе зобов'язань перед клієнтами та контрагентами.

Якісні ризики являють собою невідповідність кваліфікації співробітників пропонованим до них вимогам, внаслідок некваліфікованої перевірки кандидатів при прийомі на роботу. Це може призвести до додаткових витрат на перепідготовку або зміну вже набраних співробітників або фінансових і нематеріальних втрат, викликаних наданням послуг неналежної якості [33, с. 196].

Ризики нелояльності характеризуються неприйняттям традицій, правових, технологічних розпоряджень компанії, негативним ставленням співробітників до керівництва і стилю управління.

Ризики, котрі обумовлені надійністю державних цивільних і муніципальних службовців, правомірно відносяться до групи якісних ризиків. Вважаємо, що ризики нелояльності будуть одним з феноменів психологічної надійності службовця [33, с. 196].

А. А. Борзунов у своїх роботах описував 4 групи ризиків, котрі також можуть бути обумовлені надійністю службовців:

1. Ризики, що виникають при формуванні кадрової структури. Ця невідповідність якісного або кількісного складу персоналу, неефективність процедури відбору співробітників, проблеми при адаптації та висока плинність кадрів.

2. Ризики, що виникають в процесі використання людських ресурсів. До них відноситься низька продуктивність праця, неефективність використання робочого часу, невиконання встановлених посадових функцій, порушення трудової дисципліни, нанесення шкоди майну підприємства, шахрайство, зайві витрати та зловживання персоналом.

3. Ризики, що виникають в процесі розвитку кадрового резерву, такі як неефективність навчання, недооцінка творчого потенціалу, помилки при управлінні професійною кар'єрою, тощо.

4. ризики, що виникають на етапі вивільнення персоналу. До них входять судові розгляди, витоки конфіденційної інформації, погіршення клімату в колективі, негативні репутаційні наслідки [40, с. 26].

Кожна з вищеперерахованих категорій прямо або побічно пов'язана з проблемою надійності працівників. У першій категорії ключовим значенням є питання оцінки надійності співробітників у процесі відбору. У другій - питання надійності, з точки зору прогнозування репутаційних наслідків для організації.

Е. Н. Буланов зазначав, що в результаті реалізації кадрового ризику організація може понести такі втрати як:

– втрата матеріальних активів, це перш за все фінанси та обладнання,

– втрата інформаційних ресурсів, стратегічних планів, технологій;
– втрата морального капіталу, формування небажаного іміджу, оприлюднення інформації різного контексту, котрий може ганьбити компанію в очах потенційного клієнта;
– зниження кількості і якості людських ресурсів [7, с. 4].

У таблиці 1.2 наведено структуру категорій кадрових ризиків та подій, що пов'язані з ними.

Таблиця 1.2

Структура категорій кадрових ризиків по Е. Н. Буланової

№	Подія	Втрати
Матеріальні активи організації		
1	Розкрадання, шахрайство, «відкати», «лівацтво»	фінанси
2	Вандалізм, крадіжки, пожежі, аварії	устаткування
Інформаційні ресурси організації		
3	шпіонаж	Стратегічні плани
4	Промисловий шпіонаж	технології
5	Втрата «зв'язків»	Втрата доступу до інформаційних ресурсів
Моральний капітал		
6	Оприлюднення інформації, що ганьбить організацію	Імідж
Кількість персоналу		
7	Смерть, звільнення та ротації основних посад	Втрата співробітника на робочому місці
8	Страйки, хвороби, саботаж	Втрата обсягу виконаної роботи
Якість людського капіталу		
9	Травмування внаслідок нещасного випадку, помилки	Втрата кваліфікації
10	Конфлікт з керівництвом, колегами, внутрішній конфлікт, буллінг, моббинг	Втрата мотивації
11	Некваліфікованість керівників	Не виконання поточного плану, зменшення прибутку підприємства

Джерело: [7, с. 5].

Як вказує Е. Н. Буланова: «введення до складу функцій управління персоналом, функції управління ризиком в області персоналу і реалізації підходу «мінімізації ризиків при прийнятті кадрових рішень» здатне привести до зниження рівня помилок і підвищення ефективності кадрових рішень» [7, с. 5]. Під управлінням кадровими ризиками розуміється усвідомлення того, які події, що пов'язані з поведінкою персоналу, можуть становити небезпеку появі збитків і як їх можна уникнути» [45].

1.3. Сучасні підходи до забезпечення кадрової безпеки підприємства

Забезпечення кадрової безпеки – один з ключових етапів роботи сучасної організації, а також важлива функція в управління персоналом. Оскільки кадрова безпека націлена на роботу з персоналом та установлення трудових норм, котрі захищають інтереси компанії та співробітників, необхідно розробляти заходи по мінімізації та запобіганню загроз, котрі несуть збиток [54, с. 567].

Кадрова безпека націлена на оцінювання витривалості співробітників та наскільки вони підпадають під вербування. Наслідком такого експерименту є те, що людина з низькою витривалістю завжди є потенційною загрозою для компанії. Тому першим та важливим етапом є саме процес підбору нових співробітників, якщо на підприємстві існує штаб по кадровій безпеці, то посадовці повинні приймати участь під час усіх етапів прийому на роботу кандидату, починаючи з прибиральниці, закінчуючи найближчими партнерами [61, с. 191].

В сучасному світі існує велика кількість можливостей підбору персоналу, та вони не завжди є законними. Найпоширеніші методи представлені на рис. 1.2

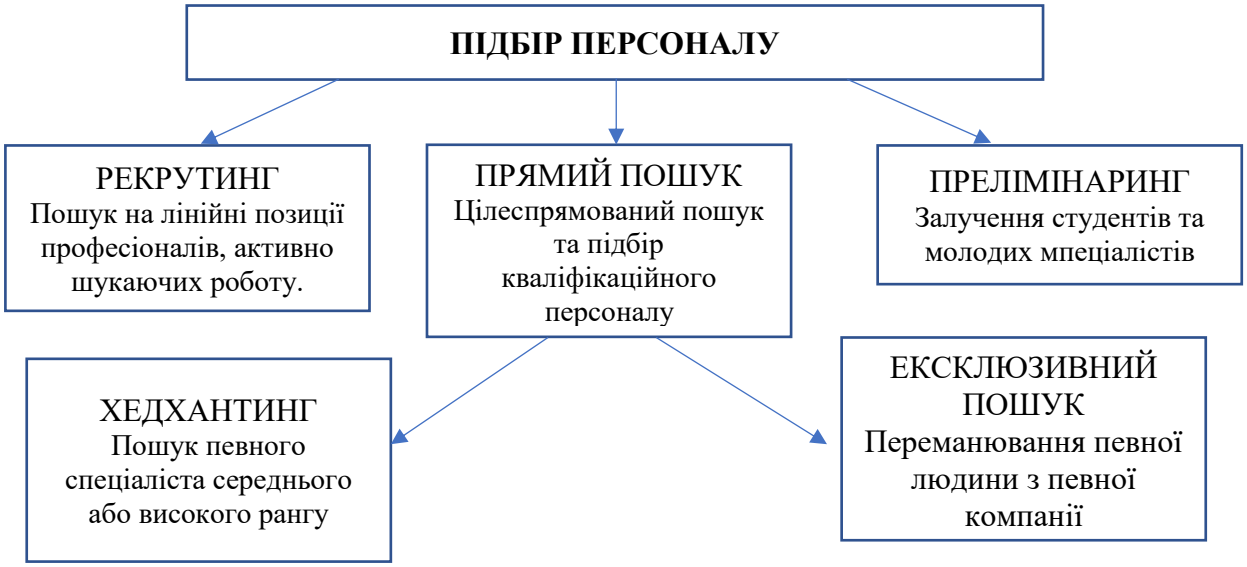

Рис. 1.2 - Сучасні методи підбору персоналу [49, с. 180].

Через те, що спектр підбору є дуже широким, доводиться розгалужувати функції HR спеціаліста, що проводить роботу та аналіз над рівнем кваліфікації, як існуючого так і потенційного співробітника, від функцій служб безпеки. Служба безпеки та служба управління персоналом мають абсолютно різці цілі та завдання, їх функція вкорінно різна. Відмінності зазначино на рис. 1.3

Рисунок 1.3 – структурні елементи управлінських підсистем кадрової безпеки та надійності персоналу [49, с. 176]

Підбір персоналу (рекрутинг) – це процес виявлення найбільш придатних та підготовлених працівників з числа кандидатів на вакансію. Правильний процес рекрутингу складається з таких етапів:

- планування потреби у персоналі;
- збір та узгодження заяв;
- бюджетування процесу;
- розміщення вакансій у відкритому доступі при пошукі кандидатів;
- проведення співбесід з кандидатами та лінійними керівниками;
- отримання заключень по результатам перевірки кандидата службою безпеки;
- підписання трудового договору [39, с.144].

Для ефективної організації праць служб підбору та кадрової безпеки, їх спільної ефективної взаємодії в рамках одного і того ж процесу підбору кадрів, необхідно розмежувати сфери діяльності і закріпити за кожною зі сторін свої специфічні обов'язки. До служби безпеки відносяться функції:

- організації службового розслідування;
- планування заходів з діагностики та викриття виявлених загроз;
- спеціальне навчання власних співробітників;
- виконання цільових запитів в організації (податкові, міграційні служби, психоневрологічні диспансери, вивчення кредитних історій і тд.);
- перевірка достовірності документів;
- збір характеристик з попередніх місць роботи;
- при необхідності збір даних про родичів [24, с. 384].

Служба роботи з персоналом організації реалізує функції з підбору, забезпечення розвитку та мотивації, формуванню лояльності співробітників, високого рівня відповідальності за ефективну та ініціативну роботу на місцях, функціональну та професійну мобільність, а також за професійну грамотність. Якщо аналізувати методи впливу на персонал, то в службах безпеки вони розподіляються за наступними напрямками: методи діагностики загроз

кадрової безпеки, як з боку зовнішніх так і внутрішніх факторів впливу, та методи, котрі протилежать потенційній та реальній кадровій загрозі для організації. Методи діагностики кадрової безпеки класифікують на:

- група методів цілеспрямованого впливу;
- група методів таємного примусу;
- методи інформаційно-психологічного впливу [44, с. 39].

До методів цілеспрямованого впливу відносять припинення шахрайства, рейдерських захоплень, запобігання корупційній діяльності в організації, та ін.

Методи таємного примусу включають в себе конкурентну розвідку, вербування працівників, різновидні маніпуляції, також використання нейролінгвістичного програмування, промислове шпигунство та інше.

Метод інформаційно-психологічного впливу включає в себе такі аспекти: порушення прав працівників на робочому місці, статево-вікова дискримінація, мобінг, булінг, харасмент. Також до цього методу можна віднести розповсюдження пліток та провокацій, несанкціоноване збирання, зберігання, обробка, використання персональних даних співробітників, передача їх третім особам та інше [44, с. 40].

Серед методів по мінімізації загроз кадрової безпеки на підприємстві, можна виділити ті, котрі спрямовані на підвищення благонадійності та сприяють попередженню нелояльності співробітників організації. Ці методи можна розділити на три групи:

- адміністративні
- соціально-економічні
- соціально-психологічні [44, с. 40].

До адміністративних методів відносять:

1. Ретельний підбір кадрів. Котрий не допускає прийом на роботу кандидатів, що мають деструктивну спрямованість особистості, вона має виражені моральні дефекти;

2. Всебічна оцінка ступеню захищеності життєво важливих інтересів співробітника, а саме тих, хто займає посади схильні до підвищення рівню ризику;
3. Проведення зборів, на яких відбувається інформування працівників, про покарання, котре буде наслідком порушення норм дисципліни;
4. Знайомство співробітників з основними правилами і нормами забезпечення кадрової безпеки, розвиток певних духовно-моральних якостей у персоналу також можливий за допомого спеціального навчання, що спрямоване на певне орієнтування у трудовій діяльності, розвиток етичної ерудиції, розвиток якості об'єктивного самооцінення своїх вчинків у разі конфлікту інтересів;
5. Створення нормативно-правової бази забезпечення кадрової безпеки, що передбачає розробку та впровадження правил поведінки та етичних норм, що є обов'язками. До числа ключових регламентованих документів відносять правила внутрішнього трудового розпорядку, трудові договори, договори про матеріальну відповідальність, договір про утримання конфіденційної інформації, комерційної таємниці та інше. В якості додаткового інструменту регулювання соціально-трудових відносин можна використовувати етичний кодекс;
6. Звільнення працівника за грубі порушення правил та норм кадрової безпеки. Важливо на цьому етапі не розпочинати конфлікту, також працівник служби безпеки кадрів на підприємстві повинен провести алгоритм дій, щоб звільнений працівник більше ніколи не міг нести загрозу компанії [44, с. 41].

До соціально-економічних методів відносять:

1. Створення умов, в яких працівникові буде не вигідно чинити протиправні дії, стосовно підприємства;
2. Забезпечення стимулювань, котрі не можуть запропонувати компанії конкуренти. У ці стимулювання можуть входити: винагорода за

сумлінну працю, дотримання трудової дисципліни та лояльності компанії (премії, цінні подарунки та інше);

3. Запобігання складних ситуацій, в яких можуть виявитися працівники та їх рідні, здійснювати допомогу шляхом кредитування або створення каси взаємодопомоги [44, с. 42].

До соціально-психологічних методів відносять:

1. Формування корпоративного духу, впровадження заходів по згуртуванню колективу, створення соціально-психологічного клімату, котрий запобігає протиправним діям проти компанії;
2. Виробництво не авторитарного стилю управління в організації, при якому керівник не буде принижувати почуття власної гідності підлеглих, тим самим не провокуючи негативний зворотній зв'язок [44, с. 42].

Слід враховувати, що методи забезпечення кадрової безпеки повинні бути індивідуальні, враховувати особистісні характеристики кожного підлеглого.

Найпоширеніші в адміністративному застосуванні є методи адміністративно-організаційні та соціально-психологічні. Вони сприяють розвитку компетенції працівника з метою, щоб він міг якісно виконувати свої обов'язки, адже якісна та ефективна робота організації складається з ефективного розпорядження наявними людськими, інтелектуальними та матеріальними ресурсами [46].

Вибір тієї чи іншої стратегії співпраці з персоналом залежить від самої політики компанії. Або вони дотримуються ідеології боротьби, розглядаючи своїх співробітників як загрозу, або компанії націлені на співпрацю. У першому варіанті важливим етам є документація, в котрій прописуються взаємини зі співробітниками, у другому випадку – компанія освітлює та регламентує самий мінімум операцій по контролю, а вся політика буде націлена на створення таких умов праці, при яких співробітники будуть відчувати себе найбільш комфортно. Також компанія може проводити

супровід персоналу. Це важливий етап у забезпеченні безпекою фірму. Супровід складається з наступних етапів:

– моніторинг;
– навчання;
– виявлення проблем та допомога в їх уникненні;
– оцінка адаптації нового співробітника;
– атестація;
– моніторинг психологічного клімату [46].

Моніторинг відноситься до соціально-економічної безпеки компанії. Він потрібен для того, щоб відслідковувати зміни, котрі відбуваються у середині організації під час роботи, слідкувати за професійним ростом співробітників, наскільки ефективно виконуються поставлені задачі та ключове – виявлення потенційних загроз корпоративній безпеці [60, с. 182].

Для того щоб побудувати грамотну систему управління, котра могла б дозволити реалізувати програму економічного росту та підвищити кадрову безпеку методом створення гнучкої системи реагування на зовнішні та внутрішні загрози бізнесу. Поняття кадрова безпека на підприємстві є дуже розгалуженим та може охоплювати в собі різні сфери діяльності організації. Кадровий аспект, в сучасних умовах, є важливим компонентом економічної безпеки, так як відноситься до внутрішніх складових організації. Саме від персоналу залежить наскільки якісно та ефективно буде працювати компанія та наскільки результат буде відповідати заявленому плану роботи [60, с. 183].

Усі міри по забезпеченні кадрової безпеки повинні відповідати принципам, що перераховані у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Принципи забезпечення кадрової безпеки

№	Принцип	Значення
1	*2*	*3*
1	Неперервність	Здійснення заходів щодо забезпечення безпеки, які знаходяться в постійній готовності до відбиття зовнішніх і внутрішніх загроз. Керівництво компанії має повністю розуміти весь прогрес щодо забезпечення кадрової безпеки і не допускати пауз в роботі.

Продовження табл. 1.3

1	*2*	*3*
2	Комплексність	На всіх етапах діяльності компанії і в усіх її підрозділах необхідно використання всіх способів, спрямованих на захист фінансових, інформаційних, матеріальних і людських ресурсів.
3	Своєчасність	Безпека забезпечується за допомогою заздалегідь затверджених попереджувальних заходів. Даний принцип передбачає постановку завдань з безпеки і своєчасне їх рішення з наданням звітності про проведену роботу.
4	Законність	Забезпечення кадрової безпеки здійснюється на основі російського законодавства.
5	Економічна доцільність	Необхідно зіставляти витрати на забезпечення безпеки і можливі збитки, при цьому витрати на забезпечення безпеки не повинні не перевищувати збитки від будь-яких ризиків.
6	Конкретність та надійність	Визначаються конкретні види ресурсів, які виділяються на забезпечення безпеки.
7	Професіоналізм	Тільки спеціально навчені і підготовлені люди можуть в повній мірі забезпечити безпеку.
8	Універсальність	Незалежно від місця застосування заходів щодо забезпечення безпеки, вони завжди дають позитивний ефект.
9	Взаємодія та координація	На основі комплексного взаємодії відповідних підрозділів, відповідальних осіб і служб здійснюються заходи щодо забезпечення безпеки.

Джерело: [49, с. 176].

Ефективна система управління персоналом гарантує не тільки високу продуктивність праці, але і всебічну соціальну захищеність співробітників компанії, сприятливий морально-психологічний клімат, комфортні умови праці, широкі можливості для самореалізації особистості, а в результаті можна й говорити про ефективний захист бізнесу від кадрових небезпек та загроз. Також, для мінімізації збитку кадрової безпеки організації необхідно залучати професійно підготовлених фахівців, здатних вчасно розпізнати загрозу та нейтралізувати її [49, с. 176].

Завдяки залученню підготовлених фахівців, перераховані вище методи впливу не персонал дозволяють діагностувати або протистояти загрозам кадрової безпеки. Вони повністю відрізняються від методів роботи фахівців кадрової служби. Слід розуміти, що змішувати чи підміняти або дублювати дії цих двох служб є абсолютно неправомірно. Через застосування різних форм

та методів роботи, розділяючи сфери діяльності служб, можливий більш повний та якісний збір необхідної інформації по кандидату, що дозволяє гарантовано оберігати організацію від можливих кадрових упущень в роботі та погроз кадрової безпеки організації [47, с. 380].

Отже, кадрова безпека – це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ліквідації або зниження ризиків та загроз, пов’язаних з персоналом та трудовими відносинами в цілому.

Так само слід розрізняти зовнішні та внутрішні загрози. Зовнішні негативні впливи – це дії, явища або процеси, які не залежать від волі та свідомості співробітників підприємства і тягнуть скоєння шкоди. До внутрішніх негативних впливів відносяться дії співробітників підприємства, вони можуть бути умисними або необережними.

Слід враховувати, що методи забезпечення кадрової безпеки повинні бути індивідуальні, враховувати особистісні характеристики кожного працівника, та бути націлені на кожного з них, як на потенційного суб’єкта загрози.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ СТАНУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПРАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД»

2.1. Організаційно-економічна характеристика та аналіз фінансово-економічних показників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» (ТМ Крят) було засновано 23.06.1994 р., виконуючий директор – Крят Анатолій Федорович.

Акціонерне виробництво відкритого типу «Білоцерківський консервний завод» є одним з найбільших підприємств по виготовленню консервів у Київському регіоні. Підприємство спеціалізується на промисловій переробці овочів, фруктів та м'яса. Торгова продукція під маркою Крят широко відома не лише в Україні, а й гарно реалізується по багатьом країнах світу.

Інформація про компанію

Скорочена назва:	ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» ТМ Крят
ЄДРПОУ:	05528450
Юридична адреса:	09114, Київська обл., м. Біла Церква, вул. Кожедуба, 63
КОАТУУ:	3210300000 (Біла Церква)
Галузева належність:	10.39 10.13 10.32 10.85
Керівник:	Крят Анатолій Федорович
Контактна особа:	тел.: (045) 635-11-41
Електронна поштова адреса:	bilacan@magnus.kiev.ua

Підприємство «Білоцерківський консервний завод» - це приватне акціонерне товариство(ПАТ), яке було зареєстроване в 1994 році за адресою: 09114, Київська обл., м. Біла Церква, вул. Кожедуба, 63

Структура підприємства формувалася довгі роки під впливом стратегії розвитку, що направлена на диверсифікацію виробництва, перехід на сировину власного виробництва, інноваційний підхід, абсолютну екологічну безпеку та повну соціальну відповідальність.

ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» пропонує широкий вибір овочевої консервації: зелений горошок, огірки мариновані та консервовані, ікра з кабачків, томати мариновані та консервовані, кабачки та патісони консервовані, овочевий салат «Білоцерківський», токана овочева, солянка овочева, розсольник овочевий, баклажани смажені з часником,баклажани смажені з овочами.

Також підприємство виготовляє та реалізує таку продукцію: компоти, джеми, соки, овочеві приправи та готові раціони.

Загальні обсяги виробництва і продажів у 2020 році, внутрішній ринок - 58711 тис. дол, експорт продукції - 7910 тис. дол.

Основними ринками збуту продукції корпорації є Україна, Німеччина, США, Ізраїль, Канада, Греція, Прибалтика, Вірменія, Азербайджан та Росія.. Галузь характеризується жорсткою конкуренцією та великим ступенем впливу цінового фактору на прийняття рішення про покупку. Основні види сировини: овочі, фрукти, бобові культури, м’ясо та цукор.. Сировина купується як у виробників на ринку України так і за кордоном.

ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» має популярність та гарно реалізується завдяки своїй чудовій якості. Консерви виготовлюються по домашнім рецептам та сучасним технологіям. Усі продукція, що пропонується споживачам, відповідає діючим стандартам та потребам ринку, екологічно чиста та має сертифікати якості.

Виробничі потужності, у свою чергу, допомагають виготовлювати продукцію великими партіями.

На підставі даних табл. 2.1 побудовано діаграму, що освітлена на рис.2.1 та проаналізовано динаміку основних фінансово-економічних показників діяльності ПАТ «Білоцерківський консервний завод». Для їх розрахунку було використано звіт про прибутки та збитки та інші сукупні доходи [Додаток А], а також звіт про фінансовий стан [Додаток Б].

Таблиця 2.1

Динаміка фінансово-економічних показників діяльності ПАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2018 - 2020 рр.

№ з/п	Найменування показника	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Абсолютне відхилення (+-) 2019 р. від 2018 р.	Абсолютне відхилення (+-) 2020 р. від 2019 р.	Відносне відхилення (%) 2019 р. від 2018 р.	Відносне відхилення (%) 2020 р. від 2019 р.
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	58 549	65 394	65 517	6845	123	11,7	0,2
2	Середньооблікова исельність штатних працівників (осіб)	160	180	182	20	2	12,5	1,1
3	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	12590,5	15328,4	16502,4	2737,9	1174	21,7	7,6
4	Продуктивність праці, тис. грн/особу	365,9	363,3	359,9	-2,6	-3,4	-0,7	-0,9
5	Середньомісячна оплата праці штатного працівника грн/особу	6557,6	7096,4	7556.0	538,8	459,6	8,2	6,4
6	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн	1667	1521	5775	-146	4254	-8,7	279,6
7	Фондоозброєність, тис. грн	10, 41	8,45	31,7	-1,96	23,3	18,9	275,5

Продовження табл. 2.1

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
8	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	49334	55529	56576	6195	987	12,5	1,7
9	Валовий прибуток/збиток, тис. грн	9215	9865	8941	650	-924	7,1	-9,3
10	Інші операційні витрати, тис. грн	2340	1459	2643	-881	1184	-37,6	81,1
11	Адміністративні витрати, тис. грн	4240	4830	5026	590	196	13,9	4
12	Витрати на збут, тис. грн	365	1344	277	979	-1067	268,2	-79,3
13	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн	56279	63162	64522	6883	1360	12,2	2
14	Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток (збиток), тис. грн	3865	4187	3300	322	-887	8,3	-21,1
15	Чистий прибуток (збиток), тис. грн	2204	2315	1913	111	-402	5	-17,3

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

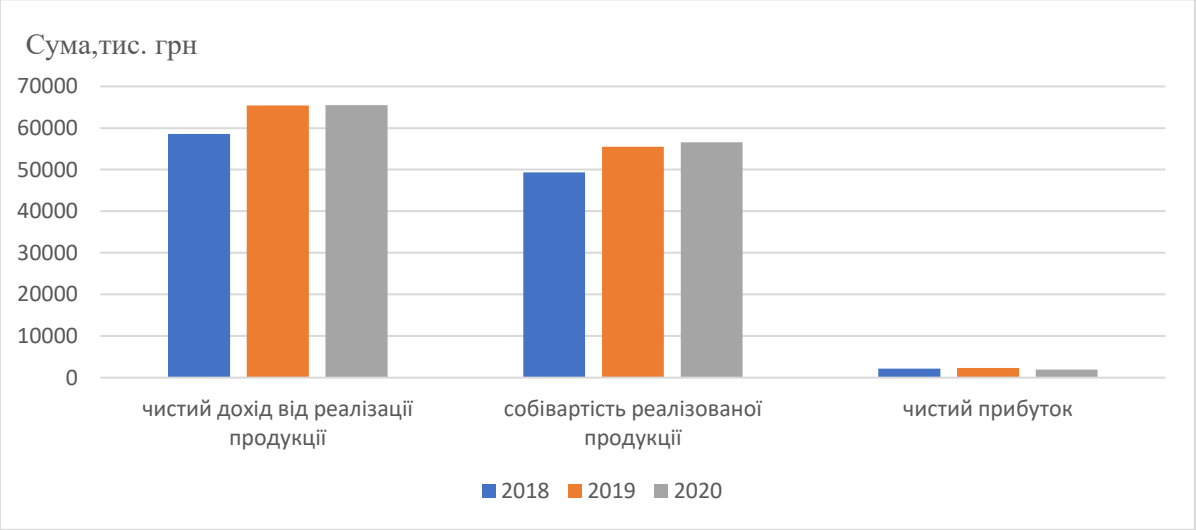

Рис. 2.1 – Динаміка основних економічних показників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

Чистий дохід від реалізації продукції підприємства виріс несуттєво – на 0,1% у порівнянні 2020 р. з 2019 р., а от порівняно з 2018 р, він у 2019 р. виріс аж на 11,6%. Середньооблікова кількість працівників виросла спочатку на 20 осіб (з 2018 р. по 2019 р.), та ще на 2 особи у 2020 р. у 2019 р. продуктивність праці зменшилася на 0,7% у 2019 р. ще на 0,9% у 2020р.

Фонд оплати праці штатних працівників ПАТ «Білоцерківський консервний завод» зазнав незначного приросту: темп його росту у порівнянні з 2018 р. до 2019 р. становить 21,7% ,а 2020 р. до 2019 р. 7,6%.

Середньорічна вартість основних засобів та нематеріальні активи у порівнянні 2019 та 2018 років має невеликий спад – 8,7%, а от станом на 2020 рік наросла величезних масштабів – 279,6%.

Несприятливою тенденцією є те, що діяльність підприємства в 2020 р. у порівнянні з 2019 р. була менш прибутковою. Так розмір чистого прибутку скоротився 17,3%.

Таким чином, фінансово-економічні показники діяльності ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» мали, переважно, негативну динаміку, пов’язану з падінням прибутковості та ділової активності.

2.2. Соціально-економічна характеристика стану управління персоналом на підприємстві

На підприємстві діє штаб кадровиків, котрі безпосередньо займаються управлінням персоналу. До їх відділу входить 3 працівника. Основними функціями відділу є:

- організація трудового процесу, управління кадрами підприємства, розвиток та залучення персоналу, формування трудової корисності кожного з працівників окремо;

- організація та виконання питань, що пов’язані з наймом та звільненням працівників підприємства, також моменти переведення в інші виробничі підрозділи;

- організація контролю робочих місць працівників та дотримання техніки безпеки;

- систематичне спостереження за розвитком ділових якостей співробітників, формування їх потенціалу та залучення у розвитку їх ймовірність підвищення у посаді;

- прийняття розробки системи атестації кожного з працівників, участь в її проведенні, підготовка рецензій та рекомендацій, складання списків працівників, котрим потрібно буде пройти переатестацію;

- розвиток та реалізація HR політики;

- інше.

Основні завдання HR-політики на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»:

- проведення заходів, котрі будуть залучати працівників в житті підприємства, це допоможе утримувати кваліфікаційний та талановитий персонал, що в свою чергу призведе до збільшення прибутку;

- створення нематеріального заохочення;

- систематичне підвищення продуктивності персоналу та їх віддачі під час робочої зміни.

Декілька разів на півріччя відділ кадрів проводить оцінку персоналу, задля виявлення нових лідерів та відсотку зростання чи спадання продуктивності кожного з працівників. До оцінки відносяться такі критерії:

– відсоток виконання робочого плану, поставленого керівництвом;
– дотримання стандартів робочого процесу;
– вчасність виконаної роботи;
– продуктивність;
– міра відповідальності за виконану роботу;
– залученість у процесі.

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу (осіб) ПРАТ "Білоцерківський консервний завод": 182 (180 у попередньому періоді та 160 у 2018 році). Чисельність працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня) (осіб): - 0. Фонд оплати праці: - 16 502,4 тис. грн. (15 328,4 тис. грн. у попередньому періоді та 12 590,5 тис. грн. у 2018 році)

Кадрове планування – це система комплексних рішень і заходів з реалізації цілей організації і кожного працівника, яка дозволяє:

- Надати організації необхідну кількість працівників, котрі відповідатимуть вимогам поставлених задач та рівнем кваліфікації;
- Підібрати людей, котрі б могли з легкістю виконувати поставленні завдання у поточному та майбутньому періодах,
- Забезпечити високий рівень кваліфікації правників,
- Забезпечити активну участь працівників в управлінні організацією [29].

Аналіз планування та формування працівників на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» проводиться за такими критеріями:

- Кількість працівників, їх рівень кваліфікації та на якому місці вони будуть потрібні,
- Яким чином проводитиметься забезпечення або скорочення персоналу,
- Затрати на заплановані кадрові заходи [29].

Також важливим пунктом аналізу планування персоналу на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» є поточна та довгострокова потреба підприємства у кваліфікаційних кадрах.

На підприємстві існує чітке завдання у плануванні, котрим керуються кадровики. В першу чергу це забезпечення робочими місцями кваліфікаційний персонал, з точки зору їх продуктивності та мотивації надавати максимальні умови для реалізації та розвитку потенціалу.

Також важливим чинником є забезпечення реалізації планів підприємства, з точки зору людського фактору (персонал, його кількість, кваліфікація та витрати на найм працівників).

Завдяки грамотно сформованому плануванні персоналу на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» відбувається позитивний вплив на результати діяльності підприємства.

Скорочення загальних витрат на робочу силу можливе завдяки проведенню продуманої та активної політики на ринку праці.

На ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» процес планування та формування ґрунтується, загалом, по принципу економічності, безперервності, узгодженості, точності та наповненості.

- Принцип економічності – оптимізація витрат на персонал,
- принцип безперервності – робота на перспективу,
- принцип точності – дотримання точних норм та вимог законодавчих документів,
- принцип наповненості – охоплення всіх питань з приводу відтворення, розвитку, оплати та умов праці.

Вихідними даними для планування потреб у персоналі є: норми праці, виробнича програма, зростання продуктивності праці та структура робіт.

Обов'язковою умовою кадрового планування та формування на підприємстві є визначення потрібних коштів для відтворення персоналу.

Таблиця 2.2

Аналіз складу та структури працівників ПАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2018 – 2020 рр.

№	Показник	2018 рік		2019 рік		2020 рік		Відхилення			
		осіб	Питома вага, %	Осіб	Питома вага, %	Осіб	Питома вага, %	Абсолютне, осіб (2019 р. від 2018)	Структурні зрушення, % (2019 р. від 2018 р.)	Абсолютне, осіб (2020 р. в 2019 р.)	Структурні зрушення, % (2020 р. від 2019р.)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*
1	Середньо-облікова кількість штатних працівни-ків	160	100	180	100	182	100	+20	-	+2	-

Продовження табл. 2.2

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*
2	Непромисловий персонал	15	9,3	17	9,4	17	9,3	+2	+0,1	-	-
3	(ПВП) всього	98	61,2	104	57,7	106	58,2	+6	-3,5	+2	+0,5
4	В т.ч. Виробничий персонал	87	54,3	92	51,1	93	51	+5	-3,2	+1	-0,1
5	Із них: робітники	80	50	85	47,2	86	47,2	+5	-2,8	+1	-0,1
6	Молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні	7	4,3	9	5	9	4,9	+2	+0,7	-	-
7	Управлінський персонал	40	25	50	27,7	50	27,4	+10	+2,7	-	-
8	Із них: -керівники	13	8,1	15	8,3	15	8,2	+2	+0,2	-	-
9	- спеціалісти та службовці	27	16,8	35	19,4	35	19,2	+8	+2,6	-	-

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

В структурі персоналу ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» найбільша питома вага припадає на промислово виробничий персонал (61,2% в 2018 р. проти 57,7% в 2019 р. та 58,2% у 2020 р.), а також спеціалістів (16,8% в 2018 р. проти 19,4% в 2029 р. та 19,2% у 2020р.). Динаміку складу та структури працівників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» освітлено на рис. 2.2.

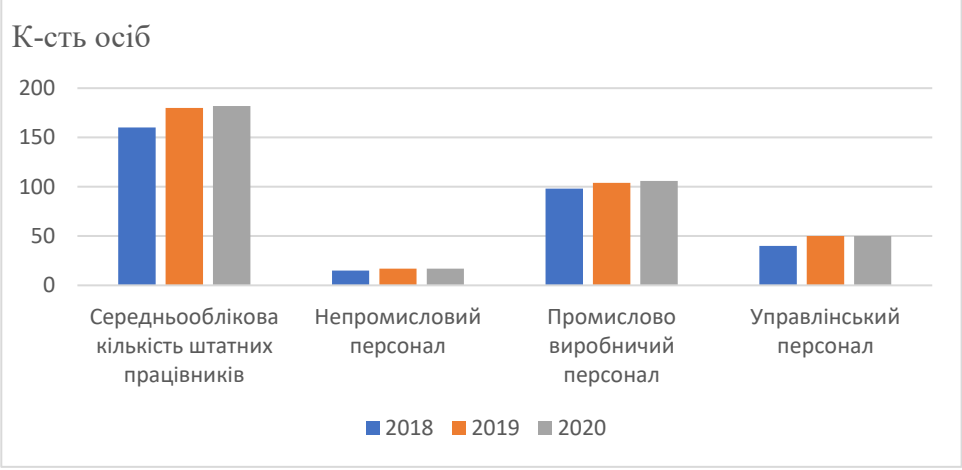

Рис. 2.2 – Динаміка складу та структури працівників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

Рекрутингова робота ведеться за двома типами кандидатів: внутрішніми клієнтами, тобто співробітниками підприємства, які перебувають у складі кадрового резерву (всі учасники програми резерву кадрів підприємства продовж року мають можливість просунутись вище кар'єрними сходами за результатами реалізації плану), та зовнішніми кандидатами. Тобто під час пошуку персоналу задіяні як внутрішні, так і зовнішні джерела, вибір яких залежить від специфіки вакантної посади. Внутрішні джерела використовуються, як правило, в тих випадках, коли звільняються вакансії керівників підрозділів різних рівнів, їх заступників та старших спеціалістів, оскільки вже діючі співробітники знайомі з особливостями бізнес-процесів та корпоративної культури, а значить – на їх адаптацію і навчання піде менше часу та фінансових ресурсів. На лінійні позиції рекрутери підприємства частіше вдаються до зовнішнього пошуку кандидатів через кадрові портали, співробітництво із закладами вищої освіти, рідше – через державну службу зайнятості та кадрові агентства.

Рух персоналу – це процес приведення у рівновагу потреби організації в заміщенні вакантних робочих місць і потреби у праці відповідної якості, у просуванні по службі та ін. [12, с. 334].

В економічному плані рух кадрів – це засіб, що забезпечує задоволення попиту на працівників визначеного профілю і кваліфікації, а також індивідуальних потреб працівників [21, с. 29].

Рух персоналу прямопропорційно зв'язаний з якістю та готовністю нових кандидатів до роботи. Лише прийняття на звільнення не розкриває у повній мірі значення даного терміну. Він також включає в себе рух персоналу в середині організації, і це є важливим показником для індексу якості персоналу. Переміщення по посадам – основне завдання хорошого менеджеру по роботі з кадрами. Допомога та підготовка найнятого працівника є важливим завданням для його максимальної затримки на підприємстві. Цінні кадри завжди приносять підприємству великий дохід від своєї роботи.

До основних факторів, що впливають на процес руху персоналу в організації, відносяться:

- виробничі (життєвий цикл організації і продукції);
- соціальні (потреба в розвитку);
- біологічні (погіршення здоров'я, наближення пенсійного віку);
- особисті (сімейні обставини) та ін. [9, с. 56].

Траєкторії руху персоналу в організації можуть здійснюватися за такими напрямками:

1. Підвищення в посаді або кваліфікації, якщо службовець переходить на більш високу посаду, а робітникові привласнюється більш високий розряд.
2. Переміщення, коли працівник переводиться на інше рівноцінне місце роботи (цех, відділ, служба).
3. Зниження, якщо в зв'язку зі зниженням потенціалу працівника він переводиться на більш низький розряд або за результатами атестації на більш низьку посаду.
4. Звільнення з організації, коли працівник змінює місце роботи у зв'язку з незадовільними умовами праці або невідповідністю займаної посади [4, с. 63].

Детальний аналіз руху працівників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» представлений в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Аналіз руху працівників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2019-2020 рр.

№	Показник	2019	2020	Структурні зрушення, п. п.	
				абсолютні	відносні
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Середньооблікова кількість штатних працівників, ос.	180	182	2	1,1
2.	Кількість прийнятих штатних працівників, ос.	22	6	16	27,2

Продовження табл. 2.3

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
3.	Кількість звільнених штатних працівників, всього, ос.	2	4	2	50
4.	Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, ос.	180	182	2	1,1
5.	Коефіцієнт загального обороту	7,7	8,0	0,3	Х
6.	Коефіцієнт обороту по прийому	3,5	2,9	-0,6	Х
7.	Коефіцієнт обороту по вибуттю	4,1	5,0	0,9	Х
8.	Коефіцієнт плинності кадрів	1,1	1,1	0	Х
9.	Коефіцієнт відновлення працівників	84,8	57,9	-26,9	Х
10.	Коефіцієнт постійності кадрів	99,3	97,8	-1,5	Х

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

Отже, проаналізувавши рух працівників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод», бачимо, що порівняно із 2019 роком середньооблікова кількість штатних працівників збільшилася на 2 особи. У звітному періоді з причин змін в організації було звільнено 4 особи. Коефіцієнт плинності залишився незмінним - 1,1%. Це свідчить про те, що в компанії існує проблема з мотивуванням та стимулюванням персоналу.

Також, провівши опитування серед окремих груп працівників, було встановлено, що основними чинниками плинності кадрів на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» є: низька зарплата певних груп працівників через погану організацію праці; невідповідність виконаної роботи рівню кваліфікації та основної професії, невизначеність перспектив професійного просування; відсутність ритму роботи, систематична робота у понаднормові години та вихідні дні; незадоволення професією; погані стосунки в колективі та з адміністрацією.

Для працівників ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» встановлюється п’ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями (за графіком). Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи

працівників скорочується на годину (стаття 53 КЗпП України). Завод працює цілодобово, але різні цехи мають великі перерви у своїй роботі. Час обідньої перерви становить 30 хвилин та ще 30 хвилин при умові праці більше 8 годин за день. Працівники в установленому порядку повинні за допомогою перепустки зафіксувати свій прихід та вихід з роботи. Також важливим етапом є дезінфекція робочих місць та робочого одягу. Організація обліку приходу працівників на роботу і використання робочого часу покладається на керівників самостійних структурних підрозділів. Один раз на тиждень відділ охорони праці перевіряє виконання усіх санітарних норм. Облік здійснюється в табелі обліку використання робочого часу. У разі незапланованого невиходу на роботу працівник зобов'язаний у цей самий день повідомити безпосереднього керівника (особу, яка виконує його обов'язки) про причину невиходу, а якщо такої можливості немає – наступного за ним робочого дня. У день виходу на роботу працівник зобов'язаний подати документи, що підтверджують причини невиходу на роботу, або надати письмові пояснення про відсутність його на роботі. Важливими причинами є погіршення стану здоров'я, з підтвердженим заключенням лікаря, та ситуації пов'язані зі смертю членів сім'ї.

Більш детальний аналіз використання робочого часу працівниками підприємства представлений в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Аналіз використання робочого часу штатними працівниками ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2018 – 2020 рр.

Показник	2018		2019		2020		Структурні зрушення, п.п. (2019 р. від 2018 р.)		Структурні зрушення, п. п. (2020 р. від 2019 р.)	
	Люд.-год	%	Люд.-год	%	Люд.-год	%	абсолютні,+\-	У структурі	абсолютні, +/-	у структурі
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*
Фонд робочого часу	456493,6	100	469800	100	481298	100	13306,4	-	11498	-

Продовження табл. 2.4

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*
Відпрацьований час	298090,3	65,3	370202,4	78,8	377918,9	78,5	72112,1	13,5	7716,5	-0,3
Невідпрацьований час	158403,3	34,7	99597,6	21,2	101367	21	-58805,7	-13,5	1769,4	-0,2
в т. ч. з причин - щорічних відпусток (основних та додаткових)	147315,1	32,2	75096,6	15,9	79857,9	16,5	-72218,5	-16,3	4761,3	0,6
- тимчасової непрацездатності	0	-	0	-	0	-	-	-	-	-
- відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	3643,3	0,7	9362,2	1,9	10174,7	2,1	5718,9	1,2	812,5	0,2
- інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	0	-	9362,2	1,9	7512,6	1,5	9362,2	-	-1849,6	0,4
- переведення з економічних причин на неповний робочий день	0	-	0	-	0	-	-	-	-	-
- масових невиходів на роботу (страйків)	0	-	0	-	0	-	-	-	-	-
- інші причини	7444,9	1,6	5776,7	1,2	6013,6	1,2	-1668,2	-0,4	236,9	0

Джерело: сформовано автором за даними підприємства

Отже, згідно даного аналізу ми бачимо, що фонд робочого часу працівників у 2020 році в порівнянні з попереднім не значно збільшився, а саме на 11 498 люд.-год. Відпрацьовано часу також у 2020 році на 7716,5 люд.-год. було більше ніж у попередньому році, а не відпрацьованого часу більше на 1769,4 у 2020 ніж у 2019 році. Це свідчить про те, що робочий час працівниками був використаний ефективно.

Загальний фонд відпрацьованого часу ПРАТ «Білоцерківський консервний завод», виражений у людино-годинах та формується під впливом

трьох факторів: тривалості робочого періоду, тривалості робочого дня та чисельності працівників.

Фактори впливу на кількість відпрацьованих людино-годин представлені в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Фактори, що впливають на кількість відпрацьованих людино-годин на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2019-2020 рр.

№	Показник	Умовні позначки	Базисний період	Звітний період	Абсолютне відхил.	Відносне відхил.
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
1.	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	*a*	180	182	2	1,1
2.	Середньофактична тривалість робочого періоду, днів	*b*	248	250	2	0,8
3.	Середньофактична тривалість робочого дня, годин	*c*	8	8	0	-
Разом			357 120	364 000	4	0,88

Джерело: сформовано автором за даними підприємства

Для того щоб оцінити вплив змін різних факторів на загальний фонд робочого часу використовуємо індексний метод. Для цього підставляємо коефіцієнти і обчислюємо ряд умовних значень результуючого показника:

ФРЧа= (182-180)*248*8 = 3968 люд.-год.

ФРЧb= 180*(250-248)*8 = 2880 люд.-год.

Комфортні та безпечні умови праці, соціальний захист співробітників – один з головних пріоритетів компанії «Білоцерківський консервний завод». Компанія дотримується всіх законодавчих вимог. Створені умови відповідають нормам Кодексу законів про працю України.

Навчання та перевірка знань колективу щодо дотримання методів роботи. Виховання корпоративної культури охорони праці, що базується на

довірі та розумінні серед команди. Проводяться місячники з охорони праці. У питаннях з охорони праці використовується сучасний підхід – впроваджена система менеджменту гігієни і безпеки праці OHSAS 18001:2007 (Occupatlonal health and safey management systems – Requirements), а також ефективна система моніторингу. Завдяки цим інструментам вдається налагодити системне проведення заходів, що дозволяють оцінити професійні ризики. В результаті чого забезпечується зниження травматизму на підприємствах компанії та постійно поліпшуються умови праці для персоналу.

Компанія «Білоцерківський консервний завод» регулярно проводить тренінги, заняття та навчання.

Навчальні тренінги розділяються на два напрямки:

Внутрішній – стосуються механіки та особливостей роботи на підприємстві. Навчання включає: вступний тренінг та адаптацію для нових працівників; етапи торгового візиту; стандарти роботи в торгівельних точках; навички управління персоналом [7].

Зовнішній – зачіпає такі теми, що стосуються галузевих питань та інструктажів з безпеки персоналу. Компанія проводить тренінги, що стосуються розвитку професійних умінь та навичок: «Нові зміни в законодавстві про будівництво. Земельні відносини в Україні 2018-2019 рр.», «Нові зміни в земельному законодавстві та практика їх застосування», «Маркування ті пакування харчових продуктів. Нові закони та стандарти» ; підвищення безпеки: «Системи управління безпекою та гігієною праці», «Системи управління безпечністю харчових продуктів», «Системи управління безпечністю харчових продуктів та заходи протидії біотероризму на харчовому підприємстві», «Пожежна безпека об’єктів будівництва. Розрахунки шляхів евакуації, вогнестійкості будівельних конструкцій» тощо [16, с. 16].

Також на підприємстві один раз на три роки проводиться атестація робочих місць. Згідно Закону України «Про професійний розвиток працівників» [16, с. 17] атестація – це процедура оцінки відповідності

професійного рівня працівника кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Функції проведення атестації покладені на відділ кадрового адміністрування ПРАТ «Білоцерківський консервний завод», допоміжні функції в цьому напрямку роботи також виконує відділ навчання та розвитку персоналу. Атестація робочих місць проводиться атестаційною комісією, наказ на проведення та склад комісії формується по ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» про проведення атестації робочих місць. Варто зазначити, що форми такого наказу чинним законодавством не визначені, тому підприємство складає його самостійно, але з врахуванням обов'язкових складових, зокрема: підстав і завдань атестації; строків і графіків проведення підготовчих робіт в структурних підрозділах підприємства; затвердження складу атестаційної комісії (як правило, обов'язковими її членами є начальник відділу кадрового адміністрування ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» та керівник того структурного підрозділу, в якому проводиться атестація робочих місць, інші члени – залежно від ситуації); визначення взаємодії із зацікавленими державними органами та громадськими організаціями; визначення проєктних і науково-дослідних установ для надання оцінки умов праці та участі в розробленні заходів щодо усунення шкідливих факторів робочого середовища.

За результатами проведеної атестації атестаційна комісія ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» може прийняти два типи рішень по працівнику:

1) у разі його відповідності зайнятій посаді (виконуваній роботі) – рекомендувати роботодавцю зарахувати працівника до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до зарплати, дати рекомендації на стажування, щоб в майбутньому мати змогу зайняти більш високі посади та направити на курси підвищення кваліфікації з метою просування по службі;

2) у разі його невідповідності посаді (виконуваній роботі) – рекомендувати роботодавцю перевести працівника за його згодою на іншу посаду (роботу), що відповідає його професійному рівню, або направити його на навчання з подальшою (не пізніше, ніж через 1 рік) повторною атестацією.

На підставі інформації, отриманої в ході оцінки (атестації) співробітників, формується або переглядається діюча система мотивації в компанії.

В ході атестації співробітників підприємства використовуються такі інструменти, як: різноманітні варіанти тестів на професійну придатність та знання стандартів обслуговування клієнтів та глибинні інтерв'ю.

За результатами останньої атестації, що була проведена в ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» у листопаді 2020, до загальної кількості робочих місць (за планами 2020 року це 145 одиниць), що підлягали атестації, були прийняті наступні рішення:

– 95,9% або 139 працівників визнані такими, що пройшли атестацію та підтвердили свою кваліфікаційну категорію (відповідність займаним посадам), в тому числі з підвищенням у посаді – 9,5%, з підвищенням кваліфікації – 12,6%, з підвищенням в оплаті праці (від 10% до 30% залежно від кількості набраних під час атестації балів) – 28,4%, з включенням до кадрового резерву – 4, 5%, інші – без змін, з підтвердженням професійної відповідності;

– 3,4% або 4 працівників визначні такими, що пройшли атестацію та відповідають кваліфікаційній категорії (займаній посаді) за умови виконання рекомендацій атестаційної комісії з проходженням повторної атестації продовж 6 місяців;

– 1 працівник (менеджер відділу логістики) не представлений до атестації у зв'язку із хворобою.

Як бачимо, в цілому результати атестації персоналу в ПАТ «Білоцерківський консервний завод» можна оцінити як задовільні, проте вона

не дала повного підтвердження раціональної розстановки кадрів в компанії, адже є працівники, яким належить пройти повторну атестацію.

2.3. Особливості забезпечення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

Належний рівень кваліфікації і залученість співробітників у трудовому процесі є ключовим ефективних у стабільному бізнес-процесі. Підприємство «Білоцерківський консервний завод» приділяє особливу увагу залученості, лояльності і рівнем задоволеності роботою своїх співробітників.

У компанії «Білоцерківський консервний завод» співробітники мають змогу проходити навчання на робочих місцях (в індивідуальному порядку) або проходять спеціалізовані курси. Підвищення кваліфікація для кадрів, що займають керівні посади, проводиться за підписанням угод з навчально-кваліфікаційними закладами харчової промисловості.

На підприємстві активно формується система наставництва як одна з найбільш ефективних форм навчання молодих фахівців. Наставництво виникає на основі зворотного зв'язку між стажерами, які потрапили на роботу в компанію, і досвідченими і висококваліфікованими співробітниками компанії.

У 2015-2016 роках для фахівців служби маркетингу і відділу експорту на головному підприємстві спільно з міжнародною школою іноземних мов «Green Forest» були організовані курси з підвищення рівня знань іноземних мов. Більше 20 працівників успішно закінчили навчальний курс, котрий тривав 4 місяці дистанційно, та отримали сертифікати рівню А2.

В табл. 2.6 зведено результати професійного навчання співробітників ПАТ «Білоцерківський консервний завод» за останні два роки. Як бачимо, масштаби охоплення персоналу підприємства процесами професійного навчання зростають щорічно. Так, в 2020 р. на 3 особи більше, ніж в 2019 р., пройшли перепідготовку. З числа операційного персоналу підвищили кваліфікації 52 особи в 2020 р., що на

13,1%, або 35 осіб більше, ніж в 2019 р. При цьому 5 операційних працівників в 2019 р. і 9 в 2020 р. після цього були підвищені в посаді. Серед управлінського персоналу підвищили кваліфікацію в 2020 р. 4 особи.

Середня тривалість навчальних годин на одного працівника ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» за два роки зросла з 28,5 до 32,5 годин, або на 14%.

«Білоцерківський консервний завод» має на меті забезпечити своїх співробітників можливістю для реалізації їх потенціалу в процесі трудової діяльності.

Таблиця 2.6

Динаміка показників професійного навчання та підвищення кваліфікації ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2019-2020 рр.

№	Показники	Роки		Абсолютне відхилення	Відносне відхилення, %
		2019	2020		
1	Співробітники, що здійснили перепідготовку, осіб	17	52	35	67,7
2	Операційний персонал, що підвищив кваліфікацію, осіб, у тому числі:	7	18	11	61,1
	з подальшим підвищенням в посаді	5	9	4	44,4
3	Управлінський персонал, що підвищив кваліфікацію, осіб, у тому числі:	-	4	-	-
	з подальшим підвищенням в посаді	-	2	-	-
4	Середня тривалість навчальних годин на одного працівника в рік	28,5	32,5	4	14,0

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

Рівень кваліфікації працівників – це їх власна персоналія, котра виділяє їх від інших, їхня особлива цінність. Підприємство прагне надати можливість кожному працівнику у задовільнені потреби самореалізації. Знаючи собі цінність людина працює краще та намагається виправдати власний очікуваний результат, від реалізації себе у трудовому процесі.

Кожен з працівників, проходячи атестацію, отримує від підприємства оцінку своєї роботи.

До складу оцінювання обов’язково входять фактичні виконувані функції, котрі зазначені у «Довіднику кваліфікаційних характеристик професії». По кожній існуючій посаді на підприємстві є спеціальний розпис вимог та ступеню відповідальності. При прийому на роботу кандидат повинен ретельно ознайомитися зі своїм переліком, так як впродовж усієї його трудової діяльності по ним будуть проходити атестації його роботи та надання оцінки, від якої залежить перспектива розвитку на підприємстві.

Так як на підприємстві працює велика кількість спеціалістів, до їх критерій оцінювання входить: належна компетенція у трудовому процесі, організація власного тайм менеджменту, ініціативність та заохоченість, вміння швидко опановувати нові знання та бути готовим рухатися з НТП на одному рівні, відповідальність, пунктуаліть, вміння чітко формулювати завдання та виконувати їх, комунікативність.

Усі вищеперераховані ділові якості мають 4 рівні прояву та оцінюються в балах по такій градації: 1 – низький бал, 2 – середній бал, 3 – вище за середній бал, 4 – високий бал. Під час проходження атестації працівник отримує бал за відповідність його трудових процесів до тих, що зазначені в методиці. Також оцінки підсумовуються та виявляється середньоарифметична, котра й характерезує основну значимість.

Праця, котра має в собі велику різновидність дій без занесення в неї будь-який нових аспектів є нескладною роботою, а от з малою кількістю операцій робота є тяжкою, тому що механізм виконання постійно змінний та охоплює в собі більшу кількість навичків. Завдяки цьому можна виокремити виконаня роботи по рівням, для того щоб розкваліфіковувати кожного працівника на підприємстві. Виокремлюють такі рівні:

– 1-2 рівень: однотипна механічна робота;
– 3-5 рівень: робота, котра займає масштаб усього підрозділу;
– 6-8 рівень: робота, котра потребує комплексних дій та належної кваліфікації працівника.

Також важливою ознакою є самостійність виконання роботи, тобто та робота, котра може виконуватися без участі керівника підрозділу. Роботи, котрі виконуються з постійним наглядом керівництва мають ознаку 1-3 рівня, роботи, що виконуються під загальним керівництвом оцінюються в 4-6 рівень, роботи, котрі виконуються працівником самостійно оцінюються в 7-8 рівень складності. Останні є більш оплачуваними та потребують належного рівня знань працівника, тому що вона є відповідальною.

Кваліфікація спеціалістів визначається окремим списком факторів:

– рівень професійних знань;
– стаж роботи працівника (на даній або типовій посаді);
– рівень освіти спеціаліста.

Рівень кваліфікації працівників також поділяється на декілька пунктів:

– висококваліфікований працівник, котрий отримав ступінь магістра у вищому навчальному закладі;
– кваліфікований працівник, котрий отримав ступінь бакалавру у вищому навчальному закладі;
– низько кваліфікований працівник, котрий закінчив середнє ПТУ;
– некваліфікований працівник, котрий отримав лише практичне навчання на підприємстві [25, с. 542].

Важливість рівня кваліфікації працівника характеризує його підготовчі здібності до екстремальних ситуацій, вміння їх ліквідувати, навички до швидкого сприйняття нової інформації, котра важлива в процесі всього розвитку НТП та трудової діяльності працівника.

Рівень кваліфікації несе в собі такі якісні характеристики:

– наявність належних знань та навичок у сфері організації виробництва;
– вміння організовувати особистий час на роботі та власний трудовий процес;
– відповідальність за кожний виконаний етап роботи;
– моніторинг та контроль виконаної роботи;
– високий рівень адаптування під час виявлених проблем та їх ліквідація.

Наявність у працівника всіх вищеперерахованих характеристик дає йому звання висококваліфікованого спеціаліста підприємства [6, с.43].

Проведення моніторингу роботи персоналу є важливим, тому що воно дає поняття працівникові кадрів та керівництву про:

- рівень ефективності виконуваної роботи кожним з працівників;
- перспективи працівників та їх потенційність у розвитку всередині підприємства;
- фактори, через які робота деяких спеціалістів не є ефективною;
- наявність потреби у підвищенні кваліфікації окремих працівників;
- заохоченість та сприйняття працівників до роботи;
- методи покращення робочого процесу.

За результатами можна згрупувати та обґрунтувати наступні управлінські рішення:

- допомога працівникам у розвитку своєї кар'єри в середині підприємства;
- удосконалення методів управління персоналом;
- покращення комунікації між керівництвом та персоналом в середині компанії.

Вищеперераховані аспекти, так чи інакше, впливають на розмір атестаційної оцінки. Це пов'язане з тим, що при наймі на роботу, працівник відділу кадрів звертає увагу лише на особистісні якості претендента, його кваліфікацію та рекомендації від попередніх роботодавців, а при проведені атестації, основними критеріями роботи є вже наявні результати всередині підприємства.

Проведення регулярного оцінювання надає керівництву підприємства загальний стан на підприємстві, для прийняття змін стосовно покращення знань підлеглий, чи й взагалі звільнення.

Бути керівником це завжди велика відповідальність та велика кількість обов'язків, а тому і вимоги до керівників ставляться завжди вищими ніж до спеціалістів.

Що стосовно керівництва, то для визначення їх ділових якостей використовуються дещо інші характеристики. Вони включають в себе деякі з списку для спеціалістів, так ще й додатково досліджуються організаційні навички.

На кожного з керівників припадає дещо більший масштаб роботи, котрий охоплює в собі не лише організацію власного робочого часу, а й організацію трудового процесу своїх підлеглих, координування та моніторинг їх роботи. Основним аспектом складності є кількість працівників, котрі є підлеглими того чи іншого керівника, також важливу роль грає хто ці працівники, звичайні робочі чи вже спеціалісти.

Під час оцінювання роботи керівників враховується не лише їх звітність, а й усіх лінійних керівників, керівників підрозділів. Спеціалістів, молодших спеціалістів, стажерів та технічно-обслуговуючого персоналу. Для кожної з перерахованої посади складається набір характеристик, по яким підбиваються підсумки результатів праці.

До оцінки результатів трудової діяльності керівників основного й допоміжного виробництва відносяться такі показники:

– кількість, якість та завчасність виконуваних робіт;
– ритмічність роботи;
– виконання поставленого плану керівництво.

Для того щоб робота керівника підрозділу була стабільно продуктивною йому необхідно виробити особистісний стиль управління, налагодити комунікацію з підлеглими, чітко доносити поставлені задачі, вчасно приймати на моніторинг виконану роботу підлеглих та, обов’язково, прислуховуватися до думки працівників. Взаєморозуміння допоможе обидвом сторонам якісно та ефективно виконувати свою роботу.

РОЗДІЛ 3
РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПРАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД»

3.1. Основні напрямки удосконалення забезпечення кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

Найважливішим завданням у стратегії розвитку та вдосконалення кадрової політики є забезпечення лояльності співробітників. Кадрова та соціальна політика підприємства, система мотивації та матеріального стимулювання створює сприятливе середовище для трудової діяльності персоналу. Впровадження та вдосконалення стратегії управління персоналом сприяє підвищенню рівня кадрової безпеки підприємства. Саме задоволення основних нефінансових потреб співробітника, визначає рівень задоволеності роботодавцем та роботою в цілому.

Для того щоб визначити методи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві (рис 3.2) потрібно грамотрно розподілити стратегію її забезпечення (рис. 3.1), для отримання максимального результату від реалізації.

Для оптимізації цієї складової економічної безпеки необхідно використовувати відповідні заходи, так як безпосередньо за всіма процесами є відповідальними конкретні посади на підприємстві та саме від них залежить ефективність діяльності.

Найбільш поширеними методами забезпечення кадрової безпеки є процедурні та інтерактивні методи (рис. 3.2). Дані методи по запобіганню та мінімізації загроз, зі сторони власного персоналу, є універсальними. Вони підходять для співробітників будь-якого рівня та кваліфікації, не залежачи від підрозділу та посади.

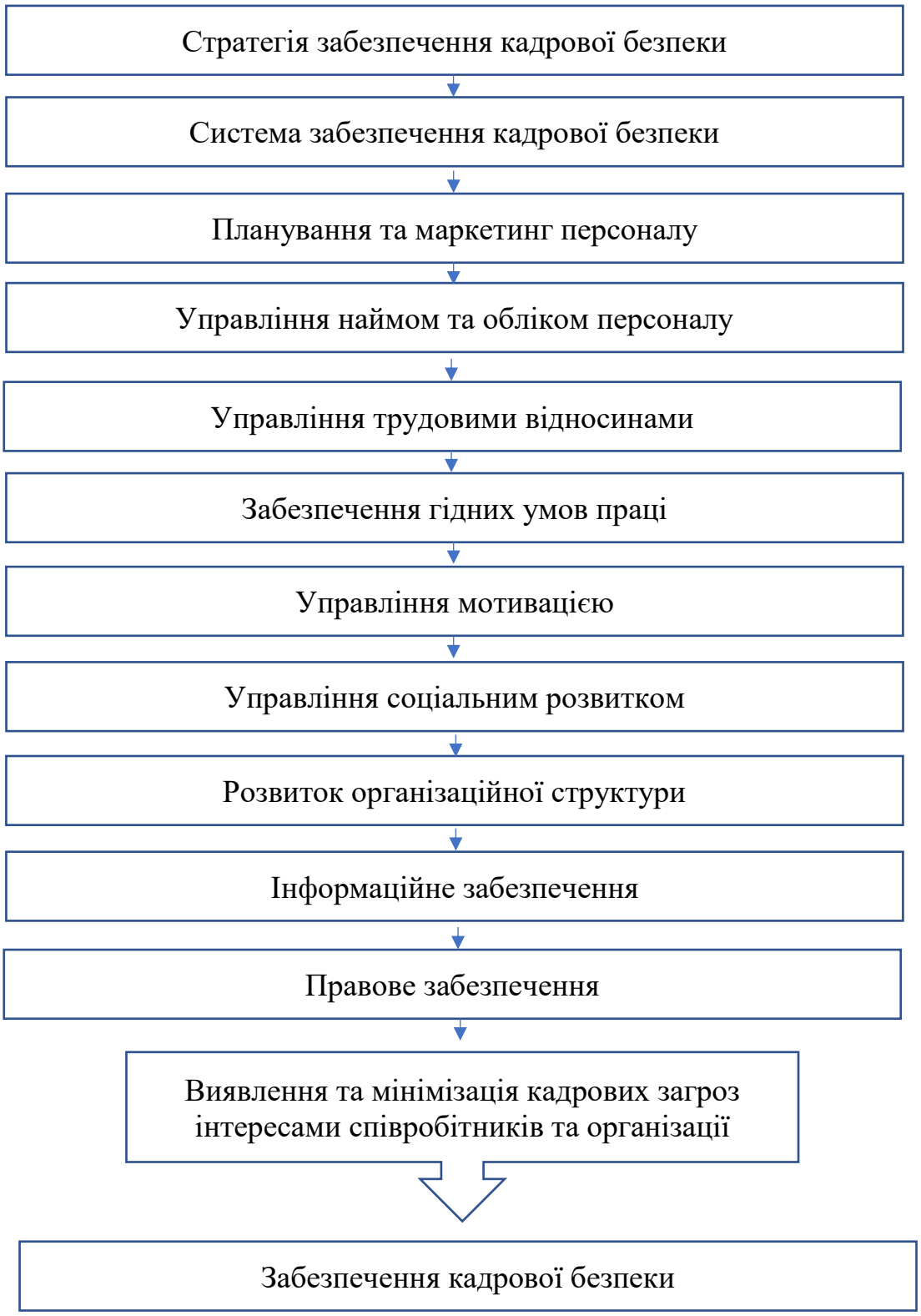

Рис. 3.1 – Направлення стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства [57, с. 812].

Після чітко виконаних кроків до підбору стратегії, служба безпеки на підприємстві може обирати, котрий з методів забезпечення кадрової безпеки на підприємстві буде більш ефективним.

Рис. 3.2 – Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства [57, с. 813].

Вищеперераховані методи, для максимальної своєї реалізації, також повинні включати:

– підбір та перевірку потенційних кандидатів, перевірка наявності рекомендацій, виявлення працівників з більшим досвідом та надійністю;
– внутрішній контроль, завчасне уникнення протиправних ситуацій та загроз;
– матеріальна мотивація, надання соціальних пільг;
– створення лояльного соціального клімату при взаємовідносинах між співробітниками, поважливі відносини як зі сторони персоналу так і керівництва компанії;

– ведення системи наставництва, проходження тренінгів та курсів по підвищенню кваліфікації;
– правильне та обґрунтоване відсіювання джерел зовнішніх та внутрішніх загроз зі сторони співробітників.

Лише в сукупності усіх заходів вищеперераховані методи покращення кадрової безпеки персоналу можуть дати не лише позитивний ефект щодо забезпечення кадрової безпеки, але й в якійсь мірі запобігти можливі поширення в інтересах третіх осіб конфіденційну інформацію підприємства. Таким чином, для оптимізації складової економічної безпеки необхідно вживати відповідних заходів, так як безпосередньо за всіма процесами стоять відповідальні особи та саме від них залежить ефективність діяльності підприємства в цілому.

Виходячи з статичних даних компанії ПРАТ «Білоцерківський консервний завод», для впровадження заходу покращення кадрової безпеки було обрано інтерактивний метод, а саме проведення тренінгу з психологом. Даний захід було обрано, тому що плинність кадрів на підприємстві не суттєва і основними проблемами працівників залишаються задоволеність робочим місцем, своїм статусом в соціумі, зайнятою посадою та взаємовідносинами між всіма учасниками соціально-трудових відносин, як з колегами так і керівництвом.

3.2 Техніко-економічне обґрунтування запропонованого заходу

Наявність такої посади як штатний психолог організації, нажаль, не дуже розповсюджено у вітчизняних організаціях, тому для ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» було запропоновано саме проводити тренінги з психологом задля виявлення потреб працівників, їхні внутрішні конфлікти, та пропрацювавши кожен їх ліквідувати. Також багато сімейних проблем не дають працювати на максимум задля отримання позитивного результати.

Також важливою проблемою є відсутність будь-яких взаємовідносин з керівництвом організації. Кожен співробітник відчуває себе окремою частиною бізнесу, а не єдиним виробництвом. Саме тому вони не розуміють усієї важливості конфіденційності своєї роботи. Будь-яка дрібниця, на їхню думку, котрою вони поділилися зі знайомим, насправді несе в собі великий багаж інформації. Через недостатність комунікації на підприємстві відбувається суттєвий витік інформації, що призводить до погіршення роботи потребі фінансових витрат у ліквідації. Якщо дати правникам можливість висказатися, велика кількість спліток залишиться в стінах підприємства. Також потрібно врахувати досить не великий штат підприємства, усього 182 особи, курс проходження тренінгу можна розділити на 11 занять: 8 по 20 осіб, 1 по 22 особи та 2 у повному складі – вступний та заключний.

Для того щоб почати проведення тренінгів потрібно заздалегідь пройти декілька етапів, щоб отримати максимальний ефект від роботи. На рис. 3.3 освітлено всі необхідні етапи для початку роботи з психологом.

Рис. 3.3 – Вступні заходи перед проведенням тренінгу з психологом на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

Ознайомлення психолога з особовими справами кожного працівника є необхідним, так як неможливо підібрати єдину методику та єдиний підхід до

кожного працівника компанії. Установлення та уникне проблем психологічної складової - це індивідуальний процес

Другий етап необхідних для розуміння дійсної ситуації в колективі. Під час тренінгів кожен описує ситуацію так як він її бачить, тобто її видиму частину. А от спостереження за невербальною поведінкою та реакцією на неї це справа професіоналів. Якщо немає чіткої мети спостереження, людина ніколи й не зверне уваги та, можливо, важливі нюанси.

Перша вступна зустріч психолога несе в собі лише донесення інформації стосовно майбутнього анонімного опитування. На цій зустрічі працівники отримають інформацію стосовно того з якою метою підприємство найняло психолога та який результат планує отримати в кінці проходження тренінгу. Коли працівники знають на що їм розраховувати та чого очікувати буде менше паніки та питань, це допоможе їм більш відкритися на зустрічах з психологом.

Анонімне опитування потрібне для того, щоб розібратися, яка проблема на підприємстві першочергово впливає на витоки інформації та незадоволеність працівників. До опитування ввійдуть такі питання:

- ваш стаж роботи на підприємстві;
- на скільки відсотків ви реалізовуєте свій потенціал;
- чи прислуховуються до ваших ідей чи зауважень керівники підрозділів;
- чи прислуховуєтесь ви до порад та зауважень керівників підрозділів;
- чи відчуваєте ви себе частиною колективу;
- як часто ви запізнюєтесь на роботу, якщо ваш відсоток більше 45 то чи є цьому причина сімейні обставини;
- як часто ви відпрошуєтеся зі зміни раніше, якщо ваш відсоток більше 45 то чи є цьому причина сімейні обставини;
- чи є у вас друзі на підприємстві;
- чи співпадають обідні перерви з вашими товаришами по роботі;
- як часто ви затримуєтеся на роботі;

– причиною затримки є те, що ви не доробили ваш персональний план чи колективний;
– причиною затримки є неможливість виконання колективного чи особистого плану;
– наскільки вам комфортна атмосфера в колективі;
– як часто ви потрапляєте в конфліктні ситуації з колективом;
– що загалом є причиною конфліктних ситуацій колективі;
– в якому настрої ви йдете зі зміни;
– в якому настрої ви приходите на зміни;
– чи приймає участь кадровий відділ в трудовому процесі;
– чи маєте ви можливість донести свої відчуття від роботи працівнику кадрового відділу;
– як часто ви задумувалися про зміну місця роботи;
– чи ваша заробітна плата відповідає результатам ваших зусиль;
– яке ваше відношення до проведення тренінгу з психологом.

Отримавши відповіді на вищеперераховані питання, психолог складає зміст тренінгу та опрацьовує актуальні проблеми на підприємстві з співробітниками під час тренінгу. Даючи можливість кожному з співробітників висловити свою думку вже на великий відсоток скорочується можливість витоку внутрішніх корпоративних проблем, котрими можуть скористатися конкуренти, переманюючи цінні кадри.

Ознайомлення працівників з розкладом та змістом тренінгу дасть їм можливість підготувати важливі питання для обговорення, що приведе до максимального позитивного результату.

Тренінги проводять в понеділок, середу та п’ятницю. Двічі на день. Перший вступний тренінг проводиться у четвер, в п’ятницю анонімне опитування. За вихідні дні психолог опрацьовує інформацію та готує зміст роботи.

Заключний тренінг проводить в понеділок через тиждень. На ньому освітлюються результати роботи з працівниками та освітлюється план

виправлення ситуацій, котрі розрушують колектив, та представляється перелік нововведень, що допоможуть підтримувати приємний робочий клімат у середині колективу, за участі керівників компанії.

Вартість проведення тренінгу складає кількість працівників, час проведення, та рівень кваліфікації психолога. Звісно, що ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» задля отримання максимального результату найняв високо кваліфікаційного психолога, у котрого є значний досвід роботи з підприємствами та виявленням неправомірних намірів працівників по відношенню до компанії.

Розрахунок витрат на проведення тренінгу представлено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Витрати на проведення психологічного тренінгу

№	Стаття витрат	Кількість осіб	Ціна за одну особу, грн	Загальні витрати
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.	Вступний/Заключний тренінг	182	-	-
2.	Проведення анонімного опитування	182	6	1092
3.	Обробка інформації	182	25	4550
4.	Групові тренінги – 8 занять – 1 заняття	 20 22	 60 70	 9600 1540
	Всього	x	x	16 782

Джерело: сформовано автором

Також до суми 16 782 додаємо гонорар психолога, у розмірі 10 200 грн за 12 днів роботи з підприємством. У сумі отримуємо 26 982 грн – така вартість проведення психологічного тренінгу на підприємстві.

3.3 Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства

Останнім часом підприємство ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» переживав тяжкий період соціально-трудових відносин в колективі. Ситуація з пандемією розповсюджувала паніку, котра заважала працювати. Недовіра один одному загострювала ситуацію, в результаті недовіри та мовчання на роботі велика кількість інформації була розповсюджена по місті Біла Церква. Різного роду плітки підривали кадрове становище підприємства, звісно, що на обсяги це не вплинуло, але загострена ситуація з конкурентами, котрі почали впроваджувати дії по переманюванні цінний кадрів з підприємства.

Вчасно запропонований та проведений психологічний тренінг зумів запобігти економічну проблему, котра вже насувалася. Незадоволеність роботою та тяжкі відносини в колективі почали поступово підривати робочий процес, але не встигли принести збитку.

Єдиний негативний момент в тому, що довилося мати витрати на психолога, але з іншої сторони це постійна практика європейських, американських, японських та інших компаній, котрі є лідерами по економічному становищі.

Проведення тренінгу допомогло нормалізувати робочі моменти, дало працівникам можливість поговорити з керівництвом відверто про проблеми, котрі заважали постійній ефективній та якісній роботі. Керівництво, у свою чергу, активізувало роботу відділу кадрів та переформувало деякі зміни, для комфортної роботи працівників.

На даний момент, завдяки нормалізованій ситуації в штабі, планується набір нових співробітників та найголовніше – систематичне проведення тренінгів.

Також підприємство змогло виявити деякі протиправні умисли зі сторони кількох працівників, були прийняті міри та впроваджені заходи зі

сторони відділу охорони безпеки на підприємстві. В майбутньому планується формування відділу кадрової безпеки, як окремої частини підприємства. До нього ввійде один працівник з відділу кадрів та один з відділу охорони безпеки. Вони заздалегідь пройдуть підготовчі курси.

Основна частина кадрових загроз була зовнішньої, від підприємств конкурентів, вона була повністю ліквідована, зберігши штаб у попередній кількості. Внутрішня загроза наразі ліквідується належними станціями.

Наразі важливо утримати результат від проведеного тренінгу до наступної сесії. Моніторингом будуть займатися працівники відділу кадрів та керівники підрозділів.

В результаті впровадження заходу «Психологічний тренінг» підприємство очікує позитивний результат.

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

$$ОП = \frac{О + 4В + П}{6} \quad (3.1)$$

де О – оптимістичний прогноз, тис. грн.

В – найбільш вірогідний прогноз, тис. грн.

П – песимістичний прогноз, тис. грн.

Для визначення прогнозних значень обсягів виручки на підприємстві було опитано провідних спеціалістів та керівників відділу і отримано результати. Дані наведені у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Результати опитування експертів

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Виручка, тис. грн.	230	186	204	211	187	228	217	220	195	199

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість.

Визначаємо середнє квадратичне відхилення, що характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення.

$$\alpha = \sqrt{\frac{\sum(O_i - O_{\text{сер}})^2}{n}} \qquad (3.2)$$

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення наведемо в табл. 3.3

Таблиця 3.3

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення

№	Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації O_i, тис. грн.	230	186	204	211	187	228	217	220	195	199	
2	$O_{сер}$	207,7										-
3	Відхилення $\Delta O = (O_i - O_{сер})$	21	-23	-5	2	-22	19	8	-11	14	10	-
4	ΔO^2	441	529	25	4	484	361	64	121	196	100	2325

Джерело: розраховано автором

$$\alpha = \sqrt{\frac{2325}{10}} = 15{,}34$$

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

(15, 34:207,7)*100%=7,38%

Оскільки розрахункове значення коефіцієнта варіації $\omega < 33\%$, то сукупність думок експертів можна вважати однорідною, що вказує на можливість використання даних експертних оцінок для подальших розрахунків.

Найбільш вірогідний чистий дохід (В) визначаємо за методом медіан, тобто середнього значення рядку. В даному випадку ряд має такий вигляд, що освітлено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Приріст чистого доходу за методом медіан

Значення	186	187	204	**211**	217	228	230
Прогноз	Песимістичний прогноз			Вірогідний прогноз			Оптимістичний прогноз

За оптимістичним прогнозом (О) чистий дохід від реалізації становитиме 230 тис. грн., песимістичний прогноз (П) – 186 тис. грн.

Розраховуємо очікуване значення прогнозу чистого доходу від реалізації:

$$ОП = \frac{О + 4В + П}{6} = \frac{230 + 4 * 211 + 186}{6} = 210 \text{тис. грн.}$$

Бачимо, що приріст чистого доходу складе:

65517+210 =65727 тис. грн. або 0,32 %

Знайдемо величину повних витрат в проектному році.

Повні витрати на виробництво і реалізацію в 2019 році склали 64522тис. грн., з них постійні – 19356,6 тис. грн., змінні – 45165,4 тис. грн.

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

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

45165,4×0,0032=144,52 тис. грн

В плановому році також планується збільшити витрати за рахунок організації пікніку для працівників. Розраховані нами витрати склали 26982 грн.

Отже, повні витрати збільшаться на:

144,52 + 26,982 = 171,51 тис. грн

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

210 – 171,51 = 38,48 тис. грн

Приріст чистого додаткового прибутку становитиме:

38,48*(1-0,18) = 31,55 тис. грн.

Додатковий чистий прибуток $\Delta Пр_{ч}$ склав 31,55 тис.грн.

Таблиця 3.5

Очікувані результати від проведення заходу

Показники	Значення, тис.грн.
Приріст чистого доходу від реалізації продукції	210
Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	171,51
Приріст прибутку від реалізації продукції	38,48
Приріст чистого прибутку	31,55

Джерело: сформовано автором

Формування основних показників економічної ефективності заходу та його перевагу на техніко-економічні дані роботи підприємства.

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

Капітальні витрати в даному випадку складатимуться з приросту нормативу обігових коштів у разі збільшення обсягів реалізації, що пов'язані з впровадженням технічних заходів, розраховують за формулою:

$$ПІ = З_{о.к.} \qquad (3.3)$$

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

144,52×0,8×0,05=5,78 тис. грн.

Термін окупності капітальних вкладень. Так як проведення психологічного тренінгу не потребує нового обладнання, то кап. вклад. буде зміна обігових коштів:

$$T = K_н / \Delta Пр_ч = 5{,}78/31{,}55 = 0{,}18 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$ЧГП = \Delta Пр_ч = 31{,}55 \text{ тис.грн.}$$

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

$$\sum_{i=1}^{N} НВ_1 = \sum_{i=1}^{N} \frac{ЧГП}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^{N} ЧГП\alpha_i \qquad (3.4)$$

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

p – ставка дисконту, яку беруть на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 40%.

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

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

$$\alpha_i = 1/(1+p)^i \qquad (3.5)$$

При ставці 12%:

1 рік = 1: (1+0,12) = 0,89

2 рік = 1: $(1 + 0{,}12)^2$ = 0,98

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\sum_{i=1}^{n} НВ = НВ_1 + НВ_2 = ЧГП(\alpha_1 + \alpha_2) =$$

31,55*(0,89+0,98)=107,97*1,87=59 тис.грн.

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

$$59 – 5,78 = 53,22 \text{ тис. грн}$$

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

$$5,78 : 29,5 = 0,2 \text{ року}$$

де НВ – середньорічна нинішня вартість:

$$59 : 2 = 29,5 \text{ тис. грн}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ІД = ЧНВ/ПІ = 53,22 : 5,78 = 9,2$$

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

$$ІП = \sum НВ / ПІ = 59 : 5,78 = 10,2$$

Таблиця 3.6

Показники економічної ефективності від проведення психологічного тренінгу

№ з/п	Показники	Од. виміру	Значення
1	Капітальні витрати	тис. грн.	5,78
2	Додатковий прибуток	тис. грн.	38,48
3	Чистий додатковий прибуток	тис. грн.	31,55
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту	тис. грн.	59,00
5	Чиста нинішня вартість	тис. грн.	53,22
6	Термін окупності недисконтований	Років	0,18
7	Термін окупності дисконтований	Років	0,2
8	Індекс доходності		9,2
9	Індекс прибутковості		10,2

Джерело: сформовано автором

Таблиця 3.7

Вплив запропонованого заходу на основні техніко-економічні показники роботи підприємства

№ з/п	Показники	Базові значення 2020 р.	Проектні значення 2021 р.	Відхилення	
				абсолютне, +/-	відносне, %
1.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	65517	65727	+210	0,32
2.	Повні витрати, тис. грн.	62217	62388,51	+171,51	0,27
3.	Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	3300	3338,48	+38,48	1,16
4.	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	1913	1944,55	+31,55	1,65

Джерело: сформовано автором

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок про доцільність впровадження даного заходу на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»

Проведення психологічних тренінгів – важлива складова гармонійної та ефективної роботи підприємства. Не завжди явні загрози заважають стабільно працювати підприємству. Через розладдя психологічного характеру підприємство також може втрачати велику частину прибутку.

В сучасному світі люди проводять 70% свого життя працюючи, це невід'ємна частина функціонування кожного. Робоче місце для людини це спосіб її самореалізації та становлення, це її комунікація та взаємозв'язок з зовнішнім світом. Якщо керівники компаній відносяться до своїх підлеглих як до механічного процесу, то рано чи пізно він зламається і доведеться оновлювати кожну поломану частину.

ВИСНОВКИ

Основна мета першого розділу роботи це максимальне розкриття змісту та сутності питання кадрової безпеки на підприємстві. У загальноприйнятому розумінні кадрова безпека – це стан захищеності підприємства від загроз, зумовлених людськими факторами.

Закінчивши проведення аналізу наукових робіт лідерів думок було угруповано декілька підходів до тлумачення питання кадрової безпеки на підприємстві.

До основних елементів забезпечення кадрової безпеки входять:

- моніторинг стану кадрової безпеки на даний момент та планування її перспективи;
- встановлення стратегічних підходів щодо розвитку кадрової безпеки на підприємстві;
- визначення конкретних методів по розвитку кадрової безпеки на основі застосування наукових досліджень та вивчення статистик;
- реалізація заходу по забезпеченню кадрової безпеки на ПРАТ «Білоцерківський консервний завод».

Також важливо виділити ключові фактори, від яких залежить кадрова безпека:

1. Найм – сукупність мір безпеки при оформленні на роботу та прогнозування благонадійності.
2. Лояльність – сукупність мір по установі позитивного відношення працівників до роботодавця.
3. Контроль – сукупність мір встановлених для персоналу, тобто регламенти, обмеження, режими, технологічні процеси, оцінювання контрольних та інших операцій а також процедур по безпеці.
4. Звільнення – сукупність мір по звільненню працівника з компанії.

На практиці було виявлено, що можливо покращити кадрову безпеку на підприємстві шляхом покращення вищеперерахованих аспектів.

З цього слідує, що кадрова безпека будується по наступним напрямкам: чітке виконання прописаних заходів при наймі на роботу нового працівника, програма адаптації, створення сприятливого середовища для лояльності працівників на підприємстві та розроблення заходів по введенню конфіденційного діловодства, а також режиму комерційної таємниці.

Тільки у взаємозв'язку всіх вищеперерахованих мір можна отримати позитивний ефект від забезпечення кадрової безпеки.

Також у введені кардової служби важливо розрізняти внутрішні та зовнішні загрози.

Також у роботі проаналізовано фінансові результати діяльності ПРАТ «Білоцерківський консервний завод»: чистий дохід від реалізації продукції підприємства виріс несуттєво – на 0,1% у порівнянні 2020 р. з 2019 р., а от порівняно з 2018 р, він у 2019 р. виріс аж на 11,6%. Середньооблікова кількість працівників виросла спочатку на 20 осіб (з 2018 р. по 2019 р.), та ще на 2 особи у 2020 р. у 2019 р. продуктивність праці зменшилася на 0,7% у 2019 р. ще на 0,9% у 2020р.

За результатами проведених досліджень було розроблено рекомендації та заходи щодо покращення функціонування та моніторингу кадрової безпеки на підприємстві. Особливим етапом в процесі запущення кадрової безпеки є поступова підготовка працівників до майбутніх введених жорстких заходів по моніторингу та карання за невиконання правил. Тому було запропоновано роботу з психологом, проведення групових та індивідуальних тренінгів задля більшого розуміння відношення підлеглих до свого робочого місця, виправлення негативного відношення на позитивне. Також даний захід допоміг виявити неправомірні наміри підлеглих та були зупиненні ще не почавшись.

Таким чином підприємство зберегло капітал, щоб не ліквідувати загрози в майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алавердов А. Р. Управління кадровою безпекою організації: підручник. Москва: Маркет ДС, 2010. 176 с.
2. Бадалова А. Г. Управління кадровими ризиками на підприємствах: підручник. Москва: 2015. 120 с.
3. Баланов І.Т. Основи фінансового менеджменту. Москва.: Фінанси та статистика, 1995. 384 с.
4. Безпалько О. В., Матяш В. В. Адаптація нових працівників підприємства на засадах соціальної відповідальності.: Матеріали XIV Міжнародної наукової практичної конференції, Софія, 15-22 березня 2019 г., Volume 3 Закон, економіка, публічна та адміністрація, філософія. Софія: Болгарія ГРАД-БГ ООД, 2019. 60-63 с.
5. Бек. У. Вплив кадрової політики на підприємство: посібник. Москва: 2011. 38 с.
6. Бек. У. Лідер та група. Структура організації: посібник. Москва: 2014. 43 с.
7. Белов В. П. Суб’єктивно-об’єктивний підхід до безпеки. Управління ризиками. 2006. 2-5 с.
8. Березянко Т. В., Новікова Є. А. Стратегічне управління підприємством у сфері зовнішньоекономічної діяльності. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=7/.
9. Берн Е. Динаміка організації. Теорія: підручник. Єкатеринбург: 2012. 56с.
10. Бланк І. А. Інвестиційний менеджмент. Київ.: МП "ИТЕМ" ЛТД. "Юнайтед Лондон Трейд Лімітед", 2015. 444 с.
11. Бойдел Т. Как улучшить управление организацией: Пособие для руководителя. Москва, 2015. 204 с.
12. Буланова Є. Н. Визначення поняття кадрові ризики: посібник. Санкт-Петербург: 2017. 334 с.

13. Буланова Є. Н. Соціально-економічний зміст та виміри кадрового ризику: автореф. дис. канд. екон. наук. Санкт-Петербург: 2018. 57 с.
14. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки. URL: http://economy.nauka.com.ua/index.php.
15. Бусигін І. С. Цілі та завдання управління персоналом в системі кадрової безпеки підприємства: посібник. Москва: 2013. 46 с.
16. Волобуєва Д. В. Актуальні питання економічної безпеки: посібник. Вороніж: 2016. 16-18 с.
17. Генкін Б. М., Свистунов В. М. Основні організації праці: посібник. Москва: НОРМА, 2012. 399 с.
18. Глухов В.В. Основи менеджменту. Санкт-Петербург: спеціальна література, 2015. 327 с.
19. Гончаренко Л. П. Економічна безпека підприємства: підручник. Москва: 2017. 543 с.
20. Гречко Е. Н. Сутність безпеки підприємства. Управління розвитком. 2013. 56 с.
21. Джобава А. особливості підбору персоналу: підручкик. Санкт-Петербург: 2016. 29 с.
22. Дубровін І. А., Каменський А. С. Економіка праці: підручник. Москва: ДАШКОВ, 2012. 68 с.
23. Єгорова Л. С., Фролова П. С., Фролова О. Н. Ризики та загрози в системі кадрового забезпечення організації: підручник. Київ: 2013. 144-148 с.
24. Єгоршин А. П. Основи організації праці: підручник. Москва: НІМБ, 2014. 384 с.
25. Завадський Й.С. Менеджмент Management.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу. Київ: 2008. Т. 1. 542с.
26. Закон України “Про підприємництво” від 7 лютого 1991 р.// Відомості Верховної Ради України, 1991р., № 8.
27. Закон України “Про підприємства в Україні” 27 березня 1991 р.// Відомості Верховної Ради України, 1991р. №16.

28. Зензера С. А. Проблеми організації, мотивації та нормування праці: підручник. Київ: 2015. 669-672 с.
29. Ігалов І. Т. Основи менеджменту і управлінської діяльності: підручник. Київ: Вища школа. 2014. 224 с.
30. Кибанов А. Я. Управління персоналом організації. Москва: Инфа-М, 2012. 638 с.
31. Кібанов А.Я. Управління персоналом організації: підручник. Москва: ИНФРА-М, 2017. 512 с.
32. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Київ: КНЕУ, 2018. 46 с.
33. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства. Наукова дискусія та економіка: підручник. Київ: 2015, 194-198 с.
34. Копейкін Г. К., Потемкін В. К. Економічна безпека в системі управління персоналом: посібник. Санкт-Петербург: 2018. 116 с.
35. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2003. 296 с.
36. Кузнецов Н. В. Загрози кадрової безпеки організації: підручник. Москва: 2014. 81 с.
37. Кузнецов Н. В. Підходи до аналізу загроз кадрової безпеки організації: посібник. Москва: 2012. 380-383 с.
38. Кузьмін О.Е. Сучасний менеджмент: навчальний прикладний посібник. Львів: Центр Європи, 2015. 176 с.
39. Ленд Пітер Е. Менеджмент - искусство управлять. Секреты и опыт практического менеджмента: переклад з англійської. Москва: ИНФРА-М, 2015. 144 с.
40. Литовченко О. Ю. Формування кадрової безпеки: автореф. дис. канд. екон. наук. Київ, 2010. 26 с.
41. Любавська Л. І., Беляйкін Д. В. Кадрова безпека як фактор конкурентоспроможності: навч. посіб. Новосибірськ: НФ РГТЕУ, 2010. 104 с.

42. Мельник А.Ф. Державне регулювання економіки перехідного періоду (світовий досвід і проблеми України). Тернопіль: Збруч, 2015. 179 с.
43. Менеджмент організації: навчальний посібник. Москва: ИНФРА- М, 2016. 432 с.
44. Мехеда Н. Г., Маренич А. І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. Фінансовий простір: підручник. Київ: 2012. 38-45 с.
45. Мирющенко А. Л. Сутність кадрової безпеки. URL: http://kadry. ucoz.ru/publ/8-1-0-6.
46. Мишина С. В., Мишина А. Ю. Підходи до становлення сутності поняття «кадрова безпека». URL: https://docplayer.ru/ 67937305-Podhody-k-opredeleniyu-sushchnosti-ponyatiya-kadrovaya-bezopasnost.html.
47. Мойсеєнко І. П., Марченко О. М. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства: навч. посіб. Львів: 2011. 380 с.
48. Наше глобальне завдання - системна перебудова економіки. Виступ Президента України Л. Д. Кучми на науково-економічній конференції в Пущі-Озерній 4 березня 1999 р. Урядовий кур`єр. 1999. 10 березня.
49. Никифоренко В. Г., Кравченко В. О. Взаємозв'язрк надійності персоналу та кадрової безпеки в системі управління організацією. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; Одеський національний економічний університет. Одеса: 2018. Вип. 67 (3). 174-183 с.
50. Петров М. І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору: навч. посіб. Київ: 2012. 67-71 с.
51. Подлужна Н. О. Організація управління економічною безпекою підприємства: афтореф. дис. канд. екон. наук. Донецьк: 2013. 20 с.
52. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 1991 р. № 376 «Про систему цін у народному господарстві і на споживчому ринку України».
53. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2021р. № 4312-VI / Верховна Рада України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17.

54. Психологія управління: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2013. 567 с.
55. Пушкар Р.М., Тарнавська Н. П. Менеджмент теорія та практика: підручник для вузів. Тернопіль: Карт-Бланш, 2017. 456с.
56. Реверчук Н. Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур. Львів: ЛБІ НБУ, 2014. 195 с.
57. Саламанова С. С. теоретичні підходи до забезпечення кадрової безпеки підприємство: підручник. Сочі: 2014, 812-814 с.
58. Третяк В.І. Менеджеру про менеджмент. Київ: УФИМБ, 2015. 103 с.
59. Управління персоналом та економіка праці: теорія і практика : колективна монографія / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. О. І. Драган. Київ : ВД «Вінніченко», 2014. 298 с.
60. Хміль Ф.І. Менеджмент: підручник. Київ: вища школа, 2015. 351с.
61. Хорев А. К., Горковенко Є. В., Платонова І. В. Управління кадровою безпекою організації: посібник. Москва: 2014. 181-184 с.
62. Червінська Л.П. Основи мотивації в менеджменті. Суми: ВВП "Мрія-1" ЛТД, 2007. 191 с.
63. Чумарин І. Г. Що таке кадрова безпека компанії? Кадри підприємства: підручник. Москва: 2003. 26-30 с.
64. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. Хмельницький: 2016. 29-32 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Звіт про фінансовий стан ПАТ «Білоцерківський консервний завод»

		КОДИ
	Дата (рік, місяць, число)	2020.01.01
Підприємство ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД"	за ЄДРПОУ	05528450
Територія ТОМИЛІВКА	за КОАТУУ	3220487201
Організаційно-правова форма господарювання Акціонерне товариство	за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності Інші види перероблення та консервування фруктів і овочів	за КВЕД	10.39

Середня кількість працівників 180

Адреса, телефон вул. Івана Кожедуба, 63, м. Біла Церква, Київська область, 09114, Україна, 0456351141

Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма N 2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку	v
за міжнародними стандартами фінансової звітності	

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2019 р. Форма № 1 Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	0
первісна вартість	1001	0	0
накопичена амортизація	1002	0	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0
Основні засоби	1010	1667	1521
первісна вартість	1011	8846	8846
знос	1012	7179	7325
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
первісна вартість інвестиційної нерухомості	*1016*	0	0
знос інвестиційної нерухомості	*1017*	0	0
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
первісна вартість довгострокових біологічних активів	*1021*	0	0
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	*1022*	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	14	16
Гудвіл	*1050*	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	*1060*	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	*1065*	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	**1095**	**1681**	**1537**

1	2	3	4
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	44286	52198
Виробничі запаси	*1101*	3059	3933
Незавершене виробництво	*1102*	0	0
Готова продукція	*1103*	41227	48265
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	8484	7460
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	401	296
з бюджетом	1135	1982	2535
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	*1140*	0	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахункі	*1145*	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	47	74
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	400	1234
Готівка	*1166*	0	0
Рахунки в банках	*1167*	400	1234
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	379	224
Усього за розділом II	**1195**	**55979**	**64021**
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	**0**	**0**
Баланс	**1300**	**57660**	**65558**

Річна фінансова звітність емітента

			КОДИ
		Дата(рік, місяць, число)	2021 | 01 | 01
Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД"	за ЄДРПОУ	05528450
Територія		за КОАТУУ	3220487201
Організаційно-правова форма господарювання	230	за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності	10.39	за КВЕД	10.39
Середня кількість працівників	182		

Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака

Адреса: вул. Івана Кожедуба, 63, м. Біла Церква, Київська область, 09114, Україна, 0456351141

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами бухгалтерського обліку)	v
за міжнародними стандартами фінансової звітності	

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2020 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	0	0	0
первісна вартість	1001	0	0	0
накопичена амортизація	1002	0	0	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0	0
Основні засоби:	1010	1521	5775	0
первісна вартість	1011	8846	13284	0
знос	1012	7325	7509	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0
первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:				

Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	16	18	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	1537	5793	0
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	52198	60133	0
Виробничі запаси	1101	3933	4867	0
Незавершене виробництво	1102	0	0	0
Готова продукція	1103	48265	55266	0
Товари	1104	0	0	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	0	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	7460	1677	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	296	552	0
з бюджетом	1135	2535	3464	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	74	35	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	1234	398	0
Готівка	1166	0	0	0
Рахунки в банках	1167	1234	398	0
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних				

резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	224	138	0
Усього за розділом II	1195	64021	66397	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	65558	72190	0

Додаток Б

Звіт про прибутки і збитки та інші сукупні доходи ПАТ «Білоцерківський консервний завод»

		КОДИ
Підприємство ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД"	Дата (рік, місяць, число)	2020.01.01
	за ЄДРПОУ	05528450

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за 2019 рік

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	65394	58549
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	(55529)	(49334)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	*2070*	(0)	(0)
Валовий: прибуток	2090	9865	9215
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	1955	1595
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	(4830)	(4240)
Витрати на збут	2150	(1344)	(365)
Інші операційні витрати	2180	(1459)	(2340)
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	4187	3865
збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	0	0
Дохід від благодійної допомоги	*2241*	0	0
Фінансові витрати	2250	(1366)	(1180)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(0)	(0)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	*2275*	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	2821	2685
збиток	2295	(0)	(0)

2019 © SMA 05528450

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(506)	(481)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	**2350**	**2315**	**2204**
збиток	**2355**	**(0)**	**(0)**

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	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємст	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	**2450**	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	**2315**	**2204**

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	50347	49744
Витрати на оплату праці	2505	15347	12624
Відрахування на соціальні заходи	2510	3380	2272
Амортизація	2515	146	152
Інші операційні витрати	2520	1854	2340
Разом	**2550**	**71074**	**67132**

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	365752	365752
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	365752	365752
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	6,33	6,03
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	6,33	6,03
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0

Примітки: д/н

Керівник Крят Анатолій Федорович

Головний бухгалтер Степченко Галина Іванівна

2019 © SMA 05528450

Примітки	д/н
Керівник	Крят Анатолій Федорович
Головний бухгалтер	Степченко Галина Іванівна

		КОДИ
	Дата(рік, місяць, число)	2021 | 01 | 01
Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД"	за ЄДРПОУ 05528450
	(найменування)	

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2020 рік

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	65517	65394
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	(56576)	(55529)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	8941	9865
Валовий: 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	2305	1955
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			

Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2130	(0)	(0)
Адміністративні витрати	2130	(5026)	(4830)
Витрати на збут	2150	(277)	(1344)
Інші операційні витрати	2180	(2643)	(1459)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	3300	4187
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	0	0
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(970)	(1366)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(0)	(0)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	2330	2821
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-417	-506
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1913	2315
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0

Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1913	2315

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	49618	50347
Витрати на оплату праці	2505	16404	15347
Відрахування на соціальні заходи	2510	3608	3380
Амортизація	2515	184	146
Інші операційні витрати	2520	2643	1854
Разом	2550	72457	71074

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	365752	365752
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	365752	365752
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	5.23	6.33
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	5.23	6.33
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0