

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

«До захисту в ЕК»

Директор інституту (декан факультету)

\_\_\_\_\_ **Шеремет О. О.**  
(підпис) (прізвище та ініціали)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ **Березянко Т. В.**  
(підпис) (прізвище та ініціали)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 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: **«Використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу підприємства»**

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

Пилипченко Ілля Сергійович

Керівник к. е. н., доц. Соломка Ольга Миколаївна

Рецензент

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(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. Березянюк

“26” січня 2021 року

## **ЗАВДАННЯ**

### **НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА**

#### **Пилипченко Іллі Сергійовича**

1. Тема роботи «Використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу 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 ТОВ «УНІДОН ГРУП»
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні аспекти використання інформаційних технологій в управлінні персоналом підприємства». Розділ 2. Аналіз використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби ТОВ «УНІДОН ГРУП». Розділ 3. Розробка пропозицій щодо вдосконалення використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби ТОВ «УНІДОН ГРУП». Висновки. Список використаної літератури. Додатки.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)  
Результати дослідження відображено в 14 таблицях 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	<i>виконано</i>
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	До 21.02.21	<i>виконано</i>
3.	Робота над розділом 1: «Теоретичні аспекти використання інформаційних технологій в управлінні персоналом підприємства»	До 31.03.21	<i>виконано</i>
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу ТОВ «УНІДОН ГРУП».	До 09.05.21	<i>виконано</i>
5.	Робота над розділом 3: «Розробка пропозицій щодо вдосконалення використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби ТОВ «УНІДОН ГРУП».	До 24.05.21	<i>виконано</i>
6.	Написання висновків	До 28.04.21	<i>виконано</i>
7.	Оформлення роботи	До 01.06.21	<i>виконано</i>
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	До 01.06.21	<i>виконано</i>
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	До 01.06.21	<i>виконано</i>
10.	Захист роботи	14.06.21	<i>виконано</i>

**Здобувач**

\_\_\_\_\_

( підпис )

**Пилипченко І.С.**

( прізвище та ініціали )

**Керівник роботи**

\_\_\_\_\_

( підпис )

**Соломка О.М.**

( прізвище та ініціали )

## АНОТАЦІЯ

### **Пилипченко І.С. Використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу підприємства. – Рукопис.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ТОВ «УНІДОН ГРУП» за 2018 – 2020 рр.

У першому розділі кваліфікаційної роботи здійснено теоретичне обґрунтування принципів, функцій, складу та структури, завдань та методів роботи інформаційних технологій, а також методики оцінки їх ефективності.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика ТОВ «УНІДОН ГРУП», проаналізовано його кадровий склад, ефективність використання персоналу та результати роботи кадрової служби з виявленням недоліків.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано заходи щодо удосконалення інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу досліджуваного підприємства на підставі зарубіжного досвіду. Запропоновано оптимізувати структуру кадрової служби ТОВ «УНІДОН ГРУП». Здійснені економічні розрахунки ефективності заходу з обґрунтуванням позитивного впливу на проектні економічні показники підприємства.

Робота містить 65 сторінок, 14 таблиць, 42 використаних джерела.

**Ключові слова:** кадрова служба, інформаційні технології, ефективність, працівники, структура.

## SUMMARY

**Pilipchenko I. S. The use of information technology in the activities of the personnel department of the personnel of the enterprise. – Manuscript.**

Qualification work for the bachelor's degree was performed on the basis of UNIDON GROUP LLC

The first section of the qualification work provides a theoretical justification of the principles, functions, composition and structure, tasks and methods of information technology, as well as methods for assessing its effectiveness.

The second section of the qualification work provides organizational and economic characteristics of UNIDON GROUP LLC, analyzes its staff, efficiency of staff use and the results of the personnel service with the identification of shortcomings in modern work.

The third section of the qualification work substantiates measures to improve information technology in the personnel service of the personnel of the researched enterprise on the basis of foreign experience. It is proposed to optimize the personnel service structure of UNIDON GROUP LLC. Economic calculations of the efficiency of the measure with justification of the positive impact on the project economic indicators of the enterprise.

The work contains 65 pages, 14 tables, 42 used sources.

**Key words:** personnel service, information technologies, efficiency, employees, structure.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	10
1.1. Сутність та основні функції інформаційних технологій в управлінні персоналом підприємства.....	10
1.2. Використання інформаційних технологій на різних рівнях управління.....	14
1.3. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом.....	17
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «УНІДОН ГРУП».....	22
2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	22
2.2. Аналіз стану управління персоналом підприємства.....	25
2.3. Аналіз використання інформаційних технологій в управлінні персоналом ТОВ «УНІДОН ГРУП».....	32
РОЗДІЛ 3. «РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ТОВ «УНІДОН ГРУП».....	38
3.1. Основні напрямки удосконалення використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу ТОВ «УНІДОН ГРУП».....	38
3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованого заходу.....	39
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	56
ДОДАТКИ.....	61

## ВСТУП

Управління персоналом є одним із найважливіших складових менеджменту підприємства, оскільки трудові ресурси завжди мали стратегічне значення для будь-якої організації. Комплексне вирішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи є запорукою ефективності функціонування підприємства в цілому.

В даний час все більше значення надається питанням ефективності управління персоналом, пристосованості керівників до нових умов господарювання, зростає потреба у вдосконаленні та автоматизації системи управління.

До числа найважливіших проблем, пов'язаних з використанням сучасних технологій в інформаційному середовищі роботи підприємства, необхідно віднести відсутність необхідного теоретико-методичного обґрунтування і практичних рекомендацій, що надаються новітніми комп'ютерними засобами в сфері управління людськими ресурсами. У зв'язку з цим виникає потреба в узагальненні та розповсюдженні досвіду, накопиченого в галузі застосування сучасних технологій як у Україні, так і закордоном.

Необхідно відзначити, що використання сучасного програмного забезпечення в діяльності кадрових працівників значною мірою підвищує ефективність їх праці на всіх рівнях управління підприємством. Перед Україною гостро стоїть проблема вибору оптимального програмного забезпечення для успішного існування компанії і на сьогоднішньому ринку програмних продуктів формується жорстка конкуренція і кількість виробленого програмного забезпечення в галузі управління персоналом і людськими ресурсами достатньо велике.

Для систематизації процесів в управлінні людськими ресурсами на сьогоднішній момент потрібно провести огляд програмного забезпечення, яке пропонує ринок керівникам кадрових служб і менеджерам з персоналу, так само,

слід визначити, в вирішенні яких завдань будуть незамінними пропоновані сьогодні програмні продукти.

Актуальність кваліфікаційної роботи пояснюється тим, що автоматизація системи управління персоналом дозволить підприємству отримати позитивні організаційні, економічні та соціальні ефекти.

*Мета роботи* – розглянути базові технології та проблеми автоматизації системи управління персоналом.

*Об'єктом кваліфікаційної роботи* є процес використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу підприємства.

*Предметом дослідження* є теоретико-методичні засади та практичні аспекти використання інформаційних технологій в сфері управління персоналом ТОВ «УНІДОН ГРУП».

Для вирішення поставленої мети необхідне рішення наступних завдань:

- визначити загальні автоматизовані завдання управління персоналом;
- з'ясувати роль інформаційних технологій в управлінні людськими ресурсами;
- описати та проаналізувати базові технології управління персоналом;
- виявити проблеми впровадження автоматизованих систем в процес управління персоналом;
- продемонструвати шляхи вирішення задач при автоматизації функцій управління персоналом.

*Методи дослідження.* У роботі використовувались загальнонаукові методи досліджень, зокрема: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для відображення зрушень у розвитку підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків).

*Інформаційне забезпечення:* нормативно-правове забезпечення соціально-трудових відносин на підприємстві, матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються тематики дослідження.

*Структура роботи.* Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг роботи – 65 сторінок, який містить 14 таблиць.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

### **1.1. Сутність та основні функції інформаційних технологій в управлінні персоналом підприємства**

На сьогоднішній день одним із основних елементів підвищення ефективності функціонування персоналу на підприємстві є використання сучасних інформаційних технологій в їх управлінській діяльності. Вплив інформаційних технологій на управління підприємством є доволі значним, оскільки він є прямо пов'язаним з підвищенням ефективності роботи як кожного працівника окремо, так і підприємства в цілому.

На сучасному етапі в Україні здійснення управлінської діяльності на підприємствах вимагає ретельного пошуку нетрадиційних підходів і нових поглядів. Одним із основних елементів підготовки HR-фахівців має бути принцип зв'язку між теорією і практикою, що є обов'язковим характером в різноманітних формах організації навчального процесу. Сучасні умови соціально-економічного розвитку пред'являють нові вимоги до HR-фахівців. Вони повинні мати не лише суто професійні знання, а й практичні навички. Саме тому, з нашої точки зору, розвиток HR-фахівців організації становить одну з її основних стратегічних цілей та забезпечує зміцнення конкурентних позицій на ринку.

Оскільки, сучасний ринок праці розвивається надзвичайно швидкими темпами, то лише систематичний та безперервний розвиток знань працівників та перетворення їх на навички зможе забезпечити адаптивність та гнучкість організації. Саме тому, одним із способів вдосконалення функціонування персоналу на підприємстві є впровадження комп'ютерних інформаційних

технологій, які дають змогу не лише збільшити ефективність роботи персоналу, а відповідно і ефективність діяльності самого підприємства, адже на сучасному етапі розвиток бізнесу стає неможливим без впровадження сучасних інформаційних технологій, які в свою чергу спрямовані на досягнення ефективної діяльності персоналу.

Управління персоналом є складовою частиною менеджменту та загалом пов'язане з відносинами людей в середині підприємства, адже саме люди відіграють одну із найважливіших ролей у формуванні успішного підприємства будучи джерелом творчості, енергії для досягнення цілей, що стоять перед підприємством. Проте ефективної діяльності підприємства не можливо досягнути без досвідченого керівництва підприємства, завдяки якому підприємство в подальшому і буде розвиватися.

Основними функціями керівників є - планування, організація діяльності, мотивація, контроль, комунікації, прийняття рішень і лідерство.[6] Керівники повинні піклуватися про продуктивність та здійснення ефективності у функціонуванні підприємством. Управління персоналом складається з таких важливих елементів, як: визначення загальної стратегії підприємства; залучення, відбір та оцінка персоналу; підвищення кваліфікації та перепідготовка персоналу, тощо.

Процес управління персоналом традиційно складається з дев'яти основних напрямків діяльності:

- 1) кадрове планування, що здійснюється з урахуванням потреб підприємства та його зовнішніх умов;
- 2) пошук і відбір кадрів;
- 3) адаптація нових працівників;
- 4) аналіз роботи та нормування праці;
- 5) система стимулювання праці;
- 6) навчання та розвиток, яке покликане збільшити потенціал працівників, їхній внесок у досягнення цілей;
- 7) оцінка виконання: порівняння результатів роботи з наявними

стандартами або з цілями, встановленими для конкретних посадових позицій;

8) внутрішньоорганізаційні переміщення працівників: підвищення і пониження в посаді, переміщення, що відображають цінність співробітників;

9) формування і підтримка організаційної культури: традицій, порядків, норм, правил, стандартів поведінки і цінностей, що забезпечують ефективне функціонування.

Управління персоналом підприємства передбачає здійснення певної сукупності дій, які полягають у виробленні управлінських рішень та доведенні даних рішень до виконавців із подальшим виявленням результатів його виконання.

Сьогодні, сучасні науковці визначають основні критерії ефективності застосування інформаційних технологій в управлінні персоналом підприємства, задля подальшої їх оптимізації та оцінки:

функціональні – що характеризуються ступенем досягнення бажаних характеристик інформаційного процесу, які необхідні користувачу, а саме: об'ємно-часові (швидкість передання даних, обсяг пам'яті для зберігання інформації та ін.); характеристики надійності (ймовірність правильного передання або перетворення інформації тощо); ступінь досягнення основного кінцевого результату інформаційного процесу (якість сформованої графічної або текстової інформації та ін.);

ресурсні - характеризують кількість і якість різних ресурсів, які необхідні для реалізації цієї інформаційної технології, а саме: матеріальні ресурси (устаткування); енергетичні (витрати енергії); людські (чисельність і рівень підготовки персоналу); часові (кількість часу); інформаційні (склад даних і знань).

У даний час діяльність менеджерів зосереджена на використанні у своїй діяльності новітніх інформаційних технологій, у зв'язку з тим, що організація та реалізація управлінських функцій вимагають радикальних змін як самих технологій управління, так і технічних засобів обробки інформації. Сучасний

підхід до управління підприємством ґрунтується на здійсненні інтеграції інформаційних та управлінських технологій. Класики менеджменту Хамер, Чампі, Давенпорт, Джонсон, Моріс, Брендон та інші дотримувалися думки, що автоматизація управління в організації та процес впровадження інформаційних систем тісно пов'язані з перебудовою самої системи управління – оптимізацією організаційної структури, процесів і функцій, а також із змінами мотивації персоналу.

Автоматизація управління зосереджується в реалізації інформаційних технологій у сфері управління при спільній роботі управлінського персоналу і комплексу технічних засобів. Основним чином процес управлінської діяльності на підприємстві характеризується багатофункціональністю та ієрархією рівнів управління.

Використання автоматизованих методів управління персоналу забезпечує набагато вищий рівень достовірності інформації стосовно аналізу ринку, конкуренції, кон'юнктури, альтернативних варіантів пошуку стратегії розвитку підприємств; середній рівень – вирішення завдань з розрахунку планових показників, контролю за їх виконанням; оперативний рівень – оброблення фактичних результатів діяльності в реальному масштабі часу в міру їх виникнення. Вітчизняні науковці класифікують автоматизовані інформаційні системи за типом підтримки, яку вони забезпечують підприємству.

У результаті всі системи поділяють таким чином:

– системи першого класу – їх важливість полягає в обробці інформації, що генерується та застосовується під час ділових операцій: системи оброблення операцій, які проводяться способами пакетного оброблення даних або в режимі реального часу; автоматизовані системи управління технологічними процесами; системи співробітництва на підприємстві, використовують комп'ютерні мережі для забезпечення координації, зв'язку та співробітництва між відділами, робочими групами, спеціалістами, що беруть участь у процесі. Співробітництво здійснюється за допомогою різноманітних мережевих ресурсів таких як

електронна та голосова пошта; аудіо-, відеоконференції; програмні засоби управління; системи автоматизації документообороту та ін.;

– системи другого класу – полягають в наданні допомоги менеджерам у прийнятті рішень: інформаційні менеджерські системи – системи забезпечення менеджменту, що вдосконалюють заздалегідь визначені звіти, надають дані та відображають результати вжитих заходів періодично або за запитом; системи підтримки прийняття рішень – використовують моделі прийняття рішень, базу даних і особисті міркування в кожному конкретному випадку для здійснення аналітичного процесу прийняття певного рішення; управлінські інформаційні системи – це системи з додатковими можливостями для управління, зокрема такими, як аналіз даних, використання засобів підтримки прийняття рішень, інструментарію підвищення особистої продуктивності.

Загалом, одним із основних результатом автоматизації управлінських процесів підприємства є так званий синергетичний ефект, який отримується колективом через використання інформаційних технологій. Основним проявом синергетичного ефекту є можливість отримувати всю необхідну для прийняття рішень інформацію за рахунок створення на підприємстві інтегрованої управлінсько-інформаційної системи метою якої є забезпечення керівництва й персоналу підприємства необхідною актуальною і правдивою інформацією про стан підприємства, а також надання можливості уповноваженим особам без перешкод здійснювати вплив на рівні виконавців, не дивлячись на їх територіальну віддаленість.

## **1.2. Використання інформаційних технологій на різних рівнях управління**

Інформаційні технології в управлінні – це комплекс методів переробки розрізнених вихідних даних у надійну та оперативну інформацію механізму

прийняття рішень за допомогою апаратних і програмних засобів з метою досягнення оптимальних ринкових параметрів об'єкта управління [38].

В процесі діяльності будь-якого підприємства, на його функціонування впливають чинники, як зовнішнього так і внутрішнього середовища, які основним чином є ухваленням того чи іншого управлінського рішення. Процес ухвалення управлінських рішень є чи не основним видом управлінської діяльності, в який входить сукупність послідовних, взаємопов'язаних і цілеспрямованих дій, що забезпечують реалізацію усіх управлінських завдань.

Характер і мета діяльності будь-якої організації визначають її основну інформаційну систему і автоматизацію її інформаційної технології, а також вид інформаційного продукту, на основі якого приймаються усі оптимальні управлінські рішення. Ефективність прийняття та ухвалення усіх управлінських рішень в умовах функціонування інформаційних технологій на підприємствах зумовлюється використанням різноманітних інструментів аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств. Виділяють кілька основних завдань управління, які розв'язуються організацією, перш за все це: оперативне управління економічним об'єктом, ухвалення тактичних рішень, вироблення стратегічних управлінських рішень розвитку бізнесу.

Однією із найпопулярніших систем в управлінні персоналом є – Human Resources, що являється комплексом технологій, які автоматизують і полегшують роботу з персоналом на всіх рівнях від оперативного – сюди зокрема відноситься, повсякденний облік даних на підприємстві, до стратегічного – це прийняття важливих рішень, щодо подальшого розвитку компанії. Кожен із цих рівнів вимагає певної інформаційної підтримки, яка реалізується на базі інформаційних технологій.

Оперативний рівень в управлінні персоналом полягає в забезпеченні вирішення багаторазово повторюваних завдань та операцій і швидко реагує на зміни вхідної поточної інформації. На даному рівні зосереджується досить великий обсяг виконуваних операцій та динаміка прийняття управлінських

рішень. Цей рівень управління часто називають оперативним через необхідність його швидкого реагування на зміну ситуації.

На рівні оперативного управління значний обсяг займають облікові завдання (наприклад, облік кількості проданої продукції). Функціональний (тактичний) рівень управління забезпечує вирішення багатьох завдань, що вимагають попереднього аналізу інформації, яка була підготовлена на першому рівні. На цьому рівні велике значення набуває така функція управління, як аналіз. Звісно, обсяг вирішуваних завдань зменшується, проте їх складність зростає. При цьому не завжди вдається виробити потрібне рішення оперативно, і необхідний додатковий час на аналіз, осмислення, збір відсутніх відомостей і т.п. Управління пов'язується з деякою затримкою від моменту надходження інформації до моменту прийняття управлінських рішень та їх реалізації, а також від моменту реалізації даних рішень та до отримання реакції на них. Стратегічний рівень полягає в забезпеченні вироблення управлінських рішень, які спрямовуються на досягнення довгострокових стратегічних цілей підприємства. Оскільки результати прийнятих рішень можуть виражатися лише через тривалий час, особливе значення на цьому рівні займає така функція управління, як стратегічне планування. Часто стратегічний рівень управління називають стратегічним або довгостроковим плануванням. Правомірність прийнятого на цьому рівні рішення може бути підтверджена через досить тривалий час. Відповідальність за прийняття управлінських рішень надзвичайно велика і визначається не тільки результатами аналізу з використанням математичного та спеціального апаратів, а й професійної інтуїцією менеджерів.

У правильно та якісно побудованій системі, робота даних технологій буде підпорядкована загальній логіці управління персоналом відповідно до прийнятої стратегії, що виражається в бізнес-процесах, які автоматизовані за допомогою електронного документообігу. HR-система може ефективно взаємодіяти з фінансовими, виробничими і т.п. системами, що використовують в своїх процесах дані персоналу. Кожна зі служб персоналу використовує HR-систему для вирішення різноманітних завдань:

- керівники підприємств – як інструмент розвитку бізнесу, задля забезпечення підтримки в розробці та реалізації успішної кадрової політики;
- менеджери по персоналу, інспектори відділів кадрів – для ефективності ведення облікових кадрових процедур і документообігу, зберігання даних, швидкого отримання практично будь-якої звітності по персоналу;
- головні бухгалтери та бухгалтери розрахункової частини – для підвищення швидкості і спрощення процедури оперативного розрахунку заробітної плати, формування бухгалтерських проводок, надання стандартної звітності, точного обліку витрат на оплату праці персоналу в собівартості продукції;
- інспектори відділів праці та заробітної плати - для виконання всіх функцій з планування та обліку праці, структури підприємства, штатного розкладу, витрат;
- лінійні керівники - для оцінки рівня розвитку підлеглих, планування кар'єри і заходів з розвитку підлеглих, обґрунтування мотиваційних схем;
- самі працівники - для аналізу відповідності займаній посаді і порівняння з вимогами до інших посад з метою планування кадрового зростання на підприємстві . Для того, щоб працівники були справжніми професіоналами, слід неперервно та методично проводити заходи щодо розвитку персоналу організацій на різних рівнях управління використовуючи при цьому інформаційні технології.

### **1.3. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом**

В умовах постійних змін економічної ситуації країни ефективна діяльність систем управління персоналом можлива лише за наявності комплексної системи, яка охоплює різні ланки управління, зокрема управління фінансами, персоналом, постачанням та збутом тощо.

Основні вимоги, що ставляться до інформаційної системи, – це її автоматизація, комплексність та доступність. Саме тому надзвичайно вагома роль в системі управління персоналом відводиться інформаційному та програмному забезпеченню. Незважаючи на великі досягнення інформаційних технологій у сфері управління, на сьогоднішній день їх роль продовжує посідати значне місце та зростати.

Вплив інформаційних технологій на діяльність та побут людини очевидні, неможливо здійснювати ефективне управління персоналом без інформаційного забезпечення, що відповідало б ряду вимог. Це зумовлено тим, що управління людським ресурсом, незважаючи на сферу діяльності, використовує великий різновид інформаційних технологій в залежності від змісту визначених етапів процесу прийняття управлінських рішень та завдань, що ставляться для досягнення поставлених цілей.

Інформаційне забезпечення – сукупність процесів із підготовки й надання інформації для вирішення управлінських, наукових, технічних та інших завдань відповідності з етапами їх розв'язування. Інформаційне забезпечення – комплекс методів і засобів документаційного, фактографічного і концептографічного обслуговування, використовуваних для задоволення інформаційних потреб у конкретній науково-технічній ситуації або у вирішенні управлінських завдань.[38]

Інформаційне забезпечення управління персоналом характеризує зв'язок інформації з різними системами управління та управлінськими процесами загалом. Дане поняття розглядається не лише як цілісний елемент, включаючи усі функції управління, але і як окремі функціональні управлінські роботи, що дають змогу швидко виявляти та коригувати поставлені завдання та прийняті рішення. Завданням інформаційного забезпечення є збір та переробка інформації, що необхідна для прийняття обґрунтованих та конкурентоспроможних управлінських рішень, передача інформації про стан та діяльність організації загалом на усі необхідні рівні та взаємний обмін між усіма взаємопов'язаними підрозділами.

Основою інформаційного забезпечення менеджменту персоналу є інформаційна база, яка характеризує трудові ресурси цього об'єкта управління і є складовою частиною загальної інформаційної бази, яка створюється при функціонуванні системи автоматизованого збирання й обробки інформації на об'єкті управління. Причому ця система діє на принципах безпаперової інформаційної технології.

Інформаційна база складається з двох частин: зовнішньої та внутрішньої. Внутрішня, своєю чергою, включає три групи масивів: нормативно-планові й довідкові дані; фактичні дані; спеціальні масиви. Зовнішня інформація підприємства має ключове значення, оскільки є складною за структурою і великою за обсягами. Вона складає предметну галузь, яка характеризує зовнішнє середовище й орієнтована на джерела й методичні прийоми, за допомогою яких можна одержати всі необхідні відомості про події та ситуації, що складаються на зовнішньому ринку. Тому цією проблемою займається на підприємстві спеціальна служба маркетингу.

Управління персоналом відбувається на основі великої кількості прийнятих, узгоджених та реалізованих рішень, які спрямовані на досягнення основної мети функціонування організації. Розробка таких рішень неможлива без залучення інформаційного забезпечення, що являє собою сукупність реалізованих рішень по обсягу, розміщенню і формам організації інформації, які циркулюють в системі управління при її безпосередній діяльності.

З погляду теорії управління інформація – це результат аналітико-синтетичної обробки даних (відомостей) щодо об'єкта управління. Така обробка здійснюється переважно свідомо. Хоча на рівні мистецтва управління інформація може бути результатом евристики – підсвідомої обробки відомостей (даних) щодо об'єкта управління.

Основним елементом використання інформаційного забезпечення є оперативна інформація, нормативно-довідкова інформація, класифікатори техніко-економічної інформації та системи документації (як уніфіковані, так і спеціальні).

Розробка інформаційного забезпечення в системі управління персоналом має відповідати ряду організаційно-методичних вимог та вимог до якості інформації:

- раціональній інтеграції обробки інформації з мінімальним дублюванням її в інформаційній базі;

- можливість обробки інформації за допомогою технічних засобів та вимог до якості інформації;

- комплексність – (інформація повинна містити комплексний характер по відображенню всіх ланок діяльності: технологічної, технічної, економічної, організаційної та соціальної);

- оперативність – інформація повинна надходити одночасно з проходженням процесу в керованій системі або ж збігатися з моментом його закінчення;

- систематичність – необхідна інформація повинна надходити безперервно та систематично;

- достовірність – одержана інформація повинна бути сформована за допомогою точних вимірів.

Розглядаючи загальний зміст інформаційного забезпечення системи управління персоналом, необхідно уточнити основні відмінності між комп'ютерним інформаційним забезпеченням та документальним. До документального інформаційного забезпечення ми відносимо ту інформацію, яка піддається загальній системі класифікацій та кодування, що існує в організації, внесення змін в документацію, систему управлінської документації. Додатково можна віднести ту частину інформаційних повідомлень, службових записок, які приймаються відповідними управлінським об'єктом для здійснення необхідних операцій з інформації без застосування комп'ютерного програмного забезпечення. Документальна сфера характеризується рухом документів між керуючою та керованою системами.

Документи в даному випадку прямують від органу управління у вигляді наказів, планових завдань, розпоряджень, а від об'єкта управління – у вигляді

обліково-звітної інформації. Це інформаційне забезпечення дозволяє проводити ідентифікацію об'єкта управління, надавати дані у вигляді документів і формалізувати інформацію. Відмінність комп'ютерного інформаційного забезпечення відображається у формуванні та наповненні масивів даних, які формують інформаційну базу системи. Доступ до інформації, що назбиралась у відповідних масивах даних, відбувається безпосередньо за участю комп'ютерного інформаційного забезпечення, що формує загальну систему з управління, накопичення та ведення доступу до інформації.

На сучасному етапі у великих організаціях інформаційно-аналітичне управління стає відносно самостійним видом діяльності. Щоб бути ефективною, інформаційна діяльність повинна здійснюватися відповідно до загальних положень і механізмів управління. Ефективна діяльність будь-якої організації, яка перебуває у постійних змінах, що зумовлені ринковими змінами економіки, неможлива без коректного використання (застосування) інформаційних технологій. Управління персоналом здійснюється на основі великої кількості рішень, що приймаються, погоджуються, реалізуються, та які спрямовані на досягнення реалізації основної цілі ефективного функціонування організації. Розробка таких нестандартних рішень неможлива без використання інформаційного забезпечення.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «УНІДОН ГРУП»

#### 2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «УНІДОН ГРУП» було засновано 26 листопада 2007 року., та розташоване в місті Бровари в Київській області. Основною специфікою діяльності підприємства є надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна, неспеціалізована оптова торгівля, складське господарство, виробництво ігор та іграшок, ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування.

ТОВ "УНІДОН ГРУП" здійснює свою діяльність у відповідності до Конституції України, Цивільного кодексу, Господарського кодексу України, Законів України „Про підприємництво”, „Про господарські товариства”, „Про власність”, інших законодавчих і нормативно-правових документів та міжнародних договорів.

Власник приймає активну участь в роботі підприємства. Завдяки цьому відбувається активний його розвиток, стабільно нарощуються обсяги товарообігу, збільшується кількість працюючих та торгівельних точок.

Основними цілями діяльності підприємства є такі:

- розвиток складського господарства;
- організація дозвілля громадян (виробництво ігор та іграшок) на платній і безоплатній основі;
- зовнішньоекономічна діяльність;
- створення нових робочих місць;
- збільшення прибутковості бізнес групи;

Структура ТОВ "УНІДОН ГРУП" належить до лінійно- функціонального типу організаційної структури. Лінійно-функціональна організаційна структура

являє собою комбінацію лінійної та функціональної структур. В основу такої структури покладено принцип розподілення повноважень і відповідальності за функціями та прийнятті рішень по вертикалі. Лінійно-функціональна структура дозволяє організувати управління за лінійною схемою, а функціональні підрозділи допомагають лінійним керівникам у вирішенні відповідних управлінських функцій. Лінійно-функціональна оргструктура застосовується при вирішенні задач, які постійно повторюються, забезпечуючи максимальну стабільність організації.

Стійке фінансове становище підприємства формується в результаті всієї його діяльності, під впливом чисельних факторів зовнішнього й внутрішнього середовища. Тому оцінку результатів фінансово-господарської діяльності можна дати з використанням не одного, нехай найважливішого показника, а за допомогою системи показників. Проведення фінансового аналізу підприємства дозволяє визначити його надійність, стабільність, оцінювати ефективність використання фінансових ресурсів, спрогнозувати фінансові результати його діяльності.

Оцінку та аналіз фінансової діяльності ТОВ «УНІДОН ГРУП» за 2018-2020 роки представлено в табл. 2.1

*Таблиця 2.1.*

**Основні техніко-економічні показники діяльності  
ТОВ «УНІДОН ГРУП» за 2018-2020 рр.**

Найменування показника	Роки			2018 р. до 2020 р.	
	2018	2019	2020	+	%
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	107171	120866	195219	88048	82,16
2. Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	2345	2275	2112	-233	-9,94
3. Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	88880	89606	87820	-1060	-1,19

Продовження табл.2.1.

4. Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	160520	166350	168660	815	5,08
5. Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	98425	117697	133050	34625	35,18
6. Валовий прибуток, тис. грн.	8746	3169	62169	53423	610,83
7. Інші операційні доходи, тис. грн.	2031	10920	13471	11440	563,27
8. Адміністративні витрати, тис. грн.	43178	38037	52687	9509	22,02
9. Витрати на збут, тис. грн.	3423	3897	4563	1140	33,30
10. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	145026	159631	190300	45274	31,22
11. Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток (збиток), тис. грн.	-35824	-27845	18390	54214	-151,33
12. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	1864	127	760	-1104	-59,23
13. Продуктивність праці, тис. грн.	45,70	53,13	92,43	46,73	102,25
14. Середньмісячна заробітна плата штатного працівника, тис. грн.	6,85	7,12	7,99	1,14	16,67
15. Фондоозброєність, грн.	37,90	39,39	41,58	3,68	9,71

Джерело: складено автором за даними підприємства

Аналіз показав, що чистий дохід від надання послуг ТОВ "УНІДОН ГРУП" у 2020 році становив 195219 тис.грн., що на 88048 тис.грн., або на 82,16 % більше, ніж у 2018 році. Середньорічна вартість основних виробничих фондів має тенденцію до скорочення на 1060 тис.грн., або на 1,19 %. Зростання фонду оплати праці відбулося на 5,08%. У 2020 році відбулося скорочення середньооблікової чисельності працівників на 233 особи, або на 9,94 %, що становило 2112 працівників. Продуктивність праці ТОВ «УНІДОН ГРУП» мала тенденцію до зростання у 2020 році на 46,73 тис.грн/особу, що слід пов'язувати із збільшення чистого фінансового результату .

## 2.2. Аналіз стану управління персоналом підприємства

Аналіз структури працівників ТОВ «УНІДОН ГРУП» представлено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

### Аналіз структури працівників ТОВ «УНІДОН ГРУП», осіб

Найменування показника	Роки			2018 р. до 2020 р.	
	2018	2019	2020	+,	%
Чисельність всього:	2345	2275	2112	-233	-9,94
- робітники	2033	1958	1797	-236	-11,61
- керівники, службовці, з них:	312	317	315	3	0,96
- керівники	34	35	36	2	5,88
- професіонали, фахівці	278	282	279	1	0,36

Джерело: складено автором за даними підприємства

Аналіз показав, що за аналізований період відбулося скорочення середньооблікової чисельності працівників на 233 особи, або на 9,94 %. Водночас, найбільшу питому вагу в структурі персоналу займають робітники, а їх чисельність скоротилась у 2018 році на 236 осіб, або на 11,61%.

Аналіз структури персоналу може проводитися за багатьма параметрами: за статтю, віком, стажу роботи, освітнім рівнем, рівнем професійної підготовки, кваліфікаційним рівнем.

Аналіз структури персоналу за віком та стажем роботи зазвичай проводиться на підприємстві для оцінки стабільності кадрів і прогнозування значення цього показника в майбутньому.

Гендерний аналіз структури персоналу підприємства дозволяє визначити традиційно жіночі або традиційно чоловічі професії та спеціальності, а також виявити негативні з соціальної точки зору стратегії, що застосовуються на деяких підприємствах (переважний прийом на роботу жінок для утримання більш низького рівня заробітної плати, відмова від прийому на роботу жінок, щоб уникнути пропусків ними роботи в зв'язку з необхідністю догляду за дітьми).

Найбільш важливим параметром для оцінки структури кадрів підприємства є професійні характеристики персоналу (особливо кваліфікаційний рівень).

Проаналізуємо внаслідок яких чинників і з якою інтенсивністю змінювалась кількість працівників ТОВ «УНІДОН ГРУП». Для цього необхідно розрахувати ряд показників, які характеризують рух кадрів (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Аналіз руху працівників ТОВ «УНІДОН ГРУП»**

Найменування показника	Роки			2018 р. до 2020 р.	
	2018	2019	2020	+,	%
1. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	2345	2275	2112	-233	-9,94
2. Прийнято за рік осіб	345	315	322	-23	-6,67
3. Вибуло за рік, всього осіб в т.ч.:	378	348	331	-47	-12,43
- за власним бажанням, звільнено за прогул, інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, осіб	378	348	331	-47	-12,43
- з причин скорочення штатів осіб	0	0	0	0	0,00
4. Облікова кількість працівників на кінець року, осіб	2312	2242	2103	-209	-9,04

5. Коефіцієнт загального обороту	0,31	0,29	0,31	0,00	X
6. Коефіцієнт обороту по прийому	0,15	0,14	0,15	0,01	X
7. Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,16	0,15	0,16	0,00	X
8. Коефіцієнт плинності кадрів	0,16	0,15	0,16	0,00	X
9. Коефіцієнт відновлення працівників	0,91	0,91	0,97	0,06	X

Джерело: складено автором за даними підприємства

Аналіз показав, що ТОВ «УНІДОН ГРУП» характеризується стабільним кадровим складом, адже коефіцієнт загального обороту працівників має стабільне значення на рівні 0,31 за 2018 - 2020 рр. Коефіцієнт плинності кадрів свідчить, що його значення є природнім для фінансової сфери. Коефіцієнт відновлення працівників у 2020 році склав 0,97, що на 0,06 пунктів більше, ніж у 2018 році.

Проведемо аналіз використання робочого часу працівниками ТОВ "УНІДОН ГРУП" у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

#### Аналіз використання робочого часу працівниками ТОВ "УНІДОН ГРУП"

Найменування показника	Роки			2018 р. до 2020 р.	
	2018	2019	2020	+,	%
Фонд робочого часу, всього	4802560	4659200	4325376	-477184	-9,94
Відпрацьовано, всього	3697971	3513037	3282960	-415011	-11,22
з них; надурочно	432230	396032	380633	-51597	-11,94
Не відпрацьовано, всього	1104589	1146163	1042416	-62173	-5,63

В т. ч.:					
- щорічні відпустки	502588	526089	468045	-34543	-6,87
- тимчасова непрацездатність	246323	247571	248095	1772	0,72
- навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	173420	193702	164702	-8719	-5,03
- неявки у зв'язку з тимчасовим переводом на іншу роботу	37556	32093	40654	3098	8,25
- неявки з дозволу адміністрації	30928	42408	32315	1386	4,48
- відпустки за ініціативою адміністрації	62962	75647	57333	-5629	-8,94
- неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день	13255	12608	18763	5508	41,56
- простої	0	0	0	0	0,00
- масові невиходи на роботу (страйки)	0	0	0	0	0,00
- інші причини	37556	16046	12509	-25047	-66,69

Джерело: складено автором за даними підприємства

Визначено, що річний фонд робочого часу у ТОВ "УНІДОН ГРУП" скоротився на 477184 год., у зв'язку із скороченням середньооблікової чисельності працівників. При цьому, у 2020 році усіма працівниками було відпрацьовано 3282960 год., що на 415011 год., або на 11,22 % менше, ніж у 2018 році. В структурі невідпрацьованого фонду часу найбільшу питому вагу займають щорічні відпустки (468045 год.) та тимчасова непрацездатність (248095 год.).

Проаналізуємо зміни середньої заробітної плати на підприємстві в цілому і окремо по категоріям персоналу представивши результати у вигляді таблиці 2.5.

## Аналіз динаміки середньої заробітної плати ТОВ «УНІДОН ГРУП»

Найменування показника	Роки			2018 р. до 2020 р.	
	2018	2019	2020	+,	%
1.Чисельність ПВП всього, в т.ч., осіб	2345	2275	2112	-233	-9,94
- робітники	2033	1958	1797	-236	-11,61
- керівники, службовці	312	317	315	3	0,96
2.Фонд заробітної плати всього, в т.ч., тис.грн.	16052	16635	16866	815	5,08
- робітники	4965	5663	5172	207	4,18
- керівники, службовці	11087	10972	11694	607	5,48
3.Середньомісячна заробітна плата одного працюючого ПВП, в т.ч., грн.	6845	7312	7986	1141	16,67
- робітники	6123	6545	7235	1112	18,16
- керівники, службовці	8865	9923	10435	1570	17,71
4. Коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати керівників і службовців до середньої заробітної плати робітників	1,45	1,52	1,44	-0,01	-0,38

Джерело: складено автором за даними підприємства

Визначено, що середньооблікова чисельність робітників скоротилась на 236 осіб, а чисельність керівників та службовців зросла на 3 особи. При цьому, заробітна плата керівного складу працівників у 2020 році була вищою від зарплати рядових робітників на 44 %, що на 1 пункт менше, ніж у 2018 році.

Проаналізуємо динаміку зміни структури фонду заробітної плати ТОВ "УНІДОН ГРУП". Результати представимо у вигляді табл. 2.6.

Аналіз структури фонду заробітної плати дозволяє розкрити випадки необґрунтованого завищення тарифних розрядів і тарифних ставок, застосування необґрунтованих відрядних розцінок, перевищення доплат за роботу в нічний час і т. Д.

Таблиця 2.6

**Аналіз динаміки структури фонду оплати праці  
ТОВ "УНІДОН ГРУП", тис.грн.**

Найменування показника	Роки			2018 р. до 2020 р.	
	2018	2019	2020	+,	%
1. Фонд заробітної плати, всього	16052	16635	16866	815	5,08
2. Фонд основної заробітної плати	10755	11478	11469	715	6,65
3. Фонд додаткової заробітної плати	4013	3992	4385	372	9,28
4. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	1284	1164	1012	-272	-21,19

Джерело: складено автором за даними підприємства

Визначено, що фонд заробітної плати працівників збільшився на 815 тис.грн. та у 2018 році становив 1686 тис.грн. В структурі фонду оплати праці у 2020 році 68 % приходилось до фонду основної заробітної плати, а саме 11469 тис.грн., 26 % фонд додаткової заробітної плати (4385 тис.грн.), та 6 % інші заохочувальні та компенсаційні виплати (1012 тис.грн.).

З метою дослідження ефективності праці персоналу ТОВ "УНІДОН ГРУП" необхідно виокремити чинники, які впливають на цей показник, проаналізувати зміни в продуктивності праці у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

## Аналіз продуктивності праці ТОВ «УНІДОН ГРУП»

Найменування показника	Роки			2018 р. до 2020 р.	
	2018	2019	2020	+	%
Вихідні дані					
1. Обсяг наданих послуг, тис. грн	50717,10	67213,70	81334,00	14120,3	121,01
2. Середньооблікова чисельність ПВП всього, в т.ч., осіб	2345	2275	2112	-233	-9,94
- робітники	2033	1958	1797	-236	-11,61
- керівники, службовці	312	317	315	3	0,96
3. Відпрацьовано всіма робітниками, тис. чол.-днів	27735	27050	24950	-2784	-10,04
4. Відпрацьовано всіма робітниками, тис. чол.-годин	3698	3513	3283	-415	-11,22
Розрахункові дані					
5. Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП, грн./ос.	45,70	53,13	92,43	46,73	102,25
6. Середньорічний виробіток на одного робітника, грн./ос.	52,72	61,73	108,64	55,92	106,08
7. Тривалість робочого дня, год	7,5	7,7	7,6	0,10	1,33
8. Відпрацьовано одним робітником в рік, днів	213	216	221	8,00	3,76
9. Середньогодинний виробіток одного робітника, грн./ос.	28,98	34,40	59,46	30,48	105,18

Джерело: складено автором за даними підприємства

Аналіз показав, що середньорічний виробіток на одного працівника ПВП у 2020 році становив 92,43 грн./ос., що на 102,25 % більше, ніж у 2018 році. Середньорічний виробіток на одного робітника у 2020 році збільшився на 106,08

% та склав 108,64 грн./ос. Найбільша тривалість робочого дня була зафіксована у 2018 році – 7,7 год.

### **2.3. Аналіз використання інформаційних технологій в управлінні персоналом ТОВ «УНІДОН ГРУП»**

Система управління персоналом на сучасному підприємстві є наймогутнішим інструментом забезпечення його конкурентоздатності і подальшого розвитку, тому виникає необхідність у розробці та підвищенні ефективності новітньої системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Задля цього, на підприємстві ТОВ "УНІДОН ГРУП" використовуються автоматизовані системи управління зокрема така система, як «Парус». Система використовується для комплексного вирішення основних завдань підприємства, автоматизації служб бюджетних організацій та установ, що займаються обліком персоналу. Використання сучасних технологій та досвіду, дозволяє зробити управління персоналом досконалим інструментом в руках фахівців.[47] Система «Парус – Персонал» інтегрована з системою розрахунку заробітної плати (Парус - Заробітна плата), електронною прохідною (Парус - Пропускний режим) та системою бухгалтерського обліку для бюджетних установ і організацій (Парус - Бухгалтерія), для комплексного управління персоналом шляхом автоматизації бізнес-процесів HR-департаменту та відділу кадрів. (Парус – Персонал).

Використання системи «Парус – Персонал» дозволяє:[47]

- реєструвати в системі анкети співробітників з можливістю подальшого їх виведення на друк;
- створювати штатний розклад по співробітниках з можливістю створення вкладених (підлеглих) підрозділів;
- вести в системі стандартні кадрові накази по персоналу (прийом, звільнення, переміщення, відпустка тощо), проводити їх відпрацювання (і

- анулювання) в обліку, друкувати як у звичайному текстовому варіанті, так і у вигляді стандартних форм (П-1, П-3, П-4), вести реєстр наказів;
- вести таблиці співробітників, з формуванням типової форми (П-5);
  - вести розширений облік відпусток персоналу, який передбачає можливість реєстрації встановлених (планових) відпусток за вказаний період, додавання довільних відпусток, а також надання відпусток на підставі встановлених відпусток або невикористаних раніше. При цьому може здійснюватися автоматичне внесення інформації про перебування у відпустці в таблиць співробітника;
  - проводити дії над співробітниками і їх особовими рахунками, пов'язані з переміщенням, прийомом на роботу, сумісництвом, оплатою праці, звільненням тощо. Інформація про ці дії автоматично зберігається в історії, дані з якої аналізуються під час друку звітів про рух персоналу. Дані по співробітниках автоматично відображаються в історії призначень і переміщень, до якої завжди можна звернутися;
  - вести облік інформації про перепідготовку персоналу, підвищення кваліфікації персоналу, атестації персоналу, стягнення і заохочення, про наукові праці, наукові ступені і звання;
  - вести облік за військовозобов'язаними, а також про зарахування до кадрового резерву;
  - вести облік анкет потенційних працівників.

Система дозволяє формувати і друкувати такі кадрові звіти:

- штатний розклад у розрізі посад і співробітників;
- звіт про рух співробітників;
- звіт про стаж роботи;
- звіт за вакантними посадами (форма 3-ПН);
- перелік дітей для надання допомоги;
- в системі також передбачена можливість друку статистичних звітів: звіт за формами 1-ПВ, 3-ПВ, 6-ПВ, 10-ПІ, 9-ДС тощо;

- формувати відомості про військовозобов'язаних, укомплектованості і вакантним посадам на підприємстві та багато інших;
- система також дає можливість отримувати звіти користувача на підставі відібраних співробітників по тим чи іншим умовам відбору. Слід зазначити, що поля, які включаються в такий звіт, обираються користувачем самостійно, що робить систему більш гнучкою та функціональною.

Налаштовані користувачем звіти зберігаються в базі даних і при подальшому їх виклику достатньо вказати ім'я звіту для виводу на друк; шаблони для друку документів містяться у форматі Excel, OpenOffice чи LibreOffice, тому, при необхідності, є можливість їх редагування. Додаткові функції:

- забезпечена можливість оперативного відбору співробітників за заданими критеріями, що дозволяє отримувати оперативні зведення по різних напрямках діяльності персоналу;
- в системі реалізована функція розмежування прав доступу до окремих розділів, що є необхідною умовою при роботі в системі декількох користувачів.

Використання системи значно підвищує ефективність управління персоналом і полегшує HRM-процеси (Human Resource Management), в т.ч. завдання рекрутингу, мотивації, підвищення кваліфікації та ін Функціонал системи дозволяє автоматизувати:

#### Рекрутинг:

- реєструвати в системі анкети співробітників з можливістю подальшого їх виведення на друк;
- формувати добірку анкет згідно вказаними параметрами;
- автоматизувати процес прийому на роботу кадрів на підставі вже наявних анкет;

#### Кадровий облік:

- створювати штатний розклад по співробітниках з можливістю створення вкладених (підлеглих) підрозділів;

- вести в системі стандартні кадрові накази з їх автоматичною відпрацюванням (на прийом, звільнення, переміщення, відпустки тощо) і можливістю друку як в стандартному текстовому варіанті так і у вигляді деяких стандартних форм (форма розпорядження на відпустку і т.д.);
- вести табеля співробітників;
- виконувати дії, пов'язані з переміщенням співробітників, прийомом на роботу, звільненням, виведенням за штат, наданням відпустки тощо.

У системі також передбачена можливість друку статистичних звітів: звіт за формами 1-ПВ, 3-ПВ, 6-ПВ, 10-1, 9-ДС; Система «Парус-Персонал» дає можливість отримувати користувацькі звіти облікового характеру на підставі відібраних співробітників по тим чи іншим умовам відбору, слід зазначити, що поля, що включаються в такий звіт, вибираються користувачем самостійно, що робить систему більш гнучкою та функціональною. Налаштовані користувачем звіти зберігаються в базі даних і при подальшому їх виклику досить вказати ім'я звіту для виведення на друк. Шаблони для друку документів містяться у форматі Excel, тому при необхідності є можливість їх редагування. Додаткові функції:

- забезпечена можливість оперативного відбору співробітників за заданими критеріями, що дозволяє отримувати оперативні зведення з різних напрямків діяльності персоналу;
- в системі реалізована функція розмежування прав доступу до окремих розділів, що є необхідною умовою при роботі в системі декількох користувачів.

Система Парус-Персонал знаходиться в єдиному інформаційному середовищі з іншими модулями Парус-Підприємства 7, зокрема, вона може використовуватися спільно з «Парус-Заробітна плата» для формування більш повної звітності та для полегшення розрахунку заробітної плати.[47] «Парус-Заробітна плата» — інформаційна система, що дозволяє автоматизувати облік заробітної плати (розрахунок та нарахування заробітної плати).[47] За допомогою системи здійснюється процес автоматизації нарахування заробітної плати на всіх його етапах - від ведення особових рахунків співробітників до розрахунку заробітної плати і всіх супутніх їй податків, виплат і утримань з

формуванням та печаткою всіх необхідних документів. Система забезпечує автоматизацію наступних процесів:[47]

- ведення особових рахунків співробітників;
- облік штатної структури на рівні підрозділів і посад;
- ведення таблицю робочого часу, облік наказів з оплати праці, нарахування заробітної плати на підставі виправдувальних документів таблиця;
- розрахунок заробітної плати, в тому числі з урахуванням норм робочого часу і виробітку;
- облік виплат за відомостями та ВКО;
- перерахунок заробітної плати за минулі місяці;
- розрахунок відпусток, допомоги з тимчасової непрацездатності та допомоги на дітей;
- розрахунок з податків, пенсійного внеску, виплат за виконавчими листами, утримань за позиками інших утримань;
- розрахунок нарахувань на заробітну плату (податки, фонди тощо);
- облік виплаченої і несплаченої заробітної плати;

Звітність та документи:

- формування та друк списків допомоги, лікарняних, відпускних та інших виплат, зводів (накопичувальних відомостей) по заробітній платі в різних розрізах;
- друк ВКО на одержання заробітної плати, розрахунково-платіжних і платіжних відомостей нарахування заробітної плати та інших виплат, формування та друк списків і платіжних доручень з перерахувань до банку і поштою;
- формування, друк і відпрацювання в обліку господарських операцій по заробітній платі 5-го меморіального ордера (5-й проводки);
- друк різного виду довідок по заробітній платі;
- формування звітних форм до податкової інспекції (1ДФ) та в пенсійний фонд (персоніфікований облік);
- здача звітності у форматі .xml;

Для роботи з системою «Парус-Заробітна плата» на першому етапі необхідно провести її настройку, яка дозволить врахувати специфіку

нарахування заробітної плати, а також чинні законодавчі вимоги та інструкції. В системі основна частина параметрів вже має необхідну настройку. Вам необхідно буде тільки перевірити існуючі дані і при необхідності внести зміни.

Основна робота з нарахування заробітної плати складається з таких операцій:

- ведення особових рахунків - облік змін в особових рахунках, обумовлених наказами, тощо;
- автоматичний розрахунок заробітної плати з особових рахунків співробітників. Система проводить розрахунок на підставі постійних виплат і утримань кожного співробітника (окладу, надбавки), ґрунтуючись на припущенні про те, що всі співробітники відпрацювали рівно місячну норму часу або виконали місячну норму виробітку;
- редагування отриманих результатів розрахунку, тобто перерахунок нарахувань і утримань з урахуванням фактично відпрацьованого часу або виробітку, тривалості лікарняних і відпусток, разових виплат т.д.;
- формування проводок по заробітній платі (5-й меморіальний ордер) і друк звіту по проводках;
- друк відомостей, платіжних документів, різноманітних довідок і списків по заробітній платі.

Таким чином, використання автоматизованої інформаційної системи «Парус» в управлінні персоналом, значно полегшує роботу. Створення конкурентоспроможного підприємства завжди пов'язане з його працівниками. Сучасні інноваційні технології організації управління персоналом, оптимальні системи та процедури відіграють дуже важливу роль, але реалізація всіх можливостей, які закладені в нових методах управління, залежить уже від конкретних працівників та їхніх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності розв'язувати проблеми та сприймати навчання. Із подальшим розвитком системи управління персоналом відбуватиметься подальший розвиток інноваційних технологій. Успішне впровадження інноваційних технологій управління персоналом має супроводжуватися відповідно до мети системою оцінки і розвитку працівників.

### **РОЗДІЛ 3**

## **РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «УНІДОН ГРУП»**

### **3.1. Основні напрямки удосконалення використання інформаційних технологій в діяльності кадрової служби персоналу ТОВ «УНІДОН ГРУП»**

Впровадження інформаційних технологій в управління підприємством служить інструментом підвищення ефективності управління. Проаналізувавши використання інформаційних технологій в управлінні персоналом, можна зробити висновок, що управління даною компанією виконується коректно, оскільки спостерігається низька плинність працівників та зацікавленість керівництва у регулярному навчанні працівників. Для подальшого розвитку та вдосконалення компанії основну увагу слід приділити галузі інформаційних технологій, оскільки компанія має недостатній рівень підготовки менеджерів з інформаційних технологій та низьку інформаційну грамотність. Незважаючи на те, що компанія має ефективні інформаційні системи, які значно полегшують роботу всіх співробітників та економлять час, змінюють бізнес-процеси та підтримують конкурентоспроможність підприємством, усуваючи такі проблеми, як вибір, аналіз та підбір персоналу, необхідно постійно розвивати напрямки подальшого розвитку підприємства та робити та не зупинятися на досягнутому.

Перш за все, ми б звернули увагу керівництва підприємства, на впровадження новітніх інформаційних систем управління персоналом, які використовують їх закордонні колеги, такі як: HackerRank , ConveyIQ.

Використання цих інформаційних систем дозволить набагато ефективніше використовувати час і підвищить ефективність роботи працівників та компанії в цілому.

По-друге, я вважаю запровадити тренінги, для підвищення кваліфікації працівників, адже завдяки цьому підвищиться продуктивність та ефективність праці.

### 3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованого заходу

У перспективі впровадження запропонованих впровадження новітніх інформаційних систем управління персоналом призведе до раціональнішого використання часу працівників.

Розрахуємо вартість витрат на проведення одноденного тематичного тренінгу. Результати розрахунків представлено в табл. 3.1.

*Таблиця 3.1*

#### Розрахунок витрат на проведення одноденного тематичного тренінгу

Посада	Кількість працівників, осіб	Вартість на одного працівника за курс навчання, грн.	Загальна вартість курсу, грн.
HR-менеджер	3	4550	12750
Бізнес-тренер у відділ навчання	5	4250	21250
Сортувальник	1	4250	4250
Загальні витрати, грн.			38250

Джерело: сформовано автором

Для визначення прогнозних значень приросту чистого доходу (виручки) було опитано 7 фахівців підприємства. Результати опитування наведено в табл. 3.2.

Методи експертних оцінок – комплекс логічних і математико-статистичних процедур, пов'язаних з діяльністю експертів по переробці необхідної для аналізу і прийняття рішень інформації.

Таблиця 3.2

**Результати опитування експертів щодо збільшення прогнозованого чистого доходу (виручки) в результаті запропонованого заходу**

Експерти	1	2	3	4	5	6	7
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн.	92	99	100	97	95	89	95

Джерело: сформовано автором

Перевіримо даний прогнозу на надійність і типовість.

З цією метою потрібно визначити:

1. середнє квадратичне відхилення,
2. коефіцієнт варіації

Середнє квадратичне відхилення характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення (3.1).

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}}, \quad (3.1)$$

де – середнє квадратичне відхилення, тис. грн.;

$x_i$  – чистий дохід, яку вказує  $i$ -й експерт, тис. грн.;

$\bar{x}$  – середнє значення чистого доходу, тис. грн.;

$n$  – чисельність експертної групи.

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення представлено в табл. 3.

**Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного  
відхилення**

1	Експерти	1	2	3	4	5	6	7	Разом
2	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації $X_i$ , тис. грн.	92	99	100	97	95	89	95	-
3	Хсер.	95,29							
4	Відхилення	-3,29	3,71	4,71	1,71	0,29	-6,29	0,29	-
5	$\Delta X^2$	10,80	13,8	22,22	2,94	0,08	39,51	0,08	89,43

Сума квадратичних відхилень складатиме 89,43.

За формулою (3.1) знайдено середнє квадратичне відхилення:

$$\sigma = \sqrt{\frac{89,43}{7}} = 12,78 \text{ тис. грн.}$$

Коефіцієнт варіації характеризує однорідність сукупності думок експертів і визначається за формулою 3.2:

$$cv_{\sigma} = \frac{\sigma}{\bar{x}} \times 100, \quad (3.2)$$

За формулою (3.2) знайдено середнє коефіцієнт варіації:

$$cv_{\sigma} = \frac{12,78}{95,29} \times 100\% = 13,41\%$$

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

Найбільш вірогідний чистий дохід можна визначити методом стандартного розподілу вірогідностей. Для цього прогнозні значення приросту чистого доходу представимо в порядку їх зростання. В даному випадку ряд має такий вигляд (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Ранжування значень приросту чистого доходу підприємства в порядку зростання показника**

Значення	89	92	95	95	97	99	100
Прогноз	Песимістичний прогноз (П)			Вірогідний прогноз (В)			Оптимістичний прогноз (О)

Джерело: сформовано автором

Прогнозуємо зростання обсягу реалізації продукції підприємства в результаті запропонованого заходу за допомогою методу стандартного розподілу вірогідностей:

$$ОП = \frac{О + 4В + П}{6}, \quad (3.3)$$

де О – оптимістичний прогноз, тис. грн.

В – найбільш вірогідний прогноз, тис. грн.

П – песимістичний прогноз, тис. грн.

Прогнозні значення збільшення обсягів реалізації продукції в результаті запропонованого заходу.

$$ОП = \frac{89 + 4 \times 95 + 100}{6} = 94,83 \text{ тис. грн.}$$

Розраховуємо приріст чистого доходу:

$$94,83 / 164359 * 100\% = 0,058\%$$

(195219 тис. грн. – базове значення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції на підставі фінансового звіту (форма №2))

Чистий дохід в проектному році складе:

$$195219 + 94,83 = 195313,8 \text{ тис. грн.}$$

Знаходимо величину повних витрат в проектному році.

Повні витрати на виробництво і реалізацію в базисному році склали 190300 тис. грн., (джерело- форма №2) в т. ч. постійні витрати – 52687 тис. грн., змінні – 4563 тис. грн.

Змінні витрати прямо пропорційні змінам чистого доходу, тому приріст їх у проектному році становитиме.

$$4563 * 0,00058 = 2,6 \text{ тис. грн.}$$

Проведення заходу потребує витрат (в даному прикладі витрат на проведення одноденного тематичного тренінгу у розмірі 4,950 тис. грн. (джерело – приклад 1 розрахунку витрат на проведення заходу (див. вище)), тому:

сумарний приріст повних витрат становитиме:

$$2,6 + 4,950 = 7,55 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, повні витрати в проектному році складуть:

$$190300 + 7,55 = 190307,5 \text{ тис. грн.}$$

Обчислюємо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$\Delta \text{ПР} = 94,83 - 7,55 = 87,2 \text{ тис. грн.}$$

Отже, прибуток від реалізації продукції в проектному році складе:

$$195219 + 24,11 = 195243,1 \text{ тис. грн.},$$

(195219 тис. грн. – базове значення прибутку від реалізації продукції (джерело- форма №2))

Приріст чистого додаткового прибутку від реалізації продукції становитиме (ΔЧП):

$$87,2 * (100-18) = 7150,4 \text{ тис. грн.}$$

Де 18% – податок на прибуток на 01.01.2021 р.

Результати попередніх розрахунків зведено у табл. 3.5.

*Таблиця 3.5*

**Очікувані результати від проведення заходу**

№ з/п	Показники	Значення показника
1.	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації продукції	0,058%
2.	Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	7,55 тис. грн.
3.	Приріст прибутку від реалізації продукції	87,2 тис. грн.
4.	Приріст чистого прибутку	7150,4 тис. грн.

Початкові інвестиції (капітальні витрати) складаються з суми капітальних вкладень та приросту нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів реалізації ( $\Delta OK$ ), що пов'язані з ефектом запропонованого заходу:

$$PI = K_{обл} + D - B_{p.o} - B_{бр} + K_{б\ddot{y}д} + K_{сум} + K_{ини} + \Delta OK \quad (3.4)$$

де  $PI$  – початкові інвестиції;

$K_{обл}$  – повна початкова вартість впроваджуваного обладнання

( $K_{обл} = K_o + K_{тр} + K_{заг} + K_{пр} + K_m$ ), що включає:  $K_o$  – ціну обладнання;  $K_{тр}$  – транспортні витрати (4-5 % від вартості обладнання);  $K_{заг}$  – заготівельно-складські витрати (1-1,5 % від вартості обладнання);  $K_{пр}$  – витрати на проектування;  $K_m$  – витрати на монтаж (8-10 % від вартості технологічного обладнання, 3-5 % для торгівельного обладнання);

$D$  – витрати на демонтаж обладнання, що підлягає заміні;

$B_{p.o}$  – вартість реалізації демонтованого обладнання;

$B_{бр}$  – сума, одержана підприємством за зданий брухт;

$K_{б\ddot{y}д}$  – витрати на будівельні роботи, пов'язані з переплануванням або добудовою виробничих площ і споруд;

$K_{сум}$  – витрати, що виникають в інших цехах, службах підприємства, а також у суміжних галузях виробництва;

$K_{ини}$  – інші капітальні витрати на науково-дослідні та конструкторські роботи, технічну підготовку, налагодження та освоєння виробництва тощо;

$Z_{o.k}$  – зміна нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів виробництва. (Зміна обігових коштів становить 3-6% від 80-85% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу).

В даному прикладі не передбачено модернізацію основних засобів, тому початкові інвестиції складаються лише з приросту нормативу обігових коштів, який з'являється в результаті зміни чистого доходу за рахунок зростання продуктивності праці працівників, що пройшли навчання.

Отже:

$$ПІ = \Delta OK = 2,6 \times 0,85 \times 0,06 = 0,13 \text{ тис. грн.}$$

Визначимо основні показники економічної ефективності заходу та їх вплив на основні показники роботи підприємства

Розрахунок доцільності капітальних вкладень з урахуванням дисконтування проекту протягом його терміну економічного життя:

Термін окупності (недисконтований) капітальних вкладень:

$$T = \frac{ПІ}{\Delta ЧП} = \frac{0,13}{7150,4} = 0,18 \text{ року,} \quad (5)$$

Величина чистого генерованого грошового потоку визначається як:

$$ЧГП = \Delta ЧП + \Delta AM = \Delta ЧП + Нам.обл * K_{обл} + Нам.буд * K_{буд} \quad (3.6)$$

де  $\Delta AM$  – додаткові амортизаційні відрахування на нове обладнання та нові будівлі;

$Нам.обл.$ ,  $Нам.буд$  – норма амортизаційних відрахувань відповідно на обладнання та будівлі;

$K_{обл}$  – повна початкова вартість впроваджуваного обладнання;

$K_{буд}$  – витрати на будівельні роботи, пов'язані з переплануванням або добудовою виробничих площ і споруд, обумовлені впровадженням нововведення.

Отже, в прикладі, що розглядається чистий згенерований грошовий потік буде дорівнювати лише приросту чистого додаткового прибутку від реалізації продукції:

$$ЧГП = \Delta ЧП = 7150,4 \text{ тис. грн.}$$

Додаткові амортизаційні відрахування відсутні, оскільки даний захід не передбачає встановлення нового обладнання.

Величини коефіцієнтів приведення ( $\alpha_i$ ) розраховуються на основі ставки дисконту (по роках життєвого циклу):

$$\alpha_i = \frac{1}{(1 + p)^i}, \quad (3.7)$$

де  $p$  – ставка дисконту;

$i$  – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на сьогоднішній момент.

В даному прикладі термін економічного життя проекту складає 2 роки, ставка дисконту – 12%.

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків ( $\sum HB_i$ ) накопичених за весь життєвий цикл запропонованого проекту:

$$\sum_{i=1}^N HB_i = HB_1 + HB_2 + HB_3 + HB_4 + HB_5 = ЧПП(\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 + \alpha_5) = \quad (3.8)$$

$$\sum_{i=1}^5 HB_i = 7150,4 \times (0,89 + 0,79) = 12\,012,67 \text{ тис. грн.}$$

Чиста нинішня вартість (ЧНВ) – різниця між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту та початковими інвестиціями:

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N HB_i - \Pi = 12\,012,67 - 0,13 = 12\,012,54 \text{ тис грн} \quad (3.9)$$

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

$$T_c = \frac{\Pi_i}{HB_{сер}} = \frac{0,13}{4376,04} = 0,2 \text{ року} < 2 \text{ років}$$

де  $HV_{cp}$  – середньорічна нинішня вартість:

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ID = \frac{ЧНВ}{ПІ} = 12\,012,54 / 0,13 = 7,2 > 0.$$

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

$$PI = \frac{\sum_{i=1}^N HB_i}{ПІ} = 8,4 > 1.$$

Всі розраховані вище основні показники економічної ефективності заходу з метою наочності і формулювання висновків доречно звести в єдину таблицю (табл. 6), а також визначити яким буде вплив запропонованої пропозиції на показники роботи підприємства (табл. 3.6)

Таблиця 3.6

**Показники економічної ефективності запропонованого заходу**

№ з/п	Показник	Значення показника
1	Капітальні витрати, тис. грн.	13
2	Додатковий прибуток, тис. грн.	87,2
3	Чистий додатковий прибуток, тис. грн.	71,4
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн.	97,5

Продовження табл. 3.6

5	Чиста нинішня вартість, тис. грн.	67,9
6	Термін окупності не дисконтований, років	0,18
7	Термін окупності дисконтований, років	0,2
8	Індекс доходності	7,2
9	Індекс прибутковості	8,4

Таблиця 3.7

**Вплив запропонованого заходу на основні техніко-економічні показники роботи підприємства**

№ з/п	Показники	Базові значення (з форми 2)	Проектні значення (розрахункові)	Відхилення	
				абсолютне, +/-	відносне, %
1.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	195219	195313,8	+94,8	0,048
2.	Повні витрати, тис. грн.	190300	190307,5	+7,5	0,004
3.	Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	22611	22635,11	+24,11	0,107
4.	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	18541	18560,77	+19,77	0,107
5.	Рентабельність продукції, %	15,95	15,96	+0,01	x

Отже, після проведеного аналізу впровадження інформаційних технологій розвитку персоналу підприємства вплине на збільшення чистого доходу від реалізації продукції.

Також, згідно із проведеним аналізом, очікується збільшення Прибутку від реалізації продукції.

Кваліфіковане застосування сучасних інформаційних технологій на підприємстві дозволило підвищити ефективність і результати управлінської діяльності, ефективність досягнення найкращих кінцевих показників, які сприяють досягненню більш високої продуктивності праці і зниження темпів інфляції. Збільшити рентабельність, найкраще співвідношення між витратами і отриманими результатами. Мінімізувати витрати ресурсів для прийняття і здійснення управлінського рішення. Потреба в інформації різних суб'єктів і ланок управління неоднакова і визначається перш за все тими завданнями, які вирішує в процесі управління той чи інший суб'єкт, той чи інший керівник, працівник управлінського апарату. Вона залежить також від масштабу і важливості прийнятих рішень (чим масштабніше і важливіше рішення, тим більша за обсягом і різноманітна за змістом інформація необхідна для його підготовки і прийняття), від кількості та характеру керованих, регульованих параметрів, від кількості варіантів можливого стану і поведінки керованого об'єкта, від величини і різноманітності збурюючих керовану систему внутрішніх і зовнішніх впливів, від кількості та якості показників, що характеризують результати функціонування даної системи. На сьогоднішній день в організації за допомогою застосування інформаційних технологій покращилася робота керівного складу. сьогодні:

- Видача персонального завдання для керівного складу проводиться набагато швидше.
- Час, необхідний для передачі звітності керівництву значно скоротилося.
- Збереження і цілісність передачі даних, що забезпечує впроваджуються і контрольованими системами.
- Прискорилося робота з документообігу на підприємстві.

Розробляються і впроваджуються методики щодо усунення несправностей.

Всі ці проекти дозволили значно поліпшити корпоративне управління шляхом підвищення прозорості, забезпеченої ефективним потоком точної інформації від цехів до головної частини організації, ефективним прогнозуванням і плануванням, прийняттям обґрунтованих рішень і точним розподілом ресурсів.

Основна мета створення інформаційної системи управління рухом та зберіганням робочої документації в організації, організована для вирішення наступних завдань:

- Надання фахівцям організації зручного і надійного механізму ведення електронного архіву документації,
- Забезпечення оперативного доступу керівного складу до окремих ділянок організації для ведення електронного архіву документів відповідно до регламентованих правами доступу,
- Надання зручного механізму пошуку необхідної документації в електронному архіві,
- Оперативного формування пакетів документів для їх передачі в паперовому або електронному вигляді.

Види документів переданих по мережі:

- Оголошення,
- Розпорядження,
- Наряди,
- Накази,
- Інформаційні листи,
- Переліки робіт,
- Експлуатаційні карти.

Впровадження системи електронного документообігу та управління взаємодією дозволило:

Якісно змінити процес доступу фахівців управління до виробничої документації за рахунок наявності єдиного структурованого сховища інформації і зручних засобів роботи з документами,

- Надати користувачам інформаційної системи повноцінну функціональність електронного архіву інформації, як-то: розмежування прав доступу, механізм сповіщень, зберігання версій документів та ін.,
- Оптимізувати і / або прискорити роботу, пов'язану з обробкою документації,
- Підвищити контрольованість за рахунок механізму нагадувань, складання звітів і моніторингу поточної ситуації.

Системи управління документами в організації перебувають на етапі радикальних змін. Вони швидко переміщаються з інші додатків, доступ до яких мають обмежені групи користувачів, в область, в якій вони доступні і представляють цінність для всіх співробітників організації. Впровадження документообігу за допомогою даної програми значно спростило роботу керівного складу.

## ВИСНОВКИ

У сучасних умовах практично неможливо забезпечити якісне та ефективне функціонування підприємства без застосування інформаційних технологій, а у зв'язку з тим, що останнім часом сфера є інформаційно насиченою, ефективність функціонування усіх підприємств даної сфери залежить від ефективного управління інформацією.

Метою роботи було розглянути базові технології та проблеми автоматизації системи управління персоналом на сучасному етапі. поглибити теоретичні знання при вивченні і аналізі об'єкту дослідження, набути навичок самостійного прийняття рішення щодо підвищення ефективності функціонування елементів управління персоналу та об'єкту управління в цілому.

Для вирішення поставленої мети було вирішення наступні завдання:

- 1.. Визначити загальні автоматизовані завдання управління персоналом;
2. Визначити роль інформаційних технологій в управлінні людськими ресурсами;
3. Описати та проаналізувати базові технології управління персоналом;
4. Виявити проблеми впровадження автоматизованих систем в процес управління персоналом.
6. Продемонструвати шляхи вирішення задач при автоматизації функцій управління.

Об'єктом дослідження було обрано ТОВ "УНІДОН ГРУП". Головний офіс ТОВ "УНІДОН ГРУП" знаходиться за адресою: Україна, м.Київ, вул. Якутська 8.

Автоматизація процесу управління персоналом забезпечує якісно новий підхід до прийняття управлінських рішень та сприяє підвищенню продуктивності праці персоналу, зниженню окремих категорій витрат.

Впровадження інформаційних технологій в управління підприємством служить інструментом підвищення ефективності управління. Проаналізувавши використання інформаційних технологій в управлінні персоналом, можна

зробити висновок, що управління даною компанією виконується коректно, оскільки спостерігається низька плинність працівників та зацікавленість керівництва у регулярному навчанні працівників. Для подальшого розвитку та вдосконалення компанії основну увагу слід приділити галузі інформаційних технологій, оскільки компанія має недостатній рівень підготовки менеджерів з інформаційних технологій та низьку інформаційну грамотність.

Проведення даного дослідження говорить про доцільність та практичну цінність використання сучасних інформаційних технологій в діяльності підприємства, адже ефективність управління та підвищення конкурентоспроможності підприємства напряму залежить від активного впровадження та використання різноманітних сучасних засобів автоматизації. Менеджмент, кваліфікований персонал та автоматизація, дають куди більші шанси обійти своїх конкурентів та забезпечити підприємству успіх в умовах ринкових відносин.

Підводячи підсумки всього вищесказаного, слід зазначити, що стрімке входження вітчизняних підприємств в умови ринкових відносин вимагає від них мобільності й оперативності при прийнятті рішень, адже при затримці необхідної інформації, або її недостовірності підприємству завдаються суттєві збитки. Саме через це за сучасних умов інформаційні технології відіграють провідну роль у функціонуванні підприємства і вносять істотний вклад у побудову ефективної системи внутрішніх бізнес-комунікацій, як основи прийняття рішень на підприємствах.

Впровадження в практику управління персоналом автоматизованих інформаційних систем дозволяє домогтися підвищення продуктивності праці працівників, краще використовувати засоби зв'язку і автоматизувати бізнес-процеси скорочуючи усі операційні витрати, знижуючи собівартість та підвищуючи якість управління та прийняття управлінських рішень, а також підвищуючи оперативність роботи апарату управління підприємства, що у сукупності, забезпечить йому одержання необхідних переваг у конкурентній боротьбі на ринку.

Управління людськими ресурсами є одним з найважливіших напрямків діяльності організації і вважається основним критерієм її економічного успіху, навіть попереду вдосконалення технічного процесу. Можна мати відмінну технологію, але при не кваліфікованому персоналі робота буде втрачена.

Користуючись всіма перевагами комп'ютерних інформаційних технологій, сучасна компанія може отримати всі шанси успішно та впевнено працювати сьогодні, закладаючи фундамент завтрашнього процвітання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антоненко В. М. Сучасні інформаційні системи і технології: управління знаннями : навч. Посібник. Ірпінь : Нац. університет ДПС України, 2016. 212 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник /для студ. економ. спец. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 212 с.
3. Баценко Л. Н. Информационные технологии в управлении персоналом на предприятии. *Инновационное развитие экономики : предпринимательство, образование, наука* : сборник научных статей / редкол. : Т. В. Борздова. Минск : ГИУСТ БГУ, 2017. С. 300-304.
4. Безпалько О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: консп. лекц. Київ: НУХТ, 2011. 143 с.
5. Білоконенко В. І. Нормування праці: навч. посіб. Харків: ХДЕУ. 2013. 140 с.
6. Богиня Д.Л., Грішнова О.А. Основи економіки праці:навч. посіб. 3-тє видання, стереот. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
7. Бондаренко О.О. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ: КНУТД, 2013. 394 с.
8. Брінцева О. Г. Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 264-271.
9. Буковинська М.П., Сладкевич В.П. Управління персоналом: підруч. Київ: Кондор-Видавництво, 2013. 704 с.
10. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
11. Верхоглядова Н.І., Ядранський Д.М., Лисенко Ю.В., Слабко Я.Я. Нормування праці: навч.-практ. посіб. Київ: Професіонал, 2009. 368 с.
12. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Особливості застосування сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в управлінні

персоналом. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Випуск 6 (17). 2018. С. 153 – 156.

13. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Інформаційні технології в управлінні персоналом і економіці праці: теоретичні та практичні аспекти. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 5(10).

14. Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум. Держ. ВНЗ «Київ. нац. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ: КНЕУ, 2013. 381 с.

15. Голянич В.М. Інноваційні технології в кадровому менеджменті. *Управлінське консультування*. 2017. № 2. С. 5–16.

16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч. Київ: Знання, 2006. 559с.

17. Грішнова О.А. Майбутнє праці і працівника в інформаційному суспільстві. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки* : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 25-26 квіт. 2017 р. Київ: КНЕУ, 2017. С. 25–26.

18. Данюк В.М., Райковська Г.О. Нормування праці: навч. посібн. для студ вищ. навч. закл. Київ: КНЕУ, 2006. 268 с.

19. Демографічна криза в Україні: причини та наслідки: / за ред. С. Пирожкова. Київ: Ін-т демогр. та соц. досліджень НАН України, ДКСУ, 2003. 231 с.

20. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб./ М. Акулов, А. Драбанич, Т. Евась, О. Жукова, О. Помірча, І. Цаль, Л. Юрчишена та ін.: Київ: Центр навчальної літератури, 2012. 338с.

21. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова; під ред. Є.П. Михайлова. 2-ге вид., перероб. та доповн. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 240 с.

22. Економічні і соціально-трудоі аспекти управління персоналом: теорія та практика: колективна монографія / за ред. О.І. Драган. Київ: Кафедра. 2017. 272 с.
23. Жигалкевич Ж.М., Онопко А.С. Інформаційні технології в управлінні підприємством. *Сучасні підходи до управління підприємством*: збірник тез доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (28 квітня 2016 р.). Київ: Політехніка, 2016. С. 23.
24. Закон України «Про зайнятість населення» від 01 березня 1991р. № 803-XI. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
25. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993р. № 3356-XII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
26. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
27. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998р. № 137/98-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
28. Кучинський В. А. Використання інформаційних технологій в управлінні персоналом. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health* : тези доп. 29-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD–2021, [18-20 травня 2021 р.] : у 5 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. Харків : Планета-Прінт, 2021. С. 117.
29. Лозан Б.О. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2016. № 8. С.140-148.
30. . Каюченко А.В. Информационные технологи управления предприятием как современный фактор конкурентоспособности предприятия. *Креативная экономика*. 2009. № 10(34). С. 71–76.

31. Корпорація Парус інноваційні технології управління. URL: <http://parus.ua/ru/270/>
32. Мотивація та соціальний захист персоналу: монографія / За заг. ред. А.Г. Бабенка. Донецьк, Дніпропетр. держ. фін. акад., 2011. 400 с.
33. Нормування праці на підприємствах чорної металургії: навч. посіб.. / Д. Є. Козенков [та ін.]; Нац. металург. акад. України. Д.: Нова ідеологія, 2011. 183 с.
34. Організація та нормування праці: навч. посіб. / Н. С. Данилевич А. В. Калина, Т. Б. Твердушка [та ін.] ; ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана", Ін-т бізнес-освіти. Київ: КНЕУ, 2015. 390 с.
35. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах : Закон України від 31.05.2005 р. № 2594-IV. URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2594-15](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2594-15).
36. Про інформацію : Закон України [від 13.01.2011 р. № 2938-17]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>.
37. Романова Ю.Д. Інформаційні технології в менеджменті та управлінні: навч. Практикум. Світ. 2017, 385с.
38. Татарчук М. І. Корпоративні інформаційні системи : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 291 с
39. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика: колективна монографія / О.В. Безпалько, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко та ін.; за заг. ред. О.І. Драган. Київ: ВД «Вініченко», 2014. 298 с.
40. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грیشнова, Л.П. Керб. К., 2005. 402 с.
41. Чернов В. Р. Нормування праці: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ: КНЕУ. 2011. 146 с.
42. Harvey Nash / KPMG CIO Survey 2017 URL: <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/kz/pdf/cio-survey-harvey-nash-2017-us.pdf>

43. Harvey Nash Group PLC Annual Report 2017 URL:  
<http://www.harveynash.com/pdf/2017-06-Harvey-Nash-AR17-FINAL.PDF>

## ДОДАТКИ

Додаток А

до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»

КОДИ		
2021	01	01
32750301		
5323810100		
240		
01.11		

Підприємство ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «УНІДОН ГРУП»	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ
Територія Київська	за КОАТУУ
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ
Вид економічної діяльності Складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту, Оренда, прокат і лізинг	
Середня кількість працівників 2275	
Адреса, вул. Якутська, буд. 8, місто Київ, Київський район, Київська обл., 37000	
Одиниця виміру: тис. грн.	

1801001

### Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2020 р.

Форма № 1

Код за ДКУД

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<b>I. Необоротні активи</b> Нематеріальні активи	1000	230	201
первісна вартість	1001	290	290
накопичена амортизація	1002	60	89
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	58962	113637
первісна вартість	1011	111371	186666
знос	1012	52419	73029
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	59192	113838

<b>II. Оборотні активи</b> Запаси	1100	84210	38567
Виробничі запаси	1101	10375	6903
Незавершене виробництво	1102	27834	23415
Готова продукція	1103	32500	8208
Товари	1104	13501	41
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	48870	15765
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	8204	15886
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
з нарахованих доходів	1140	-	-

<i>1</i>	2	3	4
із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	46688	126161
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	4381	20920
Рахунки в банках	1167	4381	20919
Витрати майбутніх періодів	1170	2122	6743
Інші оборотні активи	1190	11	20
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	194486	224062
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	253678	337900
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	26	26
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	3148	3139
Емісійний дохід	1411	-	-
Резервний капітал	1415	76295	76295
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	103121	162167
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	182590	241627
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	32082
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-

<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	-	32082
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	23163
товари, роботи, послуги	1615	40543	10481
розрахунками з бюджетом	1620	665	643
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	2	-
розрахунками з оплати праці	1630	3	61
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
за одержаними авансами	1635	-	-
із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточні забезпечення	1660	1541	898
Доходи майбутніх періодів	1665	-	52
Інші поточні зобов'язання	1690	28334	28893
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	71088	64191
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	-	-
<b>V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду</b>	<b>1800</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	253678	337900

Керівник Гніденко С.Ю.  
Головний бухгалтер Бондаренко О.П.

КОДИ		
21	01	01
32750301		

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «УНІДОН ГРУП»

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

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

1801003

Форма № 2 Код за ДКУД

## І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	249177	238988
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(164523)	(163538)
<b>Валовий:</b> прибуток	2090	84654	75450
збиток	2095	-	-
Інші операційні доходи	2120	5958	4762
Адміністративні витрати	2130	(5374)	(5338)
Витрати на збут	2150	(17767)	(32008)
Інші операційні витрати	2180	(2904)	(5439)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b> прибуток	2190	64567	37427
збиток	2195	-	-
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	269
Інші доходи	2240	22	321
Фінансові витрати	2250	(5094)	(163)
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-
Інші витрати	2270	-	-
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b> прибуток	2290	59495	37854
збиток	2295	-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-

<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	59495	37854
збиток	2355	-	-

## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445	(449)	(5463)
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	(449)	(5463)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	(449)	(5463)
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	59046	32391

Керівник Гніденко С.Ю.

Головний бухгалтер Бондаренко О.П.