

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

_____ Олег ШЕРЕМЕТ
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 2023 р.

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

з спеціальності 073 _____ «Менеджмент»
освітньої програми _____ «Менеджмент персоналу»

на тему: «Використання інформаційних технологій у менеджменту персоналу» _____

Виконала: здобувачка 4 курсу, групи МП-4-12
Давиденко Вікторія Віталіївна

_____ (підпис)

Керівник д. е. н., проф. Березянка Тамара Володимирівна
(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

_____ (підпис)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

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

_____ Вікторія ДАВИДЕНКО
(підпис)

Київ – 2023 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітня програма «Менеджмент персоналу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО

“05” грудня 2022 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Давиденко Вікторія Віталіївна

1. Тема роботи Використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу

керівник роботи Березянка Т.В., д. е. н., проф.

затверджені наказом вищого навчального закладу від 05.12.2022 р № 865-КС.

2. Строк подання здобувачем роботи 03 червня 2023р.

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

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

Розділ 1 Теоретико-методичні засади використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу підприємства

Розділ 2 Аналіз ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»

Розділ 3 Розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»

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

Результати дослідження знайшли відображення в 15 рисунках та 16 таблицях ілюстративного матеріалу

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 05 грудня 2022 року**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

| № з/п | Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--|-------------------------------|-----------------|
| 1 | Збір та вивчення джерел інформації для написання дипломної роботи. Складання бібліографії наукових джерел. | 09.01.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 2 | Розроблення та затвердження плану роботи керівником дипломної роботи і керівником проектної групи | 25.01.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 3 | Робота над вступом до дипломного проекту | 10.02.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 4 | Підготовка першого розділу, висновків до нього та подання його керівнику | 25.02.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 5 | Підготовка другого розділу, висновків до нього та подання його керівнику | 09.03.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 6 | Підготовка третього розділу, висновків до нього та подання його керівнику | 05.04.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 7 | Підготовка висновків до роботи та подання його керівнику | 27.04.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 8 | Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника | 06.05.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 9 | Остаточне оформлення роботи. Формування проекту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником дипломної роботи | 10.05.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 10 | Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту | 19.05.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 11 | Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат | 27.05.2023 р. | <i>виконано</i> |
| 12 | Захист кваліфікаційної роботи | Згідно графіку захисту | |

Здобувач

_____ (підпис)

Вікторія ДАВИДЕНКО

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Тамара БЕРЕЗЯНКО

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Давиденко В.В. Використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ТОВ «Стафпласт» за 2020-2022 роки.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу – визначено економічний зміст поняття менеджмент персоналу, визначено сутність та особливості використання інформаційних технологій у ньому, а також окреслено методичні підходи до оцінки ефективності використання інформаційних технологій підприємства.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ТОВ «Стафпласт», а також проведена оцінка стану та ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу. Детально проаналізований кадровий склад та особливості управління персоналом у ТОВ «Стафпласт».

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано шляхи вдосконалення використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт», запропоновано заходи з удосконалення діючої інформаційної технологій у менеджменті персоналу підприємства. Обґрунтовано економічну доцільність впровадження даних заходів з позитивним впливом на показники економічної діяльності ТОВ «Стафпласт».

Робота містить 85 сторінок основного тексту, 15 таблиць, 15 рисунків, 47 використаних джерел.

Ключові слова: персонал, інформаційні технології, менеджмент персоналу, ефективність, підприємство.

ABSTRACT

Davydenko V.V. Use of information technologies in personnel management. - Manuscript.

The qualifying work for obtaining a bachelor's degree was performed on the materials of Staffplast LLC for the years 2020-2022.

In the first section of the work, the theoretical justification of the use of information technologies in personnel management is carried out - the economic meaning of the concept of personnel management is determined, the essence and features of the use of information technologies in it are determined, and methodical approaches to the evaluation of the effectiveness of the use of information technologies of the enterprise are outlined.

In the second section of the qualification work, the organizational and economic characteristics of the economic activity of "Stafplast" LLC are provided, as well as an assessment of the state and effectiveness of the use of information technologies in personnel management. Detailed analysis of personnel composition and personnel management features at Staffplast LLC.

In the third section of the qualification work, the ways of improving the use of information technologies in the personnel management of Staffplast LLC are substantiated, measures to improve the current information technologies in the personnel management of the enterprise are proposed. The economic feasibility of the implementation of these measures with a positive impact on the indicators of the economic activity of Staffplast LLC is substantiated.

The work contains 85 pages of the main text, 15 tables, 15 figures, 47 used sources.

Keywords: personnel, information technologies, personnel management, efficiency, enterprise.

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП..... | 7 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА..... | 9 |
| 1.1. Сутність та значення менеджменту персоналу..... | 9 |
| 1.2. Теоретичні засади використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу..... | 14 |
| 1.3. Методичні засади оцінки ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу підприємства..... | 21 |
| РОЗДІЛ 2. ТЕХНОЛОГІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «СТАФПЛАСТ»..... | 30 |
| 2.1. Техніко-економічна характеристика ТОВ «Стафпласт»..... | 30 |
| 2.2. Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу на підприємстві..... | 40 |
| 2.3. Аналіз ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»..... | 48 |
| РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «СТАФПЛАСТ»..... | 55 |
| 3.1. Основні напрямки підвищення ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»..... | 55 |
| 3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо забезпечення ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу...64 | 64 |
| 3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ТОВ «Стафпласт»..... | 71 |
| ВИСНОВКИ..... | 77 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 80 |
| ДОДАТКИ..... | 85 |

ВСТУП

На сьогодні сучасні інформаційні системи і технології відіграють все більшу роль в процесі досягнення стратегічних цілей підприємства та підвищенні ефективності системи управління персоналом. Це призводить до нових вимог до побудови інформаційних систем і їх функцій. Інформаційні системи та використовувані в їх рамках інформаційні технології є наслідком усіх рішень менеджерів.

Використання інформаційної та комунікаційної технології стає необхідною складовою процесу управління персоналом. Інформаційні системи людських ресурсів (HRIS) представляють собою системи, які використовуються для збору, запису, збереження, аналізу та видачі даних, що стосуються людських ресурсів організації, але це не тільки скорочення адміністративних процедур.

Важливість системи HRIS багатогранна, починаючи від оперативної допомоги в зборі, зберіганні та підготовці даних для звітів, спрощуванні і прискорюванні процесів і контролю наявних даних, зниження витрат на робочу силу для відділу кадрів, а також надання своєчасної і різноманітної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна зробити стратегічні рішення, пов'язані з іншими видами діяльності компанії

Велике коло питань, пов'язаних із інформаційним забезпеченням процесу управління персоналом, розглянуто в працях таких науковців, як Василів Б. В., Довгань Л. Є., Згуровський М. З., Коноваленко І. І., Михайленко В. М., Науменко Л. М. та інші.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт».

Для досягання визначеної в роботі мети поставлено та вирішено такі науково-методичні та практичні завдання:

- визначено сутність та значення менеджменту персоналу;
- узагальнено теоретичні засади використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу;

- проаналізовано методичні засади оцінки ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу підприємства;
- здійснено техніко-економічна характеристика ТОВ «Стафпласт»;
- проаналізовано кадрове забезпечення та ефективність використання персоналу на підприємстві;
- проаналізовано ефективність використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»;
- запропоновано основні напрямки підвищення ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»;
- проведено техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо забезпечення ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу;
- оцінено ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ТОВ «Стафпласт».

Об'єктом дослідження виступає процес використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних аспектів використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу підприємства.

Методи дослідження. Під час написання кваліфікаційної роботи використовувались такі загальнонаукові методи дослідження: метод аналізу та синтезу, описовий метод, аналогій, економіко-статистичні (групування, графічний), а також табличний метод.

Інформаційною базою написання кваліфікаційної роботи є: законодавчі акти; наукова література; матеріали конференцій; статистичні довідники; фінансова, статистична та оперативна звітність суб'єктів господарювання; інтернет-ресурси.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основного тексту викладено на 85 сторінках. Робота містить 15 таблиць та 15 рисунків. Список використаних джерел налічує 47 найменувань, викладених на 5 сторінках. Робота має 1 додаток, який розміщено на 2 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та значення менеджменту персоналу

Окремі автори вважають, що сутність категорії управління персоналом розкривається за допомогою таких понять, як персонал, кадри, трудові ресурси та людські ресурси». Однак, на наш погляд, це лише частково вирішує проблему, тому що не менш важливою складовою вищезгаданого поняття є дослідження основ сутності та змісту поняття «управління» через парадигму його функціонального наповнення, а саме: планування та постановка завдань, організація виконання, аналіз та контроль ступеня досягнення цілей та коригування курсу [6].

У існуючих ринкових умовах управління персоналом суб'єктів господарювання має розглядатися як процес, у якому якість персоналу, ефективність його використання є важливим фактором, що забезпечує ефективну роботу підприємств та організацій, досягнення ними стратегічних цілей, чому раніше не приділялося належної уваги. У зв'язку з цим виникає потреба обґрунтувати сучасні концептуальні підходи до розуміння сутності та змісту поняття «управління персоналом», що дозволить формувати ефективну кадрову політику на мікрорівні, забезпечувати розвиток та ефективне використання персоналу підприємств [9].

Традиційні ставлення до управління персоналом зводяться до розуміння забезпечення кадровими ресурсами будь-якого підприємства, організації, установи. З погляду сучасних трудових концепцій, це поняття трактують по-іншому, а саме: як «самостійний вид діяльності фахівців-менеджерів, головною метою якого є збільшення виробничої, творчої віддачі та активності персоналу, розробка та реалізація політики підбору та розстановки, вироблення правил прийому та звільнення, вирішення питань, пов'язаних із навчанням та підвищенням кваліфікації персоналу» [10].

Спеціалісти-менеджери виступають також у ролі найманих працівників, які

зайняті професійною організаторською діяльністю в органах управління підприємства, фірми, установи, наділені певними повноваженнями та залучення до процесів планування, організації та контролю. Такий процес управління називається менеджментом. Таку назву має і наука про управління людськими відносинами.

Можна констатувати, що поняття «менеджмент персоналу» та «управління персоналом» - тотожні за значенням і вирішують одне завдання - здійснюють процес управління людьми на виробництві. Як зазначила Л. І. Михайлова, «під управлінням персоналом розуміють сукупність всіх управлінських рішень та видів діяльності, безпосередньо пов'язаних з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві або в установі» [13].

Поняття «управління персоналом» можна трактувати у трьох аспектах [23]:

як процес управління (впливу) (фахівців - менеджерів, керівного складу підприємства, організації), спрямований на ефективне використання потенціалу трудових ресурсів для досягнення мети підприємства. Таке використання творчого кадрового потенціалу підприємства, на наш погляд, буде ефективним лише за умови належного розвитку персоналу, рівня його інтелектуальних та психофізичних можливостей, адекватних потребам сучасного виробництва;

як систему організаційних, управлінських, технологічних, інформаційних, соціальних функцій та об'єктивних зв'язків та взаємодій між особовим складом підприємства;

як результат управління, пов'язаний з організацією системного цілеспрямованого впливу керівної ланки менеджменту на людей, які працюють на підприємстві, в організації чи установі, з метою досягнення найкращих результатів діяльності підприємства у ринковому середовищі.

Таким чином, можна резюмувати, що управління персоналом – це системна цілеспрямована діяльність, яка планомірно та організовано впливає через взаємопов'язані організаційно – економічні та соціальні заходи на створення умов для нормального розвитку та ефективного використання кадрового потенціалу для підвищення результатів роботи як кожного співробітника, так і всього персоналу конкретного підприємства у ринковому середовищі [11].

На основі результатів проведеного огляду наукових публікацій зазначимо, що дослідження, пов'язані з управлінням персоналом, допомагають нам зрозуміти, що [14]:

управління персоналом підприємством чи організацією полягає у цілеспрямованій діяльності із забезпечення його (її) потреб (поточних та перспективних) у працівниках необхідних категорій та кваліфікації;

управління персоналом як цілеспрямована системна діяльність дозволяє досягти основної мети задоволення потреб, як працівників, так і виробничого процесу;

управління персоналом — це безпосереднє управління людьми: особистостями, групами, колективами, командами, об'єднаними загальними інтересами задля досягнення певної мети, цілей проектів чи завдань тощо;

управління персоналом - це системна цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, організації, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку та реалізацію концепції, стратегії та методів кадрової політики, спрямованих на

безперервний розвиток персоналу, його належної мотивації та ефективне використання;

управління персоналом як єдиний процес, що впливає на ефективність виробництва, професійний та соціальний розвиток та виховання працівників, підвищує результати діяльності як самих працівників, так і конкретного підприємства в цілому, його конкурентоспроможність у ринковому середовищі.

Персонал будь-якої організації є, насправді, її людським ресурсом. Він складається із співробітників компанії: як перебувають у постійному штаті, так і взятих на тимчасову роботу. Менеджмент персоналу – це сукупність заходів, що вживаються керівництвом організації, які спрямовані на пошук співробітників, їх розвиток, мотивацію та оцінку їхньої роботи. Це одна з основних умов ефективної діяльності підприємства [9].

Сучасний менеджмент визначає персонал як один із ключових ресурсів підприємства. Звідси випливає необхідність контролювати ступінь його

задоволеності роботою, а також знаходити можливості ефективно використовувати наявний людський ресурс для досягнення основних цілей компанії, у тому числі скорочення витрат, підвищення рівня рентабельності, напрацювання постійної клієнтської бази тощо. Сучасні методи управління співробітниками у створенні характеризуються роботою з невеликими командами, активному залученні співробітників у загальну справу, зниженням значення суворої ієрархії, і навіть делегуванням керівниками частини своїх повноважень підлеглим. Це підвищує відповідальність людей, мотивує їх, посилює почуття причетності до загальних цілей компанії, що в результаті покращує якість продукції (послуг).

Управління персоналом базується на сукупності принципів, тобто правил та установок, якими керуються менеджери організації у своїй роботі. Вони мають об'єктивний характер, оскільки визначаються реальними економічними вимогами. До таких принципів відносять, рис.1.1.



Рис.1.1. Принципи менеджменту персоналу

Джерело: складено автором на основі [12]

Координація роботи людей організації здійснюється із застосуванням низки

методів і шляхів впливу – методів управління персоналом. До них відносяться:

Методи адміністративного характеру. Базисом таких методів є влада начальника, а також встановлені правила та норми праці. Це відображається в різних регламентних та нормативних документах, правилах внутрішнього розпорядку, робочих інструкціях та методиках, наказах керівника та ін. Накази та розпорядження є інструментом надання юридичної сили рішенням керівництва.

Методи економічного плану є невід'ємними складовими економічної політики підприємства, спрямованими збільшення ефективності її діяльності. Мета таких методів – використовувати людський ресурс найрезультативнішим чином. І тому активно застосовується мотивування персоналу, насамперед, матеріального характеру [6].

Так, найважливіше значення має зарплата працівників. Також активно практикуються різноманітні премії, бонуси, надбавки, пільги. Усе це дозволяє мотивувати людей, впливати ними додатковим чином. До економічних методів належать і різні складові соціального пакету, в тому числі оплата проїзду, харчування, путівки в санаторії та будинки відпочинку, медичні та інші страховки.

Важливою умовою застосування економічних методів є їхня окупність. Вкладаючи матеріальні кошти у співробітників, компанія повинна зрештою витягувати з цього прибуток у вигляді підвищення якості труда.

Методи соціально-психологічного спрямування. Фундаментом їм служать закони соціології та психології. Об'єктом впливу є або окремих працівник, або команда, або весь персонал організації. Для впливу на індивідуум використовують, зазвичай, методи психологічного плану, весь колектив – соціологічного [11].

Психологічні прийоми покликані зменшити рівень конфліктності та покращити емоційну атмосферу серед співробітників. Такі методи дозволяють впливати на кар'єрне просування людини з урахуванням особливостей психології. Вони формують нормальні умови мікроклімату у колективі, сприяють становленню організаційної культури, у центрі якої – фігура ідеального працівника.

Завданнями соціологічних методів є встановлення місця та функції співробітника, виявлення лідерів у колективному середовищі, налагодження зв'язку

між мотивацією та результатами праці, сприяння міжособистісному спілкуванню та усунення конфліктних ситуацій. За допомогою таких методів здійснюється збір відомостей для аналізу роботи людей та прийняття кадрових рішень. До соціологічних прийомів управління персоналом можна віднести проведення анкетування, інтерв'ю, спостереження тощо [22].

Практична реалізація менеджменту персоналу полягає у наймі людей на роботу, аналізі та оцінці кадрів, формуванні системи оплати праці, просуванні співробітників по кар'єрних сходах, навчанні та перенавченні працівників, встановленні дисципліни, створенні умов безпечної роботи, мотивуванні та покаранні людей.

1.2. Теоретичні засади використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу

В останні роки інформаційні технології проникли практично у всі сфери життя людини та підприємств: державне та муніципальне управління, економіку, господарську діяльність, наукові дослідження, освіту, медицину та приватне життя людини. Не є винятком і управління персоналом, діяльність кадрових служб підприємств та організацій. Для автоматизації служби управління персоналом у межах підприємства створюється інформаційна система (ІС). Зазвичай такі системи позначаються аббревіатурою HRMS (Human Resource Management Systems – системи управління трудовими ресурсами). У повному - комплексному варіанті ці системи охоплюють всі рівні управління підприємством - операційний, тактичний і стратегічний; а у функціональному плані - кадровий облік, розрахунки з персоналом та систему управління трудовими ресурсами, що включає в себе модулі найму та підбору персоналу, оцінки, навчання, розвитку та мотивації персоналу.

Сучасна економіка знань і статистики праці нав'язує необхідність узгоджених ініціатив в реальному часі, тому відділ управління персоналом повинен реалізувати ці ініціативи до фактичної зайнятості працівників. З цих причин HRIS-системи окремо від стандартних ERP-рішень і стали автономними платформами з більш

широким діапазоном опцій, такі як регульована статистика зайнятості для кожного підприємства.

Є багато термінів, які використовуються в цих системах, але найбільш поширеними є такі: e-HRM (електронне управління людськими ресурсами), HRIS (інформаційні системи людських ресурсів) і HRMS (системи управління людськими ресурсами).

Фундаментальна відмінність між e-HRM і HRIS. HRIS, як інформаційні системи людських ресурсів, має пряме впровадження у відділі кадрів і співробітників в цьому відділі, які є користувачами цієї системи. Термін e-HRM охоплює послуги не тільки для відділу кадрів, але також для широкого кола працівників, потенційних працівників і управління. Ці послуги доступні через Інтернет або Інтранет [3].

Ефективне HRM, з метою забезпечення конкурентних переваг, вимагає адекватної оновленої інформації про поточних співробітників, а також потенційних працівників на ринку праці. IT-еволюція поліпшила методикку збору цієї інформації за допомогою розробки систем HRIS. HRIS включає в себе системи і процеси, які з'єднують функції управління персоналом та інформаційних технологій.

Компанії часто вибирають впровадження цієї інформаційної системи після успішного впровадження ERP (планування ресурсів підприємства) і CRM (управління взаєминами з клієнтами), з метою поліпшення процесів, пов'язаних з прийняттям рішень про співробітників. Інформаційні технології дозволили широке впровадження HRIS-додатків, щоб підвищити ефективність роботи в цілому за рахунок підвищення ефективності управління персоналом [5].

HRIS розроблені наступні потреби відділу кадрів або управління компанією. Зміни які відбулися в ролі HR в компанії, також знайшли відображення в розвитку з HRIS.

Роль HR в три етапи [41]:

- а) етап персоналу або управління персоналом;
- б) фаза HRM;
- в) етап стратегічного управління персоналом.

Управління персоналом було зосереджено на різних формах послуг в HR-відділах. Ці відділи повинні були збирати і зберігати персональні дані (записи) кожного співробітника, записувати дані про їх заробітну плату, допомогу, відпустки тощо. На наступному етапі, коли стало ясно, що важливість HR набагато вище за персональний менеджмент стає HRM. З тих пір ця функція розроблена і стала дуже важливою, в той час як HR стало конкурентоспроможною частиною [2].

Наступний етап в HRIS пов'язаний з прямими або непрямими користувачами. Сучасні HRIS можуть розглядатися як хребет компанії, і вони повинні задовольняти потреби всіх зацікавлених сторін в компанії.

Можна виділити три основні групи: фахівці HR і безпосередня участь у відділі кадрів; менеджмент компанії; працівник. HRIS досягнули нового етапу з розвитком комп'ютерних мереж. Раніше тільки навчені співробітники, в основному з відділу кадрів, могли виконувати операції на окремих комп'ютерах або в мейнфреймах, через локальну мережу терміналів. Проте, раптове розширення мереж і падіння цін на комп'ютери дозволили кожному стати частиною системи, незалежно від того, де вони знаходяться. У нових умовах кожен співробітник може використовувати HRIS. Рівень використання визначається необхідністю і правами доступу [9].

Структура HRIS стає значно складнішою, і нові проблеми виникають, в першу чергу, пов'язані з безпекою і конфіденційністю інформації про співробітників. HRIS, як і інші інформаційні системи, повинні бути гнучкими і адаптуватися до змін.

Вони повинні стежити за розвитком організації, щоб задовольнити всі існуючі і нові потреби. З іншого боку, якщо компанія не дотримується нових тенденцій в області інформації і комунікаційних технологій, вона може мати проблеми з неефективними або недостатньо ефективними HRIS (застарілими або непридатними для потреб компанії). Отже, це буде впливати на загальний бізнес, особливо на великих підприємствах зі складною організаційною структурою [1].

HRIS-додатками є системи баз даних, які дозволяють користувачам зберігати і відстежувати всі типи даних, які пов'язані з людським капіталом в компанії. Необхідно звернути увагу на те, що на практиці компанія може придбати часткові програмні рішення, які тільки частково покривають потреби HRM (наприклад,

просто набір базової інформації про співробітників і нарахування заробітної плати).

Ці системи не можуть бути класифіковані як HRIS, тому що під терміном системи ми маємо на увазі складне і комплексне програмне забезпечення з усіма інтегрованими функціями для HRM. Тільки правильно реалізовані системи, які пронизують всю компанію матимуть максимально позитивний вплив. Це системи, які використовуються для збору, зберігання, обробки, аналізу, пошуку і поширення інформації HR.

У більшості випадків HRIS містить всі або більшість з наступних функцій [9]:

- Збір і моніторинг додатків для роботи або інтернет-рекрутингу – це програма, яка не тільки дозволяє кандидатам претендувати на певну посаду в компанії, але і дозволяє відділу кадрів для збирати і обробляти отримані заявки. У цій функції HRIS застосування методу комп'ютерних систем і мереж дуже важливе, особливо через онлайн доступ до системи.

- Облік всіх персональних даних – це додаток, який має базу даних з даними про всіх співробітників. Дуже важливо для кожної компанії, щоб ці в більшості випадків були стандартизовані.

- Функція розрахунку заробітної плати дозволяє автоматизувати процес оплати праці шляхом збору даних про робочий час і відвідуваність, розрахунки різних відрахувань і податків, а також періодично оплачувати дорожні чеки і податкові звіти працівника. Ця функція часто не в повній мірі є частиною HRIS, тому що вона в значній мірі інтегрована в систему для управління фінансами компанії.

- Вигідне перебування працівника в компанії, яке проявляється в таких формах як пільги, страхування, розподіл прибутку і пенсійна допомога. Всі співробітники повинні бути інформовані про свої права і зобов'язання. Найбільш важливі заходи включені не тільки в пенсійні плани, придбані поліси страхування життя, але і в розподілі акцій компанії або розподілі прибутку. Основною функцією є моніторинг всіх програм і посібників для того, щоб помітити будь-які потенційні недоліки.

- Управління продуктивністю – дуже важливе для кожної компанії, тому що безперервний моніторинг і оцінка мають важливе значення, коли компанія робить

висновки про ефективність HRIS. Крім того, важливо, зрозуміти, чи цілі будуть виконані, і який сегмент потрібно поліпшити. Метою цього процесу є не критика, а розуміння потенційних оновлень і оновлень системи.

- Система самообслуговування співробітників – це функція в сучасному середовищі на основі веб-технології, яка дозволяє співробітнику разом з професіоналами у відділі кадрів для управляти базою даних працівника. З правом дозволу вони можуть отримати доступ до даних тільки для читання або зміни статусу [6].

Оскільки історія автоматизації кадрових служб почалася практично одночасно з впровадженням інформаційних технологій в управлінні, розберемося, які програмні засоби є в арсеналі сучасного кадровика. Всі ці програмні продукти можна розбити на чотири групи: інформаційно-довідкові системи, програми, що автоматизують окремі ділянки в роботі кадрової служби, HRM модулі у складі комплексного продукту для автоматизації підприємства, спеціалізовані комплексні HRM системи.

Інформаційно-довідкові системи. Інформаційно-довідкові системи не можна назвати спеціалізованими системами управління персоналом, але вони активно використовуються в роботі кадровика. Насамперед це правові довідкові системи. Сьогодні в нашій країні існує ціла низка правових довідкових систем: "Кодекс", "Референт", "Юридичний світ", "Ваше право", "Юрисконсульт", "Законодавство України". Однак найбільшими є "Гарант" та "КонсультантПлюс". Ці дві фірми створили найбільш розгалужену мережу своїх інформаційних центрів у різних регіонах Росії. Крім інформації щодо законодавства, у обох системах створено великі консультаційні бази.

Окремі програми автоматизації. Це програмні продукти, що автоматизують окремі функціональні завдання. Як правило, це програми кадрового обліку, розрахунку заробітної плати, найму персоналу, атестації, тестування, управління компенсаційним пакетом, оцінки, навчання, розвитку та мотивації персоналу. Рівень розробки цих програм може бути найрізноманітніший - від примітивного до просунутого. Але їх поєднує принцип створення - розробники цих програм і ставили

собі за мету розробити комплексний продукт. Це не комплексні системи у процесі розробки, а повністю закінчений продукт. Як правило, системні рішення, що лежать в основі цих розробок, не дозволяють розвиватися як комплексним HRM-системам. [7].

Спеціалізовані комплексні системи HRM. Ці системи задовольняють найвищим вимогам щодо HRM-функціональності. Існують різні погляди питання склад повнофункціональної HRM-системи. Одним з найпоширеніших варіантів можна вважати перелік функцій, що використовується центром Tadvise. До його складу входять наступні елементи, рис. 1.2.

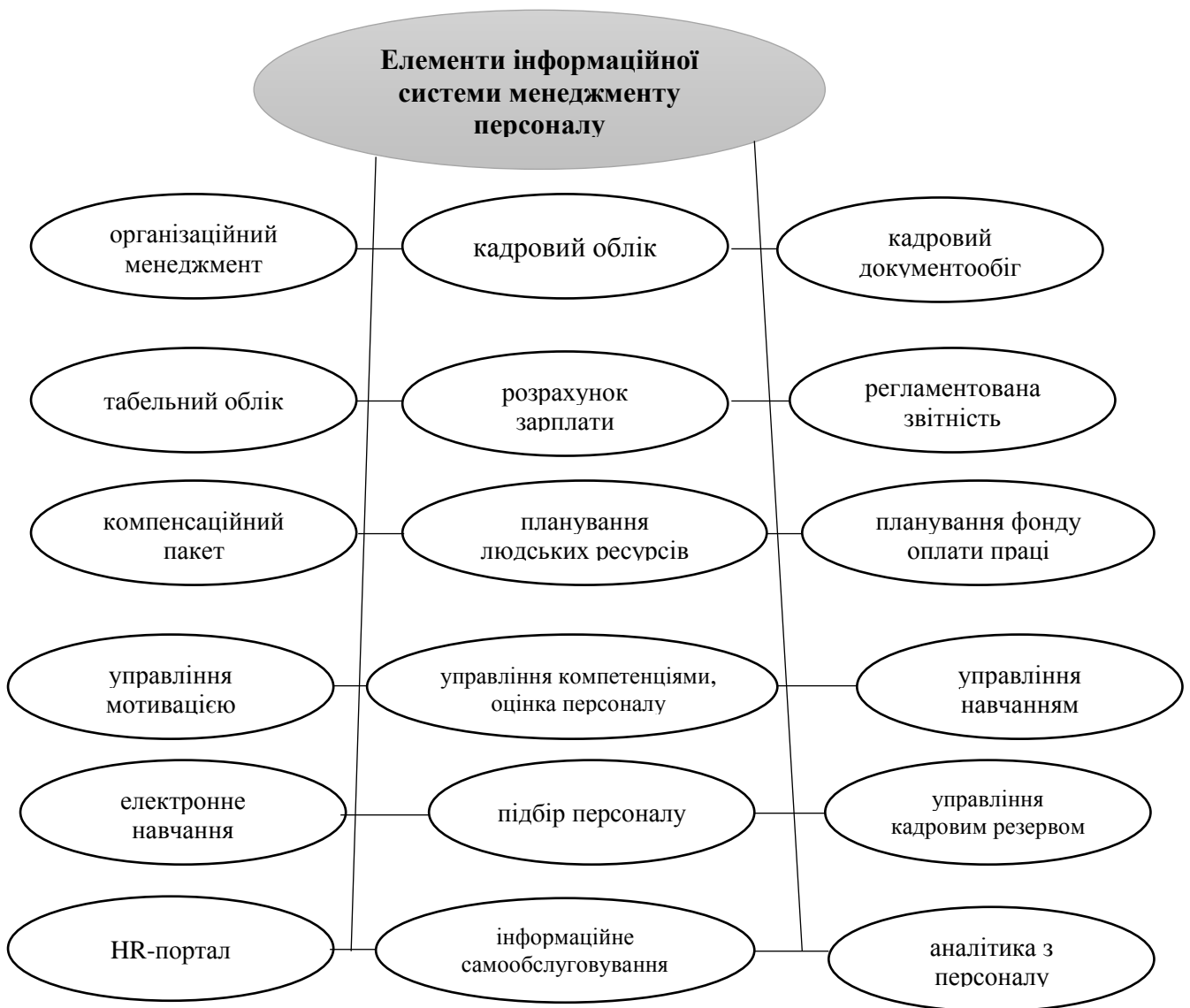


Рис. 1.2. Елементи інформаційної системи менеджменту персоналу

Джерело: складено автором на основі [11]

Як видно з цього переліку, сучасні HRM-системи охоплюють усі можливі сфери діяльності служби персоналу. Основною відмінністю цих програм є наявність єдиного інформаційного простору, що дозволяє використовувати у роботі кожного модуля все різноманіття накопиченої у системі інформації, побудувати ефективні аналітичні системи та системи підтримки прийняття рішень. Не всі наявні на ринку продукти мають перелічену вище функціональність, в деяких системах заявлена функціональність знаходиться в зародковому стані, але всі розробники HRM-систем декларують плани створення повнофункціонального продукту. Це дозволяє користувачам програм сподіватися, що в міру виникнення у них потреби в нових функціональних модулях такі будуть запропоновані розробниками. Тому спеціалізовані комплексні HRM системи можна назвати стратегічним інструментом розвитку кадрових служб, розрахованим на довгі роки експлуатації [23].

HRM модулі як складова комплексного продукту. Програми комплексної автоматизації (програми класу ERP або близькі до них), мабуть, найбільш розвинені та складні серед засобів автоматизації бізнесу. Вимоги до функціоналу HR-модулів цих програмних продуктів не відрізняються від вимог до спеціалізованих комплексних систем HRM. Більш того найбільшу реалізовану на сьогодні функціональність мають саме спеціалізовані модулі ERP-систем від Oracle і SAP. Проте інтегрованість цих модулів має як переваги, і певні недоліки. Безперечною перевагою такого рішення є повне інформаційне забезпечення з боку інших підсистем: фінансової, комерційної та виробничої. Але досить висока автономність кадрової інформації та кадрових процесів суттєво знижує цінність цієї переваги. При цьому залишаються притаманні цим системам недоліки: тривалий термін впровадження системи, який може тривати кілька років, а використовувати програму потрібно вже сьогодні; висока вартість володіння системою (ціна закупівлі ПЗ, впровадження, експлуатації та технічної підтримки), залежність кадрової служби від впровадження системи в інших підрозділах. Тому зустрічаються варіанти побудови комплексної системи автоматизації підприємства, коли замість HRM-модуля Oracle або SAP впроваджується система вітчизняної розробки [8].

Як ми побачили, завдання автоматизації кадрової служби може бути вирішене

за допомогою програм різного класу та різних виробників, але яку б інформаційну систему не вибрала конкретна організація важливо, щоб ця система відповідала сучасним вимогам до таких систем [15]:

- в основі системи лежить методологія управління персоналом, знайома HR-менеджерам підприємства, використовувана або передбачувана до використання в компанії та спрямована на досягнення стратегічних цілей вищого менеджменту підприємства,

- можливість доступу до даних для багатьох користувачів, об'єднаних у локальну мережу підприємства, а найчастіше - і для користувачів, віддалених від центрального офісу,

- розвинений, дружній графічний інтерфейс кінцевого користувача,

- режими обробки оперативної інформації, близькі до режиму реального часу,

- засоби аутентифікації та розмежування прав доступу, що дозволяють надавати інформацію відповідно до посадових обов'язків користувача; Високий рівень захищеності від несанкціонованого доступу, основою інформаційної системи є промислова база даних, що підтримує доступ на основі стандарту SQL, як правило, Oracle або MS SQL Server.

Планування ресурсів підприємства (ERP) дуже широко застосовується в кадрових службах. Для прикладу, компанія може відстежувати життєвий цикл зайнятості або залучення нової робочої сили. Ці зміни можна розглядати як транзакційні дані, оскільки зайнятість працівників починається і закінчується в рамках організаційної структури однієї компанії.

1.3. Методичні засади оцінки ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу підприємства

При вирішенні питань, пов'язаних із забезпеченням необхідного рівня ефективності ІС, необхідно враховувати такі особливості [23]:

- 1) кожна ІС є багатофункціональною системою, функції якої мають суттєво різну значущість і, відповідно, характеризуються різним рівнем вимог до надійності

їх виконання;

2) в багатьох ІС можуть виникати деякі критичні ситуації, які є поєднанням відмов чи помилок функціонування системи і здатні привести до значних порушень у висвітленні інформації;

3) у функціонуванні ІС беруть участь різні види її забезпечення та персонал, які можуть в тій чи іншій мірі впливати на рівень надійності ІС та, відповідно, її ефективність;

4) в склад кожної ІС входить велика кількість різнорідних елементів (технічних, програмних та ін.), при цьому у виконанні однієї функції ІС зазвичай беруть участь декілька різних елементів, а один і той же елемент може брати участь у виконанні кількох функцій системи.

Із двох систем ефективнішою вважається та, яка краще відповідає своєму призначенню. Ефективність може бути технічною, економічною, оперативною і т.д.

Технічна ефективність – міра пристосування системи до виконання експлуатаційного завдання, обумовлена її технічними характеристиками.

Економічна ефективність – міра вигідності економічних затрат на створення і використання системи.

Оперативна ефективність – характеристика результатів використання системи, обумовлена не тільки її технічним станом, але й протидіючими факторами. Якщо поняття надійності використовується для оцінки технічного стану або отриманих результатів застосування системи. багатьох окремих взаємопов'язаних властивостей. Підвищення надійності системи не самоціль, а лише один із засобів забезпечення високого рівня ефективності. Надійність системи в значній мірі визначає загальні економічні показники її роботи [14].

Між надійністю і технічною ефективністю існує безпосередній зв'язок: чим надійніший об'єкт, тим вища його технічна ефективність. Тому зміна технічної ефективності може бути мірою апаратної надійності, і навпаки.

Основні фактори, що впливають на надійність ІС та її компонентів, можна розділити на дві групи [19]:

1) апаратні (технічні), тобто такі, що залежать від стану апаратури і її

елементів;

2) неапаратні, тобто такі, що не залежать від стану апаратури, але впливають на функціональну надійність.

Апаратні (технічні) фактори поділяються на конструктивно-схемні і виробничі.

До конструктивно-схемних факторів відносять [7]:

- вибір структурної і функціональної схеми системи чи її компонентів, способів резервування і контролю;
- вибір комплектуючих елементів і матеріалів, а також робочих умов, в яких повинні працювати комплектуючі елементи;
- призначення вимог до допусків на технічні характеристики елементів;
- захист від зовнішніх і внутрішніх несприятливих впливів.

До технічних засобів забезпечення надійності конструктивного характеру відносять [9]:

- автоматизовані цифрові, аналого-цифрові, комп'ютерні комплекси, які дозволяють проєктантам розробляти велику кількість альтернативних варіантів виробів системи і вибирати найбільш надійні та ефективні з них;
- засоби автоматизованої розробки конструкторської і технологічної документації;
- технічні засоби навчання і підвищення кваліфікації працівників (конструкторів, проєктантів);
- автоматизована система інформації з питань якості і надійності виробів.

До виробничих факторів відносять такі, що виникають в процесі підготовки виробництва, виготовлення і виробничого контролю технічних елементів системи [3]:

- точність виконання заданої форми;
- забезпечення пружних, магнітних та електричних характеристик;
- забезпечення контактних властивостей;
- ретельність виявлення прихованих виробничих дефектів при проведенні контролю.

До технічних засобів забезпечення надійності виробничого характеру відносять [6]:

- прогресивне автоматизоване виробничо-технологічне обладнання, засоби контролю і управління технологічними процесами.

До технічних засобів забезпечення надійності експлуатаційного характеру відносять [15]:

- технічні засоби для відпрацювання експлуатаційної документації (стенди, макети, імітатори) і навчання експлуатуючого персоналу;
- автоматизовані засоби контролю, діагностики і пошуку несправностей, які використовуються при вводі виробів в експлуатацію;
- технічні засоби для проведення попереджувальних і регламентних робіт.

Надійність комплексів технічних засобів ІС із-за їх складності, громіздкості та індивідуальних відмінностей, як правило, експериментами не встановлюється, а розраховується в процесі проектування. Для визначення розрахункової надійності технічних засобів використовують дані про надійність елементів, які входять в них. Підприємства-виготовлювачі технічних засобів мають розрахункові і експериментальні дані про їх надійність, які наводяться в каталозі Державної системи приладів, іноді в проспектах.

Надійність пов'язана з рівнем розвитку техніки, тому показники надійності технічних засобів увесь час підвищуються, що необхідно враховувати при розрахунках в подальші періоди.

Сучасна тенденція розробки технічних засобів ІС полягає в максимальному використанні приладів і засобів автоматизації, що серійно випускаються, без будь-якого втручання в їх конструкцію, технологію виробництва, режими живлення тощо.

Це досягається завдяки [24]:

- вибору більш надійного опорного варіанту системи при проектуванні;
- спрощення системи;
- вибору найнадійніших елементів;
- полегшення режимів роботи;

- введення запасів працездатності;
- тренування елементів і системи;
- створення контролепридатних і відновлюваних систем;
- стандартизації та уніфікації елементів і вузлів;
- проведення профілактичних заходів;
- навчання персоналу.

Неапаратні фактори виникають поза сферою проектування і виробництва апаратури. До них відносяться [18]:

- якість алгоритмів та програм для виробів з програмним управлінням;
- кваліфікація обслуговуючого персоналу і якість обслуговування апаратури;
- умови роботи апаратури, в тому числі температура, вологість, завади та ін.

Таким чином, надійність системи закладається при проектуванні, забезпечується при виробництві її апаратної частини і підтримується при експлуатації. Ефективність інформаційної системи складається з економічності її складових частин. Одночасно із створенням технічної бази АІС велику увагу надають економічності організації виробництва, оскільки впровадження навіть досконалої системи у виробництво з поганою організацією може знизити її ефективність.

При виборі складу інформаційного забезпечення враховують, що економічність інформації суттєво залежить від часу між її отриманням та використанням. Це в свою чергу висуває завдання пошуку оптимального об'єму інформації і моменту її отримання, що реалізується при розробці інформаційного забезпечення [14].

Суттєве значення має економічність технічних засобів, оскільки у вартості створення ІС вони займають основний об'єм. Одночасно з вибором відповідного даній системі типу засобів необхідно вирішувати завдання пошуку їх оптимального об'єму та відповідних цьому об'єму затрат, що можна назвати вибором оптимального рівня автоматизації.

Відомо, що виробничі об'єкти, навіть однотипні, можуть суттєво відрізнятися між собою за варіантами технологічного обладнання, кваліфікацією персоналу,

умовами функціонування, рівнем автоматизації та ін. У зв'язку з цим кожен об'єкт має свій індивідуальний рівень і резерви ефективності автоматизації.

Для кожної конкретної ІС мета її створення полягає в забезпеченні найбільш повного використання можливостей об'єкта управління для вирішення поставлених перед ним завдань. Ефективність ІС визначають порівнянням результатів від її функціонування і затрат всіх видів ресурсів, необхідних для її створення і розвитку.

Оцінку ефективності ІС проводять при: [7]

- формуванні вимог, які ставляться до ІС;
- аналізі створюваних і функціонуючих ІС на відповідність необхідним вимогам;
- виборі найкращого варіанту створення, функціонування і розвитку ІС;
- синтезі (формуванні) найбільш доцільного варіанту побудови ІС за критерієм “ефективність – затрати”.

Показники ефективності можуть мати різну природу. Ними можуть бути, зокрема, і показники надійності. Часткові показники ефективності бувають суперечливими, так як покращення одного з них може викликати погіршення інших, а це приведе до зниження ефективності системи. Наприклад, підвищення точності досягається збільшенням апаратних затрат, що приводить до зростання вартості, габаритів, споживної потужності, а інколи до зниження надійності. У зв'язку з цим при проектуванні та експлуатації технічних компонентів системи необхідно проводити комплексну оцінку системи за показниками ефективності з врахуванням надійності, прагнучи до максимальної ефективності системи. Таким чином, якщо позначити деякий узагальнений показник надійності ІС через N , то можна стверджувати, що завжди має місце залежність [5]:

$$E = f(N) . \quad (1.1.)$$

Отже, в інформаційній системі, з одного боку, надійність самостійного значення не має і відіграє роль лише в тій мірі, в якій вона відбивається на показниках ефективності ІС. З іншого боку, без врахування надійності неможлива реальна оцінка ефективності ІС.

При дослідженні надійності ІС, пов'язаної з ефективністю, виникають два основних завдання [15]:

- 1) розрахунок показників ефективності ІС з врахуванням надійності;
- 2) визначення оптимального рівня надійності ІС за критерієм максимуму (мінімуму) взятого показника ефективності.

Мірою ефективності системи є критерій ефективності. Критерій ефективності має кількісний зміст і вимірює ступінь ефективності системи, узагальнюючи всі її властивості в одній оцінці – значення критерія ефективності. Ефективність систем, створюваних з однією метою, оцінюється на основі одного критерію, загального для цього класу систем. Різниця в призначенні систем передбачає, що для оцінки ефективності таких систем використовуються різні критерії. Якщо при збільшенні ефективності значення критерія зростає, то критерій називається прямим; якщо значення критерія зменшується, то інверсним [14].

Критерій ефективності ІС визначають за великою кількістю показників, кожен з яких описує одну із сторін системи, що розглядається. Зокрема, до показників затрат ресурсів відносять матеріальні, людські, фінансові, часові та інші затрати. Зв'язок між показниками ефективності системи і надійністю окремих елементів найчастіше встановлюють двома способами.

Перший спосіб полягає у визначенні зниження ефективності системи через виникнення відмов окремих елементів.

При цьому необхідно якимсь чином обчислити “ідеальне” значення ефективності E_0 при абсолютно надійних елементах і “реальне” значення ефективності E , яка враховує фактичну надійність елементів.

Різниця $\Delta E = E_0 - E$ характеризує зниження ефективності. Звичайно використовують нормоване значення різниці [5]:

$$\Delta E / E_0 = 1 - E / E_0. \quad (1.2.)$$

Другий спосіб полягає у визначенні середнього значення ефективності системи з врахуванням змін її в процесі функціонування внаслідок відмов елементів. Якщо S – множина можливих станів системи, p_i – ймовірність перебування системи в стані S_i , E_i – умовний показник ефективності обчислений за умови, що система

знаходиться в i -тому стані, то ефективність системи [5]:

$$E = \sum_{i=1}^s E_i p_i, \quad (1.3.)$$

Звичайно в якості умовних показників ефективності використовують нормовані показники. Нормування здійснюється показником ефективності «головного» стану, в якому всі елементи системи справні. У цьому випадку показник ефективності [5]:

$$E = \sum_{i=1}^s b_i p_i, \quad (1.4)$$

де $b_i = E_i/E_0$, $0 \leq b_i \leq 1$.

Відношення E/E_0 називається коефіцієнтом збереження ефективності $Keф$. Звичайно це відношення неможна безпосередньо використовувати для визначення $Keф$, оскільки «вимірювання» абсолютного рівня ефективності важче, ніж оцінка її надійності.

Тому на практиці використовують інженерні методи визначення $Keф$ за даними про надійність апаратури ІС і відносному внеску окремих пристроїв (або групи пристроїв) і в її ефективність.

Не дивлячись на труднощі у визначенні $Keф$, цей коефіцієнт має дві безперечні переваги. По-перше, тільки $Keф$ дозволяє врахувати при оцінці надійності об'єктивно існуючі часткові відмови і зробити тим самим цю оцінку як таку, що більш правильно відображає фактичний вплив відмов апаратури на ефективність системи в цілому [16].

Якщо замість $Keф$ для оцінки тієї ж системи використовувати будь-який інший із відомих показників надійності, то неминуче доведеться або знехтувати частковими відмовами, що приведе до завищення оцінки, або вважати всі відмови повними, що приведе до вираженого заниження оцінки.

По-друге, $Keф$ має простий фізичний зміст поправочного коефіцієнта до показників ефективності системи, що дуже зручно як при оцінці результатів

випробувань, так і при заданні вимог до надійності.

Наприклад, якщо встановлено, що $Keф=0,95$, то це означає, що тільки через відмови апаратури ефективність системи знижується в середньому на 5%. Значення інших показників надійності інтерпретувати подібним чином можна лише у тих часткових випадках, коли вони мають зміст $Keф$. Підвищення надійності системи є одним із засобів підвищення рівня ефективності. Безпосередньо впливаючи на ефективність, надійність виступає як важливий фактор, який визначає ефект від впровадження автоматизованої ІС.

У зв'язку з цим при проектуванні різних частин системи виникає два взаємопов'язані завдання [4]:

1) визначити для даної системи економічно раціональний рівень надійності і потрібні для його реалізації засоби (як технічні, так і грошові);

2) наявні матеріальні ресурси так розподілити між окремими пристроями, які забезпечують надійність, щоб отримати її максимальне значення

Вибір програмного рішення залежить від керівництва компанії. Це також пов'язано з можливістю внутрішнього розвитку, придбанням повного рішення (аутсорсинг) або оренди ресурсів, тобто хмарних обчислень. Незалежно від вибору управління, потрібно оцінити свої потреби і, таким чином, вибрати програмне рішення, яке буде мати найвищий рівень використання. Можна також вибрати неправильне програмне забезпечення, яке ніколи не буде використовуватися або не володітиме необхідними варіантами. Рішення щодо вибору HRIS має бути прийняте в якості стратегічного рішення. У ситуації, коли адміністративні завдання та завдання HR-відділу стають занадто великими, впровадження HRIS є вирішенням такої проблеми. Компанії вже визнали переваги цього рішення, тому вони постійно впроваджують пакети програмного забезпечення. Таким чином, вони підвищують ефективність всієї організації.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «СТАФПЛАСТ»

2.1. Техніко-економічна характеристика ТОВ «Стафпласт»

Виробництво пластикових виробів є галуззю з найбільшою динамікою розвитку, об'єми якої збільшується в середньому на 5% на рік. Різні види пластика широко застосовують в якості упаковки (40%), в будівництві (21%), автомобілебудуванні (8%), електроніці (5%) і в багатьох інших сферах. Це не випадково - цінність фізичних і хімічних властивостей пластику набагато переважає витрати на виробництво, а стійкі до розкладання пластики легше більшості інших матеріалів і можуть приймати будь-яку форму і колір. У 2021 році в світі було вироблено близько 385 млн. т. пластику. Всього з 1950 по 2021 р. вироблено понад 8,5 млрд. т. пластику. Кожну секунду в світі виробляють 20 тисяч пластикових пляшок, а кожну хвилину - купують мільйон [1, с.193].

Згідно даних системи YouControl на листопад 2021 року виявлено 4774 суб'єкти господарської діяльності по переробці відходів. Розподілимо підприємства за додатковими класами основних видів економічної діяльності. Результати зображені на рис. 2.1.

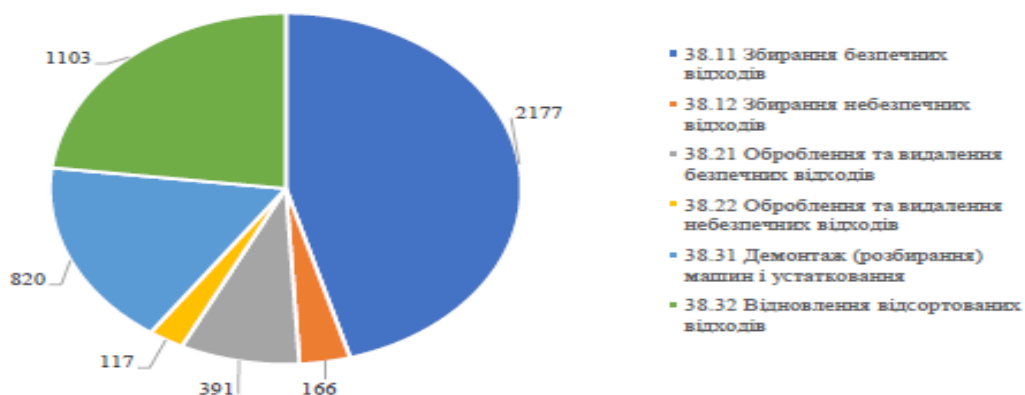


Рис. 2.1. Кількість підприємств за економічною діяльністю поводження з відходами

Джерело: розроблено автором за даними [6]

Проаналізувавши даний рисунок можна зазначити, що 45,6% підприємств цієї галузі в основному займаються збиранням безпечних відходів. Також підприємства надають перевагу відновленню відсортованих відходів та демонтажу (розбиранню) машин і устаткування. Частка таких підприємств складає 23,1% та 17,18% відповідно. Найменш вагомими складовими серед цих підприємств є діяльності з збирання небезпечних відходів та оброблення небезпечних відходів з їх подальшим видаленням.

ТОВ «Стафпласт» – підприємство, яке займається збиранням, сортуванням та обробкою сміття для його подальшого продажу підприємствам, які використовують його, як сировину для різних видів товарів. Головний офіс знаходиться у місті місто Київ, вулиця Пирогова.

Загальну інформацію ТОВ «Стафпласт» станом на 2022 р. наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Загальна інформація ТОВ «Стафпласт» станом на 2022 р.

| Зміст необхідних відомостей | Інформація |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Повна та скорочена назва підприємства | Товариство з обмеженою відповідальністю "Стафпласт" ТОВ «Стафпласт» |
| Юридична адреса підприємства | Україна, 01030, місто КИЇВ, вулиця ПИРОГОВА, будинок 2/37 |
| Код ЄДРПОУ | 40720659 |
| Вид діяльності | 38.11 Збирання безпечних відходів 38.21 Оброблення та видалення безпечних відходів 46.19 Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту 46.73 Оптова торгівля деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля 47.52 Роздрібна торгівля залізними виробами, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами в спеціалізованих магазинах 56.10 Діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування 82.99 Надання інших допоміжних комерційних послуг, н.в.і.у. |
| Організаційно-правова форма підприємства | Товариство з обмеженою відповідальністю |
| Форма власності | Недержавна власність |
| Організаційна структура | Лінійно-функціональна |

Джерело: складено автором

Проаналізувавши табл. 2.1. можна зазначити, що підприємство має занадто велику кількість видів економічної діяльності, а саме 8. Такий показник не є позитивним, адже широкий перелік зареєстрованих видів діяльності може свідчити про те, що діяльність підприємства не спрямована на досягнення реальних результатів господарських операцій і має ознаки фіктивності. Непоодинокими є випадки, коли компанії обирають широкий перелік видів діяльності, для прикриття недобросовісної діяльності. У результаті це може мати негативні фінансові наслідки.

ТОВ «Стрфпласт» має лідируючі позиції у своєму регіоні.

Основним регіоном підприємства є Київська область. Аналіз підприємств регіону вказаний на рис. 2.2.

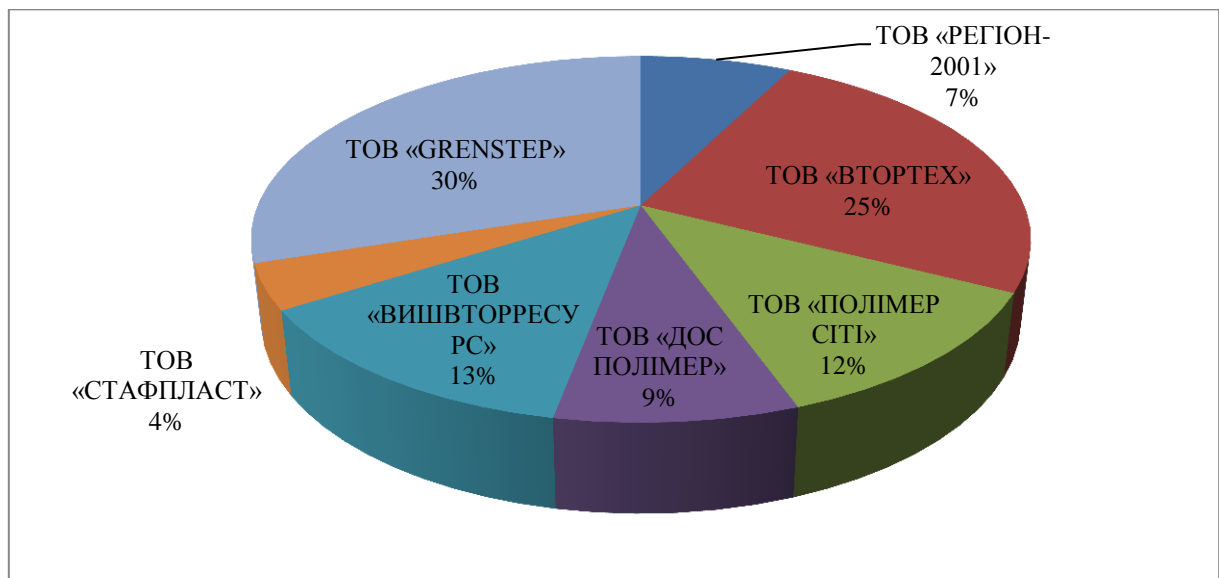


Рис.2.2. Основні гравці ринку переробки пластмаси Київської області

Джерело: складено автором

ТОВ «Стафпласт» суперсучасне виробництво в сфері рециклінгу виробничих відходів. Фахівцями «Стафпласт» освоєна технологія переробки використаної ПЕТ-тари в високоякісну сировину для виробництва широкого спектру товарів народного споживання. Новітнє обладнання та прогресивна система менеджменту дозволяє компанії забезпечувати високу якість своєї продукції відповідно до сучасних європейських стандартів.

«Стафпаст» – колектив професіоналів, який завдяки своїм справам довів здатність вирішувати серйозні виробничі завдання та впевнено просувається по шляху створення бренду міжнародного рівня.

«Стафпласт» – компанія з сучасним баченням соціальної відповідальності бізнесу. Людина була частиною навколишнього середовища протягом тривалого періоду розвитку історії цивілізації. Але, відтоді, як сформувалося високоіндустріальне суспільство, втручання людини в природу стрімко зросло. Наразі, наслідки цього втручання становлять загрозу для самої людини. До того ж, ця небезпека несе глобальний характер. Найбільш масштабними та значними є забруднення середовища відходами виробничої діяльності.

Компанія «Стафпласт» для підтримки цілей сталого розвитку суспільства активно відстоює і пропагує ідеї екологічної безпеки! Оскільки, завдяки цьому життєві потреби нинішнього покоління не стануть на заваді реалізації такої можливості майбутніми поколіннями!

В момент планування екологічної діяльності встановлюються пріоритетні аспекти в питаннях екології, розроблюються цілі та задачі, а також визначаються їх критерії. Весь персонал не має залишатись осторонь, тому під час управління персоналом забезпечується додаткова профпідготовка спеціалістів, що відповідають за вищезгадані критерії, цілі та показники.

Для визначення рівня зрілості управління бізнесом було проведено інтерв'ю. Оскільки дана сфера не потребує значних точних технологій, бізнес-процеси стабільні та не змінюються, то був наданий 2 рівні зрілості «Системне управління». При цьому рівні існує задокументований затверджений стандарт виконання бізнес-процесів.

Також існують ключові показники оцінювання ефективності. Результати виконання бізнес-процесів регулярно аналізуються. За результатами аналізу ефективності або періодично ставляться завдання з покращення, як правило у вигляді коригуючих заходів, спрямованих на усунення невідповідностей. Експрес-аналіз надав підприємству ТОВ «Стафпласт» оцінку «В» за якого рекомендується

звернути увагу на декілька виявлених сигналів відносно діяльності компанії серед обчислених факторів експрес-аналізу.

Серед факторів на які необхідно прийняти до уваги зазначені наступні:

- місцезнаходження в житловому фонді;
- операції з так званими «офшорними» юрисдикціями, визнаними в Україні.

Постанова Кабінету Міністрів України №1045

- широкий перелік зареєстрованих видів діяльності
- зв'язок з ліквідованою юридичною особою.

Фінансовий скоринг оцінюється високою оцінкою А/3,5. Ринковий скоринг також оцінюється високо - А/3,3. Динаміка оцінок фінансового та ринкового скорингів зазначена на рис. 2.3-2.4

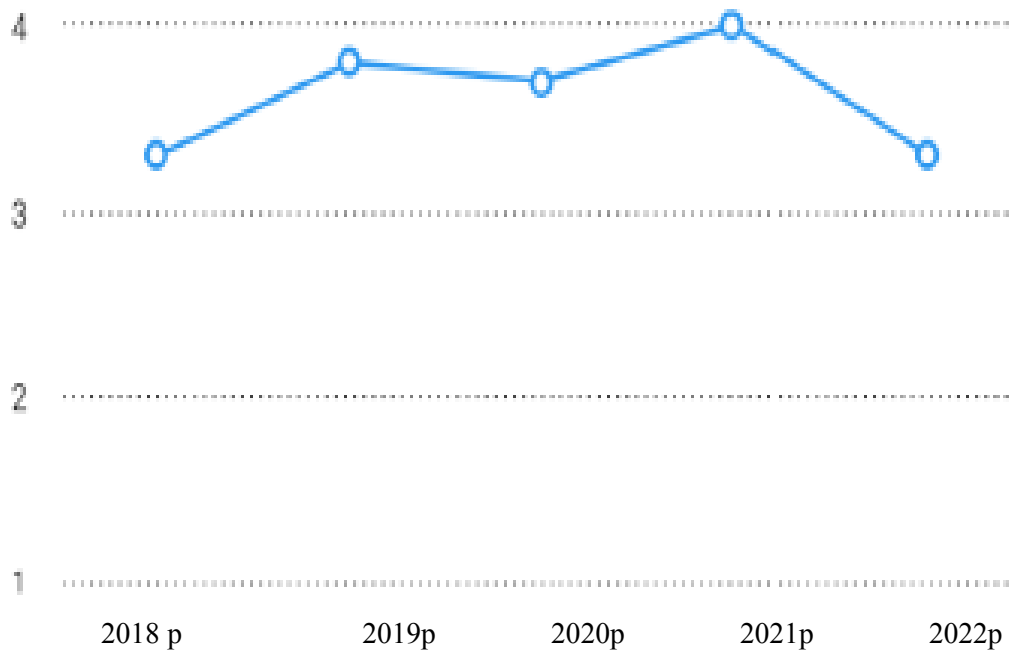


Рис. 2.3. Ринковий скоринг ТОВ «Стафпласт» у 2018-2022 рр.

Джерело: розроблено сервісом YouControl на основі даних підприємства

Високий ринковий скоринг вказує на високу ринкову потужність та потенціал до лідерства описує як «Провідні позиції на ринку».

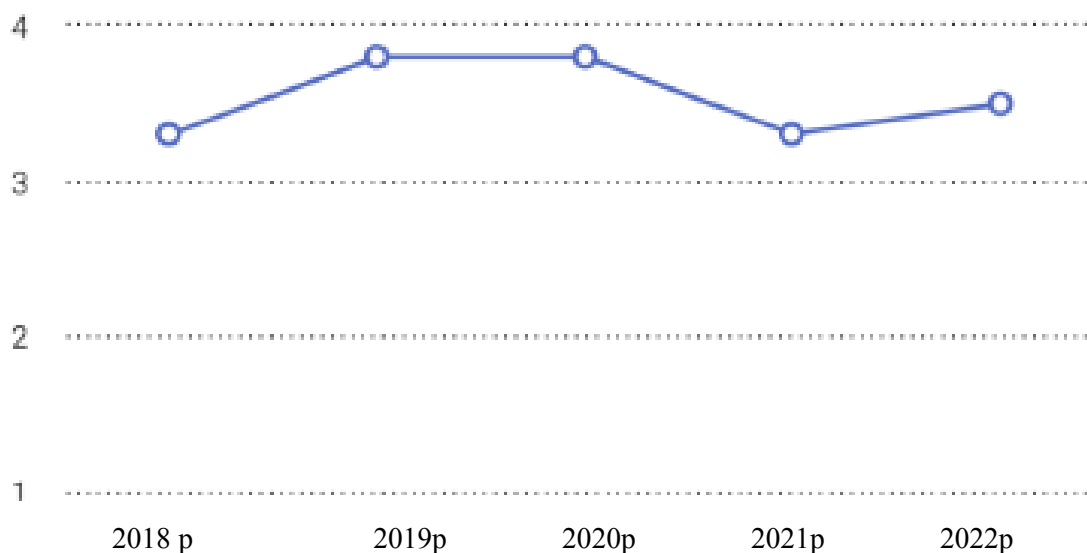


Рис. 2.4. Фінансовий скоринг ТОВ «Стафпласт» у 2018-2022 рр.

Джерело: розроблено сервісом YouControl на основі даних підприємства

Високий фінансовий скоринг вказує на низьку ймовірність несприятливих фінансових наслідків та на високий рівень фінансової стійкості. Необхідно провести фінансовий аналіз підприємства, у якому важливо розглянути різні фінансові показники та зрозуміти у якому фінансовому стані знаходиться підприємство. Розглянемо фінансові результати підприємства, аналіз яких зображений у табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

Фінансові результати ТОВ «Стафпласт» у 2020-2022 рр., у тис. грн.

| Показники | Роки | | | 2020/2021 | | 2021/2022 | |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | Абс.відх | Відн.відх | Абс.відх | Відн.відх |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Чистий дохід | 3642,7 | 7511,5 | 4961,2 | 3868,8 | 51,51 | -2550,3 | -51,4 |
| Інші операційні доходи | 258,7 | 0 | 50 | -258,7 | - | 50 | 100,0 |
| Доходи разом | 3901,4 | 7511,5 | 5011,2 | 3610,1 | 48,06 | -2500,3 | -49,9 |
| Собівартість реалізованої продукції | 835,1 | 3252 | 1253,3 | 2416,9 | 74,32 | -1998,7 | -159,5 |
| Інші операційні витрати | 3029,8 | 4320 | 3724,6 | 1290,2 | 29,87 | -595,4 | -16,0 |
| Витрати разом | 3864,9 | 7572 | 4977,9 | 3707,1 | 48,96 | -2594,1 | -52,1 |
| Фінансовий результат до оподаткування | 36,5 | 32 | 33 | -4,5 | -14,06 | 1 | 3,0 |
| Чистий прибуток (збиток) | 36,5 | 32 | 33 | -4,5 | -14,06 | 1 | 3,0 |
| Витрати на 1 грн, грн./грн | 0,99 | 1,01 | 0,99 | 0,02 | 1,7 | -0,01 | -1,5 |
| Рентабельність продукції, % | 0,94 | 0,42 | 0,66 | -0,5 | x | 0,2 | x |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Проаналізувавши табл. 2.2. можна зазначити, що показники підприємства за останні три роки зазнали досить великих змін. У 2021 році витрати та доходи підприємства зросли у 2021 році на 3610,1 тис.грн., але криза 2022 року спричинила падіння цих показників наступного року майже вдвічі. Тож основними для порівняння показниками є показники результатів, які щороку знижуються. Чистий прибуток ТОВ «Стафпласт» у 2021 році зменшився на 14,06 тис. грн, а у 2022 році цей показник зріс на 1 тис. грн. у порівнянні з попереднім роком.

Також необхідно дослідити показники, що стосуються ліквідності, платоспроможності, рентабельності та ін. Результати розрахунків коефіцієнтів, пов'язаних з ліквідністю зображено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

Коефіцієнти, пов'язані з ліквідністю ТОВ «Стафпласт» у період 2020-2022 рр.

| Показник | Рік | | | 2020/2021 | | 2021/2022 | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | Абс.відх | Відн.відх | Абс.відх | Відн.відх |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Поточна ліквідність | 3,951 | 1,328 | 1,142 | -2,623 | 33,61 | -0,186 | 85,99 |
| Абсолютна ліквідність | 0,064 | 0,007 | 0,014 | -0,057 | 10,94 | 0,007 | 200,00 |
| Швидка ліквідність | 1,678 | 0,784 | 0,192 | -0,894 | 46,72 | -0,592 | 24,49 |
| Відношення грошових коштів до активів | 0,5 % | 0,2 % | 0,6 % | -0,3 | 40,00 | 0,4 | 300,00 |
| Коефіцієнт «кислотний тест» | 1,682 | 0,788 | 0,199 | -0,894 | 46,85 | -0,589 | 25,25 |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Коефіцієнт поточної ліквідності вказує на здатність компанії погашати поточні зобов'язання за рахунок оборотних активів. Використовуючи дані з таблиці, можна зазначити, що у 2021 році ситуація різко погіршилась, адже показник коефіцієнту поточної ліквідності зменшився у 3 рази. Отже, на даний момент у ТОВ «Стафпласт» є ресурси, щоб погасити короткострокові вимоги кредиторів. Коефіцієнт абсолютної ліквідності вказує на можливість підприємства виплатити поточні зобов'язання використовуючи лише рахунки грошових коштів та їх еквівалентів. Показник ТОВ «Стафпласт» є дуже низьким протягом останніх трьох років. Важливо зазначити, що показник абсолютної ліквідності у 2020 році складав 1,361 та після цього цей показник зменшився більш ніж у 20 разів. Таке велике

падіння показника можна охарактеризувати тим, що у 2020 році досить велику частку активів склали грошові кошти, тому ресурси для покриття зобов'язань були доступні.

Коефіцієнт швидкої ліквідності дає розуміння того, чи є у підприємства можливість використовувати найбільш ліквідні активи для покриття короткострокових зобов'язань. ТОВ «Стафпласт» на даний момент має низьку здатність покривати короткострокові зобов'язання використовуючи лише найбільш ліквідні активи.

Показник відношення грошових коштів до активів є індикатором ліквідності, що вказує на їх частку у структурі активів компанії.

Можна зазначити, що протягом останніх трьох років на підприємстві грошові кошти та їх еквіваленти складають менше відсотка від усіх оборотних активів підприємства. Але варто відзначити, що у 2022 році показник виріс в 3 рази, але є досить далеким до нормативного.

Показник коефіцієнту «Кислотного тесту» вказує на співвідношення між оборотними активами за мінусом запасів та поточними зобов'язаннями компанії. Отже, не звертаючи увагу на те, скільки у підприємства знаходиться товару на складах, ТОВ «Стафпласт» не є здатним розрахуватись з поточними зобов'язаннями. Коротко можна проаналізувати те, що у підприємства не надто багато фінансових ресурсів, як було у попередні роки. Особлива проблема спостерігається з показником грошових коштів та їх еквівалентів, який є надто низьким.

Далі необхідно розглянути фінансову платоспроможність компанії завдяки розрахунку деяких коефіцієнтів. Результати наведені у табл. 2.4.

Коефіцієнт автономії – індикатор, що характеризує частку власного капіталу компанії у загальній сумі коштів, які були інвестовані у діяльність підприємства. Протягом останніх трьох років коефіцієнт впав, а отже підприємство стало більш фінансово залежною від кредиторів.

Але важливо зазначити, що даний показник є нормативним та є нормою для підприємств з даним видом діяльності.

Таблиця 2.4.

**Коефіцієнти, пов'язані з платоспроможністю ТОВ «Стафпласт» у період
2020-2022 рр.**

| Показник | Рік | | | 2020/2021 | | 2021/2022 | |
|---|-------|-------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | Абс.відх | Відн.відх | Абс.відх | Відн.відх |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Коефіцієнт автономії | 0,805 | 0,469 | 0,548 | -0,336 | 58,26 | 0,079 | 116,84 |
| Відношення чистого боргу до ЕВІТ | 1,1 | 5,6 | 11,6 | 4,5 | 509,09 | 6,0 | 207,14 |
| Коефіцієнт покриття необоротних активів власним капіталом | 1,144 | 0,879 | 0,994 | -0,265 | 76,84 | 0,115 | 113,08 |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Розрахувавши показник відношення чистого боргу до ЕВІТ, можна зробити висновок, що на ТОВ «Стафпласт» значно зростає показник чистого боргу.

Отже наявне боргове навантаження не відповідає наявним доходам від ведення бізнесу. Якщо у 2021 році показник мав прийнятний рівень, то у 2022 році даний результат можна охарактеризувати як критичний. Пояснюється це тим, що на підприємство значно вплинула криза викликана пандемією COVID19.

Аналізуючи поточні показники 2022 року можна зазначити, що дане відношення цих показників не зростає та має намір повернутись до прийнятних рівнів. Коефіцієнт покриття необоротних активів власним капіталом є співвідношенням власних капіталів та необоротних активів.

На даний момент показник знаходиться у нормативному рівні після незначного падіння цього показника у 2020 році. Для подальшого аналізу діяльності підприємства необхідно мати розуміння наскільки рентабельним є поточне ведення бізнесу. Результати розрахунку коефіцієнтів, що мають відношення до рентабельності, наведені у таблиці 2.5.

Рентабельність активів вказує на те, скільки прибутку приносить підприємству кожна гривня її активів. Протягом останніх трьох років показник зменшився близько у 2 рази, але важливо зазначити, що прибуток все одно знаходиться на високому рівні, а запас міцності на ТОВ «Стафпласт» достатній.

Рентабельність власного капіталу вказує на відсоток прибутку від власного капіталу підприємства. Показник щороку зменшується, але невисокими темпами.

Таблиця 2.5.

Коефіцієнти, пов'язані з рентабельністю ТОВ «Стафпласт» у період 2020-2022 рр.

| Показник | Рік | | | 2020/2021 | | 2021/2022 | |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | Абс.відх | Відн.відх | Абс.відх | Відн.відх |
| Рентабельність активів | 0,144 | 0,075 | 0,080 | -0,069 | 52,08 | 0,005 | 106,67 |
| Рентабельність власного капіталу | 0,222 | 0,160 | 0,150 | -0,062 | 72,07 | -0,010 | 93,75 |
| Рентабельність оборотних активів | 0,485 | 0,161 | 0,179 | -0,324 | 33,20 | 0,018 | 111,18 |
| Рентабельність загальних активів | 0,177 | 0,092 | 0,104 | -0,085 | 51,98 | 0,012 | 113,04 |
| Валова рентабельність собівартості | 0,618 | 0,339 | 0,576 | -0,279 | 54,85 | 0,237 | 169,91 |
| Рентабельність операційних витрат | 1,134 | 0,858 | 0,839 | -0,276 | 75,66 | -0,019 | 97,79 |
| Чиста маржа % | 3,9 | 1,7 | 2,3 | -2,2 | 43,59 | 0,6 | 135,29 |
| Чиста рентабельність витрат % | 5,2 | 2,0 | 1,0 | -3,2 | 38,46 | -1,0 | 50,00 |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Також значення показника є позитивним, що свідчить про відсутність збитків. Цей показник є важливим для власників та інвесторів, адже від розуміння наскільки прибутковим є бізнес, таким і буде майбутнє використання грошових коштів.

Рентабельність оборотних активів вказує скільки прибутку отримало підприємство завдяки кожній гривні оборотних активів.

Показник зменшився у 2021 році після збільшення кількості оборотних активів, але оскільки цей показник є нормативним та значення є позитивним, то підприємство є прибутковим.

Рентабельність загальних активів є співвідношенням операційного прибутку до загальних активів компанії. Важливо зазначити, що у даному показнику враховується операційний прибуток, що дає змогу віднути увагу від впливу податків та боргового навантаження на дохідність підприємства. Даний показник продемонстрував рух, схожий на показник рентабельності оборотних активів.

Це пояснює те, що причини падіння показника у 2020 році такі ж самі, які були зазначені у попереднього показника. Валова рентабельність собівартості вказує

на те, що підприємство є прибутковим та веде правильну політику ціноутворення, збільшивши показник 2022 року у 1,7 рази.

2.2. Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу на підприємстві

Трудові ресурси на ТОВ «Стафпласт» – це об'єкт постійної турботи з боку керівництва підприємства. Достатня забезпеченість підприємств висококваліфікованими фахівцями, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів висококонкурентної продукції, що випускається, і підвищення ефективності діяльності підприємств в умовах ринкової економіки.

Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їхнього використання залежать обсяг і своєчасність усіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ряд інших економічних і трудових показників. Удосконалення управління трудовим потенціалом потребує розгляду проблем розвитку ринку праці, створення правового, науково-методичного й ресурсного забезпечення використання трудових ресурсів, управління демографічними процесами, формування загальноосвітнього та професійного рівнів трудових ресурсів й умов ефективного використання.

Проведемо аналіз кількості співробітників на підприємстві. Для цього побудовано рис. 2.6.

Отже, проаналізувавши графік, можемо зазначити стабільність кількості людського персоналу на підприємстві, адже кількість персоналу зменшилась та збільшилась на 1 особу протягом трьох років.

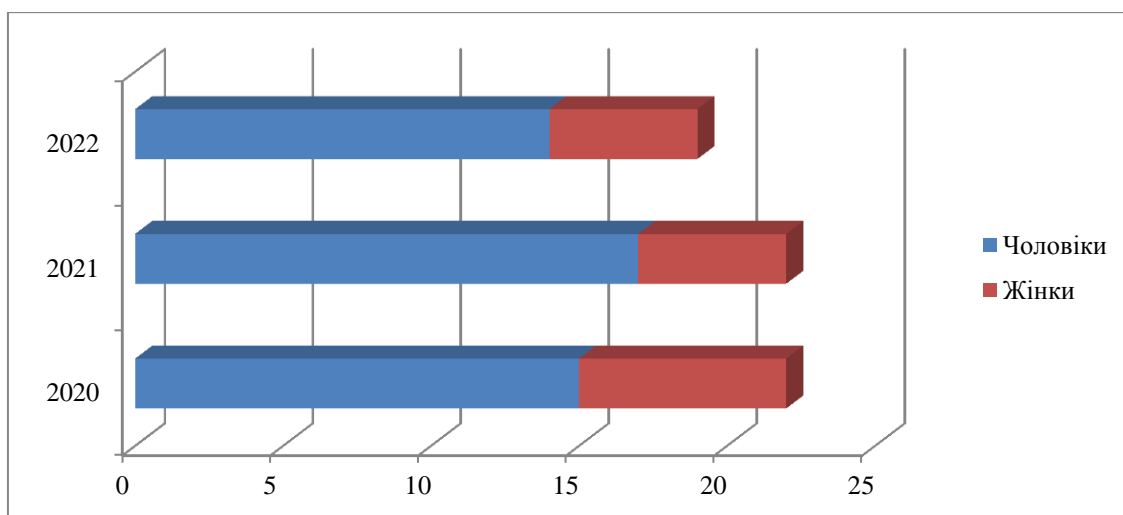


Рис. 2.6. Структура персоналу ТОВ «Стафпласт» у 2020-2022 р. за статтю, осіб.

Джерело: побудовано автором на основі даних ТОВ «Стафпласт»

Також важливо зазначити, що переважну кількість персоналу складають чоловіки, а показник персоналу серед жінок щороку складає від 5 до 6 осіб, переважна кількість працівників жіночої статті працює у адміністративних відділах підприємства, а чоловіки переважно працюють на складах та пунктах-прийому на підприємстві.

Далі доцільно здійснити аналіз структури й складу персоналу ТОВ «Стафпласт» таблиця 2.6.

Таблиця 2.6

Склад й структура промислово-виробничого персоналу ТОВ «Стафпласт», 2020-2022 рр

| Показники | Роки | | | | | | Відхилення | | | |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|------------|------|-------------|------|
| | 2020 | | 2021 | | 2022 | | абсолютне | | відносне, % | |
| | осіб | % | осіб | % | осіб | % | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| | | | | | | | | | | |
| Промислововиробничий персонал, всього, в т.ч.: | 22 | 100 | 22 | 100 | 19 | 100 | 0 | -3 | x | x |
| Виробничий персонал | 15 | 68,2 | 17 | 77,27 | 14 | 73,68 | 2 | -3 | 2 | -3 |
| Управлінський персонал | 7 | 31,82 | 5 | 22,73 | 5 | 26,32 | -2 | 0 | -2 | 0 |
| Керівники | 1 | 4,5 | 1 | 4,5 | 1 | 5,26 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Спеціалісти | 6 | 27,3 | 4 | 18,2 | 4 | 21,05 | -2 | 0 | -2 | 0 |

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

З таблиці 2.6 встановлено, що в складі персоналу ТОВ «Стафпласт» навні усі категорії ПВП. Чисельність промислово-виробничого персоналу ТОВ «Стафпласт» у 2021 році не зменшилась. Скорочення відбулось за рахунок чисельності управлінського персоналу (на 2 осіб), в тому числі за рахунок скорочення спеціалістів на 2 осіб.

Кількість керівників ТОВ «Стафпласт» не змінилась. Чисельність виробничого персоналу за всіма категоріям зросла, робітників на 2 осіб, у 2021 році і зменшилась на 3 робітника у 2022 році. 2022 році відзначився суттєвим скороченням чисельності персоналу на 99 осіб, за рахунок виробничого персоналу на 30 осіб, і управлінського на 3 осіб, за рахунок виробничого персоналу. Така тенденція спричинена воєнним станом в Україні.

Найбільша частка персоналу ТОВ «Стафпласт» це робітники 77,27 % в 2022 р. та 68,2% в 2021 р. Частка управлінського персоналу ТОВ «Стафпласт» складає 22% і 26% на 2021 та 2022 році, тобто спостерігається зменшення персоналу вцілому.

Якщо розглядати вікову структуру, очевидно ,що переважна кількість персоналу – це працівники середнього віку, результати проведених досліджень представлені на табл. 2.7.

Таблиця 2.7.

Вікова структура жінок ТОВ «Стафпласт»

| Показники | Роки | | | | | | Відхилення | | | |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|------------|------|----------------|------|
| | 2020 | | 2021 | | 2022 | | абсолютне | | відносне, % | |
| | осіб | % | осіб | % | осіб | % | | | | |
| | | | | | | | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Промислововиробничий персонал, всього, в т.ч.: | 22 | 100 | 22 | 100 | 19 | 100 | 0 | -3 | x | x |
| 26-40 років | 7 | 31,8 | 9 | 40,91 | 7 | 36,84 | 2 | -2 | 2 | -2 |
| 41-55 років | 12 | 54,55 | 11 | 50,00 | 10 | 52,63 | -1 | -1 | -1 | -1 |
| 56-60 років | 2 | 9,1 | 3 | 13,6 | 2 | 10,53 | 1 | -1 | 1 | -1 |
| 61-74 років | 1 | 4,5 | 1 | 4,5 | 0 | 0,00 | 0 | -1 | 0 | -1 |

Джерело: складено автором

З даної таблиці очевидно, що найбільшу частку займають працівники середнього віку 41-55 років, а найменша частина – жінки молодшого віку 26-40 років, і вони складають 40% та 36 % у 2021 та 2022 р відповідно.

Що стосується структури освіти працівників досліджуваного підприємства, то можна спостерігати наступні тенденції, рис. 2.7.

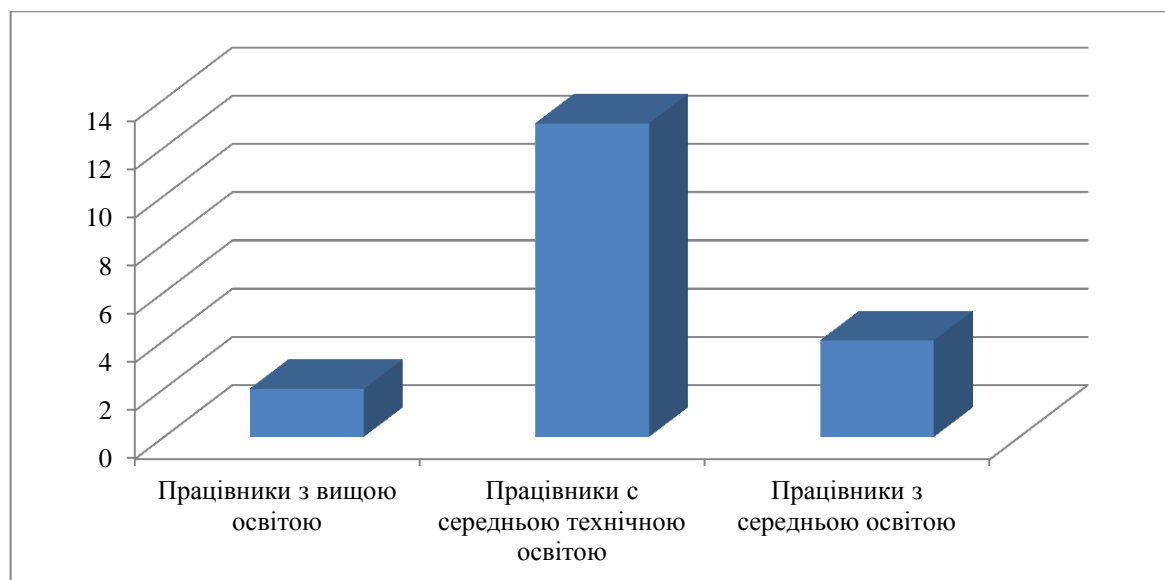


Рис. 2.7. Структура ПВП ТОВ «Стафпласт», за рівнем освіти, 2022 р.

Джерело: складено автором

Отже можемо спостерігати тенденції до достатніх показників чисельності працівників, які мають вищу освіту, це 2 чол, або 10% загальної кількості усіх працівників. На другому місці особи, з середньою спеціальною освітою, 13 чол, а це 68% усіх працівників, інші працівники мають середню освіту, це 4 чол, і відповідно 21% усієї чисельності ПВП проте ще є ще резерви для підвищення кваліфікації працівників ТОВ «Стафпласт».

В якості зовнішніх джерел залучення персоналу підприємство використовує:

- рекрутингові компанії і агентства з пошуку персоналу;
- профільні навчальні заклади;
- приватні і державні служби та центри зайнятості;
- громадські організації.

ТОВ «Стафпласт» застосовує два джерела набору персоналу: зовнішнє і внутрішнє. У першому випадку кадри підбираються з числа співробітників самої

компанії, у другому – за рахунок зовнішніх ресурсів. Зрозуміло, що внутрішні джерела завжди обмежені, і повністю вирішити з їх допомогою кадрові проблеми неможливо.

Чисельність персоналу на ТОВ «Стафпласт» постійно змінюється, що пов'язано вибуттям персоналу в зв'язку із виходом на пенсію, чи призовом на військову службу, із вступом до навчальних закладів, окрім того в зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи працівника або товариства, інші причини. Проведемо аналіз руху чисельності ПВП ТОВ «Стафпласт», безпосередньо проаналізуємо динаміку плинності кадрів за допомогою таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Динаміка руху працівників ТОВ «Стафпласт» за 2020-2022 рр.

| Показник | 2020 р. | 2021 р. | 2022 р. | Відхилення | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|--------|---------|-------|
| | | | | абс | | відн, % | |
| | | | | 20/21 | 21/22 | 20/21 | 21/22 |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб | 22 | 22 | 19 | -2 | -13 | -0,77 | -0,68 |
| Кількість прийнятих штатних працівників, осіб | 1 | 2 | 0 | 5 | 8 | 10 | - |
| Кількість звільнених штатних працівників, всього, осіб в т.ч.: | 1 | 2 | 3 | -4 | -21 | -6,56 | -7,00 |
| - з причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників, осіб | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| - з причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо), осіб | 1 | 1 | 3 | 5 | -13 | 8,2 | -4,33 |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб | 22 | 22 | 19 | -2 | -3 | -0,78 | -0,16 |
| Коефіцієнт загального обороту | 0,427 | 0,434 | 0,158 | 0,007 | -0,276 | x | x |
| Коефіцієнт обороту по прийому | 0,192 | 0,213 | 0,000 | 0,021 | -0,213 | x | x |
| Коефіцієнт обороту по вибуттю | 0,235 | 0,221 | 0,158 | -0,014 | -0,063 | x | x |
| Коефіцієнт плинності кадрів | 0,235 | 0,221 | 0,158 | -0,014 | -0,063 | x | x |
| Коефіцієнт відновлення працівників | 0,82 | 0,965 | 0,895 | 0,145 | -0,070 | x | x |
| Коефіцієнт постійності кадрів | 0,992 | 0,992 | 0,992 | 0 | 0,000 | x | x |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

ТОВ «Стафпласт» – стабільна компанія, відповідно плинність кадрів суттєво не зростає, навпаки зменшилися всі значення показників.

Динаміка коефіцієнта загального обороту кадрів ТОВ «Стафпласт», подано рис. 2.8.

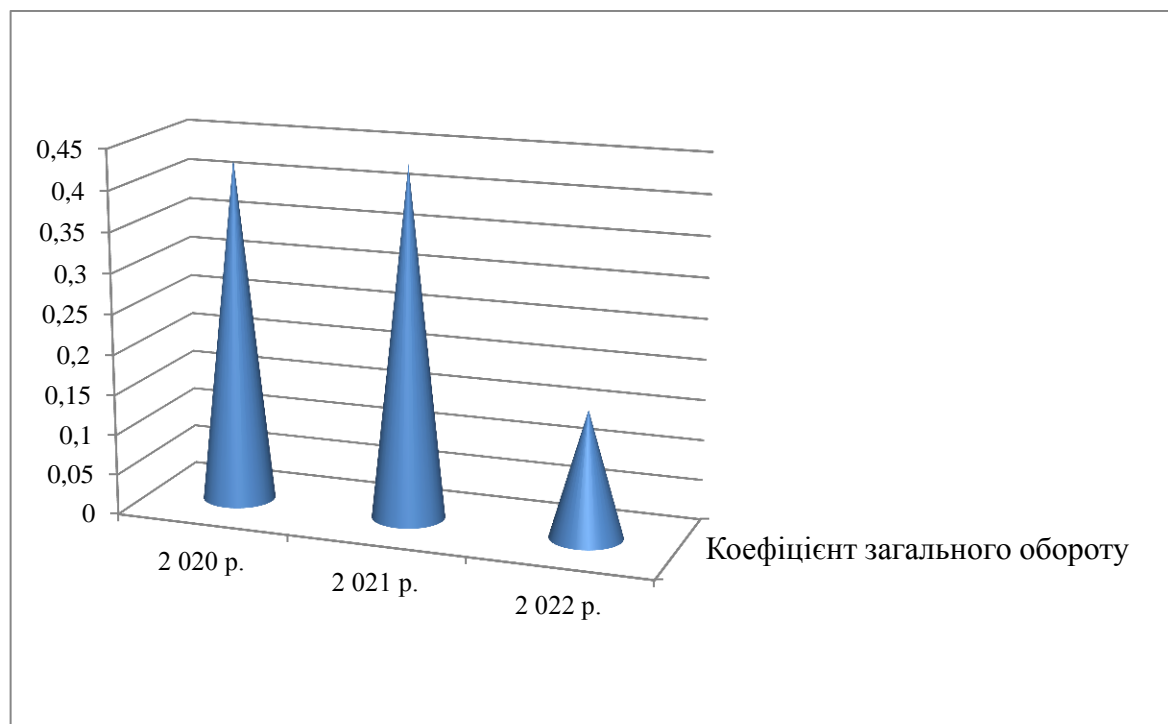


Рис. 2.8. Динаміка коефіцієнта загального обороту персоналу ТОВ «Стафпласт», 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором за даними підприємства

Даний рисунок свідчить про негативну тенденцію обороту кадрів, оскільки зменшується кількість працівників, і плинність досліджуваного підприємства зростає.

Тобто можна говорити про стабільність промислово-виробничого персоналу, а це говорить про задоволеність кадрами своїх умов праці, це дає змогу стверджувати, що підприємство цінить свій людський ресурс.

Якщо розглядати коефіцієнт обороту по прийому, то його динаміка представлена на рис. 2.9., протягом досліджуваного періоду він зростає, що говорить про оновлення персоналу новими залученими кадрами.

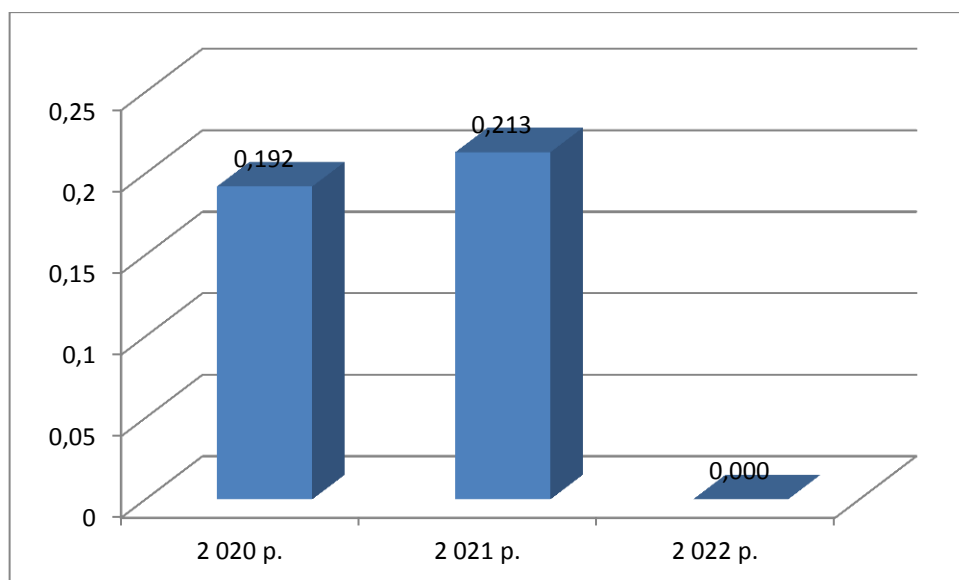


Рис. 2.9. Динаміка коефіцієнта обороту по прийняттю ТОВ «Стафпласт», 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором

Ще одним показником, що характеризує рух ПВП є коефіцієнт плинності кадрів, що подано на рис. 2.10.

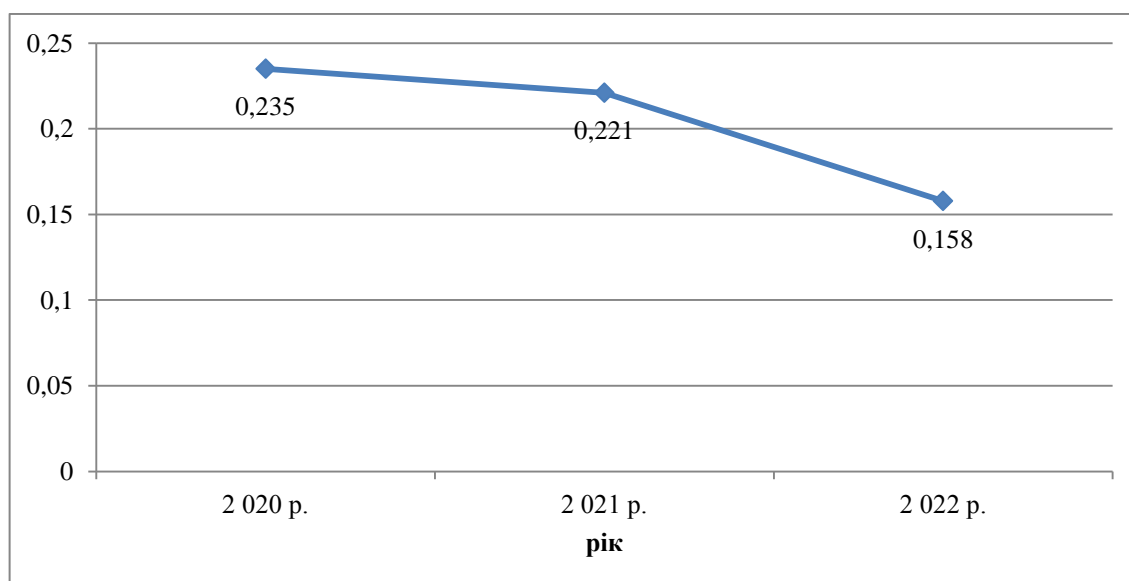


Рис. 2.10. Динаміка плинності кадрів ТОВ «Стафпласт», 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором

Плинність кадрів ТОВ «Стафпласт» зменшується, тобто щорічно відбувається зменшення коефіцієнта плинності кадрів, це є ефективна кадрова політика товариства.

Аналіз руху персоналу показав, що на підприємстві інтенсивність обороту по

прийому у 2022 р. вище інтенсивності вибуття, а в 2021 р – навпаки.

Розглянемо основні статті витрат на персонал ТОВ «Стафпласт»:

Оклади штатних працівників.

Виплати сумісникам. ЗП працівникам, що працюють за контрактом чи договором

Преміювання та винагороди.

Оплата роботи у вихідні та святкові дні.

Оплата щорічних основних та додаткових відпусток.

Витрати на навчання персоналу.

Витрати на спецодяг

Відрахування роботодавця на соціальне страхування.

Оплата лікарняних.

Транспортні витрати

Витрати на подарунки до свят і пам’ятних дат.

Серед основних витрат на персонал найбільшу частку займають фонд оплати праці, та відрахування до соціальних фондів.

Проаналізуємо витрати на персонал ТОВ «Стафпласт» за 2022 рр. (рис. 2.11).

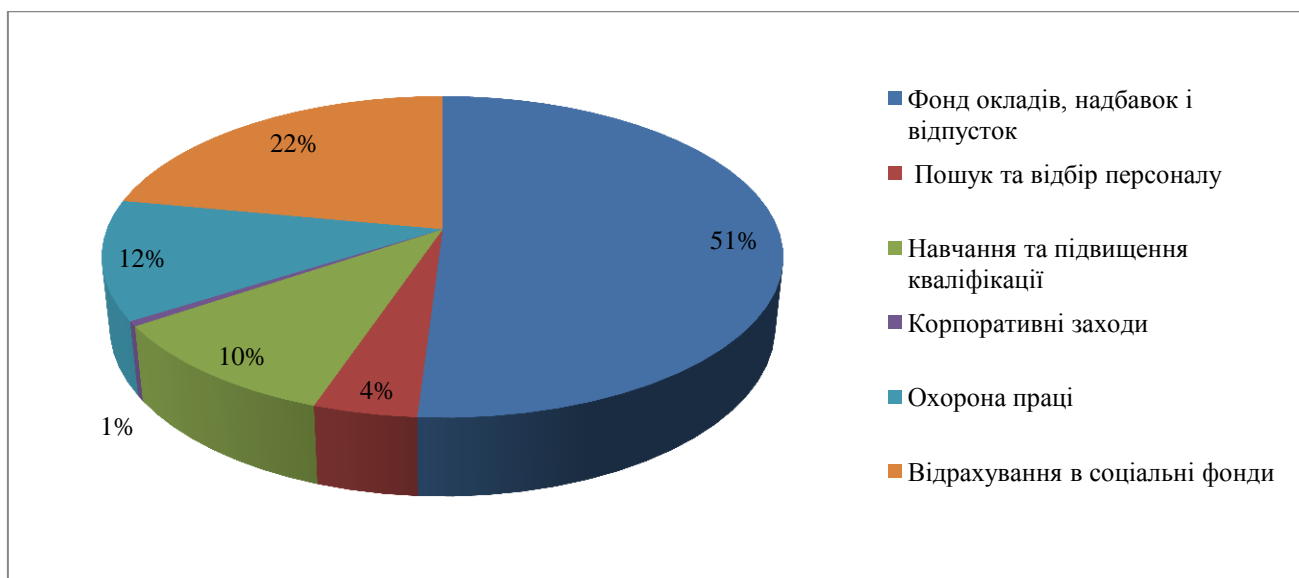


Рис. 2.11. Витрати на персонал ТОВ «Стафпласт» за 2022 рр.

Джерело: складено автором

Як бачимо, структура затрат на персонал підприємства досить стабільна, кожен

рік виділяється певний відсоток фінансових ресурсів на навчання персоналу, переважають витрати на оплату праці.

Винагорода основному управлінському персоналу представлена короткостроковими виплатами, що включають заробітну плату і щоквартальні премії, виражені у грошовій формі.

2.3 Аналіз ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»

Сучасне виробництво неможливо уявити без новітніх технологій, які дають змогу значно полегшити обмін інформацією. Електронна пошта, наприклад, дає змогу відправляти документи в різні організації і незважаючи на існуючі кордони забезпечує швидкий та надійний спосіб ведення переговорів.

Сучасна інформаційна система управління підприємством (ІСУП) забезпечує ефективне функціонування системи управління підприємством і дає змогу: - автоматизувати та механізувати інформаційні процеси внутрішнього документообороту, забезпечити оперативний доступ до зовнішньої інформації; - комплексно вирішувати стандартні спеціалізовані завдання, проводити економічне прогнозування і аналіз в кожній окремій підгрупі проблем, проводити моделювання управлінських рішень.

Робота з мережею Internet відкриває доступ до значних інформаційних масивів. Комп'ютеризація кадрового діловодства є однією з основних умов раціональної організації ділових процесів в організації, засобом підвищення ефективності діяльності кадрових служб, фактором зростання продуктивності й оперативності праці менеджерів.

Склад програмного та технічного забезпечення залежить від конкретних умов організації діяльності підприємства, а саме від масштабів виробництва, чисельності персоналу, організаційної структури апарату управління, масштабності документообігу, потреб в оперативній та ретроспективній інформації, ступеня централізації робіт з документами тощо.

Механізація та автоматизація кадрового діловодства на ТОВ «Стафпласт» здійснюється на підставі впорядкування системи документування управлінської діяльності, уніфікації й скорочення кількості форм документів, які створюються в організації.

Впроваджувати комп'ютеризацію необхідно на всіх етапах діловодства, починаючи з підготовки документів, їхнього копіювання, оперативного розмноження, експедиційного оброблення, реєстрації та пошуку, швидкого транспортування, завершуючи контролем виконання та надійним зберіганням документації.

Планування непрямих ІТ-витрат сильно ускладнене, часто такі витрати взагалі не враховуються. На ТОВ «Стафпласт», вони складають понад 50% середніх витрат установ на інформаційні технології (рис. 2.12)

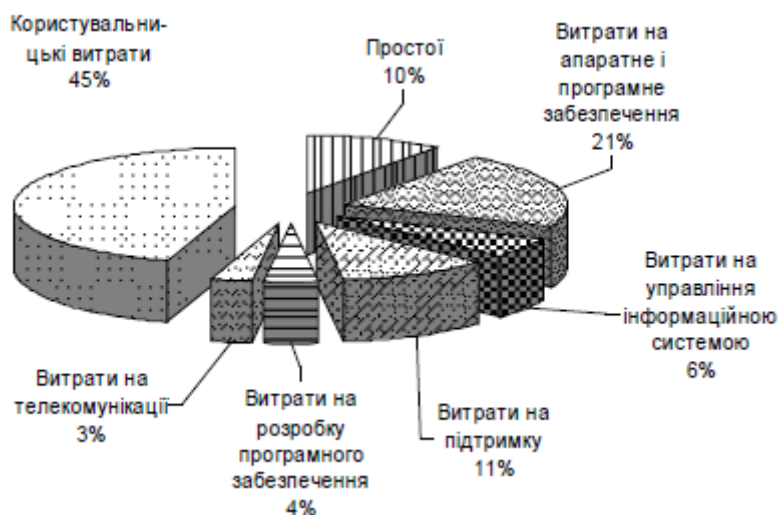


Рис. 2.12. Узагальнена структура ІТ-витрат ТОВ «Стафпласт»

Джерело: складено автором

ТОВ «Стафпласт» успішно використовує систему управління персоналом PersonPro, яку створено для автоматизації діяльності служби управління персоналом.

Основні функціональні можливості цієї програми такі:

- розроблення організаційної структури організації;
- створення та редагування штатного розпису організації;
- облік, зберігання та оперативний пошук даних про персонал організації;

- створення електронного варіанта особових справ співробітників, карток персонального обліку працівників (типова форма № П-2);
- створення бази даних кандидатів на вакантні посади;
- формування стандартизованих типів документів (наказів з приймання на роботу, звільнення з роботи, відрядження, надання відпустки тощо);
- формування статистичної звітності з персоналу та кадрової роботи;
- організація обліку, зберігання та швидкого пошуку внутрішніх, вхідних та вихідних документів;
- організація розсилання документації за допомогою електронної пошти.

Існує дуже багато спеціальних комп'ютерних програм для управління персоналом.

Достатньо відомою програмою в Україні є БОСС-Кадровик, що відноситься до комплексних систем управління персоналом та використовується для автоматизації роботи відділу кадрів, плановоекономічного та розрахункового відділів на будь-якому підприємстві.

Система призначена для вирішення завдань централізованого управління людськими ресурсами підприємства, що включають в себе:

- планування організаційної структури, штатних розкладів і кадрової політики;
- оперативний облік руху кадрів;
- ведення адміністративного документообігу з персоналу та обліку праці;
- планування фондів робочого часу і облік їх використання;
- облік праці і розрахунок заробітної плати;
- підбір персоналу на керівні посади;
- пошук фахівців на ринку праці;
- ведення архівів без обмеження терміну давності і багато іншого.

Система БОСС-Кадровик може використовуватися як самостійно, так і інтегруватися з різними програмами та базами даних.

Але при спробі її впровадження виникає ряд проблем. Перш за все, проблема вартості. Економічна доцільність придбання має поріг чисельності працівників підприємства не менше трьохсот чоловік.

Але навіть якщо питання ціни не є перешкодою, то для впровадження цієї програми необхідно провести ряд заходів, що забезпечують ефективну роботу БОСС-Кадровика.

Це створення єдиної комп'ютерної мережі, навчання керівників усіх структурних підрозділів підприємства роботі в середовищі програми, адаптація і налаштування програми для роботи з персоналом даної організації.

Не дуже дорогою є кадрова програма "Персонал " - це професійна кадрова програма, що забезпечує автоматизацію кадрового діловодства та підтримку керування персоналом на підприємствах з різними формами власності й різною чисельністю співробітників (від кількох людей до декількох тисяч) [6].

Кадрова програма «Персонал» має широкий спектр різних функціональних можливостей, що дозволяють вирішувати практично всі завдання, необхідні для керування персоналом. У системі реалізований кадровий документообіг, що забезпечує формування та друк кадрових документів як у регламентованому, так і в довільному виді.

До переваг цієї програми відносять:

- Функціональність - у системі «Персонал» реалізовані всі необхідні кадрові функції, які забезпечують автоматизацію процесу керування персоналом, а також багато додаткових можливостей.

- Адаптивність - можливість використання програми «Персонал» для ведення кадрового діловодства в організаціях з будь-якою специфікою (ВНЗ, військкомати, промислові виробництва, банки та інші).

- Масштабованість – програма «Персонал» дозволяє працювати з будь-якою чисельністю співробітників на підприємстві, яке має будь-яку кількість підрозділів з довільним рівнем вкладеності.

- Історичність - «Персонал» зберігає всю історію по співробітниках, підрозділам і документам необмежено довго, з можливістю одержання потрібної інформації на кожен дату.

Також у програми «Персонал» є недоліки , такі як: низька безпека і захищеність інформації.

Інформаційні системи людських ресурсів (HRIS) на ТОВ «Стафпласт» представляють собою системи, які використовуються для збору, запису, збереження, аналізу та видачі даних, що стосуються людських ресурсів організації, але це не тільки скорочення адміністративних процедур.

Таблиця 2.9

**Показники ефективності використання інформаційних систем ТОВ
«Стафпласт»**

| Показники | 2021 р | 2022 р | Абс. відх | Відн. відх |
|---|--------|--------|-----------|------------|
| показник надійності ІС | 1,23 | 1,24 | 0,01 | 0,81 |
| показник ефективності ІС з врахуванням надійності | 1,05 | 1,11 | 0,06 | 5,41 |
| показник оптимального рівня надійності ІС за критерієм максимуму (мінімуму) | 1,4 | 1,5 | 0,1 | 6,67 |
| показник ефективність системи | 1,21 | 1,22 | 0,01 | 0,82 |
| показник ефективності «головного» стану, в якому всі елементи системи справні | 1,18 | 1,22 | 0,04 | 3,28 |
| коефіцієнт збереження ефективності | 1,01 | 0,98 | -0,03 | -3,06 |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Важливість системи HRIS багатогранна, починаючи від оперативної допомоги в зборі, зберіганні та підготовці даних для звітів, спрощуванні і прискорюванні процесів і контролю наявних даних, зниження витрат на робочу силу для відділу кадрів, а також надання своєчасної і різноманітної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна зробити стратегічні рішення, пов'язані з іншими видами діяльності компанії.

Планування ресурсів підприємства (ERP) дуже широко застосовується в кадрових службах. Компанія може відстежувати життєвий цикл зайнятості або залучення нової робочої сили. Ці зміни можна розглядати як транзакційні дані, оскільки зайнятість працівників починається і закінчується в рамках організаційної структури однієї компанії.

Сучасна економіка знань і статистики праці нав'язує необхідність узгоджених ініціатив в реальному часі, тому відділ управління персоналом повинен реалізувати ці ініціативи до фактичної зайнятості працівників.

З цих причин HRIS-системи окремо від стандартних ERP-рішень і стали автономними платформами з більш широким діапазоном опцій, такі як регульована статистика зайнятості для кожного підприємства.

Термін e-HRM охоплює послуги не тільки для відділу кадрів, але також для широкого кола працівників, потенційних працівників і управління. Ці послуги доступні через Інтернет або Інтранет [3].

Ефективне HRM, з метою забезпечення конкурентних переваг, вимагає адекватної оновленої інформації про поточних співробітників, а також потенційних працівників на ринку праці. IT-еволюція поліпшила методика збору цієї інформації за допомогою розробки систем HRIS.

HRIS включає в себе системи і процеси, які з'єднують функції управління персоналом та інформаційних технологій. Компанії часто вибирають впровадження цієї інформаційної системи після успішного впровадження ERP (планування ресурсів підприємства) і CRM (управління взаєминами з клієнтами), з метою поліпшення процесів, пов'язаних з прийняттям рішень про співробітників. Інформаційні технології дозволили широке впровадження HRIS-додатків, щоб підвищити ефективність роботи в цілому за рахунок підвищення ефективності управління персоналом [5].

HRIS розроблені наступні потреби відділу кадрів або управління компанією. Зміни які відбулися в ролі HR в компанії, також знайшли відображення в розвитку з HRIS.

Управління персоналом на ТОВ «Стафплат» зосереджено на різні форми послуг в HR-відділах. Ці відділи повинні були збирати і зберігати персональні дані (записи) кожного співробітника, записувати дані про їх заробітню плату, допомогу, відпустки тощо. На наступному етапі, коли стало ясно, що важливість HR набагато вище за персональний менеджмент стає HRM. З тих пір ця функція розроблена і стала дуже важливою, в той час як HR стало конкурентоспроможною частиною [2].

Наступний етап в HRIS пов'язаний з прямими або непрямими користувачами. Сучасні HRIS можуть розглядатися як хребет компанії, і вони повинні задовольняти потреби всіх зацікавлених сторін в компанії.

Можна виділити три основні групи: фахівці HR і безпосередня участь у відділі кадрів; менеджмент компанії; працівник. HRIS досягнули нового етапу з розвитком комп'ютерних мереж. Раніше тільки навчені співробітники, в основному з відділу кадрів, могли виконувати операції на окремих комп'ютерах або в мейнфреймах, через локальну мережу терміналів.

Проте, раптове розширення мереж і падіння цін на комп'ютери дозволили кожному стати частиною системи, незалежно від того, де вони знаходяться. У нових умовах кожен співробітник може використовувати HRIS. Рівень використання визначається необхідністю і правами доступу.

Структура HRIS стає значно складнішою, і нові проблеми виникають, в першу чергу, пов'язані з безпекою і конфіденційністю інформації про співробітників. HRIS, як і інші інформаційні системи, повинні бути гнучкими і адаптуватися до змін. Вони повинні стежити за розвитком організації, щоб задовольнити всі існуючі і нові потреби. З іншого боку, якщо компанія не дотримується нових тенденцій в області інформації і комунікаційних технологій, вона може мати проблеми з неефективними або недостатньо ефективними HRIS (застарілими або непридатними для потреб компанії).

Отже, використання інформаційних систем на ТОВ «Стафпласт» буде впливати на загальний бізнес, особливо на великих підприємствах зі складною організаційною структурою.

Впровадження комп'ютерних технологій у кадровому діловодстві на ТОВ «Стафпласт» дає змогу підвищити ефективність діяльності працівників кадрової служби, з економити витрати часу на підготовку та пошук необхідних документів, посилити контроль за створенням, веденням та зберіганням документації з персоналу організації.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «СТАФПЛАСТ»

3.1. Основні напрямки підвищення ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу ТОВ «Стафпласт»

Головним напрямом перебудови менеджменту та його радикального удосконалення, пристосування до сучасних умов стало масове використання новітньої комп'ютерної та телекомунікаційної техніки, формування її основи високоефективних інформаційно-управлінських технологій. Засоби та методи прикладної інформатики використовуються в менеджменті та маркетингу. Нові технології, засновані на комп'ютерній техніці, що вимагають радикальних змін організаційних структур менеджменту, його регламенту, кадрового потенціалу, системи документації, фіксування та передачі інформації. Особливе значення має впровадження інформаційного менеджменту, що значно розширює.

Можливості використання компаніями інформаційних ресурсів. Розвиток інформаційного менеджменту пов'язаний з організацією системи обробки даних та знань, послідовного їх розвитку до рівня інтегрованих автоматизованих систем управління, що охоплюють вертикалі та горизонталі всі рівні та ланки виробництва та збуту. У сучасних умовах ефективне управління є цінним ресурс організації, поруч із фінансовими, матеріальними, людськими та інші ресурсами. Отже, підвищення ефективності управлінської діяльності стає одним із напрямків удосконалення діяльності підприємства в цілому. Найбільш очевидним способом підвищення ефективності перебігу трудового процесу є його автоматизацією. Але те, що справді, скажімо, для строго формалізованого виробничого процесу, аж ніяк не настільки очевидне для такої витонченої сфери, як управління. Труднощі, що виникають під час вирішення завдання автоматизованої підтримки управлінської праці, пов'язані з її специфікою.

Управлінська праця відрізняється складністю та різноманіттям, наявністю великої кількості форм і видів, багатосторонніми зв'язками з різними явищами та процесами. Це, перш за все, праця творча та інтелектуальна. На перший погляд, більша його частина взагалі не піддається будь-якої формалізації. Тому автоматизація управлінської діяльності спочатку пов'язувалася лише з автоматизацією деяких допоміжних, рутинних операцій. Але бурхливий розвиток інформаційних комп'ютерних технологій, удосконалення технічної платформи та поява принципово нових класів програмних продуктів привело в наші дні до зміни підходів до автоматизації керування виробництвом.

Інформаційна система управління має вирішувати поточні завдання стратегічного та тактичного планування, бухгалтерського обліку та оперативного управління фірмою.

Інформаційні системи управління дозволяють:

- підвищувати ступінь обґрунтованості прийнятих рішень за рахунок оперативного збору, передачі та обробки інформації;
- забезпечувати своєчасність прийняття рішень щодо управління організацією за умов ринкової економіки;
- домагатися зростання ефективності управління за рахунок своєчасного подання необхідної інформації керівникам усіх рівнів управління з єдиного інформаційного фонду;
- узгоджувати рішення, що приймаються на різних рівнях управління та у різних структурних підрозділах;
- за рахунок поінформованості управлінського персоналу про поточний стан економічного об'єкта забезпечувати зростання продуктивності праці, скорочення невиробничих втрат тощо.

На даний момент в організації досить широко використовуються передові інформаційні технології, досить потужне інформаційне середовище, що постійно вдосконалюється. Насамперед це зумовлено напрямом діяльності компанії.

Але на рівні відділу для аналізу роботи потрібна спеціалізована інформаційна система, спрямовану обробку конкретних даних.

Так, у 2020 році були модернізовані перші проекти по роботі з програмними продуктами, розробленими всередині організації, управління персоналом. Також розроблялися програми стеження з роботи із виробництва.

З 2021 року по сьогодні в компанії успішно впроваджуються нові інформаційні технології, відбувається заміна на більш досконале обладнання. Впроваджуються нові програмні продукти на останні версії. Розвивається структура роботи з Web технологіями. Розширюються комп'ютерні мережі, збільшується швидкість передачі.

Ці зміни дозволяють прискорити роботу персоналу завдяки швидкості роботи обладнання та якісної роботи програмних продуктів. Також ведеться система безпеки інформації. Встановлюються додаткові програмні засоби, ведеться система прав доступу до інформації та аналіз використання інформації.

В управлінні персоналом реалізовано кілька проектів, метою яких було покращення корпоративного управління та підвищення інформаційної прозорості. Так, широкомасштабний проект інформації АСУToIP дозволив модернізувати систему та практику управління персоналом.

Даний проект розроблявся в самій організації, впроваджуючи всі ті тонкощі, які необхідні в роботі самої організації. Перевага даного проекту в тому, що він реалізований за допомогою Web технології та дозволяє використовувати велику кількість клієнтів. Це перший подібний проект в організації, і його успішна реалізація дозволить значно скоротити терміни формування завдань і підвищити точність зовнішніх і внутрішніх проведень робіт. Вести дані про співробітників та вести мотивацію їх роботи у організації. Перевіряти продуктивність праці.

Проект АСУToIP дає можливість відстежувати роботу відділів у кожному підрозділі, що дозволяє в перспективі проводити аналіз та складати звіти про роботу, керівні склади організації компанії ТОВ «Стафпласт».

Широке застосування в управлінні та вирішенні стратегічних питань використовуються Web технології, так на новому рівні були розроблені та впроваджено Web сайти в локальній мережі самої організації, що дозволяють в режимі реального часу відстежувати поточний стан відділів.

Застосування даних програм дозволить швидко реагувати на ситуацію у виробництві та приймати рішення щодо роботи з персоналом. Незалежно від впровадження нового програмного забезпечення, що розробляється в самій організації, також використовуються поширені програмні продукти.

Одним із важливих програмних продуктів є програми, які дозволяють проводити роботу з документообігом організації. В компанії використовується програма документообігу NAUDOC компанії NAUMEN, яка дозволяє проводити роботу з корпоративним документообігом організації, використовуючи Web технології. Використання програми дозволить оперативно проводити передачу документів за допомогою мережного обладнання по відділах та філіях.

Цей проект зменшив час передачі інформації для керівного складу. На даний момент вирішуються питання використання даного продукту для управлінського персоналу нижчої ланки [4].



Рис. 3.1. Схема використання інформаційних технологій по роботі з персоналом ТОВ «Стафпласт»

Джерело: складено автором

Для господарської діяльності використовується програма «Базисклад 7.0» на складах. Ведеться облік наявного обладнання, робочого матеріалу, спец-одягу в компанії «Стафпласт».

Також використовуються програмні продукти Microsoft Office. Застосування таких програмних продуктів як Word, Excel, Access просто необхідне роботи цієї організації. Складання документів, ведення звітності як таблиць безпосередньо з цими програмами.

Використання цих програм дозволяє здійснювати документообіг у самої ТОВ «Стафпласт» та відділах.

Використання перерахованих програмних продуктів дозволить керівному складу робити аналіз робіт, що проводяться, стежити за роботою персоналу, за забезпеченням робочого персоналу необхідним обладнанням, у найкоротші терміни отримувати вказівки від керівництва згори.

Ключем до вирішення проблеми підвищення рівня ефективності діяльності персонал є концепція автоматизованого офісу. У цьому випадку йдеться про комплексне застосування передових технічних засобів для автоматизації процедур та функцій управління (обробка текстів, їх редагування, зберігання та пошук, передача інформації по каналах всередині офісу та за його межі, інформаційне обслуговування персоналу офісу, деякі нюанси процесу підготовки та прийняття рішення і т.д.), засобів програмної підтримки, підходів до проектування приміщень офісу, охорони праці працівників.

Система інформаційного забезпечення (СІЗ) проста, зручна та практична, експлуатації та не вимагає від керівників спеціальних знань та навичок в області психології індивіда та групи індивідів, соціології та інших дисциплін, оскільки вже є «мислячою» системою, здатною самонавчатись і адаптуватись до будь-якої виробничої ситуації.

СІЗ для забезпечення ефективності управління персоналом та діяльності ТОВ «Стафпласт» вимагає дотримання наступних принципів:

- безперервна інтеграція уявлень про систему на кожному етапі її створення з метою максимізації ступеня використання властивостей цілісності системи;

- підпорядкування приватних цілей загальної мети створення та існування організації;

- охоплення у дослідженні якомога більшої кількості зв'язків (не тільки внутрішніх, а й зовнішніх) для виділення та розгляду дійсно суттєвих зв'язків та факторів;

- прийняття досліджуваного об'єкта як самостійної системи, і як підсистеми великої системи, розуміння якої як замкнутої неможливе і яка визначає основні параметри функціонування.

СІЗ забезпечить створення та розвиток електронного офісу підприємства між управлінцями, які підбиратимуть сукупність різнопланової аналітичної, цифрової, тестової інформації про діяльність конкурентів, контрагентів, стан ринку, можливості вдосконалення документообігу, виконання завдань усіма існуючими підрозділами та досягнутими кінцевими результатами діяльності підприємства загалом.

Функціонування СІЗ сприяє спрощенню процесу документообігу та інформування керівництва про зміст та терміни виконання завдань кожним підрозділом підприємства. Це забезпечується інтеграцією СІЗ в інформаційну систему управління персоналом.

Основні завдання функціонування СІЗ для ТОВ «Стафпласт»:

- своєчасне забезпечення необхідною інформацією керівників планування діяльності підрозділів та підприємства в цілому, прийняття управлінські рішення;

- створення електронного офісу з метою обміну знаннями між управлінцями та персоналом;

- сприяння спрощенню процесу документообігу та інформування керівництва про зміст та строки виконання завдань кожним підрозділом підприємства.

Електронний офіс пов'язаний з широким застосуванням ПЕОМ та створенням на них основі автоматизованих робочих місць (АРМ). АРМ об'єднуються за допомогою комунікаційних засобів у єдину систему (мережа), що має доступ до всіх обчислювальним ресурсам офісу, баз даних, а також зовнішнім джерелам інформації. При цьому значно прискорюється можливість інформаційного обміну

між користувачами мережі, автоматизується деякі традиційні операції, пов'язані з прийомом та надсиланням кореспонденції та інших документів каналами зв'язку. Типове АРМ складається з ПЕОМ, оснащеного за необхідності додатковими пристроями, розширюють його функціональні можливості та периферійне обладнання (принтера, сканера, графобудівника). Крім того, кожне робоче місце оснащується відповідною оргтехнікою за повноваженнями на даному робочому місці. Для кожного співробітника (групи співробітників) розробляється та оснащується АРМ, професійно орієнтоване на виконання конкретних функцій управління. Така орієнтація реалізується за допомогою вибору та встановлення відповідного програмного забезпечення [5].

Доцільно визначати користувачів СІЗ відповідно до кількості завдань персоналу підприємства, спрямованих на визначення його місії, цінностей, формування структури та системи управління, політики підприємства, а також виконання функціональних обов'язків, контролю діяльності кожного з підрозділів підприємства та прийняття управлінських рішень керівниками.

Система електронного документообігу – це організаційно-технічна система, що забезпечує процес створення, управління доступом та розповсюдження електронних документів у комп'ютерних мережах, а також контроль за потоками документів у створенні. Головне призначення системи електронного документообігу – автоматизувати весь комплекс робіт із електронними документами.

Впровадження системи електронного документообігу сприяє підвищенню культури діловодства, забезпечення суттєвої економії коштів на тиражування та пересилання значної кількості документів. Крім цього, застосування системи електронного документообігу дозволяє прискорити термін обробки документів, удосконалити механізм їх організації та виконання, автоматизувати виконання однотипних операцій, спростити використання інформації, що міститься в документах, за рахунок розширення можливостей їх пошуку.

На сьогодні існують такі підходи до автоматизації завдань документообігу: перший полягає у послідовній реалізації окремих програм, що автоматизують конкретні ділянки управління документообігу, другий ґрунтується на впровадженні

платформи для реалізації комплексної системи автоматизації документообігу та управління процесами та створення цій основі модулів, інтегрованих у єдиний комплекс [1].

Інформаційні технології забезпечують динамічну координацію дій за рахунок використання сучасних засобів зв'язку та програмних засобів комп'ютерних мереж. Інформаційна комп'ютерна мережа організації може органічно під'єднуватися до всесвітньої комп'ютерної мережі INTERNET.

Під'єднання може проводитися через відповідні шлюзи з стали регламентованим доступом до внутрішньої інформації. Таким чином рішення організація отримує прямий доступ до різноманітної інформації з широким спектром по фізичною: від законодавчих актів до відомостей про стан на ринках сировини та готової продукції. Як бачимо, сучасні розробки інформаційних систем менеджменту, технологій систем та комунікацій просуваються вперед досить мерж успішно, використовуючи останні досягнення в галузі технологій інформаційних систем та комунікацій. Завдяки цьому інформаційні системи менеджменту стали задовольняти зростаючі вимоги менеджерів до забезпечення інформацією. Головними критеріями в оцінці інформаційних систем стали достовірність, своєчасність, повнота, корисність інформації для прийняття рішень.

П'ятикратне збільшення продуктивності від останніх нововведень в електронному обладнанні і програмному забезпеченні, а також скорочення витрат на їх придбання сприяють швидкому розвитку експертних систем і систем штучного інтелекту завдяки розповсюдженню не тільки в організації, але і серед клієнтів.

Все це сприяє перетворенням, які перетворюють чисто технічні прикладні програми в конкурентноспроможний механізм, яким можна ефективно керувати.

Сучасні інформаційні технології уможливають створення єдиного інформаційного середовища на ТОВ «Стафпласт», фізичною основою якого є інтегровані комп'ютерні мережі та системи зв'язку, що дає змогу супроводжувати та координувати і технологічні процеси, і ділову діяльність будь-якої організації. Такий підхід передбачає технічну, організаційну та методологічну інтеграцію таких базових напрямів управлінської діяльності, як виробничий, організаційний,

маркетинговий, фінансовий, бухгалтерський, кадровий та проектно-конструкторський.

Жодне підприємство не може обійтись без сучасних комп'ютерних інформаційних технологій для обліку, аналізу та контролю своїх господарських операцій. Проте, слід відзначити, що поряд з перевагами використання інформаційних систем і технологій на ТОВ «Стафпласт» існують й недоліки (табл.3.1).

Таблиця 3.1.

Переваги та недоліки використання інформаційних систем і технологій в життєдіяльності підприємства

| Переваги | Недоліки |
|---|--|
| Програмний продукт автоматизації обліку можливо швидко ввести в експлуатацію, а при зміні масштабів діяльності підприємства, підходів до управління чи організації облікових робіт. | Безперервне зростання кіберзлочинності (95% фінансове шахрайство та крадіжки і 5% шпіонаж. |
| Переналаштувати з мінімальними затратами часу та фінансових ресурсів. | |
| Усі облікові дані реєструються та швидкий доступ до інформації для прийняття управлінських рішень. | Статичність, оновлення техніки, зберігаються в єдиній інформаційній базі. навчання персоналу, висока ціна. |
| Можливість постійного ведення оперативного контролю. | |
| Широкі можливості для планування діяльності. | Залежність від всесвітньої мережі Інтернет. |
| Сучасний ергономічний інтерфейс автоматизованих програм обліку забезпечує доступність засвоєння інформації та високу швидкість роботи для фахівців. | |
| Можливість доступу до інформації через мережу Інтернет. | |
| | Постійна необхідність адаптації до сучасних вимог часу. |

Джерело: складено автором

Ефективне застосування інформаційно-технічних систем управління, що дозволяють оптимально організувати внутрішні бізнес-процеси на підприємстві і отримувати оперативну інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень є автоматизація обліково-аналітичного процесу до якого прагнуть всі керівники. Вже ні у кого не викликає сумнівів, що бухгалтерський та податковий облік на сучасному підприємстві сьогодні неможливий без застосування інформаційних технологій.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо забезпечення ефективності використання інформаційних технологій у менеджменті персоналу

Неефективне управління приводить до негативних наслідків, для цього слід проаналізувати поточну ситуацію для того, щоб можна було автоматизувати та оптимізувати кадрові процеси завдяки впровадженню інформаційної системи. Рациональне перенаправлення людських ресурсів дозволить ефективніше координувати безпеко-орієнтованою системою. Нижче представлено рисунок 3.2, на якому проаналізовано пріоритетні завдання з реалізації проектів та моніторингу основних завдань, які здійснюються завдяки стандартним методам управління та інформаційними системами HRIS.



Рис. 3.2. Модель оптимізації управління людськими ресурсами в BOS

Джерело: складено автором

Реалізація інформаційної системи можлива завдяки п'яти фазам:

Планування (перехід від звичних методів управління до необхідності інформаційної системи);

Аналіз (поточна ситуація – “вузькі місця” для оптимізації процесів);

Розробка інформаційної системи на основі вибраної моделі;

Імплементація HRIS із базами даних, модулем відбору на основі індексного методу;

Обслуговування та тестування системи.

Для розробки інформаційної системи слід визначити суб'єктів взаємодії HRIS.

Прототип наведено на рисунку 3.3.

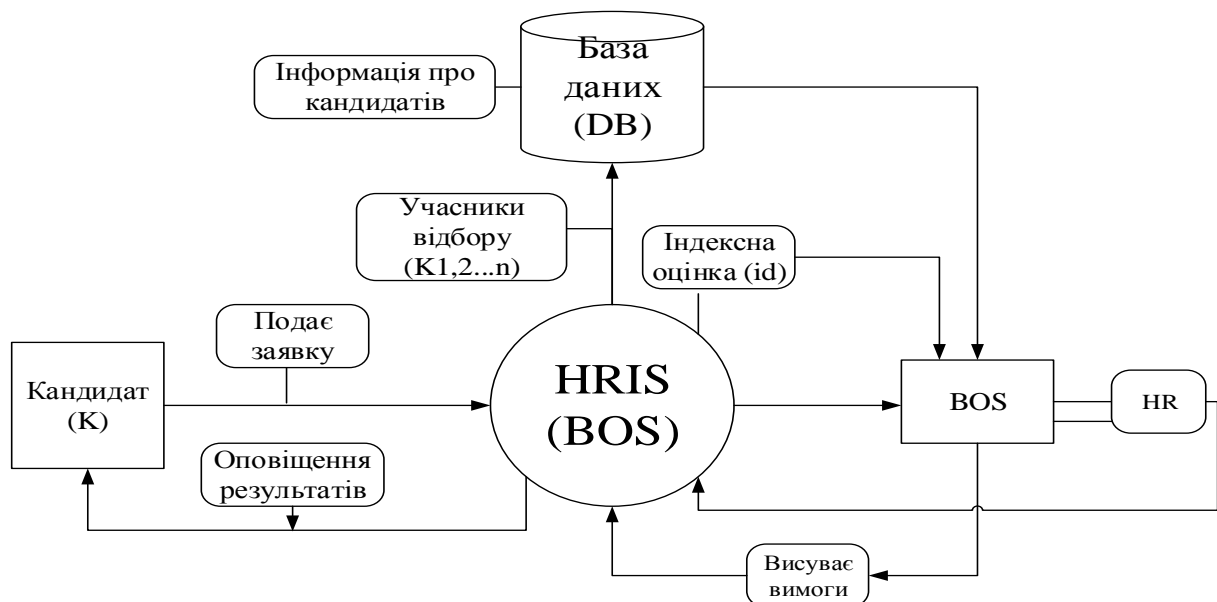


Рис. 3.3. Модель-схема взаємодії користувачів інформаційної системи в BOS

Джерело: складено автором

Вхідними даними мають бути інформація про кандидатів: ім'я, прізвище, дата народження та інші пункти, які з потоком даних будуть формувати взаємозв'язки баз даних (рисунок 3.4) для інформаційної системи.

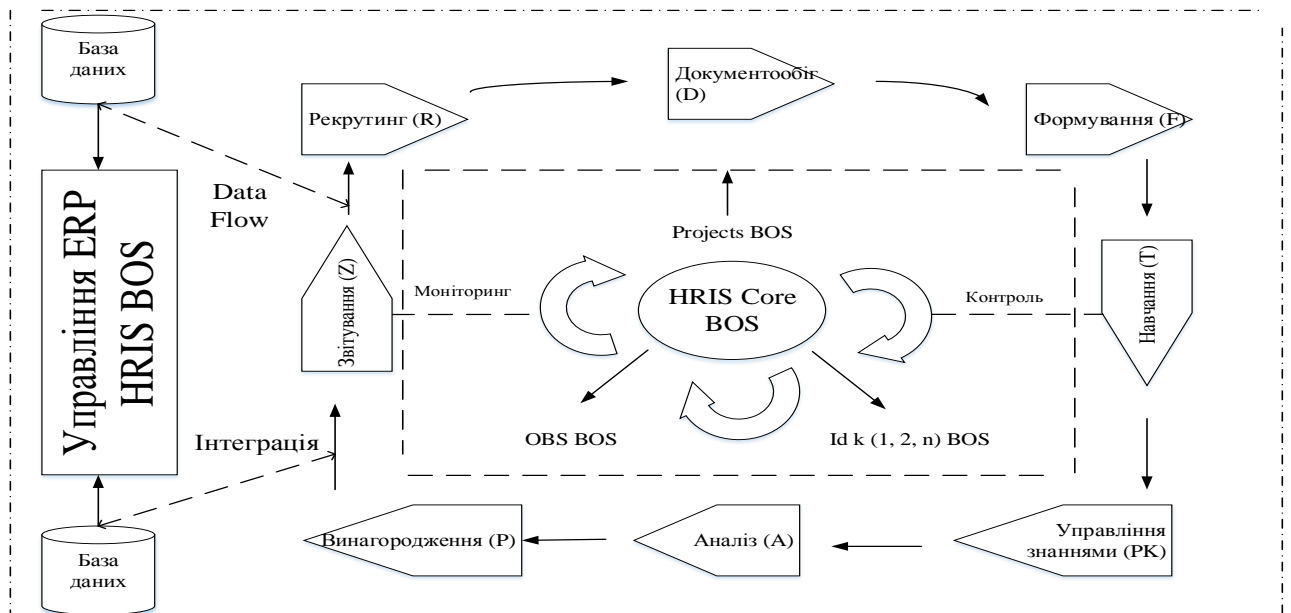


Рис. 3.4 Модель інтеграції бази даних з процесами інформаційної системи на ТОВ «Стафпласт»

Джерело: складено автором

Універсальна програма "Проект X-DOOR" являє собою набір типових користувальницьких завдань додатків, розроблених за модульним принципом, що дозволяють автоматизувати весь спектр діяльності підприємства, зокрема автоматизувати роботу з персоналом.

До загальних переваг впровадження інформаційних засобів у процес управління персоналом на ТОВ «Стафпласт» можна віднести такі:

- захист від неправильно прийнятих рішень, зниження витрат в результаті виконання цих рішень;
- підвищення продуктивності праці працівників та ефективності виконання їх задач та обов'язків;
- можливість кар'єрного зростання для працівників;
- скорочення часу, необхідного для збирання та оброблення даних, які надходять до підприємства;
- зменшення напруженості та складності праці;
- більш точна та швидка обробка інформації;
- можливість зв'язку з різними структурними частинами підприємства (також якщо вони знаходяться віддалено від головної структурної одиниці);

- найбільш ефективно поєднання можливостей кадрів.

Хоча вітчизняні програмні засоби мають досить вагомі переваги, а також дозволяють мінімізувати різного роду витрати і значно знизити витрати на оплату праці, варто звернути увагу на недоліки, що можуть відігравати значну роль в ефективному управлінні підприємством.

Вартість даного програмного продукту представлений в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Розрахунок витрат по впровадженню програмного забезпечення «X-DOOR»

| Назва обладнання | Первісна вартість, тис. грн |
|---|-----------------------------|
| Комплект програмного забезпечення «Проект X-DOOR + Стандартна підтримка на рік» (надсилається та встановлюється на сервер дистанційно) | 170 |
| Навчання персоналу, 2 чол. | 40 |
| Всього | 210 |

Джерело: складено автором на основі [91, 92]

Компанія крім того забезпечує післяпродажне обслуговування даного програмного забезпечення протягом першого року.

В області комп'ютеризації управління розвитком персоналом спостерігається тенденція до розширення функціональних можливостей програмного додатку систем управління персоналу програма "Проект X-DOOR".

Додаткові функції для цього додатку для ТОВ «Стафпласт»:

- автоматична синхронізація умов контракту співробітника з фактичними результатами роботи;
- розширення функціональності Інтернету для найму;
- призначення на відповідні посади та утримання;
- додавання можливостей групової роботи, розширеного контенту і аналітичної роботи до загальної функціональності HR-додатків.

Час безперервної автоматизації процесів управління розвитком персоналом ще не настав: з огляду на досвід створення і впровадження автоматизованих підсистем, фахівці визначають робочі функції організації персоналу, який може бути успішно виконаний з використанням комп'ютерних технологій [2] та економіко-математичних методів.

По-перше, це прогнозування та планування кадрових потреб компанії. Вирішення цієї проблеми вимагає використання інформаційних систем і економіко-математичних методів. Основна складність полягає в розробці методології планування стандартів розвитку персоналу в середині організації, координація організаційних питань щодо використання тих чи інших інструментів управління в організації.

По-друге, розподіл персоналу між структурними підрозділами компанії. Проблема може бути вирішена за допомогою інформаційної системи, якщо створено набір вихідних даних всіх співробітників компанії і розроблені формалізовані вимоги до паспортів представників різних професій. В останньому випадку інформаційна система буде порівнювати об'єктивні дані працівника до вимог паспорта. За допомогою ПК можна сформулювати рекомендації для вакантних посад.

Третя функція – переатестація персоналу. Вирішення цієї проблеми представляє значні труднощі з точки зору процедури і обробки інформації за результатами переатестації співробітників. Великі обсяги цієї інформації не можуть бути оброблені вручну. Використання різних економіко-математичних моделей дозволить не тільки швидко обробляти експертну інформацію, а й розробляти попередні рекомендації за результатами переатестації.

Четверта функція – робота з резервом кадрів на висування. Відомо, що робота зі створення резервного персоналу, для призначення, є найбільш важливою функцією відділу кадрів. Не секрет, що вона часто формально виконується. Використання інформаційних систем відкриває великі можливості для поліпшення роботи з призначенням резерву.

У цьому випадку інформаційна система допомагає вибрати найбільш ймовірних кандидатів для включення в резервні списки для призначення. Результати переатестації систематично накопичуються в масивах. Інформація, що зберігається в пам'яті вашого комп'ютера, дозволяє вам прогнозувати прогрес в кар'єрі ваших співробітників.

П'ята функція – підвищення кваліфікації робітників і інженерів. Правильний підхід до вирішення цієї проблеми може значно підвищити продуктивність праці і зробити наукові досягнення більш успішними.

Створення тимчасових списків співробітників для подальшого навчання за допомогою інформаційної системи також позбавляє співробітників відділу кадрів від кропіткої роботи. Використовуючи інформаційну систему, довгострокові плани можуть бути використані для створення списків людей, які будуть відправлені на навчання.

Здійснено оцінку ефективності впровадження інформаційної системи на ТОВ «Стафпласт», із табл. 3.2, витрати на проведення зазначеного заходу складають 210 тис. грн.

Для ТОВ «Стафпласт» дана сума є прийнятною. Розрахуємо прогноз зростання обсягу чистого доходу ТОВ «Стафпласт» за допомогою методу стандартного розподілу ймовірностей користуючись формулою 3.1:

$$ОП = \frac{0+4В+П}{6} \quad (3.1)$$

де О – оптимістичний прогноз розрахований в тис. грн.; В – найбільш вірогідний прогноз розрахований в тис. грн.; П – песимістичний прогноз розрахований в тис. грн.

Для визначення прогнозованих значень величини чистого доходу на ТОВ «Стафпласт» було опитано деяких спеціалістів й керівника та отримано результати, які наведені у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Результати опитування експертів щодо прогнозу зростання чистого доходу при закупівлі і впровадженні програми "Проект X-DOOR" ТОВ «Стафпласт»

| Експерти | Приріст чистого доходу, тис.грн. |
|-----------------|---|
| 1 | 2 |
| 1 | 105 |
| 2 | 111,30 |
| 3 | 117,98 |
| 4 | 125,06 |
| 5 | 132,56 |

| | |
|----|--------|
| 6 | 140,51 |
| 7 | 148,94 |
| 8 | 157,88 |
| 9 | 167,35 |
| 10 | 177,40 |

Джерело: сформовано автором

Значення даних прогнозів необхідно перевірити на надійність й типовість.

Проміжні розрахунки середнього квадратичного відхилення узагальнемо в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Узагальнені проміжні розрахунки задля визначення середнього квадратичного відхилення експертних оцінок приросту чистого доходу при запровадженні програмного забезпечення ТОВ «Стафпласт»

| Д Експерти | Приріст чистого доходу | \bar{x} | Відхилення | $(x_i - \bar{x})^2$ |
|---------------|------------------------|-----------|------------|---------------------|
| 1 | 105 | 114,9721 | -9,9721 | 99,4422 |
| 2 | 107,1 | | -7,8721 | 61,9695 |
| 3 | 109,242 | | -5,7301 | 32,8337 |
| 4 | 111,4268 | | -3,5452 | 12,5687 |
| 5 | 113,6553 | | -1,3167 | 1,7337 |
| 6 | 115,9284 | | 0,9564 | 0,9147 |
| 7 | 118,2470 | | 3,2750 | 10,7255 |
| 8 | 120,612 | | 5,6399 | 31,8087 |
| 9 | 123,0242 | | 8,0522 | 64,8374 |
| 10 | 125,4847 | | 10,5126 | 110,5158 |
| Разом | 1149,7207 | | | 427,3499 |

Джерело: складено автором

Далі слід розрахувати середнє квадратичне відхилення, яке характеризує розсіювання думок певних експертів відносно середнього значення згідно формули 3.2

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(x_i - x_{\text{сеп}})^2}{n}} \quad (3.2)$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{427,3499}{10}} = 42,73 \text{ тис.грн.}$$

Визначаємо коефіцієнт варіації, він характеризує однорідність усієї сукупності думок експертів згідно формули 3.3:

$$CV = \frac{\sigma}{x_{\text{сеп}}} * 100\% = \frac{42,73}{114,9721} * 100 = 3,7\% \quad (3.3)$$

Поскілки розрахункове значення коефіцієнта варіації CV менше 33%, відповідно сукупність думок залучених експертів можна вважати однорідною, це вказує на можливість застосування даних експертних оцінок задля подальших розрахунків.

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

Визначимо приріст основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Стафпласт». Найбільш ймовірне збільшення чистого доходу (В) визначаємо за методом медіан й приймаємо 114,9721 тис. грн. як середнє значення ряду,

песимістичне (найменше) значення (П) приймаємо 105 тис.грн.,

оптимістичне (найбільше) значення (О) – 125,4847 тис.грн.

Проведемо розрахунок прогнозних значень збільшення чистого доходу при запровадженні програмного продукту:

$$ОП = (О + 4 \times В + П) / 10 = (125,4847 + 4 \times 114,921 + 125,4847) / 10 = 71,07$$

тис. грн.

Проведемо розрахунок приросту чистого доходу:

$$71,07 \div 4961,2 \times 100 = 1,43\%,$$

де 4961,2 тис. грн. – значення чистого доходу за 2022 рік.

Чистий дохід у проектному році складе:

$$4961,2 + 71,07 = 5032,27 \text{ тис. грн.}$$

Визначимо величину повних витрат у проектному році.

Повні витрати на реалізацію (ПВ) в базисному році склали 4977,9 тис. грн., в

т.ч.:

постійні витрати – 1253,3 тис. грн.;

змінні – 3724,9 тис. грн.

Розрахуємо приріст змінних витрат проектного року:

$$3724,9 \times 1,43 \div 100 = 53,27 \text{ тис. грн.}$$

У плановому році також відбудеться збільшення витрати за рахунок впровадження програмного продукту.

Розраховані витрати склали 210 тис. грн., відповідно сумарний приріст повних витрат складе:

$$210 + 53,27 = 263,27 \text{ тис. грн.}$$

Відповідно, повні витрати проектного року становитимуть:

$$4977,9 + 263,27 = 5241,2 \text{ тис. грн.}$$

Визначимо приріст прибутку проектного року:

$$\Delta \text{Пр} = 71,07 - 53,27 = 17,8 \text{ тис. грн.}$$

Приріст чистого додаткового прибутку проектного року становитиме:

$$17,8 * (1 - 0,18) = 14,6 \text{ тис. грн.}$$

Відповідно, прибуток від реалізації продукції проектного року складе:

$$33 + 14,6 = 47,6 \text{ тис. грн.,}$$

де 33 тис. грн. – значення прибутку від реалізації продукції базового року.

Очікувані результати від запровадження програмного продукту "Проект X-DOOR" у ТОВ «Стафпласт» наведені у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Очікувані результати від використання програмного продукту "Проект X-DOOR" ТОВ «Стафпласт»

| № з/п | Показник | Значення |
|-------|--|-----------------|
| 1. | Приріст чистого доходу від реалізації продукції | 71,07 тис. грн. |
| 2. | Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції | 53,27 тис. грн. |
| 3. | Приріст прибутку від реалізації продукції | 17,8 тис. грн. |
| 4. | Приріст чистого прибутку | 14,6 тис. грн. |

Джерело: Розраховано автором

На базі результатів попередніх проведемо розрахунок основні показників економічної ефективності: додатковий прибуток, чистий грошовий потік, чисту

теперішню вартість проєкту, термін окупності, гарантований термін повернення інвестицій, капітальні витрати, індекси прибутковості й доходності.

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

$$52,27 * 0,85 * 0,06 = 2,66 \text{ тис. грн.}$$

Розрахуємо термін окупності капітальних вкладень, захід не передбачає встановлення нового обладнання, відповідно капітальними вкладеннями буде зміна обігових коштів:

$$T = K_n / \Delta P p_q = 2,66 / 14,6 = 0,19 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$\text{ЧГП} = \Delta P p_q = 14,6 \text{ тис. грн.}$$

Нинішню вартість (НВ) майбутніх грошових надходжень за життєвого циклу проєкту (тобто період економічного життя проєкту) розрахуємо згідно формули:

$$\sum_{i=1}^N NB_1 = \sum_{i=1}^N \frac{\text{ЧГП}}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^N \text{ЧГП} \alpha_i \quad (3.4)$$

де ЧГП – чистий грошовий грошовий потік i -го періоду життєвого циклу проєкту.

p – ставка дисконту, обирається на рівні ставки рефінансування НБУ або кредитних ставок діючих комерційних банків. Ставку дисконту становитиме 25%.

α_i - коефіцієнт дисконтування на i -ий періоду життєвого циклу проєкту,

де i – відповідний рік життєвого циклу проєкту.

Величина коефіцієнтів дисконтування прораховується за ставкою дисконту згідно формули:

$$\alpha_i = 1 / (1 + p)^i \quad (3.4.)$$

При обраній ставці дисконту 25%, коефіцієнти складуть:

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

$$2 \text{ рік } \alpha_i = \frac{1}{(1+0,25)^2} = \frac{1}{1,25^2} = 0,640$$

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

$$4 \text{ рік } \alpha_i = \frac{1}{(1+0,25)^4} = \frac{1}{1,25^4} = 0,410$$

$$5 \text{ рік } \alpha_i = \frac{1}{(1+0,25)^5} = \frac{1}{1,25^5} = 0,328$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків складе наступну величину:

$$\sum_{i=1}^n \text{НВ} = \text{НВ}_1 + \text{НВ}_2 + \text{НВ}_3 = \text{ЧГП}(\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 + \alpha_5) = 14,6 * (0,8 + 0,64 + 0,512 + 0,410 + 0,328) = 39,26 \text{ тис. грн.}$$

Чисту нинішню вартість (ЧНВ) будемо визначати як різницю суми нинішніх вартостей, які накопичені при життєвому циклу проєкту, та початковими інвестиціями:

$$\text{ЧНВ} = \sum_{i=1}^N \text{НВ} - \text{ПІ} = 39,26 - 2,66 = 36,60 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований період повернення інвестицій дорівнює відношенню початкових інвестицій до середньорічної поточної вартості:

$$T_r = \frac{\text{ПІ}}{\text{НВ}_{\text{ср.}}} = \frac{2,66}{7,86} = 0,34 \text{ року}$$

де НВ – середньорічна теперішня вартість:

$$\text{НВ}_{\text{ср.}} = \frac{\sum \text{НВ}}{N} = \frac{39,26}{5} = 7,86 \text{ тис. грн.}$$

Індекс доходності визначатимемо, через відношення чистої нинішньої вартості й початкових капітальних вкладень:

$$\text{ІД} = \text{ЧНВ}/\text{ПІ} = 36,6/2,66 = 13,76$$

Індекс прибутковості визначається через відношення суми теперішньої вартості, накопичених протягом життєвого циклу проєкту, до початкових капітальних витрат:

$$\text{ІП} = \sum \frac{\text{НВ}}{\text{ПІ}} = 39,26/2,66 = 14,7$$

Показники економічної ефективності за умови придбання програмного забезпечення ТОВ «Стафпласт» подано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Показники економічної ефективності за умови придбання програмного забезпечення з управління персоналу на ТОВ «Стафпласт»

| Показники | Роки | | 2022/проект | |
|---------------------------------------|--------|-----------|-------------|-----------|
| | 2022 | проектний | Абс.відх | Відн.відх |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Чистий дохід | 4961,2 | 5032,27 | 71,07 | 1,41 |
| Інші операційні доходи | 50 | 50 | 0 | 0,00 |
| Доходи разом | 5011,2 | 5082,27 | 71,07 | 1,40 |
| Собівартість реалізованої продукції | 1253,3 | 1306,57 | 53,27 | 4,08 |
| Інші операційні витрати | 3724,6 | 3724,6 | 0 | 0,00 |
| Витрати разом | 4977,9 | 5031,17 | 53,27 | 1,06 |
| Фінансовий результат до оподаткування | 33 | 50,8 | 17,8 | 35,04 |
| Чистий прибуток (збиток) | 33 | 47,6 | 14,6 | 30,67 |
| Витрати на 1 грн, грн./грн | 0,99 | 0,990 | 0,00 | x |
| Рентабельність продукції, % | 0,66 | 0,95 | 0,29 | x |

Джерело: сформовано автором

З даної таблиці можна зробити висновок про доцільність запровадження програмного забезпечення для управління персоналом ТОВ «Стафпласт», оскільки зростуть основні техніко-економічні показники, зокрема зросте прибуток на 14,6 тис.грн.

Таким чином, інформаційні системи управління персоналу ТОВ «Стафпласт» забезпечують наступні функції:

- простота, зручність і гнучкість в їх розробці та використанні;
- сфера застосування як для малих і середніх підприємств, так і для корпоративних структур;
- чітке і коротке представлення інформації;
- адаптація до законодавства, змін, включаючи податки і особливості бухгалтерського обліку, для конкретної компанії;
- великий набір стандартних операцій і форм звітності;
- значні аналітичні можливості, часто з графічним представленням інформації.

Наслідки впровадження інформаційних систем управління розвитком персоналом в бізнесі можна розглядати трьома способами [4, с. 198]: Організаційний – скоротити прийняття рішень на всіх рівнях корпоративного

управління; підвищення якості кадрових рішень; ефективність підготовки звітів для державних органів, передбачених українським законодавством. Економічний – скорочення адміністративних витрат на персонал; підвищення продуктивності праці співробітників; оптимальне використання професійних якостей конкретного співробітника компанії. Соціально-особистий облік пенсійного забезпечення працівників компанії; ведення повної індивідуальної історії роботи персоналу компанії; тренінги і просування найбільш перспективних співробітників компанії.

Отже, ефективність управління персоналом залежить від наявності та рівня використання професійно-кваліфікаційного потенціалу та організаційно-практичної спроможності керівництва підприємства. Однак недоліком людського інтелекту є те, що він не пристосований до накопичення величезного обсягу інформації, виконання грандіозних логічно-математичних обчислень під час аналізу складних виробничих, трудових чи фінансових процесів для підприємства.

Отже, інформаційні технології і системи охоплюють весь суспільний простір та всі сфери економіки. Так, інформаційною технологією, з нашої точки зору, можна назвати систему, яка виконує функції збір інформації, її зберігання, оброблення та передача користувачам для прийняття рішень, прогнозування, обліку, контролю, регулювання та ін.

ВИСНОВКИ

Управління персоналом зазнало радикальних змін за останні п'ятдесят років, в той час як технологічний розвиток дозволив перетворення багатьох видів комерційної діяльності. Малим та середнім підприємствам вдалося вирішити завдання управління персоналом, без спеціалізованого програмного забезпечення, більш-менш успішно. Великі підприємства, з численними персоналом і складною структурою не в змозі вирішити дане завдання. Новизна результатів дослідження полягає у визначенні багатогранності використання системи HRIS, починаючи від оперативної допомоги в зборі, зберіганні і підготовці даних для звітів, спрощення і прискорення процесів і контролю наявних даних, зниження витрат на робочу силу для відділів кадрів, і забезпечення своєчасної та різноманітної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна робити якісні стратегічні рішення, пов'язані з людським капіталом. Зважаючи на популярність використання інформаційних систем в управлінні персоналом, подальшими перспективними дослідженнями можуть бути впровадження аналітико-синтетичної обробки інформації та безпека інформаційних систем на підприємстві.

Таким чином, у роботі було розкрито роль інформаційних технологій в системі управлінської діяльності. Процес становлення інформаційного суспільства та стрімкий розвиток інформаційних технологій привів до того, що за останні декілька років суб'єкти господарювання почали з великою інтенсивністю застосовувати найрізноманітніші інформаційні технологічні рішення у процесі своєї життєдіяльності.

Із поняттям «інформаційні системи» тісно пов'язаний термін «інформаційні технології». Інформаційні технології є основним середовищем для функціонування інформаційної технології. Під інформаційними технологіями розуміють сукупність методів збору, зберігання, передачі, обробки та виведення інформації, які об'єднані в єдиний процес для вирішення певних завдань на основі застосування технічних засобів, характерних для певного рівня розвитку науки і техніки.

Таким чином, інформаційна технологія є більш ширшим поняттям, що відображає сучасні уявлення про процеси перетворення інформації в інформаційному суспільстві.

Отже, було розглянуто та проведено аналіз вітчизняних й закордонних систем управління персоналом, їх функціональні можливості.

Програма PersonPro спеціалізується виключно на робочих кадрах. Керівник підприємства має доступ до будь-якої інформації стосовно персоналу: каталог співробітників, персональні дані, що знаходяться у їх особових картках, стаж їх роботи, штатний розклад. Таке ПЗ може використовуватися як малими, так і великими підприємствами для автоматизації роботи кадрових служб.

Професійна кадрова програма «Персонал» забезпечує автоматизацію кадрового діловодства та підтримку управління персоналом на підприємствах з різними формами власності і різною чисельністю працівників.

Отже, кожна з представлених програм має суттєві недоліки, такі, як висока ціна, низька захищеність систем, недосконалість а також відсутність певних функцій, разом з тим підприємець, бажаючи автоматизувати процес управління персоналом на виробництві, повинен насамперед робити вибір з огляду на функціональні можливості наявного технічного забезпечення, розмірів виробництва, наявності чи відсутності вільних коштів для інвестування в розвиток підприємства шляхом придбання відповідного ПЗ.

Тому, для великих підприємств найбільш прийнятними були б програми з конфігурацією «Зарплата і кадри», інформаційно-пошукова система «Персонал» та «PersonPro 2.0»; для малих та середніх – окремі конфігурації та автоматизовані системи Inteam.

У третьому розділі розглянуто переваги та недоліки використання інформаційних систем і технологій в життєдіяльності підприємства.

Отже, використання інформаційних технологій на підприємстві дозволить значно підвищити ефективність роботи підприємства, більш оптимально формувати витрати на працівників, мати більш сприятливе соціальне середовище. Підсумовуючи, необхідно сказати, що запровадження інформаційних систем є

необхідною умовою для досягнення стратегічних цілей підприємства та для підвищення ефективності роботи трудового персоналу. Відповідно до власної мети та цілей, кожен власник повинен обрати таку систему управління персоналом, яка задовольнить потреби, які виникли на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Banach A. The Roles of Human Resource Information Systems in Human Resource Planning URL: <http://smallbusiness.chron.com/roles-human-resource-information-systems-human-resourceplanning-66487.html>.
2. Dorel D. The role of information systems in human resource management / Dorel Dusmanescu, 2011. – 20 с.
3. Important Functions of HRIS (Human Resource Information System) URL: <https://www.kalosoftsoftware.com/en-us/blog/Important-Functions-of-HRIS-Human-Resource-Information-System-b19>. (дата звернення 12.04.2023)
4. Resource Planning URL: <http://smallbusiness.chron.com/roles-human-resource-information-systems-human-resourceplanning-66487.html>. (дата звернення 12.04.2023)
5. Rietsema D. What is HRIS? URL: <http://www.hrpayrollsystems.net/hris/>. (дата звернення 12.04.2023)
6. Smida : веб-сайт. URL: <https://smida.gov.ua/>. (Дата звернення 13.05.2023р)
7. Азарова А. О. Автоматизація процесу управління персоналом для на підприємстві *Тези ПДАБ Міжнародної студентської конференції "Інформатика і технології"*. 2006. С.231–238.
8. Азарова А. О. Впровадження та використання автоматизованих систем підвищення продуктивності праці підприємств за умов кризи *Економічний простір*. Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. № 42. С.125–132.
9. Азарова А. О. Управління персоналом: навч. посіб. ВНТУ. Вінниця: ВНТУ, 2014. 283 с.
10. Балабанова Л. В. Управління персоналом К. : Центр учб. л-ри, 2011. 468 с
11. Берьозкіна А. Ю. Стратегічне управління розвитком персоналу організації *Молодий вчений*. 2015. № 12(1). С. 119-122.
12. Гавкалова Н. Л. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу Україна: аспекти праці. *Наук.-екон. та сусп.-політ.журн*, 2012. № 3. С. 31-36.

13. Гайфуллін Б.М., Обухів І.А. Автоматизовані системи управління підприємством. К.: Юрінком Інтер-фейс-Прес, 2005.- 156 с
14. Георгіаді Н.Г. Інформаційні системи центр управління: сутність, види, функції, принципи побудови *Вісник рішень Національного університету «Львівська політехніка»*. 2006. № 567 С. 28–34.
15. Гільорме Т. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах кризи *Економічний форум*. 2015. № 3. С. 285-290.
16. Гогот М. М. Чупріна М. Використання інформаційних систем в управлінні персоналом <https://core.ac.uk/download/pdf/196301798.pdf> (дата звернення 12.04.2023)
17. Головань Д. В. Застосування за сучасних автоматизованих систем управління для персоналом праці на підприємстві *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: Вісник проблеми теорії та практики*. 2013. С.23-26.
18. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 10.04.2023).
19. Граубаров В.А. Інформаційні технології для менеджерів. - М.: Фінанси і статистика, 2005. - 25 с
20. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (Дата звернення 13.05.2023р)
21. Згуровський М. З. Вступ до комп'ютерних інформаційних технологій К.: Вид-вл Європ. ун-ту, 2002. – 265 с.
22. ImportantFunctionsof HRIS (HumanResourceInformationSystem) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.kalosoftsoftware.com/en-us/blog/ImportantFunctions-of-HRIS-Human-Resource-Information-System-b19>. (дата звернення 12.04.2023)
23. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2003. 349 с.

24. Ігнат'єва Д.В., Максимов М.М. Дослідження систем управління. -М.: ЮНІТИ, 2003. - 157 с
25. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.04.2023).
26. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.03.2023).
27. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці: монографія За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Т.І. Лепейко. Х. : Вид-во ХНЕУ, 2010. 252 с.
28. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту *Персонал*. 2015. № 7. С. 13-21.
29. Крайчук С.О. Стан запровадження інформаційних технологій в управлінні сучасними підприємствами Ефективна економіка. URL: Роль <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4892> (дата звернення 12.04.2023)
30. Менеджер з персоналу: все про професію від навичок до... URL: <http://work.ua/career-guide/hr-manager/>
31. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько, Т.В. Березянко та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : ЛІНО, 2022. 612 с.
32. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько, Т.В. Березянко та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : ЛІНО, 2022. 612 с.
33. Національний Класифікатор України : Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД 009:2010). URL: http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/kv10_i.html (дата звернення: 10.04.2023).
34. Олійник Т. І., Пахуча Е. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини Текст : навч. посіб. Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків : Друкарня Мадрид, 2019. 279 с.

35. Осталецький В.Б. Теоретичні підходи до класифікації інформаційних систем управління підприємством *Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць*. 2015. Вип. 12. С. 294–299.
36. Офіційний сайт «YouControl» <https://youcontrol.com.ua/> (дата звернення 12.04.2023)
37. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 14.04.2023).
38. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.04.2023)
39. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січ. 2012 р. № 4312-VI URL: [http:// zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17)(Дата звернення 13.05.2023р)
40. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : колект. монографія Центральноукр. нац. техн. ун-т. Кропивницький : Лисенко В. Ф., 2021. 439 с.
41. Сладкевич В.П. Сучасний менеджмент організацій К. : МАУП, 2007. 448 с.
42. Управління персоналом : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с
43. Управління персоналом: навч. посібник К.: Центр навчальної літератури, 2015. 504 с.
44. Шаманська О. І. Стратегічне управління персоналом підприємства в сучасних умовах Економіка та держава. 2019. 324 с.
45. Юдкова К.В. Особливості визначення наукових поняття «Інформаційна система» *Інформація і право*. 2015. № 2(14). С. 39-44.
46. Юрчук Н.П. Інформаційні системи в управлінні діяльністю підприємства *ХНЕУ Агросвіт*. 2015. №19. С. 53–58.

47. Янчук Т.В. Значення механізму впровадження інформаційних технологій у господарській діяльності підприємств *Економіка і організація управління*. 2016. №4. С. 269–276.

ДОДАТОК А

Додаток 1
до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 25
«Спрощена фінансова звітність»
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

| | | КОДИ | | |
|--|---|-------------------------|----|----|
| | | 2023 | 01 | 01 |
| Підприємство | <u>ТОВ "СТАФІЛАСТ"</u> | за ЄДРПОУ | | |
| Територія | <u>м.Київ Шевченківський район</u> | за КАТОТТГ ¹ | | |
| Організаційно-правова форма господарювання | <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u> | за КОПФГ | | |
| Вид економічної діяльності | <u>Відновлення відсортованих відходів</u> | за КВЕД | | |
| Середня кількість працівників, осіб | <u>4</u> | | | |
| Одиниця виміру: тис. грн з одним десятковим знаком | | | | |
| Адреса, телефон | <u>вулиця Пирогова, буд. 2/37, ШЕВЧЕНКІВСЬКИЙ р-н, м. КИЇВ, 01030</u> | | | |

1. Баланс на 31.12.2022 р.

| | | Форма № 1-м | Код за ДКУД | 1801006 |
|--|-----------|--------------------------|----------------------------|---------|
| Актив | Код рядка | На початок звітного року | На кінець звітного періоду | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | |
| I. Необоротні активи | | | | |
| Нематеріальні активи | 1000 | 0 | 0 | |
| первісна вартість | 1001 | 0 | | |
| накопичена амортизація | 1002 | (0) | () | |
| Незавершені капітальні інвестиції | 1005 | 10.2 | 266.5 | |
| Основні засоби: | 1010 | 555 | 418.7 | |
| первісна вартість | 1011 | 1149.6 | 1149.6 | |
| знос | 1012 | (594.6) | (730.9) | |
| Довгострокові біологічні активи | 1020 | 0 | | |
| Довгострокові фінансові інвестиції | 1030 | 0 | | |
| Інші необоротні активи | 1090 | 0 | | |
| Усього за розділом I | 1095 | 565.2 | 685.2 | |
| II. Оборотні активи | | | | |
| Запаси: | 1100 | 1990.2 | 4338 | |
| у тому числі готова продукція | 1103 | 1054.3 | 19.4 | |
| Поточні біологічні активи | 1110 | 0 | | |
| Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги | 1125 | 5.4 | 0.4 | |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом | 1135 | 87.4 | 14.7 | |
| у тому числі з податку на прибуток | 1136 | 7.5 | 7.5 | |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | 1155 | 142 | 269.7 | |
| Поточні фінансові інвестиції | 1160 | 0 | | |
| Гроші та їх еквіваленти | 1165 | 3.7 | | |
| Витрати майбутніх періодів | 1170 | 0 | 370 | |
| Інші оборотні активи | 1190 | 0.1 | 410.9 | |
| Усього за розділом II | 1195 | 2228.8 | 5403.7 | |
| III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття | 1200 | 0 | | |
| Баланс | 1300 | 2794 | 6088.9 | |

| Пасив | Код рядка | На початок звітного року | На кінець звітного періоду |
|--|-----------|--------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Власний капітал | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 1400 | 2 | 2 |
| Додатковий капітал | 1410 | 0 | |
| Резервний капітал | 1415 | 0 | |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 1420 | -1214 | -1184.3 |
| Неоплачений капітал | 1425 | (0) | () |
| Усього за розділом I | 1495 | -1212 | -1182.3 |
| II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення | 1595 | 0 | |
| III. Поточні зобов'язання | | | |
| Короткострокові кредити банків | 1600 | 0 | |
| Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями | 1610 | 0 | |
| товари, роботи, послуги | 1615 | 2748.4 | 3218.9 |
| розрахунками з бюджетом | 1620 | 0 | 19.9 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1621 | 0 | |
| розрахунками зі страхування | 1625 | 8.1 | 3.2 |
| розрахунками з оплати праці | 1630 | 32 | 24.3 |
| Доходи майбутніх періодів | 1665 | 0 | |
| Інші поточні зобов'язання | 1690 | 1217.5 | 4004.9 |
| Усього за розділом III | 1695 | 4006 | 7271.2 |
| IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття | 1700 | 0 | |
| Баланс | 1900 | 2794 | 6088.9 |

2. Звіт про фінансові результати

за Рік 2022 р.

Форма N 2-м Код за КУД 1801007

| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|--|-----------|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 4961.2 | 7511.5 |
| Інші операційні доходи | 2120 | 50 | 0 |
| Інші доходи | 2240 | | 92.5 |
| Разом доходи (2000 + 2120 + 2240) | 2280 | 5011.2 | 7604 |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | 2050 | (1253.3) | (3252) |
| Інші операційні витрати | 2180 | (3724.6) | (4320) |
| Інші витрати | 2270 | () | (0) |
| Разом витрати (2050 + 2180 + 2270) | 2285 | (4977.9) | (7572) |
| Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285) | 2290 | 33.3 | 32 |
| Податок на прибуток | 2300 | () | (0) |
| Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300) | 2350 | 33.3 | 32 |

Керівник

(підпис)

Бакало Леся Анатоліївна

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

Не передбачено

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.