

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА ФІНАНСІВ ТА ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

3-2.1

14.12.2023

ТЕРЕЩЕНКО Олександр Вікторович

(студент групи ЕПМ-20)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В
УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
спеціальності 051 «Економіка»
освітньо-професійна програма «Економіка»)

Допущено до захисту
протокол № 14

від 13 грудня 2023 р.

зав. кафедри фінансів та
цифрової економіки,
д.е.н., проф. Н.Г. Виговська

(підпис)

Науковий керівник
к.е.н., доц. Обіход С.В.

(підпис)

Рецензент

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

(підпис)

Житомир, 2023

Анотація

Терещенко О.В. Основні напрями підвищення продуктивності праці в умовах діджиталізації.

Магістерська робота представлена на здобуття освітнього ступеня «магістр» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 051 «Економіка». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2023.

Дослідження присвячено аналізу цифрової трансформації в контексті управління персоналом на підприємстві. У першому розділі досліджено, що продуктивність праці в умовах цифрової трансформації та діджиталізації сприяє підвищенню ефективності робочих процесів. Цифрові технології зосереджені на покращенні бізнес-процесів, використовуючи автоматизацію для збільшення точності, швидкості та доступності інформації.

У другому розділі досліджені трудові ресурси підприємства ТОВ з іноземними інвестиціями «Чиста вода». Визначено, що цифрові технології відіграють ключову роль у покращенні управління людськими ресурсами. Вони забезпечують безпеку даних, привертають увагу до змін корпоративної культури та навичок персоналу, що позитивно позначається на зростанні продуктивності праці.

У третьому розділі запропоновано напрями для подальшої роботи у сфері цифрової трансформації управління продуктивністю праці, що включають в себе розвиток стратегій забезпечення безпеки даних, впровадження програм підвищення кваліфікації персоналу та модифікацію корпоративної культури для ефективного впровадження цифрових ініціатив.

Ключові слова: продуктивність, продуктивність праці, цифрова трансформація, впровадження цифрових ініціатив, управління персоналом, діджиталізація.

Annotation

Tereshchenko O.V. Main directions of labor productivity improvement in the conditions of digitalization. Master's thesis submitted for the educational degree "Master" in the field of knowledge 05 "Social and Behavioral Sciences," specialization 051 "Economics." - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2023.

The research is dedicated to analyzing digital transformation in the context of personnel management within an enterprise. The first chapter explores how labor productivity in the conditions of digital transformation and digitization contributes to enhancing the efficiency of work processes. Digital technologies focus on improving business processes by utilizing automation to increase accuracy, speed, and information accessibility.

The second chapter examines the human resources of the LLC "Pure Water," a company with foreign investments. It is identified that digital technologies play a crucial role in improving human resource management. They ensure data security and draw attention to changes in corporate culture and personnel skills.

The third chapter suggests directions for further work in the field of digital transformation in personnel management. These include developing data security strategies, implementing programs for staff qualifications enhancement, and modifying corporate culture for effective implementation of digital initiatives.

Keywords: productivity, labour productivity, digital transformation, implementation of digital initiatives, personnel management, digitalization.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	8
1.1.Продуктивність праці в системі управління підприємством: поняття, фактори та резерви зростання	8
1.2.Механізм управління продуктивністю праці сучасного підприємства	14
1.3.Цифрові трансформації системи управління працею в сучасних умовах	18
1.4.Значення діджиталізації бізнес-процесів у зростанні продуктивності праці	23
Висновки до розділу І.....	27
РОЗДІЛ ІІ. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА ТА СТАНУ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ЙОГО БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ...	29
2.1. Аналіз тенденцій розвитку галузі.....	29
2.2 Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	33
2.3 Аналіз продуктивності праці підприємства	41
2.4 Характеристика процесів діджиталізації на підприємстві.....	46
Висновки до розділу ІІ.	52
РОЗДІЛ ІІІ. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА.....	54
3.1. Основні напрямки ефективного використання трудових ресурсів підприємства та зростання продуктивності праці	54
3.2. Пропозиції з підвищення продуктивності праці на засадах діджиталізації	61
3.3. Ефективність запропонованих заходів	64
Висновки до розділу ІІІ.	68

ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми стає особливо належною в контексті сучасного розвитку економіки. Однією з найзагостреніших проблем на сучасному етапі є проблема управління трудовими ресурсами на підприємствах. Сучасні компанії приділяють велику увагу формалізації методів та процедур відбору та утримання персоналу, а також розробці заходів мотивації персоналу до високопродуктивної праці. У сучасному суспільному виробництві проблема підвищення його ефективності враховує, поряд з науково-технічним прогресом, важливу роль трудових ресурсів. Виробництво матеріальних благ неможливе без активної участі та зацікавленості персоналу, оскільки навіть найсучасніше обладнання і засоби виробництва не мають цінності і не можуть бути використані ефективно без висококваліфікованих робітників і фахівців. Іншими словами, тільки завдяки досвідченому персоналу можна досягти високих економічних результатів та максимально використовувати потенціал складних машин і обладнання.

Важливо відзначити, що персонал підприємства є основним елементом виробництва та його головною продуктивною силою. Персонал володіє не лише технічними знаннями і навичками, але є носієм виробничих відносин та має соціально-економічне значення. Саме ця особливість підкреслює важливість глибокого аналізу та оптимізації використання трудових ресурсів на підприємстві з метою підвищення продуктивності праці. Значний внесок у розробку теоретичних та практичних основ використання робочої сили здійснили такі науковці, як Алексєєва Т.І. [1], Бериславська А.В. [3], Горовий Д.А. [5], Заводяк Р.І. [11], Зайцев В.С. [13], Кіреєв Є.В. [15]. У їх дослідженнях було розглянуто економічне значення, аспекти управління мотивацією персоналу до високопродуктивної праці на підприємстві. Отже, у контексті сучасних викликів економіки і суспільства, вивчення та ефективне управління продуктивності праці персоналу на підприємстві стає однією з найбільш актуальних і важливих задач, що вимагає серйозного наукового та системного підходу до вирішення, зокрема в умовах цифровізації.

Метою дослідження є вивчення та аналіз основних напрямів підвищення продуктивності праці в умовах діджиталізації.

Відповідно до мети вирішено наступні **завдання**:

- провести аналіз поняття продуктивності праці, видів та методів її визначення;
- вивчити механізм управління продуктивністю праці на сучасному підприємстві;
- дослідити цифрові трансформації у системі управління працею в сучасних умовах;
- проаналізувати значення діджиталізації бізнес-процесів у зростанні продуктивності праці;
- провести аналіз тенденцій розвитку галузі, в якій функціонує підприємство;
- надати організаційно-економічну характеристику самого підприємства;
- дослідити продуктивність праці на підприємстві та її вплив на результати діяльності;
- оцінити стан і динаміку цифрових трансформацій у бізнес-процесах підприємства та визначити основні напрямки для ефективного використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці на підприємстві;
- розробити конкретні пропозиції щодо підвищення продуктивності праці на основі діджиталізації бізнес-процесів;
- провести аналіз ефективності запропонованих заходів та їх вплив на результати діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є трудові ресурси підприємства ТОВ з іноземними інвестиціями «Чиста вода». **Предметом дослідження** є продуктивність праці та управління нею в умовах діджиталізації бізнес-процесів на підприємстві.

Методи дослідження. У роботі було застосовано різноманітні методи дослідження економічних явищ та процесів. Використано загальнонаукові та спеціальні підходи, такі як аналітичний, статистичний, описовий, і системний підхід до вивчення економічних процесів у контексті підприємницької діяльності. Крім того, використані графічні та аналітико-доказові підходи для розробки

пропозицій щодо розвитку системи управління продуктивністю праці. Також використані методи вертикального та горизонтального аналізу, факторний аналіз, а також методи абсолютних різниць і ланцюгових підстановок.

Інформаційну основу кваліфікаційної роботи складають наукові та навчальні праці вітчизняних та іноземних вчених. Ці джерела охоплюють різні аспекти економіки, такі як теорія організацій, планування діяльності підприємства, економічний аналіз, фінанси підприємства, потенціал і розвиток підприємства, економіка праці, а також методи та моделі прийняття рішень. Крім того використовувалися періодичні видання, інтернет-ресурси, а також внутрішня звітність самого підприємства. Для проведення дослідження використовувалися фінансові звіти підприємства за період з 2020 по 2022 роки.

Отримані результати мають **практичне значення**, оскільки вони служать основою для обґрунтування дій та заходів, спрямованих на покращення використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Чиста вода» з метою підвищення продуктивності праці.

Апробація результатів дослідження. Результати та основні висновки, представлені у дипломній роботі, були презентовані під час участі у Всеукраїнській науково-практичній онлайн-конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу» (3-4 листопада 2022 року, м. Житомир).

Структура даної роботи включає наступні складові: вступ, три розділи, висновки список використаних джерел та додатки. Загальний обсяг роботи складає 67 сторінок друкованого тексту, в яких подано 17 таблиць, 14 рисунків та 3 додатки. Перелік використаних джерел містить 48 найменувань.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

1.1. Продуктивність праці в системі управління підприємством: поняття, фактори та резерви зростання

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), важливо розрізняти поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність означає ефективне використання різних ресурсів, таких як праця, капітал, земля, матеріали, енергія і інформація, під час виробництва різних товарів і надання послуг [5, с.97].

Щодо визначення терміну «продуктивність праці», різні джерела розглядають це поняття по-різному. Наприклад, в економічній енциклопедії під редакцією С.В. Мочерного продуктивність праці визначається як ефективність робочої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг [4, с. 118].

За Г.Т. Завіновською та більшістю інших авторів, які досліджують продуктивність праці, продуктивність праці визначається як ефективність витрат конкретної праці. Це вимірюється кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції [5, с.98]. Більшість із них підтримують трудову теорію вартості і розглядають продуктивність праці як джерело та загальний показник ефективності виробництва [7, с.57].

З іншого боку, західні вчені, прихильники теорії факторів виробництва, розрізняють продуктивність усіх чотирьох факторів виробництва, а саме продуктивність праці, землі, капіталу та підприємництва. Вони стверджують, що загальна ефективність або продуктивність підприємства визначається сумою продуктивності всіх цих факторів виробництва, і продуктивність праці є лише одним із показників її ефективності [7, с.57].

За Грішновою О.А., рівень продуктивності праці на підприємстві визначається трьома важливими факторами: екстенсивним використанням праці,

інтенсивністю праці та станом техніко-технологічного процесу [3, с.382]. Екстенсивне використання праці вказує на те, як робочий час використовується і його тривалість, при цьому існують обмеження, такі як законодавчо встановлена тривалість робочого дня і тижня. Інтенсивність праці вимірюється кількістю енергії, яку людина витрачає за одиницю часу, і чим вища інтенсивність, тим більша продуктивність праці. Проте цей показник обмежений фізіологічними і психологічними можливостями людини [7, с.60].

Найбільш безмежним джерелом підвищення продуктивності праці є техніко-технологічне вдосконалення виробництва завдяки науково-технічному прогресу. Останні десятиріччя свідчать про те, що розвинені країни знижують рівень екстенсивного використання праці більш ніж удвічі, інтенсивність праці залишається стабільною, але продуктивність збільшилася у кілька разів. Це призвело до значного підвищення рівня життя і рівня споживання для всіх верств населення. Науково-технічний прогрес, таким чином, є основним фактором росту продуктивності праці, який дозволяє виробляти більше споживчих товарів з меншими витратами праці [3, с.383].

Підвищення продуктивності праці виражає загальний економічний закон і є важливою складовою стратегії підвищення рівня життя населення. У країнах, що переходять до ринкової економіки, це призводить до значного підвищення рівня життя, збільшення ефективності галузей та підприємств, а також росту особистих доходів працівників [5, с.99].

Фактори, які призводять до підвищення продуктивності праці, представляють собою комплексну систему сил і чинників. Оскільки зростання продуктивності праці має велике значення як для окремих підприємств, так і для суспільства в цілому, дослідження цих факторів і виявлення можливостей для зростання є важливим завданням економічної теорії та практики [3, с.386].

Грішнова О.А. погоджується з зарубіжними економістами і визначає дві основні групи факторів продуктивності: зовнішні та внутрішні. Зовнішні фактори включають політичні, соціальні і економічні аспекти суспільного розвитку, урядові рішення та інституційні механізми, а також наявність фінансів, транспорту,

комунікацій і сировини. Вони лежать поза контролем окремого підприємства. Внутрішні фактори поділяються на «тверді» і «м'які».

«Тверді» фактори охоплюють якість виробів, технологію та обладнання, а також управління сировиною. Вони включають в себе покращення якості виробів, їх призначення і дизайну, впровадження нових технологій, модернізацію обладнання та ефективне використання сировини.

«М'які» фактори включають якість робочої сили, організаційні системи та методи, а також стилі та методи управління. Сюди входить підвищення ефективності використання робочої сили через покращення мотивації, поліпшення поділу праці та співпраці між працівниками, а також вдосконалення організаційних структур і методів управління підприємством [5, с.108-109].

Володькіна М.В. використовує подібну класифікацію, але вона розширює внутрішні фактори, додаючи до вже згаданих ще природні умови та географічне розташування підприємств [2, с.91].

Лукашевич В.М. виділяє чотири основні групи внутрішніх факторів:

1. Матеріально-технічні фактори, які пов'язані з використанням нових технологій та матеріалів, включають в себе модернізацію обладнання, заміну застарілого обладнання новим, підвищення рівня механізації та автоматизації виробництва, впровадження прогресивних технологій і використання нових видів сировини.

2. Організаційно-технічні фактори, які визначаються рівнем організації праці, виробництва та управління, включають в себе удосконалення організації управління виробництвом, удосконалення організації виробництва та організації праці.

3. Соціально-економічні фактори, які враховують матеріальну та моральну зацікавленість у результатах праці, зміну форм власності на засоби виробництва та результати праці, рівень кваліфікації працівників, якість їх професійної підготовки та загальний культурно-технічний рівень.

4. Соціально-психологічні фактори, які оцінюють якість трудових колективів, їх соціально-демографічний склад, рівень дисциплінованості, трудову

активність та творчу ініціативу працівників, систему ціннісних орієнтацій, стиль керівництва в підрозділах і на підприємстві в цілому тощо.

За зовнішніми факторами, Завіновська Г.Т. включає такі аспекти: якість державного економічного механізму, соціально-економічні умови в суспільстві та регіоні, стан національного та світового ринків, рівень кооперації з іншими підприємствами, природні умови тощо [7, с.67-68].

Аналогічну класифікацію внутрішніх факторів продуктивності праці подає Зайцев Н.Л. [6, с.311].

Цікавою вважається класифікація факторів продуктивності праці, яку запропонувала Грішнова О.А., і яка є розширеною та зручною. Вона включає:

1. За рівнем керованості: фактори, які можуть бути контрольовані господарюючим суб'єктом (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації), і фактори, які знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні та в світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість економічно активного населення країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних ресурсів, розвиток інфраструктури тощо).

2. За змістом: соціально-економічні фактори, що впливають на якість робочої сили, матеріально-технічні фактори, що визначають якість засобів виробництва, та організаційно-економічні фактори, що впливають на поєднання робочої сили із засобами виробництва.

3. За сферою виникнення та дії: внутрішньовиробничі фактори, що виникають і діють на рівні підприємства чи організації; галузеві і міжгалузеві фактори, що пов'язані з можливістю покращання кооперативних зв'язків, концентрації та комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства; регіональні фактори, які характерні для певного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони); загальнодержавні фактори, що сприяють підвищенню продуктивності праці в усій країні (наприклад, підвищення рівня

освіти та здоров'я населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо) [3, с.386-388].

Пеліхов Є. Ф. вказує на існування альтернативної класифікації факторів зростання продуктивності праці, яку вони називають типовою класифікацією. Згідно з цією класифікацією, на підвищення продуктивності праці впливають наступні фактори:

1. Структурні зміни у виробництві, які включають в себе зміни в питомій вазі окремих видів продукції або виробництва в загальному обсязі продукції.
2. Підвищення технічного рівня виробництва, що охоплює комплексну механізацію і автоматизацію виробничих процесів, впровадження передових технологій, модернізацію існуючого обладнання, покращення якості продукції, раціональне використання матеріалів, палива і енергії.
3. Удосконалення керування, організації виробництва і праці, включаючи поліпшення керування виробництвом, збільшення норм і зон обслуговування, скорочення втрат робочого часу та втрат від браку.
4. Зміна обсягу виробництва продукції.
5. Введення в дію та освоєння нових підприємств [8, с.75].

Аналіз впливу цих факторів на результативні показники дозволяє визначити наявні резерви для підвищення ефективності діяльності підприємства. Резерви підвищення продуктивності праці представляють собою невикористані можливості для зменшення витрат праці, і вони виникають через вплив різних факторів, таких як вдосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо. Рівень продуктивності праці залежить від того, наскільки вдається використовувати ці резерви.

Завіновська Г. Т. пропонує розділити резерви підвищення продуктивності праці на два типи залежно від часу їх використання. Поточні резерви можна використовувати в найближчому майбутньому, наприклад, протягом місяця, кварталу або року. Перспективні резерви передбачаються для використання у подальшому, через рік або кілька років, відповідно до довгострокових планів підприємства.

За сферами виникнення можна виділити п'ять типів резервів підвищення продуктивності праці:

1. Загальнодержавні резерви включають можливості, які, якщо використовувати їх, можуть позитивно вплинути на зростання продуктивності праці в економіці загалом. Ці резерви пов'язані з такими аспектами, як недостатнє використання науково-технічного прогресу, неефективне розміщення підприємств, нераціональне розподілення робочої сили та інші аспекти, які впливають на загальну ефективність господарювання.

2. Регіональні резерви пов'язані з можливостями підвищеного використання праці в конкретному регіоні. Вони включають в себе можливості для покращення використання робочої сили та інших ресурсів даного регіону.

3. Міжгалузеві резерви виникають у зв'язку з можливістю поліпшення взаємодії та співробітництва між різними галузями економіки. Вони включають в себе можливості для оптимізації поставок і обміну ресурсами між галузями, що може сприяти підвищенню продуктивності праці.

4. Галузеві резерви пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці в конкретній галузі економіки. Вони включають можливості для покращення техніки та технології виробництва, використання передового досвіду та інші аспекти, які стосуються цієї галузі.

5. Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві і включають можливості для поліпшення організації виробництва, управління робочою силою, використання техніки та технології, а також інші фактори, що стосуються конкретного підприємства.

Значення цих резервів виявляється в тому, що підприємство виступає як ключовий елемент економіки, де виявляються і використовуються всі різновиди резервів. Внутрішньовиробничі резерви обумовлені неефективним використанням різних аспектів виробництва, таких як техніка, сировина, матеріали, робочий час і інші, а також наявність різних видів втрат і безробіття. Ці резерви можна розділити на дві основні категорії: резерви зниження трудомісткості виробництва і резерви поліпшення використання робочого часу.

За думкою Лукашевича В.М., кожен вид резервів можна розглядати в контексті певного фактора, а загальна система резервів може бути класифікована відповідно до факторів. Це дозволяє з'ясовувати основні причини витрат і невиробничих витрат праці для кожного фактора і визначити шляхи їх усунення.

З точки зору Грішної О.А., основне значення має класифікація внутрішньовиробничих резервів за змістом, оскільки вона допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Підсумовуючи, резерви підвищення продуктивності праці розглядаються з різних точок зору, а їх класифікація може бути корисною для розробки програм управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, терміни їх реалізації, витрати на ці заходи та очікуваний економічний ефект. Такі програми також передбачають системи мотивації працівників для досягнення запланованого рівня продуктивності.

1.2. Механізм управління продуктивністю праці сучасного підприємства

На сьогоднішній день у промисловості використовуються десятки різних методів для виміру продуктивності праці в плануванні, управлінні та статистичній звітності. Спори та обговорення щодо теоретичних підходів до методів виміру продуктивності праці та їх практичного застосування тривають з 20-х років 20 століття, і до цього часу не було зроблено остаточних висновків.

Багато вчених і практиків приходять до висновку, що не існує одного універсального та ідеального показника продуктивності праці, який би був абсолютно бездоганним. Розглядається один спосіб вирішення цього питання: використовувати систему показників, в якій був би один основний показник, а також низка додаткових, які враховували б конкретні особливості різних галузей та характер окремих виробництв.

У статистичній практиці дуже часто визначається лише продуктивність живої праці, і в цьому випадку не враховуються витрати минулої (перетвореної в

матеріальну форму) праці. Тим не менш, спостерігається об'єктивна тенденція до збільшення значення витрат упередметненої праці (процесу, коли людська праця перетворюється в матеріальні цінності) (рис. 1.1).

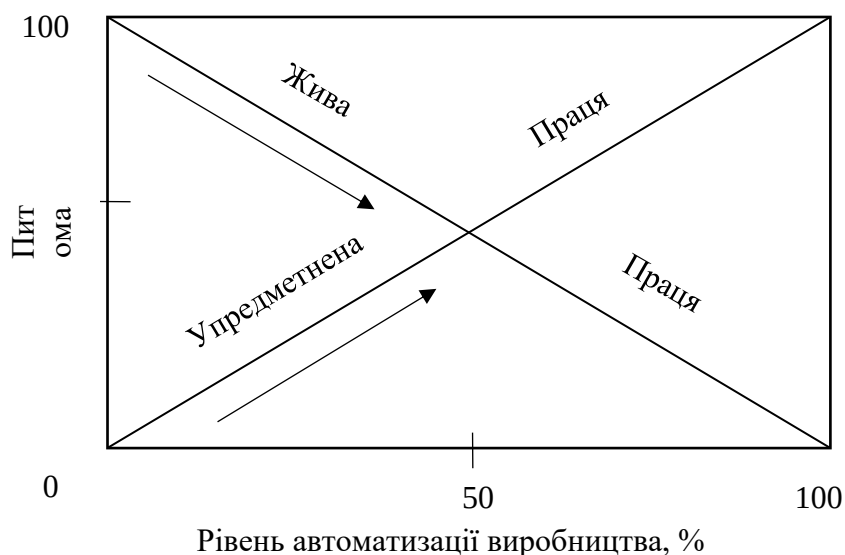


Рис. 1.1. Відношення між витратами на робочу силу і витратами на матеріали та обладнання в собівартості промислової продукції залежить від рівня автоматизації виробництва

Замість найпоширенішої концепції, яка отримала назву "витратна", ми рекомендуємо використовувати концепцію «ресурсозберігаючої» вимірювання продуктивності праці. У таблиці 1.1 наведені характеристики витратної концепції, яка використовується в статистичній практиці, порівняно з концепцією ресурсозберігаючої.

Таблиця 1.1

Підходи до оцінки продуктивності праці

Характеристика показників	Витрата	Ресурсозберігаюча
Мета вимірювання	Визначення рівня і динаміки продуктивності праці; науковий інтерес	Управління продуктивністю праці, розробка системи мотивації, пошук резервів, розробка програми підвищення продуктивності
Основна обчислювальна величина	Об'єм продукції, чисельність працівників	Випуск продукції, витрати
Об'єкт вимірювання	Народне господарство, галузь, підприємство	Підприємство, підрозділ, вид діяльності, народне господарство
Вид трудових витрат	Сукупний працівник	Різні витрати на виробництво
Види праці, що обліковуються	Жива праця	Жива, уречевлена, сукупна
Основа методології	Техніка вимірювання, уточнення статистичних даних	Формула вимірювання, вибір показників в чисельнику і

		знаменнику основної формули
Основні фактори росту продуктивності	Ріст об'єму продукції, гонитва за валом	Відмова від гонитви за валом, припинення випуску продукції, яка не користується попитом, підвищення якості і конкурентоспроможності, абсолютне зниження чисельності в сфері матеріального виробництва

Продуктивність - це результат відносно вкладу. Якщо це співвідношення зростає, підприємства розвиваються і продуктивність праці збільшується. Якщо це співвідношення зменшується, спостерігається спад.

Отже, продуктивність праці можна визначити як відношення обсягу продукції, виготовленої на підприємстві за певний час, до витрат, зроблених підприємством на її виробництво в той самий період (рис. 1.2).

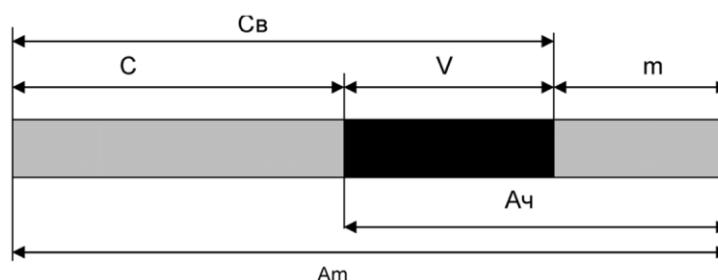


Рис. 1.2 Розподіл витрат на виробництво продукції: Ач - чисту продукцію, Св - собівартість виготовлення продукції. С - це матеріальні витрати на виробництво продукції, V - заробітна плата на виробництво продукції, і m - прибуток, який включається в ціну продукції.

Формули визначення продуктивності живої, уперед- метненої і сукупної праці:

$$\text{ППЖ} = \frac{Ач}{3П} = \frac{3П+П}{3П} = 1 + \frac{П}{3П} \quad (1.1)$$

$$\text{ППу} = \frac{Ат-3П}{МВ} = \frac{МВ+П}{МВ} = 1 + \frac{П}{МВ} \quad (1.2)$$

$$\text{ППс} = \frac{Ат}{Во} = \frac{МВ+3П+П}{МВ+3П} = 1 + \frac{П}{Во} \quad (1.3)$$

Де, ППЖ, ППу, ППс вказують на продуктивність живої, упередметненої та сукупної праці, відповідно; Ач позначає чисту продукцію; Дч означає чистий дохід підприємства; 3П представляє заробітну плату на виробництво продукції; П вказує

на прибуток, який враховується у ціні продукції; MV позначає упредметнені (матеріальні) витрати; а Vo - операційні витрати.

Товарну продукцію підприємства можна визначити за такою формулою:

$$Am = M + A + ОП + П \quad (1.4)$$

Де, Am представляє чистий прибуток підприємства; M - матеріальні витрати; A - амортизація; $ОП$ - оплата праці; $П$ - прибуток.

Спосіб формування валового доходу підприємства відображено на рисунку 1.3. Наведений метод визначення продуктивності праці є універсальним і може застосовуватися в будь-яких підприємствах та організаціях, які спрямовані на отримання прибутку. За допомогою цієї методики можна визначити продуктивність праці на будь-якому рівні, починаючи від окремого робочого місця і закінчуючи рівнем національної економіки. Продуктивність праці в цьому визначенні характеризується у відносному розрахунку як випуск продукції на 1 гривню живої та упредметненої праці і вимірюється у відносних величинах.



Рис. 1.3 Алгоритм формування валового доходу, товарної і чистої продукції

Запропонований метод вимірювання продуктивності праці дозволяє враховувати витрати минулої праці, навіть у випадках, коли немає обліку трудомісткості продукції і важко визначити минулу працю без включення її у робочий час. Переваги цього методу вимірювання продуктивності праці включають наступне:

1. Використовуються лише два показники: кількість продукції у вартісному виразі та витрати виробництва для побудови індексу продуктивності праці.

2. Грошовий вимір у гривнях залишається основним і адекватним методом вимірювання витрат живої та упреждметненої праці.

3. Уникається негативних наслідків витратного підходу до оцінки продуктивності.

4. Забезпечується проста, ефективна і результативно спрямована система вимірювання продуктивності, яка може бути використана на будь-якому рівні, від окремого робочого місця до підприємства в цілому.

5. Вписується в ринковий механізм.

6. Забезпечує гнучку і динамічну систему вимірювання, яка може відображати справжній рівень продуктивності праці на підприємстві та його окремих складових в будь-який необхідний момент.

1.3. Цифрові трансформації системи управління працею в сучасних умовах

Цифрові трансформації систем управління працею в сучасних умовах є ключовим аспектом сучасного бізнесу та організаційного управління. Це дослідження спрямоване на аналіз і вивчення впливу цифрової трансформації на методи управління працею. Основна мета цього дослідження - визначення можливостей та переваг цифрових інструментів у контексті організації робочих процесів, управління персоналом, забезпечення ефективності та оптимізації робочого часу. Дослідження включатиме огляд сучасних підходів до управління персоналом у контексті цифрової трансформації, аналіз інструментів автоматизації, а також оцінку впливу цифрових технологій на результативність праці та розвиток систем управління персоналом у сучасних умовах.

Впровадження автоматизації та перехід від аналогових процесів до цифрових є однією з актуальних викликів в управлінні персоналом у сучасних умовах господарювання. Власники підприємств повинні мати чітке розуміння мети цифрової трансформації та визначити, що саме необхідно змінити в першу чергу, а також які ресурси потрібні для цього. Інформаційно-комунікаційні технології

відіграють важливу роль у розвитку бізнесу, проте їх результативність залежить від того, наскільки бізнес вміє використовувати ці технології. Тому необхідно розробити комплексну стратегію для успішної цифрової трансформації.

Зростає усвідомлення того, що для успішного функціонування сучасних вітчизняних підприємств необхідне активне використання цифрових технологій. Проблематика інтенсифікації інформатизації економіки, розвитку цифрової економіки, необхідність оцифрування великої кількості даних, підходи до оптимізації бізнес-процесів з точки зору цифровізації, стають об'єктом наукових досліджень вітчизняних (К. Багацька, Ю.В. Вдовиченко, А. Гейдор, Б.С. Тетерятник) та зарубіжних (П. Ауґер, А. Барнір, Й. Галлаугер, К. Шукець) вчених. Наприклад, Б.С. Тетерятник визначає поняття "діджитизація" як процес автоматизації рутинних та паперових бізнес-процесів шляхом оцифрування даних. Це дозволяє переходити від діджитизації до діджиталізації (цифровізації).

Ю.В. Вдовиченко зосереджується на ролі цифрових технологій у розвитку сучасного бізнесу та міжнародних економічних відносинах. Він вбачає їхнє проявлення у збільшенні продуктивності праці, диверсифікації міжнародного обміну товарами, послугами та капіталом, підвищенні рівня інтеграції підприємств на міжнародні ринки інформаційно-комунікаційних технологій.

К. Багацька та А. Гейдор у своїх дослідженнях розкривають ключові етапи діджитал-трансформації бізнесу. Вони виділяють початковий етап – діджитизацію, де дані переносяться на цифрові носії, що призводить до прискорення обігу інформації та збереження ресурсів. Далі настає етап діджиталізації, який передбачає впровадження цифрових технологій в окремі бізнес-процеси, такі як банкінг, фінансовий облік, маркетинг, підбір персоналу тощо, і, нарешті, діджитал-трансформація, де всі підсистеми, функції та процеси підприємства інтегровані в діджитал-середовище.

Загалом, дослідження цифрової трансформації бізнес-процесів включають в себе аналіз впливу різних факторів, таких як вік та розмір підприємства, на готовність приймати участь у цифровізації, а також встановлення зв'язку між цифровою трансформацією та стратегічними інноваціями підприємств.

К. Шукець у своїх дослідженнях акцентує увагу на викликах автоматизації та цифровізації бізнес-процесів [10]. Автор підкреслює важливість попереднього оцінювання існуючої інформаційної системи підприємства, щоб ідентифікувати ті області, які насправді потребують автоматизації чи цифровізації. Також необхідно правильно інтегрувати автоматизовані і цифровізовані бізнес-процеси з існуючими процесами на підприємстві, щоб уникнути розривів у зв'язках між економічними процесами і, відповідно, втрати даних. Однак, за словами К. Шукця, однією з основних труднощів, які можуть виникнути при цифровізації, є створення автоматизованих і цифрових процесів, які були б одночасно простими і гнучкими. На додаток до цього, існує багато невивчених аспектів трансформації бізнес-процесів у напрямку цифровізації, що створює актуальну потребу у дослідженні цієї теми.

Дослідження особливостей виконання бізнес-процесів у цифровому середовищі має важливе значення для забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Це тісно пов'язано з розвитком цифрових технологій і здатністю фахівців використовувати їх якісно.

З погляду вчених, цифрову трансформацію управління персоналом слід розглядати як необхідний компонент впровадження сучасних технологій на підприємстві. Управління персоналом стає спрямованим на об'єкти, а організаційна структура стає пронизливою, що дає навіть нижчому персоналу можливість бачити кінцевий продукт, брати участь у його створенні та відчувати важливість своєї ролі в процесі. Цей підхід передбачає не лише встановлення сучасного обладнання та програмного забезпечення, а також фундаментальні зміни у методах управління, корпоративній культурі та зовнішніх комунікаціях. Цифровий простір представляє собою надзвичайно ефективну систему соціально-економічних відносин, і цифрові технології напряду впливають на її ключовий аспект - додану вартість.

Основними завданнями цифрової трансформації в галузі управління персоналом (human resources management, HRM) є:

- забезпечення мобільності співробітників та їх соціальної взаємодії,
- управління знаннями та людськими ресурсами,

- зміна організаційної структури, корпоративної культури та системи управління,
- впровадження політики прийняття змін та розвитку нових компетенцій у персоналу.

У зв'язку з цим, традиційні системи управління персоналом (HRM) перетворюються на системи управління талантами, освітою та розвитком працівників [12]. Цифрові трансформації принесли суттєві зміни у сфері управління персоналом, вдосконалили його функції та бізнес-процеси. Основними напрямками цифрової трансформації у управлінні персоналом є підбір кадрів, управління персоналом, облік заробітної плати та винагород, розвиток персоналу, комунікативні процеси, робота з непостійними працівниками, створення соціально-орієнтованих проєктів [3].

Зважаючи на цифрові трансформації, система управління працею в сучасних умовах включає в себе наступні приклади:

1. Електронна система управління кадрами (HRIS). Багато компаній використовують цифрові платформи та програмні рішення для обліку і аналізу персоналу, включаючи інформацію про працівників, їх кваліфікації, навчання та інші аспекти управління персоналом. HRIS дозволяє автоматизувати багато адміністративних завдань та забезпечує зручний доступ до даних для керівництва.

2. Електронні системи навчання та розвитку персоналу. У сучасному управлінні персоналом великий акцент робиться на навчанні та розвитку співробітників. Цифрові платформи надають можливість співробітникам мати онлайн-доступ до навчальних матеріалів, включаючи відеоуроки, веб-семінари та інші інтерактивні ресурси. Це полегшує процеси навчання та підвищує кваліфікацію персоналу.

3. Аналіз даних і штучний інтелект в підборі персоналу. Використання аналітики та штучного інтелекту для відбору кандидатів на вакансії допомагає вдосконалити процес підбору персоналу. Алгоритми можуть аналізувати резюме, локалізувати кандидатів, оцінювати їхні навички та досвід та зрештою рекомендувати найкращих кандидатів для розгляду.

4. Корпоративні соціальні мережі. Деякі компанії використовують внутрішні корпоративні соціальні мережі для покращення комунікації та співпраці між співробітниками. Це сприяє обміну знань та ідеями, а також полегшує співробітництво великих команд.

5. Віддалена робота та телеробота. Завдяки цифровим інструментам, дедалі більше компаній надають можливість працювати з віддаленим доступом. Це дає можливість працювати з будь-якого місця та в будь-який час, що робить управління персоналом більш гнучким та адаптивним.

6. Аналітика відвідуваності та робочого часу. Цифрові системи можуть відстежувати робочий час працівників та аналізувати дані про їхню продуктивність, допомагаючи визначити ефективність робочих процесів та можливі області покращення.

Ці приклади показують, як цифрові технології та трансформація впливають на управління працею в сучасних організаціях, роблячи його більш ефективним, гнучким та адаптивним. Ця трансформація дозволяє компаніям досягти кількох важливих переваг:

1. Збільшена продуктивність. Використання цифрових інструментів для управління працею дозволяє оптимізувати процеси та підвищити продуктивність працівників. Автоматизація рутинних завдань та доступ до навчальних матеріалів сприяють більш ефективному використанню часу.

2. Гнучкість та адаптивність. Цифрова трансформація дозволяє підприємствам реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища швидко та ефективно. Віддалена робота, корпоративні соціальні мережі та інші інструменти полегшують співпрацю та комунікацію в реальному часі.

3. Покращена якість прийняття рішень. Аналітичні інструменти та алгоритми штучного інтелекту допомагають керівництву приймати обґрунтовані рішення на основі даних. Це дозволяє уникати швидкозмінюваних ситуацій та оптимізувати стратегічне управління персоналом.

4. Залучення та утримання талановитого персоналу. Використання сучасних технологій та цифрових рішень в управлінні персоналом приваблює та

утримує талановитих співробітників. Співробітники цінують можливість розвитку та доступ до онлайн-ресурсів для навчання.

5. Зменшення адміністративних процесів. Цифрові рішення дозволяють автоматизувати багато адміністративних процесів, від обліку робочого часу до розрахунку зарплати. Це зменшує адміністративну тяготу та дозволяє зосередитися на стратегічних завданнях управління персоналом.

Таким чином, впровадження цифрових технологій, зокрема цифрових комунікаційних каналів, штучного інтелекту та роботизації, дозволяє керівникам створити максимально персоналізовану взаємодію, якої прагне більшість клієнтів, а підприємству - отримати конкурентні переваги на ринку, збільшити прибуток та тримати крок із сучасністю. Вдосконалення управління персоналом в умовах цифрової трансформації економіки покладає на себе відповідальність не лише бізнес, але й держава, оскільки це сприяє створенню якісного ринку праці.

1.4. Значення діджиталізації бізнес-процесів у зростанні продуктивності праці

Однією з важливих характеристик діяльності суб'єктів господарювання в умовах становлення цифрової економіки є впровадження інформаційних технологій у всі сфери діяльності, включаючи управління, яке базується на електронному документообігу, та перетворення інформаційних ресурсів (даних) в інструмент досягнення комерційних цілей. Ця інформація (дані) часто характеризується великими обсягами та різноманітністю, що ускладнює її організацію, оброблення, зберігання, а, отже, керування базами даних та використанням. Внаслідок стрімкого розвитку мереж зв'язку та використання новітніх інструментів зберігання даних зросли можливості створення та накопичення значних обсягів інформації. Однак з'являється проблема обробки та аналізу даних. Таким чином, цифрові технології підвищують здатність взаємодії та обміну даними між розробниками продуктів, постачальниками та кінцевими

споживачами, дослідниками та вченими, що дозволяє безперервно шукати інновації, включаючи створення та модифікацію товарів та послуг на основі значних технологічних змін [2, с. 80].

Цифрова трансформація – це впровадження сучасних технологій у бізнес-процеси підприємства. Це передбачає не лише встановлення нового обладнання чи програмного забезпечення, але й глибокі зміни в підходах до управління, корпоративній культурі та зовнішній комунікації. Як результат, підвищується продуктивність працівників та рівень задоволення клієнтів, а саме підприємство отримує репутацію сучасної та прогресивної компанії [7], придбавши статус електронного бізнесу.

Позитивним сигналом для діджитал-трансформації підприємства є наявність електронного обміну даними (EDI – Electronic Data Interchange), методів і технік аналізу та обробки великих даних (таких, як технології Big Data), хмарних обчислень та інтелектуальних технологій, включаючи машинне навчання. За допомогою цих технологій підприємства можуть швидко отримувати доступ до обширних даних про своїх клієнтів, види економічної діяльності та інше, правильно використовувати ці ресурси для підтримки їхніх процесів та інновацій, швидко прогнозувати тенденції та реагувати на ринкові виклики.

Підприємства, що керують продажами, маркетингом, обслуговуванням клієнтів, управлінням людськими ресурсами та іншими аспектами діяльності, розглядають нові технології як ключовий елемент своєї інноваційної діяльності. Вони також вирішують, чи варто робити інновації ціллю всіх видів діяльності на підприємстві та чи повинні інші підрозділи, окрім ІТ, приймати рішення про використання нових технологій [3, с. 49].

Цифрова трансформація охоплює більше, ніж просте перетворення даних у цифровий формат. Цей процес охоплює широкий спектр процедур, починаючи з переведення типових виробничих процесів у цифрове середовище, контролю над виконанням завдань і якістю продукції, комунікації з командою і клієнтами та закінчуючи логістикою та поставками. Цифрова трансформація створює потоки

цифрового доходу і пропозицій, а реінжиніринг бізнес-процесів дозволяє переглянути методи і стратегії роботи для збільшення прибутку підприємства.

Особливо важливо відзначити, що цифровізація може значно поліпшити процес створення додаткової вартості товару, оновивши виробничі процеси через інтеграцію інформаційних технологій для роботи з базами даних, їх обробки та зберігання (див. рис. 1.4).

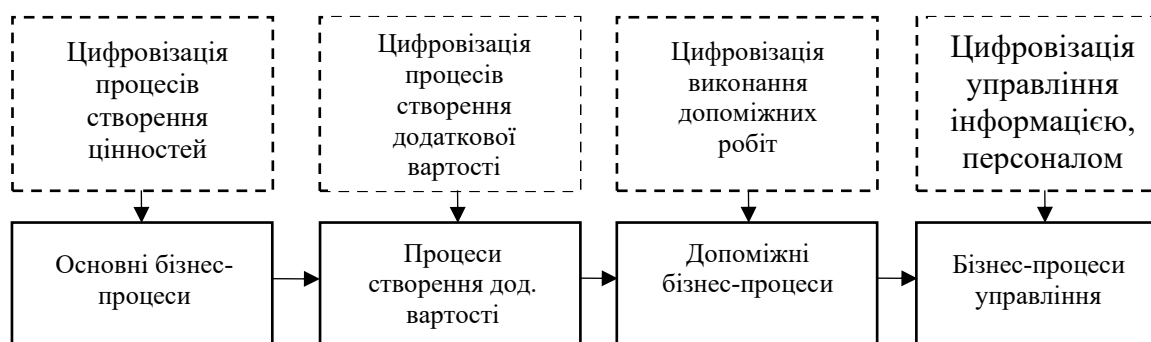


Рис. 1.4. Цифровізація в моделі виконання бізнес-процесів на підприємстві

Цифровізація бізнес-процесів на підприємстві дозволяє фіксувати зміни з обов'язковим зазначенням всіх важливих деталей, що дозволяє керівникам різних рівнів контролювати якість виконання кожного етапу. В цілому, цей процес зменшує витрати часу та зусиль і забезпечує більшу прозорість у діяльності підприємства.

Узагальнюючи, цифрова трансформація бізнес-процесів спрямована на оптимізацію ресурсного потенціалу підприємства з метою підвищення ефективності діяльності. Цей підхід сприяє суттєвому збільшенню прибутку шляхом оптимізації витрат робочого часу і покращення ефективності виконання бізнес-процесів. Схему цифровізації бізнес-процесів можна побачити на рис. 1.5 [4, с. 53].

Роль діджиталізації бізнес-процесів у підвищенні продуктивності праці полягає в тому, що впровадження цифрових технологій та цифрової автоматизації в різні сфери підприємської діяльності може суттєво покращити ефективність робочих процесів і сприяти збільшенню виробничої продуктивності.

Зокрема, діджиталізація може призвести до таких позитивних результатів:



Рис. 1.5. Структурна схема цифровізації бізнес-процесів

1. Автоматизація щоденних завдань. Цифрові технології дозволяють автоматизувати рутинні та монотонні завдання, що раніше вимагали багато часу та зусиль від працівників. Це дозволяє звільнити робочий час для більш важливих та стратегічних завдань.

2. Підвищення точності і надійності. Автоматизація та використання цифрових систем допомагають уникати людських помилок, що можуть призвести до невдачі або втрат.

3. Швидкість виконання завдань. Цифрові системи можуть обробляти та аналізувати дані значно швидше, ніж це здатен зробити людина. Це сприяє прискоренню робочих процесів.

4. Доступність даних. Діджиталізація дозволяє зберігати та надавати доступ до великих обсягів даних в реальному часі. Це полегшує прийняття рішень на підприємстві.

5. Розподілена робота. Цифрові технології дозволяють працювати з великими обсягами даних та бізнес-процесами в онлайн-режимі, що сприяє гнучкій роботі та розподіленому виробництву.

6. Зменшення витрат. Автоматизація та цифрові рішення можуть допомогти зменшити витрати на працю та ресурси, оскільки менше людських ресурсів потрібно для виконання завдань.

У підсумку, діджиталізація бізнес-процесів допомагає оптимізувати та покращити внутрішні процеси підприємства, забезпечуючи підвищення продуктивності праці та, як результат, покращення конкурентоспроможності компанії на ринку.

Висновки до розділу I

Отже, продуктивність праці в умовах цифрової трансформації та діджиталізації виявляє, що ці стратегії сприяють істотному підвищенню ефективності робочих процесів. Застосування цифрових технологій і автоматизації дозволяє уникнути рутинних завдань та підвищити якість та швидкість виконання завдань. Це веде до збільшення продуктивності праці, адже автоматизовані процеси дозволяють витратити менше часу на виконання завдань та забезпечують більш точні результати.

Продуктивність праці знаходиться в центрі уваги при впровадженні цифрової трансформації та діджиталізації в організаціях. Ці стратегії спрямовані на застосування цифрових технологій для покращення бізнес-процесів та оптимізації робочих завдань. Цифрові інструменти та автоматизація допомагають підвищити продуктивність праці шляхом автоматизації рутинних операцій, сприяючи точності, швидкості та доступності інформації. Це сприяє збільшенню ефективності виробничих процесів.

Цифровізація включає в себе використання цифрових технологій для створення нових цінностей та перетворення бізнес-процесів. Діджиталізація означає переведення традиційних процесів та даних у цифровий формат. Обидві ці стратегії є ключовими в сучасному бізнесі.

Цифрові технології, автоматизація та оптимізація бізнес-процесів сприяють підвищенню продуктивності праці. Вони дозволяють автоматизувати рутинні завдання, підвищити точність, швидкість та доступність даних, що сприяє збільшенню виробничої продуктивності. Цифровізація дозволяє збільшити якість

продукції та послуг, оскільки вона допомагає контролювати процеси та уникати помилок. Вона також сприяє більш ефективному використанню ресурсів.

Підприємства, які активно використовують цифрові технології та діджиталізацію, мають перевагу на ринку. Вони можуть швидше реагувати на зміни, надавати більші можливості для клієнтів та покращувати свою конкурентоспроможність.

Загалом, цифровізація та діджиталізація є важливими стратегічними напрямками для підприємств, оскільки вони допомагають зробити бізнес більш конкурентоспроможним, ефективним та підготовленим до викликів сучасного світу.

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА ТА СТАНУ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ЙОГО БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

2.1. Аналіз тенденцій розвитку галузі функціонування підприємства

Асортимент на ринку неперервно доповнюється. Під час життєвого циклу товару стандартизація набуває більшого значення. Технологія виробництва у більшості компаній схожа через властивості продукту. Технологічні нововведення відбуваються нешвидко. При введенні інновацій акцент ставиться на вдосконалення упаковки з еко-матеріалів та на методи раціонального використання ресурсів, як-то більш ефективне споживання води чи зниження викидів.

Сезонність суттєво впливає на дану галузь, оскільки в зимовий час споживачі частіше вибирають теплі напої. Це призводить до зниження доходів. Проте, завдяки великому асортименту товарів та цін, а також ефективній маркетинговій стратегії, підприємства можуть підтримувати стабільний дохід, незважаючи на сезонні коливання.

Якщо говорити про статистику продажів, то газовані напої залишаються менш популярними ніж холодний чай, але вони домінують над соками, енергетиками і знаходяться приблизно на тому ж рівні з мінеральними та вітамінізованими водами.

Влітку 2022 року споживання безалкогольних напоїв в Україні досягло 982 млн. літрів, що становило близько 40% від загальних продажів цього року. За останні чотири роки продажі в умовах гривні зростали завдяки підвищенню цін та збільшенню споживання. Проте у 2022 році темпи росту трохи сповільнилися.

Як видно з рис. 2.1. популярними напоями є газовані безалкогольні напої. Популярність різних видів напоїв у різні місяці року в Україні може змінюватися в залежності від сезону. Так, влітку (Травень - Серпень) є підвищений попит на газовані напої та холодний чай. Це може бути зумовлено потребою в споживанні освіжаючих напоїв під час спеки. Восени (Вересень - Листопад) відбувається зростання попиту на соки, нектари та морси, можливо, через зміну клімату та

бажання споживати більше вітамінів перед зимовим періодом. Взимку (Грудень-Лютий) найбільший попит спостерігається на соки, нектари та морси. Це може бути зумовлено потребою у збереженні імунітету в холодний період року.

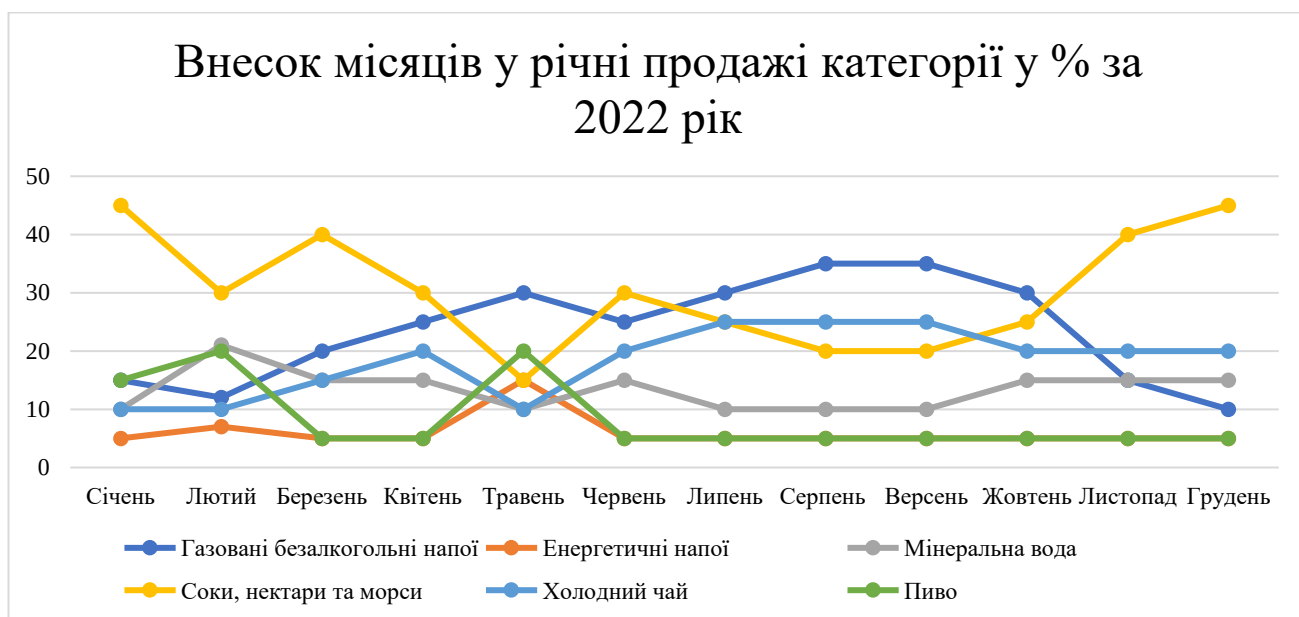


Рис. 2.1. Річні продажі категорії безалкогольних напоїв у % за 2019 рік [11]

Газовані напої, мінеральна вода та енергетичні напої залишаються популярними протягом всього року, але їхній попит зменшується в холодніші місяці.

Темпи зростання грошових продажів найвищі у категорії енергетичних напоїв, головним чином завдяки розширенню асортименту та підвищенню середньої вартості за літр (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Статистика продажу безалкогольних газованих напоїв у млн. літрів [11]

В літній період газовані напої та холодний чай активно збільшують своє присутність на полицях магазинів. У 2022 році кількість товарних позицій на

полиці одного магазину зросла на +14% для газованих напоїв та на +39% для холодного чаю. Деякі категорії товарів доповнюють свій асортимент під час пікового сезону завдяки розширенню дистрибуції вже існуючого товарного ряду та запуском нових продуктів. Отже, основний обсяг продажів припадає на нові товари, які були введені в обіг восени.

Що стосується мереж продажу, гіпер-супермаркети та продуктові магазини є основними пунктами продажу для газованих напоїв, мінеральної води та соків. Проте під час пікового сезону значущість традиційних торгових місць збільшується, особливо через магазини для імпульсних покупок та вуличні ринки.

Додатково до реального збільшення попиту на напої, виробники активізують інструменти заохочення покупців, зокрема рекламні акції. Як приклад, розглянемо ринок газованих напоїв. Слід підкреслити, що 2020-2021 роки стали часом перетворень через посилення пандемії та введення обмежень. Дослідження сектора газованих напоїв дає змогу виділити ключові фактори, визначити поточний стан ринку та його лідерів. Ринок характеризується легкістю входу та виходу з бізнесу. Назвемо провідні компанії, що контролюють основну частку ринку: «Кока-Кола Беверіджиз Україна» (Київська обл.), ТОВ «Компанія» СЕСА » (Харківська обл.), ЗАТ «Оболонь» (м.Київ), ККЗБН «Росинка» (м.Київ), ЗАТ «Ерлан» (Дніпропетровська обл.) - їхній ринковий вплив перевищує 50%.

Для візуального представлення відмінностей між споживчими уподобаннями та продуктовими лініями основних учасників ринку, створимо діаграму стратегічних груп конкурентів рис. 2.3.

Як ми бачимо, Кока-Кола виділяється своїм широким асортиментом та має першість у споживчих уподобаннях. Важливо відмітити, що корпорація «Кока-Кола» (The Coca-Cola Company) була створена у 1886 році. Вона створює та впроваджує рекламні стратегії своїх брендів і торговельних марок, а також виготовляє сиропи для своїх партнерів по розливу продукції під приблизно 400 назвами брендів. Центральний офіс корпорації знаходиться в Атланті, штат Джорджія, США.

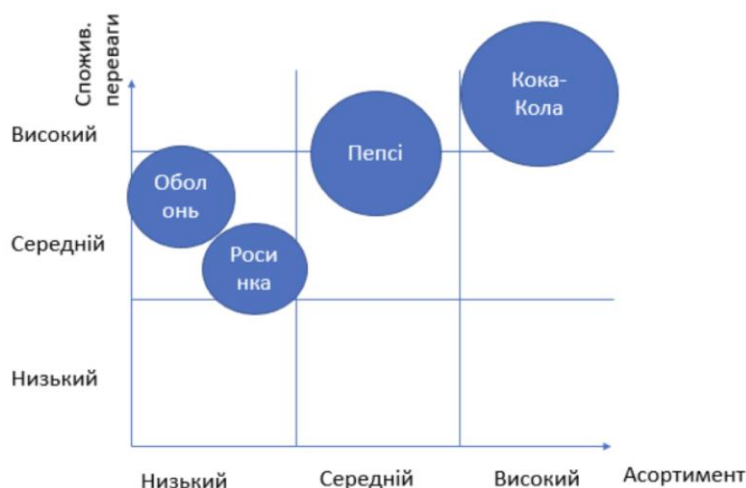


Рис. 2.3. Карта стратегічних груп конкурентів

Тепер звернемо увагу на ключові чинники зовнішнього оточення, які мають істотний вплив на дану індустрію таблиця 2.1.

Таблиця 2.1

№	Чинник	Загрози ЗС	Можливості ЗС
1	Пандемія	Перебудова структури компанії, зменшення робочого персоналу	Економія ресурсів, підтримка дистанційних зв'язків і роботи
2	Конкуренція	Зменшення присутності на ринку	Підвищення стандартів продукції, розширення асортименту, удосконалення маркетингових підходів
3	Соціокультурний аспект	Нестабільність робочої сили, недостатній рівень робочої продуктивності	Удосконалення корпоративної культури, надання переваг персоналу
4	Інформаційний аспект	Витік конфіденційних даних, недостатньо інформації про конкурентів та ринок	Захист конфіденційності, використання передових технологій
5	Споживачі	Змінчивість споживачьких уподобань	Антиципація споживчих потреб, мотивація для покупки продукції
6	Демографія	Превалювання старших, які віддають перевагу традиційним напоям	Залучення цієї аудиторії за допомогою спеціалізованих кампаній
7	Економіка	Економічні фактори, такі як інфляція, валютні коливання	Формування стратегічних планів, адаптація продукції
8	Інновації	Різниця в технічному розвитку	Стандартизація і просування технологій
9	Сезонність	Зниження попиту в холодний період	Маркетингові кампанії, асоційовані з холодними порами року
10	Екологія	Високі екологічні вимоги до виробництва	Екологічний підхід, приваблення еко-орієнтованих клієнтів

На основі наведеної інформації варто виділити основні впливові аспекти: розмір ринку, його динаміка росту, перешкоди для входу та виходу (низький рівень перешкод при вході у бізнес та виході з нього), потенціал для унікальності товарів, прибуток в секторі, сезонний характер, та зростаюча увага до здоров'я (акцент на продукцію із низьким вмістом калорій, безцукрові напої тощо). Проведений аналіз ринкових загроз дозволив виявити можливі напрямки для росту компанії в умовах нестабільного зовнішнього контексту та зарекомендувати потенційні стратегічні кроки. Серед основних елементів зовнішнього оточення можна виділити такі як: конкурентні відносини, потреби споживачів, економічний контекст, ставлення до навколишнього середовища та нововведення.

2.2 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Компанія ТОВ "ЧИСТА ВОДА" є українським підприємством, яке було зареєстровано 07.08.1998 року. Її юридична адреса розташована в Київській області, Бучанському районі, у селі Мила на вулиці Комарова. Керівником компанії є КЛОЧКОВ СЕРГІЙ МИКОЛАЙОВИЧ, і вона має статутний капітал в розмірі 2 367 730,41 гривень.

Основною діяльністю компанії є виробництво безалкогольних напоїв та мінеральних вод, що розливаються у пляшки. Однак компанія також займається додатковими видами діяльності:

- Будівництво різноманітних споруд та підготовчі роботи на будівельному майданчику.
- Монтаж водопровідних систем, систем опалення та кондиціонування.
- Оптова та роздрібна торгівля, включаючи торгівлю через мережу інтернет.
- Вантажний автомобільний транспорт.
- Діяльність у сфері архітектури.
- Надання в оренду різноманітних машин і устаткування.
- Ремонт побутових приладів і обладнання.

Широкий спектр діяльності свідчить про гнучкість підприємства та його здатність адаптуватися до різних ринкових умов та потреб клієнтів.

Прибуток підприємства формується з доходів від господарської діяльності після відрахування матеріальних та аналогічних їм витрат, а також витрат на оплату праці. З балансового прибутку підприємства погашаються проценти по кредитах банків, а також сплачуються передбачені законодавством України податки та інші платежі до бюджету. Чистий прибуток залишається у повному розпорядженні підприємства. Засновник підприємства визначає напрями використання прибутку.

Завдяки введенню "1С:Бухгалтерії 8 для України", користувачам значно спрощено роботу. Ця програма надає набір стандартних фінансових звітів, які дозволяють аналізувати дані щодо залишків, оборотів рахунків та проведених операцій у різних аспектах. Серед них оборотно-сальдова відомість, шахова відомість, оборотно-сальдова відомість по рахунку, обороти рахунку, картка рахунку, аналіз рахунку, аналіз субконто, обороти між субконто, зведені проводки, головна книга, та діаграма.

Звіт про фінансові результати, також відомий як звіт про прибутки і збитки, є одним із ключових засобів бухгалтерської звітності (форма № 2). Цей звіт відображає фінансові результати діяльності організації за певний звітний період і містить інформацію про доходи, витрати та фінансові результати в наростаючій сумі з початку року до звітної дати (Додаток А - В).

Щодо балансу, цей фінансовий звіт складається у відповідності до плану рахунків бухгалтерського обліку і відображає фінансовий стан підприємства на конкретну дату. Бухгалтерський баланс поділяється на дві частини: актив та пасив. В активі балансу фігурують активи, які характеризують наявність, розміщення та стан майна підприємства, а в пасиві відображаються джерела утворення цього майна та його призначення.

Прибуток підприємства формується з доходів, отриманих від господарської діяльності, після врахування матеріальних та подібних витрат і витрат на оплату праці. З балансового прибутку підприємства сплачуються відсотки за банківськими кредитами, а також сплачуються податки та інші платежі відповідно до

законодавства України. Чистий прибуток залишається у розпорядженні підприємства, а способи його використання визначаються засновником підприємства.

Завдяки впровадженню програмного продукту "1С:Бухгалтерія 8 для України", користувачам значно спрощено облік і аналіз фінансових даних. Ця програма містить стандартні фінансові звіти, які дозволяють аналізувати дані щодо залишків, оборотів рахунків і проведених операцій в різних аспектах. Серед них оборотно-сальдова відомість, шахова відомість, оборотно-сальдова відомість за рахунком, обороти рахунку, картка рахунку, аналіз рахунку, аналіз субконто, обороти між субконто, зведені проводки, головна книга і діаграма.

Звіт про фінансові результати, також відомий як звіт про прибутки і збитки, є одним із ключових фінансових звітів (форма № 2). Цей звіт відображає фінансові результати діяльності організації за певний звітний період і містить інформацію про доходи, витрати і фінансові результати в наростаючій сумі з початку року до звітної дати (Додаток А - В).

Щодо балансу, цей фінансовий звіт складається відповідно до плану рахунків бухгалтерського обліку і відображає фінансовий стан підприємства на певну дату. Баланс поділяється на дві частини: актив і пасив. Актив балансу включає активи, які вказують на наявність, розташування і стан майна підприємства, тоді як пасив відображає джерела утворення цього майна і його призначення.

У контексті аналізу компанії Товариство з обмеженою відповідальністю з іноземними інвестиціями «Чиста вода» важливим є проведення оцінки ключових техніко-економічних показників за період з 2020 по 2022 рік. З цією метою розробимо дві таблиці (див. таблиця 2.1-2.2), кожна з яких містить основні економічні показники компанії.

У таблиці 2.2 наведені такі показники компанії за період з 2020 по 2022 рік: чистий дохід від реалізації продукції (цей показник також відомий як «виручка підприємства»), собівартість реалізованої продукції, фінансовий результат до оподаткування.

Зауважимо, що вихідні дані для формування цих таблиць наведені у Додатку А-В.

Таблиця 2.2.

Аналіз фінансових показників підприємства ТОВ «Чиста вода» за 2020-2022 рр.

Показники	Роки			Абсолютне +/-	Відносне, %	Абсолютне +/-	Відносне, %
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2021/ 20220	2022/ 2021	2022/ 2021
Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	229 621	371 549	303 045	141 928	61,64	- 68 504	18,44
Собівартість реалізованої продукції, тис.грн	167 018	279 775	223 510	112 757	67,52	- 56 265	20,16
Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн.	15 091	1 822	1 822	-13 269	87, 93	0	0
Чистий прибуток, тис.грн.	62 603	91 774	79 535	29 171	46,43	- 12 239	13,34

* джерело: розраховано автором на основі звітності підприємства

Відповідно до наведених в таблиці 2.2. економічних показників, чистий дохід від реалізації продукції на підприємстві ТОВ «Чиста вода» зменшився на 68,504 тис. грн. у 2022 році порівняно з 2021 роком. Це може свідчити про зниження обсягу реалізованої продукції або зменшення цінових показників.

Собівартість реалізованої продукції зменшилася на 56,265 тис. грн. у 2022 році порівняно з 2021 роком. Це може бути позитивним показником, оскільки зменшення собівартості може вказувати на зниження витрат на виробництво товарів або послуг.

Фінансовий результат до оподаткування залишився на тому ж рівні у 2022 році, порівняно з 2021 роком. Це може означати стабільність у доходах та витратах підприємства.

Чистий прибуток зменшився на 12,239 тис. грн. у 2022 році порівняно з 2021 роком. Зменшення чистого прибутку може вплинути на фінансову стійкість та прибутковість підприємства.

Загалом, аналіз фінансових показників підприємства ТОВ «Чиста вода» вказує на те, що в 2022 році були певні негативні зміни у фінансовому стані підприємства порівняно з 2021 роком.

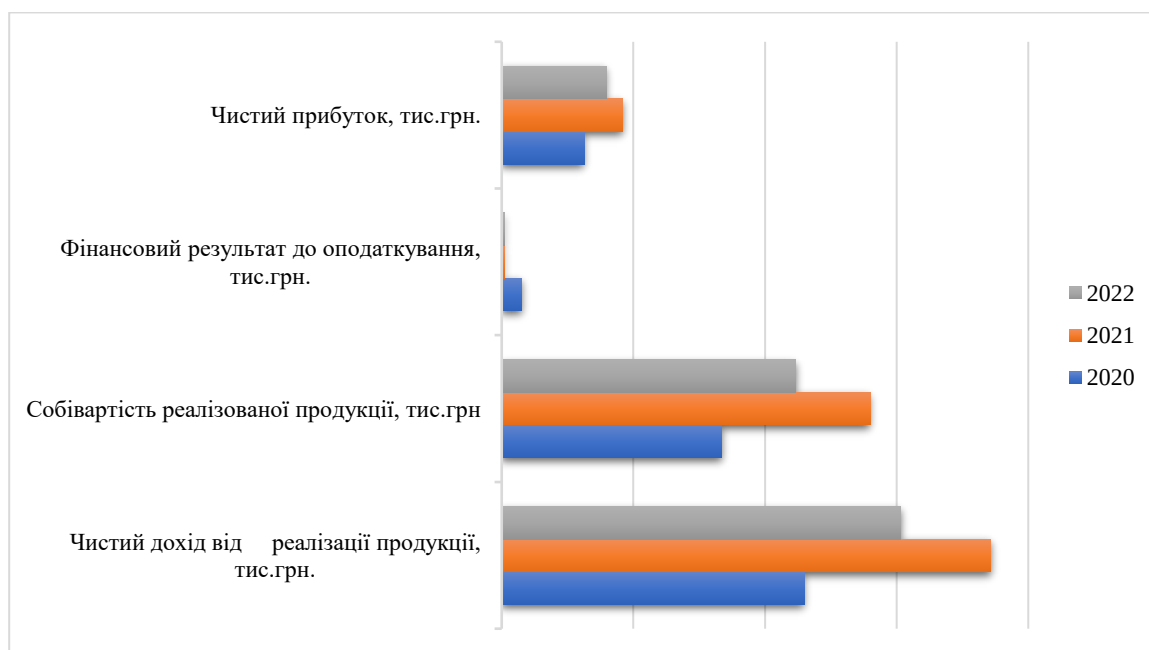


Рис. 2.4 Динаміка основних економічних показників підприємства ТОВ «Чиста вода» за 2020-2022 рр.

* джерело: розраховано автором на основі звітності підприємства

Тепер необхідно провести детальний аналіз показників, поданих у таблиці 2.3, що стосуються техніко-економічних аспектів підприємства ТОВ «Чиста вода». Ці показники включають наступне: загальна кількість працівників; доля працівників компанії в загальній чисельності працівників галузі; показник, який відображає рівень витрат на оплату праці; середньомісячна заробітна плата одного працівника.

З таблиці 2.3 видно, що середньооблікова чисельність працівників зросла у 2021 році на 22 особи або на 17,6% в порівнянні з 2020 роком. Це свідчить про зростання кадрового потенціалу компанії та її значущість у галузі.

Фонд оплати праці також збільшився на 6,185 тис. грн. або на 19,87% у 2021 році порівняно з 2020 роком. Ця зміна може бути позитивним показником і вказувати на збільшення інвестицій у заробітну плату працівників.

Таблиця 2.3.

Середньооблікова чисельність працівників підприємства

ТОВ «Чиста вода» за 2020-2022 роки

Показники	Роки			Абсолютне +/-	Відносне, %	Абсолютне +/-	Відносне, %
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2021/ 2020	2022/ 2021	2022/ 2021
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	125	147	165	22	17,6	18	12,24
Фонд оплати праці, тис.грн.	31 090	37 275	44 607	6 185	19,87	7 332	19,61

* джерело: розраховано автором на основі звітності підприємства

Загалом, аналіз техніко-економічних показників свідчить про позитивні зміни в 2022 році компанії ТОВ «Чиста вода» у порівнянні з 2020 роком. Зростання чисельності працівників, збільшення частки працівників підприємства в галузі та збільшення фонду оплати праці вказують на покращення стану компанії.

Для оцінки інвестиційних можливостей компанії ТОВ «Чиста вода», в першу чергу, потрібно провести детальний аналіз її фінансового стану. Цей аналіз допоможе визначити фінансові ресурси, необхідні для нормального функціонування підприємства, його конкурентоспроможність на ринку та потенціал для майбутнього розвитку.

Основною метою такого аналізу є виявлення основних фінансових проблем та недоліків компанії та створення можливості для їх своєчасного виправлення. Результати аналізу фінансового стану компанії ТОВ «Чиста вода» наведені в таблиці 2.4 та таблиці 2.5.

У таблиці 2.4 представлені наступні показники: коефіцієнт незалежності; коефіцієнт концентрації залученого капіталу; коефіцієнт заборгованості; коефіцієнт абсолютної ліквідності; коефіцієнт загальної ліквідності.

Важливо відзначити, що ці показники були отримані з платформи YouControl і не були розраховані автором [14].

Таблиця 2.4.

Показники фінансового стану ТОВ «Чиста вода»

Показники	Роки			Абсолютне відхилення	Темпи зростання
	2020	2021	2022		
Коефіцієнт автономії	- 0,2	-0,42	-0,53	-0,11	-18,33
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,30	0,46	0,47	0,01	2,17
Коефіцієнт заборгованості	0,50	0,75	0,53	0,22	29,33
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,21	0,11	0,14	-0,03	9,38
Коефіцієнт загальної ліквідності	1,49	1,91	1,67	0,24	12,57

* джерело: [14]

Отже, перший показник, представлений в таблиці 2.4 для ТОВ "Укрінформсистеми", це коефіцієнт фінансової незалежності підприємства. Цей показник вказує на частку власників у загальному обсязі коштів підприємства та визначає рівень фінансової автономії компанії. Фінансова незалежність вказує на здатність підприємства реагувати на зміни у макросередовищі та забезпечувати свій стабільний розвиток. У 2020 році цей показник становив - 0,2%, але в 2022 році він зменшився до - 0,53%. Це вказує на нестабільний фінансовий стан підприємства, де вищий показник вказував би на більшу фінансову стійкість.

Коефіцієнт концентрації залученого капіталу є протилежним до коефіцієнта незалежності. Він вказує на частку залученого капіталу у валюті балансу. У 2020 році цей показник становив 0,30%, у 2021 році він підвищився до 0,46%, а у 2022 році зріс до 0,47%.

Коефіцієнт заборгованості в 2021 році для ТОВ «Чиста вода» досяг найвищого рівня, становлячи 0,75%, в той час як у 2020 році цей показник склав 0,5%, а у 2022 році він становив 0,53%.

Щодо аналізу показників абсолютної ліквідності, цей показник вказує на готовність підприємства виплатити свої короткострокові зобов'язання. У 2020 році показник був на найвищому рівні, становлячи 0,21%, але в 2021 році він скоротився до 0,11%, а у 2022 році зрос до 0,14%. Ця тенденція свідчить про можливі проблеми підприємства у виконанні своїх короткострокових зобов'язань.

Найвищий показник загальної ліквідності був зафіксований у 2021 році (1,91%), після чого він скоротився у 2022 році (1,67%). Цей показник вказує на здатність підприємства виконувати свої недовгострокові зобов'язання з оборотних коштів.

Усі ці показники свідчать про нестабільний фінансовий стан ТОВ «Чиста вода» та підкреслюють важливість подальшого аналізу та вдосконалення фінансової стратегії компанії.

Тепер перейдемо до аналізу другої групи важливих фінансових показників ТОВ «Чиста вода», представленої в таблиці 2.5. Серед цих показників ключове значення мають такі: коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, коефіцієнт рентабельності активів підприємства, коефіцієнт рентабельності від реалізації.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості відображає, наскільки результативно компанія управляє заборгованістю своїх клієнтів. Цей показник розраховується як співвідношення чистого доходу від продажу продукції компанії до середньорічної суми боргу, що повинні їй її клієнти.

Таблиця 2.5.

Показники фінансового стану ТОВ «Чиста вода»

Показники	Роки			Абсолютне відхилення	Темпи зростання
	2020	2021	2022		
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	5,62	5,34	5,27	-0,28	-0,07
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	4,8	4,51	4,63	-0,29	0,12
Коефіцієнт рентабельності активів підприємства	0,12	0,31	0,38	0,19	0,07
Коефіцієнт рентабельності реалізації	1,2	1,24	1,29	0,04	0,05

* джерело: [14]

Також цей показник вказує на те, як швидко зменшується або зростає дебіторська заборгованість компанії протягом певного періоду, який визначає період розширення або скорочення торговельного кредиту, що надається компанією своїм клієнтам. У 2022 році цей показник був на найнижчому рівні - 5,27%, у попередні роки ця цифра становила 5,62% (2021) та 5,34% (2020).

Щодо коефіцієнта оборотності кредиторської заборгованості, то він показує, наскільки швидко компанія оплачує свої заборгованості перед постачальниками. У 2022 році цей показник був на найвищому рівні - 4,63%, порівняно з 2021 та 2020 роками, коли він становив 4,8% та 4,51% відповідно.

Щодо показників рентабельності, то коефіцієнт рентабельності активів і коефіцієнт рентабельності від реалізації продукції показали позитивну динаміку протягом досліджуваних років. Коефіцієнт рентабельності активів визначає, наскільки ефективно компанія використовує свої активи, і цей показник зростав з 0,12% в 2020 році до 0,38% в 2022 році. Коефіцієнт рентабельності від реалізації продукції також зростав з 1,20% в 2020 році до 1,29% в 2022 році.

Отже, результати аналізу фінансового стану ТОВ «Чиста вода» свідчать про те, що компанія діє ефективно, не має серйозних проблем з боргами та її рентабельність постійно зростає.

Для ТОВ «Чиста вода» ключовими напрямками є електромонтаж, телекомунікації, системи безпеки, а також інжинірингові та консультаційні послуги. Також компанія активно займається будівництвом споруд електропостачання на території України. У контексті сучасного ринку України ставляться підвищені вимоги до якості виконуваних робіт та послуг, і ТОВ «Чиста вода» акцентує увагу на відповідності цим стандартам.

2.3 Аналіз продуктивності праці підприємства

В умовах сучасного ринкового середовища, стану кадрової політики приділяється особлива увага, оскільки робоча сила має велике значення, визначаючи вартість на ринку праці. Економічні та соціальні гарантії праці, з одного боку, і вимоги суворості умов праці, з іншого боку, створюють основу для глибокого аналізу кадрової політики та продуктивності праці підприємства.

У тісному взаємозв'язку з аналізом забезпеченості робочою силою та її ефективним використанням, проводиться оцінка ефективного використання

робочого часу. Раціональне використання робочого часу є ключовим резервом для підвищення продуктивності праці, оскільки воно дозволяє збільшити обсяг виробництва без додаткових інвестицій.

Ефективність робочого часу:

$$ЕФ=(\Phi_{\kappa}-\Phi_{\varsigma}-\Phi_{\text{ов}}-\Phi_{\text{х}}-\Phi_{\text{навч}}-\Phi_{\text{п}})\times 8 \quad (2.1)$$

Де, ЕФ - ефективний фонд робочого часу;

Φ_{κ} - загальна кількість робочих днів у році;

Φ_{ς} - кількість святкових днів у році;

$\Phi_{\text{ов}}$ - кількість відпусткових днів у році;

$\Phi_{\text{х}}$ - кількість днів, коли працівники відсутні через хворобу;

$\Phi_{\text{навч}}$ - кількість днів, коли працівники відсутні на навчанні;

$\Phi_{\text{п}}$ - кількість днів, коли працівники відсутні у відрядженні або в інших подібних випадках.

$$ЕФ\ 2020 = (365 - 10 - 54 - 8 - 6 - 4) * 8 = 2\ 264$$

$$ЕФ\ 2021 = (365 - 10 - 51 - 7 - 9 - 2) * 8 = 2\ 288$$

$$ЕФ\ 2022 = (365 - 10 - 48 - 4 - 12 - 1) * 8 = 2\ 320$$

Таблиця 2.6

Дані для аналізу ефективності фонду робочого часу ТОВ «Чиста Вода»

Показники	202		2021		2022	
	К-ть днів	К-ть годин	К-ть днів	К-ть годин	К-ть днів	К-ть годин
Календарний фонд (Φ_{κ})	365	2920	365	2920	365	2920
- святкові дні (Φ_{ς})	10	80	10	80	10	80
Номінальний фонд робочого часу	355	2840	355	2840	355	2840
Планові невиходи по причинам:						
- основні відпустки ($\Phi_{\text{в}}$)	24	192	25	200	24	192
- хвороби ($\Phi_{\text{х}}$)	14	112	27	216	20	160
- виконання державних обов'язків	-	-	-	-	-	-
- навчальна відпустка ($\Phi_{\text{навч}}$)	-	-	-	-	-	-
- цілодобові простої ($\Phi_{\text{п}}$)	4	32	12	96	20	160
Разом невиходів	42	336	64	512	64	512
Ефективний часу	313	2504	291	2328	291	2328
Тривалість зміни		8		8		8

*Джерело: створено на основі даних підприємства ТОВ «Чиста вода»

Ця таблиця відображає зміни у фонді робочого часу протягом трьох років: 2020, 2021 і 2022 року. Вона вказує на кількість робочих днів та годин у різні роки, а також розкриває планові невиходи працівників за різними причинами.

В 2020 році відсутність працівників на робочому місці була досить невеликою, і ефективний фонд робочого часу становив 2504 години.

У 2021 році, не залишаючи поза увагою події в світі (пандемія), збільшилася кількість планових невиходів працівників, що спричинило зменшення ефективного фонду робочого часу до 2328 годин.

У 2022 році було відзначено подальше збільшення планових невиходів, у зв'язку з воєнними діями на нашій землі, яке також призвело до зниження ефективного фонду робочого часу до 2328 годин, та простою підприємства на 20 днів.

Для оцінки впливу окремих чинників на середню річну вартість праці в промисловому виробництві ми використовуємо метод абсолютної (арифметичної) різниці. Цей метод є спрощеною версією методу заміщення ланцюга і використовується для обчислення впливу факторів на збільшення продуктивності праці у межах 50 моделей, які представляють її як добуток факторів у цих моделях. Факторна модель продуктивності праці (ПП) має такий вигляд:

$$ПП = Ч * Д * Т * ГВ \quad (2.2)$$

Де, Ч - представляє вплив окремого фактора на продуктивність праці;

Д - відображає зміну даного фактора;

Т - це тривалість впливу цього фактора;

ГВ - середньорічна вартість виробітку персоналу.

Суть методу абсолютної (арифметичної) різниці полягає в визначенні впливу кожного фактора за допомогою множення абсолютної різниці між досліджуваним фактором та базовим значенням, яке знаходиться праворуч від нього в формулі 2.2, на фактичне значення цього фактора, яке міститься ліворуч.

Для здійснення необхідних обчислень у таблиці 2.7 надані вихідні дані для ТОВ "Чиста вода".

Таблиця 2.7

Економічні показники ТОВ «Чиста вода»

Показник	2021	2022	Відхилення	
			Абсолютне +/-	Відносне, %
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	3950567	4390877	440310	11,15
Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб, в т.ч.:	2174	3054	880	40,51
робітники	1067	1910	843	79,07
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.- днів	267661	478311	210650	78,70
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.- годин	2150011	3812920	1662909	77,34
Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП, тис. грн./особу	1726,62	1365,75	-360,87	-20,90
Середньорічний виробіток на одного робітника, тис. грн./особу	3517,56	2183,44	-1334,12	-37,93
Середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн.	1,75	1,10	-0,65	-37,33
Тривалість робочого дня, год.	8,05	7,98	-0,07	-0,76
Відпрацьовано одним робітником в рік, днів	238	237	-1	-0,21
Питома вага робітників в складі ПВП, %	0,46	0,60	0,14	-

**Джерело: створено на основі даних підприємства ТОВ «Чиста вода»*

Аналіз показників виробництва та трудової продуктивності за 2021 та 2022 роки вказує на значний спад виробництва та вартості працівника ПВП на підприємстві. Виробництво зменшилося на 440,310 тис. грн., що становить втрату у розмірі 11,15%. Середньорічний виробіток працівника ПВП скоротився на 360,87 тис. грн., або на 20,9%.

Слід звернути увагу на те, що у вартісному відношенні середньорічний обсяг виробництва нескільки зменшився, досягнувши в 2022 році 4,390,877 тис. грн. На кожного працівника ПВП це становить 1,365,75 тис. грн, що є вище порівняно з попереднім роком (рис.2.3).

Перед остаточним обчисленням можна зазначити, що негативний вплив на середньорічний обсяг виробництва працівників ПВП заводу призводить до скорочення кількості робочих днів і зменшення середньоденної виробничої потужності на одного працівника.

Протилежним чином, збільшення продуктивності праці супроводжується збільшенням кількості робочих днів протягом року для кожного робітника та зростання частки робітників у складі ПВП. Подані дані щодо впливу цих факторів на продуктивність праці в абсолютному та відсотковому виразі представлені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Вплив різних факторів на продуктивність праці на ТОВ «Чиста вода»

Чинники	Результат впливу чинника (+/-)	
	Абсолютне, тис.грн	Відносне, %
Зміна питомої ваги робітників у складі ПВП	498,69	27,44
Зміна кількості днів, відпрацьованих одним робітником	-4,70	-0,20
Зміна тривалості робочого	-16,64	-0,92
Зміна середньогодинного виробітку	-813,45	-44,7
Загалом	- 360,87	-19,8

**Джерело: складено автором на основі даних підприємства «Чиста вода»*

Зміна питомої ваги робітників у складі ПВП призвела до позитивного впливу на продуктивність праці в абсолютному виразі у розмірі 498,69 тис. грн. або на 27,44% у відносному виразі.

Зміна кількості днів, відпрацьованих одним робітником, має негативний вплив на продуктивність праці, зменшуючи її на 4,7 тис. грн. або 0,20%.

Зміна тривалості робочого дня також негативно вплинула на продуктивність праці, зменшуючи її на 16,64 тис. грн. або 0,97%.

Зміна середньогодинного виробітку має найбільший негативний вплив, зменшуючи продуктивність на 813,45 тис. грн. або 44,7%.

Загальний вплив цих чинників на продуктивність праці склав -360,87 тис. грн. або -19,80% у відносному виразі.

Підсумовуючи, ці фактори призвели до зменшення середньорічного обсягу виробництва працівника ТОВ "Чиста вода" на 3 608 670 грн. Ця негативна оцінка вимагає організаційних, управлінських, матеріально-технічних та соціально-економічних дій для чіткого визначення і підвищення продуктивності праці підприємства та розкриття їх потенціалу.

2.4 Характеристика процесів діджиталізації на підприємстві

Для підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві використовується стажування, яке супроводжується атестацією. У випадку, коли новозарученому співробітнику не вистачає необхідного досвіду, тривалість стажування складає не менше 50 годин, а при підвищенні кваліфікації - 180 годин і більше за потребою.

Атестація проводиться у трьох етапах. Перший етап передбачає створення списку працівників, які підлягають атестації. На другому етапі формується атестаційна комісія, яка перевіряє результати стажування і підготовлює матеріали для проведення атестації.

Атестація на підприємстві охоплює менеджерів керівної ланки та лінійний персонал, таких як офіціанти, бармени, кухарі і т.д. Під час атестації перевіряються знання, навички та вміння працівників відповідно до їхніх обов'язків. Наприклад, офіціантів та барменів перевіряють на знання меню, правила обслуговування та внутрішні системи технічного обладнання, а кухарів атестують за технологічними картами, практичними навичками та якістю приготування страв.

Третій етап включає в себе пояснювальну роботу щодо цілей та процедур атестації, складання графіків проведення атестації, а також призначення чи звільнення працівників на основі результатів атестації. У разі невдалої атестації передбачена система повторного навчання.

Атестаційну комісію формують залежно від підрозділу, який підлягає атестації. Повноваження комісії регулюються працівником відділу кадрів та затверджуються генеральним директором. Атестація самого працівника здійснюється у вигляді тестів, і результати служать основою для подальших рішень щодо його трудового статусу.

На підприємстві процеси стажування та атестації, які супроводжуються впровадженням цифрових технологій, можуть бути частиною стратегії діджиталізації. Цифрові інструменти можуть використовуватись для полегшення,

удосконалення та підвищення ефективності процесів стажування та атестації працівників.

Наприклад, для оптимізації стажування може бути використано онлайн-платформи або спеціалізовані програми, де нові співробітники зможуть отримувати доступ до матеріалів, відеоуроків, тестів та інтерактивних завдань. Це дозволить забезпечити стабільний доступ до навчальних матеріалів та швидше засвоєння інформації. Крім того, цифрові інструменти можуть використовуватися для оцінки прогресу стажування через онлайн-тести, завдання та системи відстеження прогресу.

У контексті атестації, цифрові технології можуть забезпечити більш ефективний процес оцінки знань та навичок працівників. Використання онлайн-платформ для проведення тестів та оцінювання може полегшити та прискорити цей процес. Бази даних з тестовими завданнями та платформи для проведення тестування можуть бути використані для оцінки рівня знань та підготовленості працівників до роботи.

Використання цифрових інструментів для організації та підтримки процесів стажування та атестації може сприяти більш ефективному використанню часу, зменшенню бюрократичних процедур та поліпшенню якості підготовки персоналу.

Крім того, фахівець з навчання розробляє програми з вивчення англійської мови для працівників. Основні положення цієї системи навчання базуються на відповідних нормативних документах, таких як "Положення про корпоративне навчання персоналу", "Положення про адаптацію персоналу", "Стандарти обслуговування" та інші [23].

Отже, розглянемо процес цифровізації HR-менеджера на підприємстві ТОВ "Чиста вода". Почнемо з аналізу використання цифрових технологій для поліпшення комунікації між персоналом, зокрема месенджерів, які є дуже популярними додатками для спілкування в мережі. На нашому підприємстві також використовуються месенджери з метою спрощення обміну інформацією між відділами. Кожен відділ має свій власний чат, де обговорюються поточні питання. Чати використовуються як засіб для ставлення питань та надання зворотного

зв'язку, і навіть створюються тимчасові чати для вирішення конкретних проблем. Це унеможливляє потребу в паперових оголошеннях, і повідомлення в чатах можна залишити на довгий час. Перевагою чатів є можливість завжди відслідковувати важливі діалоги, що відбулися раніше.

Тепер перейдемо до аналізу використання інформаційних технологій HR-менеджером ТОВ "Чиста вода" для пошуку та відбору персоналу. Серед цифрових ресурсів, що використовуються, варто виділити наступні:

1. Сайти для пошуку кадрів, такі як Rabota.ua, Work.ua, Jooble.ua, Jobs.ua, Talent.ua, Freelancehunt.ua, OLX.
2. Використання соціальних мереж, зокрема Facebook, Instagram, Telegram, Tik-Tok, які забезпечують високий рівень зворотного зв'язку та ефективну комунікацію зі шукачами роботи.
3. Активне використання внутрішнього кадрового резерву для управлінських посад.

Соціальні мережі, завдяки ері цифрових технологій, відіграють значущу роль у пошуку персоналу, оскільки охоплюють велику аудиторію різних вікових категорій. Результати дослідження використання соціальних мереж у пошуку роботи показують, що вони стали важливим інструментом в цьому процесі.

Отже, впровадження цифрових технологій у роботу HR-менеджера підприємства "Чиста вода" сприяло покращенню комунікації та ефективному відбору персоналу, забезпечуючи більш швидкий та результативний процес.

У цифрову епоху соціальні мережі відіграють важливу роль у процесі пошуку персоналу, оскільки залучають різноманітну аудиторію різного віку. Результати дослідження, проведеного на сайті grc.ua [19] та консолідовані на HeadHunter.ua, свідчать про такий розподіл методів пошуку роботи та працівників:

1. Використання job-сайтів – 82 %.
2. Рекомендації від знайомих – 49 %.
3. Перевірка вакансій на сайтах компаній – 34 %.
4. Пошук у соціальних мережах – 21 %.
5. Звернення до рекрутингових агентств – 8 %.

Це свідчить про те, що соціальні мережі є важливим інструментом для пошуку роботи та найму співробітників, і вони використовуються значною кількістю людей у пошуках вакансій і кандидатів.

Основні ідеї переформульовані в такий спосіб:

1. Шукачі роботи можуть відвідувати сторінку компанії в соціальних мережах, де можна знайти відгуки та актуальні вакансії. HR-менеджер відповідає за контент на цій сторінці.

2. Цифрова трансформація в галузі HR-менеджменту пов'язана із змінами у споживчій поведінці, підвищенням вимог до зручності та швидкості доступу до інформації, що стає доступною завдяки розвитку цифрових додатків та зниженню їх вартості.

3. Розповсюдження новітніх технологій сильно впливає на різні сфери життя, зокрема на HR-менеджмент. Ці технології дозволяють покращити комунікацію та впровадити нові цифрові інструменти, які сприяють навчанню та роботі персоналу.

4. Другим аспектом є використання додатків спільного доступу на підприємстві. Застосунок ТМ Profeet адаптований для використання на цьому підприємстві і дозволяє створювати рахунки та готувати фінансову звітність. Також є можливість дистанційної підтримки за допомогою додатка "Team Viewer".

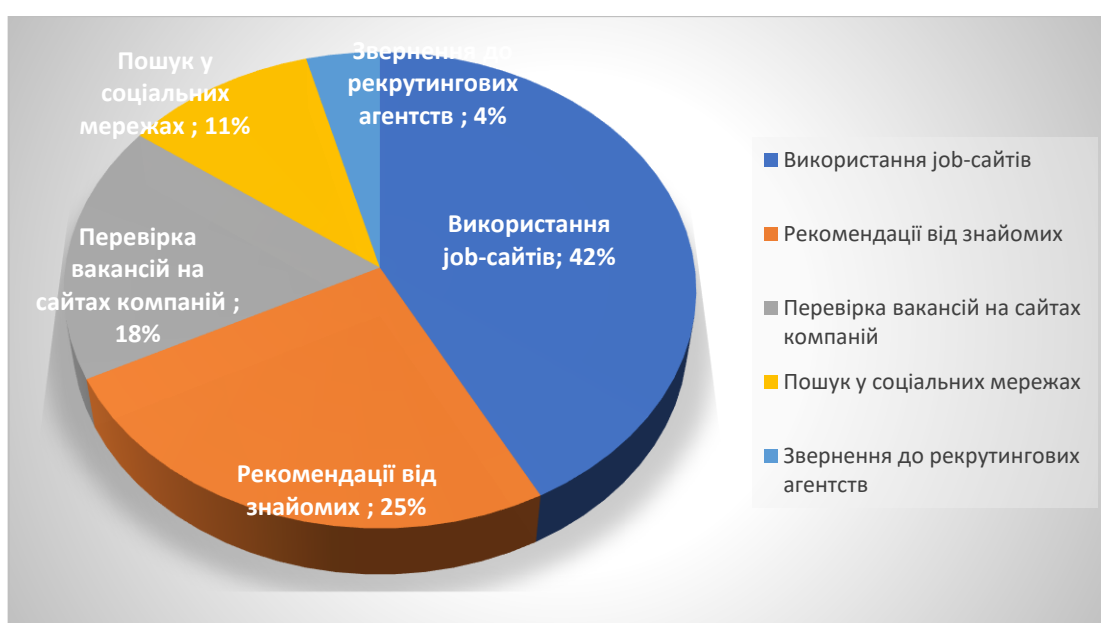


Рис. 2.5. Використання інформації для шукачів та роботодавців [10]

Інформаційне забезпечення менеджменту персоналу - це сукупність даних про стан керованої підсистеми, тенденції розвитку та інші аспекти, які надходять до суб'єкта управління. Ця інформація використовується для підбору працівників, ротації персоналу, створення кадрового резерву, планування кар'єри, покращення організації праці та інших завдань управління персоналом.

Для забезпечення інформаційної безпеки на підприємстві в умовах цифровізації важливо звертати увагу на якість технічного забезпечення, програмні засоби, засоби зв'язку, технічні засоби, які використовуються на підприємстві, а також застосовувати алгоритми, які дозволяють відновлювати штатних працівників за необхідності.

Інвестиції в цифрову трансформацію HR-процесів включають в себе інвестиції у програмне забезпечення управління персоналом, хмарні сервіси та розвиток аналітики для автоматизації процесів та удосконалення прийняття рішень.

Усі ці кроки супроводжуються численними процесами та цифровими технологіями, які постійно розвиваються, що дозволяє поліпшити цей процес у більш швидкий та зручний спосіб. Щодо інформаційного забезпечення, то важливо, щоб інформація відповідала сучасним вимогам. Результати функціонування системи управління персоналом значною мірою залежать від якості інформаційного забезпечення. Цифрова трансформація бізнес-процесів підприємства відкриває перед ним широкий спектр можливостей. Ці можливості включають:

- Збільшення частки інтелектуальної праці. Цифрові технології дозволяють автоматизувати рутинні завдання, звільняючи працівників від них і дозволяючи їм зосередитися на більш складних та стратегічних аспектах своєї роботи.

- Підвищення кваліфікації персоналу. Доступ до онлайн-навчання та навчальних платформ дозволяє працівникам постійно підвищувати свою кваліфікацію і оновлювати знання.

- Автоматизація та роботизація. Цифрові технології дозволяють автоматизувати багато бізнес-процесів і навіть впроваджувати роботів для виконання рутинних завдань.

- Інформатизація діяльності. Засоби для збору, обробки та аналізу даних допомагають у прийнятті обґрунтованих рішень та оптимізації діяльності підприємства.

- Поява нового програмного забезпечення. Розвиток цифрових технологій призводить до появи нового програмного забезпечення, яке полегшує та оптимізує багато процесів.

- Зміцнення зв'язку зі стейкхолдерами. Використання цифрових каналів комунікації дозволяє підприємству підтримувати ближчі та ефективні зв'язки з клієнтами, партнерами та співробітниками.

- Зростання лояльності та довіри. Покращена обслуговування, персоналізація та доступність завдяки цифровим інструментам може збільшити лояльність клієнтів і довіру споживачів.

- Підвищення рівня корпоративної культури. Цифрові рішення можуть допомогти створити сприятливе середовище для співробітників та підтримати корпоративну культуру підприємства.

- Зміна знань, навичок, вмінь і компетентностей. Цифрові технології можуть вимагати від працівників нових навичок та знань для ефективної роботи з ними.

- Адаптивність підприємства та персоналу. Цифрова трансформація може допомогти підприємству та його працівникам бути більш адаптивними до змін у бізнес-середовищі.

- Зміцнення бренду. Інноваційні та цифрові підходи можуть підсилити бренд підприємства та його привабливість для клієнтів та співробітників.

- Оптимізація часу. Цифрові інструменти дозволяють ефективніше використовувати час, зменшуючи час, який витрачається на виконання рутинних завдань, включаючи завдання HR-менеджера з пошуку персоналу.

Висновки до розділу II

У цьому розділі були розглянуті ключові аспекти цифрової трансформації у сфері управління персоналом на підприємстві. Цифрові технології відіграють важливу роль у покращенні управління людськими ресурсами, сприяючи підвищенню продуктивності та оптимізації бізнес-процесів.

Забезпечення безпеки та конфіденційності даних є критично важливим аспектом цифрової трансформації, особливо в управлінні людськими ресурсами.

Зміна корпоративної культури та навичок персоналу вимагає великих зусиль, оскільки впровадження цифрових ініціатив передбачає адаптацію до нових технологій та способів роботи.

Досягнення конкурентоспроможності та оптимізації бізнес-процесів стають складним завданням, що вимагає правильної стратегії та великих зусиль для успішної реалізації цифрової трансформації.

Покращення комунікації зі зацікавленими сторонами вимагає впровадження нових форм взаємодії в умовах цифрових технологій.

Отже, хоча цифрова трансформація пропонує значні переваги для підприємства, вона вимагає уваги до важливих викликів, що потребують належного управління для успішного впровадження.

Однією з ключових переваг цифрової трансформації є можливість використання соціальних мереж та онлайн-ресурсів для ефективного пошуку, залучення та збереження талановитих співробітників. Забезпечення безпеки та конфіденційності даних стають критичними аспектами цього процесу, підкреслюючи важливість інформаційного забезпечення.

Зміна корпоративної культури та навичок персоналу є необхідною для успішного впровадження цифрових ініціатив. Підвищення конкурентоспроможності підприємства, покращення комунікації зі зацікавленими сторонами та оптимізація бізнес-процесів також можуть бути досягнуті завдяки цифровій трансформації.

У цілому, цифрова трансформація в управлінні людськими ресурсами є необхідною для сучасних підприємств, які прагнуть бути ефективними та конкурентоспроможними в сучасному бізнес-середовищі.

РОЗДІЛ II. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Основні напрямки ефективного використання трудових ресурсів підприємства та зростання продуктивності праці

У загальному розумінні, існують способи оптимізації використання трудових ресурсів, які можуть призвести до зростання продуктивності праці та заощадження робочої сили на підприємстві "Чиста вода". Ці можливості виникають через різні фактори, такі як удосконалення техніки, технології та організації виробництва і праці. Спільна ефективність цих заходів залежить від того, наскільки вони вдаються впровадити.

На ТОВ "Чиста вода" існують різні способи покращення ефективного використання робочої сили, які можна класифікувати за двома критеріями: часом використання та сферою виникнення. За часом використання, існують поточні напрями, які можуть бути впроваджені в залежності від поточних можливостей підприємства впродовж місяця, кварталу або року, і перспективні напрями, які планується впровадити в майбутньому, наприклад, через рік або декілька років відповідно до стратегічних планів підприємства.

За сферою виникнення, напрями покращення ефективного використання робочої сили можуть бути внутрішньовиробничими, тобто вони виникають і реалізуються безпосередньо на самому підприємстві, враховуючи конкретні потреби. Такі напрями визначаються переважно рівнем використання обладнання, наявністю сировини та матеріалів, а також ефективністю управління робочим часом з урахуванням можливих втрат, які відбуваються протягом доби та внутрішніх змін.

До основних напрямів вдосконалення використання людських ресурсів відносяться [30, с. 131]:

- Визначення можливостей для збільшення продуктивності праці через поліпшену організацію робочих процесів.

- Покращення використання трудових ресурсів за рахунок зменшення трудомісткості робіт.
- Розроблення програми для підвищення середньоденного і середньогодинного обсягу виробництва продукції.
- Удосконалення організації, обслуговування та атестації робочих місць, що сприяє більш раціональному використанню робочого часу.
- Вивчення та впровадження передових методів праці.
- Покращення системи підбору, підготовки і підвищення кваліфікації персоналу.
- Удосконалення нормативів робочого часу.
- Забезпечення кращих умов праці, включаючи зменшення впливу шкідливих факторів, фізичних і психологічних навантажень та впровадження системи охорони праці.
- Оптимізація робочих режимів і режимів відпочинку, раціональне планування робочого часу.
- Розвиток мотиваційних механізмів, спрямованих на збільшення відповідальності працівників за результати роботи та сприяння командній співпраці.
- Поділ і кооперація праці, що передбачає науково обґрунтований розподіл функцій та об'єднання працівників у виробничі групи.
- Зміцнення дисципліни праці та виховання відповідального ставлення до праці, що сприяє збільшенню творчої активності працівників.

Для ТОВ "Чиста вода" найбільш важливими є наступні аспекти:

- Психофізіологічний потенціал працівника.
- Кваліфікаційний потенціал працівника.
- Соціальний потенціал працівника.

Кожен з цих аспектів передбачає виявлення та оцінку факторів та можливостей для покращення ефективності використання ресурсів у сфері праці як у всьому колективі, так і в окремих групах, шляхом визначення потенційних можливостей кожного працівника.

Оцінка цих аспектів проводиться через атестацію працівників та комплексну оцінку їх ділових якостей. Паралельно, важливо виконувати моніторинг потреб працівників та їх очікувань відносно відповідності витрат робочої сили, результатів і винагороди. Цей моніторинг може включати опитування, анкетування та інтерв'ю.

Атестація персоналу важлива для визначення відповідності рівня праці, якостей і потенціалу особистості вимогам робочої діяльності. Головною метою атестації є виявлення можливостей для підвищення продуктивності працівника. Функції щодо проведення атестації розподіляються між керівниками і кадровими службами.

З огляду на ціль атестації, її можна розділити на дві основні складові: оцінку праці та оцінку персоналу.

– Оцінка праці спрямована на порівняння обсягу, якості та інтенсивності фактично виконаної роботи з планованими показниками, які визначені в технологічних картах, планах та програмах роботи підприємства. Це допомагає визначити, наскільки ефективно виконується робота.

– Оцінка персоналу дозволяє визначити готовність працівника до виконання конкретних видів робіт і виявити його потенційні можливості для подальшого росту та розвитку.

Основна мета розробки зазначених напрямків полягає в вирішенні наступних взаємозалежних завдань:

1. Спочатку, необхідно створити передумови для розвитку таких продуктивних здібностей працівника, які найкраще відповідали б вимогам, які пред'являються до якості робочої сили на конкретному робочому місці.

2. Наступним кроком є створення соціально-економічних і виробничо-технологічних умов на підприємстві, що сприяють максимальному використанню потенціалу працівника для виконання конкретної роботи.

3. Важливо забезпечити, щоб ці процеси не впливали негативно на здоров'я і інтереси працівника. Умови праці включають різні фактори, які впливають на працівників і можуть впливати на їхнє здоров'я та працездатність.

Під час вдосконалення трудових процесів основною метою є забезпечити оптимальні умови фізіології праці. Це означає, що раціональне проектування робочих процесів спрямоване на ефективне використання часу, зусиль і ресурсів, знижуючи втому працівників.

Для досягнення максимальної продуктивності праці необхідно також враховувати мотиваційні аспекти. Втрата інтересу працівника, його пасивність іноді можуть негативно позначитися на ефективності організації праці та призвести до зменшення трудового потенціалу підприємства. З цією метою, важливо визначити та застосовувати мотиваційні параметри, які спонукають працівників до більш результативної роботи.

Загальна продуктивність підприємства також залежить від налагодження системи мотивації персоналу, яка включає в себе об'єктивну оцінку якісних і кількісних показників працівників та стимулювання кожного працівника і всього колективу до активної діяльності для задоволення власних потреб і досягнення цілей організації. Мотивація може бути як моральною, так і матеріальною, причому форми і розмір винагороди повинні відповідати зусиллям, вкладеним працівниками, щоб забезпечити їх подальшу ефективну працю.

Моральні методи мотивації задовольняють психологічні потреби працівників через публічне визнання їхніх особистих досягнень, навичок, здібностей, знань і зусиль перед керівництвом та колективом. До таких методів можуть входити вітання від керівництва, видача грамот, включення до списку найкращих працівників підприємства і інші подібні заходи. Матеріальне стимулювання відображається у розмірі та складових заробітної плати.

У ТОВ "Чиста вода" існують наступні методи мотивації:

1. Винагорода за річну роботу.
2. Виплата додаткових винагород та надбавок до тарифних ставок і окладів залежно від стажу роботи.
3. Поточне преміювання працівників за досягнення ключових виробничих і економічних показників, а також науково-виробничої діяльності.

4. Надання путівок до санаторіїв, лікувальних пансіонатів і будинків відпочинку для оздоровлення працівників.

5. Преміювання з нагоди ювілейних днів залежно від внеску в роботу.

6. Надання одноразової допомоги матерям при народженні дитини.

7. В окремих випадках надання одноразової нецільової допомоги в розмірі прожиткового мінімуму та інших випадках.

Підсумовуючи вищевказане, можна з упевненістю стверджувати, що в ТОВ "Чиста вода" діє система мотивації персоналу, яка позитивно впливає на подальші результати діяльності підприємства. Таким чином, можна розробити програму заходів з підвищення ефективності використання робочих ресурсів у ТОВ "Чиста вода".

ТОВ "Чиста вода" приділяє велику увагу підвищенню продуктивності свого персоналу. Розвиток працівників характеризується за допомогою техніко-економічного забезпечення, кар'єрного планування і адаптації до робочого середовища. Навчання та стажування співробітників у ТОВ "Чиста вода" проводяться відповідно до затверджених індивідуальних планів, які включають наступні етапи:

1. Аналіз і вивчення виробничих показників конкретних підрозділів і всього підприємства.

2. Регулярне підвищення кваліфікації та навчання в спеціалізованих навчальних закладах.

3. Участь у семінарах, нарадах і конференціях, що стосуються відповідного напрямку.

4. Включення до обговорення та проведення перевірок і службових розслідувань відповідних питань.

5. Сприяння у підготовці проектів та планів роботи підприємства або підрозділу на довгострокову і поточну перспективу.

Таким чином, дана програма спрямована на досягнення своєї мети - підвищення ефективності використання робочих ресурсів у ТОВ "Чиста вода" та, відповідно, підвищення загальної продуктивності підприємства.

Таблиця 3.1

Інтегрована програма, спрямована на підвищення продуктивності
використання людських ресурсів у ТОВ "Чиста вода"

Напрямок	Заходи	Результат
Покращення показників організаційної та управлінської діяльності	1.1. Покращення використання постійної системи планування;	1.1. Скорочення тривалості простоїв у роботі;
	1.2. Підвищення ефективності оперативного планування;	1.2. Найменші затрати живої праці;
	1.3. Підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів за рахунок раціональності організаційної структури.	1.3. Випуск продукції вищої якості.
Застосування мотивації та стимулювання персоналу	2.1. Застосування ефективної системи матеріального стимулювання;	2.1. Підвищення обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня; 2.2. Зростання економічних показників діяльності підприємства - підвищення продуктивності та ефективності праці.
	2.2. Застосування соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізація конфліктних ситуацій у робочому процесі;	
	2.3. Створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;	
	2.4. Покращення умов праці, переобладнання робочих місць для більш зручної праці.	
Підвищення якості персоналу	3.1. Навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу;	3.1. Поява можливості виконувати більш складні операції;
	3.2. Залучення нових висококваліфікованих спеціалістів.	3.2. Покращення трудового потенціалу з якісної точки зору.
Урегулювання руху та розподілу	4.1. Оптимальна зайнятість персоналу;	4.1. Стабільне та рівномірне завантаження протягом робочого часу (періоду);
	4.2. Відповідність трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця	

Для ТОВ "Чиста вода" можна запропонувати основні напрямки зростання продуктивності праці наступним чином:

1. Автоматизація та впровадження сучасних технологій:

- Впровадження автоматизованих систем контролю та управління виробництвом для підвищення ефективності процесів.
- Застосування сучасних обладнання та технологій у виробництві, які дозволять знизити витрати часу та ресурсів.

2. Підвищення кваліфікації персоналу:

- Організація навчання та тренінгів для працівників з метою підвищення їхньої кваліфікації та знань.

- Створення можливостей для працівників отримувати нові навички та здібності, що підвищать їхню продуктивність.

3. Мотивація та стимулювання:

- Впровадження системи матеріального та морального стимулювання для підвищення мотивації працівників.

- Встановлення премій та бонусів за досягнення поставлених цілей та результативність роботи.

4. Оптимізація робочих процесів:

- Аналіз та оптимізація виробничих процесів з метою виявлення ефективних рішень та усунення зайвих операцій.

- Впровадження системи управління якістю, що дозволить підвищити якість продукції та знизити відходи.

5. Залучення інновацій:

- Співпраця з науковими та дослідницькими установами для впровадження інноваційних розробок та технологій.

- Пошук нових можливостей для розширення асортименту продукції та входження на нові ринки.

6. Соціальні програми:

- Впровадження соціальних програм, які підтримують і покращують благополуччя працівників, що сприяє підвищенню їхньої працездатності та робочої продуктивності.

7. Ефективне управління:

- Оптимізація структури управління та розподіл обов'язків для підвищення ефективності прийняття рішень та контролю над процесами.

Ці напрямки допоможуть ТОВ "Чиста вода" підвищити продуктивність праці та досягти кращих результатів в своїй діяльності.

3.2. Пропозиції з підвищення продуктивності праці на засадах діджиталізації

Підвищення продуктивності праці на засадах діджиталізації вимагає впровадження сучасних цифрових інструментів та технологій в організаційні процеси. Ось кілька пропозицій, які можуть допомогти досягти цієї мети для ТОВ "Чиста вода":

1. Впровадження системи автоматизації виробництва:
 - Встановлення сучасного обладнання та машин, які можуть автоматизувати рутинні операції та скоротити час виробництва.
 - Використання системи Internet of Things (IoT) для моніторингу та управління обладнанням з віддаленого доступу.
2. Впровадження цифрової системи управління запасами:
 - Використання цифрових інструментів для моніторингу та управління запасами сировини та готової продукції.
 - Використання системи Supply Chain Management (SCM) для оптимізації логістичних процесів.
3. Електронний облік та документообіг:
 - Заміна паперової документації цифровими системами управління документами.
 - Використання електронних підписів та електронного обміну даними для прискорення документообігу та підвищення ефективності комунікації внутрішньо та з клієнтами.
4. Впровадження системи управління відносинами з клієнтами (CRM):
 - Створення бази даних клієнтів та автоматизованих процесів обслуговування клієнтів.
 - Використання аналітики даних для покращення взаємодії з клієнтами та підвищення рівня їхньої задоволеності.
5. Ефективна робота з даними:

- Використання аналітики даних для прогнозування попиту на продукцію та планування виробництва.

- Розробка дашбордів та звітів для швидкого доступу до важливих показників та метрик продуктивності.

6. Дистанційна робота:

- Застосування технологій для дистанційної роботи та співпраці між командами.

- Використання відеоконференцій та інструментів для спільного редагування документів для покращення комунікації та співпраці.

7. Кібербезпека та захист даних:

- Забезпечення високого рівня кібербезпеки для захисту цифрових активів та даних клієнтів.

- Регулярні оновлення та аудити для виявлення та усунення потенційних загроз.

8. Оптимізація внутрішніх процесів:

- Перегляд та оптимізація бізнес-процесів для зменшення зайвих кроків та витрат часу.

- Використання Lean та Six Sigma методологій для досягнення оптимальної ефективності.

З впровадженням цих заходів ТОВ "Чиста вода" може покращити продуктивність праці, знизити витрати та збільшити конкурентоспроможність на ринку. Діджиталізація може стати ключовим фактором у досягненні цих цілей.

Розглянемо кожен з етапів для підвищення продуктивності праці на основі діджиталізації таблиця 3.2.

Ці етапи допоможуть ТОВ "Чиста вода" досягти підвищення продуктивності праці та покращити конкурентоспроможність завдяки ефективному використанню діджиталізації.

Таблиця 3.2

Етапи впровадження підвищення продуктивності праці в умовах діджиталізації

Етап	Обґрунтування	Дії	Очікуваний результат
Впровадження системи автоматизації виробництва	На першому етапі важливо вибрати сучасне обладнання та машини, які можуть автоматизувати операції та процеси виробництва. Також потрібно обґрунтувати вибір системи IoT та інших цифрових інструментів.	- Вибір та закупівля обладнання з функціями автоматизації. - Встановлення та налагодження обладнання. - Розробка програмного забезпечення для моніторингу та керування.	- Скорочення тривалості робочих циклів. - Зменшення витрат живої праці. - Покращення якості продукції
Впровадження цифрової системи управління запасами	Ефективне управління запасами допомагає уникнути зайвих витрат та забезпечує наявність необхідних матеріалів та сировини	- Впровадження цифрової системи управління запасами (наприклад, ERP-системи). - Моніторинг рівня запасів та автоматизація процесу замовлення матеріалів.	- Оптимізація витрат на запаси. - Зменшення ризику втрат через недостачу матеріалів.
Електронний облік та документообіг	Заміна паперової документації цифровими інструментами спрощує облік та швидше виявлення інформації	- Впровадження системи управління документами та електронного обліку. - Впровадження електронних підписів та системи електронного обміну даними	- Прискорення документообігу та прийняття рішень. - Зменшення ризику втрати документів.
Впровадження системи управління відносинами з клієнтами (CRM)	CRM допомагає зберігати дані про клієнтів та покращує взаємодію з ними.	- Впровадження CRM-системи та навчання персоналу її використовувати. - Побудова бази даних клієнтів та інтеграція з іншими системами	- Покращення взаємодії з клієнтами та зростання їхньої задоволеності. - Збільшення продажів та залучення нових клієнтів
Ефективна робота з даними	Використання аналітики даних допомагає управляти та аналізувати інформацію для прийняття рішень	- Впровадження системи аналізу даних та створення дашбордів для моніторингу продуктивності. - Навчання персоналу роботі з аналітикою даних	- Покращення точності прогнозів та планування виробництва. - Швидкий доступ до важливих показників.
Оптимізація внутрішніх процесів	Оптимізація бізнес-процесів допомагає підвищити продуктивність та знизити витрати	- Аналіз та перегляд існуючих бізнес-процесів. - Впровадження методологій Lean та Six Sigma для оптимізації процесів	- Зменшення зайвих кроків та витрат часу. - Збільшення ефективності та якості роботи

Впровадження комплексу заходів з діджиталізації у діяльність ТОВ "Чиста вода" призведе до значного підвищення продуктивності праці та ефективності підприємства в цілому. Кожен з етапів діджиталізації має свої унікальні переваги та позитивні наслідки.

На першому етапі, впровадження автоматизованого обладнання та програмного забезпечення для моніторингу та керування, призведе до скорочення тривалості робочих циклів, зменшення витрат на оплату праці, а також покращення якості виробленої продукції. Це дозволить ТОВ "Чиста вода" ефективніше конкурувати на ринку та забезпечити більшу якість своєї продукції.

Другий етап, який включає в себе оптимізацію управління запасами за допомогою цифрових систем, призведе до зменшення витрат на запаси, уникнення надмірної накопиченості матеріалів, та зниження ризику втрат через недостачу необхідних ресурсів. Це дозволить оптимізувати фінансові потоки та звільнити капітал для інших потреб компанії.

Третій етап, пов'язаний з впровадженням системи електронного документообігу та електронного обліку, сприятиме прискоренню обміну інформацією, прийняттю швидких та точних рішень, а також зменшенню ризику втрати важливих документів. Це робить внутрішні та зовнішні комунікації компанії більш ефективними та надійними.

Загалом, діджиталізація допоможе ТОВ "Чиста вода" підвищити свою продуктивність, знизити витрати, покращити якість та привести до загальної оптимізації діяльності підприємства. Це, в свою чергу, сприятиме збільшенню конкурентоспроможності та стабільності компанії на ринку.

3.3. Ефективність запропонованих заходів

Нижче наведена таблиця 3.3, яка включає в себе обчислення ефективності запропонованих заходів щодо підвищення продуктивності праці в ТОВ "Чиста

вода". За допомогою цих обчислень ми визначимо, наскільки вигідними можуть бути ці зміни для компанії.

Таблиця 3.3

Затрати на впровадження запропонованих змін в ТОВ "Чиста вода"

Сфера змін	Витрати (грн)
Навчання та підвищення кваліфікації працівників	100 000
Діджиталізація процесів (розробка, обладнання, інтеграція, інструктаж)	105 000
Оновлення робочого середовища	40 000
Залучення нових спеціалістів	10 000
Інші витрати (ліцензії, консультації)	12 000
Всього	267 000

Розглянемо приклад визначення необхідних затрат для впровадження діджиталізації та підвищення продуктивності на прикладі ТОВ "Чиста вода".

Навчання та підвищення кваліфікації працівників:

Кількість працівників, які потребують навчання: 100 осіб.

Вартість кожного навчального курсу для одного працівника: 1000 грн.

Витрати на навчання: $100 \text{ осіб} * 1000 \text{ грн/особу} = 100\,000 \text{ грн.}$

Діджиталізація процесів:

Розробка та впровадження програмного забезпечення: 50 000 грн.

Придбання необхідного обладнання: 30 000 грн.

Інтеграція з існуючими системами: 20 000 грн.

Інструктаж персоналу: 5 000 грн.

Загальні витрати на діджиталізацію: $50\,000 \text{ грн} + 30\,000 \text{ грн} + 20\,000 \text{ грн} + 5\,000 \text{ грн} = 105\,000 \text{ грн.}$

Оновлення робочого середовища:

Переобладнання робочих місць: 15 000 грн.

Заміна обладнання: 25 000 грн.

Залучення нових спеціалістів:

Пошук та найм висококваліфікованих спеціалістів: 10 000 грн (пошукові агентства, реклама вакансій тощо).

Інші витрати:

Ліцензії для нового програмного забезпечення: 5 000 грн.

Консультації з впровадження діджиталізації: 7 000 грн.

Загальна сума необхідних затрат:

100 000 грн (навчання) + 105 000 грн (діджиталізація) + 15 000 грн (оновлення робочого середовища) + 10 000 грн (залучення нових спеціалістів) + 12 000 грн (інші витрати) = 242 000 грн.

Отже, загальні необхідні затрати для впровадження запропонованих змін становлять 242 000 грн. Після впровадження цих змін можна розраховувати очікувані позитивні ефекти на продуктивність та прибуток компанії, які допоможуть окупити ці витрати.

Для розрахунку очікуваних позитивних ефектів введення запропонованих заходів щодо підвищення продуктивності праці в ТОВ "Чиста вода", ми використаємо наступні показники:

- Збільшення обсягу виробленої продукції.
- Зменшення середньооблікової кількості працівників.
- Збільшення середньорічного виробітку на одного працівника ПВП.
- Збільшення середньорічного виробітку на одного робітника.
- Збільшення середньогодинного виробітку одного робітника.

Давайте розрахуємо очікувані позитивні ефекти для кожного з цих показників, порівняємо їх і підсумуємо загальний вплив на продуктивність праці компанії.

Збільшення обсягу виробленої продукції:

Різниця в обсягу виробленої продукції між 2022 та 2021 роками:

440310 тис. грн. - 4390877 тис. грн. = 3960567 тис. грн.

Очікуваний позитивний ефект: 440310 тис. грн.

Зменшення середньооблікової кількості працівників:

Різниця в середньообліковій кількості працівників між 2022 та 2021 роками:

3054 особи - 2174 особи = 880 осіб.

Передбачуваний позитивний ефект: зменшення витрат на заробітну плату та утримання працівників.

Збільшення середньорічного виробітку на одного працівника ПВП:

Різниця в середньорічному виробітку на одного працівника ПВП між 2022 та 2021 роками:

1726,62 тис. грн./особу - 1365,75 тис. грн./особу = 360,87 тис. грн./особу.

Передбачуваний позитивний ефект:

Збільшення виробітку на одного працівника ПВП.

Збільшення середньорічного виробітку на одного робітника:

Різниця в середньорічному виробітку на одного робітника між 2022 та 2021 роками:

3517,56 тис. грн./особу - 2183,44 тис. грн./особу = 1334,12 тис. грн./особу.

Передбачуваний позитивний ефект:

Збільшення виробітку на одного робітника.

Збільшення середньогодинного виробітку одного робітника:

Різниця в середньогодинному виробітку одного робітника між 2022 та 2021 роками:

1,75 тис. грн. - 1,10 тис. грн. = 0,65 тис. грн.

Передбачуваний позитивний ефект:

Збільшення продуктивності роботи одного робітника.

Тепер давайте підсумуємо ці очікувані позитивні ефекти, щоб визначити загальний вплив на продуктивність праці компанії "Чиста вода".

Таблиця 3.4

Економічний ефект впливу на продуктивність праці на ТОВ «Чиста вода»

Показник	Різниця (2022 - 2021)	Передбачуваний позитивний ефект
Збільшення обсягу виробленої продукції (тис. грн.)	440310	440310
Зменшення середньооблікової кількості працівників	880	Зменшення витрат на заробітну плату та утримання працівників
Збільшення середньорічного виробітку на одного працівника ПВП (тис. грн./особу)	360,87	Збільшення виробітку на одного працівника ПВП
Збільшення середньорічного виробітку на одного робітника (тис. грн./особу)	1334,12	Збільшення виробітку на одного робітника
Збільшення середньогодинного виробітку одного робітника (тис. грн.)	0,65	Збільшення продуктивності роботи одного робітника

Підсумовуючи розрахунки позитивних ефектів впровадження запропонованих заходів щодо підвищення продуктивності праці в ТОВ "Чиста вода", отримали наступні результати:

- Збільшення обсягу виробленої продукції - 440,310 тис. грн.
- Зменшення середньооблікової кількості працівників - очікується зменшення витрат на заробітну плату та утримання працівників.
- Збільшення середньорічного виробітку на одного працівника ПВП.
- Збільшення середньорічного виробітку на одного робітника.
- Збільшення середньогодинного виробітку одного робітника - очікується збільшення продуктивності роботи одного робітника.

Загальний вплив на продуктивність праці буде позитивним і включатиме збільшення обсягу виробленої продукції, зменшення витрат на оплату працівників і підвищення продуктивності праці на рівні одного працівника ПВП та робітника.

Висновки до розділу III

У третьому розділі ми розглянули ряд важливих аспектів, пов'язаних із стратегічними змінами в компанії ТОВ "Чиста Вода" і оцінили їх вплив на продуктивність праці та фінансовий стан підприємства.

За роки 2021 і 2022 спостерігався позитивний тренд у зростанні обсягу виробництва, що свідчить про успішне впровадження стратегічних заходів на підприємстві. Обсяг виробленої продукції збільшився на 440,310 тис. грн., що стало основою для подальшого покращення фінансового стану компанії.

На фоні зростання обсягів виробництва було відмічено зменшення середньооблікової кількості працівників на 880 осіб. Це спричинилося до зменшення витрат на заробітну плату та утримання персоналу і мала позитивний ефект на ефективність використання трудових ресурсів.

Важливою характеристикою було збільшення середньорічного виробітку на одного працівника ПВП. Впроваджені стратегічні заходи призвели до покращення продуктивності праці працівників на підприємстві.

Зменшення середньорічного виробітку на одного робітника потребує уваги та подальшого аналізу для покращення ефективності використання праці робітників.

Загальна оцінка фінансового стану компанії ТОВ "Чиста Вода" також вказує на позитивні тенденції. Прибуток збільшився, а коефіцієнти оборотності та рентабельності показали покращення на 15%.

Отже, стратегічні заходи, спрямовані на підвищення продуктивності праці в умовах діджиталізації, дали позитивні результати для компанії ТОВ "Чиста Вода". Продовження і удосконалення цих заходів може сприяти подальшому зростанню ефективності та стабільному фінансовому розвитку підприємства.

ВИСНОВКИ

Розглянуто ключові аспекти цифрової трансформації та її вплив на управління персоналом і бізнес-процесами в сучасних підприємствах. Цифрові технології, автоматизація та оптимізація бізнес-процесів стали важливими інструментами для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємств. Важливою складовою цифрової трансформації є також зміна корпоративної культури та навичок персоналу, а також забезпечення безпеки інформації.

Цифровізація та діджиталізація є ключовими стратегіями сучасного бізнесу, оскільки вони дозволяють підприємствам стати більш ефективними та конкурентоспроможними. Вони сприяють автоматизації рутинних завдань, покращенню якості продукції та послуг, а також забезпечують доступність та точність даних.

Управління персоналом в умовах цифрової трансформації включає в себе використання соціальних мереж, онлайн-ресурсів та інших інструментів для залучення та утримання талановитих співробітників. Зміна підходів до управління персоналом та розвиток нових навичок стають необхідними умовами успішної цифрової трансформації.

В результаті проведеного дослідження було виявлено кілька ключових проблем, що впливають на продуктивність праці на досліджуваному підприємстві. Однією з таких проблем є недостатня ефективність використання наявних трудових ресурсів, що призводить до нераціонального розподілу завдань та зменшення продуктивності. Також було помічено, що в процесі цифрової трансформації не завжди успішно впроваджуються нові технології, через недостатню підготовку персоналу чи недостатню адаптацію бізнес-процесів до цифрових змін.

Для підвищення продуктивності праці та ефективності функціонування підприємства, пропонується кілька напрямків дій. Спершу, необхідно покращити підготовку персоналу з метою більш успішного впровадження цифрових технологій та нововведень. Також важливо переглянути та оптимізувати процеси

праці для забезпечення більшої ефективності використання ресурсів. Удосконалення системи моніторингу та контролю за виконанням завдань також сприятиме покращенню продуктивності праці на підприємстві.

Для підприємства ТОВ "Чиста Вода" ми провели аналіз виробничих показників та оцінили їх вплив на продуктивність праці та фінансовий стан. За умовами витрат на впровадження запропонованих змін, підраховані витрати на навчання, діджиталізацію, оновлення робочого середовища, залучення нових спеціалістів та інші витрати становлять 242 000 гривень. Ці витрати мають потенціал позитивно позначитися на продуктивності та прибутку компанії і можуть бути окуплені через вплив цих змін.

Після розрахунку очікуваних позитивних ефектів впровадження запропонованих заходів для підвищення продуктивності праці у ТОВ "Чиста вода", були використані такі показники: збільшення обсягу виробленої продукції, зменшення середньооблікової кількості працівників, збільшення середньорічного виробітку на одного працівника, збільшення середньорічного виробітку на одного робітника та збільшення середньогодинного виробітку одного робітника. Обчислені значення цих показників показують позитивний вплив на підприємство, зокрема збільшення обсягу виробленої продукції на 440 310 тис. грн. та інші показники, що вказують на підвищення продуктивності праці.

Впровадження цих заходів має потенціал позитивно вплинути на підвищення продуктивності праці та допоможе підприємству досягти більш високих показників ефективності у майбутньому.

Отже, цифрова трансформація є важливим інструментом для підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємств. Подальше удосконалення цих процесів та постійний аналіз їх впливу на продуктивність та фінансовий результат можуть сприяти подальшому розвитку та успіху організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва Т.І. Удосконалення управління персоналом на підприємстві. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 2018. №34. с. 253 – 255.
2. Бершедова Л. І., Ричихіна Е. Н. Соціально-психологічні основи системи моніторингу персоналу // *Системна психологія і соціологія*, 2013, №8.
2. Бериславська А. В. Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / Бериславська Анна Володимирівна ; Херсон. нац. техн. ун–т. – Херсон, 2013. 20 с.
3. Вітер В. Перспективи подолання бідності та зростання добробуту населення України / В. Вітер // *Україна: аспекти праці : Науково– економічний та суспільно–політичний журнал*, 2019. № 6. С. 18–26
4. Гармідер Л.Д. Економіка праці і соціально–трудові відносини : навч. посібник / Л. Д. Гармідер, С. О. Філатова. – Дн–ск : Дніпропетровський університет економіки та права, 2019. 638 с.
5. Горовий Д. А. Мотивація та стимулювання як основні засоби управління персоналом в Україні / Д. А. Горовий, Є. М. Строков // *Центральноукраїнський науковий вісник . Економічні науки*, 2019. Вип. 3. С. 90–96. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2019_3_11.
6. Данюк В.М. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В. М.Петюха. – К.: КНЕУ, 2018. 398 с.
7. Дарченко Н. Д. Економіка праці та соціально–трудові відносини : зб. завдань і вправ: навч. посіб. 2-ге вид. Київ : Центр учб. літ., 2017. 252 с.
8. Дунська А.Р. Особливості інноваційного розвитку підприємств целюлозно–паперової промисловості на світовому ринку URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197225046.pdf>
9. Іллін Є. Мотивація і мотиви : навч. посіб. Житомир: Богдан, 2019. 511 с.

10. Жилін О. І. Мотивація персоналу : Конспект лекцій / О. І. Жилін ; Харківський національний економічний ун-т. – Х. : ХНЕУ, 2005. 132 с.
11. Завадяк Р. І. Мотивація в умовах підприємницької діяльності / Р. І. Завадяк, Я. С. Завадяк, Л. М. Гудзовата // *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка*, 2020. Вип. 2. С. 114–120
12. Завадяк Р. І. Мотивація підприємницької діяльності в контексті проблемного підходу / Р. І. Завадяк, І. І. Качур, К. В. Попович // *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*, 2020. Вип. 4. С. 108–118.
13. Зайцев В. С. Мотивація праці на основі збалансованої системи показників промислового підприємства / В. С. Зайцев // *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка*, 2016. № 3. С. 200–206.
14. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально–трудові відносини : навч. посіб. Суми : Унів. кн., 2015. 264 с.
15. Кіреєв Є. В. Мотивація праці працівників органів публічного управління / Є. В. Кіреєв // *Теорія та практика державного управління*, 2019. Вип. 3. С. 188–196.
16. Кирніс Н. Мотивація працівників підприємств ресторанного господарства за спеціальними замовленнями (catering) в сучасних умовах / Н. Кирніс // *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки*, 2018. № 2. С. 93–101.
17. Ковальчук Ю. А. Мотивація менеджерів підприємства, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність / Ю. А. Ковальчук, І. В. Гондарева // *Молодий вчений*, 2020. № 12(2). С. 132–134.
18. Колот А., Цимбалюк С. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.
19. Кондратова М. В. Мотивація до праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури у виховному процесі коледжу / М. В. Кондратова // *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2018. Вип. 63. С. 86–89.

20. Кошелупов І.Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : Дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Кошелупов Ігор Федорович ; Одеський держ. економічний ун-т. – О., 2006. 239 с.

21. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні та світі. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*, 2016. № 6. С. 105–112.

22. Лаврук О. В. Мотивація праці та її вплив на розвиток галузі тваринництва / О. В. Лаврук // *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Економічні науки*, 2016. Вип. 24(3). С. 122–130

23. Лаврук Н. А. Мотивація ефективної праці жінок / Н. А. Лаврук // *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Економічні науки*, 2016. Вип. 24(3). С. 109–115.

24. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л. О. Лещенко. // *Ефективна економіка*, 2016. № 4. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_4_46.

25. Лисак В. Ю. Мотивація праці управлінського та виробничого персоналу: теоретичні аспекти / В. Ю. Лисак, В. В. Ткачук // *Причорноморські економічні студії*, 2017. Вип. 13(2). С. 108–111.

26. Лукашевич О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. 3-тє вид. Львів : Новий Світ, 2019. 248 с.

27. Марченко О. А. Кадровий менеджмент та мотивація персоналу працівників туристичних підприємств. *Агросвіт*. 2016. Т. 5. С. 7–11.

28. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Атіка, 2014. 303 с.

29. Міценко Н. Г. Ефективна мотивація праці як основа управління персоналом підприємства / Н. Г. Міценко, Д. В. Різник // *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*, 2017. Вип. 53. С. 90–95.

30. Мороз С. А. Мотивація трудової діяльності: крос-культурні особливості та їхній прояв у системі соціально-економічних відносин / С. А.

Мороз, В. М. Мороз, Л. М. Грень, А. Л. Помаза–Пономаренко // Фінансово–кредитна діяльність: проблеми теорії та практики, 2020. № 4. С. 530–538.

31. Мотузенко О. В. Мотивація праці та підвищення ефективності діяльності підприємства / О. В. Мотузенко // *Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка*, 2020. Вип. 2. С. 103–111.

32. Нестерчук В. Організація та мотивація праці : навч. посіб. Київ : Європ. ун–т фінансів, інформ. систем, менеджменту і бізнесу, 2015. 86 с.

33. Олійник Т. Г. Мотивація як спосіб підвищення продуктивності праці на аграрних підприємствах / Т. Г. Олійник. // *Ефективна економіка*, 2018. № 3.

34. Павлик В. П. Мотивація працівників у забезпеченні ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами / В. П. Павлик // *Економіка АПК*, 2020. № 4. С. 81–88.

35. Попович О. В. Заробітна плата як мотивація та підвищення працездатності працівників / О. В. Попович, О. М. Сєдов // *Молодий вчений*, 2018. № 3(1). С. 366–369.

36. Сєвідова І. О. Мотивація праці працівників як фактор підвищення ефективності виробництва / І. О. Сєвідова // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*, 2016. Вип. 18(2). С. 85–88.

37. Телишевська Л. І. Мотивація працівників в системі управління персоналом на підприємстві / Л. І. Телишевська, Д. О. Власенко // *Молодий вчений*, 2018. № 7(2). С. 498–502.

38. Урманов Ф. Ш. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці / Ф. Ш. Урманов, А. А. Касімова // *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*, 2017. № 4. С. 98–102.

39. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства / А. В. Чернишова // *Молодий вчений*, 2016. № 6. С. 141–145.

40. Чорна В. В. Мотивація і працездатність медичних працівників сфери охорони психічного здоров'я як предиктор їхнього психологічного благополуччя / В. В. Чорна // *Environment & health*, 2020. № 4. С. 53–62.

41. Шлепаков А., Бугуцький О. Мотивація праці та формування ринку робочої сили : навч. посіб. / ред.: О. Бугуцький, П. Саблук. Київ : Урожай, 2013. 416 с.

42. Шпикуляк О.Г. Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах : Дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Шпикуляк Олександр Григорович ; Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки", 2014. 244 с.

43. Ядранський Д.М. Мотивація праці як складова економічної стратегії підприємства : Дис. канд. екон. наук: 08.02.03 / Ядранський Дмитро Миколайович ; Дніпропетровський ун–т економіки та права, 2021. 235 с.

44. Sokolova H. B. Deyaki aspekty rozvytku tsyvrovoyi ekonomiky v Ukrayini. Some aspects of the development of the digital economy in Ukraine. *Ekonomichnyy visnyk Donbasu*. 2018. No 1 (51). P. 92–96.

45. The IMD World Digital Competitiveness Ranking 2019, P. 138. URL: <https://www.imd.org/wcc/>

46. Ukraine 2030 – a country with advanced digital economy / Ukrainian Institute of the Future, 2018. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>

47. Profeshional training URL <http://protraining.com.ua/contacts>

ДОДАТКИ

Додаток А

Назва: Товариство з обмеженою відповідальністю з іноземними інвестиціями «Чиста вода»
ЄДРПОУ: 24382029

Скорочена назва: ТОВ «Чиста вода»

Організаційно-правова форма: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Дані про початок діяльності: 07.12.1998; 12.12.2005; 10691200000005820

Фінансова звітність за 2020 рік
Ю0900108 Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	135.00	61.00
первісна вартість	1001	2 129.00	2 138.00
накопичена амортизація	1002	1 994.00	2 077.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0.00	0.00
Основні засоби	1010	11 260.00	9 073.00
первісна вартість	1011	25 048.00	26 294.00
знос	1012	13 788.00	17 221.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	0.00
первісна вартість	1016	0.00	0.00
знос	1017	0.00	0.00
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	0.00
первісна вартість	1021	0.00	0.00
накопичена амортизація	1022	0.00	0.00
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	0.00
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	0.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0.00	0.00
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	0.00
Гудвіл	1050	0.00	0.00
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	0.00
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	0.00
Інші необоротні активи	1090	0.00	0.00
Усього за розділом I	1095	11 395.00	9 134.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	183.00	196.00
Виробничі запаси	1101	183.00	196.00
Незавершене виробництво	1102	0.00	0.00
Готова продукція	1103	0.00	0.00
Товари	1104	0.00	0.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	0.00
Депозити перестрахування	1115	0.00	0.00
Векселі одержані	1120	0.00	0.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	26 642.00	34 364.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	4 442.00	5 278.00
з бюджетом	1135	292.00	293.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	292.00	293.00
з нарахованих доходів	1140	0.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	0.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	415.00	911.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	0.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	2 223.00	8 258.00
Готівка	1166	0.00	0.00
Рахунки в банках	1167	2 220.00	8 258.00
Витрати майбутніх періодів	1170	356.00	489.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	0.00
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	0.00
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	0.00
резервах незароблених премій	1183	0.00	0.00
інших страхових резервах	1184	0.00	0.00
Інші оборотні активи	1190	1.00	1.00
Усього за розділом II	1195	34 554.00	49 790.00

III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	0.00
Баланс	1300	45 949.00	58 924.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	101 827.00	101 827.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	0.00
Капітал у дооцінках	1405	0.00	0.00
Додатковий капітал	1410	426.00	426.00
Емісійний дохід	1411	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	0.00
Резервний капітал	1415	0.00	0.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-111 626.00	-126 780.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	0.00
Вилучений капітал	1430	0.00	0.00
Інші резерви	1435	0.00	0.00
Усього за розділом I	1495	-9 373.00	-24 527.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0.00	0.00
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	0.00
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	0.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0.00	0.00
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	0.00
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	0.00
Цільове фінансування	1525	0.00	0.00
Благодійна допомога	1526	0.00	0.00
Страхові резерви	1530	0.00	0.00
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	0.00
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	0.00
резерв незароблених премій	1533	0.00	0.00
інші страхові резерви	1534	0.00	0.00
Інвестиційні контракти	1535	0.00	0.00
Призовий фонд	1540	0.00	0.00
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	0.00
Усього за розділом II	1595	0.00	0.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	29 000.00	40 000.00
Векселі видані	1605	0.00	0.00
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	0.00
товари, роботи, послуги	1615	18 399.00	29 861.00
розрахунками з бюджетом	1620	826.00	1 241.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	0.00	0.00
розрахунками зі страхування	1625	215.00	297.00
розрахунками з оплати праці	1630	793.00	1 198.00
за одержаними авансами	1635	964.00	568.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	0.00
за страховою діяльністю	1650	0.00	0.00
Поточні забезпечення	1660	3 062.00	7 535.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	0.00
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	0.00
Інші поточні зобов'язання	1690	2 063.00	2 751.00
Усього за розділом III	1695	55 322.00	83 451.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	0.00

V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	0.00
Баланс	1900	45 949.00	58 924.00

J0900207 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	229 621.00	216 497.00
Чисті зароблені страхові премії	2010	0.00	0.00
Премії підписані, валова сума	2011	0.00	0.00
Премії, передані у перестрахування	2012	0.00	0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0.00	0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	167 018.00	160 291.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0.00	0.00
Валовий: прибуток	2090	62 603.00	56 206.00
збиток	2095	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0.00	0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0.00	0.00
Інші операційні доходи	2120	7 116.00	34 476.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0.00	0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0.00	0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0.00	0.00
Адміністративні витрати	2130	47 009.00	48 319.00
Витрати на збут	2150	24 025.00	21 441.00
Інші операційні витрати	2180	10 092.00	34 852.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0.00	0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0.00	0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	0.00	0.00
збиток	2195	11 407.00	13 930.00
Дохід від участі в капіталі	2200	0.00	0.00
Інші фінансові доходи	2220	16.00	55.00
Інші доходи	2240	0.00	0.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	0.00
Фінансові витрати	2250	3 700.00	4 311.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	0.00
Інші витрати	2270	0.00	1.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	0.00	0.00
збиток	2295	15 091.00	18 187.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	0.00	0.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	0.00	0.00
збиток	2355	15 091.00	18 187.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0.00	0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	2410	0.00	0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0.00	0.00
Інший сукупний дохід	2445	0.00	0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0.00	0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	-15 091.00	-18 187.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	1 922.00	2 696.00
Витрати на оплату праці	2505	31 090.00	28 189.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	5 500.00	4 781.00
Амортизація	2515	3 633.00	3 205.00
Інші операційні витрати	2520	38 981.00	65 741.00
Разом	2550	81 126.00	104 612.00

Додаток Б

Назва: Товариство з обмеженою відповідальністю з іноземними інвестиціями «Чиста вода»
ЄДРПОУ: 24382029

Скорочена назва: ТОВ «Чиста вода»

Організаційно-правова форма: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Дані про початок діяльності: 07.12.1998; 12.12.2005; 10691200000005820

Фінансова звітність за 2021 рік

J0900108 Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	61.00	24.00
первісна вартість	1001	2 138.00	2 138.00
накопичена амортизація	1002	2 077.00	2 114.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0.00	12.00
Основні засоби	1010	9 073.00	6 729.00
первісна вартість	1011	26 294.00	27 267.00
знос	1012	17 221.00	20 538.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	0.00
первісна вартість	1016	0.00	0.00
знос	1017	0.00	0.00
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	0.00
первісна вартість	1021	0.00	0.00
накопичена амортизація	1022	0.00	0.00
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	0.00
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	0.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0.00	0.00
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	0.00
Гудвіл	1050	0.00	0.00
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	0.00
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	0.00
Інші необоротні активи	1090	0.00	0.00
Усього за розділом I	1095	9 134.00	6 765.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	196.00	280.00
Виробничі запаси	1101	196.00	280.00
Незавершене виробництво	1102	0.00	0.00
Готова продукція	1103	0.00	0.00
Товари	1104	0.00	0.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	0.00
Депозити перестрахування	1115	0.00	0.00
Векселі одержані	1120	0.00	0.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	34 364.00	53 001.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	5 278.00	3 889.00
з бюджетом	1135	293.00	0.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	293.00	0.00
з нарахованих доходів	1140	0.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	0.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	911.00	207.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	0.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	8 258.00	9 293.00
Готівка	1166	0.00	0.00
Рахунки в банках	1167	8 258.00	9 293.00
Витрати майбутніх періодів	1170	489.00	471.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	0.00
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	0.00
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	0.00
резервах незароблених премій	1183	0.00	0.00
інших страхових резервах	1184	0.00	0.00

Інші оборотні активи	1190	1.00	27.00
Усього за розділом II	1195	49 790.00	67 168.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	0.00
Баланс	1300	58 924.00	73 933.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	101 827.00	101 827.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	0.00
Капітал у дооцінках	1405	0.00	0.00
Додатковий капітал	1410	426.00	426.00
Емісійний дохід	1411	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	0.00
Резервний капітал	1415	0.00	0.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-126 780.00	-125 430.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	0.00
Вилучений капітал	1430	0.00	0.00
Інші резерви	1435	0.00	0.00
Усього за розділом I	1495	-24 527.00	-23 177.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0.00	0.00
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	0.00
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	0.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0.00	0.00
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	0.00
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	0.00
Цільове фінансування	1525	0.00	0.00
Благодійна допомога	1526	0.00	0.00
Страхові резерви	1530	0.00	0.00
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	0.00
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	0.00
резерв незароблених премій	1533	0.00	0.00
інші страхові резерви	1534	0.00	0.00
Інвестиційні контракти	1535	0.00	0.00
Призовий фонд	1540	0.00	0.00
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	0.00
Усього за розділом II	1595	0.00	0.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	40 000.00	38 000.00
Векселі видані	1605	0.00	0.00
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	0.00
товари, роботи, послуги	1615	29 861.00	34 293.00
розрахунками з бюджетом	1620	1 241.00	2 014.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	0.00	116.00
розрахунками зі страхування	1625	297.00	399.00
розрахунками з оплати праці	1630	1 198.00	1 285.00
за одержаними авансами	1635	568.00	714.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	0.00
за страховою діяльністю	1650	0.00	0.00
Поточні забезпечення	1660	7 535.00	15 841.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	0.00
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	0.00
Інші поточні зобов'язання	1690	2 751.00	4 564.00
Усього за розділом III	1695	83 451.00	97 110.00

IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	0.00
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	0.00
Баланс	1900	58 924.00	73 933.00

Ю0900207 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	371 549.00	229 621.00
Чисті зароблені страхові премії	2010	0.00	0.00
Премії підписані, валова сума	2011	0.00	0.00
Премії, передані у перестрахування	2012	0.00	0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0.00	0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	279 775.00	167 018.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0.00	0.00
Валовий: прибуток	2090	91 774.00	62 603.00
збиток	2095	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0.00	0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0.00	0.00
Інші операційні доходи	2120	7 627.00	7 116.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0.00	0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0.00	0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0.00	0.00
Адміністративні витрати	2130	51 057.00	47 009.00
Витрати на збут	2150	32 670.00	24 025.00
Інші операційні витрати	2180	10 025.00	10 092.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0.00	0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0.00	0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	5 649.00	0.00
збиток	2195	0.00	11 407.00
Дохід від участі в капіталі	2200	0.00	0.00
Інші фінансові доходи	2220	45.00	16.00
Інші доходи	2240	87.00	0.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	0.00
Фінансові витрати	2250	3 959.00	3 700.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	0.00
Інші витрати	2270	0.00	0.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 822.00	0.00
збиток	2295	0.00	15 091.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-470.00	0.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	0.00

Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 352.00	0.00
збиток	2355	0.00	15 091.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0.00	0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	2410	0.00	0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0.00	0.00
Інший сукупний дохід	2445	0.00	0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0.00	0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 352.00	-15 091.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	2 451.00	1 922.00
Витрати на оплату праці	2505	37 275.00	31 090.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	7 194.00	5 500.00
Амортизація	2515	3 372.00	3 633.00
Інші операційні витрати	2520	43 460.00	38 981.00
Разом	2550	93 752.00	81 126.00

JO900904 Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

Рух коштів у результаті операційної діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	378 673.00	241 547.00
Повернення податків і зборів	3005	0.00	10.00
у тому числі податку на додану вартість	3006	0.00	0.00
Цільового фінансування	3010	0.00	0.00
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	0.00	0.00
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	5 621.00	4 858.00
Надходження від повернення авансів	3020	370.00	288.00
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	0.00	0.00
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	34.00	0.00
Надходження від операційної оренди	3040	0.00	0.00
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	0.00	0.00
Надходження від страхових премій	3050	0.00	0.00
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	0.00	0.00
Інші надходження	3095	23.00	24.00
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	247 749.00	153 880.00
Праці	3105	29 257.00	24 374.00
Відрахувань на соціальні заходи	3110	7 187.00	5 434.00
Зобов'язань з податків і зборів	3115	22 101.00	15 180.00
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	512.00	252.00

Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	14 118.00	8 818.00
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	7 471.00	6 110.00
Витрачання на оплату авансів	3135	59 834.00	45 253.00
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	10 156.00	3 795.00
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	0.00	0.00
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	0.00	0.00
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	0.00	0.00
Інші витрачання	3190	4 614.00	4 583.00
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	3 823.00	-5 772.00

Рух коштів у результаті фінансової діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Надходження від: Власного капіталу	3300	0.00	0.00
Отримання позик	3305	1 969 000.00	1 827 200.00
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	0.00	0.00
Інші надходження	3340	0.00	0.00
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	0.00	0.00
Погашення позик	3350	1 971 000.00	1 816 200.00
Сплату дивідендів	3355	0.00	0.00
Витрачання на сплату відсотків	3360	0.00	0.00
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	0.00	0.00
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	0.00	0.00
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	0.00	0.00
Інші платежі	3390	0.00	0.00
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-2 000.00	11 000.00
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	1 868.00	5 244.00
Залишок коштів на початок року	3405	8 258.00	2 223.00
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	-833.00	791.00
Залишок коштів на кінець року	3415	9 293.00	8 258.00

Додаток В

Назва: Товариство з обмеженою відповідальністю з іноземними інвестиціями «Чиста вода»
ЄДРПОУ: 24382029

Скорочена назва: ТОВ «Чиста вода»

Організаційно-правова форма: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Дані про початок діяльності: 07.12.1998; 12.12.2005; 10691200000005820

Фінансова звітність за 2022 рік

J0900108 Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	24.00	1.00
первісна вартість	1001	2 138.00	2 138.00
накопичена амортизація	1002	2 114.00	2 137.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	12.00	
Основні засоби	1010	6 729.00	4 585.00
первісна вартість	1011	27 267.00	27 687.00
знос	1012	20 538.00	23 102.00
Усього за розділом I	1095	6 765.00	4 586.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	280.00	183.00
Виробничі запаси	1101	280.00	183.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	53 001.00	48 957.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	3 889.00	3 394.00
з бюджетом	1135	170.00	
у тому числі з податку на прибуток	1136	170.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	207.00	43.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	9 293.00	18 241.00
Рахунки в банках	1167	9 293.00	18 241.00
Витрати майбутніх періодів	1170	471.00	386.00
Інші оборотні активи	1190	27.00	426.00
Усього за розділом II	1195	67 168.00	71 800.00
Баланс	1300	73 933.00	76 386.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	101 827.00	101 827.00
Додатковий капітал	1410	426.00	426.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-125 430.00	-125 825.00
Усього за розділом I	1495	-23 177.00	-23 572.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	38 000.00	41 000.00
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	647.00	
товари, роботи, послуги	1615	34 293.00	27 959.00
розрахунками з бюджетом	1620	2 014.00	2 261.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	116.00	
розрахунками зі страхування	1625	399.00	341.00
розрахунками з оплати праці	1630	1 285.00	1 446.00
за одержаними авансами	1635	714.00	14 625.00
Поточні забезпечення	1660	15 841.00	10 397.00
Інші поточні зобов'язання	1690	4 564.00	1 282.00
Усього за розділом III	1695	97 110.00	99 958.00
Баланс	1900	73 933.00	76 386.00

Ж0900207 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	303 045.00	371 549.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	223 510.00	279 775.00
Валовий: прибуток	2090	79 535.00	91 774.00
Інші операційні доходи	2120	18 995.00	7 627.00
Адміністративні витрати	2130	34 670.00	51 057.00
Витрати на збут	2150	37 384.00	32 670.00
Інші операційні витрати	2180	18 460.00	10 025.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	8 016.00	5 649.00
Інші фінансові доходи	2220	137.00	45.00
Інші доходи	2240	87.00	
Фінансові витрати	2250	7 813.00	3 959.00
Інші витрати	2270	710.00	
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 822.00	
збиток	2295	370.00	
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-4.00	-470.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 352.00	
збиток	2355	374.00	

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	1 851.00	2 451.00
Витрати на оплату праці	2505	44 607.00	37 275.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	7 825.00	7 194.00
Амортизація	2515	2 706.00	3 372.00
Інші операційні витрати	2520	48 815.00	43 460.00
Разом	2550	105 804.00	93 752.00

Ж0900904 Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

Рух коштів у результаті операційної діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	292 555.00	378 673.00
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	61 645.00	5 621.00
Надходження від повернення авансів	3020	265.00	370.00
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	34.00	
Інші надходження	3095	775.00	23.00
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	205 725.00	247 749.00
Праці	3105	35 107.00	29 257.00
Відрахувань на соціальні заходи	3110	8 192.00	7 187.00
Зобов'язань з податків і зборів	3115	22 229.00	22 101.00
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	662.00	512.00
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	11 752.00	14 118.00

Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	9 815.00	7 471.00
Витрачання на оплату авансів	3135	56 642.00	59 834.00
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	16 321.00	10 156.00
Інші витрачання	3190	9 605.00	4 614.00
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	1 419.00	3 823.00

Рух коштів у результаті фінансової діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Отримання позик	3305	1 714 000.00	1 969 000.00
Погашення позик	3350	1 711 000.00	1 971 000.00
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	3 000.00	-2 000.00
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	4 556.00	1 868.00
Залишок коштів на початок року	3405	9 293.00	8 258.00
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	4 392.00	-833.00
Залишок коштів на кінець року	3415	18 241.00	9 293.00