

55
21.11.2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ

Ставінський Олександр Валентинович

(студент групи ЗМО-21-1М)

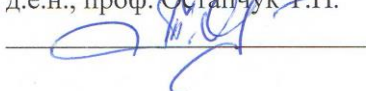


МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності
073 «Менеджмент»)

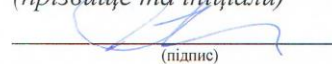
Допущено до захисту
протокол № 9
від 30.11.2022
зав. кафедри менеджменту
бізнесу та маркетингових технологій
д.е.н., проф. Остапчук Т.П.



Керівник роботи:
к.е.н., доц. Бужимська К. О.
(наукове звання, прізвище та
ініціали)


(підпис)

Рецензент
к.е.н., доц. Бурачек І.В.
(прізвище та ініціали)


(підпис)

Житомир, 2022

Анотація

Ставінський О.В. Розвиток кадрового потенціалу підприємства. – Рукопис.

Магістерська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2022.

У магістерській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості розвитку кадрів підприємства та визначено напрями удосконалення відповідного процесу.

Ключові слова: кадровий потенціал, підвищення кваліфікації, стажування.

Annotation

Stavinsky O.V. Development of personnel potential of the enterprise. – Manuscript.

The master's qualification work is presented for obtaining the degree of higher education "master", field of knowledge 07 "Management and administration" specialty 073 "Management". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2022.

In the master's qualification work, the peculiarities of the development of the company's personnel were considered and directions for improvement of the relevant process were determined.

Keywords: personnel potential, professional development, internship.

ЗМІСТ

<i>ВСТУП</i>	5
<i>РОЗДІЛ 1 Теоретико-методологічні основи дослідження потенціалу людей ТОВ «Юка-Інвест»</i>	7
1.1. Сутність значення продуктивності кадрового потенціалу	7
1.2. Основні фактори впливу на продуктивний фактор кадрового потенціалу підприємства	11
1.3. Методологія оцінок показників ефективності, продуктивності кадрових підходів потенціалу підприємств	17
Висновки до розділу 1	20
<i>РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА ТА АНАЛІЗУВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОВ «ЮКА-ІНВЕСТ»</i>	21
2.1. Загальна характеристика ТОВ «ЮКА-Інвест»	21
2.2. Діагностичний аналіз фінансово-економічного стану підприємства ТОВ «Юка-Інвест»	24
2.3. Дослідницький підхід до набору персоналу для забезпечення продуктивної роботи ТОВ "Юка-Інвест"	26
2.4. Реальні розрахунки оцінки кадрового потенціалу ТОВ «Юка-Інвест »	36
Висновки до розділу 2	38
<i>РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИХ РІШЕНЬ ТОВ «ЮКА-ІНВЕСТ»</i>	40
3.1 Визначення пріоритетів в напрямках забезпечення продуктивності кадрового потенціалу підприємства	40
3.2 Мотиваційні рішення для підвищення ефективності працівників ТОВ «Юка-Інвест»	43
Висновки до розділу 3	49
<i>ВИСНОВКИ</i>	50
Список використаних джерел	52
<i>Додатки</i>	59

<i>Додаток А</i>	60
<i>Додаток Б</i>	61
<i>Додаток В</i>	65
<i>Додаток Г</i>	69

ВСТУП

Актуальність теми В останні десятиліття завдяки використанню передових технологій структура працездатного населення перерозподілилась у бік меншої фізичної праці та більшої розумової праці. При цьому виробники різко скоротили або зовсім відмовилися від трудомісткого виробництва. Нині на національному рівні пропонується реформа інтеграції науково-освітнього керівництва та виробництва з метою реалізації інноваційного розвитку сільськогосподарського виробництва. Вирішувати ці завдання здатні найрізноманітніші вузькоспеціалізовані кадри, освіта, досвід та інноваційні підходи яких є ціллю та засобом досягнення зазначених перетворень. Практика управління людськими ресурсами підприємства є змінною та фрагментованою, послідовність процедур та конкретні методи невизначені, а сучасним методам управління людськими ресурсами не приділяється уваги.

Мета роботи Дослідження, аналіз теоретико-методологічних підходів ТОВ «Юка-Інвест» та впровадження практичних рекомендацій щодо вдосконалення процесу використання потенціалу людей.

- . Для досягнення поставленої мети, необхідно виконати наступні *завдання*:
- Введення теоретичних положень щодо сутності поняття людського потенціалу, його репрезентації та оцінки обґрунтованості його використання;
 - дослідити умови процесів формування, відтворення та використання персоналу на підприємствах;
 - Опис інструменту підвищення потенціалу людей

Предметом роботи – це сукупність теорій методів, які використовуються для підвищення потенційної продуктивності персоналу ТОВ «Юка-Інвест».

Методи дослідження. У роботі використовуються загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: абстрагування та порівняння, аналізу та синтезу, графічний метод, дедуктивний метод, економіко-математичне моделювання, метод

спостереження та порівняння, логічний метод. Результати досліджень представлені у вигляді таблиць, графіків, сценаріїв, діаграм.

Наукова новизна одержаних результатів набули подальшого розвитку:

- продемонструвати вплив соціально-економічних умов на якість людського потенціалу шляхом визначення наступних параметрів: динаміки чисельності працівників та рівня їх заробітної плати, показників підготовки та перепідготовки кадрів, рівня освіти працівників.

Інформаційну базу дослідження складається з чинної вітчизняної законодавчої бази, статистичних даних, наукових праць вітчизняних та зарубіжних експертів, офіційних даних ТОВ «Юка-Інвест» за останні три роки та матеріалів, доступних у глобальній мережі Інтернет.

Практична значущість при розробці практичних пропозицій продемонструвати шляхи підвищення ефективності формування, відтворення, оцінки та використання потенціалу персоналу ТОВ «Юка-Інвест».

За результатами дослідження опубліковано:

Ставінський О. В. Механізми оцінки ефективності кадрового потенціалу. Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: тези виступів III Міжнар. наук.-практ. конф. – Житомир: Житомирська політехніка, 2022. – С. 87.

Структура роботи викладена на 72 сторінках, складається зі вступу, 3 розділів, висновків, а також 75 літературних джерел. Робота містить 16 таблиць, 9 рисунків та 4 додатки.

РОЗДІЛ 1 Теоретико-методологічні основи дослідження потенціалу людей ТОВ «Юка-Інвест».

1.1. Сутність значення продуктивності кадрового потенціалу

Сучасне суспільство постійно перебуває в стадії розвитку, для даного періоду характерні різноманітні процеси, а саме соціальні дискусії, ринкова економіка, попити на кадри високої кваліфікації. Враховуючі тенденції наукові дослідження виходять на новий рівень важливості, тому потрібно кадри які зможуть бути готові до життя у 21 столітті.

Економічний розвиток відбувається за рахунок використання виробничих сучасних технологій та постійного росту людських кадрів. Кадри відіграють 90% успіху компанії або підприємства. Опираючись на історію можна вважати, що держава повина будувати сильну ринкову економіку на основі.

Становлення та розвиток підприємництва залежить від оптимального забезпечення ресурсами, їх якісних характеристик. Поєднання потенціалу таланту, ділові та особистісні якості та можливості, які можуть мати працівники вживаються в дію та використовуються для вирішення негайних завдань і отримання результатів, також визначити цілі.

Рівень розуміння важливості таланту, розвиток підприємства має вирішальний вплив на результат його діяльності питання дослідження талантів не втратило свого значення актуальності, необхідний подальший розгляд для впровадження нових, формулювання методів і заходів практики управління персоналом, створення та розвиток людського потенціалу підприємства.

Термін «кадровий потенціал» є перехідний період від екстенсивного розвитку до інтенсивного створення цього є відповіддю науки на потребу забезпечити практику, підвищення якості формування та використання відповідних можливостей

Працівники є колективними об'єктами виробництва та функціонування .
точно посилення ролі людського фактору в корпоративній діяльності, що веде до
поява терміна «особистісний потенціал» у сучасному вживанні

Описуючи термін «людський фактор» як сферу всього суспільства, так і
всередині окремих колективів

Таблиця 1.1

Підходи до трактування терміну «кадрового потенціалу підприємства»

Джерело	Сутність терміну
Безсмертна В.В.	Кадровий потенціал – це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні і психологічні можливості працівників, їхні інтелектуальні і креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці та інші якісні характеристики.
Берглезова Т.В.	Кадровий потенціал підприємства – вміння та навички робітників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва з метою отримання прибутку чи досягнення соціального ефекту
Краснокутська Н.С.	Кадровий потенціал підприємства – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства.
Маслов Е.В. Турчинов А.І.	Кадровий потенціал підприємства – сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їх віку, фізичних можливостей, знань і професійно-кваліфікаційних навичок. Кадровий потенціал є персоніфікованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик, реалізованих у певних соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних, умовах виробництва.

Варто зазначити, що, враховуючи коментарі вищезгаданих дослідників дозволяє більш точно визначити відмінності між «кадри» поняттями як первинними поняттями.

Склад працівників і «особовий склад» як весь склад працівників і зауважимо, що поняття «персонал» є вужчим за поняття «персонал».

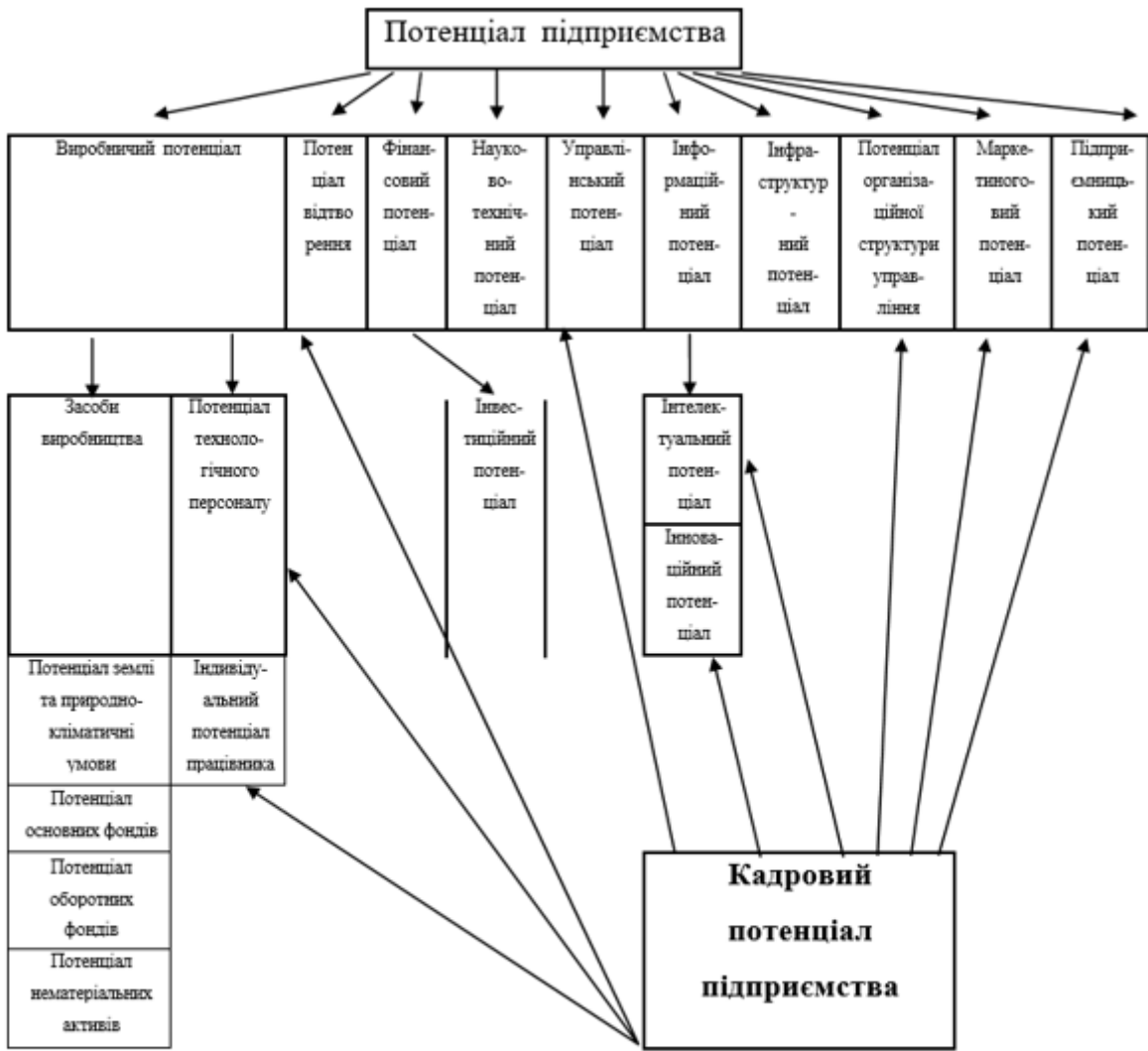


Рис. 1.1. Місце кадрового потенціалу в структурі потенціалу підприємства*

Можна сказати, що поняття « кадровий потенціал» — соціально-економічна категорія, що відображає сукупність особистісних якісних (психофізіологічних, соціальних, інтелектуальний, творчий), професійний (професійні знання, кваліфікація навички, досвід роботи, ставлення до роботи) характеристики та здібності працівників, необхідних для ефективної та результативної діяльності, відповідно до характеристик і цілей підприємства.

Загалом управління потенціалом талантів є багатограним і складним концепція, яка охоплює широкий спектр взаємопов'язаних питань. управляти кадровим потенціал підприємства полягає в розкритті існуючих і потенційні

можливості для працівників за допомогою стратегій і логічно послідовні заходи. За словами Безсмертної В.В.

Управління персоналом потенціал має бути реалізований на основі стратегічного підходу передбачають використання в практиці управління персоналом сучасних методів, які концептуальні особливості стратегічного управління персоналом «етичного підприємництва», «організації, що навчається», «управління знаннями», сучасного інструментарію управління персоналом.

Необхідність управління кадровим потенціалом являє собою формування, нарощуванні та розвитку.

Виконавши аналіз наукової літератури управління кадровим потенціалом підприємств включає в себе наступні етапи:

- кадрове планування; набір персоналу;
- відбір персоналу;
- профорієнтацію і адаптацію персоналу;
- навчання і розвиток персоналу;
- оцінку трудової діяльності персоналу;
- ротацію;
- мотивацію;
- просування по службі та управління діловою кар'єрою.



Рис. 1.2. Взаємозв'язок практики управління кадровим потенціалом, задоволеності роботою та результатами роботи

1.2. Основні фактори впливу на продуктивний фактор кадрового потенціалу підприємства

Вважаємо, що застосування компетентнісного підходу стане система формує основу, яка допоможе формувати нові процеси управління потенціалом талантів підприємства. здатність метод управління талантами є формування, використання, розвиває людський потенціал і використовується для вибору, адаптації, оцінки,

Управління кадровим резервом, мотивація, навчання та розвиток співробітників. рекомендується звернути увагу на основні функції програми компетентнісний підхід в управлінні людським потенціалом:

- Зміна цілей управління кадровим потенціалом
- Зміна акценту з психофізіологічних і кваліфікаційних характеристик, навичок і здібностей працівників на об'єктивні елементи його професійної діяльності;
- Посилення гнучкості політик та процедур в управлінні кадровим потенціалом;
- Проведення підбору на основі компетентнісного підходу шляхом з'ясування відповідності компетенцій працівника вимогам посади

Розвиток кадрового потенціалу підприємства становить важливу роль у досягненні потужної конкурентоспроможності. Щоб працювати успішно та прибутково, підприємствам необхідно постійно вдосконалюватися та впроваджувати плоди технологічного прогресу. Успішна робота підприємства залежить від потенційних можливостей людей та їх бажання розвитку.

Таблиця 1.2

Групи чинників	Їх складові
Зовнішні чинники	Трудове законодавство; Демографічна ситуація в країні; Розвиток соціальної сфери; Якість життя; Конкуренти; Система освіти; Покупці і поставщики товарів; Структура ринку та ефективна зайнятість
Внутрішньо організаційні чинники	Організаційна структура; Форма власності; Фінансово-господарча діяльність; Прогресивність торгово-технологічних процесів
Внутрішньо системні чинники	Кадрова політика організації; Задоволеність робітників працею; Корпоративна культура; Організація роботи з персоналом; Професійно-кваліфікаційна структура персоналу
Індивідуальні чинники	Інтереси, потреби; Моральна складова особистості; Фізіологічний компонент і стан здоров'я; Рівень освіти; Відношення до професійних обов'язків

Розвиток кадрового потенціалу спрямований на підвищення професійного та якісного рівня працівників, постійне оновлення знань, умінь і навичок шляхом ефективної мотивації та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат, сприяючи досягненню стратегічної мети. бізнесу та підвищення конкурентоспроможності та економічності бізнесу. розвивати.Пропозиція щодо уточнення розмежування понять: «компетентність» визначається сумою знань, умінь, умінь і досвіду працівника, його

Готовність ефективно виконувати обов'язки відповідно до вимог роботи; «компетентність» стосується здатності успішно застосовувати ці компетенції.

Процес виконання діяльності та отримання результатів праці.

Таблиця 1.3

Перелік компетенцій працівників

Компетенції	
1	2
Основні компетенції: - професійні	Здатність використовувати професійно-кваліфікаційну підготовку, виконувати свої обов'язки компетентно, об'єктивно та неупереджено; володіння професійними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для виконання посадових обов'язків; уміння формулювати точку зору (усно, письмово); чітка орієнтація в особливостях професії; постійне оволодіння новими знаннями та вміннями у своїй професійній сфері та здатність до професійного розвитку; здатність до накопичення, поновлення і творчого використання професійного досвіду; чітке дотримання професійних норм.
- соціальні (комунікативні)	Високий рівень комунікаційних характеристик; відкритість та здатність до співпраці; здібності сприйняття накопичення, класифікації, аналізу, асиміляції, засвоєння, користування та передачі інформації; навички роботи в команді; наявність лідерських позицій в залежності від займаної посади; уміння проводити переговори; здатність дотримання загальнолюдських моральних норм.
- особистісні	Здатність до засвоювання знань та їх реалізації у практичній діяльності; оперативність та системність мислення; здатність до саморозвитку; здатність до самостійного прийняття рішень; здатність ефективно використовувати розумові здібності; стресостійкість та емоційна врівноваженість; відповідальність; працездатність та витривалість.
- трудові	Орієнтація на результативність праці та досягнення результатів; здатність до планування та організації роботи; дисциплінованість; гнучкість та здатність до швидкої трудової адаптації; готовність до дій та ініціативність;

У нашому дослідженні доцільно проаналізувати зарубіжні моделі штатна спроможність.

Існують різні моделі для теорії та практики компетентність персоналу з урахуванням специфіки тієї чи іншої країни, нація.

По-перше, це пов'язано з управлінською та соціально-економічною специфікою. На сьогоднішній день історично сформувалися три моделі (США, Японія та Європа)

Модель США до переліку компетенцій працівників відносить:

- здатність керувати змінами, включаючи погляд у майбутнє, усвідомлює мінливість зовнішнього середовища, наявність творчих здібностей працівника та інноваційні підходи до вирішення проблем, стратегічне мислення, гнучкий, адаптивний, високомотивований і готовий навчатися;
- уміння керувати людьми, що передбачає керування конфліктність, розуміння культурних факторів, формування команди;
- Вміння управляти фінансовими та людськими ресурсами;
- Можливість технічного управління;
- результативність, яка досягається за рахунок високого почуття відповідальності та уміння вирішувати проблеми;
- Комунікативні навички;
- Вміння працювати в команді.

У американській моделі враховуються лише необхідні можливості працівники на керівних посадах. На наш погляд, ця модель характеризується персоналізацією і вузьким управлінням можливості, не можуть бути застосовані до різних підприємств, що свідчить про те, що про недоліки цієї моделі.

Модель Японії компетентності працівників схожа на американську враховує лише управлінські здібності.

Єдина різниця між моделями тому що японська модель компетенцій більше орієнтована на професіоналів розвиток навичок, компетенцій співробітників та їх загальне застосування в рамках підприємства.

Модель Європи кваліфікації робочої сили включає наступні компоненти

- Можливості управління системою, включені в бачення майбутнє, управління цілями, командна робота та лідерство;
- навички вирішення проблем передбачають аналіз інформації, формування альтернатив, концептуальна гнучкість, прийняття рішень;

- міжособистісні стосунки, що характеризуються вмінням слухати, розуміння колег, гнучка поведінка та професійна допомога підлеглим розвивати;
- оперативна ефективність, у тому числі проактивна, оперативна здатність контролювати, делегувати, фокусуватися;
- Характеристики роботи: мовлення, усне мовлення мовлення, впевненість у собі, навички переконання;
- Особисті якості: енергійність, стійкість, мотивація, бажання

розвиток;

Можливості управління, які враховують засоби середовища обізнаність із зовнішнім середовищем, розуміння політичних чинників, етики етична поведінка.

Європейська модель компетентності робочої сили також фокусується на менеджера, але розглядайте компетенцію ширше і детальніше менеджери, ніж попередні дві моделі. Образ іноземних моделей спрощений, тому що їх багато

Соціально-економічні чинники країни більш складні та взаємозалежні, внутрішні та зовнішні фактори, ситуаційні проблеми та характеристики кадрова політика.

Загальні моделі можливостей для США, Японії та Європи практично однакові, структура змінюється від випадку до випадку управлінська діяльність. Можна порівняти вітчизняні та іноземні моделі.

Претензії до держави спрямовані на загальну працездатність працівника і можливості управління розглядаються лише частково.

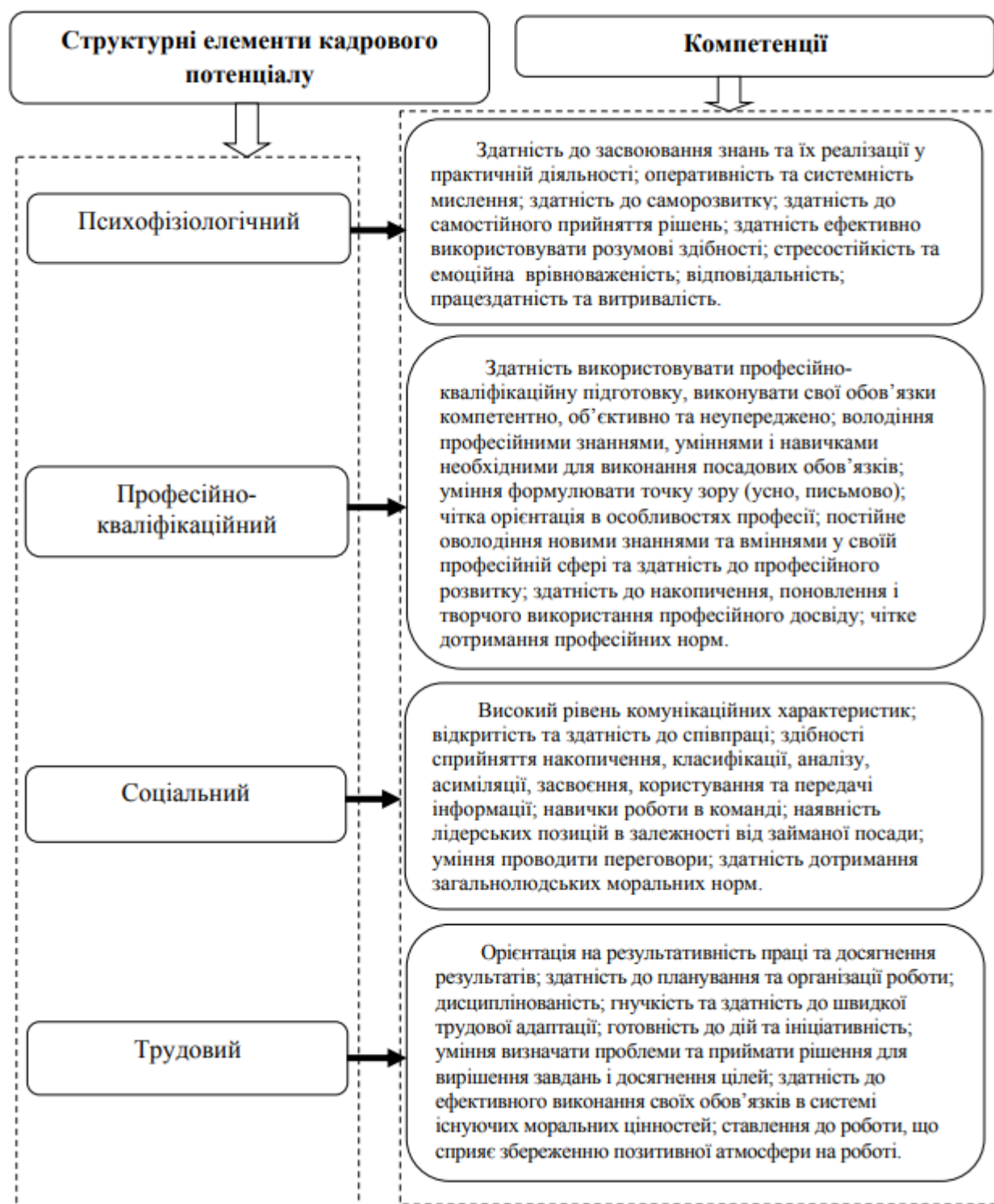


Рис. 1.2. Модель взаємозв'язку структурних елементів кадрового потенціалу та компетенцій працівників

1.3. Методологія оцінок показників ефективності, продуктивності кадрових підходів потенціалу підприємств

Від сукупного впливу залежить формування людського потенціалу її компоненти, особливо виховна, фізична, психологічна та соціальний потенціал працівників.

Комплексний аналіз використання талантовий потенціал підприємства включає: склад, структуру, аналіз потоків персонал за різними класифікаційними ознаками та їх визначення

Вплив на результати господарської діяльності, аналіз конкурентоспроможності кадри аналіз формування кадрового потенціалу аналіз ефективності використання корпоративного персоналу, аналіз корпоративної культури; аналіз оптимізації витрат на персонал.

З огляду на вищезазначене, була розроблена процедура аналізу ефективності бізнесу у використанні потенціалу своїх людей (рис. 1.3), призначений для оптимізації витрат на персонал компанії.

Запропоновані люди використовують методологію аналізу ефективності потенціал компанії передбачає послідовну реалізацію п'яти блоків програма аналізу:

1. Порядок аналізу кадрового потенціалу за ресурсним методом для бізнесу в цілому, а також у виробничо-технологічному плані операції; бізнес-сфери та зони обслуговування; керовані послуги і функції, включаючи аналітику продуктивності персонал

2. Процедури аналізу потенціалу персоналу за вартісним методом, надає аналіз витрат на персонал компанії.

3. Процедури аналізу потенціалу персоналу за методом результатів, який включає продажі продукції та аналіз прибутку розраховується на кожного працівника підприємства.

4. Розрахунок інтегрального показника ефективності використання кадровий потенціал за наведеною методикою та його аналіз.

5. Встановити трендовий характер аналізованих значень індикатор при виявленні стійкої негативної тенденції існує потреба у багатокритеріальному факторному аналізі з метою розробити відповідні заходи для підвищення ефективності використання талантовий потенціал підприємства.

Експерти виділяють 4 складові потенціалу людини:

- Психофізіологічні характеристики: стан здоров'я, працездатність, витривалість, здібності та схильності, типи нервової системи.
- Соціально-демографічні показники: стать, вік, сімейний стан.
- Кваліфікаційні дані: рівень освіти, рівень кваліфікації, спеціалізація навички роботи, новаторство, інтелект, креативність.
- Особисті якості: відповідальність, дисциплінованість, ставлення до оточуючих праця, діяльність, ціннісна орієнтація, моральна основа

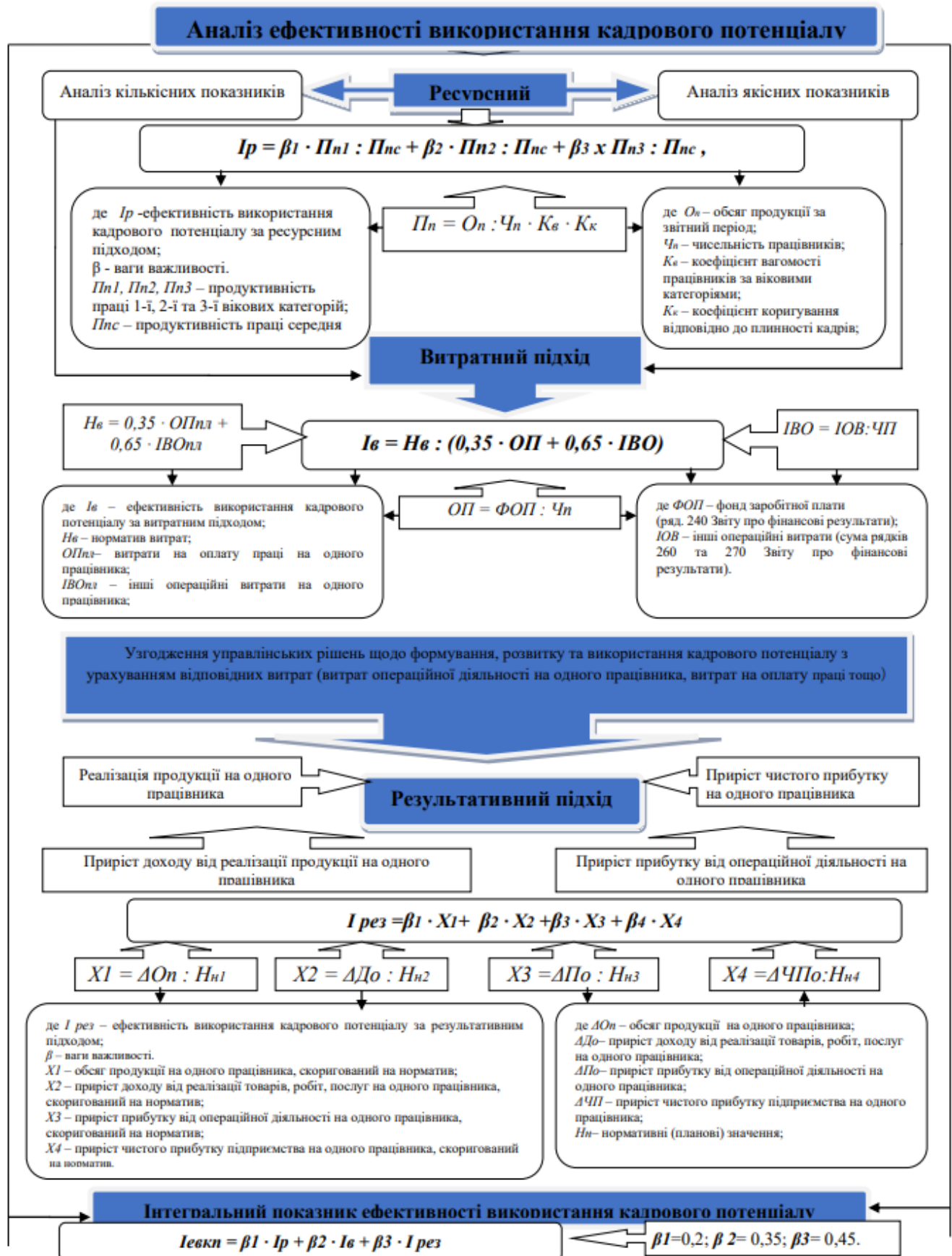


Рис. 1.3. Аналіз ефективності використання кадрового потенціалу

Висновки до розділу 1

Виникнення терміна розглядається в першому розділі магістерської роботи «кадровий потенціал» і роль людського фактору в діяльності підприємства. При дослідженні уявлень науковців про тлумачення термінів «кадри підприємства», варто зазначити, що їх досить багато

Існують розбіжності в розумінні його природи та визначеннях його складових частин, результати.

Недостатність і недосконалість методичного інструментарію для формування системи його управління, людський потенціал, що не характеризується готовністю співробітника до зайняття тієї чи іншої посади та його компетентність у роботі.

Довгострокове бачення - враховуйте вік, освіту, якість бізнесу, рівень мотивації. Аналіз взаємозв'язку «Кадровий потенціал-ціль «Підприємство», «Потенціал кадрів життєвий цикл підприємства».

Можливість зробити висновок про потенціал менеджерів призначений для визначення потенційного статусу персоналу та поточні показники діяльності бізнесу.

Враховуючи вищезазначене, розроблено процедуру аналізу ефективності розкрийте потенціал талантів для підприємств, націлених на оптимізація витрат підприємства на персонал. запропонований спосіб аналіз ефекту використання талантного потенціалу компанії передбачає послідовне виконання п'яти блоків аналізу.

РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА ТА АНАЛІЗУВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОВ «ЮКА-ІНВЕСТ»

2.1. Загальна характеристика ТОВ«ЮКА-Інвест»

Під час виробничої практики я відвідав ТОВ «ЮКА-Інвест». Це сучасне європейське підприємство з виробництва комерційного морозильного та холодильного обладнання.

«ЮКА-Інвест» виготовляє якісне холодильне морозильне обладнання європейського стандарту за доступною ціною. А саме товари як для -супер та -гіпер маркетів, так і для: невеликих продовольчих магазинів, ресторанів, кафе, кав'ярень, та для особистого використання. Завдяки широкому асортименту, кожен зможе підібрати техніку - відповідно до своїх вимог і цілей. Виготовляється наступне обладнання:

- морозильні та холодильні скрині з прямим, гнутим склом, та з глухою кришкою;
- морозильні скрині для м'якого вагового морозива;
- морозильні та холодильні скрині бонетного типу;
- холодильні вітрини;
- кондитерські холодильні вітрини;
- холодильні та морозильні шафи зі скляними та глухими дверима;
- комплектуючі;
- торгівельне обладнання

В 2006 році в м. Житомир розпочалося будівництво сучасного європейського заводу з виробництва комерційного холодильного та морозильного обладнання загальною площею 4000 м². Засновано ТОВ Юка Інвест та зареєстровано ТМ Juca.

В 2007 р. для виробництва надійного, якісного продукту додатково встановлено сучасне обладнання відомих брендів, впровадженг ряд інноваційних технологій.

2008 р. з конвеєра почало сходити перше обладнання. Асортиментну лінійку складають ларі з гнутим та прямим склом, а також ларі з глухою кришкою.

2009 р. Започатковано дилерську мережу та реалізовано першу 1000 одиниць морозильного обладнання. Впевненість в якості продукції підштовхує прийняти рішення про надання обладнанню гарантії 2 роки.

2010 р. Починається експорт продукції до інших країн. Розроблено та запущено у виробництво ексклюзивний модельний ряд «прикаркасових» морозильних ларів/скринь.

2011 р. Інженерним відділом розроблено та запроваджено унікальну в своєму класі морозильну скриню бонетного типу, яка складається з двох окремих відділень для одночасного зберігання та реалізації різних видів замороженої продукції.

2012р. Освоєно та впроваджено технологію виробництва обладнання з енергозберігаючою LED підсвіткою. Виведено серію призначену для вагового морозива.

2014 Провели модернізацію моделей бонетного типу. Розробили стелажну систему для супутніх товарів та впровадили технологію автоматичного розморожування, що значно полегшує процес догляду та обслуговування обладнанням. ТМ JUKA вже впізнають в більше ніж 30 країнах світу.

2015 р. Впроваджено технологію виробництва обладнання на енергозберігаючому та екологічному холодоагенті.

2017 р. Новий напрямок- виробництво холодильних (гастрономічних) та кондитерських вітрин, холодильних та морозильних шаф.

2019 р. Родзинкою інженерних рішень цього року став випуск цілої низки нових моделей обладнання. Серія Z Морозильних скринь з глухою кришкою була доповнена моделлю M8002. З'явилися перші скрині з середньотемпературним режимом (-5...+5 °C), продовжується удосконалення системи автодифросту у скринях бонетного типу. Морозильні скрині поповнилися наступними моделями: SF - із удосконаленою конструкцією корони й ущільненням скла; M180, створеними для кращої експозиції вагового морозива з розширенням лінійки смаків, формату face- to-face до покупця.

Розпочато серійний випуск холодильних шаф зі скляними дверима.

2020 р. Розширюється модельний ряд. Доповнюємо лінію гастрономічних вітрин серією FDI. Особливістю цієї лінії є динамічна система охолодження, яка дозволяє рівномірно охолоджувати продукцію, а фронтальне скло оснащено додатковим обдувом. Серію морозильних скринь 5 підсилили універсальною бонетою M1000S. Її переваги в налаштуванні температурного режиму, який може бути налаштований -14...-23°C або +5...-5 °C в обох камерах, чи одночасно -14...-23°C та +5...-5 °C, що дозволяє зберігати охолоджену і попередньо заморожену продукцію одночасно в одній скрині.

Гендерне співвідношення у компанії представлено на рис.2.1. Отже, проаналізувавши цей графік, можна помітити, що стабільність зростання кількості співробітників компанії, тому що кількість персоналу постійно збільшується протягом року. Також важливо відзначити більшість персоналу – чоловіки.

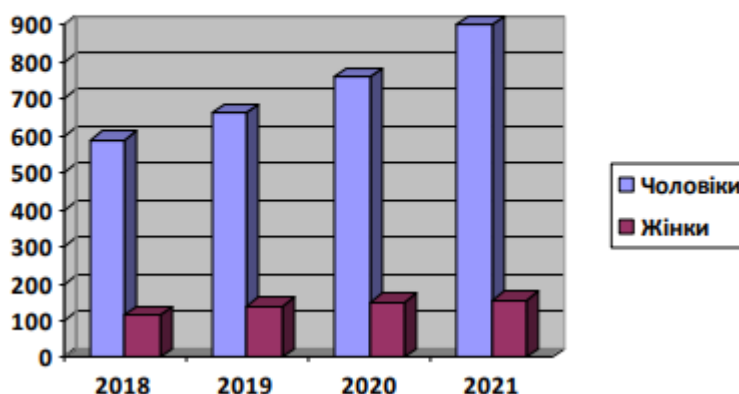


Рис. 2.1. Структура персоналу ТОВ"Юка-Інвест"
у 2018-2021 р.

Необхідно провести фінансовий аналіз бізнесу, що дуже важливо розгляньте різні фінансові показники та зрозумійте їх фінансовий стан місцезнаходження компанії. Розглянемо фінансові показники бізнесу, його аналіз наведено в таблиці. 2.1.

2.2. Діагностичний аналіз фінансово-економічного стану підприємства ТОВ «Юка-Інвест»

Таблиця 2.1

Фінансові результати ТОВ "Юка-Інвест"

у 2019-2021 рр., у тис. грн

Показники	Роки			2019/2020		2020/2021	
	2019	2020	2021	ΔX	$T', \%$	ΔX	$T', \%$
Чистий дохід	45783	87349	98456	41566	191	11107	113
Доходи разом	45923	68401	83462	22478	149	15061	122
Собівартість реалізованої продукції	31590	47205	78347	15615	149	31142	166
Витрати разом	42530	69234	46833	26704	163	-22401	68
Фінансовий результат до оподаткування	2300	2400	2300	100	104	-100	96
Податок на прибуток	369	348	723	-21	94	375	208
Чистий прибуток (збиток)	2700	2490	2108	-210	92	-382	85

Розбір таблиці завершено. 2.1. Можна сказати, що показники діяльності підприємства. За останні три роки все змінилося. Доходи та витрати бізнесу за 2020 рік. Майже 2-кратне зростання попри кризу – початок пандемії.

Таблиця 2.2

Динаміка чистих активів ТОВ "Юка-Інвест"

у 2019 - 2021 рр., тис. грн.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +, –		Відносний приріст (відхилення), %		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019
Необоротні активи	190 923	359 402	502 349	168479	142947	188	140	263,116
Оборотні активи	2 494 584	3 595 386	3 450 340	1100802	-145046	144	96	138,3132
Довгострокові зобов'язання	0	0	0	0	0	-	-	-
Короткострокові зобов'язання	2 484 592	3 293 852	2 847 531	809260	-446321	133	86	114,6076
Всього чистих активів	709 847	809 735	409 583	99888	-400152	114	51	57,70018

Додавання постійної частини свідоцтва ТОВ "Юка-Інвест". Зменшення капіталу на 58,7% з 2019 по 2021 рік. Поточні показники ліквідності показують, як компанії можуть покрити операційні витрати за рахунок оборотних коштів активи. Цей показник показує нам співвідношення їх відношення поточних активів до операційних витрат підприємства.

$$K_l = \frac{O_a}{O_c} \quad (2.1),$$

- де O_a – оборотні активи;
- O_c – операційні витрати.

Таблиця 2.3

Аналіз динамік показників ліквідності ТОВ "Юка-Інвест"

№ з/п	Показник	Значення показника			Абсолютне відхилення	
		2019	2020	2021	2019/ 2020	2020/ 2021
1.	Показник покриття	7,7	13,5	17,0	5,74	3,5
2.	Показник швидкої ліквідності	0,9	1,7	1,98	0,8	0,28
3.	Показник абсолютної ліквідності	0,5	0,57	0,7	0,07	0,13

Аналізуючи показник абсолютної ліквідності, бачимо, що протягом трьох років він відповідав встановленому нормативу понад 0,2.

Таблиця 2.4

Класифікація факторів впливу на економічну стійкість

Фактори впливу на:	
Внутрішню стійкість підприємства	Зовнішню стійкість підприємства
- Компетенції працівників, їх мотивація та професійність; - Вибір оптимального складу активів компанії; - Стадії життєвого циклу; - Структура, динаміка та об'єми витрат виробництва.	- Політичний стан; - Податково-кредитна політика; - Розвиток зовнішньоекономічних зв'язків; - Інфляційні процеси.

2.3. Дослідницький підхід до набору персоналу для забезпечення продуктивної роботи ТОВ "Юка-Інвест"

Підхід до набору персоналу – залучення людей до організації з метою створення груп кандидатів на заміщення вакантних посад. участь персоналу для:

- Формулювання стратегії
- Виберіть варіанти участі
- Визначити вимоги до кандидатів
- Встановлюйте рівні оплати, створюйте плани заохочення, визначте перспективи кар'єрного зростання
- Безпосередньо причетність

Джерела участі людини поділяються на зовнішні та внутрішні, у таблиці 2.5 і 2.6. нижче наведено приклади джерел зовнішнього та внутрішнього залучення персоналу, плюси і мінуси використання цих джерел.

Таблиця 2.5

Види джерел залучення персоналу

Переваги	
<i>Внутрішній джерело</i>	<i>Зовнішнє джерело</i>
Оголошення про найм в засобах інформації фірми. Перегляд картотеки особистого складу кадрів. Опитування родичів і знайомих. Запит співробітників. Альтернативи наймом - зміна трудових відносин шляхом: - понаднормової роботи; - суміщення посад; - тимчасового наймання кадрів; - перенесення відпусток; - багатозмінного режиму робіт. Зниження витрат на залучення персоналу. Більш повна інформація про можливості кандидата. Наочний розвиток кар'єри. Менший термін пошуку претендентів.	Оголошення в засобах масової інформації. Комп'ютеризовані служби підбору працівників (Internet-технології: сайти пошуку роботи, проф групи соц. мереж). Біржа праці, рекрутингові агентства. Використання ярмарок вакансій, виставок. Наймання студентів під час канікул. Профорієнтація учнів коледжів, вузів, шкіл. Лізинг персоналу. Особи, що самі звернулися до організації в пошуках роботи. Великий вибір кандидатів. Можливість появу нових ідей і прийомів роботи. Задоволення кількісної потреби в персоналі.

Таблиця 2.6

Недоліки	
<i>Внутрішній джерело</i>	<i>Зовнішнє джерело</i>
Загроза виникнення психологічної напруженості в колективі. Менший вибір кандидатів. Менша активність (недоліки організації менш помітні, звичні). «Сімейність» => застій ідей. Може виникнути кількісна потреба в персоналі на звільнені робочі місця.	Більші витрати на залучення персоналу. Збільшений термін пошуку та відбору. Триваліший період адаптації кандидата. Відсутність повної інформації про можливості кадрів. Можливість погіршення робочого клімату - «образа» серед давно працюють.

Джерела участі людей різні. Практика показує, що найефективнішим джерелом є ефективність залучення людей – це пропозиції працівників, які вже працюють, і консультації від кадрових агентств.

Кроки для залучення потенційних кандидатів:

Крок 1 - Проаналізуйте рівні зарплати на ринку праці та порівняйте та організаційні здібності. Розробка компенсаційних пропозицій Пакети, «плюшки» (все те, що може спонукати кандидата до вас).

Крок 2 - Розробка тексту вакансії:

- Назва вакансії, вимоги до потенційних кандидатів кандидати (критерії відбору)
- Інформація, призначена для залучення потенційних клієнтів кандидати (рівень заробітної плати, пільги, умови праці тощо)

Крок 3. Виберіть канал розповсюдження реклами в Means масова інформація, ЗМІ, соціальні мережі, сайти з працевлаштування та інший

Методи і підходи для набору персоналу. Методи вербування можуть бути активними і пасивними.

Активні методи - вони часто використовуються в ситуаціях на ринку праці попит на робочу силу, особливо кваліфіковану, перевищує пропозицію.

Перш за все, це «набір» персоналу, тобто організація зв'язується з тими, хто в цьому зацікавлений, як потенційних співробітників. зазвичай безпосередньо в навчальних закладах. Співробітники також набираються з конкурентів, через державні центри зайнятості та через приватні пошукові агентства персонал відносно низькі витрати на залучення персоналу за допомогою особистих стосунків персоналу - рекомендовано.

Проводячи презентації та відвідуючи ярмарки вакансій, фестивалю та для побудови свого іміджу організація також може наймати (наймання персоналу.

Презентація дозволяє залучити випадкових перехожих або наживо люди, які знаходяться поруч, і які шукають додатковий заробіток або можуть порекомендувати знайомство.

Ярмарок вакансій в основному для охочих змінити роботу або виберіть свою «першу». У свою чергу фестивалі, залучайте кваліфікованих експертів, які зацікавлені організація або тематика свята. Ось як залучити таланти шукайте висококваліфікованих і вузькопрофільних спеціалістів.

Співробітникам масові спеціальності середнього та низького кваліфікаційного рівня слід використовувати інші способи залучення.

Активний підхід до пошуку якісних і вузьких кандидатів експерт: рекомендації від діючих співробітників;

- «повернення» звільнених працівників;
- «полювання» на конкурентів;
- цільовий пошук, пошук людиною, цільова реклама
- професійні групи в соціальних мережах;
- співпраця з профільними ВНЗ;
- організація днів відкритих дверей.

Застосувати пасивний підхід найму, коли пропозиція праці на ринку праці перевищує попит. Один різновидом пасивного способу залучення людей є розміщення реклами про вакансію, про рівень, вимоги до кандидата, умови оплати та інформація у зовнішніх та внутрішніх ЗМІ. Телебачення дозволяє розширити аудиторію, але коштує витрати на рекламу надзвичайно високі. радіореклама набагато дешевша аудиторія також дуже широка, але зазвичай тільки в робота/подорож. Через такий спосіб розміщення реклама в основному приваблює шукачів роботи.

Реклама повинна формувати імідж організації. вони не повинні містити дискримінаційні елементи, але має бути переконливим, цікавим, короткий, добре написаний, законний і правдиво відображає вимоги забезпечити претендентам умови праці та заробітну плату. Оголошення мають відображати таку інформацію:

- характеристика організації;
- посадова характеристика;
- вимоги до претендентів;

- системи оплати праці, пільги та винагороди, характеристика процесу відбору (необхідні документи, термін подання).

Відбір персоналу

Відбір – це процес навчання психології та професії якості працівника для визначення його придатності до роботи відповідальність за конкретне робоче місце чи посаду та вибір із населення найбільш прийнятний заявник, враховуючи його придатність кваліфікація, досвід, особисті якості характер діяльності, інтереси організації та власні можливості.

За придатністю кандидатів можна розділити на три категорії: не придатний, умовно придатний та відносно придатний для подальшої діяльності (Про - тому що точно визначити всі необхідні якості не можна).

Стандартні вимоги: встановлюючи критерії відбору, слід враховувати наступні моменти вимагати:

- ефективність;
- цілісність;
- надійність;
- необхідність і достатність стандартів.

Як правило, вимоги організацій до кандидатів стосуються наступного характеристики (стандартні):

- Стать і вік кандидата (проте ці критерії не дозволяють Вакансії);
- Інші демографічні характеристики (місце проживання, сім'я стан, існування дитини);
- виховувати;
- Спеціальні навички (володіння іноземною мовою, певні знання комп'ютерні програми тощо);
- Досвід (досвід роботи на певній посаді, у певному напрямку діяльності);
- Медичні протипоказання (загальний стан здоров'я, дефіцит божевілля);
- Психологічні особливості (конфліктність, рівень інтелекту, лідерські якості тощо);

- Ділові та етичні якості (відповідальність, ініціативність, наполегливість, чесність тощо)

Нині все голосніше звучать різноманітні голоси опозиції дискримінація при підборі персоналу, особливо вікова. У наш час десятки тисяч жінок і чоловіків у віці від 40 до 55 років опиняються з безробітний з різних причин і просто тому не може знайти нове місце вік їх «підвів».

У сучасному світі стандарти часто призначаються за посадою. Вони зосереджені на відповідності між кандидатом і цінностями компанії, не більше того більший акцент на моральному характері.

Існують традиційні і нетрадиційні методи підбору персоналу. відсунься це дуже складно з точки зору традиційних методів відбору персоналу, тому що вони дають профіль заявника, його попередній досвід, думки та віра. Тож традиційний спосіб буде актуальним завжди, завжди це буде зроблено в системі відбору персоналу.

Традиційний метод відбору кадри дозволяють роботодавцям отримати максимально повну інформація про претендента на роботу та розкриття основних характеристик характер претендента.

Традиційні методи

Існує п'ять основних традиційних методів найму він складається з методів, показаних на рис 2.2.

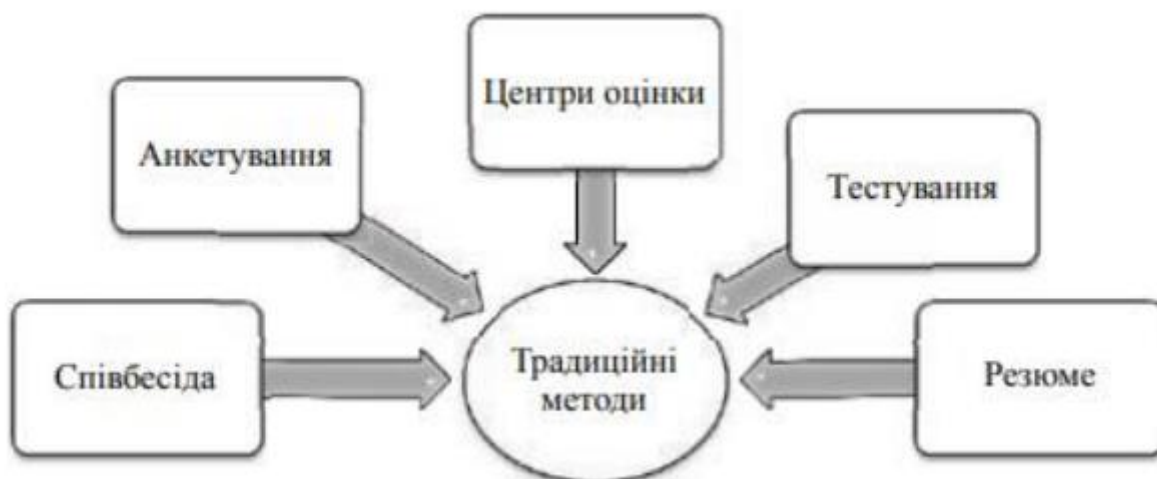


Рис. 2.2. Традиційні методи найму

Резюме – це візитна картка кандидата. У ньому кандидати надають інформацію про навчання, трудова діяльність, професійні досягнення та успіх хронологія та резюме цікавого роботодавця особисто як кандидат на виборну посаду існують кілька типів резюме, які можуть поставити кандидата перед роботодавцями. залежно від бажаної роботи та компанії слід обирати різні види.



Рис. 2.3. Види резюме

Співбесіда

Зараз підбір персоналу в основному здійснюється за допомогою перевага співбесіди полягає в тому, що за короткий проміжок часу роботодавці повинні мати можливість отримати достатньо точну інформацію про ці характеристики

Особистість кандидата та загальні знання про кандидата на посаду. Найчастіше співбесіди проводяться у формі діалогу (питання-відповідь). Питання від менеджера з найму або самого роботодавця для заявників це зазвичай передбачає:

- особисті якості претендента;
- професіоналізму;
- інтереси потенційного робочого;
- хобі у вільний час

Анкетування.

У більшості випадків використовується проста анкета, що складається з про поширені запитання: ім'я, вік, адреса, освіта, інтереси тощо. Окремо від стандартна анкета, використовуються також інші, в т.ч

Варіанти відповідей або просто відмовитися від відповіді. зараз не так багато народна практика

Формальні	•такі співбесіди проходять у чіткій послідовності. Усі питання, які планувалося задати претенденту, готуються заздалегідь. Тобто бесіда проходить у форматі "питання - відповідь"
Слабоформальні	•роботодавець готує лише перелік основних питань, що стосуються особистості претендента, його вподобань тощо. Проте у ході розмови можуть виникнути додаткові питання до співрозмовника
Неформальні	•такі бесіди не мають чіткої схеми. Вони мають на меті викликати співбесідника на відверту розмову у дружньому стилі. Є тільки приблизні теми для розмови, тому роботодавець має пильно слідкувати за своїм співрозмовником

Рис. 2.4. Різновиди співбесід

Тестування.

Тільки нещодавно ми почали використовувати цей метод відбору, переважно під впливом Заходу. Моделюючи робочі завдання, метод може найбільш точно

визначити достовірну інформацію про професію якості претендента та його здатність виконувати певну роботу.

Запити на рекомендації з попередніх робочих місць увійшли в обіг, це дає додаткові характеристики працівника.

Нетрадиційний підхід

У сучасних умовах більшість компаній не обмежуються традиційними компаніями метод підбору персоналу. Все частіше додаємо співбесіди та резюме нетрадиційний спосіб перевірки кандидатів на посаду. на рис. 2.5

Наведіть перелік нетрадиційних методів селекції клерки мають зауважити, що цей перелік не є вичерпним, оскільки постійно відкривайте нові способи перевірки кандидатів.

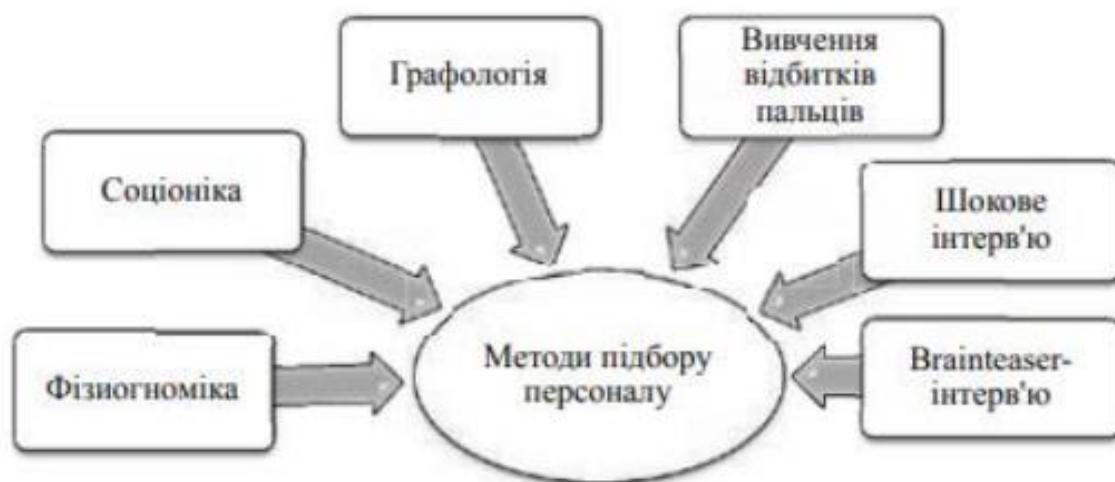


Рис. 2.5. Нетрадиційні методи відбору персоналу

Кожна компанія може на свій розсуд використовувати один або кілька методів, комбінуючи їх різними способами, або використовуйте як традиційні, так і нетрадиційні методи. Шокований зараз широко використовується інтерв'ю або стрес-інтерв'ю, особливо великі компанії та посади, які потребують стійкості.

За потреби часто використовують інтерв'ю-роздум демонструйте інтелект, харизму та оригінальність, аналітичні здібності думаю. Кандидатам пропонують розв'язати логічні завдання, або менеджери задайте питання, не пов'язане з темою розмови. В даному випадку кандидат має бути оригінальним і незвичайним.

Як допоміжний засіб найчастіше використовується фізіогноміка метод. Суть методу полягає у вивченні рис і міміки людини.

Соціологічний метод виробляється на науковій основі процесу дослідження обробка інформації через свій розум, тобто те, що людина сприймає середовище. Соціоніки стверджують, що людина єдина суспільства поведяться однаково в однаковій ситуації, оскільки в їх мотивація, яка керує їхніми рішеннями, однакова. Проте це технологія надійна лише на 80%. Через це цей метод відбору талантів не є дуже поширені.

Графологія – найменш розвинений метод у пострадянських країнах Space Суть методу полягає в тому, щоб попросити абітурієнтів написати кілька фразу на папері, потім вивчіть його почерк. Під час навчання їх забрали до зверніть увагу на натиск, контур, нахил літер, чіткість букв та інші деталі. Виходячи з цих це визначається властивою людині індивідуальністю.

Вивчення відбитків пальців також не є універсальним методом держави на пострадянському просторі. Цей метод являє собою аналіз сюжету такий аналіз пальців рук людини допомагає визначити характер людини. Окремо від крім того, є також думки, що кількість кучерявого волосся на цьому знімку є докази IQ людини.

2.4. Реальні розрахунки оцінки кадрового потенціалу ТОВ «Юка-Інвест»

У разі оцінки людського потенціалу організації мета і проблема або навіть низка проблем, що виникають в організації, і організація та процес оцінювання ставить перед собою завдання. Рахунок людський потенціал потребує впровадження системного підходу про мету та завдання організації. Забезпечити відповідність персоналу оцінка потенціалу, планування, розробки та реалізації польових заходів людський потенціал є головною метою і довгостроковою метою організації стратегія. Всі ці методи здаються традиційними для більшості великих компаній, компанія працює в стабільному зовнішньому середовищі.

Для невеликих організацій, таких як ІР (personal підприємці) або організації, які зазвичай складаються з 20 осіб, одним з методів найму є співбесіда. У своїй роботі вони вже використовують методи спостереження.

Величина трудового потенціалу організації визначається за формулою:

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{нп}} \quad (2.1),$$

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \cdot Д \cdot T_{\text{см}} \quad (2.2),$$

де $\Phi_{\text{п}}$ - сукупний потенційний фонд робочого часу організації, год.;

$\Phi_{\text{к}}$ - Величина календарного фонду робочого часу, год.;

$T_{\text{нп}}$ - нерезервоутворюючі неявки та перерви, годину. (тобто регламентовані витрати, які є необхідними – вихідні та святкові дні т.п.);

$Ч$ – чисельність працюючих, чол.;

$Д$ – кількість днів роботи у періоді, дн.;

$T_{\text{см}}$ - тривалість робочого дня, годину.

Отже, величина трудового потенціалу "XXX"

$$\Phi_{\text{п}} = 1028 \cdot 22 \cdot 8 = 180\,928 \text{ год.}$$

Кадровий потенціал підприємства менший за трудовий цінність бізнесу для некваліфікованих спеціалістів і потенційні можливості низькокваліфіковані робітники, сумісники та сумісники. Існують це їх основна відмінність.

Потенціал робочої сили організації можна розрахувати наступним чином

За формулою:

$$ТП = Ч_p \cdot C_p \cdot Z_p \cdot K_k \cdot K_n \quad (2.3),$$

де $Ч_p$ - Загальна чисельність персоналу, чол.;

C_p - показник середньої тривалості трудової діяльності працівника протягом року, розраховується як середньозважена за кількістю працівників величина з урахуванням відпрацьованого ними часу(міс./чол.);

Z_p - Показник закріплюваності персоналу.

Трудовий потенціал "XXX":

$$ТП = 1028 \cdot 0,8 \cdot 1 \cdot 4,6 \cdot 0,9 = 3\ 405$$

Показник закріплюваності персоналу розраховується за такою формулою:

$$Z_p = dz + л(1-dz) \quad (2.4),$$

де dz - Питома вага працівників, що закріпилися,%;

$л$ – тривалість періоду трудової діяльності працівника, прийнятого, але з що закріпився у створенні;

K_k - Показник кваліфікації працівників.

Показник закріплюваності персоналу "XXX":

$$Зр = 0,81 + (12 * (1 - 0,81) : 12) = 0,81 + 0,19 = 1$$

Показник кваліфікації працівників розраховується за такою формулою:

$$K_k = 1 + V(m - 1) \quad (2.5),$$

де V – питома вага кваліфікованих працівників у загальній чисельності;

m – коефіцієнт редукції праці, що приймається рівним тарифному коефіцієнту, що відображає кваліфікацію працівника (складність праці) у діапазоні від 0,1 до 6,0;

K_l - показник зростання продуктивності праці за різної вікової та статевий структури колективу.

Показник кваліфікації працівників "XXX":

$$K_k = 1 + 0,9 * (5 - 1) = 4,6$$

Висновки до розділу 2

Сьогодні, в умовах посткризового розвитку, організацій багато суттєвість стає можливістю оцінити та скоригувати роботу по-новому кожен співробітник відповідно до поточних бізнес-завдань, і також налагоджено ефективний організаційний процес управління зміни зовнішнього середовища.

Управління розвитком персоналу – складна і комплексна робота багаторівневий процес, який вимагає ретельного планування та розробки. Адже процес розвитку талантів – це єдиний спосіб побудувати команду професійний та компетентний персонал, який по-справжньому результат.

Узагальнити всі аспекти управління розвитком талантів, зазначимо, що розвиток талантів – це комплекс цілеспрямованих заходів про зміну та підвищення професійної якості працівників досягнуть більшої організаційної ефективності.

головна мета розвиток талантів полягає в отриманні високоякісних талантів компанія з мотивацією та потенціалом зростання.

Зі сказаного можна узагальнити, що економічний потенціал будь-якої компанії, як і будь-якої галузі, залежить від багатьох факторів. Один серед них найціннішою і важливою частиною є людські ресурси суспільна продуктивність. Загалом продуктивність залежить від кваліфікації, розстановки та використання кадрів, вплив кількості і темпи зростання виробленої продукції, використання матеріалів і технічних засобів. Адже все залежить від людей потенціал співробітника, кваліфікація, навички та бажання працювати. Точно наріжним каменем є потенціал талантів, а не обладнання та виробничий інвентар наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

Управління талантами – складний і тривалий процес. Набувати, використовувати та розвивати навички, знання та кваліфікація робітників. Однак цей ефективно організований процес може забезпечити реалізацію довгострокових і перспективних цілей розвитку підприємства.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИХ РІШЕНЬ ТОВ «ЮКА-ІНВЕСТ»

3.1 Визначення пріоритетів в напрямках забезпечення продуктивності кадрового потенціалу підприємства

Забезпечення ефективної політики управління персоналом і дуже важливим є формування конкурентоспроможності підприємства позитивний імідж підприємства серед ділових партнерів і ринку в умовах гострої конкуренції за робочу силу власники капіталу використовуйте будь-яку можливість для зміцнення своїх конкурентних позицій ринку. Однією з таких можливостей є формування та використання потенціал бренду роботодавця.

Концепція брендингу роботодавця заснована на наступних причинах: талант - найважливіший і найцінніший ресурс, високий персонал високий рівень розвитку компетентності та висока мотивація є дефіцитним ресурсом навіть якщо ринок праці є надлишковою пропозицією індивідуальні заняття та професійні організації, необхідні роботодавцям досі відчувається дефіцит працівників зі спеціальними навичками можливості, унікальні знання, уміння, навички та інноваційні технології.

Сьогодні увійшли поняття брендинг роботодавця та HR-брендинг професійна лексика фахівців у більшості сфер управління персоналом. Причому почали розвиватися не тільки іноземні, а й вітчизняні компанії комплексний план для позитивного бренду роботодавця. Це роль спеціаліста з управління персоналом наступна інші кадрові функції.

Ідентичність - це унікальний набір характеристик і якостей розрізняйте продукти (послуги, об'єкти) компанії та продукти (послуги) конкурентів, що дозволяє споживачам ідентифікувати продукти (послуги,об'єкт компанії).

Репутація особи, групи,організація, громадськість, суспільство об'єкта чи суб'єкта;сприйняття предметів глядачем - як саме сприймається отримане зображення

Бренд роботодавця – це стійкий, емоційний образ привабливий і конкурентоспроможний бізнес вона знаходиться на ринку праці, що визначається набором характерних характеристик підприємство і так далі.

HR-брендинг – це система заходів, покликана створити хороший (позитивний) імідж роботодавця залучати та утримувати кваліфікованих та компетентних експертів, посилювати їх лояльність і драйв.

HR-брендінг також можна розглядати як процес формування хороший (позитивний) корпоративний імідж (імідж роботодавця) с в очах співробітників компанії, нинішніх і потенційних кандидатів, навчальні заклади, інші посередники на ринку праці та загалом публічний.

Процедури розробки концепції брендингу роботодавця для компаній важливо отримати конкурентну перевагу сформував гарний імідж у бізнес-середовищі та на ринку праця відображає імідж бізнесу на ринку праці використовується поняття «бренд роботодавця». бренд роботодавця. Характеризує набір сильних сторін (як матеріальних, так і нематеріальних), які можуть прийом співробітників компанії трудові відносини.

Успіх проекту пов'язаний із позитивним брендингом роботодавці значною мірою залежать від обережного поводження з організаційні питання та початок розробки концепції Employer Branding вкладить гроші в його реалізацію, перш ніж оцінити його прибутковість.

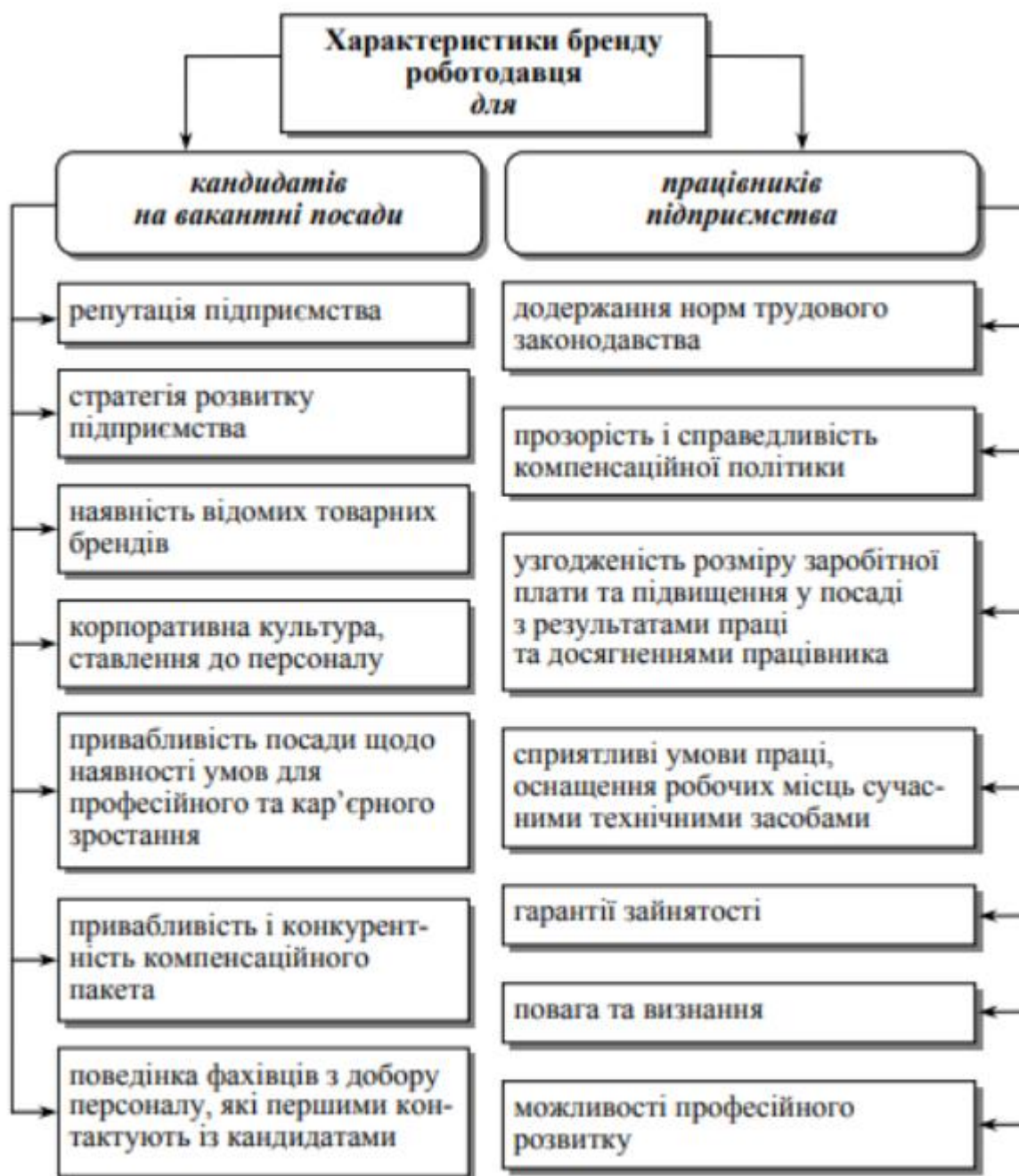


Рис.3.1. Характеристики бренду роботодавця

Це поняття слід розуміти як визначальне головну думку послідовність дій під час реалізації певних проектів, програм чи проектів. Поняття бренду роботодавця – це імідж підприємства як роботодавця, до його формування прагнуть власники, менеджери, фахівці в галузі управління кадри, які визначають необхідну послідовність дій створення, усвідомлення та сприйняття кандидатів, співробітників, широка громадськість тощо.

Контент на основі поняття «бренд» з урахуванням специфіки соціально-трудових відносин, ми розробимо концептуальні положення розкрийте зміст поняття «бренд роботодавця». мати бренд роботодавця конкретний образ бізнесу як робочого місця, який існує у свідомості окремі категорії осіб або широкі верстви населення.

Тому бренд роботодавця – це стійкий, емоційний образ фірми, сформовані на основі певних класів інтерактивного досвіду люди, які використовують бізнес як поточне або потенційне робоче місце визначається набором характеристик.

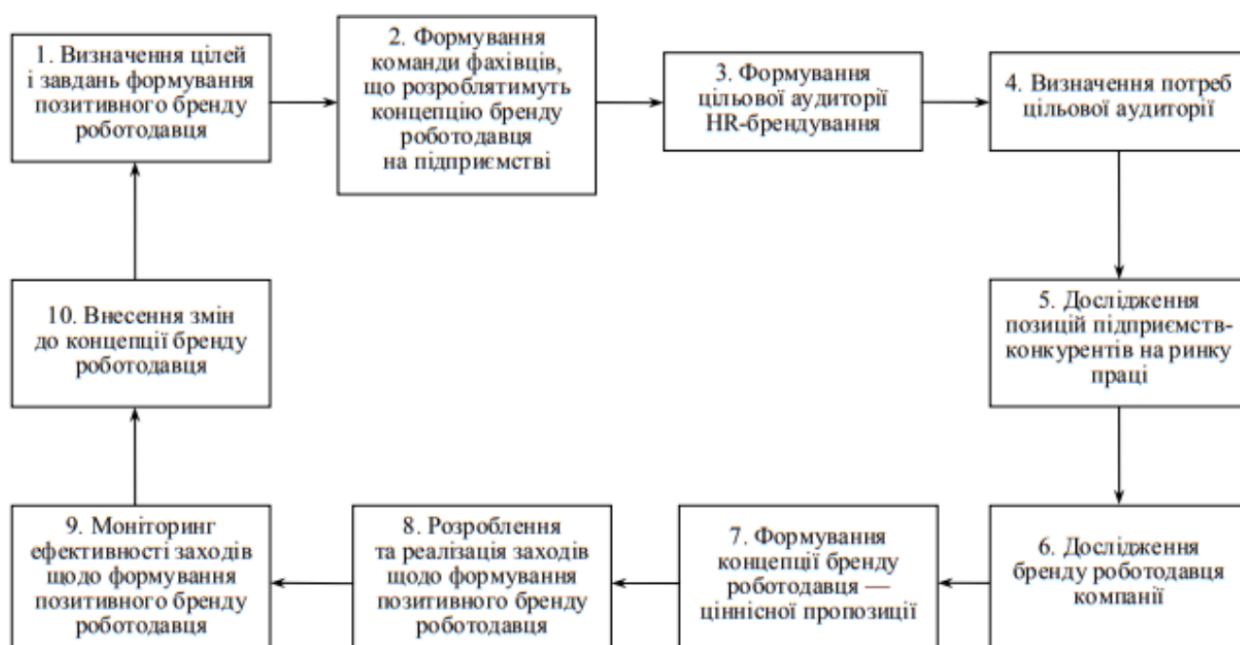


Рис. 3.2. Формування концепції бенду роботодавця

3.2 Мотиваційні рішення для підвищення ефективності працівників ТОВ «Юка-Інвест»

Налагодження адаптивного процесу для експертів і правильно та ефективно організований компанією процес адаптації сприяє більш повно продемонструвати здібності співробітників і здати випробувальний термін, який вважається найважчим з усіх періодів процес адаптації. При організації такого проекту в компанії виступаємо ми як правило, ми переслідуюмо кілька цілей:

Будувати максимально ефективно. Взаємодія з новими співробітниками по всій компанії для комплексного його розуміння принципів спілкування між співробітниками, його офіцерами обов'язки керівництва, завдання та очікування.

Адаптація — це адаптація потреб і цінностей працівників вимоги організації. результат правильної підгонки швидкий нові наймані працівники відповідають встановленим стандартам ефективності роботи, зменшується плинність кадрів і з'являється прихильність нових членів команди задоволення роботою, зниження тривожності та невпевненості.

У процесі адаптації співробітники проходять такі етапи:

- Фаза ознайомлення, співробітники отримують відповідну інформацію ціле за новою ситуацією, про критерії оцінки різних дій, про стандарти, норми поведінка;

- фаза адаптації, на якій працівник переорієнтовується, визнайте основні елементи нової системи цінностей, але продовжуйте зберегти налаштування;

- фаза асиміляції, коли відбувається повна акліматизація оточення, ідентифікація з новими групами;

- Ідентифікація, коли визначаються особисті цілі співробітника цілі трудових організацій, підприємств, компаній; за ознаками виділяють три типи працівників: апатичні, часткові

Ідентифікувати і повністю ідентифікувати. серце будь-якої організації створить повністю визначену робочу силу та кінцевий результат така організаційна активність завжди висока.

На рис. 3.3 У мене є план дій на перший день, коли я отримаю новий електронний лист

Співробітники створюють максимально невимушену атмосферу та найкраще враження приблизно

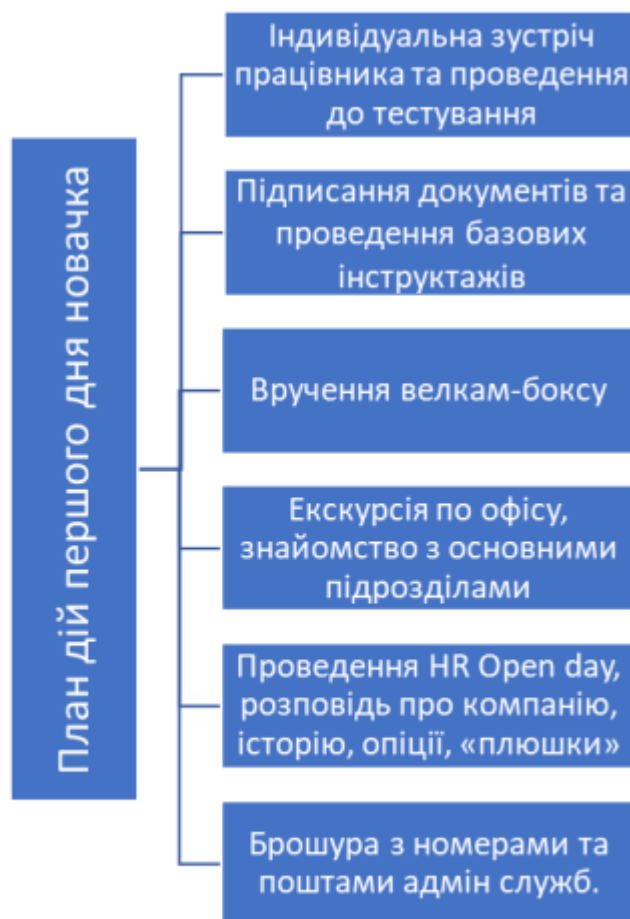


Рис. 3.3. План дій першого дня

Основні положення кодексу ділової етики:

1. Компанія вважає, що працівники компанії є найцінніший ресурс.
2. Співробітники підтримують репутацію компанії
3. Працівники переважно працюють у командах.
4. Співробітники обмінюються досвідом та інформацією з колегами, допомагайте один одному отримувати кращі оцінки.
5. Співробітники наполягають на мові та культурі
6. Не для політичних, правових або міжнародний статус,
7. До кожного працівника ставляться з повагою, незалежно від раса, етнічна приналежність, стать, мова, релігія, етнічна приналежність або соціальне походження, майновий і сімейний стан, вік, політика перевага, громадянство.

Терміни описують компанію як максимально орієнтовану на про особисті якості та професіоналізм співробітників.

Ціль розвитку бренду роботодавця наступним кроком у розвитку бренду є постановка цілей відповідність бізнес-цілям компанії.

Слід просувати позитивний бренд роботодавця досягати фінансово-економічних, виробничих, комерційних цілей підприємства.

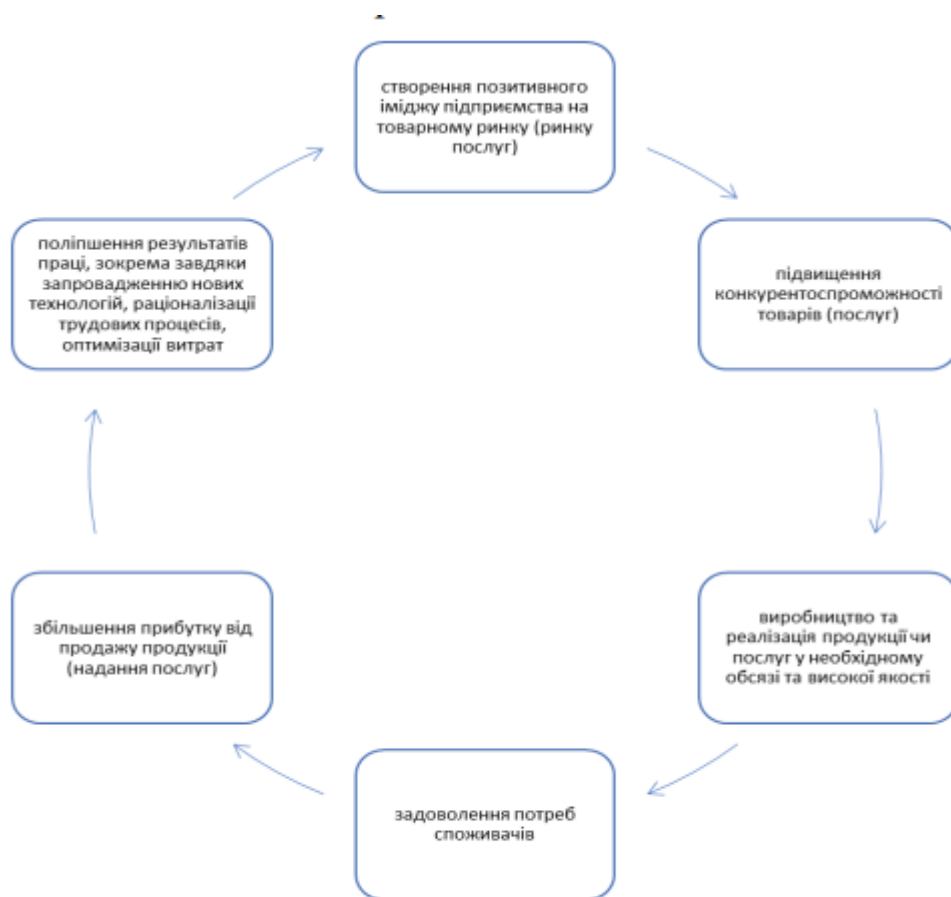


Рис.3.4. Цілі розвитку бренду працедавця

Основна мета HR-брендінгу – створити позитив імідж компанії на ринку праці та в бізнесі, а також імідж лояльності ставлення нинішніх і потенційних кандидатів, співробітників і громадськості та інші підприємства як роботодавці.

Таблиця 3.1

Бізнес цілі розвитку бренда працедавця "Юка-Інвест"

Цілі		
1 ціль бізнесу	Увійти в ТОП-5 роботодавців 2021 року в сфері машинобудування	Працевлаштувати 50 студентів старших курсів та випускників за 2021 рік
2 ціль бізнесу	Збільшити впізнаваність бренду	Брати участь у 3 Ярмарках вакансій у профільних ВНЗ, підвищення охоплення на сторінках ФБ на 50%, провести онлайн 4 дні відкритих дверей та презентації компанії. Участь у премії HR Pro Awards

До завдань розвитку позитивного бренду роботодавця відносяться як описано нижче:

- повідомляти поточних і потенційних кандидатів, співробітників, публіка чекає на підприємство;
- залучення та утримання кваліфікованого персоналу, який рідко зустрічається на ринку праці спеціалісти, спеціалісти з особливими здібностями, рідкісні знання та унікальні методи ведення бізнесу;
- транслювати (демонструвати) співробітникам цілі та цінності компанії;
- підвищення лояльності та утримання корпоративних співробітників, а також отже, зниження плинності кадрів;
- За рахунок підвищення здібностей співробітників компанії фонди інвестують у людський капітал, беруть участь у бізнесі співробітники, орієнтовані на професійний ріст, самовдосконалення, підвищення мотивації розвитку співробітників;
- Посилити мотивацію та мотивацію співробітників до підвищення результатів цілі;
- Підтримка корпоративних організаційних змін тощо.

Розрахуйте всі необхідні показники, які будуть характеризувати економічна ефективність запропонованих заходів, ціна повинна формуватися продаж продукції. Наші висновки демонструють

Таблиця 3.2

Варіант №1 Термос, папка, рюкзак, канцелярія, блокнот.	Ціна: 450 грн при тиражі 300 шт Загальны витрати: 135 000грн /рік
Варіант №2 Парасолька, кружка, канцелярія, блокнот	Ціна: 90грн при тиражі 300 шт Загальны витрати: 27 000грн /рік
Варіант №3 Кружка, канцелярія, блокнот, папка.	Ціна: 300 грн при тиражі 300 шт Загальны витрати: 90 000грн /рік

З одного боку, вітальний пакет – це можливість показати увага та турбота про нових співробітників, щоб створити відчуття, що ви поруч ми чекали, і дуже приємно бачити вас тут з іншого боку, це спосіб забезпечити працівників інформація, необхідна для початку роботи в компанії. отже, ми поєднуємо приємне з корисним,навіть починаючи з вартості розширення 27 000 грн на рік.

Вітальний пакет, компанія стає більш мотивованою та лояльною співробітники підтверджують дані опитування

Співробітники почнуть приносити компанії більше прибутків - як видно з оцінки.

Новачки відчують підтримку та турботу компанії з першого дня. З іноді ці спогади перетворюються на велику рекламу для компанії,результативність роботи співробітника високо оцінюється, і визнання компанії - це задоволення та лояльність. він великий посол бренд компанії, завжди залишайте хороші коментарі для роботодавців,порекомендуйте цю компанію колегам і запрошуйте туди на роботу.

Тому робимо висновок, що гарантією є якість адаптації фірми вмотивований працівник, який демонструє свій професійний потенціал і збільшити прибуток компанії.

Висновки до розділу 3

Проведено важливість та ефективність систем організаційного розвитку дозволяє персоналу зробити висновок, що в організації є освічений персонал нехай підприємство отримує більше прибутків і відповідно розвивається бізнес неможливий без нерозробників. але щоб система дієва, треба займатися цим тренінговим процесом будьте максимально прозорими та доступними.

Отже, навчена істота, не тільки вмотивовані та лояльні до підприємства працівники є теоретичні аспекти, але також твердо дотримуються власної теорії для успішної роботи необхідні практичні дії.

Бізнес – це існуюча в компанії система розвитку талантів, прагнуть формувати стійкі та компетентні таланти.

Розрахунки, проведені в роботі, показують, що завдяки виконанню після вжитих заходів доходи та чисельність персоналу значно зростуть, тому запропоновані заходи є економічно вигідними компанії.

Тому робимо висновок, що гарантією є якість адаптації фірми вмотивований працівник, який демонструє свій професійний потенціал і збільшити прибуток компанії.

ВИСНОВКИ

Зі сказаного можна узагальнити, що економічний потенціал розвиток будь-якої країни, як і будь-якої галузі, залежить від багатьох факторів. один з них є людський ресурс, який є найціннішим і найважливішим суспільна продуктивність загалом продуктивність залежить від кваліфікації, розстановки та використання кадрів, вплив. Кількість і темпи зростання виробленої продукції, використання матеріалів і технічних засобів. Адже все залежить від людей. Потенціал співробітника, кваліфікація, навички та бажання працювати. Точно основою є кадровий потенціал, а не обладнання та виробничий інвентар конкурентоспроможність, економічне зростання та ефективність. Управляти. Талантовий потенціал - складний і тривалий процес, в якому і набуття, використання та розвиток навичок, знань і компетенцій співробітників Однак цей процес ефективної організації може забезпечити реалізацію довгострокових і перспективних цілей розвитку підприємства.

З одного боку, вітальний пакет – це можливість показати увага та турбота про нових співробітників, щоб створити відчуття, що ви поруч ми чекали, і дуже приємно бачити вас тут. З іншого боку, це спосіб забезпечити працівників інформація, необхідна для початку роботи в компанії. отже, ми давайте поєднаємо приємне з корисним. Новачкам важливо відразу відчувати, що вони відчують значення - це завдання першого дня для компанії. Хочу підкреслити залежність продуктивності від мотивації. в процесі дослідження показують, що одним із основних факторів впливу рушійною силою є підвищення продуктивності праці. створити ефективну без розвиненої системи матеріального стимулювання стимулювання неможливе, тільки за умови комплексного застосування різноманітних стимулів система, здатна ефективно мотивувати співробітників для досягнення необхідних цілей результати компанії. При цьому необхідні матеріальні стимули в поєднанні з нематеріальними активами. Я розглянув невидимі компоненти перший етап життя співробітника в компанії. найкраща оцінка.

Роботодавці перевіряють працівників. якщо працівник незадоволений. Маючи лише базові умови роботи, він стає амбасадором бренду компанії.

Отже, робимо висновок, що якість адаптації у компанії є запорукою мотивованого співробітника, розкриває його професійний потенціал та збільшує прибутки компанії.

Список використаних джерел

1. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. 2-ге вид., без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 316 с.
Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку
2. Балабанова Л.Б., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Професіонал, 2006. 512
3. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т. В. Білорус; Держ. податк. адмін. України, Нац. акад. держ. податк. служби України. – Ірпінь, 2007. – 172 с.
4. Данілов О.Д. Фінанси підприємства у запитаннях і відповідях : Навч. Посіб.. К. : Центр учбової літератури, 2021. 256 с.
5. Трудовий і кадровий потенціали: монографія / Л.В. Беззубко, Л.О. Гончарова, Б.І. Беззубко. – Донецьк: Норд прес, 2008 – С. 10 – 18.
6. Данюк В. М. Управління трудовими ресурсами / В. М. Данюк, А. М. Колот. – К.: 2005. – 78 с.
7. Лизньова А. Ю. Управління витратами поліграфічного підприємства. Коллективная монография «Экономика и менеджмент 2013: перспективы интеграции и инновационного развития»
URL:http://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika_i_menedgment/monography/29_L_uznyova.htm. (Дата звернення: 30.05.2022)
8. Балабанова Л.В. управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Київ : центр учбової літератури, 2009. – 463 с.
9. Воронкова В.Г. управління людськими ресурсами: філософські засади : [навчальний посібник] / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов [та ін.]. – Київ : Професіонал, 2006. – 576 с.
10. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : [монографія] / А.М. Колот. – Київ : Кнеу. 2005. – 230 с.
11. Иванова С. Мистецтво підбору персоналу. Як оцінити людину за годину / С. Иванова. – к. : альпина бизнес букс, 2004. – 160

12. Ambler T. The employer brand / T. Ambler, S. Barrow // The Journal of Brand Management — 1996. — № 4. — С. 185—206.

13. Павленко І. І., Гонтюк В. А. Взаємозв'язок стратегічного плану управління кадровим потенціалом та конкурентної стратегії організації. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 3. С. 376–379. URL : <http://www.global-national.in.ua/issue-3-2015> (0,4 д.а./0,2 д.а.)

14. Основні показники діяльності виробників Житомирської області за 2021 рік URL: <http://ukrstat.gov.ua/?menu=33&level=3>. (Дата звернення: 01.06.2022)

15. Офіційний сайт ТОВ «Юка-Інвест»: URL: <https://www.juka.ua/contacts/>

16. Павлова С. І. Метод таргет-костингу як прогресивний метод цільового стратегічного управління витратами. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. №10. С. 56– 58.

17. Гонтюк В. А. Концептуальні положення управління процесом формування та розвитку кадрового потенціалу організації. Схід. 2013

18. Нідзельська В. А. (Гонтюк В. А.) Розробка комплексного підходу до оцінювання персоналу організації. Проблеми науки. 2013. № 1. С. 43–45 (0,4 д.а.).

19. Управління брендом роботодавця, навчальний посібник. КНЕУ 2016 С. О. Цимбалюк

20. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Знання, КОО, 2001. — 254 с.

21. Базалійська Н.П. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема системи управління персоналом / Н. П. Базалійська, У. О. Пилипчук // Молодий вчений. 2014. № 6(1). С. 73–75.

22. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу / О. Я. Гугул // Інновація економіка : всеукр. наук.–виробн. журн. Тернопіль : ІКСГП НААН, 2013. № 6 (44). С. 194–198.

23. Д'яченко Ю.Ю. Аналіз сучасних поглядів на розвиток персоналу підприємства // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. Спецвипуск, том 2. 2009. С. 32 – 36

24. Тарасюк Г.М. Планування діяльності підприємства /Тарасюк Г.М., Шваб Л.І.. Київ: Каравелла, 2022. 432 с
25. Економічний аналіз. Бутинець Ф.Ф., Мних С.В., Олійник О.В. Житомир: ЖІТІ, 2000. - 417 с
26. Збрицька Т. П. Савченко Г. О., Татаревська М. С., Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
27. Авраменко М.С. Основні методологічні принципи формування кадрового потенціалу системи споживчої кооперації України / М.С. Авраменко // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 2(47). – С. 135-139
28. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу // Економіст. – 2009. – №2. – С.11-27.
29. Касич А.О., Хіміч В.Р. Методичні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства. БізнесІнформ. 2012. № 12. С. 55–59.
30. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2011. 468 с.
31. Сардак О.В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2014. № 1(19). С. 226–235.
32. Горбоконь В.Ю. До питання оцінки кадрового потенціалу підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2016. Вип. 17. Ч. 1. С. 64–69.
33. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
34. Бакуменко В. Д., Безносенко Д. О. Виявлення комплексу проблем державного управління процесами європейської та євроатлантичної інтеграції України, розробка пропозицій щодо вдосконалення системи державного управління цими процесами: наук.- дослід. робота. URL: <http://www.napa-eurostudies.org.ua/2-2.rtf>

35. Гончарук Н. Т., Прудиус Л. В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. Аспекти публічного управління. 2018. Т. 6, № 1 – 2. С. 42 – 51.
36. Державне управління в Україні: навч. посіб. / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 432 с.
37. Економічна енциклопедія. В 3 т. Т. 3 / ред-кол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ: Академія, 2000. 864 с
38. Звіт про базові вимірювання: Принципи державного управління Оцінювання системи врядування в Україні (SIGMA, 2018). URL: <http://www.oecd.org/termsandconditions>
39. Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців та їх службової діяльності в Україні: автореф. дис. ... д-ра наук держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2019. 36 с
40. Інституціоналізація публічного управління в Україні: наук.-аналіт. доп. / за заг. ред. М. М. Білінської, О. М. Петроє. Київ: НАДУ, 2019. 210 с.
41. Линдюк О. А. Теорія та практика модернізації державної служби України в умовах глобалізації: монографія. Київ: НАДУ, 2016. 304 с.
42. Литвинова Л. В. Соціально-психологічний вимір побудови комунікацій державних службовців з громадськістю. Державне управління: теорія та практика. 2013. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_24.
43. Рудніцька Р. М., Сидорчук О. Г. Сутність та зміст механізмів державного управління та принципів їх функціонування. Публічне управління: теорія та практика. 2014. Вип. 4. С. 50 – 60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pubupr_2014_4_10.
44. . Селіванов С. В., Обушна Н. І., Хаджирадєва С. К. Розвиток кадрового потенціалу державної служби в Україні в умовах реформ: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Каравелла, 2019. 293 с
45. Тенденции развития HR в 2018 году, в которых надо держать руку на пульсе. HR тренды 2018. URL: www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018.

46. Тищенко О. П., Королюк Т. О. Реформування моделі управління людськими ресурсами державної служби. Університет. наук. зап. 2017. № 61. С. 343 – 355.
47. Трокоз В. Рене Декарт – справжній геній століття XVII століття. URL: [https:// nubip.edu.ua/en/node/58836](https://nubip.edu.ua/en/node/58836)
48. Martinho A.M. Becoming a Doctor in Europe: Objective Selection Systems American Medical Association Journal of Ethics December 2019, Volume 14, Number 12: 984-988.
49. Health workforce and services Draft global strategy on human resources for health: workforce 2030. WHA69/38. Retrieved from http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_38-en.pdf
50. Язлюк Б. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління/ Б. О. Язлюк, В. Л. Вороніна, В. О. Гордієнко// Український журнал прикладної економіки. - 2019. - Том 4. - № 4. - С. 191-198.
51. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В. Т Лозовецька. – Київ. – 2015. – 279 с.
52. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем/ Е. Онищенко // Вісник ТНЕУ. – 2019. – №1. - С. 137-144.
53. Основні концептуальні напрями реформування системи охорони здоров'я: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.02.2010р. №208 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/208-2010-%D0%BF#Text>
54. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства / В. О. Москаленко. - Режим доступу: nuft.edu.ua
55. Балабанова Л. В. Управління персоналом. Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак.- К.: Центр учбової літератури, 2011. - 468 с.
56. Безсмертна В.В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства / В.В. Безсмертна // Економіка и управление: Научнопрактический журнал. - 2007. - № 3. - С. 48 - 53.

57. Голоджун Н. І. Методичні підходи щодо оцінювання кадрового потенціалу інноваційного підприємства / Н. І. Голоджун, Я. Гаврись // Вісник Хмельницького національного університету. - 2010. - № 6, Т.4. - С. 270-273.

58. Граціотова Г.О.Управління персоналом та підвищення кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України в умовах європейської інтеграції/ Г. О. Граціотова, М. О. Ясіновська // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. - 2020. - № 6 (52). - С. 25-34

59. Грабовецький, Б. Є. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання : монографія / Б. Є. Грабовецький. - Вінниця : ВНТУ, 2010. - 171 с

60. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

61. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 192 с.

62. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

63. Економічна енциклопедія / Під ред.. Б.Д. Гаврилишина. – К.: Академія, 2002. – Е.3 – 951 с.

64. Економічна енциклопедія. У трьох томах. Т3 / Редкол.: ...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.

65. Краснокутська Н.В. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005.- 352 с.

66. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: «Кондор». – 2003. – 296 с.

67. Хомяков В.І., Бакум І.В. Управління потенціалом підприємства. – К.: Кондор, - 2007. – 400 с

68. Джеджула В.В. Енергозбереження промислових підприємств: методологія формування, механізм управління : монографія / В. В. Джеджула. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 347 с.

69. Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / В.І. Довбенко, В.М. Мельник. – 2-е вид., випр. і доп. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.

70. Балабанова Л.Б. Управління персоналом : [навч. посібник] / Л.Б. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.

71. Ясінська Ю. Р. Раціональна кадрова політика на підприємстві – успішна формула підприємницької діяльності. Вісник Львівської комерційної академії, 2014. Вип. 46. С. 224-228.

72. Чигринець О. А. Застосування мотиваційних систем оплати праці для підвищення продуктивності праці персоналу. Вісник Національного транспортного університету, 2013. № 27. С. 402-407.

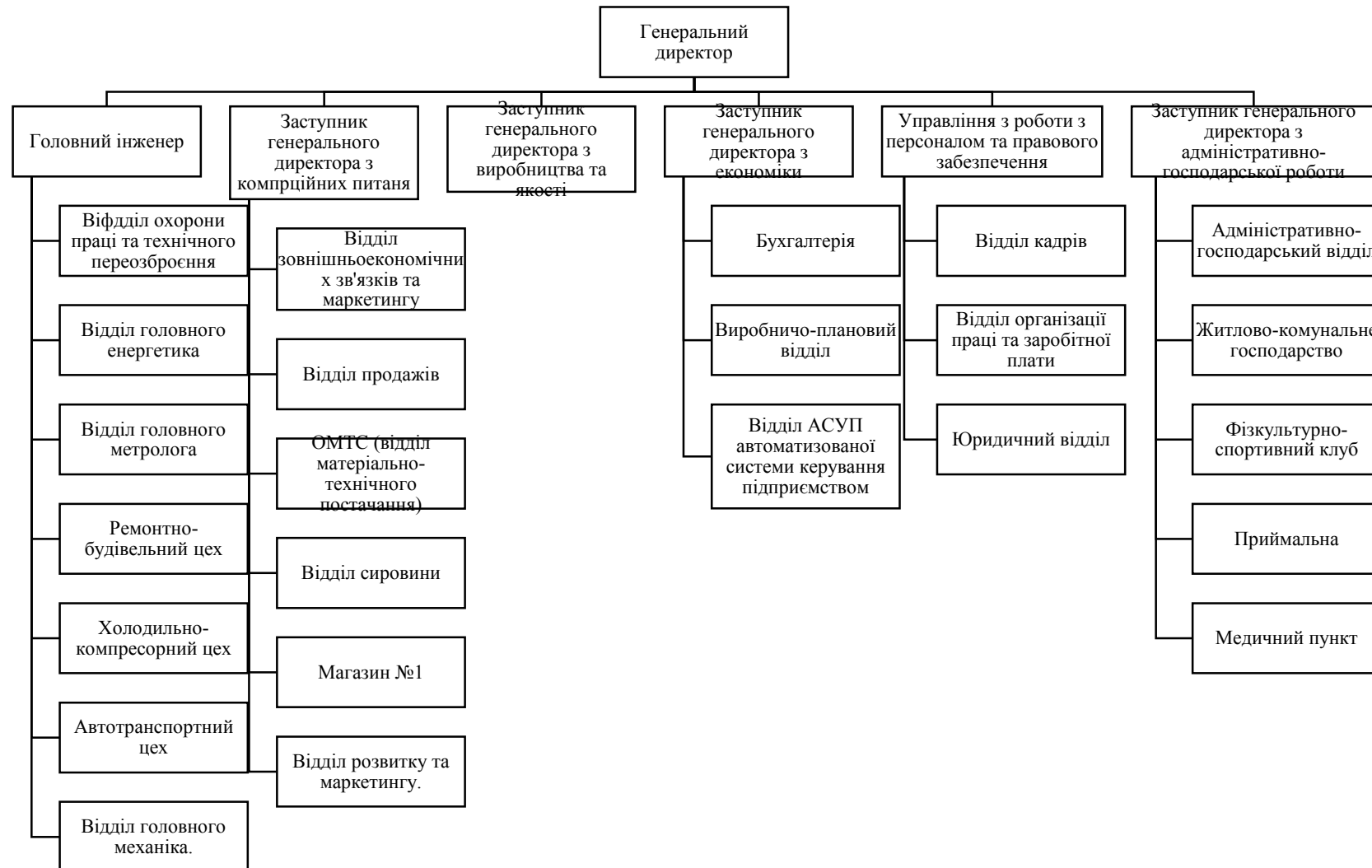
73. Тужилкіна О. В. Основні напрями забезпечення ефективної мотивації праці з метою підвищення якості трудового життя. Бізнес Інформ., 2014. № 9. С. 184-189.

74. Тужилкіна О. В. Оптимізаційне забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя. Соціально-трудові відносини: теорія та практика, 2014. № 1. С. 266-271.

75. Толстікова О. В. Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства, 2011. № 10. С 25-29.

Додатки

Організаційна структура управління ТОВ «Юка-Інвест»



Додаток Б

Фінансова звітність 2018 р.

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на

р.

Форма №1 Код за ДКУД

1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	203	300
первісна вартість	1001	1 462	1 740
накопичена амортизація	1002	1 259	1 440
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9 990	6 234
Основні засоби	1010	130 711	138 077
первісна вартість	1011	241 525	271 422
знос	1012	110 814	133 345
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізційні витрати	1060	-	-
Залишок кошти в централізованих страхових резервах фондів	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	140 904	144 611
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	81 389	72 303
Виробничі запаси	1101	52 433	45 394
Незавершене виробництво	1102	13 026	16 309
Готова продукція	1103	6 864	8 876
Товари	1104	9 066	1 724
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	198 653	191 770
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	-	1 009
з бюджетом	1135	643	1 810
у тому числі з податку на прибуток	1136	643	436
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	54 687	63 805
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	714	514
Готівка	1166	106	78
Рахунки в банках	1167	608	436
Витрати майбутніх періодів	1170	20	24

у тому числі:			
резерви довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резерви збитків або резерви належних виплат	1182	-	-
резерви незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервів	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	1 519	260
Усього за розділом II	1195	337 625	331 495
III. Незаборотні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	478 529	476 106

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6 437	6 437
Внесок до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у доплату	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-16 668	22 111
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вислужений капітал	1430	-	-
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	-10 231	28 548
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Повільні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	269 650	259 900
Інші довгострокові зобов'язання	1515	582	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Безвідімна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Прихований фонд	1540	-	-
Резерв на виплату дивиденду	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	270 232	259 900
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	126 740	145 387
розрахунки з бюджетом	1620	2 150	1 397
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунки зі страхування	1625	1 181	1 558
розрахунки з оплати праці	1630	4 997	6 278
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	3 315	9 652
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	80 235	23 386

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 350 451	921 648
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії відмовили, вилучили суми	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
звітна резерву незароблених премій, вилучили суми	2013	-	-
звітна частка перестрахованих у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(966 943)	(613 885)
Чисті повні збитки на страхових виплатах	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	383 508	307 763
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витракти) від звітна у резерві довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витракти) від звітна інших страхових резервів	2110	-	-
звітна інших страхових резервів, вилучили суми	2111	-	-
звітна частка перестрахованих в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	3 477	3 757
у тому числі:			
дохід від звітна вартості акцій, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
дохід від первісного вимірювання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання нематеріальних активів	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(32 869)	(28 291)
Витрати на збут	2150	(256 951)	(201 637)
Інші операційні витрати	2180	(8 851)	(12 828)
у тому числі:			
витрати від звітна вартості акцій, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
витрати від первісного вимірювання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	89 894	68 764
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	72	12 888
у тому числі:			
дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(50 146)	(51 563)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(11)	(20 623)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до податкування:			
прибуток	2290	38 995	9 466
збиток	2295	(-)	(-)

Продовження додатка 2

Витрати (доходи) з податку на прибуток	2360	-216	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2365	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	38 779	9 466
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код радян	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Додатковий (уцінка) оборотних активів	2400	-	-
Додатковий (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	38 779	9 466

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код радян	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1 116 417	715 811
Витрати на оплату праці	2505	97 940	73 884
Відрахування на соціальні заходи	2510	19 386	15 040
Амортизація	2515	24 287	21 675
Інші операційні витрати	2520	8 851	12 828
Разом	2568	1 266 881	839 238

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код радян	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4

Додаток В

Фінансова звітність 2019 р.

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2019 р.

А К Т И В	Код рядка	Форма №1 Кал та ДКУД		1801001
		На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	
I	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	203	300	
первісна вартість	1001	1 462	1 748	
накопичена амортизація	1002	1 259	1 448	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9 990	6 234	
Основні засоби	1010	130 711	138 077	
первісна вартість	1011	241 525	271 422	
знос	1012	110 814	133 345	
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-	
Початкова вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-	
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-	
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції:				
які обліковуються за метою участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-	
інші фінансові інвестиції	1035	-	-	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-	
Відстрочені податкові активи	1045	-	-	
Гудвіл	1050	-	-	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-	
Заставок коштів у централізованих управлінських резервах фондів	1065	-	-	
Інші необоротні активи	1090	-	-	
Усього за розділом I	1095	140 904	144 611	
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	81 389	72 303	
Виробничі запаси	1101	82 433	45 394	
Незавершене виробництво	1102	13 026	16 309	
Готова продукція	1103	6 864	8 876	
Товари	1104	9 066	1 724	
Поточні біологічні активи	1110	-	-	
Дебітори переуступання	1115	-	-	
Векселі одержані	1120	-	-	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	198 653	191 770	
Дебіторська заборгованість за розрахунками:				
за виданими авансами	1130	-	1 089	
з бюджетом	1135	643	1 810	
у тому числі з податку на прибуток	1136	643	436	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з наданими докладами	1140	-	-	
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	54 687	63 805	
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-	
Гроші та їх еквіваленти	1165	714	514	
Готівка	1166	196	78	
Ресурси в банках	1167	608	436	
Витрати майбутніх періодів	1170	20	24	
Частка переуступання у управлінських резервах	1180	-	-	

у тому числі:			
резерви довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резерви збитків або резерви належних виплат	1182	-	-
резерви незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервів	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	1 519	269
Усього за розділом II	1195	337 628	331 495
III. Незаборотні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	478 529	476 106

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6 437	6 437
Внесок до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у доцільних	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-16 668	22 111
Неоплачений капітал	1425	-	-
Висучений капітал	1430	-	-
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	-10 231	28 548
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	269 650	259 900
Інші довгострокові зобов'язання	1515	582	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Бонуси/на доплати	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
інвестиційні контракти	1535	-	-
Праховий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату дивиденду	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	270 232	259 900
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	126 740	145 387
розрахунками з бюджетом	1620	2 150	1 397
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	1 181	1 558
розрахунками з оплати праці	1630	4 987	6 278
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	3 315	9 652
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестрахованців	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	80 235	23 386

КВЕД

10.13

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 350 451	921 448
Частина нарахованих страхових премій	2010	-	-
премії відшкодування, вилучена сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, вилучена сума	2013	-	-
зміна частки перестраховика у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(966 943)	(613 885)
Частина понесених збитків за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	383 508	307 563
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрата) від зміни у резерві довгострокових запасів і запасів	2105	-	-
Дохід (витрата) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, вилучена сума	2111	-	-
зміна частки перестраховика в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	3 477	3 757
у тому числі:			
дохід від зміни вартості акцій, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання ліцензій, випущених від отримання	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(32 889)	(28 291)
Витрати на збут	2150	(256 951)	(201 637)
Інші операційні витрати	2180	(8 851)	(12 828)
у тому числі:			
витрати від зміни вартості акцій, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	89 894	68 764
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	72	12 888
у тому числі:			
дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(50 160)	(51 563)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(11)	(20 623)
Прибуток (збиток) від впливу доходу на амортизації статистичні	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	38 995	9 466
збиток	2295	(-)	(-)

Продовження додатка 2

Витрати (доходи) з податку на прибуток	2360	-216	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2365	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	38 779	9 466
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код радян	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Доходів (уцінка) оборотних активів	2400	-	-
Доходів (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка чистого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	38 779	9 466

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код радян	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні витрати	2500	1 116 417	715 811
Витрати на оплату праці	2505	97 940	73 884
Відрахування на соціальні заходи	2510	19 386	15 040
Амортизація	2515	24 287	21 675
Інші операційні витрати	2520	8 851	12 828
Разом	2568	1 266 881	839 238

Фінансова звітність 2020 р.

на 31 грудня 2020 р.			
Форма №1 Коз за ДКУД 1801001			
А К Т И В	Код збірка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	300	488
первісна вартість	1001	1 740	2 133
накопичена амортизація	1002	1 440	1 645
Незвернені капітальні інвестиції	1003	6 234	3 334
Основні засоби	1010	138 077	155 342
первісна вартість	1011	271 422	316 853
знос	1012	133 345	161 511
Інвестиційна нерухомість	1013	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гувія	1050	-	-
Відстрочені асигнування витрат	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	144 611	159 164
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	72 303	77 834
Виробничі запаси	1101	45 394	48 269
Незавершене виробництво	1102	16 309	10 988
Готова продукція	1103	8 876	12 929
Товари	1104	1 724	5 648
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебенти перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	191 770	200 857
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
з відвантаженими авансами	1130	1 009	903
з бюджетом	1135	1 810	880
у тому числі з податку на прибуток	1136	436	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інші поточна дебіторська заборгованість	1155	63 805	76 362
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	514	384
Готівка	1166	78	71
Рахунки в банках	1167	436	813
Витрати майбутніх періодів	1170	24	105
Частка перестрахованих у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	260	796
Усього за розділом II	1195	331 495	358 621
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуті	1200	-	-
Баланс	1300	476 106	517 785

Пасив	Код решки	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6 437	6 437
Внески до нещасливого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Власний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1413	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	22 111	29 556
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Випущений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	28 548	35 993
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	259 900	244 439
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благочинна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Привласний фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-пота	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	259 900	244 439
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	44 520
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	145 387	151 628
розрахунками з бюджетом	1620	1 397	3 457
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	1 223
розрахунками зі страхування	1625	1 558	2 040
розрахунками з оплати праці	1630	6 278	7 657
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	9 652	10 970
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	23 386	17 081
Усього за розділом III	1695	187 658	237 353

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 423 130	1 350 451
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 047 812)	(966 943)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	375 318	383 508
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	1 744	3 477
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(36 706)	(32 089)
Витрати на збут	2150	(268 124)	(256 951)
Інші операційні витрати	2180	(7 961)	(8 851)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	64 271	89 094
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	176	77

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	9 802	38 995
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(2 357)	(216)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	7 445	38 779
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	7 445	38 779

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1 189 621	1 116 417
Витрати на оплату праці	2505	107 720	97 940
Відрахування на соціальні заходи	2510	22 580	19 386
Амортизація	2515	30 696	24 287
Інші операційні витрати	2520	7 961	8 851
Разом	2550	1 358 578	1 266 881

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на			