

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут
менеджменту, економіки та фінансів

Кафедра менеджменту

Книш Крістіна Русланівна

Кваліфікаційна робота

на тему: « **Впровадження сучасних технологій
управління персоналом на підприємстві»**
(на прикладі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»)

Група ТУбц-8-20-Б₁ УБ(4,6здс)

Спеціальність: 073 Менеджмент

Спеціалізація: Економіка та управління бізнесом

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

*Дипломна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів, текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело*

Науковий керівник

Кандидат

сільськогосподарських наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

Допущено до захисту в ЕК

Завідувач кафедри

Д.е.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

К.Р. Книш

(прізвище та ініціали)

(підпис)

О.В. Ткаченко

(прізвище та ініціали)

(підпис)

І.І. Каліна

(прізвище та ініціали)

Київ 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Книш К.Р. «Впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємстві» (на прикладі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»)
— Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню «Бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент» у галузі знань 07 – Управління та адміністрування. — ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» Навчально-науковий інститут менеджменту, економіки та фінансів.

У кваліфікаційній (бакалаврській) роботі досліджено сутність, елементи, завдання, принципи, можливості застосування сучасних технологій управління персоналом на підприємстві.

Проведений аналіз господарської та фінансової діяльності ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»: вивчені його завдання, види економічної діяльності; проведено аналіз активів, пасивів підприємства, основних показників господарсько-фінансової діяльності.

Досліджена технологія управління персоналом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», вивчені сучасні технології здійсненні даного процесу.

Визначені проблеми застосування сучасних технологій управління персоналом підприємства та запропоновані шляхи їх вдосконалення.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, технологія управління персоналом, інновація, лізинг, аутсорсинг, аутстафінг, коучинг, реінжиніринг, хедхантинг, скринінг, рекрутинг.

ANNOTATION

Knysh K.R. "Implementation of modern personnel management technologies at the enterprise" (using the example of LLC "STARBUDCONTRACT") — Qualification work on manuscript rights

Qualification work for obtaining an educational degree «Bachelor» in the specialty 073 «Management» in the field of knowledge 07 — Management and administration. — PrJSC "Interregional Academy of Personnel Management" Educational and Scientific Institute of Management, Economics and Finance.

In the qualification (bachelor's) work, the essence, elements, tasks, principles, and possibilities of applying modern technologies of personnel management at the enterprise were investigated.

An analysis of the economic and financial activity of LLC "STARBUDCONTRACT" was carried out: its tasks, types of economic activity were studied; an analysis of the company's assets, liabilities, and main indicators of economic and financial activity was carried out.

The personnel management technology of "STARBUDCONTRACT" LLC was studied, and modern technologies for implementing this process were studied.

The problems of applying modern technologies of personnel management of the enterprise are identified and the ways of their improvement are proposed.

Keywords: personnel, personnel management, personnel management technology, innovation, leasing, outsourcing, outstaffing, coaching, reengineering, headhunting, screening, recruiting.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	9
1.1. Персонал організації як об'єкт та суб'єкт управління	9
1.2. Система управління персоналом підприємства	19
РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»	31
2.1. Загальна характеристика підприємства	31
2.2. Маркетингові підходи при визначенні потреби в персоналі	47
2.3. Аут-технології в управлінні персоналом	54
2.4. Персонал-технології на підприємстві	58
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	69
3.1. Проблеми впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємстві	69
3.2. Напрями покращення процесів впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємстві	73
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
ДОДАТКИ	92

ВСТУП

Актуальність теми. Вітчизняні суб'єкти господарювання на теперішньому етапі свого розвитку перебувають в складних умовах господарювання: повномасштабне вторгнення росії на територію України обмежило можливості їхнього доступу до сировинних ринків; проблемою для розвитку бізнесу стали зруйновані транспортні мережі, лінії електропостачання, зниження обсягів виробництва, зростання інфляції.

Ситуація, яка склалася на вітчизняному ринку вимагає від підприємств підвищення рівня менеджменту загалом.

Найбільш важливою проблемою для українських суб'єктів господарювання є пошук можливостей зростання ефективності управління персоналом.

Персонал підприємства виступає ефективним джерелом переваг, які забезпечують конкурентні позиції підприємства на ринку. Персонал є стратегічним ресурсом підприємства, який здатний забезпечити підвищення продуктивності праці, покращення якості виготовлення продукції чи послуги, прискорення просування продукту на ринок, налагодження дієвих контактів із споживачами, постачальниками, посередниками.

Для досягнення реалізації визначених стратегій та поставлених цілей, кожному вітчизняному підприємству важливо сформувати дієву та сучасну систему управління персоналом через впровадження нових підходів, застосування результативних засобів, технологій, методів, які спонукатимуть персонал проявляти творчий підхід до вирішення завдань, які стоять перед суб'єктом господарювання, проявляти ініціативність.

Сучасний підхід до управління персоналом спрямований на формування ефективної організації, з власною корпоративною культурою, де кожен працівник може задовольнити свої інтереси щодо отримання бажаного доходу, турбуючись про отримання доходу організацією.

Зміст, умови праці, автоматизація робочих місць, сучасне програмне забезпечення, яке уможлиблює швидко та якісно виконувати обов'язки, вирішувати поставлені завдання формує новий тип працівника підприємства, який відчуває себе партнером, а не лише найманою робочою силою.

Аналіз проблем теорії і практики управління персоналом був в полі зору багатьох вітчизняних та закордонних учених: Б. Андрушківа, Л. Балабанової, В. Ведернікова, М. Виноградського, Т. Волкова, О. Гетьман, О. Кузьміна, А. Колота, Дж. Лафти, А. Пула, В. Сладкевича, Е. Старобинського, А. Шегди, С. Шекшні, Г. Щокіна та ін.

Впровадження сучасних персонал-технологій сьогодні досліджуються такими вченими як Т. Балановська, Т. Білорус, Ю. Богоявленська, Л. Волянська-Савчук, Б. Вержиковська, О. Гавриш, С. Герчанівська, І. Кичко, М. Михайліченко та ін.

Проте дослідження особливостей сучасної практики застосування інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах потребує більшої уваги.

На вітчизняних підприємствах зростає інтерес до використання сучасних технологій управління персоналом, оскільки вони впливають на зростання продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності підприємств на ринку.

Метою кваліфікаційної (бакалаврської) роботи є оцінка та аналіз впровадження сучасних технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах, щоб зрозуміти проблеми та запропонувати шляхи вдосконалення процесу.

Для досягнення поставленої мети у кваліфікаційній (бакалаврській) роботі вирішуються наступні **завдання**:

- досліджується сутність персоналу як об'єкта та суб'єкта управління, особливості окремих категорій персоналу, показників, які характеризують персонал;

- вивчається сутність, завдання, принципи формування системи управління персоналом, особливості зовнішнього та внутрішнього середовища в якому функціонує організація;
- досліджується господарсько-фінансова діяльність ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2023рр., його цілі, завдання, напрями господарської діяльності, стан активів та пасивів, доходів, собівартості, прибутку, фінансових показників;
- оцінюються підходи до впровадження інноваційних сучасних персонал-технологій в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», особливості окремих технологій управління персоналом;
- визначаються проблеми впровадження сучасних персонал-технологій;
- здійснюється пошук шляхів вирішення проблем впровадження сучасних персонал-технологій ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ».

Об'єктом дослідження в даній кваліфікаційній (бакалаврській) роботі виступає ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», яке є будівельним підприємством.

Предметом дослідження кваліфікаційної (бакалаврської) роботи є теоретичні та практичні основи підходів до впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємстві.

Під час дослідження підходів до формування системи впровадження сучасних персонал-технологій застосовувалися загальнонаукові та специфічні методи: системний підхід, спостереження, синтез, методи індукції та дедукції – для розкриття сутності персоналу, його категорій, середовища функціонування організації, особливостей персоналу як об'єкта та суб'єкта управління; економіко-статистичні методи (групування, порівняння, відносні величини, величини структури) – для аналізу стану економічних показників діяльності підприємства, його системи управління; економічний аналіз, синтез, порівняння – для обґрунтування рекомендацій щодо удосконалення підходів до впровадження сучасних персонал-технологій; графічний, табличний методи – для наочності результатів дослідження.

Інформаційною базою дослідження в кваліфікаційній (бакалаврській) роботі стали праці зарубіжних та вітчизняних вчених, які вивчали особливості управління персоналом, проблеми впровадження сучасних персонал-технологій, монографії, наукові статті по темі дослідження, практичні матеріали товариства з обмеженою відповідальністю «СТАРБУДКОНТРАКТ».

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна полягає в формуванні теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо впровадження персонал-технологій на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці рекомендацій щодо впровадження персонал-технологій в товаристві з обмеженою відповідальністю «СТАРБУДКОНТРАКТ».

Кваліфікаційна (бакалаврська) робота складається із вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 91 сторінка. Робота містить 10 таблиць, 12 рисунків, 12 додатків. Список використаних джерел налічує 92 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Персонал організації як об'єкт та суб'єкт управління

Ринкові умови в яких провадять діяльність вітчизняні підприємства і організації, вимагають від них розробки заходів щодо підвищення показників ефективності використання ресурсів та забезпечення зростання конкурентоспроможності виготовленої продукції.

Готова продукція створюється підприємствами за участі людей, які працюють на ньому та для людей, які живуть в суспільстві і відчують не лише потреби в цій продукції, а є носіями попиту.

Люди являються джерелом формування людських ресурсів – сукупності індивідуумів з їхніми фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом [28].

Трудовий потенціал – це сукупність різноманітних якостей, що визначають працездатність окремого працівника [90, с. 415].

Людські ресурси мають певні специфічні особливості [47, с. 52-53]:

1. Люди наділені інтелектом, процес взаємодії між організацією та співробітником має двосторонній характер.
2. Люди здатні до постійного вдосконалення і розвитку, що є джерелом підвищення ефективності діяльності організації.
3. Трудове життя людини в сучасному суспільстві триває 30-50 років, що створює умови для довгострокових відносин між організацією і працівником.
4. В більшості випадків люди приходять в організацію усвідомлено. Задоволеність співробітників взаємодією з організацією є умовою продовження цієї взаємодії, як і має бути задоволеність організації.
5. Кожна людина унікальна, тому її реакція на одні і ті ж методи управління може бути різною.

У 20-х роках XX століття академіком С. Струмиліним в науку був введений термін «трудові ресурси» [40, 58].

На думку дослідниці О.В. Крушельницької, «сучасне розуміння трудових ресурсів трактується як людські ресурси, що є значно ширшим і включає в себе такі поняття, як трудовий потенціал, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності» [40, с. 11].

Трудові ресурси – це «головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що виникають у процесі формування, розподілу і використання» [90, с. 415].

Науковець О.О. Гетьман вважає, що трудові ресурси формує «частина населення працездатного віку, що має необхідні фізичні можливості, володіє знаннями і практичним досвідом для здійснення визначеної роботи в народному господарстві» [17, с. 120].

На рівні організації, трудові ресурси трактують як «кадри», «персонал».

Кадри підприємства складаються із постійних працівників, що одержали необхідну професійну підготовку і мають практичний досвід і навички роботи.

Дослідниця Л. Балабанова стверджує, що терміни «кадри» та «персонал» є синонімами і що в розвинених капіталістичних країнах термін «кадри» був замінений на термін «персонал» [2, с. 19].

На думку науковців Т.І. Балановської, М.В. Михайліченко, А.В. Трояна, термін персонал є більш містким поняттям порівняно з терміном «кадри» [5].

Науковець С.Ф. Покропивний вважає, що «персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності» [59, с. 75].

Деякі дослідники стверджують, що персоналом є «колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту); це особовий склад організації, що охоплює всіх найманих працівників, а також акціонерів і власників, які працюють» [5, с. 26].

На думку багатьох сучасних учених, введення у використання терміну «персонал» пов'язане із зміною сприйняття людей на виробництві, перехід до гуманістичного підходу щодо працівників, сприйняття персоналу як головного надбання підприємства [20, 91].

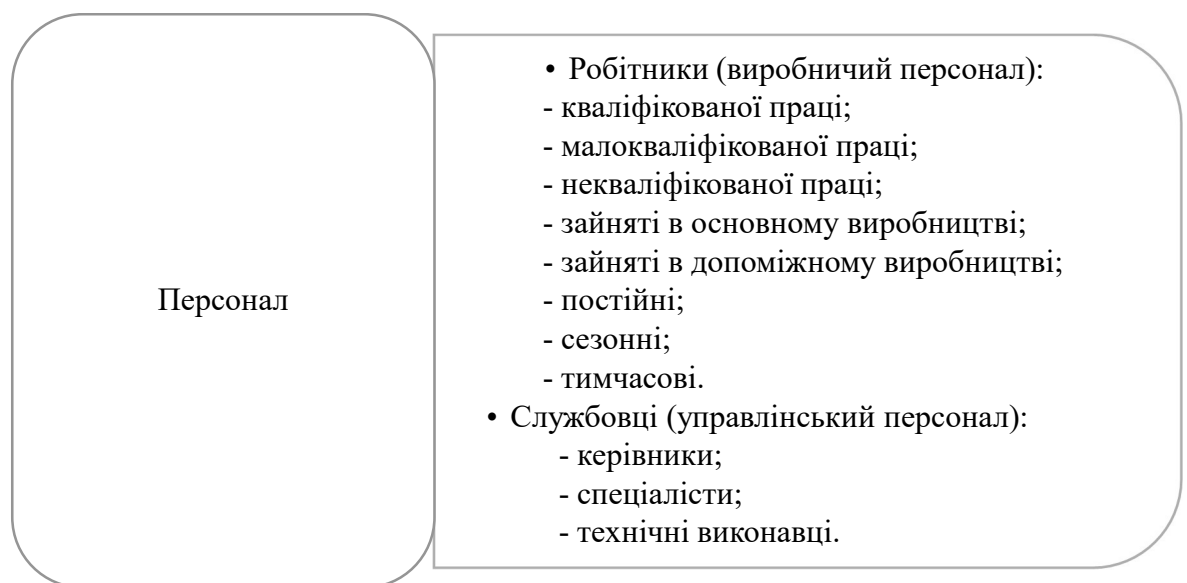
Персонал підприємств має складну структуру. За принципом прийняття участі у виробничій діяльності виокремлюють такі категорії персоналу [49, с. 36]:

1. Промислово- виробничий персонал – зайнятий у процесі виробництва та його обслуговуванні.

2. Непромисловий персонал – зайнятий в соціальній сфері обслуговування підприємства: працівники житлово-комунального господарства, лікувально-санітарних, дитячих закладів тощо.

В теорії управління прийнято поділяти персонал на категорії за функціональною ознакою, проте єдиного підходу до такого поділу не сформувалося.

Науковці Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. за даною ознакою пропонують персонал ділити на дві групи: робітники та службовці (рис. 1.1) [5].



Джерело: Розроблено автором

Рис. 1.1. Категорії персоналу за функціональною ознакою

Дослідники участі людських ресурсів в економічних процесах І.М. Бойчик, О.О. Гетьман за функціональною ознакою визначають наступні категорії персоналу [9, 17]:

- робітники;
- службовці;
- спеціалісти;
- керівники.

Робітники є такою категорією працівників, яка безпосередньо здійснює виробництво продукції (надає послуги), проводить ремонтні, складські роботи, здійснює перевезення вантажів, налагоджує та обслуговує устаткування [17, с. 120].

Робітників поділяють на групи [47, с. 49]:

1. Основні – зайняті в технологічних процесах в результаті яких створюється готова продукція чи надається послуга.
2. Допоміжні – пов’язані із обслуговуванням устаткування та робочих місць у допоміжних підрозділах: ремонтних, інструментальних, транспортних, складських.
3. Молодший обслуговуючий персонал – зайнятий наданням послуг, які не пов’язані з основною діяльністю: двірники, кур’єри, прибиральники не виробничих приміщень, водії персональних автомобілів керівництва й автобусів, що здійснюють транспортні перевезення співробітників.

В теорії управління персоналом склалося неоднозначне трактування сутності категорії «службовці». Окремі дослідники визначають сутність службовців широко, поділяючи дану категорію персоналу на підгрупи: керівники, спеціалісти, технічний персонал [5, 64].

Інші науковці службовцями вважають персонал, який виконує технічні роботи: підготовку та оформлення документації, господарське обслуговування, облік та контроль [9, с. 69].

Спеціалісти – це персонал, який виконує спеціальні інженерно-технічні, економічні, маркетингові, юридичні, аналітичні, контролінгові, аудиторські та інші роботи [59, с. 75].

Керівниками називають працівників, які обіймають керівні посади на підприємстві та в його структурних підрозділах [27, 49].

Керівники здійснюють управлінські функції на різних рівнях управління, тому їх поділяють на:

- керівників вищого рівня;
- керівників середнього рівня;
- керівників низового рівня.

На сучасному етапі розвитку науки управління термін «керівник» частіше замінюють терміном «менеджер».

Професор Й.С. Завадський вважає, що менеджер – це керівник (директор, адміністратор, керуючий тощо), який має спеціальну управлінську освіту і відповідає за розробку і прийняття рішень щодо організаційних питань менеджменту [30].

Дослідник І.Т. Стеценко визначає менеджера як фахівця, «який організовує, налагоджує конкретну діяльність підлеглих йому працівників і одночасно сам виконує певний обсяг управлінських функцій» [76, с. 23].

На нашу думку, містке трактування сутності категорії «менеджер» зроблено вченими О.Є Кузьмінім та О.Г. Мельником, які вважають менеджера управлінцем «ринкової орієнтації, який активно впроваджує ефективні умови господарювання, нововведення та досягнення науково-технічного прогресу, виважено враховує зміни в міжнародних відносинах, своєчасно впливає на кон'юнктуру і динаміку попиту та пропозиції, вміло перебудовує виробничо-господарську діяльність з урахуванням вимог ринку» [42, с. 10].

Американський економіст Г. Мінцберг визначив десять головних ролей, які виконує менеджер в організації та об'єднав їх у групи: міжособистісні, інформаційні, ролі, пов'язані з прийняттям рішень (табл. 1.1) [1, 79].

Таблиця 1.1.

Класифікація ролей менеджера за Г. Мінцбергом

Роль	Опис	Характер діяльності
Міжособистісні ролі		
Головний керівник	Символічний глава, який виконує звичайні обов'язки правового або соціального характеру	Церемонії, дії, що є наслідком його становища, клопотання
Лідер	Відповідальний за мотивацію й активізацію підлеглих, набір, підготовку працівників і пов'язані з цим обов'язки	Усі управлінські дії з участю підлеглих
Зв'язкова ланка	Забезпечує роботу мережі зовнішніх контактів і джерел інформації	Листування, участь у нарадах поза організацією, інша робота із зовнішніми організаціями і особами
Інформаційні ролі		
Приймач інформації	Розшукує і отримує різноманітну спеціалізовану інформацію, яку використовує в інтересах власної справи	Оброблення інформації
Поширювач інформації	Передає інформацію, одержану з зовнішніх джерел чи від інших підлеглих, працівникам організації (частина цієї інформації є фактологічною, інша вимагає інтерпретації окремих фактів для формування поглядів організації)	Розсилання пошти в організації з метою одержання інформації, вербальні контакти для передавання інформації підлеглим (огляди, бесіди)
Представник	Передає інформацію для зовнішніх контактів організації щодо планів, політики, дій, результатів роботи організації, діє як експерт у своїй галузі	Участь у засіданнях, звернення через пошту, усні виступи, передавання інформації у зовнішні організації та іншим особам
Ролі, пов'язані з прийняттям рішень		
Підприємець	Відшукує можливості всередині організації і за її межами, розробляє і впроваджує проекти з удосконалення, які зумовлюють зміни, контролює розроблення проектів	Участь у засіданнях з обговоренням стратегії, ініціювання, розроблення проектів, удосконалення діяльності
Той, хто усуває порушення	Відповідає за коригувальні дії, коли організація постає перед необхідністю важливих і неминучих зрушень	Обговорення стратегічних і поточних питань, в т. ч. проблем і криз
Розпорядник ресурсів	Відповідальний за розподіл різноманітних ресурсів організації, що зводиться до прийняття чи схвалення значущих рішень	Складання графіків, визначення повноважень, розроблення бюджетів, програмування роботи підлеглих
Відповідальний учасник переговорів	Відповідальний за представництво організації на всіх значущих і важливих переговорах	Проведення переговорів

Джерело: розроблено автором

Дослідники проблем менеджменту визначають якості менеджера, які є умовою досягнення організацією успіху на ринку (рис.1.2).

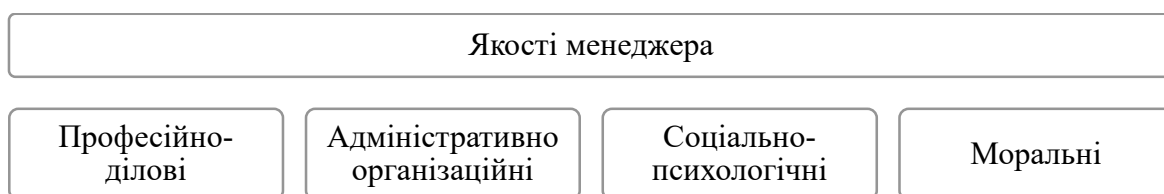


Рис. 1.2. Групи якостей менеджера [42, 79]

Професійно-ділові якості менеджера визначають його здатність швидко реагувати на зміни середовища функціонування організації та приймати ефективні управлінські рішення. До них належить: висока професійність, уміння генерувати ідеї, проявляти підприємливість, приймати оптимальні та нестандартні управлінські рішення, нести відповідальність за них, здатність професійно розвиватися та зростати, бути авторитетом для підлеглих тощо.

Адміністративно-організаційні якості – це оперативність, послідовність, ініціативність, гнучкість стилю управління, здатність делегувати повноваження, здійснювати внутрішній контроль тощо.

Соціально-психологічні якості проявляються у психологічній компетенції, управлінській культурі, розумових здібностях, лідерстві, стресостійкості, почутті гумору тощо.

Моральні якості керівника є важливими, тому що він повинен бути взірцем для підлеглих, що допомагає йому формувати власний авторитет. До моральних якостей можна віднести: патріотизм, національну спрямованість, людяність, порядність, чесність, доброзичливість тощо.

Таким чином, з проведеного дослідження можемо зробити висновок, що персонал є складним структурним утворенням та формує організацію, яка в менеджменті являється об'єктом управління.

Керівники в організації займають особливе місце, тому що вони входять в її склад, а значить є об'єктом управління, проте водночас виконують управлінські функції щодо інших членів трудового колективу, приймають управлінські рішення, що дає можливість визначати їх суб'єктами управління.

Для досягнення успіху підприємства на ринку важливо слідувати принципам системного підходу до управління, одним із яких є відповідність суб'єкта (керуюча система) та об'єкта управління (керована система).

На думку дослідника С.Ф. Покропивного, ефективне управління трудовими ресурсами потребує формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства [59, с. 78].

Розрізняють планову, штатну, фактичну, облікову, явочну та середньооблікову чисельність працівників [5, 9, 17, 80].

Планова чисельність персоналу – це чисельність персоналу, обрахована на основі нормативів затрат праці і скоригована на реальні умови функціонування організації [5, 80].

Штатна чисельність персоналу – це чисельність працівників, які входять до штату організації. При цьому не враховують осіб, які прийняті на сезонну і тимчасову роботу, тому даний показник буде меншим від планової чисельності [9, 80].

Фактична чисельність визначається кількістю персоналу, який на певну дату з'явився і приступив до виконання своїх обов'язків чи роботи незалежно від тривалості процесу [80].

Щодо показника облікової чисельності в науковців не має одностайної думки. Так науковці Н.М. Бондар, Т.П. Макаровська, Й.М. Петрович, Ф.І. Хміль, вважають, що це окремий показник [49, 57, 80].

Облікова чисельність включає постійних та тимчасових працівників, які прийняті на роботу терміном на один і більше днів, незалежно від того, знаходяться вони на роботі, у відпустці, відрядженні, звільнені від праці через хворобу чи з інших причин, передбачених трудовим законодавством [49, 57, 80].

Дослідниця Л.В. Балабанова об'єднує ці показники в показник облікової (фактичної) чисельності, який характеризується «кількістю працівників, що офіційно працюють у підприємстві на даний момент» [2, с.56].

Явочна чисельність характеризується кількістю працівників, які кожного дня на протязі місяця стають до роботи [9, 17, 49, 59].

Середньооблікова чисельність визначається розрахунковим методом як сума щоденної облікової чисельності, поділена на кількість днів у розрахунковому періоді [59].

Для цілей управління персоналом використовуються такі показники [49, с.38]:

1. Плинність персоналу, що розраховується як відношення кількості звільнених з будь-яких причин працівників до середньооблікової чисельності персоналу.

2. Стабільність персоналу визначається діленням загальної суми років роботи на конкретному підприємстві на середньооблікову чисельність персоналу.

3. Рівень дисципліни визначається як відношення кількості неявок на роботу в людино-днях до загалом відпрацьованих людино-днів.

4. Відповідність кваліфікації працівників складності виконуваних ними робіт розраховується як відношення середнього тарифного розряду групи робітників до середнього тарифного розряду робіт, що виконуються.

5. Співвідношення окремих категорій персоналу може визначатися як відношення:

- 5.1. Чисельності основних робітників до чисельності допоміжних робітників.

- 5.2. Чисельності робітників до чисельності апарату управління.

- 5.3. Чисельності кваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників.

Вищеназвані показники необхідні для аналізу стану персоналу, його динаміки, структури з метою раціональної організації роботи працівників, ефективного їх використання.

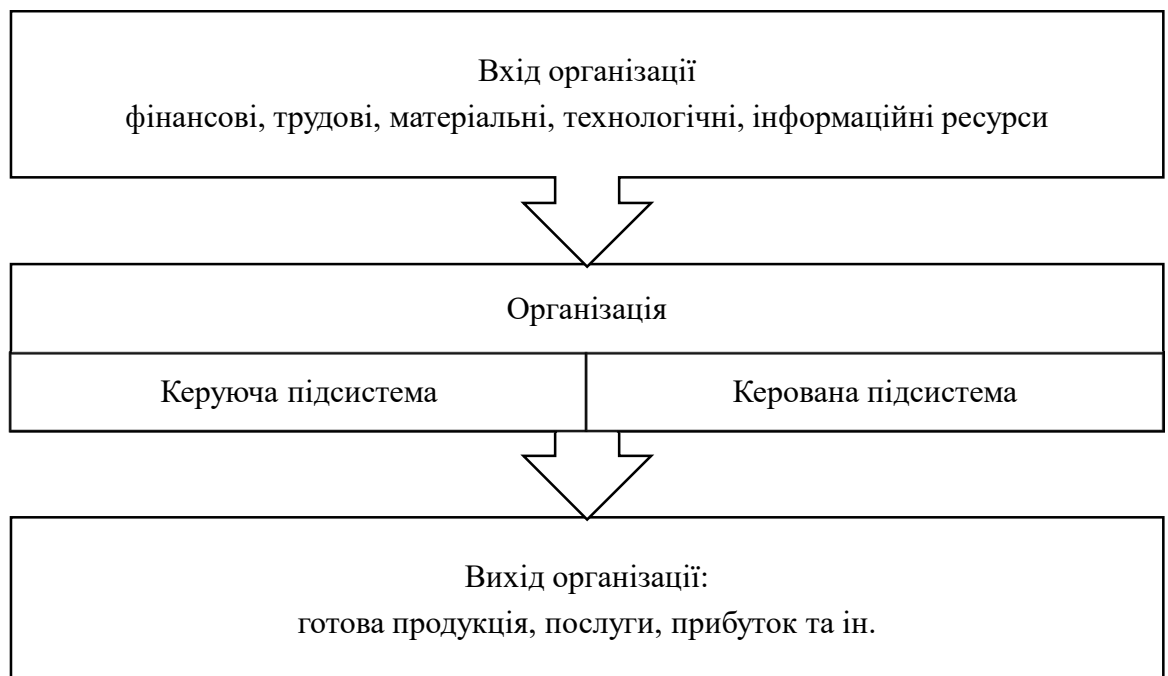
З проведеного дослідження можемо зробити висновок, що персонал формує організацію, є її важливим ресурсом, визначає майбутнє існування та перспективи розвитку.

Від рівня кваліфікації персоналу залежить конкурентоспроможність підприємства та здатність забезпечити себе джерелами фінансування.

1.2. Система управління персоналом підприємства

Для реалізації бізнес-ідеї суб'єкт господарювання створює організацію, яка на думку дослідника О.Д. Сердюка представляє собою групу «людей, діяльність яких свідомо й добровільно поєднується для досягнення певної загальної мети» [67, с.32].

Організація є системою, яка складається із керуючої і керованої підсистеми, які взаємодіють через прямий та зворотний зв'язок. Функціонування підсистем спрямоване на пошук якісних ресурсів за вигідними цінами та виробництво конкурентоспроможного продукту [43, с.61] (рис. 1.3).



Джерело: Створено автором

Рис. 1.3. Процес діяльності організації як відкритої системи

Організація має внутрішнє та зовнішнє середовище, яке поділяється на мікросередовище та макросередовище (рис. 1.4).

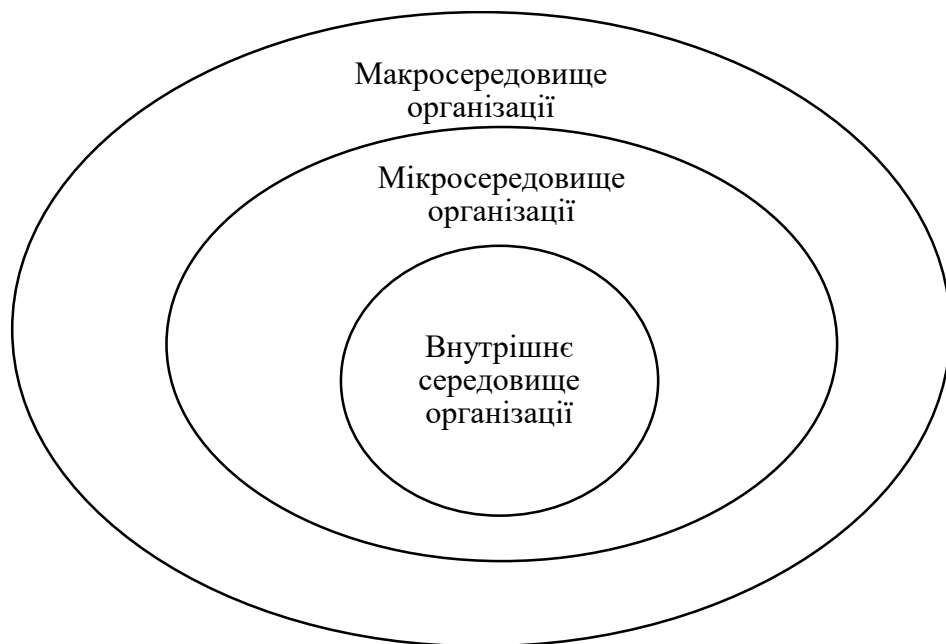


Рис. 1.4. Середовища діяльності організації [43, 67]

Макросередовище є таким, що в процесі діяльності будь-яка організація змушена до його впливу пристосовуватися, вивчати для себе його загрози чи можливості.

Макросередовище формують чинники непрямої дії, до яких можна віднести [47, 67, 91]:

1. Економічні: тенденції валового національного продукту, відсоткова ставка і курс національної валюти, темпи інфляції, рівень безробіття, інвестиційна політика тощо.
2. Правові: нормативно-правове законодавство, правова захищеність суб'єктів господарювання тощо.
3. Політичні: політична стабільність, ступінь політичного незадоволення тощо.
4. Соціально-культурні: традиції, цінності, особливості культури тощо.
5. Технологічні: рівень розвитку науки, техніки, рівень освіти тощо.
6. Природно-географічні: кліматичні, географічні умови.

7. Міжнародні: міжнародне оточення, митні режими, валютне регулювання тощо.

Мікросередовище функціонування організації формують такі чинники [65, 75]:

- постачальники;
- посередники;
- споживачі;
- конкуренти;
- контактні аудиторії: державні органи управління, громадські організації, засоби масової інформації тощо.

Чинники мікросередовища організація досліджує задля того, щоб визначити свою позицію в галузі та перспективи перебування в ній.

Внутрішнє середовище організації складається під впливом наступних чинників [42, 68]:

1. Цілі організації – очікуваний стан чи результат діяльності.
2. Організаційна структура управління – взаємовідносини рівнів управління та видів робіт.
3. Завдання, які потрібно виконати певним способом та у визначені терміни.
4. Технології – спосіб перетворення вхідних елементів у вихідні.
5. Працівники – основний ситуаційний чинник внутрішнього середовища, який різниться в організаціях за здібностями, професійною підготовкою, ставленням до праці, позицією тощо.
6. Ресурси – формують основу господарської діяльності організації та поділяються на:
 - 6.1. Трудові – робоча сила, персонал підприємства.
 - 6.2. Матеріальні – сировина, матеріали, запасні частини, паливо, комплектуючі тощо.
 - 6.3. Фінансові – власні кошти, кредити, інвестиції тощо.

6.4. Інформаційні – результати маркетингових досліджень ринку, різноманітні повідомлення, замовлення, договори тощо.

6.5. Енергетичні – паливо, мастила тощо.

Внутрішнє та зовнішнє середовище організації між собою взаємодіють завдяки діяльності персоналу, який визначає місію, стратегії, цілі, завдання, приймає управлінські рішення та виконує їх.

Щоб бути ефективним персонал організації потребує менеджерських впливів.

На думку дослідника О.В. Антонюка, «менеджмент – процес планування, організації, контролю, спрямований на досягнення мети організації через професійно підготовлених до цього людей [92, с. 286].

Науковець Ф.І. Хміль вважає, що менеджмент є багатогранною категорією, тому [81]:

1. Менеджмент охоплює організацію виробництва, спрямованого на досягнення прибутку; організацію спільної праці людей; процеси прийняття рішень; сукупність певних стадій процесу управління.

2. Менеджмент – це керівництво, яке скеровує діяльність організації, представляє її у зовнішньому середовищі та діє від її імені в контактах з державою, суб'єктами ринку, громадськими організаціями.

3. Менеджмент – організація спільної праці співробітників, колективу для досягнення мети найраціональнішим способом.

4. Менеджмент – це сукупність управлінських підрозділів, їх функцій, ієрархії та підпорядкування, методів впливу на об'єкт управління.

5. Менеджмент – це процес прийняття управлінських рішень.

Сучасний менеджмент базується на системному підході, що пов'язано із зростанням конкуренції на ринку. Сутність цього підходу базується на принципі системного взаємозв'язку усіх елементів менеджменту: ефективність організації залежить від ефективності кожного елементу.

Управління персоналом є важливим складовим елементом системи менеджменту, який має тісний зв'язок з іншими видами менеджменту

організації: стратегічним, маркетинговим, кадровим, мотиваційним, виробничим, фінансовим, інвестиційним, інноваційним, логістичним, корпоративним тощо.

В теорії менеджменту сформувалося трактування сутності категорії «управління персоналом» (табл.1.2).

Таблица 1.2.

Трактування сутності категорії «управління персоналом»

Дослідник	Трактування категорії
Л.В Балабанова [2]	Управління персоналом – процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників.
М.Д. Виноградський [12]	Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих).
О.О. Гетьман [17]	Управління персоналом – комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних та соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та надають конкурентоспроможності підприємству.
О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук [40]	Управління персоналом – це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах професійної діяльності.
О.Д. Сердюк [67]	Управління персоналом – це процес створення трудового колективу й оптимальних умов його діяльності для досягнення загальної кінцевої мети.
В.П. Сладкевич, А.Д. Чернявський [74]	Система управління персоналом – сукупність взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу персоналу в організації.
В.О. Храмов [82]	Управління персоналом – це сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань.
Ф.І. Хміль [80]	Управління персоналом – скоординована система заходів щодо формування та ефективного використання сукупного трудового потенціалу працівників у складних організаційних утвореннях ієрархічного типу
А.В. Шегда [86]	Управлінням персоналом – процес планування, підбору, підготовки, оцінювання та безперервного навчання працівників, спрямований на раціональне використання їх та підвищення продуктивності праці.
Г.В. Щокін [90]	Управління персоналом – процес планування, організації, керівництва, мотивації і контролю діяльності працівників, що забезпечує досягнення поставлених цілей.

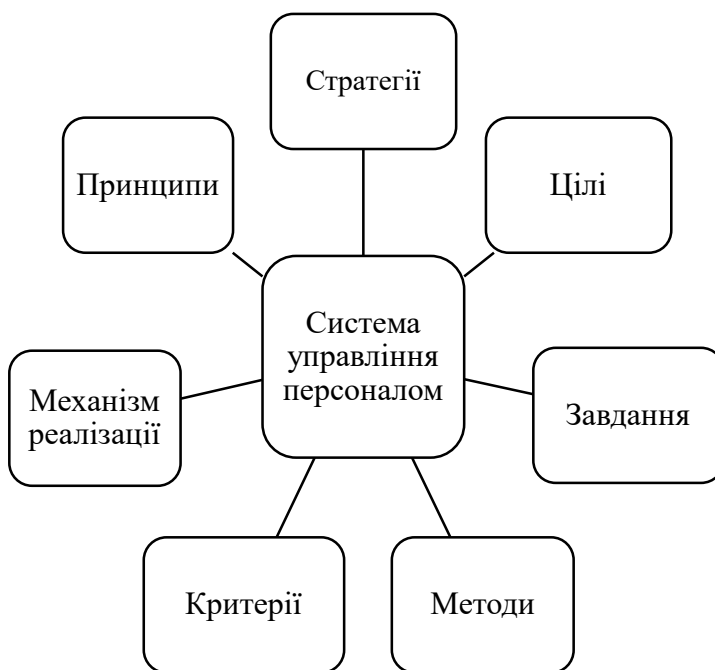
Джерело: Розроблено автором

Таким чином, дослідження проведені нами на основі даних таблиці 1.2 дають можливість зробити висновок про те, що всі дослідники вважають, що управління персоналом спрямоване на реалізацію цілей організації на основі ефективного використання її ресурсів; в управлінні персоналом важливо, щоб був взаємозв'язок між реалізацією цілей організації та її працівників.

Ефективне управління персоналом забезпечує застосування системного підходу.

На думку дослідника В. П. Сладкевича, «система управління персоналом – сукупність взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу персоналу в організації» [74].

В сучасній теорії менеджменту сформувалася концепція управління персоналом як система теоретичних та методологічних поглядів на розуміння та визначення сутності процесу управління персоналом (рис.1.5) [40].



Джерело: Розроблено автором

Рис. 1.5. Елементи концепції управління персоналом

Стратегія управління персоналом має тісний зв'язок із загальною стратегією підприємства.

Для розробки стратегії управління персоналом проводять глибоке дослідження чинників зовнішнього та внутрішнього середовища організації задля формування цілісної концепції розвитку персоналу і організації загалом [51].

На думку дослідників І.Р. Бузька, О.В. Вартанової, Г.О. Надьона, основними стратегіями управління персоналом є [10, с. 86]:

1. Стратегія добору і навчання (добір і навчання персоналу; переміщення співробітників відповідно до загальних і функціональних стратегій; організація безперервного навчання; організація роботи аналітичних центрів добору і розвитку персоналу тощо).

2. Стратегія винагороди і мотивації (формування корпоративних цінностей, оцінювання персонального внеску в загальні результати; система участі у прибутках; впровадження нематеріальних важелів мотивації тощо).

3. Стратегія формування трудових відносин (участь персоналу в управлінні; відносини із профспілками; адаптація до системи державного регулювання трудових відносин тощо).

4. Стратегія управління персоналом (план добору, найму, навчання, перекваліфікації, стимулювання працівників відповідно до потреб, зумовлених організаційними змінами).

Науковці Д.Є. Козенков, А.В. Крамаренко, М.К. Вишневська, Т.В. Альошина, визначають такі стратегії управління персоналом [35, с. 8 - 9]:

- стратегія економії витрат виробництва як важлива міра скорочення витрат на персонал: при покращенні економічної кон'юнктури залучається додатковий персонал та персонал звільняють при перших ознаках її погіршення;
- стратегія узгодження прогнозів потреби в персоналі з планами розвитку;
- стратегія забезпечення власного виробництва персоналом високої якості;

– стратегія додаткових вкладень не лише в підготовку та розвиток персоналу, але й у створення необхідних умов для більш повного його використання, що створює зацікавленість організацій у скороченні плинності працівників.

На думку дослідниці С.В. Герчанівської, «успішна реалізація персонал-стратегії значною мірою визначається здатністю персоналу до продуктивної та творчої праці, інтелектуального розвитку, генерування нових ідей, здобуття нових знань та вироблення навичок, що у сукупності становить кадровий потенціал підприємства» [16, с. 205].

З проведеного досліджень можливих стратегій управління персоналом бачимо, що вони спрямовані на повне забезпечення потреби підприємства в кадрах, на можливість реагування на зміни в середовищі та досягнення економії затрат на персонал.

Важливим елементом концепції управління персоналом, який впливає на формування усіх інших елементів є цілі.

Науковець О.О. Гетьман вважає, що ціллю управління персоналом суб'єкта господарювання є зростання ефективності виробництва та праці для отримання максимального прибутку [17].

Дослідники Т.І. Балановська, М.В. Михайліченко, А. В. Троян визначають цілі управління персоналом таким чином [5]:

- формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу із сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гордості;
- забезпечення соціальної ефективності колективу.

Основними завданнями процесу управління персоналом є [40, 67]:

1. Створення рівних можливостей ефективності праці.
2. Забезпечення підприємства якісним та кількісним складом персоналу на поточний період і на перспективу.
3. Задоволення розумних потреб персоналу та раціональної зайнятості працівників.

4. Забезпечення рівномірного і стабільного завантаження протягом робочого періоду.

5. Виховання працівників здатними до спільних дій у процесі виробництва.

6. Згладжування властивих працівникам індивідуальних особливостей й забезпечення загальних колективних результатів діяльності підприємства.

Управління персоналом в організації базується на таких принципах [40, 74]:

1. Принцип науковості.
2. Принцип демократичного централізму.
3. Принцип плановості.
4. Принцип делегування повноважень.
5. Принцип координації.
6. Принцип інформації.
7. Принцип права голосу.
8. Принцип єдності розпоряджень.
9. Принцип поєднання одноосібного та колективного підходів.
10. Принцип централізації та децентралізації.
11. Принцип лінійного, функціонального і цільового управління.
12. Принцип контролю за виконанням рішень.
13. Принцип відповідності функцій управління персоналом цілям розвитку організації.
14. Принцип спадковості.
15. Принцип прогресивності.
16. Принцип перспективності.
17. Принцип системності.
18. Принцип оперативності.
19. Принцип оптимальності.
20. Принцип прозорості.
21. Принцип комфортності.

На нашу думку, базування системи управління персоналом на певних принципах сприяє досягненню ефективної діяльності організації, формування згуртованого та мотивованого колективу.

Дослідник В.О. Лук'янихін стверджує, що процес управління має циклічний характер (рис. 1.6) [47].



Джерело: Розроблено автором

Рис.1.6. Циклічність процесу управління персоналом

Процес управління персоналом представляє собою послідовне виконання функцій управління [74]:

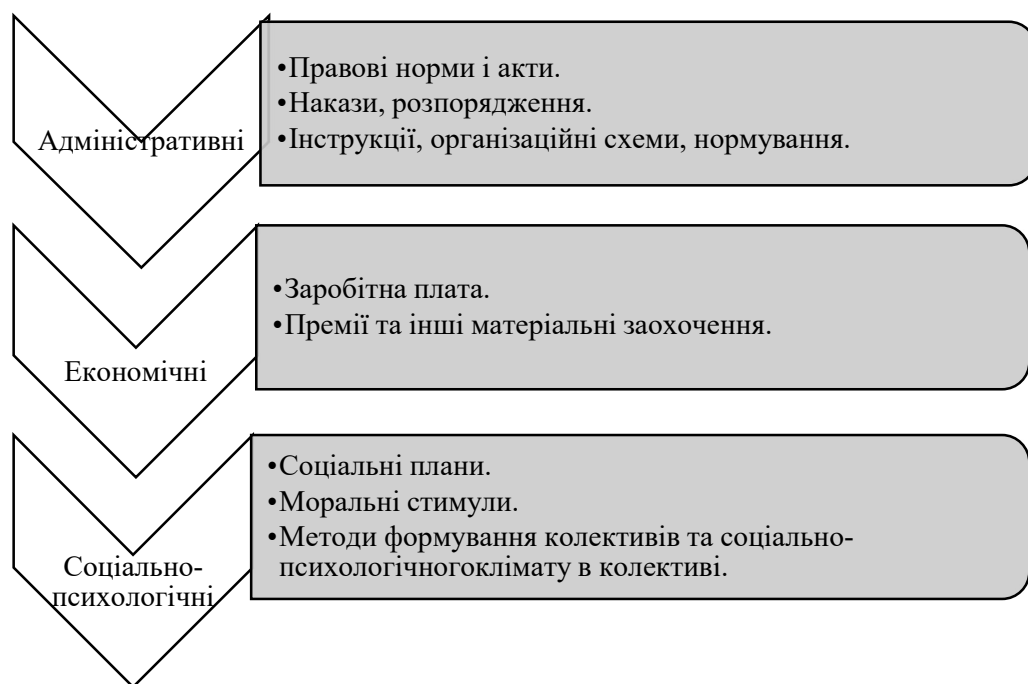
1. Визначення потреб у персоналі.
2. Забезпечення організації кваліфікованими кадрами.
3. Розвиток персоналу.
4. Використання персоналу.
5. Мотивація результатів праці та мотивації персоналу.
6. Правове й інформаційне забезпечення процесу управління персоналом.

Процес управління персоналом складається із наступних стадій:

1. Планування потреби у трудових ресурсах.

2. Набір персоналу.
3. Добір кандидатів фахівців і робітників на робочі місця.
4. Визначення заробітної плати та пільг для працівників.
5. Профорієнтація і адаптація прийнятих працівників.
6. Навчання працівників.
7. Оцінка трудової діяльності працівників.
8. Переміщення працівників за результатами діяльності.
9. Підготовка керівних кадрів з метою підвищення ефективності управлінської праці.

Для реалізації цілей та виконання завдань управління персоналом організації використовуються методи управління, які поділяються на три групи (рис.1.7) [1, 2, 12].



Джерело: Розроблено автором

Рис.1.7. Методи управління персоналом організації

Для ефективного управління персоналом на підприємстві використовують певні технології, які представляють собою способи впливу, набір операцій та процедур формування, розвитку, використання персоналу організації [5].

Технологія управління персоналом організації складається із структурних елементів, які формують процес управління персоналом організації [2, 40, 80]:

1. Кадрове планування в організації.
2. Набір і відбір персоналу.
3. Адаптація персоналу.
4. Оцінювання та атестація персоналу.
5. Оплата праці й мотивація персоналу.
6. Розвиток і рух персоналу
7. Вивільнення персоналу.
8. Соціальне партнерство в організації.
9. Оцінка ефективності управління персоналом.

Головною метою застосування технологій управління персоналом є зростання результативності управлінського процесу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку та зростання прибутку.

З проведеного дослідження можемо зробити висновок, що персонал підприємства є його важливим ресурсом.

Управління персоналом представляє собою комплекс методів, що забезпечують зростання ефективності трудової діяльності працівників та підвищення конкурентоспроможності організації.

На нашу думку, для підвищення ефективності функціонування організації, доцільно, щоб управління персоналом ґрунтувалося на принципах системного підходу що забезпечить високий рівень взаємодії складових системи управління персоналом: визначення цілей, постановка завдань, планування дій, прийняття управлінських рішень, виконання завдань, контроль процесу виконання, оцінка досягнутих результатів.

Вважаємо, що для підвищення результативності управління персоналом важливо шукати шляхи вдосконалення технології даного процесу.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

2.1. Загальна характеристика підприємства

Суб'єкт підприємницької діяльності «СТАРБУДКОНТРАКТ» є будівельним підприємством.

На думку дослідниці Паламарчук О.М., будівельна галузь України є однією з найбільших бюджетних, а також стратегічно важливих для розвитку економіки та соціальної інфраструктури країни [55].

За організаційно-правовою формою господарювання досліджуване підприємство зареєстроване в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань як юридична особа (додаток А).

Інформація про підприємство зазначена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Реєстраційні дані про підприємство «СТАРБУДКОНТРАКТ»

Тип даних	Інформація
Ідентифікаційний код	40630948
Місцезнаходження	09113, Київська область, місто Біла Церква, вулиця Матросова, 50
Дата запису про державну реєстрацію	05.07.2016р.
Реєстраційний номер	1 353 102 0000 008 230
Керівник- директор	Совко Сергій Валерійович
Основний вид економічної діяльності	43.39. Інші роботи із завершення будівництва
Інші органи, де зареєстроване підприємство як платник податків	Головне управління регіональної статистики Білоцерківська об'єднана державна податкова інспекція
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ)

Джерело: Розроблено автором (додаток А).

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за свою історію існування двічі змінювало власників:

1. Розпочало свою господарську діяльність 5.07.2016р. як ТОВ «СТАЙЛ ПРОФІ». Власником підприємства був В.І. Пелих, який займав посаду директора.

2. У 2018 р. корпоративні права В.І. Пелихом були продані С.В. Совку, який став власником підприємства, єдиним бенефіціаром та його директором. Підприємство змінило назву на ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» та місцезнаходження.

Засновницьким документом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є Статут, який визначає основи функціонування підприємства як суб'єкта господарювання (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Інформація зазначена в Статуті ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

Стаття Статуту	Зміст статті Статуту
Стаття 1. Загальна частина	Підприємство створено згідно з Господарським кодексом України [22], Цивільним кодексом України [83], Законом України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» [62] та іншими законодавчими актами.
Стаття 2. Найменування підприємства	Офіційне повне найменування: Товариство з обмеженою відповідальністю «СТАРБУДКОНТРАКТ». Скорочено: ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ».
Стаття 3. Статутний капітал	Розмір статутного капіталу – 50 000 грн. Визначені умови
Стаття 4. Розпорядження майном	Визначається порядок набуття та виділення часток в статутному капіталі. Вихід учасника з товариства. Виплата дивідендів.
Стаття 5. Органи управління	Вищим органом управління є збори учасників та виконавчий комітет. Визначені компетенції органів.
Стаття 6. Значні правочини та правочини, щодо втілення яких є заінтересованість	Роз'яснюється сутність та порядок дії правочинів
Стаття 7. Виділ та припинення підприємства	Визначені умови та порядок оформлення змін
Стаття 8. Дія Статуту	Статут діє на невизначений термін. Термін дії Статуту припиняється з припиненням діяльності підприємства.

Джерело: Розроблено автором (додаток Б)

Для підтвердження статусу юридичної особи, крім наявності Статуту, підприємство складає та подає до державних контролюючих органів фінансову звітність, має поточні та інші рахунки в банках, печатку.

Основним видом діяльності підприємства «СТАРБУДКОНТРАКТ» є вид економічної діяльності за кодом 43.39 «Інші роботи із завершення будівництва» (додаток А). Відповідно до реєстраційних даних, ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» може проводити господарську діяльність за іншими видами(табл.2.3).

Таблиця 2.3.

Інші види економічної діяльності, якими має право займатися
ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

Код виду економічної діяльності	Найменування виду економічної діяльності
42.91.	Будівництво водних споруд
43.11.	Знесення
43.12.	Підготовчі роботи на будівельному майданчику
43.13.	Розвідувальне буріння
43.21.	Електромонтажні роботи
43.22.	Монтаж водопровідних мереж, систем опалення та кондиціонування
43.31.	Штукатурні роботи
43.32.	Установлення столярних виробів
43.33.	Покриття підлоги й облицювання стін
43.34.	Малярні роботи та скління
43.91.	Покрівельні роботи
43.99.	Інші спеціалізовані будівельні роботи
46.19.	Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту
46.73.	Оптова торгівля деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням
42.21.	Будівництво трубопроводів
42.22.	Будівництво споруд електропостачання та телекомунікацій
71.11.	Діяльність у сфері архітектури
71.12.	Діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах
71.20.	Технічні випробовування та дослідження
74.90.	Інша професійна, наукова та технічна діяльність, н.в.і.у.
41.10.	Організація будівництва будівель
41.20.	Будівництво житлових і нежитлових будівель
42.11.	Будівництво доріг і автострад

Джерело: Розроблено автором

Таким чином, з проведеного дослідження можемо зробити висновок про те, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» має зареєстроване право на здійснення широкого спектра робіт у будівельній галузі.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» в своїй діяльності керується вимогами Господарського кодексу України, Цивільного кодексу України, Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» [22, 62, 83].

Оскільки виконання будівельних робіт пов'язане з високим рівнем небезпеки для життя та здоров'я людей, відповідно до Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» [61] ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» отримало Ліцензію Державної архітектурно-будівельної інспекції України за № 49-Л від 22 серпня 2018 року, яка є спеціальним дозволом на проведення будівельних робіт (додаток В).

Будівельна галузь є середовищем де здійснюють свою господарську діяльність багато суб'єктів господарювання, як в статусі юридичних осіб так і в статусі фізичних осіб-підприємців: на 1.01. 2023р. порівняно з 01.01.2022р. кількість юридичних осіб, які зайняті будівництвом будівель зросла на 244 од., зайнятих будівництвом житлових і нежитлових будівель на 601 одиницю; чисельність фізичних осіб-підприємців, які виконують такі ж види будівельних робіт відповідно зросла на 145 та 482 одиниці [38].

Щоб підтвердити якість надання будівельних послуг та завоювати довіру клієнтів, ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» пройшло процедуру підтвердження якості, про що свідчить отриманий Сертифікат на систему менеджменту якості SIC.MS.040.ISO9001.2109 від 02.03.2021р. ISO 9001:2015 (додаток Г).

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є малим підприємством, яке обрало спрощену систему оподаткування та сплачує такі податки: податок на прибуток – 18 %, податок на додану вартість – 20%, єдиний соціальний внесок на нараховані доходи працівникам – 22%.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» складає і подає у фіскальні органи такі звіти:

1. Баланс і Звіт про фінансові результати – за результатами господарської діяльності щоквартально нарастаючим підсумком з початку року.

2. Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого на користь платників податків-фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску – щоквартально.

3. Податкову декларацію з податку на додану вартість – щомісяця.

Для оцінки показників господарської діяльності ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» важливо дослідити активи, пасиви, доходи, витрати, прибуток підприємства. Проведемо аналіз активів та пасивів ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2022 рр. (табл.2.4).

Таблиця 2.4.

Активи і пасиви ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2022рр.

№ з/п	Види активів (майно) та пасивів (капіталу)	2021р., тис. грн.	2022р., тис. грн.	Абсолютне відхилення, тис. грн.	Динаміка, %
	Майно - усього	5908,7	5309,4	-599,3	89,8
1	Необоротні активи	889,0	937,7	+48,7	105,4
1.1	Основні засоби	889,0	937,7	+48,7	105,4
2	Оборотні активи	5019,7	4371,7	-648,0	87,0
2.1	Запаси	422,0	321,0	-101,0	76,0
2.2	Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:	2567,5	1530,2	-1037,3	59,5
2.3	Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	5,5		-5,5	-
2.4	Інша поточна дебіторська заборгованість	420,3	220,0	-200,3	52,3
2.5	Гроші та їх еквіваленти	1604,4	2300,5	+696,1	143,3
	Капітал- усього	5908,7	5309,4	-599,3	89,8
3	Власний капітал	3440,3	3791,3	+351,0	110,2
3.1	Зареєстрований (пайовий) капітал	50,0	50,0	-	-
3.2	Нерозподілений прибуток	3390,3	3741,3	+351,0	110,3
4	Зобов'язання і забезпечення	2468,4	1518,1	-950,3	61,5
4.1	Поточні зобов'язання за товари, роботи, послуги	2258,4	1441,0	-817,4	63,8
4.2	Поточні зобов'язання перед бюджетом	210,0	77,1	-132,9	36,7

Джерело: узагальнено автором за даними підприємства (додатки Д, Е).

У 2022р. порівняно з 2021р. спостерігалось зниження валюти балансу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» на 10,2%, що є негативним та характеризує спад динаміки розвитку підприємства.

Аналіз статей активів та пасивів ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2022рр. показує що у 2022р. порівняно з 2021р. майно підприємства зменшилося на 599,3 тис. грн. або 10,2%.

У 2022р. порівняно з 2021р. зросла залишкова вартість основних засобів на 5,4%, що є позитивним.

Негативно характеризує стан активів підприємства зниження оборотних активів у 2022р. порівняно з 2021р. на 13%, в тому числі запаси будівельних матеріалів зменшилися на 24%. Позитивно можна оцінювати тенденцію зниження дебіторської заборгованості за товари, роботи та послуги на 39,5%, це означає, що кошти підприємства не вилучалися з обігу в надані аванси.

Проте з іншого боку зниження дебіторської заборгованості пов'язано з тим, що досліджуване підприємство не мало в достатній кількості державних замовлень на виконання будівельних робіт по причині повномасштабного вторгнення росії на територію України.

Позитивним в стані активів підприємства ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є те, що на кінець 2022р. зріс залишок готівкових коштів та їх еквівалентів на 43,3%, що створило можливості для розвитку ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» у 2023р.

Аналіз статей пасивів показує, що у 2022р. порівняно з 2021р. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» мало зростання валового капіталу на 10,2 %, що є позитивним та забезпечено зростанням нерозподіленого прибутку на 10,3%.

Своєчасні розрахунки замовників за надані будівельні послуги забезпечили своєчасні розрахунки з кредиторами та зниження залишку кредиторської заборгованості на кінець 2022р. порівняно з кінцем 2021р. на 38,5%, що вплинуло на формування позитивного іміджу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» на ринку.

Таким чином, проведене дослідження активів та пасивів підприємства у 2022р. порівняно з 2021р. характеризує зниження темпів розвитку ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», проте в 2021-2022рр. спостерігається покращення фінансової дисципліни щодо розрахунків з постачальниками, замовниками, бюджетом, про що свідчить зниження дебіторської та кредиторської заборгованості.

Таблиця 2.5.

Активи і пасиви ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2022-2023рр.

№ з/п	Види активів (майно) та пасивів (капіталу)	2022р., тис. грн.	2023р., тис. грн.	Абсолютне відхилення, тис. грн.	Динаміка, %
	Майно - усього	5309,4	6902,2	1592,80	130,00
1	Необоротні активи	937,7	1358,4	420,70	144,87
1.1	Основні засоби	937,7	1358,4	420,70	144,87
2	Оборотні активи	4371,7	5543,8	1172,10	126,81
2.1	Запаси	321,0	510,8	189,80	159,13
2.2	Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:	1530,2	1980,6	450,40	129,43
2.3	Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	0,00	0,00	0,00	0,00
2.4	Інша поточна дебіторська заборгованість	220,0	0,00	-220,00	0,00
2.5	Гроші та їх еквіваленти	2300,5	3052,4	751,90	132,68
	Капітал- усього	5309,4	6902,2	1592,80	130,00
3	Власний капітал	3791,3	4540,0	748,70	119,75
3.1	Зареєстрований (пайовий) капітал	50,0	50,0	0,00	100,00
3.2	Нерозподілений прибуток	3741,3	4490,0	748,70	120,01
4	Зобов'язання і забезпечення	1518,1	2362,2	844,10	155,60
4.1	Поточні зобов'язання за товари, роботи, послуги	1441,0	1515,2	74,20	105,15
4.2	Поточні зобов'язання перед бюджетом	77,1	274,0	196,90	355,38
	Поточні зобов'язання зі страхування	0,00	123,0	123,00	0,00
	Поточні зобов'язання із заробітної плати	0,00	450,0	450,00	0,00

Джерело: узагальнено автором за даними підприємства (додатки Е, Ж).

У 2023р. порівняно з 2022р. стан активів та пасивів ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» покращився оскільки, підприємство через тендер

PROZORRO отримало державні контракти на відбудову зруйнованих будівель та приміщень на території Київської області.

За 2022-2023рр. валюта балансу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» зросла на 30%, що є позитивним та свідчить про розвиток підприємства.

Позитивним є те, що підприємство вклало кошти у покращення матеріально-технічної бази про що свідчить зростання залишкової вартості основних фондів у 2023р. порівняно з 2022р. на 44,87%.

Збільшення обсягів замовлень на здійснення будівельних робіт стало причиною зростання оборотних активів у 2023р. порівняно з 2022р. на 26,81%, що є позитивним. У 2023р. порівняно з 2022р. спостерігається приріст залишків запасів на 59,13%, дебіторської заборгованості на 29,43%, грошових коштів на рахунках на 32,68%.

Зростання активів стало можливим в результаті збільшення нерозподіленого прибутку на 748,7 тис. грн., що становило 20,01%; поточних зобов'язань і забезпечень на 55,6%.

Кредиторська заборгованість була поточною і такою, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» мало кошти на її погашення.

Для більш глибокого аналізу господарської діяльності ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» проведемо дослідженням показників, що пов'язані з фінансово-економічною діяльністю підприємства:

- чистий дохід;
- собівартість реалізованих послуг;
- чистий прибуток.

У 2021- 2022рр. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» мало державні замовлення на поточні ремонтні роботи медичних амбулаторій, шкільних та дошкільних закладів, доріг у Київській області та які були згорнені в результаті повномасштабного вторгнення росії на територію України.

Руйнування будівельних об'єктів у Поліському, Макарівському, Васильківському, Баришівському районах стало причиною зниження чистого

доходу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» у 2022р. порівняно з 2021р. на 63,77 %. (табл. 2.6).

Таблиця 2.6.

Показники фінансово-господарської діяльності підприємства

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2023 рр.

Показник	2021р., тис. грн.	2022р., тис. грн.	2023р., тис. грн.	Зміна,%		
				2022/ 2021рр.	2023/ 2022рр.	2023/ 2021рр.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт)	69003,6	25003,2	45005,1	-63,77	80,00	-34,78
Інші доходи						
Разом доходи	69003,6	25003,2	45005,1	-63,77	80,00	-34,78
Собівартість реалізованої продукції, робіт, послуг	67821,9	24575,1	44092,4	-63,76	79,42	-34,99
Інші витрати						
Разом витрати	67821,9	24575,1	44092,4	-63,76	79,42	-34,99
Фінансовий результат	1181,7	428,1	912,7	-63,78	113,20	-23,0
Податок на прибуток	212,7	77,1	164,0	-63,75	112,71	-22,9
Чистий прибуток	969,00	351,00	748,7	-63,78	113,3	-22,73
Валовий прибуток до чистого доходу, %	1,7	1,7	2,03	-	0,33	0,33
Чистий прибуток до чистого доходу, %	1,4	1,4	1,66	-	0,26	0,26
Валовий прибуток до собівартості, %	1,7	1,7	2,07	-	0,37	0,37
Чистий прибуток до собівартості, %	1,4	1,4	1,70	-	0,30	0,30

Джерело: узагальнено автором за даними підприємства (додатки Д, Е, Ж).

У 2022р. порівняно з 2021р. собівартість реалізованої продукції знизилася пропорційно чистому доходу на 63,76%. Зниження чистого доходу у 2022р. порівняно з 2021р. стало причиною зменшення чистого прибутку ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» на 63,78%.

У 2023р. порівняно з 2022р. фінансово-економічна ситуація на підприємстві покращилася. Чистий дохід у 2023 порівняно з 2022р. збільшився на 80%, проте, якщо проаналізувати динаміку показника за три роки, то бачимо, що у 2023р. порівняно з 2021р. спостерігалось зниження чистого доходу на

34,78%, тобто вплив форс-мажорних обставин, якими стала війна з росією, негативно відобразилися на фінансово-економічних показниках ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ».

У 2023р. порівняно з 2022р. зросла собівартість реалізованих послуг на 79,42%, за 2021-2023рр. даний показник знизився на 34,99%, оскільки в цьому періоді характеризувався спадною тенденцією показник чистих доходів ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ».

Фінансовий результат досліджуваного підприємства у 2023р. порівняно з 2022р. зріс на 113,2%, що є позитивним, за три аналізованих роки показник знизився на 23%.

Позитивно характеризує ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» зростання показників рентабельності, які показують віддачу витрачених коштів підприємства на надання будівельних послуг. Так у 2022р. порівняно з 2021р. показники рентабельності не змінилися, що свідчить про стабільну роботу підприємства. У 2023р. порівняно з 2022р. та за період 2021-2023рр. показники рентабельності характеризувалися позитивною динамікою: валовий прибуток у відсотках до чистого доходу зріс на 0,33%; чистий прибуток у відсотках до чистого доходу зріс на 0,26%; валовий прибуток у відсотках до собівартості реалізованих послуг зріс на 0,37%; показник чистого прибутку до собівартості реалізованих послуг зріс на 0,3%

Таким чином, з проведеного дослідження показників господарсько-фінансової діяльності ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» бачимо, що у 2023р. порівняно з 2022р. валюта балансу підприємства зростала, підприємство у всі роки аналізованого періоду було прибутковим, ефективність суб'єкта господарювання у 2023р. порівняно з 2022р. покращилася про що свідчить динаміка показників рентабельності.

Для більш глибокого дослідження господарсько-фінансової діяльності ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» проведемо дослідження фінансових показників діяльності за 2021-2023рр.:

- коефіцієнта автономії;

- коефіцієнта співвідношення оборотних і необоротних активів;
- коефіцієнта маневрування;
- коефіцієнтів ліквідності.

Таблиця 2.7.

Фінансові показники ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2023 рр.

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	Зміна, 2022р. від 2021р.	2023 р.	Зміна	
						2023р. від 2022р.	2023р. від 2021р.
1	Власний капітал	3440,30	3791,30	351,00	4540,20	748,90	1099,90
2	Увесь капітал	5908,70	5309,40	-599,30	6902,20	1592,80	993,50
3	Коефіцієнт автономії	0,58	0,71	0,13	0,66	-0,05	0,08
4	Оборотні активи	5019,70	4371,70	-648,00	5543,80	1172,10	524,10
5	Необоротні активи	889,00	937,70	48,70	1358,40	420,70	469,40
6	Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	5,65	4,70	-0,95	4,08	0,62	-1,57
7	Власний капітал	3440,30	3791,30	351,00	4540,20	748,90	1099,90
8	Необоротні активи	889,00	937,70	48,70	1358,40	420,70	469,40
9	Власні обігові кошти	2551,3	2853,6	302,30	3181,80	328,20	630,50
10	Коефіцієнт маневрування	0,74	0,75	0,01	0,70	-0,05	-0,04
11	Грошові кошти	1604,40	2300,5	696,10	3052,4	751,90	1448,00
12	Поточні зобов'язання	2468,40	1518,1	-950,3	2362,2	844,10	-106,20
13	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,65	1,52	0,87	1,29	-0,23	0,64
14	Дебіторська заборгованість та інші оборотні активи	4597,70	4050,70	547,00	5033,00	982,30	435,30
15	Коефіцієнт критичної ліквідності	1,86	2,67	0,81	2,13	-0,54	0,27
16	Коефіцієнт поточної ліквідності	2,03	2,88	0,85	2,35	-0,53	0,32

Джерело: Розроблено автором

Розрахунок коефіцієнта автономії необхідний для оцінки фінансової стійкості ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», для розуміння того наскільки

зобов'язання підприємства забезпечуються його власними засобами. Якщо значення коефіцієнта автономії досягає 0,5, то підприємство можна вважати фінансово стійким.

Коефіцієнт автономії розраховується як відношення власного капіталу до всього капіталу за період.

З аналізу стану та динаміки коефіцієнта автономії ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2023рр. бачимо, що фактичні показники перевищують нормативний, що свідчить про те, що основним джерелом розвитку підприємства були його власні кошти. Так у 2022р. порівняно з 2021р. показник автономії ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» зріс на 0,13 пункти, у 2023р. порівняно з попереднім роком показник характеризувався спадною тенденцією на 0,05 пункти, але за три роки – 2021-2023рр. коефіцієнт автономії зріс на 0,08 пункти.

Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів розраховується як відношення оборотних і необоротних активів. Нормативного показника не існує, його значення пов'язане із стратегією підприємства.

Аналіз співвідношення оборотних та необоротних показників ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» характеризується перевищенням оборотних коштів над необоротними, що дає можливість підприємству бути платоспроможним за рахунок зростання частки ліквідних активів.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є будівельним підприємством, яке своєю стратегічною метою має покращення якості послуг. Досягнути поставленої мети ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» не зможе без вдосконалення матеріально-технічної бази.

У 2023р. порівняно з 2021р. показник співвідношення оборотних і необоротних активів знизився на 1,57 пунктів, тому що у 2023р. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» збільшив вкладення капіталу у покращення основних засобів, що є позитивним.

Важливим фінансовим показником є коефіцієнт маневрування, який розраховується як відношення власних обігових коштів до загальної величини власних коштів підприємства.

Значення коефіцієнта, яке позитивно характеризує фінансовий стан суб'єкта господарювання $> 0,5$.

З аналізу показника маневрування ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» бачимо, що на протязі аналізованого періоду значення коефіцієнта маневрування перевищує норматив, що є позитивним.

Оперативну платоспроможність ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» можна оцінити через аналіз показників ліквідності: абсолютної, критичної, поточної ліквідності.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності розраховується як відношення готівкових та безготівкових коштів до поточних зобов'язань та показує долю короткострокової заборгованості, яку суб'єкт господарювання здатний покрити найближчим часом. Нормативне значення коефіцієнта перебуває в межах $0,2 - 0,5$.

З аналізу показників абсолютної ліквідності підприємства за 2021-2023р. бачимо, що значення даного коефіцієнта за аналізований період зросло на 0,64 пункти і за кожний аналізований рік перевищувало значення нормативного показника, що є позитивним.

Нормативне значення коефіцієнта критичної ліквідності становить 1 та показує довгострокову платоспроможність підприємства на термін, середня тривалість якого дорівнює тривалості одного обороту дебіторської заборгованості.

Розраховується як відношення дебіторської заборгованості та інших оборотних активів (запаси не враховуються) до поточних зобов'язань.

З аналізу коефіцієнтів критичної ліквідності ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» бачимо, що за 2021-2023рр. показник має значення вище нормативу, що є позитивним. Коефіцієнт критичної ліквідності у 2023р.

порівняно з 2021р. зріс на 0,27 пункта, що свідчить про покращення фінансового стану підприємства.

Коефіцієнт поточної ліквідності визначається як відношення оборотних активів до поточних зобов'язань та характеризує платоспроможність підприємства не лише за умови своєчасних розрахунків із дебіторами через реалізацію готової продукції але й за умови продажу інших матеріальних оборотних засобів. Коефіцієнт має нормативне значення 2 і вище.

З аналізу коефіцієнта поточної ліквідності ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за досліджуваний період бачимо, що показник перевищує нормативне значення та характеризується зростанням у 2023р. порівняно з 2021р. на 0,32 пункти, що є позитивним.

Таким чином, аналіз фінансових коефіцієнтів ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2023рр. показує, що підприємство має стійкий фінансовий стан, що є позитивним.

Важливим ресурсом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» у 2021-2023рр. був персонал.

З аналізу даних таблиці 2.8. бачимо, що середня чисельність працівників на підприємстві у 2021р. була 15 осіб., з них управлінський персонал – 5 осіб, промислово- виробничий персонал – 9 осіб, непромисловий персонал – 1 особа.

У 2022р. в зв'язку із скороченням обсягів замовлень на виконання будівельних робіт ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» скоротило чисельність працівників на 33,33%, в тому числі чисельність непромислового персоналу повністю, управлінського персоналу – на 20 %, промислово- виробничого персоналу – на 33,33%.

У 2022р. для підтримання нормального фінансового стану підприємства було прийняте рішення про скорочення витрат на оплату праці.

Витрати на оплату праці у 2022р. порівняно з 2021р. знизилися на 64,07%, в тому числі витрати на оплату праці адміністративного персоналу були знижені на 64,44%, а витрати на оплату праці промислово- виробничого персоналу – на 61,55 %.

Основна заробітна плата персоналу у 2022р. порівняно з 2021р. знизилася на 52,78%, а додаткова заробітна плата – на 90,42%.

Таблиця 2.8.

Показники чисельності персоналу та оплати праці по ТОВ
«СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2023 рр.

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	Темп змін, %	2023 р.	Темп змін, %
1	Чисельність персоналу, всього	15	10	-33,33	15	50,00
	В т. ч.					
2	Управлінський персонал	5	4	-20,00	5	25,00
3	Промислово-виробничий персонал	9	6	-33,33	10	66,67
4	Непромисловий персонал	1	0	0,00	0,00	0,00
5	Річні витрати на оплату праці, тис. грн., всього	2700,00	970,00	-64,07	1585,2	63,42
	В. т. ч.					
6	Управлінського персоналу	1080,00	384,00	-64,44	540,0	40,63
7	Промислово-виробничого персоналу	1524,00	586,00	-61,55	1045,2	78,36
8	Непромислового персоналу	96,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Основна заробітна плата	1890,00	892,4	-52,78	1566,00	75,48
10	Додаткова заробітна плата	810,00	77,6	-90,42	174,00	124,23
11	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт)	69003,6	25003,2	-63,77	45005,1	80,00
12	Продуктивність праці персоналу, всього, тис. грн/особу	4600,24	2500,32	-45,65	2812,82	12,5
13	Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, тис. грн./особу	7667,07	4167,20	-45,65	4500,51	8,00
14	Середньомісячна заробітна плата адміністративного персоналу, тис. грн./ особу	18,00	8,00	-55,56	9,00	12,5
15	Середньомісячна заробітна плата виробничо-промислового персоналу, тис. грн./ особу	14,11	8,14	-42,00	8,71	7,00

Джерело: Розроблено автором

З аналізу даних таблиці 2.8. бачимо, що у 2022р. порівняно з 2021р. продуктивність праці персоналу знизилася на 45,65%.

Середньомісячна заробітна плата адміністративного персоналу у 2022р. порівняно з 2021р. знизилася на 55,56%, а промислово- виробничого персоналу – на 42%.

З аналізу даних таблиці 2.8. бачимо, що власники ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» підтримали персонал в умовах військової агресії росії: темпи зниження середньомісячної заробітної плати промислово-виробничого персоналу були меншими темпів зниження продуктивності праці.

У 2023р. порівняно з 2022р. фінансова ситуація на підприємстві покращилася, обсяги чистого доходу зросли на 80%.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» наростив чисельність персоналу до рівня 2021р. Чисельність управлінського персоналу у 2023р. зросла на 25% порівняно з 2022р., а чисельність промислово- виробничого персоналу зросла на 66,67%.

Річні витрати на оплату праці зросли на 63,42%, в тому числі витрати на оплату управлінського персоналу – на 40,63%, а промислово- виробничого персоналу на 78,36%. Позитивним є те, що темпи зростання витрат на оплату праці виробничо-промислового персоналу випереджають приріст витрат на оплату праці управлінського персоналу.

У 2023р. порівняно з 2022р. спостерігається приріст продуктивності праці персоналу на 12,5%, промислово- виробничого персоналу на 8%.

Приріст середньомісячної заробітної плати управлінського персоналу відповідає темпу приросту продуктивності праці та становить 12,5%. Темп приросту середньомісячної заробітної плати виробничо-промислового персоналу у 2023р. порівняно з 2022р. становить 7%, що нижче темпу приросту середньомісячної заробітної плати одного працівника на 1%.

З проведеного дослідження можемо зробити висновок, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» забезпечене персоналом. На підприємстві витрати на оплату праці формуються з основної та додаткової заробітної плати, що створює умови для мотивації працівників. Співвідношення між темпами приросту середньомісячної заробітної плати та темпами приросту продуктивності праці в у 2021-2023рр. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» дотримувалося.

2.2. Маркетингові підходи при визначенні потреби в персоналі

Визначення потреби в персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» – це кадрове планування, яке представляє собою систему заходів та управлінських рішень, спрямованих на:

1. Забезпечення підприємства необхідним кількісним складом персоналу.
2. Підбір персоналу здатного виконувати поставлені завдання.
3. Забезпечення високого рівня кваліфікації працівників.
4. Підвищення ролі персоналу в управлінні організацією.

Планування персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є складовим елементом загальної стратегії організації та передбачає визначення поточної та довгострокової потреби в кадрах [3, 8, 24, 50, 66].

Поточна потреба в персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» визначається на основі руху персоналу: звільнення за власним бажанням, відпустками, пов'язаними з доглядом за дитиною, інвалідністю тощо.

Довгострокова потреба в персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» – це визначення необхідного кількісного та якісного складу працівників на майбутнє, що базується на аналізі вікової структури працівників, показника плинності персоналу, прогностичних показників зміни виробничої програми.

Кадрове планування в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» базується на таких принципах:

1. Науковий підхід, що передбачає в процесі визначення потреби в персоналі використання норм праці, нормативів.
2. Економічність – раціоналізація витрат на персонал.
3. Безперервність планування визначає планування потреби в персоналі не як епізодичне явище, а як процес.
5. Принцип масовості передбачає залучення працівників до формування планів потреби в персоналі.
6. Принцип створення необхідних умов для виконання планів передбачає формування реальних планів.

Планування потреби в персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» складається з таких етапів:

1. Етап розробки кадрового плану, що пов'язаний із збиранням та обробкою інформації:

1.1. Оцінка наявного персоналу на підприємстві та кількості робочих місць.

1.2. Визначення перспективних показників потреби в персоналі.

1.3. Оцінка перспективних потреб в персоналі.

2. Етап прийняття управлінських рішень, який передбачає вибір варіанту плану потреби в персоналі та розробку заходів щодо забезпечення підприємства персоналом.

Для визначення потреби в персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» використовують різні методи, які залежать від типу робіт, яку виконує той чи інший працівник.

До основних методів планування потреби персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» можна віднести: нормативний метод і метод техніко-економічних розрахунків (рис. 2.1).



Джерело: Розроблено автором

Рис.2.1. Методи планування потреби персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

1. Нормативний метод – базується на розроблених нормах виробітку, нормах часу, нормах обслуговування, нормах чисельності персоналу.

2. Метод техніко-економічних розрахунків передбачає розрахунок чисельності персоналу на основі даних про кількість будівельних об'єктів, обсягів будівельних робіт, що будуть проводитися на об'єктах, корисного фонду робочого часу, виробітку на одного робітника.

Потреба в персоналі визначається за окремими категоріями:

1. Основні робітники, що виконують будівельно-монтажні території.
2. Допоміжні робітники, які задіяні на другорядних роботах та виробництвах.
3. Керівники лінійні та функціональні.
4. Спеціалісти.
5. Службовці.

Проведені розрахунки є основою для розробки зведеного плану чисельності персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ».

Для вдосконалення процесу визначення потреби у персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» використовує сучасні технології, які базуються на маркетингових підходах.

Маркетингу персоналу в теперішніх умовах господарювання надається велике значення [18, 19]. На думку дослідника В.М. Колпакова даний процес базується на таких принципах [37, с. 14-15]:

- 1) орієнтація кінцевих результатів у формуванні людських ресурсів на реальні вимоги і побажання організацій (споживача), які їх використовують;
- 2) врахування вимог ринку в стратегічній перспективі, єдність стратегії і тактики в маркетинговій діяльності;
- 3) здійснення маркетингових досліджень на ринку праці та його прогнозування;
- 4) координація і синхронний зв'язок маркетингової діяльності з управлінням персоналом (фінансування, підготовка і перепідготовка кадрів,

стимулювання зайнятості та сприяння працевлаштуванню, соціальна підтримка, заходи регулювання тощо);

5) вплив на ринок і споживацький попит з метою формування його в необхідних для суспільства напрямках;

6) задоволення потреб найманих працівників, тобто врахування формування їхнього кваліфікаційного і професійного складу, здатності адаптуватися до умов мінливого попиту;

7) інформування потенційних споживачів та інформаційний вплив на них з метою управління.

Маркетинг персоналу в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» щодо визначення кількісного та якісного планування потреби персоналу передбачає стратегічне планування персоналу, яке відбувається на двох рівнях (рис.2.2).



Джерело: Розроблено автором

Рис.2.2. Рівні маркетингового планування потреби персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

Маркетинг персоналу передбачає, що на макрорівні потребу в персоналі визначає директор ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», керуючись базовою стратегією, яка на досліджуваному підприємстві визначена як стратегія концентрації, що передбачає проведення будівельних робіт відповідно отриманих державних замовлень через участь організації в тендерах PROZORRO.

На мікрорівні ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» планування потреби в персоналі проводиться заступником директора з кадрової роботи, який проводить організацію повсякденної кадрової роботи відповідно до вказівок директора підприємства.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» діє штатний розпис, робота над розробленням якого починається не пізніше ніж за два місяці до початку нового календарного року та який затверджується директором. У штатному розписі зазначаються необхідні посади, які визначаються відповідно до зміни ринкової ситуації, яка впливає на кількість державних замовлень на виконання будівельних робіт, кількість штатних одиниць, місячний посадовий оклад, фонд заробітної плати за місяць, фонд заробітної плати за рік (додаток И).

Штатний розпис ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» – це затверджена планова потреба в персоналі.

Кожна штатна одиниця персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» виконує визначені функції, вирішує необхідні завдання.

Вакантні місця на досліджуваному підприємстві з'являються внаслідок звільнення працівників в результаті виникнення негативних ситуацій на ринку, що призвели до зменшення замовлень на виконання будівельних робіт, звільненням за власним бажанням, виходом на пенсію, смертю, інвалідністю, переміщенням кадрів.

Нову потреба в персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» визначають як різницю штатного складу на той чи інший момент часу та фактичної потреби в штатах, зумовленої змінами в організаційній структурі чи змінами функціональних обов'язків працівників.

Якщо в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» виникає ситуація коли реальна штатна кількість кадрів перевищує штатну чисельність працівників, тоді виникає потреба у звільненні надлишкового персоналу.

Маркетинговий підхід до планування потреби в персоналі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» передбачає дослідження маркетингового середовища методом SWOT- аналізу:

1. Вивчення внутрішнього середовища організації: стратегій підприємства, цілей, завдань, рівня професійної підготовки менеджерів, здатності швидко приймати управлінські рішення, вміння працювати з людьми, володіння навичками згуртовувати колектив, відповідність організації тим вимогам, які пред'являє претендент на посаду до умов праці, змісту роботи, вимог до рівня заробітної плати тощо. Визначення сильних та слабких сторін організації.

2. Дослідження чинників зовнішнього середовища: нормативно-правової бази, демографічної, соціальної політики, рівня розвитку науково-технічного прогресу, освітнього рівня підготовки кадрів тощо. В результаті дослідження з'ясовують загрози та можливості зовнішнього середовища.

На основі проведеного аналізу розробляється кадрова стратегія та кадрова політика підприємства.

Підприємство «СТАРБУДКОНТРАКТ» застосовує кадрову стратегію розвитку, яка передбачає:

- визначення шляхів розвитку компетенцій персоналу підприємства;
- організація відносин з ринком праці;
- вибір стилю управління персоналом;
- організація робочих місць та покращення умов праці;
- формування сприятливого морально-психологічного клімату;
- розробка ефективної політики мотивації праці;
- розробка напрямів соціальної політики;
- визначення підходів до підготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Кадрова політика ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» спрямована на реалізацію кадрової стратегії та визначає принципи, напрями та зміст роботи з персоналом.

Мета кадрової політики ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» – це збереження кількісного та якісного складу персоналу, забезпечення його розвитку та відповідності вимогам ринку праці.

Завданнями кадрової політики ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є:

1. Створення сильної команди менеджерів, які спроможні сформувати конкурентоспроможну організацію.
2. Згуртування колективу працівників-професіоналів, здатних вирішувати поставлені завдання.
3. Зниження можливості виникнення конфліктних ситуацій, психологічного напруження в колективі.
4. Забезпечення соціального захисту працівників.

Маркетинг персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» спрямований на розробку дієвої системи мотивації персоналу, яка передбачає використання методів:

- матеріальної мотивації: заробітна плата, премії, штрафи, інші матеріальні заохочення.
- нематеріальної мотивації: похвала, визнання результатів праці кожного окремого працівника, надання додаткових днів відпустки, формування гнучких графіків роботи для працівників, вручення туристичних путівок, привітання працівників із важливими для них датами, організація харчування працівників, можливість підвищення кваліфікації працівників тощо.

Шляхи вдосконалення матеріальної мотивації можна визначити такі [40, 78]:

1. Підвищення ефективності роботи кадрової служби.
2. Вдосконалення системи матеріальної винагороди.
3. Модернізація обладнання.
4. Стимулювання активності працівників.
5. Вдосконалення рівня умов праці.

Маркетинг персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» передбачає формування дієвих комунікацій:

- всередині організації між окремими підрозділами, дільницями, працівниками;

– між організацією та зовнішнім середовищем: державними органами, центрами зайнятості, агентствами, що займаються працевлаштуванням населення, навчальними закладами тощо.

Отже, з проведеного дослідження можемо зробити висновок, що маркетинг персоналу являється сучасним методом управління персоналом підприємства, який спрямований на формування ефективного колективу здатного працювати на підвищення конкурентоспроможності ТОВ «СТАРБУТКОНТРАКТ».

2.3. Аут-технології в управлінні персоналом

Аут-технології – це вид сучасних технологій управління персоналом, який базується на позиковій праці [7, 13, 26, 31, 45, 52].

Аут-технології реалізуються за двома напрямками [42, с. 34]:

1. Передача окремих функцій спеціалізованим компаніям (аутсорсинг).
2. Передача спеціалізованій компанії працівників підприємства (аутстафінг, лізинг персоналу).

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» в управлінні персоналом застосовує вид аут-технологій – аутсорсинг.

Під аутсорсингом розуміють передачу виконання окремих завдань, функцій, які важливі для підприємства на певному етапі його розвитку стороннім організаціям, які спеціалізуються на наданні таких послуг, мають досвід роботи в цьому напрямку та здатні виконати функцію чи завдання фахово [56].

Такі завдання чи функції носять періодичний характер, тому не доцільно в штатний розпис вводити посаду певного спеціаліста а вигідніше скористатися аутсорсингом.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» не має в штатному розписі посад аудитора та юриста, тому на умовах аутсорсингу користується аудиторськими і юридичними послугами ТОВ «Аудиторська фірма «Респект», код ЄДРПОУ

20971605, що знаходиться за адресою: м. Одеса, провулок Футуристів, 1, офіс 535.

ТОВ «Аудиторська фірма «Респект» відповідно до Виписки з єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань має зареєстроване право на ведення економічних видів діяльності:

69.20 Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування (основний)

69.10 Діяльність у сфері права (додаток К).

Надання послуг аутсорсингу здійснюється на умовах укладеного договору з ТОВ «Аудиторська фірма «Респект». Перед укладанням договору ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» заповнив та надав спеціальну Анкету замовника де повідомив основну інформацію про себе та свою діяльність (додаток Л).

Договір аутсорсингу підписується сторонами на рік з можливістю подальшого продовження.

Договір аутсорсингу є важливим, оскільки дає можливість узгодити певні моменти в яких зацікавлені сторони, вносить ясність в стосунки та відображає такі елементи:

1. Інформація про сторони договору: найменування сторін, посадові особи, які представляють інтереси сторін, документ, який дає їм право укладати договір. Договір між ТОВ «Аудиторська фірма «Респект» та ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» підписують директора, які діють на основі Статуту.

2. Предмет договору, де зазначається яка послуга надається, її обсяги та терміни виконання робіт.

3. Обов'язки сторін – зазначається те, що кожна сторона зобов'язується зробити.

4. Ціна послуги, вартість договору та умови оплати.

5. Умови стосовно конфіденційності та безпеки.

6. Відповідальність сторін.

7. Реквізити сторін, підписи та дата.

ТОВ «Аудиторська фірма «Респект» є аутсорсинговою компанією та роботодавцем для осіб, які надають послуги аутсорсингу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», вона оформляє трудові відносини з ними та несе фінансові зобов'язання перед працівниками щодо заробітної плати, перед державою щодо нарахування та сплати податків.

Факт надання послуги аутсорсингу підтверджується Актом про надання послуги, який складається в двох екземплярах та підписується сторонами. Для оплати обумовленої в Акті вартості послуги, ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» отримує від ТОВ «Аудиторська фірма «Респект» рахунок на оплату, який зобов'язаний оплатити не пізніше п'яти днів з дати підписання Акту.

В штатному розписі ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» також не передбачені посади маркетолога, контролера, фінансиста, тому виконання функцій цих спеціалістів підприємство може замовити як послугу аутсорсингу.

Аутсорсинг для ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» має певні переваги:

1. Оскільки окремих штатних посад не має в штатному розписі, тому підприємство має можливість економити витрати на щомісячну оплату праці, нарахування та сплату єдиного соціального внеску, що призводить до зростання прибутку.
2. Аутсорсингова послуга має високий рівень якості.
3. Аутсорсинг дає підприємству доступ до новітніх технологій, що підвищує його конкурентоспроможність.

Водночас використання аутсорсингових послуг пов'язане з:

1. Ризиками витоку інформації до конкурентів.
2. Зростання частки функцій, які виконує аутсорсингова компанія може призвести до втрати контролю над діяльністю підприємства.
3. Можуть виникати спірні питання, які можна вирішити лише у судовому порядку.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» для управління персоналом використовує сучасну технологію лізингу, яка дає можливість тимчасово, на певний термін,

залучити працівників для виконання штукатурних, покрівельних, плиточних, фарбувальних, клірингових робіт.

З працівниками, які залучаються для виконання робіт на окремих будівельних об'єктах на умовах лізингу, укладається договір цивільно-правового характеру на термін не більше 1 місяця на основі документа, що засвідчує особу (паспорт).

В договорі визначається вид та обсяг робіт, які виконуватиме наймана особа, обумовлюється вартість виконання робіт, умови розрахунків, обов'язки та відповідальність сторін, термін дії договору, реквізити сторін, дата підписання договору (додаток М).

Обсяг виконаних робіт приймається виконробом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» та складається Акт приймання-передачі виконаних робіт (наданих послуг), де сторони погоджують якість надання послуги чи виконання роботи, їх обсяги (додаток Н). Узгоджений акт підписується сторонами, проводиться розрахунок з виконавцем не пізніше 10 днів з дати підписання Акту.

Залучення робітників на будівельні об'єкти на умовах лізингу є вигідним для ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», тому що підприємство отримує економію витрат на оплату праці за рахунок того, що по договору ЦПХ не зобов'язане нараховувати виконавцю відпускні, виплати по тимчасовій втраті працездатності. Проте по цьому договору ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» зобов'язане нараховувати на виплати працівнику та сплачувати в державний бюджет єдиний соціальний внесок в розмірі 22%.

Аутстафінг – це вид сучасних аут-технологій, який передбачає переведення співробітників, що числилися в штаті, але для яких тимчасово не має роботи в підприємстві-замовнику, в організацію, що надає послуги з аутстафінгу [77]. Така послуга теж оформляється договором і дає можливість тимчасово працевлаштувати працівників, які важливі для підприємства-замовника та яких через певний час, коли покращиться фінансова ситуація на підприємстві буде можливість повернути на свої робочі місця.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» не використовує послугу аутстафінгу, тому що на вітчизняному ринку ця послуга не досить розвинена.

Для підприємства «СТАРБУДКОНТРАКТ» послуга аутстафінгу могла б бути доцільною в зимній період, коли на окремих будівельних об'єктах роботи призупиняються і підприємство менше отримує доходу і йому важче зберегти персонал в повному складі.

Таким чином, з проведеного дослідження можемо зробити висновок, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» в управлінні персоналом використовує сучасні аут-технології, які дають можливість зекономити витрати на оплату праці та отримати більший прибуток.

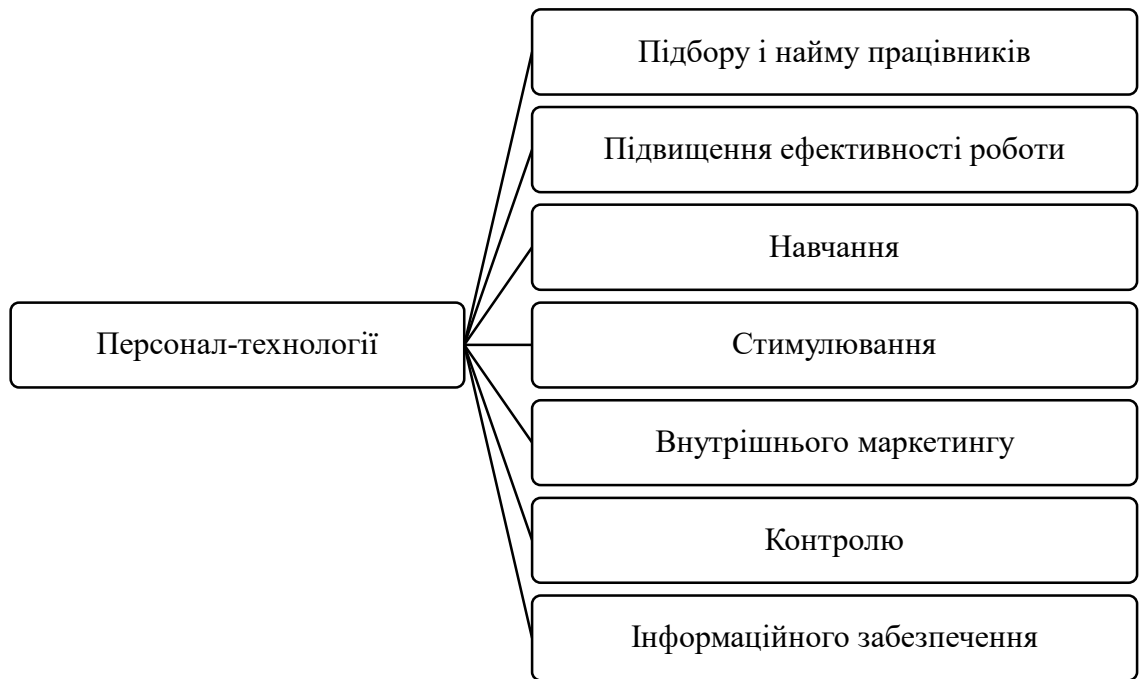
2.4. Персонал-технології на підприємстві

Персонал-технології – це сформований механізм взаємодії менеджерів усіх рівнів управління з персоналом задля ефективного використання трудового потенціалу.

Впровадження персонал-технологій на підприємстві включає такі етапи [14, 33, 44]:

- 1) діагностика кадрової ситуації;
- 2) внесення коректив до положень, що діють;
- 3) підготовка та узгодження проекту технології;
- 4) затвердження розробленої технології;
- 5) розповсюдження механізму впровадження заходів;
- 6) навчання персоналу нової технології;
- 7) встановлення відповідальних за впровадження технології.

Для ефективного управління персоналом підприємства, ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» застосовує сучасні персонал-технології (рис.2.3).



Джерело: Розроблено автором

Рис. 2.3. Види сучасних персонал-технологій

Персонал-технологіями підбору і найму працівників є [21, 29, 32, 45, 53, 54, 87]:

1. «Плетіння мереж».
2. Прямий пошук.
3. Хедхантинг.
4. Скринінг.
5. Рекрутинг.

Персонал-технологія «Плетіння мереж» передбачає, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» для підбору та найму робітників: штукатурів, малярів, різноробочих, електриків, механіків, звертається до спеціальних фірм на ринку, які надають послуги, щодо підбору та найму персоналу. Такі суб'єкти господарювання мають базу претендентів, які шукають роботу.

Для отримання пропозиції претендентів, ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» надає спеціальну заявку де вказує перелік працівників в яких є потреба, вимоги до рівня їхньої кваліфікації, професійної підготовки, стажу роботи, визначає розмір заробітної плати, соціального забезпечення.

Фірма, що займається підбором та наймом працівників надсилає в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» претендентів на співбесіду, по результатах якої приймається рішення щодо найму працівника та проставляється відмітка в направленні претендента про результати співбесіди.

Метод прямого пошуку передбачає, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» користується сформованими базами даних про претендентів на ті чи інші посади, які відображаються на онлайн платформах [39]:

1. work.ua
2. robota.ua
3. jooble.org
4. jobs.ua
5. olx.ua
6. ua.trud.com
7. freelancehunt.com
8. dou.ua
9. jobportal.dcz.gov.ua – єдиний портал вакансій Державної служби зайнятості.

Кращими телеграм каналами для пошуку роботи в Україні є [39]:

1. DeXто – найбільший канал з віддаленими вакансіями.
2. Віддалена робота. Вакансії. Стажування – швидка допомога українцям з пошуком роботи.
3. Workado – твій помічник у пошуку віддаленої роботи.
4. Ukrjob – канал по пошуку роботи в Україні.
5. GoodJob – канал з кар’єрними та освітніми можливостями для українців, що співпрацює з найбільшими світовими компаніями.
6. Робота онлайн – віддалена робота для Українців.
7. Happy Monday – кар’єрна платформа з рекомендаціями щодо компаній, вакансій, шляхів розвитку кар’єри.
8. Крезюме – вакансії в креативних індустріях.
9. Lobby X – прогресивні вакансії в Україні.

10. BazuWork – вакансії по маркетингу, дизайну та фотографії.
11. robota.ua NOW – канал, де розміщують лише актуальні та перевірені вакансії для віддаленої роботи.
12. UaJobNow – працевлаштування для українців. Допомога в працевлаштуванні в Україні, Європі та дистанційно.
13. JOB for Ukrainians – вакансії для українців у всіх сферах.
14. WorkNowDCZ – інформаційний канал вакансій Державої служби зайнятості.
15. Skill Scanner – Вакансії. Стажування. Курси. Агрегатор найкращих навчальних програм та стажування для українців.
16. Вакансич – канал для пошуку роботи мрії.
17. Робота тут – канал з найсвіжішими вакансіями в Україні.
18. Про роботу – пошук роботи та співробітників.
19. MPG: Вакансії – маркетплейс для пошуку роботи та співробітників.

Щоб скористатися послугами цих телеграм каналів ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» здійснює підписку на отримання інформації про вакансії, що дає можливість зекономити час в процесі пошуку претендентів на вакантну посаду.

Технологія управління персоналом на умовах хедхантингу передбачає відслідковування результатів роботи фахівців в компаніях-конкурентах та пропозиція цим фахівцям, які мають професійні навички, що високо оцінює керівництво ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» зайняти перспективні посади на підприємстві.

Методом хедхантингу у 2022-2023рр. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» були найняті фахівці на посаду головного бухгалтера та виконроба.

В попередній компанії у бухгалтера не було перспектив кар'єрного зростання, тому пропозиція зайняти посаду головного бухгалтера ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» у 2023р. стала вирішальною для прийняття рішення щодо зміни підприємства.

Для виконроба, який був найнятий методом хедхантингу у 2022р. вирішальним чинником для працевлаштування на підприємство «СТАРБУДКОНТРАКТ» стала можливість зростання заробітної плати.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» для найму персоналу використовується метод скринінгу, який базується на тому, що підбір персоналу здійснюють на основі формальних ознак працівника: освіта, вік, досвід роботи. Такий набір здійснюють за допомогою кадрових агентств, які за заявкою підприємства формують базу претендентів на вакантну посаду, а на підприємстві приймають рішення про прийняття працівника самостійно.

Скринінг застосовують в тих випадках, коли вимоги до кандидата і його здібностей зводяться до того, щоб претендент відповідав визначеним формальним критеріям [21].

Скринінгові технології застосовують для набору молодшого технічного персоналу, до якого належать водії, прибиральники, секретарі.

Сучасний кадровий скринінг при наймі на роботу персоналу на керівні посади передбачає перевірку працівника на поліграфі для виявлення можливих прихованих мотивів людини, що наймається.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» поліграф для перевірки претендентів на вакантні посади не використовується, хоча даний метод сучасної технології управління персоналом допомагає дати відповіді на наступні питання [32]:

1. Вживання наркотиків.
2. Зловживання спиртними напоями.
3. Ігрова залежність.
4. Крадіжки, привласнення грошей компанії.
5. Нелегальний, прихований дохід, отримання хабарів, відкатів.
6. Збір, передача, розголошення конфіденційної інформації.
7. Співпраця з конкуруючими організаціями.
8. Підробка службової документації.
9. Загальні службові порушення: запізнення, прогули тощо.

Тестування на поліграфі може проводитися лише зі згоди претендента на вакантне місце.

Позитивне значення такої перевірки в тому, що вона є бар'єром для потрапляння на підприємство неблагонадійних працівників.

Технологія рекрутингу застосовується для підбору фахівців середньої ланки підприємства за допомогою спеціалізованих рекрутингових компаній, які мають сформовану базу кандидатів на вакантні посади.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» звертався у 2022р. до рекрутингової компанії A-PLAY для пошуку фахівця на вакантну посаду заступника директора з комерційної роботи.

Рекрутингова компанія A-PLAY одна з найкращих компаній з підбору персоналу у Білій Церкві [63].

Процес підбору персоналу даною рекрутинговою компанією складається із таких етапів [63]:

1. Складається бриф, де визначаються завдання і очікування від претендентів; надається інформація про компанію, вимоги до претендента, рівень заробітної плати.
2. Відбір кандидатів за вимогами, які прописані у брифі.
3. Проводиться перша співбесіда на яку запрошують не менше 50 кандидатів для перевірки професійних навичків та адекватності.
4. Проводиться друга співбесіда на яку запрошують до 10 кандидатів, За підсумками цього відбору залишають 3 претенденти на посаду.
5. Проводиться третя співбесіда за місцем знаходження фірми-клієнта з 3 претендентами
6. Відібраний претендент подає рекомендації з попередніх місць роботи.
7. Претендент на вакантну посаду проходить випробовування протягом тестового тижня.
8. Після успішного тестового тижня претендента оформляють на посаду на гарантійний період. Протягом гарантійного періоду рекрутингова

компанія зобов'язується замінити працевлаштованого співробітника у разі звільнення безкоштовно.

Таким чином, з проведеного дослідження бачимо, що підвищенню ефективності підбору та найму персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТУ» сприяє застосування сучасних персонал-технологій: «плетіння мереж», прямого пошуку, хедхантингу, скринінгу, рекрутингу.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є будівельною організацією, яка одним із основних завдань для себе визначає підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства на ринку будівельних послуг.

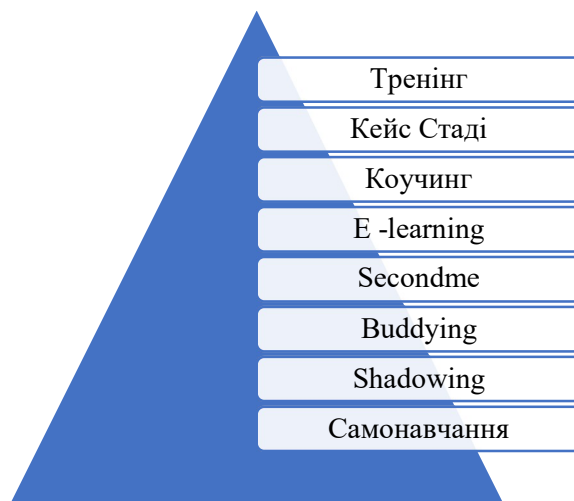
Технологія, яка спроможна підвищити ефективність бізнес-процесів підприємства є реінжиніринг.

Реінжиніринг спрямований на підвищення продуктивності праці персоналу, при його застосуванні спираються на такі принципи [23, 48, 60]:

1. Інтегрування бізнес-процесів. Для досягнення результату створюється команда працівників відповідальна за цей процес.
2. Горизонтальне стиснення бізнес-процесів. Зменшення чисельності персоналу знижує кількість витрат, помилок. Меншою чисельністю працівників легше управляти.
3. Децентралізація відповідальності, що передбачає делегування повноважень прийняття управлінських рішень виконавцям певних робіт, що впливає на прояв їхньої трудової активності, ініціативності, підвищення ефективності.
4. Диверсифікація бізнес-процесів.
5. Раціоналізація горизонтальних зв'язків, які створюються між відділами, що дає змогу уникнути зайвої інтеграції.
6. Раціоналізація управлінського впливу.

Таким чином, реінжиніринг – це технологія управління персоналом, яка для підвищення ефективності бізнес-процесів, зростання продуктивності праці спирається на скорочення чисельності персоналу.

Підвищення ефективності роботи персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» можливе при умові застосування навчальних персонал-технологій (рис.2.4).



Джерело: Розроблено автором

Рис.2.4. Сучасні навчальні персонал-технології [69, 70, 72, 88, 89]

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» тренінг застосовують для навчання невеликої групи людей для засвоєння ними певних виробничих навичок.

Метод Кейс Стаді є інтерактивною технологією метою якої є короткострокове навчання менеджерів на основі моделювання бізнес-ситуацій.

Метою даного методу є навчання працівників сортувати, аналізувати інформацію задля прийняття раціональних рішень.

Коучинг спрямований на розкриття внутрішнього потенціалу персоналу та здійснюється методом безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим у процесі їх взаємодії.

Основними формами коучингу є наставництво і консультування.

E-learning – це метод масового дистанційного навчання для передачі знань великій кількості людей через використання електронних книг, відеоуроків.

На думку дослідників Балановської Т. І., Михайліченка М. В., Трояна А. В. «E-learning (скорочення від англ. Electronic Learning) – система електронного навчання, синонім таких термінів, як електронне навчання, дистанційне

навчання, навчання із застосуванням комп'ютерів, мережеве навчання, віртуальне навчання, навчання за допомогою інформаційних, електронних технологій» [6, с. 246].

Secondment – це сучасний метод навчання персоналу, який передбачає тимчасове переведення працівника в інший підрозділ підприємства, для отримання нового досвіду роботи.

Buddying – це нова форма наставництва, при якій наставник та учень спілкуються на рівних, що призводить до формування довірчих відносин між сторонами, при цьому учень отримує знання, досвід, а наставник нові ідеї від учня.

Shadowing – це метод навчання, який передбачає отримання знань та досвіду через спостереження за роботою наставника. В процесі використання цього методу наставник не вчить учня. Такий процес спостереження може тримати 1-3 дні.

Самонавчання – це метод самостійного індивідуального навчання з використанням різноманітних засобів: книг, різноманітних програм.

Таким чином, проведені дослідження показують, що сучасних методів навчання персоналу є досить багато. Вибір методу навчання залежить від мети: отримати знання чи здобути досвід тощо.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» для навчання персоналу із сучасних методів використовують методи тренінгу, коучингу, самонавчання.

Персонал-технологією стимулювання працівників в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» застосовують внутрішній маркетинг, який спрямований на виявлення потреб персоналу, їхніх запитів, рівня задоволеності умовами праці, системою оплати праці, можливостями кар'єрного зростання [11, 15, 34, 36, 46].

Основна мета внутрішнього маркетингу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» – це формування ефективного колективу організації, який спроможний виконувати поставлені завдання та задовольняти інтереси організації, при цьому задовольняючи і свої інтереси.

Для ефективної реалізації завдань внутрішнього маркетингу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» формується комплекс маркетингу, який складається із чотирьох елементів:

1. Продукт – це робота, яку підприємство пропонує працівнику: зміст роботи, умови роботи, перспективи внутрішнього навчання, правильний розподіл обов’язків між працівниками, відчуття того, що робота здійснюється в команді.
2. Ціна – це заробітна плата, премії, соціальні виплати, які працівники можуть отримати в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», але не можуть отримати в іншій.
3. Місце розташування ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», обладнання робочого місця, умови виконання будівельних робіт на будівельних майданчиках. Працівник повинен бути задоволений умовами праці, зручними транспортними шляхами.
4. Просування внутрішнього продукту, яке у внутрішньому маркетингу проявляється через формування внутрішніх комунікацій, зв’язків, корпоративної культури.

Таким чином, внутрішній маркетинг спрямований на формування стабільної організації з колективом, який здатний реагувати на виклики зовнішнього середовища, сприяти підвищенню конкурентоспроможності організації.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» для управління персоналом застосовують сучасні персонал-технології контролю праці персоналу, які базуються на методі прихованого спостереження за персоналом, щоб виявити наскільки працівники компетентні, зосереджені на виконанні завдань підприємства, наскільки вони лояльні до менеджменту.

Оскільки об’єкти будівельних робіт знаходяться в різних місцях розташування і не доступні для прямого постійного контролю менеджерами, тому використання методу прихованого спостереження є ефективним.

Завдяки застосуванню метода прихованого спостереження на окремих будівельних об'єктах були виявлені факти крадіжок будівельних матеріалів.

Вдосконалити управління персоналом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» допомагає застосування інформаційних персонал-технологій:

1. Автоматизоване робоче місце (АРМ) – це обладнання робочого місця за допомогою технічних засобів автоматизації, які допомагають ефективніше виконувати поставлені завдання, підвищити продуктивність праці персоналу.

2. Автоматизована інформаційна система управління персоналом (АІСУП) – представляє собою набір програмного забезпечення, розроблених технологій для вдосконалення бізнес-процесів управління персоналом.

Отже, проведене дослідження показує, що для вдосконалення процесу управління персоналом використовуються сучасні персонал-технології, які спрямовані на вирішення таких завдань:

- 1) зростання продуктивності праці персоналу;
- 2) вдосконалення підходів до навчання та розвитку персоналу;
- 3) заохочення проявів творчого підходу до праці.
- 4) зміцнення трудового колективу, покращення робочих стосунків між працівниками;
- 5) покращення якості трудового життя;
- 6) підвищення адаптивності персоналу до інновацій;
- 8) досягнення збалансованості інтересів організації та персоналу.

Конкурентоспроможність організації забезпечують трудові ресурси.

Ефективність управління трудовими ресурсами залежить від вдосконалення впливів на їхню поведінку.

Використання сучасних персонал-технологій забезпечує зростання ефективності використання кожного працівника окремо та посилення синергії організації.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Проблеми впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємстві

Однією з важливих умов, що забезпечує розвиток ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», є найбільш повне використання трудового потенціалу персоналу.

Конкурентоспроможність суб'єкта господарювання значною мірою визначається перевагами штату працівників:

1. Висока кваліфікація працівників, яка проявляється в теоретичній підготовці персоналу, в прагненні вдосконалювати знання, достойній мотивації праці.
2. Навички та досвід персоналу, що впливає на зниження рівня браку, собівартості послуг чи продукції.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» в менеджерів вищого рівня управління сформувалося розуміння необхідності впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємстві, оскільки воно приводить до значної економії витрат на персонал та дає можливість підприємству збільшити прибуток.

Кадрова стратегія ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» спрямована на формування штату фахівців, які відповідають за важливі напрямки роботи та перебувають на вищому та середньому рівнях управління.

Низовий рівень управління та кількісний склад робітників, які безпосередньо виконують будівельні роботи: муляри, штукатури, покрівельники, малярі, електрики тощо, формується за рахунок аут-технологій.

З одного боку, ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» економить на соціальних виплатах, на оплаті відпускних працівникам, на сплаті єдиного соціального

внеску, а з іншого боку не має в складі організації власного колективу будівельників, які відчують причетність до загальної справи, розвиваються, набувають досвіду роботи разом із розвитком підприємства.

Працівники, які виконують фахову роботу на умовах аутсорсингу працюють чітко в рамках виписаних інструкцій за отриману винагороду на відміну від штатного персоналу, який зацікавлений в тому, щоб підприємство розвивалося, збільшувало доходи та прибуток, тому що рівень його мотивації в значній мірі залежить від стану фінансових показників господарюючого суб'єкта.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» кадровою роботою опікується заступник директора підприємства з кадрової роботи.

Проте вважаємо, що за такий важливий напрямок діяльності підприємства не може відповідати лише одна людина на яку покладені наступні функції:

1. Розрахунок потреби персоналу.
2. Організація набору, підбору, найму працівників.
3. Визначення вигідних для підприємства умов набору персоналу: найм в штат чи найм на умовах лізингу, аутсорсингу тощо.
4. Організація навчання та розвитку персоналу, кар'єрного зростання.
5. Оцінка та атестація персоналу.
6. Звільнення персоналу.

Якщо заступник директора з кадрової роботи перевантажений він не може ефективно виконувати свою роботу:

- працювати над вдосконаленням кадрової політики підприємства;
- визначати можливості вдосконалення персонал-технологій;
- надавати керівнику підприємству необхідну інформацію щодо кадрових проблем;
- пропонувати заходи щодо вирішення вдосконалення роботи з кадрами.

На нашу думку, проблемою управління персоналом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є недостатня робота щодо застосування діджиталізації для вдосконалення кадрової роботи.

Діджиталізація – передбачає застосування програмного забезпечення та автоматизації в системі менеджменту персоналу.

Сучасна діджиталізація передбачає автоматизацію процесів управління персоналом від етапу розрахунку потреби в працівниках, підбору, набору, оформлення трудових відносин до етапу оцінки та аналізу результатів роботи працівників [4, 6, 71, 85].

Діджиталізація спонукає персонал бути ефективним, скорочує потребу в менеджерах, які виконують кадрову роботу.

Оскільки в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» кадровою роботою займається одна людина – заступник директора по кадрах, тому для підвищення ефективності виконання цієї роботи діджиталізація є необхідною.

На нашу думку, недоліком управління персоналом в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є те, що на підприємстві не сформована програма оцінки персоналу за напрямками (рис.3.1).



Рис. 3.1. Напрями оцінки персоналу підприємства

Оцінка персоналу є важливим елементом системи управління персоналом [73]. Технологія грейдингу – це сучасна система оцінювання та ранжирування

посад, результатом якої посади розподіляються за грейдами відповідно до їх цінності для підприємства [25, 84].

Проведена оцінка персоналу має дати відповіді на такі питання:

1. Чи мають наявні керівники різних рівнів управління необхідні управлінські та лідерські компетенції?
2. Чи використовується в повній мірі наявний лідерський потенціал управлінців?
3. Чи володіють менеджери необхідними особистісними характеристиками для управління персоналом?
4. Який рівень стратегічного мислення в менеджерів організації?
5. Наскільки персонал є лояльним до організації?

Оцінка персоналу важлива тим, що завдяки цій процедурі можна визначити відповідність персоналу зайнятим посадам чи тим завданням, які необхідно виконувати.

На нашу думку, проблемою управління персоналом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є приділення недостатньої уваги адаптації персоналу.

Працівник втрачає час на адаптацію до умов роботи в організації і не може швидко, з високим рівнем продуктивності праці включитися у виробничий процес.

В ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», на нашу думку, не достатньо уваги приділяється менеджменту ділової кар'єри менеджерів, розробці заходів спрямованих на їхній професійний розвиток.

Дослідниця М.М. Кудінова вважає, що «менеджмент кар'єри» – це сукупність заходів, спрямованих на якісну зміну змісту праці, пов'язаних із професійним, соціальним і особистим розвитком працівника» [56].

Ефективність менеджера досягається при вдалому поєднанні його професійних та лідерських якостей.

Менеджмент кар'єрного зростання базується на таких важливих елементах [41]:

1. Зміна змісту праці: зростає складність завдань, функцій, які виконує менеджер, розширюються його обов'язки.
2. Зростає потреба в навчанні, підвищенні кваліфікації, перепідготовці кадрів.
3. Виникає потреба в зростанні мотивації праці.
4. З'являється потреба розподілу працівників на підприємстві так, щоб трудовий потенціал був використаний у повній мірі.

Кожне підприємство прагне сформувати власний позитивний імідж на ринку, який є запорукою довіри з боку споживачів до продукту організації.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» не достатньо працює над усуненням чинників, які заважають формуванню позитивного іміджу організації на ринку – наявність судових справ, які мають місце внаслідок порушення вимог законодавства щодо виконання умов договорів підряду на виконання будівельних робіт, сплати податку на додану вартість, розрахунку та сплати податку на прибуток.

Суб'єкти господарювання з позитивним іміджем можуть розраховувати на залучення більш кваліфікованого персоналу, який шукаючи вакантні місця для працевлаштування з поміж будівельних підприємств буде вибирати суб'єкта господарювання з кращим іміджем.

Таким чином, проведене дослідження виявило певні проблеми в управлінні персоналом ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ», у застосуванні сучасних технологій організації даного процесу.

3.2. Напрями покращення процесів впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємстві

Закордонний досвід роботи підприємств показує, що застосування новітніх технологій управління персоналом підвищує ефективність господарської діяльності організації.

Персонал підприємства є таким ресурсом, який можна вдосконалювати і для якого притаманне самовдосконалення.

Для ефективної організації процесу управління персоналом необхідно вимогливо підходити до формування кадрової служби. Одним із важливих завдань до виконання якого необхідно ставитися керуючись інтересами підприємства, глибоко розуміючи його стратегію є набір персоналу.

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» необхідно ввести в штат кадрової служби ще одного фахівця з персоналу, який би працював над розробкою програм адаптації персоналу, оцінки роботи працівників, атестації їх роботи.

Для підвищення ефективності роботи кадрової служби щодо управління персоналом необхідно більш широко та системно застосовувати сучасну технологію управління – діджиталізацію, яка представляє «процес організації зручного цифрового середовища для співробітників з метою підвищення їхньої мотивації та зацікавленості в роботі, а також покращення HR-бренду самої організації» [85].

Діджиталізація створить умови для застосування тестового методу при наборі, оцінці персоналу, аналізі його роботи.

Діджиталізація процесів управління персоналом підприємства – це не лише придбання та встановлення сучасного обладнання чи вдосконаленого програмного забезпечення. Цифровізація процесів управління та бізнес-процесів вимагає впровадження комплексних змін, які вплинуть на вдосконалення корпоративної культури, змінять відношення працівника до компанії та власного місця в ній.

Застосування діджиталізації в перспективі покращить позиції фірми на ринку та посилить її конкурентоспроможність.

Для оцінки персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» необхідно розробити спеціальну програму, в якій має бути визначено:

1. Місце оцінки.
2. Суб'єктів оцінки.
3. Терміни оцінки.

4. Порядок оцінки.

5. Технічні засоби, які можуть використовуватися в процесі оцінки працівників.

Об'єктивно оцінити персонал допоможе застосування сучасної технології асесмент-центру, яка є комплексним методом оцінки компетенцій працівника, які необхідні для того, щоб займати певну посаду.

Для того, щоб найнятий персонал працював ефективніше, важливо пришвидшити процес його адаптації до умов виробництва за допомогою більш широкого застосування таких технологій управління персоналом як jobshadowing, buddying, грейдинг, гейміфікація, які передбачають розвиток співпраці, комунікацій між персоналом, який добре знає нюанси виконання роботи та новачками, базуються на підтримці, допомозі задля отримання загального позитивного результату.

Для покращення управління кар'єрним зростанням в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» доцільно застосовувати такі технології:

1. Кар'єрні технології, що спрямовуються на оптимізацію інформаційних потоків в організації, створення бази даних про працівників та використання їх для планування працівників на конкретну посаду.

2. Кадровий маркетинг, який дає змогу визначити перспективи кар'єри кожного працівника.

3. Кадрова логістика передбачає стратегічне планування кар'єри працівника, виходячи з його власних навичок та потреб організації.

4. Кар'єрний бенчмаркінг дає змогу визначити конкурентні переваги конкретного працівника.

Для формування позитивного іміджу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» на ринку доцільно використовувати технологію HR-брендингу, який представляє собою комплекс дієвих заходів щодо формування позитивного іміджу підприємства з метою постійного залучення кращих фахівців будівельній галузі.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Конкуренентоспроможність суб'єкта господарювання на ринку забезпечується двома сторонами його діяльності – низькими витратами, високою якістю товару чи послуги, ефективністю маркетингових зусиль по просуванню продукту на ринок.

В даній дипломній (бакалаврській) роботі проводилося дослідження стану та підходів до впровадження сучасних технологій управління персоналом в Товаристві з обмеженою відповідальністю (ТОВ) «СТАРБУДКОНТРАКТ» за 2021-2023рр.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки:

1. Трудові ресурси є важливою продуктивною силою суспільства, мають свої інтереси, які реалізуються під час їхньої роботи в тій чи іншій організації.
2. На підприємстві трудові ресурси формують кадри чи персонал підприємства.
3. Тракткування сутності економічної категорії «персонал» підприємства склалося різноманітне, проте об'єднує їх те, що персонал формують люди, які наймаються на роботу за певну винагороду, мають певну необхідну професійну підготовку для виконання покладених на них обов'язків.
4. Персонал підприємства має складну структуру, яка визначається тими функціями, які мають виконувати наймані працівники.
5. Важливою категорією персоналу є менеджери на яких покладаються управлінські функції.
6. Персонал підприємства виступає як об'єкт управління в організації, фактично саме персонал формує саму організацію.
7. Організація як об'єкт управління в менеджменті розглядається як система, яка складається з керуючої та керованої підсистем, має власне внутрішнє та зовнішнє середовище. Чинники, що формують середовище

функціонування організації необхідно досліджувати та розуміти їх вплив, щоб використати всі можливості та вберегти організацію від можливих загроз та визначити ефективну стратегію розвитку.

8. Менеджмент персоналу є складовим елементом системи управління організацією та має тісний зв'язок із іншими елементами менеджменту: стратегічним, виробничим, маркетинговим, мотиваційним, логістичним, фінансовим, інноваційним, інвестиційним тощо.

9. Ефективне управління персоналом можливе лише при застосування системного підходу та спрямоване на реалізацію місії і цілей організації на базі раціонального використання її ресурсів.

10. Для підвищення ефективності управління персоналом важливо, щоб був тісний взаємозв'язок між досягненням цілей організації та окремого працівника.

11. Процес управління персоналом складається із таких етапів: планування потреби в персоналі; набір працівників; добір персоналу на вакантні місця; прийняття на роботу; визначення мотивації праці; адаптація та професійна орієнтація працівника; навчання, перепідготовка, професійний розвиток; оцінка працівника; кар'єрне зростання; звільнення персоналу.

12. Для управління персоналом в організації застосовують такі методи: організаційно-розпорядчі (адміністративні), економічні, соціально-психологічні.

13. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є будівельним підприємством, яке формує персонал організації з працівників, які здатні виконувати будівельні роботи та управлінського персоналу, який розуміється на особливостях функціонування будівельної галузі.

14. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» у 2021-2023р. було прибутковим підприємством. У 2022р. порівняно з 2021р. прибуток підприємства знизився, тому що в результаті повномасштабного вторгнення росії на територію України, частина територій, де здійснювало будівельні роботи підприємство було окуповано, будівельні об'єкти у м. Вишневе, Поліському, Макарівському, Бородянському районах були зруйновані.

15. У 2023р. порівняно з 2022р. прибуток ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» зріс, тому що підприємство було задіяно до виконання будівельних робіт спрямованих на відбудову постраждалих територій.

16. Аналіз фінансових показників дає можливість зробити висновок про те, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» є фінансово міцним підприємством, платоспроможним та ліквідним.

17. У 2021р. в штаті ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» було 15 осіб, у 2022р. чисельність штатного персоналу знизилася на 33,33%, проте у 2023р. чисельність персоналу досягла рівня 2021р. У 2022р. порівняно з 2021р. продуктивність праці персоналу знизилася на 45,65%; середньомісячна заробітна плата адміністративного персоналу знизилася на 55,56%, а промислово-виробничого персоналу на 42%.

18. У 2023р. порівняно з 2022р. чистий дохід підприємства зріс на 80%, тому ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» знайшов можливості покращити мотивацію персоналу: річні витрати на оплату праці управлінського персоналу зросли на 40,63%, а промислово-виробничого персоналу – на 78,36%, що є позитивним.

19. Дослідження показують, що ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» забезпечене персоналом. На підприємстві витрати на оплату праці формуються з основної та додаткової заробітної плати, що створює умови для мотивації працівників. Співвідношення між темпами приросту середньомісячної заробітної плати та темпами приросту продуктивності праці в у 2021-2023рр. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» дотримувалося.

20. Аналіз впровадження сучасних технологій управління персоналом в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» показав, що у 2021-2023рр. підприємство застосовувало маркетинговий підхід до управління персоналом, який передбачає визначення потреб працівників та орієнтація на задоволення цих потреб через систему мотивації. Маркетинговий підхід спрямований на те, щоб реалізовувалися не лише інтереси організації а й окремого працівника. Результатом застосування маркетингового підходу є формування ефективного колективу працівників. Маркетинг персоналу спрямований на розвиток дієвих

комунікацій як всередині ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» між його працівниками так і між організацією та зовнішнім середовищем, адже від ефективності формування таких комунікацій залежать фінансово-економічні показники розвитку суб'єкта господарювання.

21. У 2021-2023рр. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» застосовував сучасні технології управління персоналом, які ґрунтуються на позиковій праці – аут-технології: аутсорсинг, аутсафінг, лізинг.

22. Технологія аутсорсингу використовувалася для отримання аудиторських і юридичних послуг від ТОВ «Аудиторська фірма «Респект», оскільки досліджуване підприємство не мало в штаті посад аудитора та юриста.

23. Технологія лізингу застосовувалася ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» для найму персоналу на роботи тимчасового характеру на термін будівельних робіт на майданчику – це плиточники, мулярі, електрики, теслярі тощо. Залучення працівників на умовах лізингу дає можливість ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» зекономити витрати на оплату праці, тому що відповідно до діючого законодавства підприємство таким працівникам не оплачує відпускні, лікарняні, доплати.

24. Аустафінг як вид сучасних технологій управління персоналом, який передбачає тимчасове виведення працівників зі штату підприємства ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» у 2021-2023рр. не застосовувався. На вітчизняному ринку технологія аустафінгу не поширена.

25. У 2021-2023рр. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» застосовував сучасні персонал-технології, які спрямовані на підвищення ефективності роботи по підбору та найму працівників: «плетіння мереж», прямого пошуку, хедхантингу, скринінгу, рекрутингу. Ці персонал-технології скорочують час на пошук претендентів на вакантні посади, сприяють набору більш кваліфікованого персоналу. Методом хедхантингу у 2022-2023рр. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» найняв фахівців на посаду головного бухгалтера та виконроба.

26. Поліграф для перевірки претендентів на вакантну посаду ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» не використовував. Цей метод використовують суб'єкти господарювання, які відносяться до великого бізнесу.

27. Реінжиніринг – це технологія управління персоналом підприємства, яка пов'язана з перебудовою бізнес-процесів та спрямована на пошук можливостей скорочення персоналу в результаті підвищення продуктивності праці. У 2021-2023рр. в ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» використовувалися лише елементи цієї технології.

28. Для підвищення ефективності персоналу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» застосовував персонал технології: тренінг, метод Кейс Стаді, коучинг, елементи таких методів як Secondment, Buddying, Shadowing, самонавчання.

29. Персонал-технологією стимулювання працівників є внутрішній маркетинг, який спрямований на формування стабільної організації, підвищення конкурентоспроможності підприємства.

30. Сучасні персонал-технології контролю праці персоналу, що ґрунтуються на таємному спостереженні за працівником спрямовані на виховання потреби дотримуватися стандартів організації.

31. Інформаційні персонал-технології: АРМ та АІСУ спрямовані на створення нормальних умов роботи персоналу та підвищення продуктивності праці.

32. ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» має ряд проблем, які пов'язані із застосуванням сучасних технологій управління персоналом: підходи до формування складу кадрової служби; діджиталізація роботи кадрових служб та бізнес-процесів, які відбуваються в організації; не складені програми оцінки та атестації персоналу; формування позитивного іміджу організації; не продумана процедура кар'єрного зростання персоналу.

33. Для усунення проблем вдосконалення технологій управління персоналом необхідно покращити склад кадрової служби, застосовувати

діджиталізацію процесів управління, розробити ефективну програму оцінки, атестації персоналу, його кар'єрного зростання.

34. Доцільно розвивати технологію HR-брендингу, яка спрямована на покращення іміджу ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту : методологічні положення та прикладні механізми. – Тернопіль : Лілея, 1997. – 292с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посіб. – Київ : Центр учбової літератури, 2014. – 151 с.
3. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія. – Донецьк : вид-во ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. – 229 с.
4. Балановська Т. І., Гавриш О. М., Виржиковська Б. Формування та розвиток цифрової компетентності працівників як складова антикризового управління організацією // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2020. – №1 (31). – С. 97-106 [Електронний ресурс]. Режим доступу:
URL: <http://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/2391> DOI:
10.31673/2415-8089.2020.019716
5. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посіб. – Київ : ФОП Ямчинський О.В. – 2020. – 466с.
6. Бей Г.В. Компетентнісні складові HR-менеджменту в контексті формування і розвитку поведінкової економіки // Економіка і організація управління. – 2017. – № 4 (28). – С. 47-55 [Електронний ресурс]. Режим доступу:
URL: <http://jeou.donnu.edu.ua/article/download/5989/6018>.
7. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс]. Режим доступу:
http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/inivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf.
8. Богоявленська Ю.В. Маркетинг персоналу як інструмент розвитку соціальної відповідальності машинобудівних підприємств // Вісник ЖДТУ. – 2014. – №67. – С. 68- 74.

9. Бойчик І.М. Економіка підприємства : навч. посіб. – К. : Атіка, 2002. – 480с.
10. Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці : монографія. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
11. Ведерніков В.Д. Удосконалення матеріальної мотивації персоналу в організації // Приазовський економічний університет. – 2018. – Випуск 6 (11). – С. 120-123 [Електронний ресурс]. Режим доступу:
http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/6_11_uk/24.pdf
12. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом : навч. посіб. – Київ : ЦУЛ, 2009. – 502 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу : URL: <https://subject.com.ua/pdf/344.pdf>
13. Волкова Т. В. Технологізація управління персоналом // Вісник Запорізького національного університету. – Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 159-163 [Електронний ресурс]. Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2013_4_28
14. Волянська-Савчук Л.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах // Економіка і організація управління – 2019. – № 1 (33). – С. 33-42.
15. Гаффорова Е., Меркушова Н., Міланич І. Підвищення якості праці через систему мотивації // Кадровик. Кадровий менеджмент. – 2018. – №4. – С. 29–31.
16. Герчанівська С.В. Управління персоналом підприємств в сучасних умовах // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. – Серія «Економічні науки». –2021. – № 2. – С. 200-209 [Електронний ресурс]. Режим доступу:
https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/5134/1/statya_gerchan%C3%ACvska_stemkovska_upravl%C3%ACnnia_personalom_p%C3%ACdpritemstv_v_%20suchasnih_umovah.pdf
17. Гетьман О.О. Економіка підприємства: навч. посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 488с.

18. Гетьман О. О. Розвиток сучасних маркетингових персонально-технологій у діяльності вітчизняних підприємств // Вісник Запорізького національного університету. – Економічні науки. – 2014. – № 2. – С. 5-15 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2014_2_3
19. Гетьман О. О. Моделювання комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства // Молодий вчений. – 2015. – № 11(2). – С. 26-30.
20. Гірняк О.М. Лазановський П.П. Менеджмент: підручник. – Львів : «Магнолія 2006», 2007. – 352с.
21. Гончарова Н.Ф. Скринінг як технологія швидкого добору персоналу підприємства [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/23462/1/%D0%93%D0%BE%D0%BD%D1%87%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1.%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8%202020.pdf>
22. Господарський Кодекс України від 16 січня 2003 року N 436-IV // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
23. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. – Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 15–19.
24. Грузіна І.А. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством : монографія. – Х. : вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 252 с.
25. Данюк В.М. Грейдинг у системі управління персоналом // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №4. – С. 70-73.
26. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання // Науковий

вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Випуск 9. – С. 37-41 [Електронний ресурс]. Режим доступу :

<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/pdf>

27. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.

28. Енциклопедія сучасної України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://esu.com.ua/article-59920>

29. Жияєва І.Ю. Визначення місця рекрутингу персоналу у системі управління персоналом підприємства // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 21. – С. 174–180 [Електронний ресурс]. Режим доступу :

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2012_21_27.

30. Завадський Й. С. Менеджмент. – Київ, 2000. – 543с.

31. Зорій О.М. Особливості застосування аутсорсингу // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Т. 14. – № 3. – Тернопіль : видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – С. 18–28.

32. Кадровий скринінг. Перевіряти, а не сліпо довіряти [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://hr-security.ua/ua/kadrovyj-skrining-proverjat-a-ne-slepo-doverjat>

33. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2017. – № 1. – С. 7–14.

34. Ковальчук О.А. Формування множини показників, що характеризують рівень мотивації персоналу // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2018. – №4. – С. 77–80.

35. Козенков Д.Є., Крамаренко А.В., Вишневська М.К., Альошина Т.В. Стратегічне управління персоналом промислового підприємства : монографія. – Дніпро: Поліграфцентр «Формат», 2022. – 116 с.

36. Колот А.М. Мотивація, стимулювання та оцінка персоналу : навч. посіб. – Київ : КНЕУ, 2014. – 224 с.
 37. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: навч. посіб. – К. : МАУП, 2006. – 408с.
 38. Конкуренти на будівельному ринку [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://construction-market.korfor.com.ua/kilkist-konkurentiv-na-budivelnomu-rynku/>
 39. Кращі сайти і телеграм канали для пошуку роботи в Україні 2024 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://bizmag.com.ua/krashchi-saity-i-telehram-kanaly-dlia-poshuku-roboty-v-ukraini/>
-
40. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. – К. : Кондор, 2005. – 308 с
 41. Кудінова М.М. Менеджмент кар'єри // Економіка і суспільство. – 2018. – № 15. – С. 364-369 [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://economyandsociety.in.ua/journals/15_ukr/56.pdf
 42. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навч. посіб. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2003. – 352с.
 43. Кузьмін О.Є. Мельник О.Г. Основи менеджменту : підручник. – К. : Академвидав, 2003. – 416с.
 44. Лисак В. Ю. Інновації в управлінні персоналом: зарубіжна та вітчизняна практика // Агросвіт. – 2013. – № 9. – С. 55-60 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2013_9_14
 45. Лобза А. В. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід // Молодий вчений. – 2015. – № 11(2). – С. 74-80 [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11\(2\)__19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11(2)__19)
 46. Лобза, А., Бикова, А., Погорілий, О. Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення // Молодий вчений. – 2021.

– Випуск № 1 (89). – С. 64-68 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-1-89-14>

47. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навч.посіб. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2004. – 592 с.

48. Мажник Л. О. Стратегічний розвиток технології управління персоналом підприємства // Управління розвитком. – 2011. – № 22. – С. 95-96.

49. Макаровська Т.П., Бондар Н.М. Економіка підприємства: навч. посіб.. – К.: МАУП, 2003. – 304с.

50. Мамотенко Д.Ю. Розробка кадрової стратегії організації в сучасних умовах // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Випуск 14. – С. 49-52 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/95.pdf

51. Михайлова О.С. Сутність стратегічного управління персоналом // Східна Європа: Економіка, бізнес та управління. – 2018. – Випуск 5 (16). – С.158-162.

52. Нікішов А. Що таке аутсорсинг персоналу? [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://fillin.ua/stati/outsorsing-hto-eto/>

53. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія. – Х.: ХНАМГ, 2012. – 215 с.

54. Осипенко А.М. Значення та розвиток хедхантингу на вітчизняних підприємствах // Управління розвитком. – 2014. – №3. – С. 87-89.

55. Паламарчук О.М. Будівельна галузь України: стан та прогнози // Економіка та суспільство. – 2023. – Випуск № 51 [Електронний ресурс].

Режим доступу :

[file:///C:/Users/olias/Downloads/2497-](file:///C:/Users/olias/Downloads/2497-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2410-1-10-20230703.pdf)

[%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2410-1-10-20230703.pdf](file:///C:/Users/olias/Downloads/2497-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2410-1-10-20230703.pdf)

56. Партин Г.О. Основні види аутсорсингу та їх застосування в управлінні діяльністю підприємства // Сучасні проблеми економіки і

менеджменту : тези доповідей міжнародної науковопрактичної конференції. – Львів, 2011. – С. 637–638 [Електронний ресурс]. Режим доступу :

[http:// ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16661/1/371-637-638.pdf](http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16661/1/371-637-638.pdf)

57. Петрович Й.М. Економіка підприємства: підручник. – Львів «Новий Світ-2000», 2004. – 680 с.

58. Петюх В.М. Управління персоналом: навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2007. – 288с.

59. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: підручник. – К. : КНЕУ, 2005 – 528с.

60. Продіус О.І. Реінжиніринг бізнес-процесів як сучасна концепція управління // Економіка і суспільство. – 2018. – Випуск № 19. – С.573-577.

61. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України № 222-VIII. – Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 23, ст.158 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#Text>

62. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII. – Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 13, ст.69 [Електронний ресурс]. Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text>

63. Рекрутингова компанія України у місті Біла Церква [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.a-play.com.ua/profesijnyj-pidbir-personalu-po-vsih-mistah-ukrayiny-a-play/ua-bila-tserkva/>

64. Савельєва В.С. Управління персоналом : навч.посіб. – К.: Професіонал, 2006. – 284 с.

65. Савіцька О.М. Сучасні технології в управлінні розвитком персоналу та їх вплив на ефективність бізнесу // Інфраструктура ринку. – 2017. – Випуск 14. – С. 183-187 [Електронний ресурс]. Режим доступу:

http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/14_2017_ukr/34.pdf

66. Савченко В.А. Визначення потреби організацій у персоналі як основа для прогнозування та планування його розвитку [Електронний ресурс]. Режим

доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/615a7b8a-d6f2-4173-86c1-a53da26eb746/content>

67. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посіб. – К. : Професіонал, 2004. – 432с.

68. Серьогін С.М. Сучасні технології роботи з персоналом : наук. розробка. – К. : НАДУ, 2010. – 48 с.

69. Смирнова І.І. Інноваційні технології управління персоналом на підприємстві // Вісник економічної науки України. – 2018. – №2. – С.154-157 [Електронний ресурс]. Режим доступу :

<http://www.venu-journal.org/download/2018/2/26-Smyrnova.pdf>

70. Смирнова І.І. Основні аспекти управління персоналом в сучасних економічних умовах України // Економіка і суспільство. – 2018. – Випуск № 19. – С. 622-626 [Електронний ресурс]. Режим доступу :

https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/97.pdf

71. Смугчак З. В. Інноваційний розвиток персоналу в контексті впровадження стандарту // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2015. – Т. 20. – Вип. 3. – С. 212-217 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2015_20_3_50

72. Сочинська-Сибірцева І. М. Розвиток технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 21. – С. 51-55 [Електронний ресурс]. Режим доступу :

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2012_21_10

73. Скляр Є.П. Застосування методу асесментцентру в оцінюванні професійних спроможностей персоналу // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2013. – № 205. – С. 82-85.

74. Сладкевич В.П., Чернявський А.Д. Сучасний менеджмент організацій : навч.посіб. – К. : МАУП, 2007. – 488с.

75. Стадник В.В. Йохна М.А. Менеджмент: підручник. – К.: Академвидав, 2007. – 472с.

76. Стеценко І.Т. Хто такий менеджер: навч.посіб. – К. : А.С.К., 2005. – 224 с.
77. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389-397 [Електронний ресурс]. Режим доступу :
http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2014_24
78. Хоменко Л.М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2015. – Вип. 3. – № 2. – С. 102–109 [Електронний ресурс]. Режим доступу : URL:
http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2015_3_2_102_109.pdf
79. Хміль Ф.І. Менеджмент: підручник. – К. : Вища школа, 1995. – 351с.
80. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
81. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник. – К.: Академвидав, 2005. – 608с.
82. Храмов В. О.Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. – К. : МАУП, 2001. – 112с.
83. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст.356 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
84. Цимбалюк С.О. Грейдова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика, практика // Видавничий дім «Медіа Про». – 2017. – № 2. – С. 86–98.
85. Челядінова Н.Г. HR- менеджмент і цифровізація у сучасній організації // Економіка та управління підприємствами. – 2022. – Випуск 69. – С.125-129 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/69_2022/24.pdf
86. Шегда А.В. Менеджмент : навч. посіб. – К. : Т-во «Знання», ККО, 2002. – 583с.

87. Шпакович К. Рекрутинг як технологія пошуку персоналу // Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у ХХІ столітті. – К. : НУХТ, 2014. – Ч. 3. – С. 216–217. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18798/1/123.pdf>.
88. Шубалий О. М. Управління персоналом : підручник. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
89. Шulpіна Н.В. Особливості впровадження сучасних технологій управління персоналом в Україні // Економіка праці, демографія, соціальна політика. – Випуск 1 (123) [Електронний ресурс]. Режим доступу : [https://ird.gov.ua/sep/sep20171\(123\)/sep20171\(123\)_113_ShulpinaN,KrymniakL.pdf](https://ird.gov.ua/sep/sep20171(123)/sep20171(123)_113_ShulpinaN,KrymniakL.pdf)
90. Щокін Г.В. Управління людськими ресурсами : навч. посіб. – К. : МАУП, 2006. – 496 с.
91. Щокін Г.В. Менеджмент: навч. посіб. – К. : МАУП, 2007. – 816с.
92. Щокін Г.В. Менеджмент: понятійно-термінол. слов. – К. : МАУП, 2007. – 744с.

ДОДАТКИ

ВИПИСКА
з Єдиного державного реєстру юридичних осіб,
фізичних осіб-підприємців та громадських формувань
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"СТАРБУДКОНТРАКТ"

Ідентифікаційний код юридичної особи:
40630948

Місцезнаходження юридичної особи:
09113, КИЇВСЬКА ОБЛ., МІСТО БІЛА ЦЕРКВА, ВУЛИЦЯ МАТРОСОВА,
ВУДИНОК 50

Дата та номер запису в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань:
05.07.2016, 1 353 102 0000 008230

Прізвище, ім'я та по батькові осіб, які мають право вчиняти юридичні дії від імені юридичної особи без довіреності, у тому числі підписувати договори, та наявність обмежень щодо представництва від імені юридичної особи або фізичної особи-підприємця:
СОВКО СЕРГІЙ ВАЛЕРІЙОВИЧ – керівник

Продовження додатку А

Прізвище, ім'я та по батькові осіб, які мають право вчиняти юридичні дії від імені юридичної особи без довіреності, у тому числі підписувати договори, та наявність обмежень щодо представництва від імені юридичної особи або фізичної особи-підприємця:

СОВКО СЕРГІЙ ВАЛЕРІЙОВИЧ

Дата та номер запису про взяття на облік, назва та ідентифікаційні коди органів статистики, Міндоходів, Пенсійного фонду України, в яких юридична особа перебуває на обліку:

06.07.2016, ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ СТАТИСТИКИ,
21680000

06.07.2016, 102716127387, БІЛОЦЕРКІВСЬКА ОБ'ЄДНАНА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ (М.БІЛА ЦЕРКВА) ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДФС У КИЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ, 39468482 (дані про взяття на облік як платника податків)

06.07.2016, 10000000666266, БІЛОЦЕРКІВСЬКА ОБ'ЄДНАНА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ (М.БІЛА ЦЕРКВА) ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДФС У КИЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ, 39468482 (дані про взяття на облік як платника єдиного внеску)

Не підлягає постановці на облік в ПЕНСІЙНОМУ ФОНДІ УКРАЇНИ у зв'язку з прийняттям Закону України від 04.07.2013 № 406-VII "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи"

Дані про основний вид економічної діяльності:

43.39 Інші роботи із завершення будівництва

Дані про реєстраційний номер платника єдиного внеску:

10000000666266

Клас професійного ризику виробництва платника єдиного внеску за основним видом його економічної діяльності:

відомості відсутні

Дата та час видачі виписки:

05.12.2018 09:30:05

Внесено до реєстру:

Сформовано документ:

(підпункт 4 пункту 1 Наказу Міністерства юстиції України від 25 листопада 2016 року № 3359/5)



КУБАШЕВСЬКА Г.В.

КУБАШЕВСЬКА Г.В.

Додаток Б

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення загальних зборів
№ 6 від 27.11.2018 р.

СТАТУТ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«СТАРБУДКОНТРАКТ»

(НОВА РЕДАКЦІЯ)
КОД ЄДРПОУ 40630948

2018 рік

Додаток В



Л І Ц Е Н З І Я

ДЕРЖАВНА АРХІТЕКТУРНО-БУДІВЕЛЬНА ІНСПЕКЦІЯ УКРАЇНИ

Дата прийняття рішення та номер
наказу про видачу ліцензії

22 серпня 2018 р. № 49-Л

Господарська діяльність з будівництва об'єктів, що за класом наслідків
(відповідальності) належать до об'єктів з середніми та значними
наслідками

(за переліком видів робіт згідно з додатком)

Товариство з обмеженою відповідальністю
"СТАРБУДКОНТРАКТ"

Код згідно з ЄДРПОУ юридичної особи,
реєстраційний номер платника податків ліцензіата –
фізичної особи – підприємця або серія, номер та
дата видачі паспорта фізичної особи – підприємця,
яка через свої релігійні переконання відмовилася
від прийняття реєстраційного номера облікової
картки платника податків, повідомила про це
відповідний контролюючий орган та має відмітку в
паспорті

40630948

Місцезнаходження юридичної особи
або місце проживання
фізичної особи – підприємця

09117, Київська обл., м. Біла Церква,
вул. ТОВАРНА, будинок 35 Б

Наявність додатка на

1 стор.

Початок дії ліцензії

з 22 серпня 2018 р.

Дата видачі

18 вересня 2018 р.
2013053947

Реєстраційний запис

Перший заступник
Голови

В.В. Філончук

Додаток Г

SYSTEM OF INTERNATIONAL CERTIFICATION



INTERNATIONAL
CERTIFICATION

СЕРТИФІКАТ

на систему менеджменту якості
SIC.MS.040.ISO9001.2109 від 02.03.2021 р.

Орган сертифікації "РосУкрСерт" цим сертифікатом підтверджує,
що система менеджменту якості

"СТАРБУДКОНТРАКТ"

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
09113, Україна, Київська обл., м. Біла Церква, вул. Матросова, буд. 50
Код ЄДРПОУ 40630948

СТОСОВНО:

- організації будівництва будівель;
- будівництва житлових і нежитлових будівель;
- підготовчих робіт на будівельному майданчику;
- електромонтажних робіт;
- монтажу водопровідних мереж, систем опалення та кондиціонування;
- інших будівельно-монтажних робіт;
- штукатурних робіт;
- установлення столярних виробів;
- покриття підлоги й облицювання стін;
- малярних робіт та скління;
- покрівельних робіт;
- інших спеціалізованих будівельних робіт, н. в. і. у.;
- інших робіт із завершення будівництва;
- будівництва трубопроводів;
- будівництва споруд електропостачання та телекомунікацій;
- оптової торгівлі деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням

відповідає вимогам міжнародного стандарту

ISO 9001:2015

"Системи менеджменту якості. Вимоги"

(ДСТУ ISO 9001:2015 "Системи управління якістю. Вимоги")

Дата сертифікації: 02.03.2021 р.

Чинний до: 01.03.2024 р.

сертифікат вважається чинним за умови щорічного підтвердження
2022 р. - до 02.02.2022 р.
2023 р. - до 02.02.2023 р.

Керівник органу сертифікації





О. Щербина



РосУкрСерт, свідоцтво про нотифікацію: SIC.CB.804.040 від 10.02.2021 р.
02192, вул. Юності 7, оф. 33, Київ, Україна, Тел.: +38(096)559-0434, +38(067)536-3802

<http://ukrcert.com.ua>

Додаток Д

Фінансова звітність
малого підприємства

Дата (рік, місяць, число)

Підприємство ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

Територія _____

Організаційно-правова
форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю
Вид економічної діяльності Інші роботи щодо завершення
будівництва
Середня кількість працівників, осіб _____
Одиниця виміру:
тис.грн з одним десятковим знаком
Адреса, телефон вул. Матросова,50, м. Біла Церква, Київська
область,09113.

за
ЄДРПОУ
за
КОАТУУ
за
КОПФГ
за КВЕД

15

КОДИ

2022	01	01
	240	
	43.39	

1. Баланс
на 31 грудня 2021 р.

Форма № 1-м

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи	1000		
Нематеріальні активи	1000		
Первісна вартість	1001		
Накопичена амортизація	1002	()	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	682,1	889,0
первісна вартість	1011	744,4	1045,8
знос	1012	(62,3)	(156,8)
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	682,1	889,0
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	980,2	422,0
у тому числі готова продукція	1103		
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	1560,2	2567,5
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		5,5
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	380,0	420,3
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	1210,1	1604,4
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190		

Усього за розділом II	1195	4130,5	5019,7
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	4812,6	5908,7

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	50,0	50,0
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2421,3	3390,3
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	2471,3	3440,3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	1894,0	2258,4
розрахунками з бюджетом	1620	323,3	210,0
у тому числі з податку на прибуток	1621	299,7	210,0
розрахунками зі страхування	1625	26,6	
розрахунками з оплати праці	1630	97,4	
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690		
Усього за розділом III	1695	2341,3	2468,4
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	4812,6	5908,7

**2. Звіт про фінансові результати
за рік 2021р.**

Форма № 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	69003,6	35536,6
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	69003,6	35536,6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(67821,9)	(33871,5)
Інші операційні витрати	2180	()	()
Інші витрати	2270	()	()
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(67821,9)	(33871,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	1181,7	1665,1
Податок на прибуток	2300	(212,7)	(299,7)

Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	969,0	1365,4
--	-------------	-------	--------

Керівник

С.СОВКО

(підпис)

Головний бухгалтер

Г.АНТОНЕНКО

(підпис)

Додаток ЕФінансова звітність
малого підприємства

Дата (рік, місяць, число)

Підприємство ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

Територія _____

Організаційно-правова

форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

Вид економічної діяльності Інші роботи щодо завершення будівництва

Середня кількість працівників, осіб _____

Одиниця виміру:

тис.грн з одним десятковим знаком

Адреса, телефон вул. Матросова,50, м. Біла Церква, Київська

область,09113.

за ЄДРПОУ за КОАТУУ за КОПФГ за КВЕД 10	КОДИ		
	2023	01	01
		240	
			43.39

1. Баланс
на 31 грудня 2022 р.**Форма № 1-м**

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи	1000		
Нематеріальні активи	1000		
Первісна вартість	1001		
Накопичена амортизація	1002	()	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	889,0	937,7
первісна вартість	1011	1045,8	1098,1
знос	1012	(156,8)	(160,4)
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	889,0	937,7
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	422,0	321,0
у тому числі готова продукція	1103		
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	2567,5	1530,2
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	5,5	
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	420,3	220,0
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	1604,4	2300,5
Витрати майбутніх періодів	1170		

Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	5019,7	4371,7
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	5908,7	5309,4

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	50,0	50,0
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		

Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3390,3	3741,3
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	3440,3	3791,3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	2258,4	1441,0
розрахунками з бюджетом	1620	210,0	77,1
у тому числі з податку на прибуток	1621	210,0	77,1
розрахунками зі страхування	1625		
розрахунками з оплати праці	1630		
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690		
Усього за розділом III	1695	2468,4	1518,1
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	5908,7	5309,4

**2. Звіт про фінансові результати
за рік 2022р.**

Форма № 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	25003,2	69003,6
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	25003,2	69003,6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(24575,1)	(67821,9)
Інші операційні витрати	2180	()	()
Інші витрати	2270	()	()
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(24575,1)	(67821,9)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	428,1	1181,7
Податок на прибуток	2300	(77,1)	(212,7)

Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	351,0	969,0
--	-------------	-------	-------

Керівник

(підпис)

С.СОВКО

Головний бухгалтер

(підпис)

Г.АНТОНЕНКО

Додаток Ж

Фінансова звітність малого підприємства

Дата (рік, місяць, число)

Підприємство ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

Територія _____

Організаційно-правова

форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

Вид економічної діяльності Інші роботи щодо завершення

будівництва

Середня кількість працівників, осіб _____

Одиниця виміру:

тис.грн з одним десятковим знаком

Адреса, телефон вул. Матросова,50, м. Біла Церква, Київська

область,09113.

КОДИ

2023	01	01

за
ЄДРПОУ

за
КОАТУУ

за
КОПФГ

за
КВЕД

15

43.39

1. Баланс

на 31 грудня 2023 р.

Форма № 1-м

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи	1000		
Нематеріальні активи	1000		
Первісна вартість	1001		
Накопичена амортизація	1002	()	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	937,7	1358,4
первісна вартість	1011	1098,1	1647,0
знос	1012	(160,4)	(288,6)
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	937,7	1358,4
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	321,0	510,8
у тому числі готова продукція	1103		
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	1530,2	1980,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		

Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	220,0	
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	2300,5	3052,4
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	4371,7	5543,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	5309,4	6902,2
Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	50,0	50,0
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		

Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3741,3	4490,0
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	3791,3	4540,0
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	1441,0	1515,2
розрахунками з бюджетом	1620	77,1	274,0
у тому числі з податку на прибуток	1621	77,1	164,0
розрахунками зі страхування	1625		123,0
розрахунками з оплати праці	1630		450,0
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690		
Усього за розділом III	1695	1518,1	2362,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	5309,4	6902,2

**2. Звіт про фінансові результати
за рік 2023р.**

Форма № 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	45005,1	25003,2
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	45005,1	25003,2
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(44092,4)	(24575,1)
Інші операційні витрати	2180	()	()
Інші витрати	2270	()	()
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(44092,4)	(24575,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	912,7	428,1

Податок на прибуток	2300	(164,0)	(77,1)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	748,7	351,0

Керівник

(підпис)

С.СОВКО

Головний бухгалтер

_____(підпис)

Г.АНТОНЕНКО

Додаток 3

"Затверджую"

Директор _____ С.В.Совко
28.11.2022р.Штатний розпис
адміністративно-управлінського персоналу
ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ» на 2023р.

№ з/п	Посада	Кількість штатних одиниць	Місячна посадова ставка	Витрати на оплату праці на рік
1	Директор	1	12000	144000
2	Головний бухгалтер	1	10000	120000
3	Заступник директора з комерційної роботи	1	10000	120000
4	Заступник директора по кадрах	1	9500	114000
5	Заступник директора з виробництва	1	11000	132000
	Всього витрат			630000

ВИПИСКА

**з Єдиного державного реєстру юридичних осіб,
фізичних осіб-підприємців та громадських
формувань**

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"АУДИТОРСЬКА ФІРМА "РЕСПЕКТ"**

Ідентифікаційний код юридичної особи:

20971605

Місцезнаходження юридичної особи:

Україна, 65082, Одеська обл., місто Одеса, пров. Футуристів, будинок 1, офіс 535

**Дата та номер запису в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб,
фізичних осіб- підприємців та громадських формувань:**

04.01.2024, 1005561070035011120

Прізвище, ім'я та по батькові осіб, які мають право вчиняти юридичні дії від імені юридичної особи без довіреності, у тому числі підписувати договори, та наявність обмежень щодо представництва від імені юридичної особи:

КАРПЕНКО НАТАЛІЯ СЕРГІЇВНА, ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР (ВІДПОВІДНО ДО СТАТУТУ) - керівник

ШВЕЦЬ ОЛЕНА ОЛЕКСАНДРІВНА (Повноваження: Вчиняти дії від імені юридичної особи, у тому числі підписувати договори тощо (БЕЗ ОБМЕЖЕНЬ)) - представник

КАРПЕНКО НАТАЛІЯ СЕРГІЇВНА (Повноваження: Вчиняти дії від імені юридичної особи, у тому числі підписувати договори тощо (БЕЗ ОБМЕЖЕНЬ), Подавати документи для державної реєстрації від імені юридичної особи (БЕЗ ОБМЕЖЕНЬ)) - представник

Відомості, отримані в порядку інформаційної взаємодії між Єдиним державним реєстром юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань та інформаційними системами державних органів:

21.07.1994, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ, 37507880

28.12.1995, Ч-3090, ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС В ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ, ПРИМОРСЬКА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ, 44069166, (дані про взяття на облік як платника податків)

30.10.1995, П2955, ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС В ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ, ПРИМОРСЬКА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ, 44069166, 2, (дані про взяття на облік як платника єдиного внеску)

Види економічної діяльності:

69.20 Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування (основний)

78.10 Діяльність агентств працевлаштування

82.11 Надання комбінованих офісних адміністративних послуг

82.30 Організування конгресів і торговельних виставок

85.59 Інші види освіти, н.в.і.у.

63.99 Надання інших інформаційних послуг, н.в.і.у.

66.19 Інша допоміжна діяльність у сфері фінансових послуг, крім страхування та пенсійного забезпечення

68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна

68.31 Агентства нерухомості

69.10 Діяльність у сфері права

70.22 Консультування з питань комерційної діяльності й керування

74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність, н.в.і.у.

58.11 Видання книг

58.12 Видання довідників і каталогів

58.13 Видання газет

58.14 Видання журналів і періодичних видань

58.19 Інші види видавничої діяльності

58.21 Видання комп'ютерних ігор

58.29 Видання іншого програмного забезпечення

62.01 Комп'ютерне програмування

62.02 Консультування з питань інформатизації

62.03 Діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням

62.09 Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем

Назви органів управління юридичної особи:

ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ УЧАСНИКІВ ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР

Запис про перебування юридичної особи в процесі припинення:

Відомості відсутні

Вид установчого документа:

Статут

Інформація для здійснення зв'язку:

+38(097)-493-81-10, +38(067)-485-16-93, +38(048)-726-97-59,

www.afr.org.ua, info@afr.org.ua

Номер, дата та час формування виписки:

608237995697, 04.01.2024 11:00:19

ПОПЕРЕДНЯ АНКЕТА ЗАМОВНИКА

№ п/п	Вид інформації	Дані
1	Назва Підприємства	
2	Код ЄДРПОУ	
3	Сайт, e-mail	
4	ПІБ, посада та контакти відповідальної особи	
5	Концептуальна основа (ПСБО, МСФЗ)	
6	Категорія (суспільно значиме, велике, середнє, мале)	
7	Керівний орган Підприємства, що приймає рішення про затвердження зовнішнього аудитора відповідно до статутних документів (аудиторський комітет, наглядова рада, загальні збори, тощо)	
8	Підприємство є емітентом цінних паперів, які перебувають у біржових списках фондових бірж (так, ні)	
9	Підприємство є учасником фінансової групи та задіяно в консолідованій фінансовій звітності (так, ні)	
10	Наявність опублікованого фінансового звіту за попередній період на власному сайті (так, ні)	
11	Наявність відокремлених підрозділів (філій, відокремлених / структурних підрозділів)	
12	Наявність ліцензій та дозволів: (вид діяльності, орган ліцензування, дата видачі, строк дії)	
13	Місце проведення перевірки (юридична адреса, інше)	
14	Доступ аудиторів до облікових даних програмного забезпечення (так, ні)	
15	Доступ аудиторів до первинних документів (так, ні)	
16	Бажаний термін перевірки (місяць, день)	
18	Період, що підлягає аудиторській перевірці (рік, квартал, інше)	
19	Мета аудиторської перевірки (вимоги Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», вимоги державних регуляторів, інше)	

20	Вимоги до формату аудиторського звіту (назва, № та дата документа державного регулятора, інше)		
21	Види діяльності та їх питома вага обсязі реалізації	1)	%
		2)	%
		3)	%
22	Кількість працівників Підприємства	загальне:	
		в т.ч. працівників бухгалтерії:	
23	Облік ведеться в програмі (так, ні)	1 С 7.7	
		1С 8.2	
		інше	
24	Наявність нестандартних операцій (так, ні)	кредити або позики	
		фінансові вкладення / вексельні операції	
		цінні папери	
		посередницькі договори (комісія, поручительство)	
		зовнішньоекономічна діяльність (імпорт / експорт)	
		лізинг	
		факторинг	
		пільгові / звільнені операції від ПДВ	
		інші	
25	Кількість первинних документів, в середньому за місяць	накладні / акти від постачальників	
		накладні / акти покупцям	
		РРО, КУРО	
26	Фінансові показники	Обсяг реалізації за звітний період поточного року	
		Обсяг реалізації за попередній рік	
		Платежі по ПДВ за місяць	
		Платежі з податку на прибуток (за поточний рік / за попередній рік)	
26	Дані щодо попередньої аудиторської перевірки	За попередній звітний період фінансова звітність перевірялась (так / ні)	

ДОГОВІР
на надання послуг № 19-04-21

м. Біла Церква

19.04.2021р.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Старбудконтракт», в особі директора Совка Сергія Валерійовича, з одного боку, що діє на підставі Статуту, в подальшому «Замовник» і Фізична особа – підприємець Дичко Дмитро Сергійович, що іменується надалі «Виконавець», що діє на підставі Виписки з Єдиного державного реєстру, (надалі іменується Виконавець), уклали цей Договір про надання послуг виконання будівельних робіт (далі-Договір) про таке:

1. ПРЕДМЕТ ТА ЗАГАЛЬНІ УМОВИ ДОГОВОРУ

1.1. Предметом даного договору є виконання будівельних робіт силами та засобами Виконавця на об'єкті: **Реконструкція приміщень санвузлів Луговицького НВО "Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів дошкільний навчальний заклад" по вул. 1 Травня, 2 в с. Луговики Поліського району Київської області**

2. ВАРТІСТЬ ДОГОВОРУ

2.1. Вартість виконаних робіт за цим договором становить 100000 грн. 00 коп. (Сто тисяч гривень 00 копійок), в т. ч. ПДВ – 16666,67 грн.

3. ОBOB'ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН

- 3.1. Виконавець зобов'язується виконати якісно роботи на об'єкті відповідно до Локального кошторису (додаток №1)
- 3.2. Виконавець має право на своєчасну оплату за виконану належним чином роботу.
- 3.3. Замовник зобов'язується своєчасно провести розрахунки згідно підписаного сторонами Акт прийому – передачі виконаних робіт(послуг).
- 3.4. Розрахунки за даним Договором здійснюються в безготівковому порядку, перерахуванням на розрахунковий рахунок Виконавця.

4. ІНШІ УМОВИ

- 4.1. Замовник не несе відповідальності за дотриманням Виконавцем правил техніки безпеки на об'єкті.
- 4.2. Усі спори, пов'язані із цим Договором, його укладанням або такі, що виникають у процесі виконання умов цього Договору, вирішуються шляхом переговорів між представниками Сторін. Якщо спір не можливо вирішити шляхом переговорів, він вирішується в судовому порядку за встановленою підвідомчістю та підсудністю такого спору в порядку, визначеному відповідним чинним в Україні законодавством.
- 4.3. Цей Договір може бути розірваний на вимогу однієї зі сторін у разі попереднього повідомлення іншої Сторони протягом 5 календарних днів.
- 4.4. Цей Договір набирає чинності з дня підписання до 31.01.2021р.
- 4.5. Зміни в цей Договір можуть бути внесені за взаємною згодою Сторін, що оформляється додатковою угодою до Договору.
- 4.6. Зміни та доповнення, додаткові угоди та додатки до цього Договору є його невід'ємною частиною і мають юридичну силу в разі, якщо вони викладені в письмовій формі та підписані уповноваженими на те представниками Сторін.
- 4.7. Усі правовідносини, що виникають у зв'язку з виконанням умов цього Договору і не врегульовані ним, регламентуються нормами чинного в Україні законодавства.
- 4.8. Цей Договір складений українською мовою, у 2-х примірниках, кожний з яких має однакову юридичну силу.

5. МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ, ПОШТОВІ ТА ПЛАТІЖНІ РЕКВІЗИТИ СТОРІН

ЗАМОВНИК

ТОВ «СТАРБУДКОНТРАКТ»

09100, м. Біла Церква,

вул. Матросова, буд.50

Код ЄДРПОУ 40630948

ПІН 406309410276

Р/р UA473218420000026008053023526 в

ПАТ КБ «Приватбанк»

ДИРЕКТОР _____ С.В.СОВКО

ВИКОНАВЕЦЬ

ФОП Дичко Дмитро Сергійович

32800, Дніпропетровська обл. м. Нікополь, вул.

Можайського, будинок 24.

РН 3281415954

ПІН 328141595440

р/р 963220010000026002310059669

в АТ «Універсалбанк»,

ФОП _____ Д.С.ДИЧКО

Додаток Н

До договору № 19-04—21 від 19.04.2021р.

Акт №1

прийому- передачі виконаних робіт на об'єкті:
 Реконструкція приміщень санвузлів Луговицького НВО "Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів дошкільний
 навчальний заклад" по вул. 1 Травня, 2 в с. Луговики
 Поліського району Київської області
 від 07 липня 2021р.

Товариство з обмеженою відповідальністю " Старбудконтракт", в особі директора Совка Сергія Валерійовича, який діє на підставі Статуту, в подальшому "Замовник" і Фізична особа - підприємець Дичко Дмитро Сергійович, який діє на підставі Виписки з Єдиного державного реєстру, в подальшому "Виконавець", склали цей Акт прийому- передачі виконаних робіт на об'єкті про таке:

1. Відповідно до Договору №19-04-21 від 19.04.2021р. Виконавець виконав власними силами та механізмами наступні роботи, узгоджена винагорода складає 100000 гривень 00 копійок (Сто тисяч гривень 00 копійок), в т.ч. ПДВ 16666,67 грн.:

№ з/п	Найменування робіт	Одиниця виміру	Кількість	Ціна за одиницю	Вартість робіт
	Підготовчі роботи				
1	Розбирання ґрат вентиляційних площею до 0,2м2	вириб	100	19,9	19900,0
2	Очищення вручну внутрішніх поверхонь стін від олійної, перхлорвінілової фарби	100м2	10	2298,49	22984,9
3	Очищення вручну внутрішніх поверхонь стель від вапняної фарби	100м2	12,58	2021,55	25431,11
Всього					68306,01
Єдиний соціальний внесок (22%)					15027,32
Всього без ПДВ					83333,33
Податок на додану вартість (20%)					16666,67
Разом з ПДВ					100000,00

2. Підписанням даного Акту Сторони засвідчують, що послуги надані Виконавцем Замовнику належним чином, відповідно до умов Договору, а також вимог чинного законодавства. Сторони претензій одна до одної не мають.

Замовник

ТОВ "СТАРБУДКОНТРАКТ"

09100, м. Біла Церква, вул. Матросова, буд.50.
 Код ЄДРПОУ 40630948, ПІН 406309410276,
 рахунок вв ПАТ КБ "Приватбанк "
 UA473218420000026008053023526

Директор С.В.Совко
 07 липня 2021р.

Виконавець

ФОП ДИЧКО ДМИТРО СЕРГІЙОВИЧ

32800, Дніпропетровська обл. м. Нікополь,
 вул. Можайського, 24.
 РН 3281415954
 ПІН 328141595440, рахунок в АТ
 "Універсалбанк"
 963220010000026002310059669

ФОП Д.С.Дичко
 07 липня 2021р.