

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Завідувач кафедри
д.е.н., проф.
_____ Володимир ЗАЙЧЕНКО
«_____» _____ 2024 року

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**НА ТЕМУ: ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА ЖКГ В УМОВАХ ВІЙНИ
(НА ПРИКЛАДІ ОКВП «ДНІПРО-КІРОВОГРАД»,
М. КРОПИВНИЦЬКИЙ)**

**PRESERVATION AND DEVELOPMENT OF THE LABOR POTENTIAL
OF THE HOUSING AND COMMUNAL SERVICES ENTERPRISE IN THE
CONDITIONS OF WAR
(ON THE EXAMPLE OF OKVP «DNIPRO-KIROVOGRAD»,
KROPYVNYTSKYI)**

Виконав здобувач вищої освіти
2м курсу, групи ЕП23м-1,4
ОПП «Економіка підприємства»
спеціальності 051 «Економіка»
_____ Микола Димура
«_____» _____ 2024 р.

Керівник роботи: к.е.н., доцент
_____ Марія БУГАЄВА
«_____» _____ 2024 р.

Рецензент роботи: д.е.н., проф.
_____ Вікторія ГРАНОВСЬКА
«_____» _____ 2024 р.

**м. Кропивницький
2024 р.**

ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Економічний

Кафедра Економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

Рівень вищої освіти магістр

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 Економіка

Освітньо-професійна програма Економіка підприємства

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

д.е.н. проф. Володимир ЗАЙЧЕНКО

« ____ » _____ 2024 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Димури Миколи Миколайовича

1. Тема роботи «Збереження і розвиток трудового потенціалу підприємства ЖКГ в умовах війни (на прикладі ОКВП «Дніпро-Кіровоград» м. Кропивницький)

2. Керівник роботи Бугаєва Марія Вікторівна, к.е.н., доцент

3. Строк подання роботи до захисту _____ 2024 року

Мета та завдання кваліфікаційної роботи. Метою даного дослідження є розробка ефективних заходів для підвищення стійкості та адаптивності трудового потенціалу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" в умовах війни, що дозволить забезпечити неперервність і якість роботи підприємства під час кризових ситуацій в умовах воєнного стану в Україні.

Відповідно до поставленої мети, у цій роботі поставлені наступні завдання: 1. Аналіз наукових поглядів на категорію «трудова потенція». 2. Дослідження внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу. 3. Аналіз існуючого стану трудового потенціалу на прикладі ОКВП "Дніпро-Кіровоград". 4. Розробка стратегій підтримки та збереження трудового потенціалу під час війни. 5. Формулювання політики розвитку та підвищення кваліфікації персоналу в

умовах війни. 6. Створення мотиваційного механізму для збереження і розвитку трудового потенціалу.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Ознайомлення з літературними джерелами		
2.	Написання вступу та першого розділу		
3.	Написання другого розділу		
4.	Написання третього розділу		
5.	Оформлення кваліфікаційної роботи		
6.	Перевірка роботи на унікальність та виявлення академічного плагіату		
7.	Підготовка ілюстративного матеріалу, отримання відгуку наукового керівника, зовнішньої рецензії, підготовка до захисту		

Дата видачі завдання

«____» _____ 2024 року

Керівник роботи _____ Бугаєва М.В.
(підпис)

Завдання прийнято до виконання

«____» _____ 2024 року

Здобувач _____ Димура М.М.
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Димура М.М. Збереження і розвиток трудового потенціалу підприємства ЖКГ в умовах війни (на прикладі ОКВП «Дніпро-Кіровоград» м. Кропивницький): Кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти за ОПП «Економіка підприємства» зі спеціальності 051 – «Економіка» / Центральноукраїнський національний технічний університет. м. Кропивницький, 2024. 103 с.

У кваліфікаційній роботі проведений комплексний аналіз трудового потенціалу підприємства житлово-комунального господарства в умовах війни, на прикладі ОКВП «Дніпро-Кіровоград». Робота має три основні розділи, кожен з яких вносить значний внесок у розуміння та вирішення проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу в екстремальних умовах.

У першому розділі здійснено систематизацію наукових поглядів на категорію «трудова потенція». Автор описує його сучасне багатоаспектне визначення, ключові характеристики і особливості, які стають важливими у контексті сучасних трансформаційних процесів. Аналізується вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на формування та розвиток трудового потенціалу, і розглядаються специфічні особливості цього процесу на прикладах з різних галузей і країн, що надає змогу виявити універсальні та унікальні аспекти цих процесів.

Другий розділ присвячений детальному аналізу стану трудового потенціалу на ОКВП «Дніпро-Кіровоград» в контексті триваючого військового конфлікту. Він починається з загального огляду діяльності підприємства, його фінансово-економічної результативності, а далі зосереджується на оцінці трудового потенціалу. Розглядаються ключові виклики та проблеми, з якими зіштовхується підприємство під час війни, і аналізується їх вплив на персонал та загальну продуктивність роботи.

У третьому розділі автор розробляє стратегії та політики, спрямовані на підтримку і розвиток трудового потенціалу підприємства в умовах війни. Пропонується ряд інноваційних підходів, включаючи стратегії збереження трудового потенціалу, політику розвитку та підвищення кваліфікації персоналу, та мотиваційні механізми. Особлива увага приділяється забезпеченню безпеки працівників, підтримці їхнього морального духу та здоров'я, що є критично важливим для забезпечення неперервної і ефективної роботи підприємства в екстремальних умовах.

Завдяки цьому комплексному підходу кваліфікаційна робота забезпечує цінний внесок у практичну діяльність, спрямовану на управління трудовими ресурсами в умовах кризи та конфліктів.

Ключові слова: трудова потенція, житлово-комунальне господарство, військовий стан, управління кризовими ситуаціями, розвиток персоналу, стійкість підприємства, фінансово-економічна ефективність, стратегії збереження персоналу, мотиваційні механізми

ABSTRACT

Dymura M.M. Preservation and development of the labor potential of the housing and communal services enterprise in the conditions of war (on the example of OKVP "Dnipro-Kirovohrad", Kropyvnytskyi): Qualification work for the second (master's) level of higher education at the EPP "Economics of the Enterprise" in the specialty 051 - "Economics" / Central Ukrainian National Technical University. Kropyvnytskyi, 2024. 103 p.

In the qualification work, a comprehensive analysis of the labor potential of the housing and communal services enterprise during wartime, exemplified by the OKVP "Dnipro-Kirovograd," is conducted. The work is divided into three main sections, each of which makes a significant contribution to understanding and solving the problem of preserving and developing labor potential under extreme conditions.

The first section systematizes scientific views on the category "labor potential." The author describes its modern multifaceted definition, key characteristics, and features that become important in the context of current transformational processes. The influence of internal and external factors on the formation and development of labor potential is analyzed, and specific features of this process are examined through examples from various industries and countries, revealing both universal and unique aspects.

The second section is dedicated to a detailed analysis of the labor potential at OKVP "Dnipro-Kirovograd" in the context of the ongoing military conflict. It begins with a general overview of the enterprise's activities, its financial and economic performance, and then focuses on assessing labor potential. Key challenges and problems faced by the enterprise during the war are examined, and their impact on staff and overall work productivity is analyzed.

In the third section, the author develops strategies and policies aimed at supporting and developing the enterprise's labor potential under wartime conditions. A range of innovative approaches is proposed, including labor potential preservation strategies, development policies, and personnel training, as well as motivational mechanisms. Special attention is given to ensuring the safety of workers, supporting their morale and health, which is critically important for maintaining continuous and effective operations of the enterprise under extreme conditions.

Thanks to this comprehensive approach, the thesis provides a valuable contribution to practical activities aimed at managing labor resources in crisis and conflict situations.

Key words: labor potential, housing and communal services, martial law, crisis management, personnel development, enterprise resilience, financial-economic efficiency, personnel preservation strategies, motivational mechanisms.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	9
1.1. Систематизація наукових поглядів на категорію «трудовий потенціал»	9
1.2. Внутрішні та зовнішні фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємства	25
1.3. Особливості формування і розвитку трудового потенціалу підприємств в умовах глобальних трансформацій	32
 РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ НА ПРИКЛАДІ ОКВП «ДНІПРО-КІРОВОГРАД»	 42
2.1. Загальна інформація про діяльність ОКВП «Дніпро-Кіровоград»	42
2.2. Оцінювання фінансово-економічної результативності ОКВП «Дніпро-Кіровоград»	49
2.3. Оцінка стану трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград»	67
 РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОКВП «ДНІПРО-КІРОВОГРАД» В УМОВАХ ВІЙНИ	 78
3.1. Розробка стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу під час війни	78
3.2. Політика розвитку та підвищення кваліфікації персоналу в умовах війни	87
3.3. Мотиваційний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу на ОКВП «Дніпро-Кіровоград»	90
 ВИСНОВКИ	 97
 СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	 100
 ДОДАТКИ	 103

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність теми дослідження «Збереження і розвиток трудового потенціалу підприємства ЖКГ в умовах війни» обумовлена кількома важливими чинниками. Війна в Україні значною мірою вплинула на інфраструктуру, зокрема на житлово-комунальне господарство. Руйнування об'єктів інфраструктури вимагає не тільки негайної реконструкції, але й ефективного управління людськими ресурсами для забезпечення сталого функціонування цих послуг. В умовах війни, коли економічна стабільність порушена, важливо забезпечити збереження робочих місць та адаптувати персонал до змінених умов роботи. Це стосується не тільки фізичного здоров'я працівників, але й психологічної підтримки та професійного розвитку. Розвиток трудового потенціалу в сфері ЖКГ вимагає інноваційних підходів управління, включно з автоматизацією процесів та оптимізацією роботи. Відновлення та модернізація ЖКГ також потребують нових інвестицій, які можливі через впровадження ефективного управління людськими ресурсами. Забезпечення стабільності та розвитку в секторі ЖКГ є критичним для швидкого відновлення країни в поствоєнний період. Розвиток трудового потенціалу сприятиме більш ефективному відновленню інфраструктури та забезпеченню основних потреб громадян. У сукупності ці фактори підкреслюють необхідність глибокого та систематичного дослідження варіантів збереження та розвитку трудового потенціалу підприємств ЖКГ в Україні, щоб забезпечити стале та ефективне відновлення інфраструктури в умовах і після завершення війни.

Проблема, яка потребує вирішення, полягає у необхідності ефективної адаптації та оптимізації політики управління трудовим потенціалом ОКВП «Дніпро-Кіровоград» в умовах війни. Це включає розробку адекватних стратегій підтримки та збереження працівників, що враховують підвищені ризики, а також створення умов для професійного розвитку та підвищення кваліфікації в складних умовах. Ключові виклики включають забезпечення безпеки та здоров'я персоналу, психологічну

підтримку, а також мотивацію і лояльність працівників, які знаходяться під впливом стресових воєнних обставин.

Теоретичні і прикладні аспекти збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства висвітлено у працях таких українських та зарубіжних вчених: В. Авер'янов, О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, Г. Атаманчук, В. Бабаєв, О. Білянський, В. Вакуленко, О. Григоращ, А. Гриненко, В. Гриньова, А. Григорович, М. Долішній, О. Терещенко, Г. Крамаренко, А. Колот, О. Коцюрба, Дж. Кейнс, О. Куш В. Лаврененко, Е. Мейо, С. Мельник, С. Плакида, В. Погорєлова, Т. Пінчук, А. Сміт, Ф. Фейлор, М. Фрідмен, А. Шарко та ін. Деякі аспекти господарювання підприємств ЖКГ вивчали такі українські науковці, як В. Глухова, С. Дідур, О. Жулин, Л. Зеленюк-Джунь, І. Килимник, І. Яремко та ін. Проте наразі відсутні ґрунтовні дослідження щодо розробки дієвої стратегії і політики збереження і розвитку трудовим потенціалом підприємств ЖКГ в Україні в умовах війни.

Метою даного дослідження є розробка ефективних заходів для підвищення стійкості та адаптивності трудового потенціалу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" в умовах війни, що дозволить забезпечити неперервність і якість роботи підприємства під час кризових ситуацій в умовах воєнного стану в Україні.

Завдання дослідження включають:

1. Аналіз наукових поглядів на категорію «трудовий потенціал». Вивчення та систематизація існуючих наукових робіт, щоб визначити ключові аспекти та підходи до управління трудовим потенціалом.

2. Дослідження внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу. Виявлення специфічних умов та обставин, які впливають на трудовий потенціал підприємства в умовах війни, та оцінка їх впливу на діяльність ОКВП "Дніпро-Кіровоград".

3. Аналіз існуючого стану трудового потенціалу на прикладі ОКВП "Дніпро-Кіровоград". Оцінка поточного стану, ідентифікація ключових проблем та визначення потреб підприємства у зміцненні трудових ресурсів.

4. Розробка стратегій підтримки та збереження трудового потенціалу під час війни. Визначення заходів для підтримки та мотивації персоналу, забезпечення їх безпеки та розвитку професійних навичок в кризових умовах.

5. Формулювання політики розвитку та підвищення кваліфікації персоналу в умовах війни. Розробка конкретних ініціатив для забезпечення неперервного професійного зростання працівників, адаптації до змінених умов роботи та збереження високого рівня компетентності.

6. Створення мотиваційного механізму для збереження і розвитку трудового потенціалу. Розробка і впровадження ефективних мотиваційних інструментів, які сприятимуть лояльності та відданості працівників, зберігаючи їхню продуктивність і задоволеність роботою в складних умовах.

Ці завдання дозволять комплексно підходити до питання збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах кризи, забезпечуючи стабільність та ефективність роботи підприємства на тлі воєнних дій.

Об'єктом дослідження є ОКВП «Дніпро-Кіровоград».

Предметом дослідження є процеси формування, збереження та розвитку трудового потенціалу підприємства житлово-комунального господарства ОКВП «Дніпро-Кіровоград» в умовах воєнного стану.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в наступному:

Наукова новизна отриманих результатів у дослідженні полягає в комплексному підході до розробки стратегії і політики збереження та розвитку трудового потенціалу підприємства ЖКГ в умовах війни, зокрема на прикладі ОКВП «Дніпро-Кіровоград».

Зокрема уточнено:

- сутність категорії «трудоий потенціал», включаючи його сучасне багатоаспектне визначення, ключові характеристики і особливості у сучасних трансформаційних умовах;

- вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на формування та розвиток трудового потенціалу, зокрема запропоновано авторський підхід до

оцінки впливу внутрішніх та зовнішніх факторів на формування та розвиток трудового потенціалу, враховуючи специфіку глобальних трансформацій і воєнних умов.

набули подальшого розвитку:

- оцінка стану трудового потенціалу підприємства в умовах війни, що виявила ключові проблеми та потенціал для подальшого розвитку в умовах кризи та війни;

- концептуальна стратегія підтримки та збереження трудового потенціалу під час війни, зокрема запропоновано стратегію, яка фокусується на забезпеченні безпеки, підтримці морального духу працівників та збереженні їхнього здоров'я, що є критичним в умовах війни.

удосконалено:

- підхід до розробки політики розвитку та підвищення кваліфікації персоналу в умовах війни, що передбачає впровадження новітніх методів підвищення кваліфікації та професійного розвитку, адаптованих до воєнних умов, що дозволяють зберегти професійні стандарти та підготувати персонал до ефективної роботи в екстремальних умовах.

- мотиваційний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу, який включає психологічну підтримку та матеріальні стимули на основі бальної оцінки і враховує особливості воєнного стану та спрямований на підвищення залученості та відданості працівників.

Отримані наукові результати вносять значний внесок у теоретичні основи збереження і розвитку трудового потенціалу та практику їх застосування на підприємствах ЖКГ України, особливо в кризових умовах, та мають важливе значення для забезпечення стійкості та адаптивності підприємств в умовах війни.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблені стратегії та рекомендації дозволять підприємству ефективніше керувати своїм персоналом під час війни, зокрема через зміцнення психологічної підтримки, організацію безпеки робочих місць та підвищення мотивації, що в кінцевому результаті призведе до збереження кваліфікованих кадрів та

зниження флуктуації персоналу. Загалом результати дослідження допоможуть керівництву підприємства формувати довгострокові стратегії, засновані на глибокому розумінні внутрішніх і зовнішніх викликів, що забезпечить стійкість та адаптивність підприємств ЖКТ до мінливих умов.

Отже, визначені теоретико-практичні результати демонструють можливості застосування отриманих в ході дослідження знань і рекомендацій, що можуть стати основою для подальшого розвитку і забезпечення стійкості підприємства в кризових умовах.

Апробація результатів та публікації. Результати наукового дослідження були представлені на II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економіки та підприємництва в умовах викликів і загроз» (16 травня 2024 р., м. Кропивницький). Тези доповіді: «Особливості формування і розвитку трудового потенціалу підприємств в умовах глобальних трансформацій».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний її обсяг становить 103 сторінки друкованого тексту, містить 22 таблиці і 5 рисунків, список використаних джерел містить 32 джерела.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Систематизація наукових поглядів на категорію «трудовий потенціал»

Трудовий потенціал є ключовим поняттям у сучасній економічній науці, що відображає можливості та здатності трудових ресурсів до ефективної участі у виробничих процесах. У цьому підрозділі здійснюється огляд та систематизація основних наукових підходів до визначення трудового потенціалу, а також аналіз його сутнісних характеристик як економічної категорії.

Різні науковці трактують трудовий потенціал як сукупність здібностей, навичок, знань і мотиваційних складових, що дозволяють працівникам продуктивно виконувати свою діяльність. Систематизація поглядів у цій сфері вимагає врахування різноманітності підходів, що базуються на оцінці як індивідуальних, так і колективних трудових ресурсів.

Основи методології дослідження трудового потенціалу були закладені в роботах видатних представників класичної політекономії, зокрема А. Сміта та Д. Рікардо. К. Маркс здійснив детальне вивчення сутності праці, що дозволило йому розробити теорії трудової вартості та додаткової вартості. У XX столітті проблематику трудового потенціалу активно вивчали численні зарубіжні дослідники. Серед них найбільше визнання здобули наукові праці Р. Беккера, Я. Мінсера та Т. Шульца, які зробили значний внесок у формування концепції людського капіталу.

У сучасних умовах глобальних економічних змін інтерес до проблематики трудового потенціалу помітно зріс. Важливий внесок у розвиток теоретичних і практичних аспектів цієї теми зробили провідні українські вчені, серед яких О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, Т. Кір'ян, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Новікова,

В. Онікієнко, В. Приймак, С. Пиріжков, М. Семикіна, А. Чухно, Л. Шаульська, М. Бугаєва та інші. На початку ХХІ століття формується нове, глибше розуміння трудового потенціалу, яке ґрунтується на сучасних теоретичних засадах. Це розширює спектр досліджуваних факторів і умов, що впливають на формування та використання трудового потенціалу на різних рівнях: макроекономічному, мезоекономічному, мікроекономічному та індивідуальному.

Загальновідомо, що трудовий потенціал являє собою сукупність якостей людини, які визначають її працездатність, тобто обсяг і якість праці, яку може забезпечити суспільство за умов певного рівня науково-технічного розвитку. Однак, обмеження цього поняття лише характеристиками населення, трудового колективу чи окремої особи, такими як здоров'я, знання, досвід, інтелектуальні здібності, культура, кваліфікація, компетенція, мотивація до ефективної праці, здатність до навчання, мобільність, не відображає всієї сутності трудового потенціалу. Для більш точного розуміння цього терміна важливо мати повну інформацію про трудовий потенціал у межах окремої галузі економіки, регіону, країни або суспільного виробництва загалом, адже його формування залежить від багатьох факторів та умов. Зокрема, важливо з'ясувати специфіку трудового потенціалу в контексті певного виду економічної діяльності, що сприяє глибшому розкриттю його змісту.

Однією з найпоширеніших економічних категорій є поняття «робоча сила», яке бере свій початок у дослідженнях ХІХ століття. Згідно з класичним визначенням К. Маркса, робоча сила або здатність до праці – це «сукупність фізичних та духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які вона використовує кожного разу, коли створює будь-які виробничі вартості» [1].

Поняття «трудові ресурси» є формою відображення «людських ресурсів» і було вперше введене академіком С.Г. Струмиліним у 1920-х роках. Він описував їх як «основний фонд, що живить народне господарство, тобто жива робоча сила країни». Спочатку цей термін

використовувався у статистиці, а пізніше – в плануванні. За сучасним визначенням, трудові ресурси – це частина населення, яка працює або має потенціал до праці, включаючи зайнятих і тих, хто тимчасово не працює (домогосподарки, студенти тощо).

Поняття «трудові ресурси» та «робоча сила» мають схожий зміст, але не є тотожними. «Трудові ресурси» охоплюють кількість працездатного населення, яке або бере участь у виробництві, або має потенційну можливість до цього. Натомість «робоча сила» означає сукупність властивостей, які забезпечують здатність людини працювати [2].

Трудові ресурси відображають кількісний склад трудового потенціалу, що бере участь у створенні матеріальних благ і духовних цінностей, а також є важливою частиною ресурсного потенціалу підприємства. Кількісний аспект трудового потенціалу включає економічно активне населення (працездатних осіб, працюючих пенсіонерів, підлітків, інвалідів) та економічно пасивну або резервну частину (сезонних працівників, осіб із неповною зайнятістю, тимчасово незайнятих осіб, які доглядають за дітьми, звільнених через скорочення тощо) [2].

Поняття «економічно активне населення» має схожий зміст із категорією «трудові ресурси», адже вказує на частину населення, яка залучена до трудових відносин і бере участь у матеріальному та нематеріальному виробництві. Ця категорія відображає кількісні характеристики трудового потенціалу, але під час виробничої діяльності проявляються й якісні риси, такі як психофізіологічний стан, рівень кваліфікації, вміння та здібності, морально-етичні якості. У процесі роботи в колективі ці характеристики можуть збагачуватися, з'являються нові навички, знання, мотивація, виробничий досвід і професійний стаж. Це сприяє переходу економічно активного населення в категорію людського капіталу [3].

Окрім визначених категорій, важливим поняттям, яке описує трудові можливості людини, є «людський капітал». Цікаво, що витoki цієї сучасної категорії дослідники пов'язують із роботами У. Петті, одного з засновників

англійської політекономії XVII століття, який уперше намагався оцінити вартість виробничих властивостей людини [4]. Сучасне розуміння терміну «людський капітал» виникло на початку 1960-х років у економічно розвинених країнах, насамперед у США. Цей термін використовувався для оцінки інтегральної цінності людини та інвестицій у її розвиток, які мали продуктивний характер.

У сучасній економічній літературі, як зарубіжній, так і вітчизняній, існує багато різних визначень поняття «людський капітал». Одне з найповніших визначень запропонував Г. Бекер, який розглядає його як комплекс інвестицій у людину, включаючи навчання, професійну підготовку, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошук інформації про ціни й доходи. Відповідно до теорії людського капіталу, розробленої Г. Бекером [5], поведінка людини базується на раціональних очікуваннях і принципах економічної вигоди.

У вітчизняній економічній літературі поняття «людський капітал» довго не досліджувалося. О. Грішнова зазначає, що це поняття характерне для ринкової економіки, тоді як у командно-адміністративній системі використовували термін «трудовий потенціал». Людський капітал можна розглядати як трудовий потенціал, реалізований у ринкових умовах, де визнається продуктивність інвестицій у розвиток людини. Він включає вкладення в здоров'я, освіту, професійну підготовку, медичне обслуговування та соціальне забезпечення, що сприяють працездатності та конкурентоспроможності працівника. Це міра здатності людини приносити дохід [6, С. 14].

Людський капітал можна визначити як комплексний термін, що охоплює кілька ключових аспектів. Перш за все, це включає в себе знання, уміння та навички, які людина набуває протягом життя. Важливо відзначити, що ці навички можна ефективно застосувати у різних сферах суспільної діяльності, що в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності праці та зростанню виробництва. Також використання накопиченого людського капіталу може призвести до збільшення доходів особи у

майбутньому, особливо якщо вона тимчасово відмовиться від частини свого поточного споживання на користь інвестицій в освіту та розвиток своїх здібностей. Зростання доходів, в свою чергу, збільшує мотивацію працівників інвестувати у власний розвиток, підтримуючи цикл постійного покращення та навчання. Варто підкреслити, що людські здібності та потенціал є невід'ємною частиною кожної особистості. Отже, можна стверджувати, що людський капітал - це не просто фінансова оцінка набутих знань і умінь, а багатогранна категорія, що враховує як особистісний розвиток, так і економічний потенціал індивіда.

Аналізуючи різноманітні категорії, які використовуються для вивчення впливу людей на економічне життя, можна зробити висновок, що жодна з них окремо не забезпечує повноцінної оцінки можливостей особи у конкретній виробничій діяльності. Однак, в сукупності, ці категорії відображають ключові аспекти трудового потенціалу. Ці аспекти можуть стати фундаментом для розробки системи оцінювання, що дозволить ефективніше аналізувати і використовувати людські ресурси в економіці.

Термін "трудоий потенціал" став важливою соціально-економічною категорією в економічній науці, що виникла у 70-80-ті роки XX століття і підкреслює багатогранний вплив людського фактора в господарському житті. Це поняття відображає еволюцію від абстрактного і одностороннього розуміння до конкретного та багатоаспектного підходу до аналізу людини як суб'єкта праці з унікальними потребами та інтересами.

Введення цього терміну зумовлене необхідністю активізувати та оптимально використовувати потенціал кожного працівника на всіх рівнях - від індивідуальних до суспільних. Ідея "трудоого потенціалу" допомагає кількісно оцінювати здатність суспільства динамічно підтримувати відтворення людського фактора, що включає і матеріально-речовий зміст, відповідаючи потребам сучасного індустріального виробництва [7, С. 34].

Термін "трудоий потенціал" став важливою соціально-економічною категорією в економічній науці, що виникла у 70-80-ті роки XX століття і підкреслює багатогранний вплив людського фактора в господарському

житті. Це поняття відображає еволюцію від абстрактного і одностороннього розуміння до конкретного та багатоаспектного підходу до аналізу людини як суб'єкта праці з унікальними потребами та інтересами [8, С. 34]. Введення цього терміну зумовлене необхідністю активізувати та оптимально використовувати потенціал кожного працівника на всіх рівнях - від індивідуальних до суспільних. Ідея "трудового потенціалу" допомагає кількісно оцінювати здатність суспільства динамічно підтримувати відтворення людського фактора, що включає і матеріально-речовий зміст, відповідаючи потребам сучасного індустріального виробництва [8, С.56].

Отже, трудовий потенціал можна розглядати як комплексну характеристику, що об'єднує різні якості осіб, які визначають їх здатність до праці. Ця характеристика включає потенційну якість та обсяг праці, який може здійснювати суспільство за певного рівня науково-технічного розвитку. Варто відзначити, що категорія "трудоий потенціал" була вперше введена в науковий обіг завдяки зусиллям вітчизняних економістів.

За дослідженнями міжнародних науковців, таких як П. Ромер, О. Лукас, Г. Беккер, Т. Шульц та інших, трудовий потенціал у ринковій економіці може бути ідентифікований як один з видів капіталу, який існує на різних рівнях - від індивідуального до суспільного. Цей капітал формується через інвестиції, тривалий розвиток і нагромадження знань і навичок. Ефективне використання цього потенціалу може значно підвищити продуктивність праці, доходи і стимулювати економічне зростання на рівні підприємств, галузей, регіонів та цілого суспільства [9].

В Україні основні наукові підходи до вивчення трудового потенціалу сформувались у трьох великих наукових центрах: Києві, Львові та Харкові, де не існує єдності в поглядах на суть цього поняття. В Києві серед дослідників можна виокремити три основні напрямки у розумінні трудового потенціалу [10, С. 11]. Перший, трудоресурсний підхід, представлений В. Онікієнком, вбачає в трудовому потенціалі сукупність працездатного населення з належною кваліфікацією, яке включається в суспільне виробництво з урахуванням технічного оснащення виробництва.

В. Врублевський розвиває політекономічний підхід, за яким трудовий потенціал розглядається як інтеграція працівника з продуктивними силами. Також є демографічний напрямок, який акцентує увагу на демографічних характеристиках працездатного населення. Ці різні погляди на трудовий потенціал відображають багатогранність і складність даної категорії, підкреслюючи її значення в різних сферах економічних досліджень [11, С. 13].

Демографічний підхід до аналізу трудового потенціалу був уперше розглянутий І. Лукіновим, який звертав увагу на роль різних поколінь та їхню участь у функціонуванні трудового потенціалу.

Львівські економісти в своїх роботах розглядають трудовий потенціал як можливості, що можуть бути мобілізовані та реалізовані в процесі праці, визначаючи його фізичні межі на різних рівнях. У 90-х роках їхнє трактування трудового потенціалу зазнало змін. М. Долішній та С. Злупко піднімали питання про те, в якій природі – біологічній чи соціальній – міститься основна енергія трудового потенціалу [8, С. 102]. Підтверджуючи важливість соціальної природи, вони запропонували визначення соціально-трудоного потенціалу як якісних характеристик людей, які його уособлюють. Це включає сукупність відносин, що підтримують ці якості, а також ефективність методів і механізмів, що забезпечують його функціонування [8, С. 103]. Львівські дослідники вперше проаналізували якісні ознаки трудового потенціалу, додавши екологічну складову до системи оцінювання його якості.

С. Пирожков визначає трудовий потенціал як сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик трудоактивного населення, які можуть бути реалізовані через існуючу систему суспільних відносин у процесі праці [10, С. 10].

Трудовий потенціал формується під впливом різних соціально-економічних, соціально-психологічних та духовних факторів, що перетворюють його з потенційної можливості на реальну силу в суспільстві. Поняття “трудовий потенціал” і “робоча сила” пов'язані з фізичними та

духовними здібностями людей, але вони не є тотожними.

Реалізація здатності людини до праці відбувається через “робочу силу”, коли працівник безпосередньо бере участь у виробництві. Натомість “трудова потенція” відображає лише можливості, включаючи ще не використані резерви людей. Таким чином, “робоча сила” є частиною трудового потенціалу, що вже використовується, але не охоплює всієї повноти людського чинника в економіці.

У працях багатьох дослідників підхід до визначення трудового потенціалу ґрунтується на поєднанні кількісних і якісних характеристик. Наприклад, С. Трубіч вважає, що трудова потенція є матеріалізованим особистісним фактором, персоніфікованою робочою силою, яка включає як уже реалізовані, так і ще не реалізовані можливості в межах соціально-економічних, організаційно-технічних, природних і біологічних умов виробництва [11, С. 18].

Трудова потенція є ширшим поняттям, ніж традиційне визначення “робочої сили”, оскільки включає додаткові резерви працездатності, що ґрунтуються на різноманітних людських якостях і результатах спільної діяльності. Це дозволяє краще оцінити можливості трудоактивного населення.

Варто зазначити, що терміни “трудова потенція” та “людський капітал” є ключовими характеристиками людських ресурсів як на рівні країни і регіону, так і в різних економічних секторах. Їх можна розглядати як складові загального потенціалу суспільства, регіону або підприємства. Однак поняття “трудова потенція” є більш широким і охоплює більше аспектів порівняно з іншими визначеннями.

А. Криклій влучно підкреслює, що поняття “трудова потенція” і “людський капітал” відображають поступовий процес усвідомлення важливості ролі людини в суспільному та економічному житті, що розвивалося з часом [12].

Отже, ми здійснили узагальнений аналіз термінологічного комплексу категорій близьких за змістом до категорії «трудова потенція»,

а саме термінів («робоча сила», «трудові ресурси», «економічно активне населення», «людський капітал»).

Розуміння соціально-економічного змісту зазначених понять дозволяє оцінювати трудовий потенціал у різних контекстах - від окремої особи до суспільства, в межах будь-якої економічної діяльності.

Відмінності у підходах до трактування термінів є суттєвими. Наприклад, "трудові ресурси" означають наявну живу працю, "трудовий потенціал" визначає можливості працездатного населення, "робоча сила" відображає здатність до праці, а "трудоресурсне забезпечення" описує загальну характеристику трудових ресурсів, які вже задіяні або можуть бути залучені в процес роботи.

Отже, трудовий потенціал є складним соціально-економічним явищем зі своєю структурою та орієнтацією в просторі та часі. Він може перебувати у різних формах у кожен конкретний момент часу. Зазвичай його розглядають як частину працездатного населення, готову до праці відповідно до фізичного стану, психофізіологічних особливостей, рівня освіти, професійних навичок і соціально-етнічних характеристик. Трудовий потенціал означає можливість суспільства виділити з-поміж своїх членів робочу силу з певною активністю та працездатністю, яка може бути задіяна в національній економіці і бути конкурентною на ринку праці [13].

У сучасних умовах суспільних трансформацій на нових теоретичних засадах формується сучасне і більш комплексне розуміння трудового потенціалу. Це зумовлює розширення кола досліджуваних чинників і умов формування, розвитку та використання трудового потенціалу на різних рівнях: макроекономічному, мезоекономічному, мікроекономічному та особистісному. Багаторівневий підхід, запропонований дослідниками, такими як О. Грішнова та Л. Шаульська, включає кілька основних напрямків [14, С. 12]:

- Макроінтегральний підхід – розглядає трудовий потенціал як динамічну інтегральну характеристику робочої сили, що має кількісні та якісні показники і використовується у суспільному виробництві.

- Мезоінтегральний підхід – фокусується на дослідженні ресурсів та резервів живої праці населення в межах регіону чи галузевої підсистеми.

- Мікропідхід – акцентує увагу на трудовому потенціалі підприємства, розглядаючи реалізацію здібностей та можливостей працівників у процесі праці.

- Особистісно-індивідуальний підхід – аналізує процеси формування і реалізації трудового потенціалу на рівні окремого працівника.

Ці підходи створюють основу для всебічного розуміння та оцінки трудового потенціалу в умовах сучасної економіки.

Трудовий потенціал людини включає в себе сукупність різноманітних характеристик, які визначають її можливості. Сюди відносяться як фізичні, так і інтелектуальні аспекти, зокрема стан здоров'я, витривалість, особливості нервової системи та інші якості. Всі ці елементи разом формують потенціал людини, який впливає на її здатність до ефективної діяльності [15].

Трудовий потенціал працівника представляє собою комплекс його внутрішніх ресурсів, таких як здоров'я, знання, досвід, інтелектуальні здібності, рівень культури, компетентність, мотивація до продуктивної роботи, здатність навчатися і перенавчатися, а також мобільність. Ці характеристики сприяють ефективності праці і можуть бути ключовими факторами конкурентоспроможності на ринку праці у порівнянні з іншими працівниками [16, С. 14].

До компонентів трудового потенціалу входять: вік, стать, стан здоров'я, психофізіологічні особливості, рівень освіти, кваліфікація, професійний досвід, знання суміжних професій, володіння іноземними мовами, здатність до інтенсивної роботи, організованість, відповідальність, гнучкість, готовність змінювати робочі умови та зміст діяльності, мотивованість, активність у праці, здатність навчатися та засвоювати нові знання, креативність, схильність до інноваційної діяльності, а також підприємницька активність [16, С. 15].

Трудовий потенціал підприємства відображає максимальний обсяг

можливого внеску працівників у виробничий процес, враховуючи їхні психофізіологічні особливості, професійні знання та накопичений досвід. Основними складовими трудового потенціалу на рівні підприємства є поняття «кадри» і «персонал» [17].

Кадри – це соціально-економічне поняття, що характеризує економічні відносини, пов'язані з формуванням, розподілом, перерозподілом і використанням штатних працівників підприємства. Кадри об'єднують осіб із загальною та професійною працездатністю, що проявляється в економічних, демографічних, соціологічних і статистичних аспектах. Фактично, кадри – це основна група зайнятих у сфері економічної діяльності, які працюють у штаті підприємств, організацій або установ [18].

Персонал охоплює весь особовий склад підприємства, включаючи всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників. Це всі особи, зайняті суспільно корисною діяльністю [18].

Трудовий потенціал району, міста чи регіону є сукупним трудовим потенціалом, що враховує загальні можливості працівників, залучених до місцевої економіки.

М. Семикіна трактує трудовий потенціал регіону як комплексну категорію, що відображає сукупність властивостей і можливостей працівників підприємств та організацій даного регіону. Ця сукупність дозволяє працівникам ефективно реалізовувати та розвивати свої здібності, знання, досвід і професіоналізм у процесі праці з метою створення конкурентоспроможної продукції, виконання робіт чи надання послуг, а також для задоволення пріоритетних потреб [19, С. 25].

Трудовий потенціал покоління чи країни – це економіко-географічна характеристика трудової активності населення.

Отже, трудовий потенціал можна розглядати як якісне вираження трудових ресурсів, що представляє собою інтегральну оцінку кількості, якості та ступеня здатності людей до праці. Його кількісне вимірювання включає обсяг трудових ресурсів і робочого часу, доступного для виконання завдань у певний період. Якісні характеристики трудового потенціалу

охоплюють чотири основні аспекти: фізичний, інтелектуальний, соціальний та техніко-технологічний. Трудовий потенціал також виступає інструментом для аналізу та розподілу трудових ресурсів.

Аналіз наукових підходів дозволив нам запропонувати нове трактування поняття «трудовий потенціал» як динамічного людського фактора, що є безперервним процесом розвитку. Він відображає приховані можливості людей та розглядається з точки зору реалізації потенціалу в праці в умовах, визначених виробничим процесом.

Завдяки використанню системного підходу до визначення трудового потенціалу стає можливим охоплення всіх його важливих характеристик. Це поєднання кількісних і якісних показників, що відповідають певному рівню розвитку суспільства, включаючи стан здоров'я, рівень освіти, культурний рівень, інноваційність, етичні норми, соціальну відповідальність та ціннісні орієнтири. Такий підхід забезпечує ефективніше управління формуванням та розвитком трудового потенціалу, що сприяє підвищенню продуктивності підприємства.

Зазвичай до факторів, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу (Рис. 1.1), належать такі:

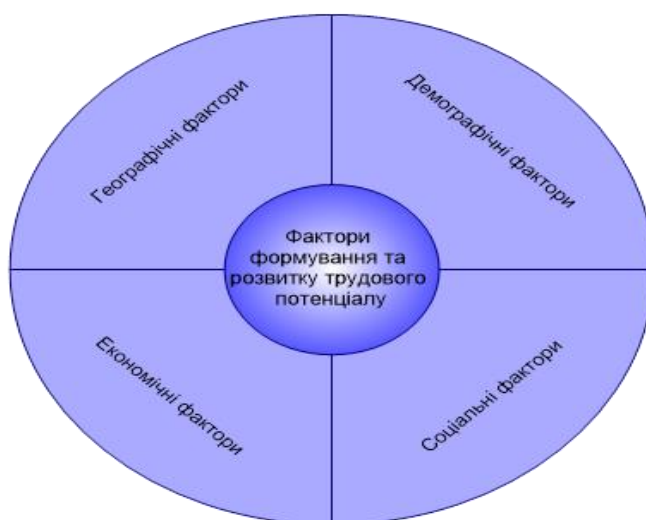


Рисунок - 1.1. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу

- Географічні фактори: територіальне розташування, кліматичні умови, наявність природних ресурсів, екологічна ситуація.

- Демографічні фактори: чисельність та динаміка населення, демографічна структура, процеси народжуваності, смертності та міграції.
- Соціальні фактори: рівень розвитку інфраструктури, стан освіти, доступність медичних послуг, рівень злочинності.
- Економічні фактори: структура економіки, показники зайнятості та безробіття, функціонування ринку праці, доходи та витрати населення, їх купівельна спроможність.

Трудовий потенціал організації є складною соціально-економічною структурою, яка включає кілька основних компонентів: кадровий, професійний, кваліфікаційний та організаційний. Цей поділ має умовний характер і слугує для чіткого визначення ступеня цілеспрямованого впливу на окремі групи факторів, що формують кожен зі складових компонентів трудового потенціалу організації (таблиця 1.1) [20, С. 204-206].

Таблиця 1.1

СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	
Кадрова складова	Містить: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал).
Професійна структура	Детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.
Кваліфікаційна структура	Визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.
Організаційна складова	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі «трудовий потенціал організації – трудовий потенціал працівника – робоче місце» закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень.

**Складено автором на основі джерела [20]*

У загальній структурі трудового потенціалу підприємства, залежно від обраного критерію аналізу, можна виділити такі його види [20, с. 199-200]:

1. За рівнем агрегованості оцінок:

- Індивідуальний трудовий потенціал: включає особисті інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші ресурси працівника, які можуть бути задіяні у трудовій діяльності.

- Груповий (бригадний) трудовий потенціал: охоплює не лише індивідуальні можливості працівників, але й додатковий потенціал їх колективної роботи, який формується завдяки взаємодії, сумісності психофізіологічних та кваліфікаційно-професійних характеристик групи.

- Трудовий потенціал підприємства: визначається як сукупність можливостей усіх працівників підприємства брати участь у виробничих процесах – як активно, так і пасивно. Він реалізується в межах певної організаційної структури, враховуючи матеріально-технічні, технологічні та інші параметри.

2. Залежно від спектру можливостей:

- Індивідуальний трудовий потенціал відображає особисті можливості кожного працівника.

- Колективний (груповий) трудовий потенціал** охоплює не лише особисті ресурси членів групи, але й їх здатність співпрацювати для досягнення спільних цілей.

3. Залежно від участі у виробничо-господарському процесі:

- Потенціал технологічного персоналу включає сукупні можливості працівників, залучених до основних і допоміжних виробничих процесів, спрямованих на виробництво продукції (робіт, послуг) певної якості та кількості, а також тих, хто здійснює технічні функції в апараті управління.

- Управлінський потенціал відображає здатності певних категорій персоналу до ефективного управління та організації виробничо-комерційних процесів підприємства.

4. Залежно від ролі у соціально-економічній системі підприємства:

- Структуро-формуєчий трудовий потенціал характеризує здатність частини працівників забезпечувати раціональну організацію виробничих процесів та створювати ефективну організаційну структуру.

- Підприємницький трудовий потенціал відображає підприємницькі здібності окремих працівників, що сприяють економічному успіху завдяки ініціативності та впровадженню інноваційних підходів.

- Продуктивний трудовий потенціал визначає можливості працівників генерувати економічні та неекономічні результати в межах діяльності підприємства.

Слід зазначити, що питання горизонтальної структуризації трудового потенціалу досі викликає наукові дискусії щодо складу його компонентів. Вчені пропонують різні підходи, що базуються на кількості та складі цих компонентів.

Ладунка І.С., Буркова М.С. запропонували структуру, що складається з восьми компонентів. До них належать: стан здоров'я, моральні якості та здатність до роботи в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, рівень освіти, професійні навички, а також ресурси робочого часу (Таблиця 1.2).

Отже, трудовий потенціал можна розглядати як сукупність усіх можливостей, ресурсів та характеристик людини, які визначають її здатність до ефективної праці. Це поняття об'єднує фізичні, інтелектуальні, професійні, соціальні та мотиваційні якості, що впливають на результативність діяльності. Трудовий потенціал включає як використані, так і приховані резерви, які можуть бути реалізовані за певних умов і впливають на розвиток індивіда, підприємства чи суспільства в цілому.

Авторське визначення категорії "трудовий потенціал" можна сформулювати так: трудовий потенціал – це інтегральна характеристика людських ресурсів, що відображає їхні фізичні, інтелектуальні, професійні, соціальні та психологічні можливості, здатні забезпечити ефективну трудову діяльність, а також резерви для подальшого розвитку та адаптації у мінливих умовах економічного середовища.

Показники компонентів трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу та показники, що їм відповідають		
	Людина	Організація	Суспільство
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу через хвороби та травми. Затрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Затрати на охорону здоров'я. Смертність за віковими категоріями
Моральність	Відношення до оточуючих	Взаємовідносини між співробітниками. Втрати від конфліктів	Відношення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працівника	Доходи від авторських прав. Кількість патентів та міжнародних премій на одного мешканця країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей. Заповзятливість	Підприємницька активність	Темпи технічного прогресу
Організованість та асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Втрати від порушення дисципліни. Чистота. Своєчасне виконання обов'язків. Ефективне співробітництво	Якість законодавства. Якість доріг та транспорту. Дотримання договорів та законів
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі та вузі	Доля спеціалістів з вищою та середньою освітою в загальній кількості робітників. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі та вузі. Доля затрат на освіту в державному бюджеті
Професіоналізм	Вміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Прибутки від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість робітників. Кількість годин роботи за рік одного робітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

**Складено автором на основі джерела [21].*

Відтак, трудовий потенціал є багатограним явищем, що підтверджується різноманіттям його трактувань. З практичної точки зору важливо забезпечити підвищення ефективності всіх видів праці, оскільки зростає значення ролі людини як у виробничих процесах, так і в загальному розвитку суспільства. Це зумовлює потребу в комплексному підході до розуміння цієї ролі, враховуючи соціальні, професійні та інші взаємозв'язки людини.

1.2. Внутрішні та зовнішні фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємства

Управління трудовим потенціалом підприємства є складним процесом, який залежить від взаємодії внутрішніх і зовнішніх факторів. Ефективність формування та розвитку трудового потенціалу визначається сукупністю цих чинників, що впливають на підприємство як зсередини, так і ззовні. Внутрішні фактори включають організаційні, кадрові та мотиваційні аспекти, тоді як зовнішні охоплюють економічне середовище, соціальні умови та стан ринку праці. Розуміння та аналіз цих факторів є ключовими для створення стабільної та конкурентоспроможної системи управління трудовими ресурсами.

Будь-який процес на підприємстві піддається впливу різних чинників, які визначають вибір функцій для забезпечення подальшого розвитку системи. Управління формуванням трудового потенціалу не є винятком - воно також має свої статичні та динамічні процеси. Ці процеси знаходять відображення у тактичних і стратегічних функціях управління трудовим потенціалом.

Формування трудового потенціалу працівників підприємства залежить від багатьох факторів, які визначають його розвиток, масштаби і ефективність використання. Комплексний аналіз цих факторів, що відображає причинно-наслідкові зв'язки між трудовим потенціалом підприємства та його працівників, стає основою для оцінки трудового потенціалу. Дослідники пропонують різні класифікації факторів, які впливають на формування потенціалу як окремих працівників, так і підприємства загалом. У роботах [22-24] представлена двовимірна класифікація факторів, що впливають на формування трудового потенціалу. Вчені виділяють такі групи факторів, як науково-технічні, соціально-економічні та культурні, і зазначає різні рівні впливу (державний, регіональний, галузевий, підприємницький).

Для глибшого розуміння процесів формування та розвитку трудового потенціалу важливо розширити існуючі класифікації, додавши нові групи факторів і рівні впливу. У таблиці 1.3 представлені результати запропонованої класифікації факторів, що впливають на формування трудового потенціалу підприємства.

Таблиця 1.3

Фактори формування трудового потенціалу підприємства

Рівень впливу	Групи факторів				
	Науково-технічні	Соціально-економічні	Політико-правові	Природно-кліматичні	Культурні
Екзогенні фактори					
1	2	3	4	5	6
Міжнародний	Міжнародні та міждержавні програми інноваційного розвитку	Демографічна ситуація, що склалася. Диференціація рівнів життя населення різних країн. Міграційні процеси	Міжнародні договори та угоди	Міждержавні угоди по охороні навколишнього середовища та використання природних ресурсів	Національні культурні традиції, цінності, звичаї
Держава	Державна науково-технічна політика	Демографічна ситуація в країні. Система соціальних гарантій. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення країни	Правова система держави	Державне регулювання ринку праці з урахуванням природно-кліматичних умов	Система господарюючих культурних цінностей та соціальних норм
Регіон	Регіональна науково-технічна політика. Політика залучення інвестицій в розвиток освіти, в модернізацію підприємств регіону	Демографічна ситуація. Рівень розвитку соціальної інфраструктури. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення регіону.	Регіональні законодавчі та правові акти	Екологічні умови життєдіяльності в регіоні	Місцеві традиції та звичаї
Галузь	Галузева науково-технічна політика	Рівень оплати праці в галузі. Умови праці в галузі	Галузеві нормативні документи	Особливості організації виробництва з урахуванням кліматичних умов	Професійний менталітет
Ендогенні фактори					
Підприємство	Інноваційні підходи до організації виробництва. Впровадження професійної техніки та технологій. Автоматизація виробничих процесів	Форми та рівень оплати праці. Форми організації праці. Ступінь соціальної захищеності. Якість трудового життя. Соціально-психологічний клімат	Організаційно-розпорядча документація. Посадові інструкції та регламенти	Створення сприятливих умов праці з врахуванням кліматичних умов	Розвиток організаційної культури

*Складено автором на основі джерел [22-24]

На відміну від наведених досліджень, важливим є врахування міжнародного рівня впливу факторів, що формують трудовий потенціал. Раніше цей аспект або ігнорувався, або недооцінювався дослідниками та практиками, що призвело до ряду серйозних проблем. Серед них можна виділити такі, що стали особливо помітними в останні роки:

- Зростання мігрантів з країн ближнього зарубіжжя, що, в свою чергу, викликає підвищення рівня безробіття та зниження заробітних плат на ринку праці.

- Низька кваліфікація мігрантів, що негативно впливає на якість їхньої роботи.

- Конфлікти між національними культурами, традиціями та цінностями, які спостерігаються як на окремих підприємствах, так і на рівні регіонів.

- Проблеми нелегальної міграції та формування національних угруповань, зокрема кримінального характеру, що призводять до витіснення місцевого населення з певних видів діяльності.

Крім того, процеси глобалізації, що постійно розвиваються, вимагають своєчасної та навіть випереджальної реакції на світові тенденції в науці, техніці, технологіях, стандартах виробництва та вимогах до кваліфікації персоналу. Ігнорування міжнародного рівня впливу призвело до того, що трудовий потенціал багатьох підприємств у нашій країні не відповідає високим світовим стандартам, а продукція, що виготовляється, є неконкурентоспроможною на міжнародному ринку [25].

Важливо виділити окремі групи факторів, зокрема політико-правові та природно-кліматичні, які суттєво впливають на формування трудового потенціалу. Політико-правові фактори відіграють ключову роль у розвитку трудового потенціалу, і їх вплив варіюється в залежності від рівня. На міжнародному рівні цей вплив проявляється через укладання міждержавних угод, які регулюють трудову міграцію. Це може включати обмеження на імміграцію робітників з низькою кваліфікацією та створення преференцій для висококваліфікованих спеціалістів. На правовому рівні можна

зазначити вплив системи тарифно-кваліфікаційних довідників, яка застосовується на державному та галузевому рівнях. Ці довідники встановлюють вимоги до робітників, такі як необхідний рівень освіти та ступінь розвитку професійних навичок. На регіональному рівні політико-правові фактори можуть виявлятися у обмеженні кількості робітників, які приїжджають з інших регіонів, посиленні контролю за їхньою кваліфікацією, а також у створенні ліцензійних систем для окремих видів діяльності.

Окремо визначаємо фактор війни та воєнного стану, що значно впливає на формування та розвиток трудового потенціалу, особливо через мобілізацію робочої сили для військових потреб, що зменшує кількість доступних працівників у цивільних галузях. Відтік кадрів через небезпеку та нестабільність знижує кількість кваліфікованих спеціалістів, психологічні та емоційні труднощі сприяють професійному вигоранню, а зміна структури ринку праці вимагає адаптації освітніх програм та професійного навчання, що спрямовані на відповідність до нових реалій. Все це вимагає переосмислення стратегій залучення, утримання та розвитку талантів у рамках національної політики та корпоративного управління, адаптованих до умов конфлікту і післявоєнної відбудови.

Фактори, що формують трудовий потенціал, можна поділити на екзогенні та ендогенні стосовно підприємства. Таке розподілення є важливим, оскільки ендогенні фактори виступають основним інструментом для формування та розвитку трудового потенціалу підприємства. Натомість екзогенні фактори, які часто перебувають поза контролем підприємства, можуть бути визнані некерованими [26].

Однак це не означає, що екзогенні фактори не мають значення. Їх вплив може бути досить суттєвим, і в певних випадках вони можуть навіть визначати майбутнє підприємства. Тому при розробці та впровадженні системи формування трудового потенціалу підприємство має спочатку зосередитися на ендогенних факторах як на засобі управління трудовим потенціалом, одночасно враховуючи екзогенні чинники.

Варто зазначити, що групи факторів та рівні їхнього впливу мають тісний взаємозв'язок. Наприклад, міжнародні вимоги можуть формувати специфікації на державному та регіональному рівнях. Іноді вимоги, що висуваються на нижчих рівнях, можуть бути трансформовані в міжнародні.

Це вказує на вертикальний зв'язок між рівнями впливу, а також на горизонтальні зв'язки між групами факторів. Наприклад, природно-кліматичні фактори можуть відображатися в правовій системі та регіональному законодавстві.

Ізольоване використання окремих факторів може бути неефективним або навіть знижувати трудовий потенціал на рівні працівників, підприємств чи регіонів. Тому програми формування та розвитку трудового потенціалу повинні мати комплексний характер і враховувати різноманітність факторів та їхній вплив.

На рисунку 1.2 представлено графічну модель, яка ілюструє різні групи факторів, що формують трудовий потенціал підприємства, з урахуванням рівнів їхнього впливу.

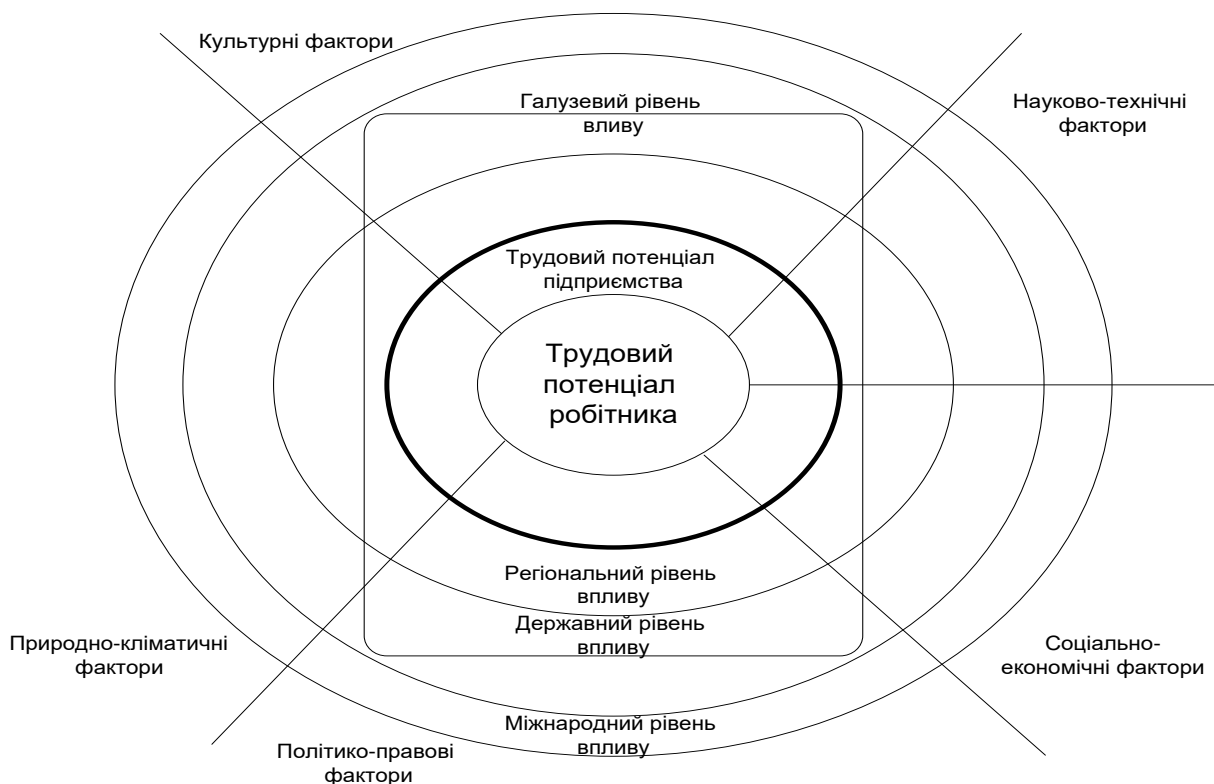


Рисунок - 1.2. Фактори формування трудового потенціалу підприємства

У таблиці 1.3 наведені екзогенні та ендогенні фактори, які впливають на формування трудового потенціалу підприємства. Петрова Т.А. підкреслює важливість врахування цих факторів не лише на рівні підприємства чи регіону, а й на рівні робочого місця. Такий підхід є обґрунтованим і доцільним, оскільки він дозволяє створити логічну та цілісну класифікацію факторів, що формують трудовий потенціал.

Таким чином, можна виділити зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на трудовий потенціал робітника. Серед екзогенних факторів, представлених у таблиці 1.3, особливо важливими є ті, що належать до рівня впливу «Підприємство».

При аналізі внутрішніх факторів формування трудового потенціалу працівника важливо переглянути попередню класифікацію груп факторів. На відміну від підприємства чи галузі, для індивіда ключову роль відіграють його професійні та особистісні якості, які виявляються в різних формах, що суттєво відрізняються від інших рівнів трудового потенціалу. Найбільш важливі внутрішні фактори формування трудового потенціалу працівника наведені в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Внутрішні фактори формування трудового потенціалу робітника

Групи факторів	Характеристика факторів
Професійні	Освіта. Одержана спеціальність. Рівень кваліфікації. Підвищення кваліфікації. Освіти відповідає посаді, яку особа займає. Досвід роботи. Володіння додатковими професіями. Працевдатність
Демографічні	Вік. Стать. Сімейний стан. Склад родини. Стан здоров'я
Особистісні	Працелюбність. Відношення до роботи. Комунікабельність. Принциповість. Обов'язковість. Самокритичність. Ініціативність. Оперативність. Цілеспрямованість. Творче відношення до справи. Здатність до навчання. Самостійність. Дисциплінованість. Організованість. Стресостійкість.
Культурні	Рівень культури
Шкідливі звички	Куріння, алкоголізм, наркоманія

**Складено автором на основі джерел [20-26].*

Сучасні соціально-економічні умови діяльності підприємств в Україні, особливо в умовах війни та воєнного стану, ставлять перед керівництвом складні завдання щодо управління трудовим потенціалом. В умовах інноваційної економіки, яка базується на знаннях і технологіях, важливою є готовність до впровадження нових ідей, систем і технологій, а також їх практична реалізація на різних рівнях виробництва товарів і надання послуг.

Особливе значення в цих умовах набувають характеристики трудового потенціалу працівника, такі як рівень освіти, професіоналізм, здатність до навчання і креативність. Ці якості спільно можуть стимулювати розвиток підприємства навіть у важкі часи, завдяки інтелектуалізації технологій, підвищенню наукоємності продукції та розширенню асортименту на основі наукових досліджень. Війна створює додаткові виклики, але також відкриває нові можливості для адаптації і розвитку трудового потенціалу.

В умовах воєнного стану управління розвитком трудового потенціалу має бути інтегровано в загальний процес функціонування підприємства. Це передбачає відбір необхідної кількості людей із відповідними навичками, їх об'єднання в секторах, що є критично важливими для виконання завдань підприємства, та створення умов для інтенсивного розвитку. Важливими завданнями є вивільнення прихованих можливостей трудового потенціалу, покращення організації праці та реалізація потенційних можливостей для адаптації до нових умов.

Таким чином, формування трудового потенціалу працівників у воєнний час відбувається під впливом різноманітних факторів, що визначають тенденції його відтворення, масштаби та ефективність використання. Комплексний аналіз цих факторів, які відображають причинно-наслідкові зв'язки між трудовим потенціалом підприємства та працівника, стане основою для подальшої оцінки трудового потенціалу в умовах війни та відновлення країни.

1.3. Особливості формування і розвитку трудового потенціалу підприємств в умовах глобальних трансформацій

Глобальні трансформації - це комплексні та масштабні зміни, що впливають на різні сфери людської діяльності: від технологій та економіки до соціокультурних і політичних аспектів. Основними двигунами цих змін є:

- Технологічні інновації: Поширення штучного інтелекту, автоматизації, цифровізації та інтернету речей революціонізує виробничі процеси, змінює характер праці та створює нові професії.

- Економічні фактори: Глобалізація ринків, взаємозалежність економік та переорієнтація на зелені технології та стійке виробництво впливають на економічні стратегії країн і підприємств.

- Політичні зміни: Міжнародні конфлікти, політична нестабільність і зміни у законодавстві також визначають правила гри для бізнесу на глобальному рівні.

- Соціокультурні зміни: Зміщення демографічних трендів, міграційні потоки та зміна ціннісних орієнтацій населення також мають значний вплив на трудові ринки [27].

Варто більш детально визначити важливість розуміння трудового потенціалу у контексті цих трансформацій для підприємств.

У контексті глобальних трансформацій, розуміння та ефективне управління трудовим потенціалом стає критично важливим для підприємств. Трудовий потенціал включає не тільки кількість працівників, але й їхні навички, мотивацію та здатність до адаптації. Підприємства, які вміло управляють своїм трудовим потенціалом у відповідь на зміни, зможуть:

- Інновації та адаптація: Швидко адаптуватися до нових технологій та ринкових умов.

- Залучення та утримання талантів: Ефективно залучати та утримувати висококваліфіковані кадри, які є основою інноваційності та конкурентоспроможності.

- Культурна адаптація: Розвивати корпоративну культуру, що сприяє залученню працівників із різноманітних культурних та професійних середовищ.

- Розвиток навичок: Інвестувати у навчання та професійний розвиток працівників, забезпечуючи їх готовність відповідати змінюваним вимогам ринку праці [28].

Таким чином, підприємства, які зосереджені на розумінні та розвитку свого трудового потенціалу в умовах глобальних трансформацій, зможуть не тільки адаптуватися до нових умов, а й використовувати їх як можливості для розвитку та зростання.

Економічні зміни, що включає вивчення ефектів глобалізації та зміни у структурі зайнятості.

Глобалізація економіки відкриває нові можливості та виклики для підприємств і працівників. Вона зумовлена вільним переміщенням капіталу, товарів, послуг і робочої сили між країнами, що призводить до інтеграції світових ринків. Одним з основних ефектів глобалізації є відкриття нових ринків. Це надає підприємствам можливості для експансії, доступу до нових споживачів та ресурсів. Водночас, глобалізація збільшує конкуренцію, оскільки компанії з усього світу борються за ті ж ринки, що може знижувати ціни і маржі, а також змушувати підприємства шукати нові шляхи зниження витрат і підвищення ефективності.

Зміни у структурі зайнятості також є ключовим наслідком економічних трансформацій. Сучасна економіка характеризується зростанням частки сектору послуг у порівнянні з виробничим сектором. Розвиток технологій і автоматизація зменшують потребу в трудомісткому виробництві, а фокус переміщується на інформаційні технології, фінансові послуги, освіту та охорону здоров'я. Це вимагає від робочої сили нових

навичок і кваліфікацій, таких як здатність до критичного мислення, креативності, управління знаннями та міжкультурної комунікації.

Економічні зміни впливають на стратегії підприємств щодо управління трудовим потенціалом. Підприємства мають розробляти програми навчання та розвитку для своїх працівників, адаптуватися до нових тенденцій ринку праці та забезпечувати, що їхні кадрові стратегії відповідають швидким змінам глобального економічного середовища. Важливо також враховувати, що глобалізація може спричинити розширення нерівності між висококваліфікованими та низькокваліфікованими працівниками, що є викликом для соціальної стабільності та економічного розвитку країн.

Демографічні зміни, зокрема вплив демографічних тенденцій на робочу силу.

Демографічні зміни відіграють важливу роль у формуванні ринку праці. Одним із найбільш значущих трендів у багатьох країнах світу є старіння населення. Збільшення частки літніх людей у загальній структурі населення зумовлює скорочення працездатного населення, що може призвести до дефіциту робочої сили та збільшення навантаження на системи соціального забезпечення. Це ставить під загрозу економічне зростання та збільшує тиск на підприємства щодо розробки програм з утримання старших працівників і мотивації їх до подальшої трудової активності. Компанії також мають звертати увагу на адаптацію робочих місць для відповідності потребам старіючих працівників, наприклад, шляхом зменшення фізичного навантаження та надання гнучкіших умов праці.

Інший значний демографічний фактор - трудова міграція. Інтенсивні міграційні потоки, особливо у високорозвинені країни, впливають на внутрішній ринок праці, заповнюючи ніші, які не можуть бути зайняті місцевими працівниками. Мігранти часто займають посади, що вимагають низької кваліфікації, або ж, навпаки, спеціалізуються в секторах, де є гострий дефіцит кваліфікованих працівників, таких як ІТ-індустрія, медицина та інженерія. Це допомагає збалансувати ринок праці, але також

створює виклики, пов'язані з інтеграцією іммігрантів, забезпеченням їхніх прав та адаптацією до місцевих умов праці та культури.

Управління демографічними змінами вимагає від підприємств здатності адаптуватися до нових умов: впровадження технологій для компенсації дефіциту робочої сили, створення умов для інтеграції мігрантів, розробка програм розвитку навичок для всіх категорій працівників, а також ефективне використання потенціалу старших працівників. Такі заходи допомагають підприємствам залишатися конкурентоспроможними на глобалізованому ринку праці, забезпечуючи стійке розвитку в умовах змінних демографічних трендів.

Політичні та правові аспекти в контексті формування та розвитку трудового потенціалу.

Зміни у трудовому законодавстві. Зміни в трудовому законодавстві відіграють критичну роль у формуванні та розвитку трудового потенціалу підприємств. Оновлення законодавчих рамок може бути спричинене потребою адаптуватися до нових економічних умов, забезпечення захисту прав працівників, а також відповіді на технологічні зміни, які трансформують ринок праці. Регулювання може включати нові вимоги до робочого часу, відпусток, здоров'я та безпеки на робочому місці, а також заходи щодо недискримінації і рівності. Такі зміни вимагають від компаній гнучкості та інноваційного підходу до управління людськими ресурсами, а також ведуть до перегляду внутрішніх політик і процедур, забезпечуючи їхню відповідність оновленому законодавству.

Адаптація до міжнародних стандартів праці. Глобалізація та інтеграція ринків також вимагають від країн адаптації до міжнародних стандартів праці, що є частиною міжнародних угод та конвенцій, таких як ті, що розроблені Міжнародною організацією праці (МОП). Ці стандарти встановлюють основні права та принципи праці, що мають бути захищені законодавством кожної країни, включно з правом на справедливі та безпечні умови праці, заборонаю примусової та дитячої праці, недискримінацією, а також правом на організацію та колективні переговори. Впровадження цих

стандартів не тільки покращує умови праці в країні, але й забезпечує підприємства необхідними орієнтирами для ефективної взаємодії з міжнародними партнерами та інвесторами, які все частіше вимагають дотримання високих стандартів соціальної відповідальності.

Забезпечення відповідності до цих стандартів вимагає від підприємств здійснення постійного моніторингу змін у законодавстві та адаптації своїх політик і практик. Це також стимулює підприємства інвестувати у розвиток свого персоналу, підвищувати його кваліфікацію і мотивацію, тим самим підвищуючи продуктивність та зберігаючи високий рівень конкурентоспроможності на міжнародній арені.

Соціальні зміни в контексті формування та розвитку трудового потенціалу.

Соціальні зміни істотно впливають на трудовий потенціал підприємств, оскільки суспільні цінності та очікування від професійного життя постійно еволюціонують. На сучасному ринку праці особлива увага приділяється розвитку корпоративної культури та створенню умов, які сприяють не тільки професійному, а й особистісному зростанню працівників.

Розвиток корпоративної культури. Ефективна корпоративна культура може стати ключовим фактором у залученні та утриманні талантів. Компанії, які активно формують культуру відкритості, інноваційності та взаємопідтримки, здатні створювати середовище, в якому працівники відчують свою значущість і можуть повноцінно реалізувати свій потенціал. Важливі аспекти такої культури включають визнання досягнень, прозору систему зворотного зв'язку, можливості для професійного розвитку, та етичне лідерство. Посилення фокусу на корпоративній соціальній відповідальності та стійкості також сприяє позитивному сприйняттю бренду роботодавця.

Зміна вартостей працівників. Сучасні працівники все більше цінують баланс між роботою та особистим життям, що вимагає від компаній забезпечення гнучких умов праці, таких як можливість дистанційної роботи,

гнучкий графік, і достатньо відпустки для відновлення сил. Також працівники звертають все більшу увагу на умови роботи, зокрема на заходи забезпечення психологічного благополуччя на робочому місці. Підприємства, які інвестують у здоров'я та добробут своїх співробітників, часто бачать зростання продуктивності, зниження рівня стресу та підвищення загальної задоволеності працею.

Врахування цих соціальних змін дозволяє компаніям не тільки ефективно реагувати на потреби сучасних працівників, а й формувати стійке та адаптивне робоче середовище, яке сприяє залученню та утриманню висококваліфікованих талантів, що є ключем до довгострокового успіху.

Екологічні виклики в контексті формування та розвитку трудового потенціалу.

Екологічні виклики, особливо зміни клімату, впливають на всі аспекти суспільного життя, включаючи виробничі процеси на підприємствах. Це вимагає адаптивних змін у стратегіях управління та розвитку трудового потенціалу.

Вплив кліматичних змін на виробничі процеси. Зміна кліматичних умов може мати значний вплив на виробничі процеси, особливо в таких галузях, як сільське господарство, будівництво та виробництво, де багато операцій проводиться на відкритому повітрі. Екстремальні погодні умови, такі як спека, посухи, паводки або незвично холодні температури, можуть призвести до перебоїв у роботі, збитків для інфраструктури та зниження продуктивності. Підприємства, які залежать від природних ресурсів, потребують розробки стратегій адаптації, щоб забезпечити своє виживання та стабільність. Це включає інвестування в інновації для енергоефективності, оптимізацію логістичних ланцюжків для мінімізації залежності від змінних погодних умов, а також перехід на використання відновлюваних джерел енергії.

Роль екологічної стійкості в стратегіях підприємств. Екологічна стійкість стає ключовим елементом у стратегіях багатьох підприємств, що прагнуть не тільки відповідати законодавчим вимогам, а й виходити за

рамки цього для забезпечення довгострокової вигоди та конкурентних переваг. Інтеграція екологічних практик може допомогти компаніям зменшити операційні витрати через ефективне використання ресурсів, покращити корпоративний імідж та залучити інвестиції. Також це сприяє підвищенню лояльності та задоволення працівників, особливо серед молодого покоління, яке цінує соціальну відповідальність роботодавців.

Збільшення екологічної обізнаності серед працівників також є частиною розвитку трудового потенціалу. Навчання та залучення персоналу до реалізації екологічних ініціатив можуть зміцнити командний дух та створити відчуття спільної мети і взаємної підтримки у рамках організації. Таким чином, екологічна стійкість не тільки важлива для збереження навколишнього середовища, але й відіграє важливу роль у збереженні та розвитку трудового потенціалу підприємства, допомагаючи йому залишатися актуальним та конкурентоспроможним на ринку.

Таблиця 1.5 підсумовує основні глобальні трансформації та їх вплив на формування і розвиток трудового потенціалу підприємств.

Таблиця 1.5.

**Основні глобальні трансформації та їх вплив на формування і розвиток
трудового потенціалу підприємств**

Глобальні трансформації	Опис	Вплив на трудовий потенціал
Технологічні інновації	Поширення штучного інтелекту, автоматизації, цифровізації та інтернету речей революціонізує виробничі процеси, змінює характер праці та створює нові професії.	Швидка адаптація до нових технологій та ринкових умов, інновації.
Економічні фактори	Глобалізація ринків, взаємозалежність економік та переорієнтація на зелені технології та стійке виробництво впливають на економічні стратегії країн і підприємств.	Ефективне залучення та утримання висококваліфікованих кадрів, основа інноваційності та конкурентоспроможності.
Політичні зміни	Міжнародні конфлікти, політична нестабільність і зміни у законодавстві також визначають правила гри для бізнесу на глобальному рівні.	Розвиток корпоративної культури, що сприяє залученню працівників з різноманітних культурних та професійних середовищ.
Соціокультурні зміни	Зміщення демографічних трендів, міграційні потоки та зміна ціннісних орієнтацій населення також мають значний вплив на трудові ринки.	Інвестиції у навчання та професійний розвиток працівників, готовність відповідати мінливим вимогам ринку праці.

**Складено автором на основі джерел [27, 28].*

Ця таблиця демонструє взаємозв'язок між глобальними трансформаціями та стратегіями підприємств з розвитку трудового потенціалу, акцентуючи на важливості адаптації та інновацій у відповідь на зміни у глобальному середовищі.

Формування та розвиток трудового потенціалу України під час війни з Росією відбуваються в умовах значних викликів та потребують глибокої адаптації до нових реалій. Основні тренди в цій сфері включають:

1. Мобілізація та втрати робочої сили: Велика частина трудоспроможного населення мобілізована або волонтерить у зв'язку з воєнними діями, що призводить до дефіциту працівників у багатьох секторах. Це також стосується втрати кваліфікованих фахівців, які емігрували або загинули.
2. Зміни на ринку праці: Війна спричинила значні зміни у структурі ринку праці, збільшивши попит на спеціалістів у галузях, які безпосередньо пов'язані з військовими потребами та відновленням інфраструктури, таких як виробництво оборонної продукції, будівництво, ІТ-сектор, та медичні послуги.
3. Психологічний вплив на працівників: Загострення стресу та психологічного навантаження на працівників, особливо в регіонах, що зазнають військових дій. Підприємства почали впроваджувати програми психологічної підтримки та здоров'я, щоб допомогти своїм працівникам адаптуватися до нових умов.
4. Розвиток віддаленої роботи: Пандемія COVID-19 та військові дії прискорили прийняття моделей віддаленої роботи, що дозволяє багатьом компаніям продовжувати діяльність незважаючи на географічні та безпекові виклики. Віддалена робота стає нормою в багатьох сферах, особливо в ІТ-індустрії.
5. Адаптація освіти та навчання: Вищі навчальні заклади та центри перепідготовки швидко адаптуються до нових умов, переорієнтовуючись на навчання навичкам, необхідним для підтримки військової економіки та відновлення країни. Це включає курси з кібербезпеки, відновлювальних технологій, логістики та кризового менеджменту.
6. Залучення міжнародної допомоги та інвестицій: Україна отримує значну підтримку від міжнародних донорів та партнерів, що включає фінансування програм для відновлення трудового потенціалу

та стимулювання зайнятості. Це допомагає компенсувати втрати від війни та підтримує стабілізацію економіки. 7. Жіноча праця та лідерство: В умовах війни зросла роль жінок на ринку праці та в публічному управлінні, оскільки багато чоловіків були мобілізовані. Це змінює гендерні ролі та сприяє рівності у сфері зайнятості [29].

Ці тренди показують, що незважаючи на серйозні виклики, Україна продовжує адаптуватися та розвивати свій трудовий потенціал, використовуючи сучасні підходи та міжнародну підтримку для підтримки своєї економіки та населення в умовах війни.

Наступна таблиця (Таблиця 1.6), яка підсумовує основні тренди у формуванні та розвитку трудового потенціалу України під час війни.

Таблиця 1.6

Основні тренди у формуванні та розвитку трудового потенціалу України

Тренд	Опис
1. Мобілізація та втрати робочої сили	Велика частина працездатного населення мобілізована або волонтерить; втрата кваліфікованих фахівців через еміграцію або смерть.
2. Зміни на ринку праці	Підвищений попит на спеціалістів у галузях, пов'язаних з військовими потребами, інфраструктурою, ІТ, медициною.
3. Психологічний вплив на працівників	Збільшення стресу та психологічного навантаження, програми психологічної підтримки.
4. Розвиток віддаленої роботи	Прийняття моделей віддаленої роботи через пандемію та військові дії.
5. Адаптація освіти та навчання	Переорієнтація на навчання навичкам, важливим для підтримки економіки та відновлення.
6. Залучення міжнародної допомоги та інвестицій	Фінансування програм зайнятості та відновлення трудового потенціалу від міжнародних донорів.
7. Жіноча праця та лідерство	Зростання ролі жінок на ринку праці та в публічному управлінні.

**Складено автором на основі джерел [27-29].*

Ця таблиця підкреслює ключові аспекти та зміни, які впливають на трудовий потенціал в Україні в умовах військового конфлікту, а також показує напрямки, у яких відбуваються адаптація та розвиток.

Отже, сучасні глобальні трансформації, що охоплюють технологічні інновації, економічні, політичні, соціокультурні та екологічні зміни, мають глибокий вплив на формування та розвиток трудового потенціалу

підприємств. Розуміння та ефективне управління цим потенціалом є вирішальним для підприємств, що прагнуть адаптуватися та процвітати у динамічному глобальному середовищі. Активне впровадження інновацій, залучення та утримання талантів, культурна адаптація та розвиток навичок є ключовими елементами, що дозволяють компаніям не тільки виживати, але й використовувати глобальні виклики як можливості для зростання. Водночас, Україна переживає свій унікальний виклик через військовий конфлікт з росією, що вносить додаткові складнощі у формування та розвиток трудового потенціалу. Проте, країна продемонструвала значну стійкість та адаптивність, успішно реагуючи на потреби військової економіки та відновлення через інновації у навчанні, залученні міжнародної підтримки, та гнучкість робочих форматів. Це досвід вказує на важливість розбудови внутрішньої стійкості та здатності до швидкої адаптації перед лицем глобальних і локальних викликів. Таким чином, в контексті глобальних трансформацій, підприємства та країни повинні прагнути до створення гнучких, інноваційних та інклюзивних систем управління трудовим потенціалом, що відображають і реагують на складні соціально-економічні тенденції та зміни в глобальному контексті.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ НА ПРИКЛАДІ ОКВП «ДНІПРО-КІРОВОГРАД»

2.1. Загальна інформація про діяльність ОКВП «Дніпро-Кіровоград»

Обласне комунальне підприємство «Дніпро-Кіровоград» є провідним постачальником води в Кіровоградській області, Україна. Воно відіграє вирішальну роль у забезпеченні питною та технічною водою жителів і промислових об'єктів регіону. Основні напрями діяльності підприємства включають:

1. Забір та очищення води. Компанія здійснює збір, очищення та розподіл води, використовуючи сучасні технології для забезпечення відповідності води вимогам безпеки та якості.

2. Водопостачання. Одне з головних завдань ОКВП «Дніпро-Кіровоград» - це стабільне постачання чистої води до споживачів області, управління системами водопроводів та підтримка необхідного рівня тиску і якості води.

3. Каналізаційні послуги. Підприємство також забезпечує послуги з водовідведення та очищення стічних вод, щоб перед поверненням у природу вони відповідали екологічним нормам.

4. Тарифна політика та оплата послуг. ОКВП «Дніпро-Кіровоград» встановлює тарифи на водопостачання та каналізацію відповідно до чинних регулятивних вимог і економічних обґрунтувань.

5. Інновації та розвиток. З метою задоволення зростаючих вимог до якості води та дотримання екологічних стандартів, підприємство активно модернізує свої потужності та впроваджує новітні технології [30].

Загалом ОКВП «Дніпро-Кіровоград» має важливе значення для життєдіяльності м.Кропивницький та регіону, забезпечуючи важливі комунальні послуги та сприяючи охороні здоров'я та добробуту місцевого населення.

Отже, ОКВП «Дніпро-Кіровоград» є важливим підприємством, що займається забезпеченням населення і підприємств питною водою та відведенням стічних вод у регіоні. Воно виконує ключову роль у підтримці життєдіяльності області, надаючи послуги водопостачання та водовідведення.

Основні завдання підприємства включають збір, очищення, транспортування та постачання води споживачам, а також організацію та управління процесами відведення та очищення стічних вод. Завдяки сучасним технологіям та професійному підходу, ОКВП «Дніпро-Кіровоград» забезпечує надійність та якість своїх послуг, що сприяє стабільному функціонуванню регіональної інфраструктури навіть в умовах війни

Підприємство зосереджено на підтримці високих стандартів у своїй діяльності, враховуючи екологічні норми та безпеку для довкілля. Постійне вдосконалення технологічних процесів, а також професійний розвиток персоналу забезпечують ефективність та надійність роботи компанії.

В останні роки ОКВП «Дніпро-Кіровоград» стикається зі значними викликами у фінансуванні, оскільки чинні тарифи не покривають усіх витрат на надання послуг. Зокрема, тариф на водопостачання забезпечує лише 63% від необхідної вартості, а тариф на водовідведення - 86%. Це змушує підприємство звертатися за фінансовою допомогою до місцевих громад, а також шукати підтримку у вітчизняних та міжнародних інвесторів [30].

Для забезпечення прозорості та фінансової стійкості компанія регулярно публікує фінансові звіти за різні періоди. Це дозволяє аналізувати її фінансовий стан і ефективність діяльності, допомагаючи зрозуміти поточну ситуацію та перспективи розвитку підприємства.

ОКВП «Дніпро-Кіровоград» для зручності своїх клієнтів впроваджує широкий спектр онлайн-послуг, доступних через особистий кабінет на офіційному вебсайті. Серед них - реєстрація нових користувачів, передача

показників лічильників, оплата послуг та інші функції, що роблять взаємодію з підприємством зручнішою та швидшою.

Детальна інформація про послуги, їх умови та контактні дані також доступна на офіційному сайті компанії, що дозволяє споживачам легко знайти необхідні дані та отримати відповіді на запитання [30].

Історія водопостачання в Кропивницькому розпочалася у 1966 році з будівництва водопроводу, яке здійснювало СУ-2 «Гідроспецбуд» під керівництвом тресту «Дніпроспецбуд». Перший етап водогону був запущений у 1973 році. У 1972 році створили Службу експлуатації районного водопроводу «Дніпро-Кіровоград», яка займалася підготовкою обладнання та навчанням персоналу. Для підвищення надійності водопостачання у 1980-х роках проклали другу нитку водогону, а на ділянці «Світловодськ-Олександрія» додали третю. Завершення будівництва другої нитки у 1995 році підвищило стабільність системи та знизило тиск у водогонах. Сьогодні місто отримує 55-60 тисяч кубометрів води на добу, з яких 45-50 тисяч надходять від районного водогону «Дніпро-Кіровоград», а решта - з локальних джерел [30].

На сьогодні ОКВП «Дніпро-Кіровоград» спрямовує свою діяльність на задоволення потреб у водопостачанні та водовідведенні, а також на підвищення якості життя жителів області. Підприємство відіграє не лише комерційну, але й важливу соціально-економічну роль, підтримуючи інтереси місцевих громад. ОКВП «Дніпро-Кіровоград» є активним учасником господарської діяльності, що спеціалізується на водопровідно-каналізаційних послугах [30].

ОКВП «Дніпро-Кіровоград» відіграє важливу роль у розвитку водопровідно-каналізаційної інфраструктури Кіровоградської області. Основні завдання підприємства спрямовані на забезпечення ефективного управління ресурсами та підтримку регіонального розвитку:

1. Впровадження єдиної державної та регіональної політики у сфері комунального господарства, зокрема водопостачання та водовідведення.

2. Проведення наукових досліджень і реалізація інвестиційних проєктів для підвищення ефективності роботи галузі.

3. Оптимізація управління шляхом удосконалення організаційних структур і методів керування.

4. Розвиток ринкових відносин для підвищення конкурентоспроможності та якості наданих послуг.

5. Раціональне використання майна, що належить територіальним громадам, для задоволення потреб у сфері житлово-комунальних послуг.

Ці завдання дозволяють ОКВП «Дніпро-Кіровоград» сприяти соціально-економічному розвитку області та забезпечувати стабільне надання якісних послуг [30].

ОКВП «Дніпро-Кіровоград», засноване Кіровоградською обласною радою, працює під керівництвом Департаменту житлово-комунального господарства області. Юридична адреса: 25009, м. Кропивницький, вул. 50 років Жовтня, 19А, код ЄДРПОУ 03346822 [30].

Основна діяльність підприємства - централізоване водопостачання та водовідведення. Компанія управляє гідротехнічними спорудами та трубопроводами водопроводу «Дніпро-Кіровоград», обслуговує водоканали міст Світловодськ, Олександрія, Знам'янка, Кропивницький і селищ Димитрово та Пантаївка. Штат налічує 1483 працівники [30].

Загальна організаційна структура ОКВП «Дніпро-Кіровоград» представлена на рисунку 2.1.

Організаційна структура ОКВП «Дніпро-Кіровоград» складається з ключових відділів, які забезпечують ефективну роботу підприємства. Основними компонентами є головне управління, відділи експлуатації гідротехнічних споруд, водопостачання та водовідведення, технічного обслуговування, якості води, кадрів та адміністративного обслуговування, а також відділ зв'язків з громадськістю та маркетингу.



Рисунок 2.1 – Організаційна структура ОКВП «Дніпро-Кіровоград» [30]

Чітка та багаторівнева структура підприємства сприяє координації всіх процесів, ефективному управлінню ресурсами та підтримці високих стандартів якості послуг водопостачання і водовідведення. Це забезпечує стабільність і надійність роботи, що є важливим для задоволення потреб регіону.

В останні роки ОКВП «Дніпро-Кіровоград» стикається з фінансовими труднощами через незмінний тариф для населення, який не підвищували вже три роки. Це перша проблема. За словами керівника Миколи Романюка, останнє коригування тарифів відбулося наприкінці 2021 року. Через воєнний стан діє урядовий мораторій, що забороняє підвищення тарифів на комунальні послуги з квітня 2022 року. Незважаючи на підвищення тарифів для інших категорій споживачів у травні 2024 року, фінансова ситуація підприємства покращилася лише на 20%, оскільки основним споживачем є населення. Зростання цін на реагенти, паливо та електроенергію збільшує витрати, тоді як зарплати працівників залишаються без змін [31].

Друга проблема. ОКВП «Дніпро-Кіровоград» перебуває у складній фінансовій ситуації через борг понад 200 мільйонів гривень перед Світовим банком. Хоча кредит дозволив завершити проєкти з економічним ефектом, підприємство має борг у 230 мільйонів гривень. Попередні два роки частину

боргу допомагали покривати місцеві ради, але цього року через зміну бюджетних правил підтримки не очікується. Керівник підприємства Микола Романюк пропонує три варіанти вирішення проблеми: відтермінування виплат, компенсацію тарифної різниці державою або допомогу міжнародних партнерів. Підприємство могло б самостійно покривати борг за умов підвищення тарифу, який, за оцінками нацкомісії, повинен становити 80-90 гривень замість поточних 45 [31].

Третя проблема. Зношеність мереж є значною проблемою для ОКВП «Дніпро-Кіровоград», зазначає керівник Микола Романюк. Більшість водопровідних і каналізаційних труб, загальною протяжністю понад дві тисячі та 660 кілометрів відповідно, експлуатуються більше 50 років, що спричиняє часті аварії. Щороку замінюють лише 6-10 кілометрів мереж, і за таких темпів повна заміна триватиме сто років. Крім заміни труб, планується будівництво нового водогону у мікрорайоні Завадівка та підключення селища Нове до єдиної системи водопостачання. Нині, за кошти Світового банку, підприємство реконструює насосні станції та очисні споруди у Кропивницькому [31].

Під час повномасштабної війни 90 працівників ОКВП «Дніпро-Кіровоград» долучилися до захисту країни як добровольці чи за мобілізацією. За словами керівника Миколи Романюка, шестеро з них загинули, а дев'ятеро повернулися на роботу. Оскільки підприємство належить до критичної інфраструктури, вже двічі використовували можливість бронювання військовозобов'язаних працівників, а зараз триває третя хвиля бронювання. Також очікують можливість стовідсоткового бронювання співробітників призовного віку. Керівник підкреслює, що робота важка, і залучити більше молоді складно, оскільки їх часто мобілізують. Зараз 30% працівників складає молодь, а інші – чоловіки пенсійного віку. Повне бронювання працівників могло б покращити кадрову ситуацію. Для прикладу, бригади, які повинні складатися з п'яти осіб, мають лише 3-4 людини, що ускладнює роботу. Підприємство сподівається, що вдасться забронювати 100% працівників, що дозволить повністю

укомплектувати бригади. Найбільш дефіцитними спеціалістами залишаються: водії, слюсарі, електрики [31].

Наприкінці 2023 року споживачі заборгували ОКВП «Дніпро-Кіровоград» 200 мільйонів гривень. Після скасування заборони на відключення боржників у грудні, ситуація покращилась, і зараз у 2024 році 96-98% споживачів сплачують рахунки вчасно. Підприємство також звертається до суду для стягнення боргів та пропонує реструктуризацію для тих, хто не може сплатити всю суму одразу. У 2023 році підприємство скоротило споживання електроенергії на 10%, що є позитивним показником на фоні зростання цін. Частина з 90 енергооб'єктів забезпечена генераторами, що дозволяє підтримувати водопостачання під час відключень електрики. Для повної енергонезалежності потрібні ще близько двох десятків генераторів [31].

Отже, ОКВП «Дніпро-Кіровоград» – ключове підприємство, що забезпечує водопостачання та водовідведення в Кіровоградській області. Основні аспекти його діяльності:

1. Послуги. Підприємство надає послуги збору, очищення та розподілу води, а також управління водовідведенням.
2. Управління. Ефективна структура дозволяє контролювати технічне обслуговування, якість води та взаємодію з громадськістю.
3. Інновації. Інвестиції в модернізацію обладнання сприяють підвищенню якості послуг і дотриманню екологічних стандартів.
4. Соціальна відповідальність. Підприємство співпрацює з громадами та бере участь у соціальних проєктах.
5. Фінансова стійкість. Завдяки ретельному управлінню підтримується стабільність, хоча є виклики через недостатнє покриття витрат тарифами.

Під час воєнного стану ОКВП «Дніпро-Кіровоград» стикається з кількома важливими проблемами: незмінний тариф для населення обмежує фінансові можливості, борг у понад 200 мільйонів гривень перед Світовим банком загрожує стабільності, а зношені мережі потребують термінової

модернізації. Додатково, кадровий дефіцит через мобілізацію та необхідність повної енергонезалежності ускладнюють роботу підприємства.

2.2. Оцінювання фінансово-економічної результативності ОКВП «Дніпро-Кіровоград»

Вивчення фінансової та економічної діяльності ОКВП "Дніпро-Кіровоград" було зосереджено на ключових компонентах його функціонування. Основна увага приділялася аналізу активів та пасивів з метою виявлення потенціалу для зростання ринкової цінності, платоспроможності та прибутковості підприємства. Використання даних із Балансу (Додаток 1) та Звіту про фінансові результати (Додаток 2) за період 2018-2022 років дозволило детально проаналізувати фінансовий стан і заповнити аналітичні таблиці для подальшого розгляду.

Таблиця 2.1 ілюструє зміни в активах ОКВП "Дніпро-Кіровоград" за період з 2018 по 2022 рік. Згідно з даними, необоротні активи компанії продемонстрували поступове зростання. На закінчення 2022 року вони зросли на 133,257 тис. грн., що відповідає збільшенню на 8,4% порівняно з попереднім роком. Це стало частиною тривалої позитивної тенденції зростання необоротних активів, які досягли 56,006 тис. грн. у 2022 році. Крім того, ОКВП "Дніпро-Кіровоград" активно співпрацює з міжнародними фінансовими інститутами, включаючи Міжнародний банк реконструкції та розвитку у рамках "другого проекту розвитку міської інфраструктури". Підприємство також розробило план розвитку на період з 2022 по 2026 рік, які мають на меті підвищення ефективності та дальшого розширення діяльності.

У 2022 році оборотні активи ОКВП "Дніпро-Кіровоград" зменшилися на 10,8% до 190,018 тис. грн., що продовжує тенденцію зниження протягом останніх трьох років. Значне зниження частки грошових коштів на 59,9% вказує на фінансові складнощі компанії, тоді як зростання

частки товарних запасів відображає зміни в управлінні активами і можливе погіршення фінансового стану. Ці фактори можуть свідчити про необхідність перегляду фінансової стратегії підприємства.

Таблиця 2.1

Аналіз складу активу балансу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022 роки

Актив	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення							
						2019/ 2018		2020/ 2019		2021/ 2020		2022/ 2021	
						тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
I. Необоротні активи													
Нематеріальні активи	9486	9499	9483	9979	9908	13	0,13	-16	-0,16	496	5,2	-71	-0,7
первісна вартість	10315	10432	10476	10602	10555	117	1,3	44	0,4	126	1,2	-47	-0,4
Накопичена амортизація	829	933	993	623	647	104	12,5	60	6,4	-310	-33,2	24	3,8
Основні засоби:	1221248	1277241	1391154	1572541	1705476	55993	4,5	114300	8,9	181387	13,1	132935	8,4
первинна вартість	5061448	5139254	5354922	5625652	5830571	77806	1,5	215738	4,1	270730	5,0	204919	3,6
Знос	3840200	3862013	3963768	4053111	4125095	21813	0,5	101755	2,6	89343	2,2	71984	1,7
Усього необоротні активи	1230734	1286740	1400637	1582520	1715777	56006	4,5	113897	8,8	181883	12,9	133257	8,4
II. Оборотні активи													
Запаси	11105	13640	14906	24397	24566	2535	22,8	1266	9,2	9491	63,6	169	0,7
Виробничі запаси	10205	12452	14771	23689	24566	2247	22,0	2319	18,1	8918	60,3	877	3,7
Товари	900	1188	135	708	-	288	32,0	-1053	088,6	572	420,6	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	44795	58416	87896	91679	135579	13621	30,4	29480	50,4	3783	4,3	63900	69,7
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	8899	2442	1910	8357	1571	-6457	-72,6	-532	-21,8	6447	357,5	-6786	-81,2
у тому числі з податку на прибуток	-	845	899	5165	559	-	-	54	6,3	4266	474,5	-4607	-89,2

Інша поточна дебіторська заборгованість	57223	45653	21043	11678	9304	-11570	-20,2	-24610	-53,9	-9365	-44,5	-2374	-20,3
Гроші та їх еквіваленти	20556	46339	84581	64378	2591	25783	125,4	38242	82,5	-20203	-23,9	-38592	-59,9
Готівка	5	8	23	26	21	3	60	15	187,5	3	13,1	-5	-19,2
Рахунки в банках	20529	46261	84558	64352	2547	25705	125,1	38297	82,7	-20206	-23,9	-61805	-96,1
Витрати майбутніх періодів	52	75	82	83	92	23	44,2	7	9,33	1	1,2	9	10,8
Інші оборотні активи	1072	640	4826	12452	16315	-453	-40,3	4186	654,1	7626	158,1	3863	31,1
Усього оборотні активи	143702	167205	215244	213024	190018	23503	16,3	48039	28,7	-2220	-1,1	-23006	-10,8
Активи	1374436	1453945	1615881	1795544	1905795	79509	5,7	161936	11,1	179663	11,2	110251	6,1

Таблиця 2.2 демонструє аналіз структури балансових активів ОКВП

"Дніпро – Кіровоград" протягом 2018-2022 років.

Таблиця 2.2

Аналіз структури активу балансу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022

роки

Актив	2018		2019		2020		2021		2022	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Нематеріальні активи	9486	0,7	9499	0,65	9483	0,58	9979	0,5	9908	0,5
первісна вартість	10315	0,75	10432	0,7	10476	0,59	10602	0,6	10555	0,6
Накопичена амортизація	829	0,06	933	0,06	993	0,04	623	0,03	647	0,03
Основні засоби:	1221248	88,85	1277241	87,9	1391154	86,1	1572541	82,51	1705476	89,5
первинна вартість	5061448	368,2	5139254	353,7	5354922	331,3	5625652	295,2	5830571	305,9
Знос	-3840200	-279	-3862013	-265,8	-3963768	-245,3	-4053111	-21,3	-4125095	-216,5
Усього необоротні активи	1230734	89,5	1286740	88,5	1400637	86,6	1582520	83,1	1715777	90,0
Запаси	11105	0,8	13640	3,0	14906	0,9	24566	1,3	24566	1,3
Виробничі запаси	10205	0,7	12452	2,7	14771	0,9	24566	1,3	24566	1,3

Товари	900	0,06	1188	0,26	135		-	-	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	44795	3,2	58416	12,9	87896	5,4	135579	7,1	135579	7,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	8899	0,64	2442	0,5	1910	0,11	1571	0,1	1571	0,08
у тому числі з податку на прибуток	-	-	845	0,05	899	0,06	559	0,04	559	0,00
Інша поточна дебіторська заборгованість	57223	4,1	45653	10,1	21043	1,3	9304	0,5	9304	0,5
Гроші та їх еквіваленти	20556	1,5	46339	10,2	84581	5,2	2591	0,14	2591	1,4
Готівка	5	0,00	8	0,0	23	0,00	21	0,0	21	0,0
Рахунки в банках	20529	1,5	46261	10,2	84558	5,2	2547	0,13	2547	1,4
Витрати майбутніх періодів	52	0,00	75	0,0	82	0,00	92	0,00	92	0,0
Інші оборотні активи	1072	0,07	640	0,06	4826	0,3	16315	0,85	16315	0,9
Усього оборотні активи	143702	10,5	167205	11,9	215244	133,3	190018	9,8	190018	9,9
Активи	1374436	100	1453945	100	1615881	100	1905795	100	1905795	100

У 2022 році структура капіталу ОКВП "Дніпро – Кіровоград" включала 90,0% необоротних і 9,9% оборотних активів. Це відображає стабільну інвестиційну політику у довгострокові активи і зниження оборотних активів, що може свідчити про потенційні виклики з ліквідністю та потребу в оптимізації управління короткостроковими ресурсами.

З 2018 по 2022 рік ми зафіксували збільшення частки дебіторської заборгованості за продукцією, товарами, роботами та послугами з 3,2% до 7,1%. Таке зростання невиплачених рахунків клієнтів є знаком тривоги для підприємства, оскільки воно може вказувати на потенційні фінансові проблеми. Проте, зниження частки дебіторської заборгованості у взаєморозрахунках з бюджетом з 0,64% у 2018 році до 0,08% у 2022 році

Короткострокові кредити банків	4678	4967	3719	-	14022	289	6,1	-1249	-25,1	-	-	-	
Поточна кредиторська заборгованість за:													
довгостроковими зобов'язаннями	17527	35011	41793	54079	153318	17484	99,7	6782	19,4	12286	29,4	99239	183,5
товари, роботи, послуги	94768	76635	89966	135267	145703	-18133	-19,1	13331	17,4	45301	50,3	10436	7,7
розрахунки з бюджетом	22455	37428	45118	41275	61864	-187027	-83,3	7690	20,5	-3843	-8,5	20589	49,9
Розрахунки зі страхування	2158	2827	3457	4628	4769	669	31,0	630	22,3	1171	33,8	141	3,0
розрахунки з оплати праці	8119	10572	12643	17518	17167	2453	30,2	2071	19,6	4875	38,6	-348	-1,9
Поточні зобов'язання	6988	8736	12091	14363	22195	1748	25,0	3355	38,4	2272	1,2	7832	54,5
Доходи майбутніх періодів	19945	8882	9320	9023	10250	-11063	-55,5	438	4,9	-297	-3,1	1227	13,6
Інші поточні зобов'язання	36382	28821	29591	35695	62736	-7561	-20,8	770	2,6	6104	20,6	27041	76,7
Усього поточних зобов'язань і забезпечення	213020	213897	247698	311848	492024	877	0,4	33801	15,8	64150	25,9	180176	57,7
Пасив	1374436	1453945	1615881	1795544	1909795	79509	5,7	161936	11,1	179663	11,2	110251	6,1

Таблиця 2.3 показує значне зниження власного капіталу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" з 592,704 тис. грн у 2018 році до 128,710 тис. грн у 2022 році, що складає спад на 67,5%. Це зниження, спричинене перевищенням витрат над доходами, підриває фінансову стабільність компанії.

З 2018 по 2022 роки поточні зобов'язання підприємства значно зросли, досягнувши у 2022 році збільшення на 57,7% порівняно з попереднім роком. Це свідчить про зростання короткострокових боргів, що створює фінансовий тиск, загрожує ліквідності та підвищує ризик банкрутства, вказуючи на можливе неефективне управління боргами.

У період з 2018 по 2022 рік довгострокові зобов'язання та резерви підприємства суттєво зросли, і в 2022 році вони збільшилися на 18,1% у порівнянні з попереднім роком, досягнувши 1,285,061 тис. грн. Це може свідчити про зміну фінансової стратегії, зокрема рефінансування кредитів та перегляд умов зобов'язань. У 2022 році також відзначено зростання довгострокових банківських кредитів на 34,3% у порівнянні з 2021 роком, що вказує на активне залучення зовнішніх коштів. Серед значних боргових зобов'язань підприємства - кредит Світового банку.

Підприємство з 2018 року демонструє тривалу тенденцію непокритих збитків. У 2018 році збитки склали 139,645 тис. грн., у 2019 році – 97,272 тис. грн., у 2020 році – 124,641 тис. грн., у 2021 році – 92,654 тис. грн., а у 2022 році вони різко зросли до 350,466 тис. грн., що на 278,2% більше, ніж у попередньому році. Ця тенденція свідчить про серйозні фінансові труднощі, які стоять перед підприємством.

Таблиця 2.4 містить аналіз змін у структурі пасивів балансу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" за період 2018-2022 років. Протягом цього часу частка власного капіталу в загальній структурі пасивів поступово знижувалася: у 2018 році вона становила 43,1%, а до 2022 року скоротилася до 6,7%.

Таблиця 2.4

Аналіз структури пасиву балансу ОКВП «Дніпро – Кіровоград» за 2018-2022 роки

Пасив	2018		2019		2020		2021		2022	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Зареєстрований (пайовий) капітал	228628	16,6	228628	15,7	233876	14,5	246435	13,7	268172	14,0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	5501	0,4	-	-	5248	0,3	11347	0,6	3394	0,2
Капітал у дооцінках	509222	37,0	431553	29,7	357164	22,1	241952	13,4	199984	10,5

Додатковий капітал	-	-	-	-	-	-	-	-	11020	0,6
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	(139645)	-101,8	(97272)	-6,7	(124641)	-7,7	(92654)	-5,1	(350466)	-18,3
Неоплачений капітал	(5501)	-04	(1298)	0,09	-	-	-	-	-	-
Вилучений капітал			(871)	005	-		-	-	-	-
Усього власний капітал	592704	43,1	560740	38,6	466399	28,9	395733	22,0	128710	6,7
Відстрочені податкові зобов'язання	-	-	-	-	-	-	43288	2,4	-	-
Довгострокові кредити банків	257257	18,7	338970	23,3	565436	34,9	697868	38,9	937254	49,1
Інші довгострокові зобов'язання	311455	22,7	340338	23,4	336348	20,8	346807	19,3	347807	18,2
Усього довгострокових зобов'язань та забезпечень	568712	22,7	679308	46,7	901784	55,8	1087963	60,6	1285061	67,3
Короткострокові кредити банків	4678	0,3	4967	0,3	3719	0,2	-	-	14022	0,7
Поточна кредиторська заборгованість за:										
довгостроковими зобов'язаннями	17527	1,27	35011	2,4	41793	2,5	54079	3,1	153318	8,0
товари, роботи, послуги	94768	6,8	76635	5,2	89966	5,6	135267	7,5	145703	7,8
розрахунки з бюджетом	22455	1,6	37428	2,5	45118	2,7	41275	2,5	61864	3,2
Розрахунки зі страхування	2158	0,1	2827	0,2	3457	0,02	4628	0,02	4769	0,2
розрахунки з оплати праці	8119	0,5	10572	0,7	12643	0,8	17518	0,9	17167	0,9

Поточні зобов'язання	6988	0,4	8736	0,6	12091	0,7	14363	0,8	22195	1,1
Доходи майбутніх періодів	19945	1,4	8882	0,6	9320	0,5	9023	0,04	10250	0,5
Інші поточні зобов'язання	36382	26	28821	1,9	29591	1,8	35695	1,9	62736	3,2
Усього поточних зобов'язань і забезпечення	213020	15,5	213897	14,7	247698	15,3	311848	17,4	492024	25,8
Пасив	1374436	100	1453945	100	1615881	100	1795544	100	1909795	100

Зменшення частки власного капіталу в структурі пасивів ОКВП "Дніпро-Кіровоград" може вказувати на значні фінансові та економічні труднощі, які компанія переживала останніми роками. Це скорочення, ймовірно, спричинено накопиченими збитками, складнощами з залученням нових інвестицій та використанням боргового фінансування для підтримки діяльності, що змінює баланс між власним і залученим капіталом.

За даними таблиці 2.4, частка довгострокових зобов'язань і резервів у пасивах компанії поступово зростала з 22,7% у 2018 році до 67,3% у 2022 році. Така тенденція може свідчити про погіршення фінансового стану, особливо якщо збільшення боргів не супроводжується зростанням прибутків або створенням додаткової вартості для акціонерів. Основною причиною цього зростання є рефінансування наявних кредитів, що посилює боргове навантаження на підприємство.

У період з 2018 по 2022 роки частка поточних зобов'язань і резервів у структурі пасивів балансу зросла з 15,5% до 25,8%. Це зростання може свідчити про фінансові та управлінські виклики, з якими зіткнулася компанія, зокрема збільшення потреб у короткостроковому фінансуванні. Підвищення рівня поточних зобов'язань може бути пов'язане з необхідністю погашення короткострокових кредитів, виплатами постачальникам та іншими нагальними фінансовими зобов'язаннями.

Далі проводиться аналіз фінансових результатів ОКВП "Дніпро-Кіровоград" за період 2018-2022 років, представлених у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз фінансових результатів ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022 рр.

Стаття	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення							
						2019/ 2018		2020/ 2019		2021/ 2020		2022/ 2021	
						тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Чистий дохід від реалізації продукції	266637	312006	416705	484204	526658	45369	17,0	104699	33,6	67499	16,2	42454	8,7
Собівартість реалізованої продукції	(358494)	(398504)	(4178410)	(493680)	(605636)	40010	11,1	3779906	948,5	-3684730	-88,2	111956	22,6
Валовий прибуток (збиток)	(86498)	(91857)	(1136)	(9476)	(78978)	-5359	6,1	-90721	-98,7	-8340	-7314	-69502	-733,4
Інші операційні доходи	41266	123626	73118	745221	67715	82360	199,6	-50508	-40,8	1404	1,9	-677506	-90,9
Адміністративні витрати	(20148)	(23870)	(29914)	(39378)	(43618)	-3722	18,4	6044	25,3	9464	31,6	4240	10,7
Витрати на збут	(14345)	(19177)	(25025)	(27562)	-	-4832	33,7	5848	30,5	2537	10,1	-	-
Інші операційні витрати	(31415)	(37702)	(123560)	(47404)	(290455)	6287	20,0	85858	227,7	-76156	-61,6	243051	512,7
Фінансовий результат від операційної діяльності	(116499)	(43621)	(106517)	(49298)	(345336)	-72878	-62,6	62896	144,2	-57219	-53,7	296068	600,6
Інші фінансові доходи	11216	12920	108	424	38	1704	15,1	-12812	-99,2	316	292,5	-386	-91,0
Фінансові витрати	(1595)	(2421)	(1511)	(1790)	(8433)	826	51,7	-910	-37,6	279	18,4	6643	371,1
Фінансовий результат до оподаткування	(106883)	(33127)	(98482)	(38723)	(343379)	-73756	-69,0	65355	197,3	-59759	-60,7	307656	794,5
Витрати (дохід) з податку на прибуток	-	-	-	6479	43681	-	-	-	-	-	-	37202	574,2
Чистий прибуток (збиток)	(106883)	(33127)	(98482)	(32244)	(299698)	-73756	-69,0	65355	197,3	-59759	-60,7	267454	829,5

У 2022 році чистий дохід ОКВП "Дніпро-Кіровоград" зріс на 8,7%, але собівартість продукції збільшилася на 22,6% через зростання цін на реагенти, електроенергію, паливо та інші ресурси. Це призвело до зростання витрат на матеріали, енергоносії та заробітну плату. Також на собівартість вплинули технологічні проблеми та зношене обладнання, що потребує перегляду виробничих процесів і оптимізації витрат.

У 2022 році компанія зазнала значних збитків, що зросли на 733,4%, а чистий фінансовий результат склав 299,698 тис. грн, перевищивши показник 2021 року на 829,5%. Це свідчить про серйозні економічні проблеми, що потребують перегляду бізнес-процесів та фінансової реструктуризації для забезпечення стабільності.

У подальшій частині дослідження буде проведено аналіз основних відносних показників ліквідності за період 2018-2022 років. Для цього в таблиці 2.6 наведено розрахунки таких показників, як коефіцієнт покриття, коефіцієнт швидкої ліквідності, коефіцієнт абсолютної ліквідності та чистий оборотний капітал.

Таблиця 2.6

Відносні показники ліквідності ОКВП "Дніпро-Кіровоград" за 2018-2022 роки

Показник	Методика розрахунку	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення (±)			
							2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	2022/ 2021
Коефіцієнт покриття	ф1р.1195/ф1р.1695	0,67	0,78	0,86	0,68	0,38	0,11	0,08	-0,18	-0,3
Коефіцієнт швидкої ліквідності	ф1(р.1195-р.1100)/ф1р.1695	0,62	0,71	0,81	0,6	0,33	0,09	0,1	-0,21	-0,27
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	ф1(р.1160+р.1165)/ф1р.1695	0,9	0,22	0,34	0,2	0,005	-0,68	0,12	-0,14	-0,195
Чистий оборотний капітал (тис. грн)	ф1(р.1195-р.1695)	-69318	-46692	-32454	-98924	-302006	22626	14238	66470	-203082

Розрахуємо коефіцієнт покриття ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022 роки:

$$КП_{2018} = 143702/213020=0,67$$

$$КП_{2019} = 167205/213897=0,78$$

$$КП_{2020} = 215244/247698=0,86$$

$$КП_{2021} = 213024/311848=0,68$$

$$КП_{2022} = 190018/492024=0,38$$

На ОКВП "Дніпро-Кіровоград" коефіцієнт покриття у період з 2018 по 2022 роки становив: 0,67 у 2018 році, 0,78 у 2019 році, 0,86 у 2020 році, 0,68 у 2021 році та 0,38 у 2022 році. Усі ці показники є нижчими за 1, що свідчить про високий рівень фінансового ризику та можливі труднощі з покриттям короткострокових зобов'язань. Особливо насторожує значення 0,38 у 2022 році, яке підкреслює серйозні фінансові ризики та загрозу невиконання поточних зобов'язань.

Розрахуємо коефіцієнт швидкої ліквідності ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022 роки:

$$КШЛ_{2018} = (143702-111105)/213020=0,62$$

$$КШЛ_{2019} = (166205- 13640)/213897=0,71$$

$$КШЛ_{2020} = (215244-14906)/247698=0,81$$

$$КШЛ_{2021} = (213024-24397)/311848=0,6$$

$$КШЛ_{2022} = (190018-24566)/492024=0,33$$

Коефіцієнт швидкої ліквідності підприємства протягом 2018-2022 років залишався нижче 1, досягаючи максимуму 0,81 у 2020 році. У 2022 році він знизився до 0,33, що свідчить про серйозні труднощі з ліквідністю та потребу в посиленому управлінні фінансовими ресурсами.

Розрахуємо коефіцієнт абсолютної ліквідності ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022 роки:

$$\text{Кал}_{2018} = 20556/213020=0,09$$

$$\text{Кал}_{2019} = 46339/213897=0,22$$

$$\text{Кал}_{2020} = 84582/247698=0,34$$

$$\text{Кал}_{2021} = 64378/311848=0,2$$

$$\text{Кал}_{2022} = 2591/492024=0,005$$

Коефіцієнт абсолютної ліквідності відображає здатність компанії негайно погашати поточні зобов'язання. Зазвичай його значення має бути вище 0,2, а в умовах війни — понад 0,7. У 2019 та 2020 роках підприємство досягало цих нормативів із показниками 0,22 та 0,34, а в 2021 році — відповідало мінімальному стандарту з коефіцієнтом 0,2. Проте у 2022 році показник знизився до критично низького рівня 0,005, що вказує на серйозні проблеми з ліквідністю та нестачу коштів для покриття термінових зобов'язань, створюючи значні виклики для управління фінансами компанії.

Розрахуємо чистий оборотний капітал ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022 роки (тис. грн.):

$$\text{Чок}_{2018} = 143702-213020=-69318$$

$$\text{Чок}_{2019} = 167205-213897=-46692$$

$$\text{Чок}_{2020} = 215244-247698=-32454$$

$$\text{Чок}_{2021} = 213024-311948=-98924$$

$$\text{Чок}_{2022} = 190018-492024=-302006$$

Протягом аналізованого періоду негативне значення чистого оборотного капіталу свідчить про перевищення короткострокових зобов'язань над активами компанії. Це вказує на проблеми в управлінні оборотним капіталом і можливі труднощі з розподілом фінансових ресурсів. Така ситуація може свідчити про залежність від зовнішнього фінансування через кредити, що потребує негайного перегляду підходів до управління фінансами та робочим капіталом.

Для детального вивчення фінансової стабільності компанії застосовують відносні показники, які подано у таблиці 2.7. Ці дані допомагають у комплексному аналізі фінансового здоров'я підприємства і сприяють об'єктивній оцінці його стійкості в період з 2018 по 2022 роки.

Таблиця 2.7

**Розрахунок показників фінансової стійкості ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за
2018-2022 роки**

Показник	Методика розрахунку	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення			
							2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021
Власні обігові кошти (тис. грн)	ф1(р.1195-р.1695)	- 59318	-46692	-32454	-98924	302006	22626	14238	66470	- 203082
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	ф1р.1495/ф1р.1900	0,43	0,38	0,28	0,22	0,06	-0,05	-0,1	-0,06	-0,16
Коефіцієнт фінансової залежності	1-(ф1р.1495/ф1р.1900)	0,57	0,62	0,72	0,78	0,94	0,05	0,1	0,06	0,16
Коефіцієнт фінансування	ф1р.1695/ф1р.1495	0,35	0,38	0,53	0,78	3,82	0,03	0,15	0,25	3,04
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами	ф1(р.1195-р.1695)/ф1р.1195	-0,42	-0,28	-0,15	-0,46	-1,59	0,14	0,13	-0,31	-1,13
Коефіцієнт маневреності власного оборотного капіталу	ф1(р.1195-р.1695)/ф1р.1495	-0,11	-0,08	-0,07	-0,25	-2,34	-0,19	0,01	-0,18	-2,07
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	ф1р.1695/ф1р.1900	0,15	0,15	0,15	0,17	0,26	0	0	0,02	0,09
Коефіцієнт фінансової стабільності	ф1р.1495/ф1р.1695	2,78	2,26	1,88	1,27	0,26	-0,52	-0,38	-0,61	-1,01

Розрахуємо власні обігові кошти ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за 2018-2022

рр.:

$$КП_{2018} = 143702 - 213020 = -69318$$

$$КП_{2019} = 167205 - 213897 = -46692$$

$$КП_{2020} = 215244 - 247698 = -32454$$

$$КП_{2021} = 213024 - 311948 = -98924$$

$$КП_{2022} = 190018 - 492024 = -302006$$

Розрахуємо коефіцієнт платоспроможності ОКВП «Дніпро – Кіровоград» за 2018-2022 роки.

$$КП_{2018} = 592704 / 1374436 = 0,43$$

$$КП_{2019} = 560740 / 1453945 = 0,38$$

$$КП_{2020} = 466399 / 1615881 = 0,28$$

$$КП_{2021} = 395733 / 1795544 = 0,22$$

$$КП_{2022} = 128710 / 1905795 = 0,06$$

Коефіцієнт платоспроможності відображає частку власного капіталу у загальних засобах підприємства. Його значення за останні п'ять років відзначаються сталою тенденцією до зниження: з 0.43 у 2018 році до 0.06 у 2022 році. Ці показники значно відстають від нормативного рівня 0.5, який вважається показником достатності ресурсів підприємства для самостійного покриття зовнішніх зобов'язань без залучення додаткових позик. Спостережуване зниження відображає послідовне погіршення фінансової стійкості підприємства протягом аналізованого періоду.

Далі, використовуючи фінансову звітність досліджуваного об'єкту розрахуємо коефіцієнт фінансової залежності

$$Кф_{2018} = 1 - 592704 / 1374436 = 0,57$$

$$Кф_{2019} = 1 - 560740 / 1453945 = 0,62$$

$$Кф_{2020} = 1 - 466399 / 1615881 = 0,72$$

$$Кф_{2021} = 1 - 395733 / 1795544 = 0,78$$

$$Кф_{2022} = 1 - 128710 / 1905795 = 0,94$$

В період з 2018 по 2022 роки відбулося значне збільшення коефіцієнта фінансової залежності, що підкреслює зростання залучення позикових коштів підприємством. Цей показник визначає обсяг залучених ресурсів на одиницю власного капіталу. Наприклад, у 2022 році на одну гривню власного капіталу припадало 0,94 гривні залучених коштів. Хоча оптимальний рівень цього коефіцієнта знаходиться між 1.67 та 2.5, значення нижче 1 свідчить про суттєву фінансову залежність компанії та її високу потребу в додатковому фінансуванні для підтримання операційної діяльності.

Розрахуємо коефіцієнт фінансування ОКВП «Дніпро – Кіровоград» за 2018-2022 рр.:

$$Кф_{2018} = 213020 / 592704 = 0,35$$

$$Кф_{2019} = 213897 / 560740 = 0,38$$

$$Кф_{2020} = 247698 / 466399 = 0,53$$

$$Кф_{2021} = 311848 / 395733 = 0,78$$

$$Кф_{2022} = 492024 / 128710 = 3,82$$

Коефіцієнт фінансування, який відображає співвідношення залучених коштів до власного капіталу, зазвичай повинен бути менше 1, що вказує на домінування власного капіталу у фінансуванні підприємства. Проте, в період з 2018 по 2022 роки коефіцієнт продемонстрував наступну динаміку: у 2018 році значення становило 0,35, що свідчить про 35% участь власного капіталу в загальному фінансуванні. У 2019 році цей показник трохи зріс до 0,38, вказуючи на зменшення відсотка власного капіталу. У 2020 році спостерігалось подальше збільшення до 0,53, а у 2021 році коефіцієнт зріс до 0,78, вказуючи на значне збільшення частки залучених коштів. У 2022 році коефіцієнт різко збільшився до 3,82, що відхиляється від ідеального показника і свідчить про значну залежність від залучених коштів, що може становити ризик для фінансової стабільності компанії.

Розрахуємо коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами за 2018-2022 рр.:

$$Кзвoз_{2018} = (143702 - 213020) / 143702 = -0,42$$

$$Кзвoз_{2019} = (167205 - 213821) / 167205 = -0,28$$

$$Кзвoз_{2020} = (215244 - 247698) / 215244 = -0,15$$

$$Кзвoз_{2021} = (213024 - 311848) / 213024 = -0,46$$

$$Кзвoз_{2022} = (190018 - 492024) / 190018 = -1,59$$

Протягом досліджуваного періоду, підприємство систематично виявляло негативні показники даного коефіцієнта, досягнувши мінус 1,59 у 2022 році. Це означає, що протягом кожного року зобов'язання компанії систематично перевищували її власні оборотні кошти. Така тенденція відображає серйозні проблеми компанії із забезпеченням покриття своїх поточних зобов'язань за рахунок наявних ресурсів, що є індикатором фінансової нестабільності.

Розрахуємо коефіцієнт маневреності власного оборотного капіталу за 2018-2022 рр.:

$$Кмвок_{2018} = (143702 - 213020) / 592704 = -0,11$$

$$Кмвок_{2019} = (167205 - 213821) / 560740 = -0,08$$

$$Кмвок_{2020} = (215244 - 247698) / 466399 = -0,07$$

$$Кмвок_{2021} = (213024 - 311848) / 395733 = -0,25$$

$$Кмвок_{2022} = (190018 - 492024) / 128710 = -2,34$$

Ідеальне значення показника маневреності власних оборотних коштів ілюструє здатність компанії покривати свої термінові зобов'язання за рахунок наявних обігових коштів. Високе значення цього показника є індикатором відмінної ліквідності та фінансової незалежності. Однак, аналіз нашої компанії виявив, що показник не лише був стабільно негативний, але й погіршувався кожного року, досягнувши в 2022 році мінімального значення -2,34. Це свідчить про глибокі проблеми з фінансовою стабільністю та підвищену залежність від зовнішніх джерел фінансування.

Розрахуємо коефіцієнт концентрації позичкового капіталу за 2018-2022 рр.:

$$Кф_{2018} = 213020 / 1374436 = 0,15$$

$$Кф_{2019} = 213821 / 1453945 = 0,15$$

$$Кф_{2020} = 247698 / 1615881 = 0,15$$

$$Кф_{2021} = 311848 / 1795544 = 0,17$$

$$Кф_{2022} = 492024 / 1905795 = 0,26$$

Згідно з нормами, коефіцієнт концентрації позичкового капіталу повинен коливатися в межах 0,4 до 0,6. Однак, згідно з проведеним аналізом, значення цього коефіцієнта для компанії протягом усього аналізованого періоду було нижче нормативу. Наприклад, у 2022 році лише 26% активів компанії було фінансовано з позичкових джерел, у порівнянні з 15% у 2018 році. Ця тенденція до зростання частки позичкового капіталу підкреслює збільшення фінансових ризиків, які зростають з кожним роком.

Розрахуємо коефіцієнт фінансової стабільності за 2018-2022 рр.:

$$Кф_{2018} = 592704 / 213020 = 2,78$$

$$Кф_{2019} = 560740 / 213821 = 2,26$$

$$Кф_{2020} = 466399 / 247698 = 1,88$$

$$Кф_{2021} = 395733 / 311848 = 1,27$$

$$Кф_{2022} = 128710 / 492024 = 0,26$$

Норматив для коефіцієнта фінансової стабільності встановлено в межах від 0,67 до 1,5. Аналіз показав, в компанії в 2021 та 2022 роках коефіцієнт не досягав верхньої межі цього діапазону, складаючи відповідно 1,27 та 0,26, що свідчить про високий рівень фінансових ризиків. Однак у період з 2018 до 2020 року коефіцієнт був вище 1,5, що вказує на наявність потенціалу для підвищення ефективності діяльності компанії через залучення позикових коштів.

В умовах воєнного стану ОКВП «Дніпро-Кіровоград» зосереджує зусилля на зниженні виробничих витрат, оновленні обладнання та встановленні економічно виправданих тарифів. План розвитку на 2022-2026

роки передбачає фінансування в обсязі 799492,3 тис. грн., з яких значна частина покривається за рахунок позики від Світового банку та амортизаційних відрахувань. Програма розвитку включає впровадження енергоефективних технологій, оптимізацію процесів управління та підвищення якості послуг, що має забезпечити стійке зростання та підвищення задоволеності споживачів.

2.3. Оцінка стану трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград»

Оцінка стану трудового потенціалу підприємства - це комплексний аналіз, який має на меті виявити, як ефективно підприємство використовує свої людські ресурси для досягнення бізнес-цілей. Процес оцінки зазвичай включає аналіз різних аспектів, таких як кваліфікація, досвід, мотивація, професійне навчання та розвиток працівників, а також їх здоров'я та благополуччя. Оцінка також враховує здатність організації залучати, утримувати та розвивати таланти, її культурні аспекти та робоче середовище.

Така оцінка допомагає виявити сильні та слабкі сторони в структурі управління персоналом, визначити потреби в подальшому навчанні, адаптації та розвитку кадрів. Вона сприяє формулюванню стратегій підвищення продуктивності, зниження текучості кадрів та підвищення загального рівня задоволеності та мотивації співробітників, а також дозволяє краще розуміння, яким чином людські ресурси можуть вплинути на загальний успіх підприємства.

У нашому дослідженні ми виявили, що єдиної методики оцінки трудового потенціалу, яка б заслужила лише позитивні відгуки, не існує. Оцінка трудового потенціалу має включати як якісні, так і кількісні показники, що дозволяють аналізувати кваліфікацію та результативність персоналу відповідно до стратегії підприємства. Важливо, що процес оцінки керується виконавчим директором і відповідальним за персонал, залучаючи керівників з детальним знанням про співробітників. Оцінка трудового

потенціалу повинна бути економічно ефективною та відповідати специфічним цілям управління персоналом, оцінюючи критичні якісні та кількісні аспекти кадрових ресурсів.

Ми провели аналітичний огляд трудового потенціалу на прикладі ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за період 2021-2023 років, використовуючи звітні дані з праці. Результати, представлені в таблиці 2.21, демонструють зменшення загальної чисельності працівників на 4,6%. Значно більше зниження спостерігалось у категорії невиробничого персоналу, де відбулося скорочення на 12,5%. Цей аналіз допоміг нам виявити як абсолютні (кількісні), так і відносні (якісні) аспекти наявного трудового потенціалу.

Аналіз таблиці 2.8 демонструє зміни у чисельності та структурі персоналу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за період з 2021 по 2023 рік. За цей час можна простежити як загальні, так і специфічні зміни у різних категоріях персоналу.

1. Загальна чисельність:

- У 2021 році загальна чисельність склала 1345 осіб.
- У 2022 році вона зменшилася до 1334 осіб, що становить 99,2% від показника попереднього року.
- У 2023 році чисельність продовжила знижуватись, досягнувши 1283 осіб, що становить 95,4% від показника 2021 року.

2. Робітники:

- Чисельність робітників зменшилася від 1083 осіб у 2021 році до 1048 у 2023 році, що становить 96,8% від показника 2021 року.

3. Керівники:

- Кількість керівників залишилась стабільною протягом вказаного періоду, з 27 особами у кожному році, що вказує на 100% стабільність у цій категорії.

4. Спеціалісти:

- Кількість спеціалістів впала із 56 осіб у 2021 році до 54 осіб у 2023 році, що складає 96,4% від показника 2021 року.

5. Невиробничий персонал:

- Чисельність невиробничого персоналу також зменшилася з 112 осіб у 2021 році до 98 осіб у 2023 році, що є 87,5% від показника на початку періоду.

Загалом, дані свідчать про поступове зниження загальної чисельності персоналу з відносно стабільною кількістю керівників, але зменшенням кількості робітників, спеціалістів та невиробничого персоналу.

Таблиця 2.8

Чисельність та структура персоналу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» 2021-2023 рр., осіб

Рік	Середньоспівна чисельність	Працівники основної діяльності, з них:					Невиробничий персонал
		Всього	Робітники	Службовці	Керівники	Спеціалісти	
2	3	4	5	6	7	8	9
2021	1345	1233	1083	67	27	56	112
%	100	100	100	100	100	100	100
2022	1334	1224	1077	64	27	56	110
у % до 2021 р.	99,2	99,3	99,4	95,5	100	100	98,2
2023	1283	1185	1048	56	27	54	98
у % до 2021 р.	95,4	96,1	96,8	83,6	100	96,4	87,5

Загалом в умовах повномасштабної війни, кадровий склад підприємства в Кіровоградській області суттєво постраждав. Керівництво дає такі дані, що 90 співробітників підприємства пішли на фронт, з яких шестеро не повернулися, а дев'ятеро згодом відновили свою роботу. Оскільки компанія відноситься до критичної інфраструктури, було проведено дві хвили бронювання військовозобов'язаних, і зараз триває третя. В компанії працює багато молоді - це 30% від загального складу працівників, а решта - це чоловіки пенсійного віку. Завдяки можливості стовідсоткового бронювання, що очікується найближчим часом, керівництво сподівається значно покращити кадрову ситуацію.

Наразі на підприємстві існує дефіцит спеціалізованих працівників. Зокрема, не вистачає водіїв, слюсарів та електриків. Оптимальний склад бригади має становити вісім осіб, проте наразі бригади налічують лише шість осіб, з яких кожна має від трьох до чотирьох членів. Керівництво розраховує, що повне бронювання дозволить вирішити проблему недокомплектації в найкоротші терміни [31].

Це підтверджує тенденції, зафіксовані у попередньому аналізі динаміки персоналу, де спостерігалось зменшення загальної чисельності працівників та перерозподіл між категоріями через воєнні дії. Покращення в укомплектуванні бригад може сприяти збалансуванню робочого потенціалу і стабілізації виробничих процесів на підприємстві.

На підприємстві ОКВП «Дніпро-Кіровоград», аналіз кадрової структури за період з 2021 по 2023 рік показує стабільну перевагу чоловічого персоналу. Частка чоловіків у загальному складі працівників постійно перевищує 70%. Ця тенденція відображає особливості роботи на підприємстві, що займається водопостачанням та водовідведенням, де значна частина робіт пов'язана з технічним обслуговуванням та фізично важкою працею, які традиційно виконують чоловіки [30].

Для ОКВП «Дніпро-Кіровоград» наведемо структуру зміни відсоткового співвідношення чоловіків протягом 2021-2023 років:

- 2021 рік. Чоловіки складають 72% загальної чисельності працівників. Це вказує на традиційно високу частку чоловічих робітників в сфері технічних послуг.

- 2022 рік. Відсоток чоловіків зростає до 74%, що може бути викликано збільшенням робочих потреб або зменшенням кількості жіночого персоналу через різні соціальні чи економічні чинники.

- 2023 рік. Чоловіки тепер становлять 76% від загальної кількості персоналу, що відображає тривалу тенденцію до збереження та навіть зростання чоловічої праці у спеціалізованих та фізично вимогливих секторах діяльності.

Ця поступова зміна відсоткових співвідношень може віддзеркалювати адаптацію кадрової політики підприємства до змінюваних ринкових умов, зростання вимог до кваліфікації та збільшення обсягів робіт у специфічних областях діяльності.

На підприємстві ОКВП «Дніпро-Кіровоград» значна увага приділяється оптимізації кадрового складу, особливо в умовах воєнного стану в Україні. За даними з таблиці 2.9, за період 2021-2023 років видно позитивні зміни у керуванні персоналом. Коефіцієнт плинності кадрів знизився з 0.2 до 0.08, що свідчить про різке зменшення обороту персоналу. Це вказує на ефективні зусилля утримати працівників під час нестабільного періоду. Крім того, коефіцієнт постійності персоналу зберігається на рівні 0.7, підкреслюючи стабільність у складі команди незважаючи на виклики, спричинені війною. Ці кроки сприяють підтриманню ефективності роботи та забезпечують залучення та збереження кваліфікованих фахівців, що є ключовим для успішного функціонування підприємства в часи кризи.

Таблиця 2.9

Рух персоналу на ОКВП «Дніпро-Кіровоград»

Показник	ОКВП «Дніпро-Кіровоград»,		
	Рік		
	2021	2022	2023
1	2	3	4
1. Прийнято на підприємство (осіб)	263	535	103
з них на новостворені робочі місця	-	-	-
2. Вибуло з підприємства (осіб)	422	561	114
з них з причин:			
- змін в організації виробництва і праці	2	-	-
- плинності кадрів	372	526	108
3. Середньоспискова чисельність (осіб)	1345	1334	1283
4. Коефіцієнт плинності кадрів	0,2	0,4	0,08
5. Коефіцієнт обороту по прийому	0,2	0,4	0,08
6. Коефіцієнт обороту по звільненню	0,3	0,4	0,08
7. Коефіцієнт постійності персоналу	0,7	0,7	0,7
8. Коефіцієнт загального обороту	0,5	0,8	0,2

Ефективність стратегій збереження та розвитку трудових ресурсів значною мірою залежить від якості таких характеристик, як віковий склад

робочої сили, освітній рівень працівників, а також від постійного оновлення та покращення їхніх професійних знань.

В компанії значний акцент робиться на залученні молодих фахівців, проте вони в останні роки становлять 30% від загальної кількості працівників. Решту персоналу складають чоловіки пенсійного віку. Така вікова динаміка є важливим аспектом в політиці збереження та розвитку трудового потенціалу компанії, забезпечуючи гармонійне сполучення молодіжного інноваційного потенціалу та багатого досвіду старшого покоління.

Зрозуміло, що віковий склад працівників на підприємстві відіграє ключову роль у розвитку та ефективному використанні трудового потенціалу. Особливо це актуально, зважаючи на те, що більшість працівників підприємства, а саме 70%, складають особи передпенсійного та пенсійного віку, які характеризуються меншою мобільністю і гнучкістю до інновацій порівняно з молодшими колегами. Це демонструє дуже слабе оновлення трудового потенціалу підприємства.

У контексті воєнного стану в Україні віковий склад працівників стає ще більш актуальним. Війна впливає на працездатність і мобільність молодих людей, які можуть бути залучені до оборонних дій або вимушено переїхати з нестабільних регіонів. З іншого боку, старше покоління, яке має меншу мобільність і гнучкість, стає основою стабільності на підприємстві. Відповідно, підприємство повинне враховувати ці зміни та пристосовувати свої кадрові політики до нових реалій, особливо з огляду на потенційну потребу заміщення молодих спеціалістів старшими працівниками. Таким чином, необхідно зміцнювати програми професійного розвитку та навчання для старших працівників, а також забезпечувати підтримку молоді, яка залишається на роботі, щоб підвищити загальну ефективність та адаптацію підприємства до викликів часу.

Отже, компанії важливо зосередитися не тільки на розвитку трудового потенціалу, але також на його збереженні та ефективному використанні в майбутньому.

Освітній рівень працівників є ключовим фактором у якості кадрового складу, тому підтримання високої кваліфікації є критично важливим аспектом кадрової політики підприємства. Згідно з аналізом даних із таблиці 2.10, спостерігається певне погіршення у якісному складі трудового потенціалу, хоча в цьому процесі також присутні суперечливі тенденції.

Таблиця 2.10

**Частка працівників ОКВП «Дніпро-Кіровоград», які закінчили вищі
навчальні заклади, %**

Закінчили вищі навчальні заклади	Абс.	Частка працівників, %
I-II рівень акредитації		
2021 рік	1195	88,8
2022 рік	1187	88,9
2023 рік	1146	89,3
2023 рік у % до 2021 року	95,8	
III-IV рівень акредитації		
2021 рік	150	11,2
2022 рік	147	11,1
2023 рік	137	10,7
2023 рік у % до 2021 року	91,3	

На підприємстві основну частину персоналу становлять робітники, чия чисельність зазнала незначного зменшення. Поряд з цим спостерігається зниження кількості працівників з вищою освітою I та II ступенів акредитації на 4,2% у 2023 році порівняно з 2021 роком. Також відзначається падіння в категорії працівників з освітою III-IV рівнів акредитації на 8,7% за цей же період. Цікаво, що кількість працівників з освітою III-IV рівнів акредитації є в вісім разів меншою, ніж тих, хто має дипломи університетів I-II рівнів акредитації. Враховуючи ці дані, підвищення освітнього рівня та кваліфікації персоналу є важливим завданням для підприємства, спрямованим на забезпечення його подальшого розвитку та збереження конкурентоздатності.

Одним із ключових напрямків розвитку трудового потенціалу на підприємстві є підвищення освітнього та професійного рівня працівників. Це включає не тільки підготовку та перепідготовку робітничих кадрів, але й адаптацію їх до змінюваних вимог особливо в умовах воєнного стану.

У контексті стратегічного управління, розроблена концепція ефективної системи навчання, що опирається на сучасні інформаційні технології та включає залучення висококваліфікованих фахівців для підготовки персоналу. Завданням є забезпечення високого рівня кваліфікації персоналу, що відповідає потребам галузі і стратегічним цілям підприємства.

Така комплексна програма підготовки і перенавчання важлива не тільки для персоналу, задіяного в стратегічному управлінні, але й для всіх працівників компанії, щоб підтримувати та розвивати якісний трудовий потенціал на відповідному рівні.

Таблиця 2.11 висвітлює динаміку виробничого навчання та підвищення кваліфікації на підприємстві. За даними таблиці, хоча рівень підвищення кваліфікації загалом залишається високим, динаміка цього процесу виявляється нестабільною. Найкращі результати у професійному розвитку були зафіксовані в 2022 році, що свідчить про значну увагу, приділену навчанню працівників. Загалом, за період з 2021 по 2023 рік відбулося збільшення кількості працівників, які підвищили свою кваліфікацію, що є позитивним фактором у зміцненні трудового потенціалу підприємства. Важливо відзначити, що підприємство зосереджує зусилля на залученні працівників до отримання робітничих професій безпосередньо на виробництві, з перевагою до індивідуальної форми навчання. Ці заходи демонструють стратегічний підхід до розвитку кадрів і сприяють підтримці високого рівня професійної підготовки на підприємстві.

Для того, щоб співробітники продовжували розвивати свої навички, збагачувати досвід і підвищувати кваліфікацію, підприємству необхідно реалізувати ефективну систему мотивації. Така система сприятиме зростанню їхньої мобільності та загальної продуктивності в робочому

процесі. Це особливо важливо в умовах війни, коли стабільність і ефективність роботи персоналу стають ключовими для підтримки не тільки оперативності, але й загальної життєздатності підприємства.

Таблиця 2.11

**Навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації персоналу ОКВП
«Дніпро-Кіровоград»**

Вид навчання	Рік / у % до середньооблікової чисельності персоналу					
	2021		2022		2023	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
1. Кількість працюючих, які підвищили кваліфікацію	215	15,9	237	17,8	255	19,8
2. Навчено новим професіям:						
у т.ч. безпосередньо на виробництві	198	14,7	201	15,06	234	18,2
у т.ч. за формами навчання: індивідуальна	198	14,7	201	15,06	234	18,2

Тепер перейдемо до аналізу фонду оплати праці на підприємстві ТОВ «Ніжинський хліб», який представлено в таблиці 2.26.

Далі розглянемо фонд оплати праці на ОКВП «Дніпро-Кіровоград» (Таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

Фонд оплати праці штатних працівників на ОКВП «Дніпро-Кіровоград» у 2021-2023 рр.

№ п/п	Показники	Од. вим.	Роки			2023 у % до 2021
			2021	2022	2023	%
1	2	3	4	5	6	7
1.	Чисельність працюючих	осіб.	1345	1334	1283	4.61%
2.	Фонд основної заробітної плати	тис. грн	252,913.8	309,594.72	328,796.97 6	30.00%
3.	Фонд додаткової заробітної плати	тис. грн	50,582.76	61,918.94	65,759.395	30.00%
4.	Загальний фонд оплати праці	тис. грн	303,496.5 6	371,513.66 4	394,556.37 1	30.00%
5.	Річний фонд оплати праці одного працівника	тис. грн	225.67	278.54	307.47	36.25%
6.	Середньомісячна заробітна плата	грн	15670	19340	21356	36.28%

На основі наданої таблиці 2.12, можна зробити детальний аналіз змін у фонді оплати праці та чисельності працівників ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за період з 2021 по 2023 роки, коригуючи показники на інфляцію:

1. Чисельність працівників. Скорочення з 1345 осіб у 2021 році до 1283 осіб у 2023 році (зменшення на 4.61%) може відображати зусилля компанії щодо оптимізації штату в умовах воєнного стану.

2. Фонд основної заробітної плати. Номінальне збільшення на 30.00% з 2021 по 2023 рік, враховуючи інфляцію, може відображати реальне зростання, але його вартість знижена через інфляцію. Реальне зростання, скориговане на інфляцію, може бути менш виразним.

3. Фонди додаткової заробітної плати. Збільшення на 30.00% може відображати зростання виплат бонусів і премій, але також зменшено впливом інфляції, що потребує додаткового аналізу для оцінки реального зростання.

4. Загальний фонд оплати праці. Номінальне збільшення на 30.00%, що може не повністю компенсувати вплив інфляції на купівельну спроможність оплати праці.

5. Річний фонд оплати праці одного працівника. Збільшення на 36.25% номінально, але коли коригується на інфляцію, реальне зростання може бути значно нижчим.

6. Середньомісячна заробітна плата. Номінальне зростання з 15,670 грн у 2021 до 21,356 грн у 2023 році (36.28%) показує підвищення, однак реальна купівельна спроможність цих сум може бути нижчою через високий рівень інфляції в Україні.

Загальний аналіз вказує на зусилля компанії з підвищення оплати праці, які, однак, можуть бути нівельовані високими темпами інфляції, що зменшують реальну вартість заробітних плат.

Проведений аналіз стану трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» за період з 2021 по 2023 роки дозволяє визначити кілька ключових висновків і наслідків, які впливають на кадрову політику та

загальну стратегію підприємства. Запроваджені напрями збереження та розвитку персоналу мали як позитивні, так і негативні аспекти:

1. Ефективність використання трудових ресурсів. Незважаючи на скорочення чисельності персоналу, зусилля підприємства зосереджені на підвищенні кваліфікації та професійного розвитку працівників. Це відображає стратегічний підхід до оптимізації робочої сили і зосередження на якості, а не лише на кількості кадрів.
2. Стимулювання конкурентоспроможності. Підвищення освітнього рівня та навчання персоналу сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Програми перепідготовки та навчання, особливо у відповідь на воєнний стан, демонструють здатність підприємства адаптуватися до нових умов і забезпечувати надійність своїх операцій.
3. Зменшення плинності кадрів. Зниження коефіцієнта плинності кадрів відображає успішні зусилля утримання персоналу під час війни, що є важливим для стабільності робочих процесів.
4. Вплив демографічних змін. Збільшення частки старшого покоління серед працівників та підвищення участі молоді на підприємстві свідчать про необхідність гармонізації інтересів різних вікових груп. Це також вказує на потребу в активізації зусиль щодо адаптації робочих місць до потреб старших співробітників та залучення молоді за допомогою інноваційних і мотиваційних програм.
5. Покращення в укомплектуванні бригад. Значне зниження чисельності невиробничого персоналу і збереження чисельності виробничого персоналу свідчать про фокус на ключових операційних функціях і збереженні виробничого потенціалу, що є критично важливим у воєнний період.
6. Соціальна стабільність. Незважаючи на воєнний стан та економічні складнощі, підприємство зуміло забезпечити стабільність і зростання заробітних плат, що підтримує соціальну стабільність серед працівників.

Загалом, аналіз вказує на ряд стратегічних ініціатив з боку ОКВП «Дніпро-Кіровоград» щодо забезпечення ефективності та адаптації трудового потенціалу в умовах змінюваного зовнішнього середовища, що є ключовим для подальшого успішного розвитку підприємства.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОКВП «ДНІПРО-КІРОВОГРАД» В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1. Розробка стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу під час війни

Розробка стратегій підтримки та збереження трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» в умовах війни має враховувати специфіку підприємства як суб'єкта господарської діяльності в сфері водопровідно-каналізаційного господарства, який забезпечує життєво важливі послуги для населення та територіальних громад.

Принципи стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» в умовах війни представлені на рисунку 3.1.



Рисунок 3.1. - Принципи стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» в умовах війни

**Розроблено автором*

1. Безперервність роботи:

- Пріоритетне забезпечення безперебійної діяльності підприємства для надання життєво необхідних послуг населенню.

- Забезпечення необхідними ресурсами для підтримання стабільного робочого процесу, навіть в умовах кризових ситуацій.

2. Орієнтація на безпеку:

- Забезпечення фізичної безпеки працівників через впровадження заходів індивідуального захисту, навчання та інструктажів з безпеки.

- Створення умов для підтримання психологічного здоров'я працівників через доступ до консультацій спеціалістів.

3. Фінансова стабільність:

- Підтримка конкурентоспроможного рівня заробітної плати та додаткових виплат для збереження лояльності працівників.

- Забезпечення стабільності виплат навіть у випадку економічних складнощів, щоб підтримати соціальну стабільність та впевненість працівників.

4. Соціальна відповідальність:

- Підтримка працівників та їхніх родин, особливо тих, хто постраждав від наслідків війни.

- Забезпечення робочих місць для мобілізованих працівників та підтримка їхніх сімей через фінансову та емоційну допомогу.

5. Гнучкість та адаптивність:

- Використання гнучких підходів до організації робочого часу, щоб задовольнити потреби працівників в умовах війни.

- Адаптація внутрішніх процесів управління до змінюваних обставин.

6. Підвищення кваліфікації та професійний розвиток:

- Збереження та розвиток навичок працівників через навчання та перепідготовку.

- Орієнтація на внутрішні та зовнішні програми професійного розвитку для підвищення рівня кваліфікації персоналу.

7. Збереження ключових кадрів:

- Створення умов для утримання висококваліфікованих працівників, включаючи додаткові стимулюючі заходи.
- Залучення та мотивація критично важливих спеціалістів для забезпечення ефективності роботи підприємства.

8. Колективна співпраця:

- Забезпечення командної роботи і згуртованості колективу через колективні заходи та взаємну підтримку.
- Створення механізмів ефективної комунікації всередині колективу для швидкого реагування на кризові ситуації.

9. Інноваційність та технологічна підтримка:

- Використання сучасних технологій для оптимізації процесів управління та моніторингу стану виробничих об'єктів.
- Застосування інноваційних підходів для забезпечення швидкого реагування та підвищення ефективності діяльності.

Дотримання цих принципів дозволить підприємству не лише зберегти трудовий потенціал, але й адаптуватися до умов війни, підвищити ефективність роботи та забезпечити стабільність надання життєво необхідних послуг населенню області.

Ми пропонуємо стратегію, яка можуть бути запроваджені на даному підприємстві:

1. Забезпечення безперебійності діяльності та підтримка працівників:

- Впровадження механізмів підтримки працівників, які безпосередньо працюють на об'єктах водопостачання та водовідведення, шляхом забезпечення їх необхідними засобами індивідуального захисту.
- Створення резерву технічних ресурсів та обладнання для забезпечення безперервності роботи та зменшення навантаження на персонал у разі надзвичайних ситуацій.

2. Фінансова мотивація та підтримка:

- Запровадження додаткових виплат і премій для працівників, які працюють у складних умовах або за підвищеної небезпеки.

- Збереження конкурентоспроможного рівня заробітної плати для утримання кваліфікованих кадрів та забезпечення соціальної стабільності.

- Надання матеріальної допомоги працівникам та їхнім сім'ям, які постраждали від наслідків воєнних дій.

3. Підтримка фізичного та психологічного здоров'я працівників:

- Організація тренінгів з управління стресом і забезпечення доступу до консультацій психологів для працівників та їхніх родин.

- Підтримка командного духу та згуртованості колективу через регулярні зустрічі та заходи для підвищення морального стану.

4. Розвиток і підвищення кваліфікації працівників:

- Продовження програм навчання та підвищення кваліфікації працівників, щоб підготувати їх до роботи в умовах воєнного стану та забезпечити адаптацію до змін.

- Використання внутрішніх ресурсів підприємства для проведення тренінгів з безпеки, технічних навичок та управління кризовими ситуаціями.

5. Стратегія утримання ключових працівників:

- Збереження робочих місць для мобілізованих працівників з можливістю повернення на посаду після завершення служби.

- Пропонування особистих бонусних програм для працівників, що відповідають за критичні процеси підприємства, для підвищення їхньої мотивації та залученості.

6. Підтримка сімей працівників:

- Надання допомоги та підтримки сім'ям працівників, які служать у Збройних Силах України, включаючи фінансову допомогу та консультації.

- Організація соціальних програм для родин працівників, які постраждали від війни.

7. Оптимізація робочого процесу:

- Впровадження гнучких графіків роботи, щоб працівники могли поєднувати виконання своїх обов'язків із сімейними потребами в умовах війни.

- Ротація працівників для зменшення навантаження та підвищення ефективності робочих процесів.

8. Інновації в управлінні та використанні ресурсів:

- Використання новітніх технологій для оптимізації процесів управління та підвищення ефективності роботи підприємства.

- Застосування інформаційних систем для моніторингу стану об'єктів та координації працівників для швидкого реагування на можливі аварійні ситуації.

Реалізація цих стратегій дозволить підприємству зберегти та розвивати трудовий потенціал в умовах війни, забезпечити безперебійну роботу та підтримати населення області, надаючи важливі послуги водопостачання та водовідведення. Це також сприятиме стабільності та соціальному захисту працівників, що є ключовим для довгострокового успіху підприємства.

На рисунку 3.2 представлена стратегія підтримки та збереження трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» під час війни

Завдання стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу компанії "Дніпро-Кіровоград" під час війни включають:

1. Забезпечення безпеки співробітників. Розробка та реалізація заходів безпеки, включно з можливістю віддаленої роботи, щоб знизити ризики для персоналу.

2. Підтримка морального та психологічного стану. Впровадження програм підтримки здоров'я та благополуччя співробітників для забезпечення їх емоційної стійкості.

3. Адаптація робочих процесів. Переосмислення та адаптація операційних процедур і бізнес-моделей до змінених умов воєнного часу.

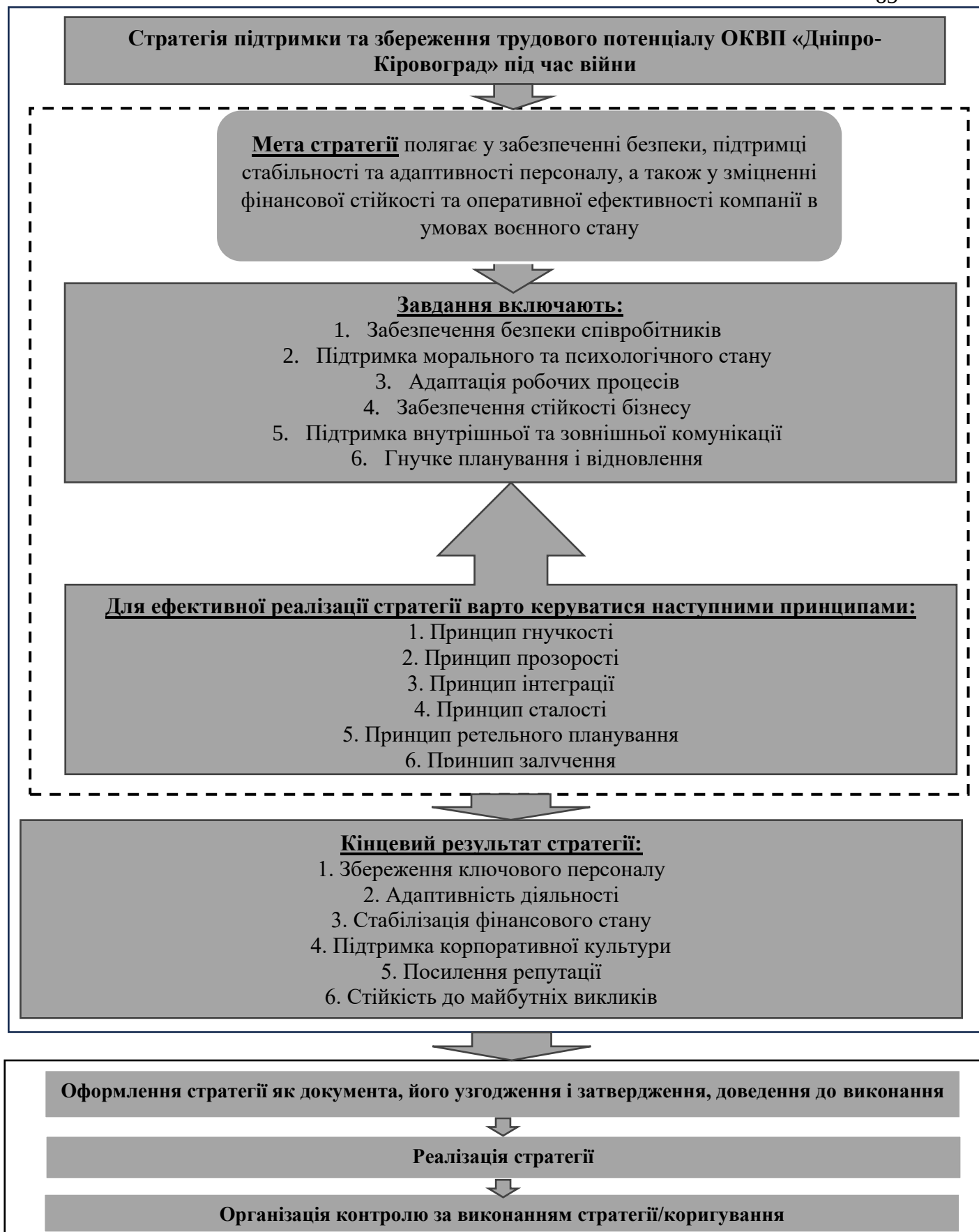


Рисунок 3.2 - Стратегія підтримки та збереження трудового потенціалу ОКВП «Дніпро-Кіровоград» під час війни

**Розроблено автором*

4. Забезпечення стійкості бізнесу. Розробка стратегій для збереження фінансової стійкості та оперативної ефективності компанії.

5. Підтримка внутрішньої та зовнішньої комунікації. Зміцнення зв'язків із зацікавленими сторонами для підтримки прозорості та співпраці.

6. Гнучке планування і відновлення. Розробка та імплементація планів евакуації та відновлення для швидкого реагування на зміни ситуації.

Ці завдання допомагають забезпечити, що компанія може не тільки вижити в непрості часи війни, а й продовжувати розвиватися, максимально зберігаючи свій трудовий потенціал.

Для ефективної реалізації стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу компанії "Дніпро-Кіровоград" під час війни варто керуватися наступними принципами:

1. Принцип гнучкості:

- Адаптація до змін. Стратегія має бути достатньо гнучкою, щоб адаптуватися до швидких змін у воєнних та соціально-економічних умовах.
- Інноваційність. Впровадження нових технологій та методів роботи для підвищення ефективності в нових умовах.

2. Принцип прозорості:

- Відкрита комунікація: Забезпечення регулярного, чіткого та відкритого зв'язку між усіма рівнями управління і співробітниками.
- Чесність у звітах: Точне та чесне відображення реального стану справ у компанії, щоб усі учасники могли приймати обґрунтовані рішення.

3. Принцип інтеграції:

- Командна робота: Сприяння командній роботі та взаємодії всередині компанії.
- Залучення стейкхолдерів: Активне залучення зацікавлених сторін, включаючи співробітників, клієнтів, постачальників, та громадськість до розробки та реалізації стратегії.

4. Принцип сталості:

- Довгостроковий підхід: Розробка та реалізація стратегій з огляду на довгострокові цілі стійкості і розвитку компанії.

- Екологічна та соціальна відповідальність: Врахування екологічних та соціальних факторів у прийнятті рішень для підтримки стійкості та корпоративної відповідальності.

5. Принцип ретельного планування:

- Деталізоване планування: Створення чітких, детальних планів дій для кожного аспекту стратегії.

- Регулярна перевірка та коригування планів: Систематичний перегляд та коригування стратегій відповідно до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі компанії.

6. Принцип залучення:

- Емпатія та підтримка: Врахування потреб та очікувань співробітників при формуванні стратегії.

- Мотивація та винагорода: Розробка систем мотивації та винагород для підтримки високої моралі та залученості персоналу.

Ці принципи допоможуть забезпечити успішну реалізацію стратегії, адаптовану до викликів воєнного часу, та зміцнення стійкості та ефективності компанії в довгостроковій перспективі.

Кінцевий результат стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу компанії "Дніпро-Кіровоград" під час війни може бути сформульований наступним чином:

1. Збереження ключового персоналу. Стратегія допоможе забезпечити, що всі співробітники залишаються в безпеці, мотивовані та продуктивні, незважаючи на виклики, спричинені війною.

2. Адаптивність бізнесу. Компанія набуває здатності швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, що забезпечує її операційну стійкість і стратегічну гнучкість.

3. Стабілізація фінансового стану. Завдяки ефективному управлінню ресурсами та оптимізації витрат, компанія зможе підтримувати фінансову стабільність під час кризи.

4. Підтримка корпоративної культури. Посилення внутрішньої культури компанії, зокрема через згуртованість та співпрацю

співробітників, що є важливим для забезпечення високого рівня залученості та задоволеності працею.

5. Посилення репутації та конкурентоздатності: Зміцнення іміджу компанії як соціально відповідального бізнесу, що дбає про своїх працівників і підтримує високі стандарти управління навіть у складних умовах, сприяє її конкурентоздатності на ринку.

6. Стійкість до майбутніх викликів: Розробка та впровадження довгострокових стратегій, що дозволяють компанії не тільки вижити у поточній кризі, але й ефективно реагувати на майбутні виклики.

Відтак, розробка стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" у воєнний час вимагає врахування унікальних викликів, пов'язаних із забезпеченням критично важливих послуг водопостачання та каналізації. Підхід до стратегії повинен бути багатограним, зосереджуючись на важливих аспектах, таких як безперервність роботи, безпека, фінансова стабільність, соціальна відповідальність, гнучкість і адаптивність, а також на підвищенні кваліфікації і збереженні ключових кадрів. Основні завдання, які потрібно реалізувати в рамках цієї стратегії, включають заходи забезпечення безпеки персоналу, підтримки їх морального стану, адаптації робочих процесів до змінених умов, гарантування фінансової стійкості підприємства, а також розвитку і мотивації співробітників. Це дозволить не тільки ефективно відповідати на поточні виклики, але й гарантувати довгострокову стабільність та розвиток підприємства, навіть у непростих умовах війни. Такий комплексний підхід до стратегії підтримки та збереження трудового потенціалу забезпечить "Дніпро-Кіровоград" засобами не лише для виживання в умовах кризи, а й для подальшого розвитку і процвітання, зміцнюючи свою позицію як надійного надавача життєво необхідних послуг населенню області.

3.2. Політика розвитку та підвищення кваліфікації персоналу в умовах війни

Для ефективного розроблення політики розвитку та підвищення кваліфікації персоналу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" в умовах війни, потрібно звернути увагу на специфіку роботи комунального підприємства та особливості воєнного стану.

Програми дистанційного навчання та перепідготовки передбачає:

1. Розробка спеціалізованих курсів:

- Ціль: Створення курсів, що враховують специфіку роботи комунального підприємства, наприклад, управління комунальними ресурсами, ремонт та обслуговування інфраструктури в умовах обмеженого доступу або високого ризику.

- Виконання: Використання онлайн-платформ для проведення вебінарів та віртуальних майстер-класів з акцентом на практичні навички, необхідні для екстрених ситуацій, таких як ремонт ліній електропередач, водопроводу тощо.

2. Адаптація до воєнних умов:

- Ціль: Навчання співробітників технікам самозахисту, поведженню в умовах надзвичайних ситуацій, та методам швидкого реагування на аварійні ситуації.

- Виконання: Включення модулів першої допомоги, психологічної стійкості та виживання в курси перепідготовки, використання досвіду військових фахівців як викладачів.

3. Використання цифрових інструментів для професійного розвитку

Оптимізація робочих процесів через ІТ:

- Ціль: Забезпечення співробітників інструментами для віддаленої роботи і збереження важливої документації в цифровому форматі для гарантії доступу навіть під час аварійних відключень.

- Виконання: Впровадження платформ для управління проектами та задачами, тренінги з використання програмного забезпечення для документообігу та архівації.

Розвиток ІТ-навичок персоналу:

- Ціль: Підвищення рівня ІТ-грамотності персоналу, щоб забезпечити ефективне використання новітніх технологій у робочих процесах.

- Виконання: Курси з основ цифрової безпеки, використання хмарних сервісів, ефективного застосування мобільних додатків для оперативної роботи.

4. Адаптація навчальних програм до воєнних умов

Спеціалізація навчальних програм:

- Ціль: Розробка навчальних програм, що відповідають потребам роботи в умовах воєнного стану, зокрема управління кризовими ситуаціями.

- Виконання: Включення курсів з кризового управління, логістики в умовах обмежень, забезпечення безперебійної роботи ключових комунальних послуг.

Підвищення резильєнтності співробітників:

- Ціль: Навчання співробітників методам зниження впливу стресу, психологічної адаптації та підтримки один одного в складних умовах.

- Виконання: Введення спеціалізованих семінарів та тренінгів з психологічної стійкості, роботи в команді під час кризи.

Ці заходи сприятимуть забезпеченню не тільки професійного росту співробітників, але й готовності підприємства до ефективної роботи в надзвичайних умовах, зміцнюючи його стійкість і адаптивність до викликів воєнного часу.

У воєнний час стабільність підприємства сильно залежить від наявності кадрового резерву, оскільки часті випадки звільнень або тривалі відсутності ключових працівників вимагають негайної заміни. Забезпечення належного кадрового резерву у воєнний час включає два основні етапи:

1. Аналіз воєнних потреб у кадровому резерві:

- Прогнозування можливих воєнних змін у структурі підприємства.
- Визначення нагальної потреби в резервних кадрах для критичних посад, з огляду на можливі втрати та нові виклики.

2. Реалізація програми кадрового резерву під час війни:

Формування списків кандидатів, які можуть швидко вступити на вакантні або нові критичні позиції.

- Проведення спеціалізованого навчання та оцінювання здатності кандидатів до роботи в умовах високого ризику та стресу.
- Вибір найбільш підходящих кандидатів, здатних виконувати завдання в умовах обмежених ресурсів і високої напруги.

Ці дії забезпечать підприємству надійним кадровим резервом, який дозволить підприємству ефективно реагувати на воєнні зміни, підтримувати стабільність робочих процесів та управляти кадровими ризиками, що є критично важливим в умовах війни.

Розробка політики розвитку та підвищення кваліфікації персоналу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" в умовах війни вимагає комплексного підходу, адаптованого до специфіки воєнного часу. Ініціативи щодо дистанційного навчання, перепідготовки, використання цифрових інструментів, а також адаптації навчальних програм до воєнних умов є ключовими для забезпечення неперервності роботи підприємства, зміцнення безпеки працівників і збереження їх психологічного здоров'я.

Отже, запропонований підхід зможе допомогти не тільки підтримувати високий рівень професійної підготовки персоналу, але й сприяє збереженню ключових кадрів та підвищенню загальної адаптивності та стійкості підприємства в екстремальних умовах. Важливо також врахувати потребу в гнучкості організаційних структур і процесів управління, адаптуючи їх до швидко змінюваних обставин воєнного часу. Впровадження цих заходів дозволить ОКВП "Дніпро-Кіровоград" не лише ефективно функціонувати під час кризи, але й покладатиметься на сильну та кваліфіковану команду, готову відповісти на будь-які виклики.

3.3. Мотиваційний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу на ОКВП «Дніпро-Кіровоград»

За даними розрахунків у розділі 2, середньомісячна заробітна плата співробітників ОКВП «Дніпро-Кіровоград» показує стабільне зростання від 2021 до 2023 року. У 2021 році середня зарплата становила 15,670 грн, у 2022 році - 19,340 грн, та збільшилася до 21,356 грн у 2023 році, що відображає зростання на 36.28% порівняно з 2021 роком.

На основі наданих даних про заробітну плату та індекси інфляції в Україні (індекс інфляції за 2021 рік - 110,0%, 2022 - 126,6%, 2023 рік - 105,1%) [32] можна виконати кілька корисних розрахунків:

1. Реальне зростання заробітної плати. Це дозволить визначити, наскільки фактично зросла заробітна плата співробітників, враховуючи вплив інфляції. Це дасть змогу зрозуміти, чи збільшились доходи співробітників в реальних термінах.

2. Розрахунок інфляції за кумулятивним індексом. Можливо визначити загальний вплив інфляції за даний період (2021-2023 роки), щоб бачити загальну картину зміни вартості життя.

Для початку, розрахуємо реальне зростання заробітної плати, враховуючи інфляцію, і загальний інфляційний індекс за весь період. Це допоможе зрозуміти, наскільки зарплата "випереджала" або "відставала" від інфляції.

На основі проведених розрахунків:

1. Кумулятивний індекс інфляції за період з 2021 по 2023 рік становить приблизно 1.46, що означає, що загальний рівень цін зріс на 46.36% за цей період.

2. Реальна заробітна плата у 2023 році, вирахована з урахуванням інфляції, становить приблизно 10,706 грн. Це значення вказує на те, що з урахуванням інфляції реальна вартість зарплати, яка була 15,670 грн у 2021 році, значно знизилась до 2023 року.

3. Відсоткове збільшення реальної зарплати виявилося насправді зменшенням на приблизно -31.68%. Це підтверджує, що хоча номінальна зарплата зросла, реальна купівельна спроможність зарплати співробітників насправді значно знизилася в результаті інфляції.

Таким чином, попри номінальне зростання заробітної плати, реальний дохід співробітників ОКВП "Дніпро-Кіровоград" зменшився, що є важливим аспектом для розгляду при плануванні подальшої кадрової політики та розробці стратегій з підтримки персоналу, особливо в умовах війни.

Враховуючи значне зниження реальної заробітної плати співробітників ОКВП "Дніпро-Кіровоград" через інфляцію, особливо у складних умовах війни, важливо запропонувати керівництву підприємства ряд заходів, спрямованих на підтримку та мотивацію персоналу.

Розробка мотиваційного механізму включає:

Враховуючи значне зниження реальної заробітної плати співробітників ОКВП "Дніпро-Кіровоград" через інфляцію, особливо у складних умовах війни, важливо запропонувати керівництву підприємства ряд заходів, спрямованих на підтримку та мотивацію персоналу:

1. Індexсація заробітних плат. Регулярне переглядання та коригування заробітних плат відповідно до рівня інфляції, щоб забезпечити збереження реальної купівельної спроможності зарплат співробітників.

2. Введення додаткових виплат та бонусів. Організація виплат, що залежать від умов роботи, ефективності виконання завдань та досягнення конкретних цілей, особливо в умовах підвищеного ризику.

3. Професійний розвиток і кар'єрне зростання. Створення індивідуальних кар'єрних планів для співробітників з можливістю професійного і особистісного розвитку. Організація систематичних тренінгів і семінарів для підвищення кваліфікації співробітників.

4. Соціальні гарантії та пільги. Забезпечення співробітників корпоративним медичним страхуванням. Надання пільг та соціальних

гарантій, що включають допомогу на оздоровлення, відпустки, пільгове харчування тощо.

5. Психологічна підтримка та консультації. Забезпечення допомоги співробітникам у впорядковуванні стресу та тривожності, що є важливим у воєнний період.

6. Флексибільність графіків роботи. Впровадження гнучких графіків або можливості віддаленої роботи там, де це можливо, для забезпечення кращого балансу між роботою та особистим життям.

7. Розвиток професійних навичок. Продовження інвестицій у професійний розвиток співробітників через навчання, семінари та курси, спрямовані на підвищення їхніх кваліфікацій та здібностей.

8. Забезпечення робочих місць для мобілізованих співробітників. Гарантування збереження робочих місць для співробітників, які повертаються з військової служби, а також підтримка їхніх родин.

9. Підтримка здоров'я та безпеки. Впровадження заходів з охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, зокрема курси першої допомоги, забезпечення необхідним обладнанням та заходами індивідуального захисту.

10. Створення корпоративної культури підтримки. Розвиток культури, в якій підтримка, взаємодопомога та співпраця між співробітниками є нормою, що сприятиме підвищенню морального духу та взаємної підтримки.

Ці заходи не тільки покращать умови праці та мотивацію персоналу під час війни, але й забезпечать довгострокову стабільність і розвиток підприємства в складних умовах.

Також в контексті мотиваційного механізму збереження і розвитку трудового потенціалу на ОКВП «Дніпро-Кіровоград в умовах війни можна включати удосконалення кадрової політики мотивації.

Розробка кадрової політики спрямована на визначення ключових аспектів управління персоналом. Це включає встановлення критеріїв підбору співробітників, таких як освіта, досвід, стать та спеціальні навички,

необхідні на етапі найму. Також важливим є підхід до інвестицій у розвиток персоналу, зокрема, спрямованих на вдосконалення кваліфікації існуючих працівників. Політика також охоплює стабілізацію трудового колективу, включно з конкретними сегментами співробітників, а також організацію та якість підготовки нових працівників. Згідно з опитуванням робітників ОКВП "Дніпро-Кіровоград", найбільш гострі проблеми кадрової політики представлено в таблиці 3.1. Це дозволяє зрозуміти актуальні виклики та формувати стратегії їх вирішення в рамках загальної стратегії збереження і розвитку трудового потенціалу.

Таблиця 3.1

Найбільш гострі проблеми кадрової політики ОКВП "Дніпро-Кіровоград"

Перелік гострих проблем кадрової політики	Кількість відповідей, %
1. Недосконалість системи розвитку персоналу (недостатність кваліфікації кадрів, навчання, суб'єктивне кар'єрне зростання тощо)	32
2. Відсутність кадрового резерву	25
3. Необізнаність персоналу щодо кадрової політики підприємства	17
4. Недосконалість системи підбору і найму персоналу, відсутність певних критеріїв при відборі	13
5. Недосконалість системи атестації (відсутність об'єктивних критеріїв оцінювання, суб'єктивна атестація)	8
6. Недосконалість системи матеріального і морального стимулювання праці	5

Обмежені ресурси та небажання керівництва інвестувати у навчання через ризик зміни роботи останніми є основними причинами недостатнього розвитку персоналу в ОКВП "Дніпро-Кіровоград". Для вдосконалення кадрової політики цього підприємства необхідно дотримуватись наступних принципів: 1. Стратегічна узгодженість. Кадрова політика має відповідати стратегічним цілям "Дніпро-Кіровоград", спрямовуючи розвиток персоналу на підтримку довгострокового розвитку підприємства. 2. Баланс інтересів. Потрібно забезпечити баланс між економічними потребами підприємства та соціальними гарантіями для співробітників, зокрема, з урахуванням вкладу в їх професійний розвиток. 3. Гнучкість і реагування на ринок праці. Кадрова політика має бути гнучкою, щоб швидко адаптуватися до змін умов

ринку праці, і водночас задовольняти актуальні потреби в кваліфікованих кадрах. 4. Консенсус з трудовим колективом. Рішення у сфері кадрової політики мають ухвалюватися з урахуванням думок співробітників та відповідно до чинного законодавства.

Виявлено, що основними причинами звільнень з ОКВП "Дніпро-Кіровоград" є недоліки в системі розвитку персоналу, відсутність кадрового резерву, та слабе розуміння співробітниками кадрової політики підприємства. Рекомендовано запровадити програму оцінки та розстановки кадрів для визначення компетенцій співробітників та потреб у їх подальшому навчанні. Це допоможе підвищити ефективність роботи персоналу і сприятиме кар'єрному росту, за допомогою системи балів, яка враховує досягнення та недоліки у їхній професійній діяльності (Таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Інтерпретація балів напруженості праці

Ступінь напруженості	Оцінка в балах
Більшу частину часу працівник додатково виконував обов'язки тимчасово відсутнього співробітника	5
Деяку частину часу працівник додатково виконував обов'язки тимчасово відсутнього співробітника	4
Всі покладені обов'язки по своїй ділянці роботи були виконані працівником в повному обсязі	3
Працівнику надавалася допомога у виконанні закріпленої за ним роботи	2
Значна частина закріпленої за працівником роботи була виконана іншими співробітниками	1

У таблиці 3.3 показана інтерпретація балів складності праці.

Таблиця 3.3

Інтерпретація балів складності праці

Ступінь складності	Оцінка в балах
Виконана робота по складності:	
- Істотно перевищує посадову інструкцію	5
- Дещо перевищує посадову інструкцію	4
- Відповідає посадовій інструкції	3
- Трохи нижче, ніж потрібно в посадовій інструкції	2
- Істотно нижче, ніж потрібно на даному підприємстві	1

У таблиці 3.4 представлено дані інтерпретації балів якості праці.

Таблиця 3.4

Інтерпретація балів якості праці

Ступінь якості	Оцінка в балах
Робота виконана:	
- На високому рівні	5
- На хорошому рівні	4
- Задовільно	3
- Посередньо	2
- Незадовільно	1

При оцінюванні робітників і службовців особлива увага приділяється їхнім навичкам у плануванні, організації, координації робіт, контролі за виконанням задач, а також здатності мотивувати колег. Використовується п'ятибальна шкала оцінювання, де «3» позначає середній рівень виконання, «4» вказує на адекватність робітника на своїй позиції, а «5» може бути сигналом до його кар'єрного просування. Результати оцінювання заносяться в "Оціночний лист", який використовується для ухвалення рішень про можливе переведення або просування робітників.

Відтак, у результаті впровадження оцінки та розстановки кадрів, ОКВП "Дніпро-Кіровоград" може значно підвищити загальну ефективність та задоволеність персоналу. Важливо, що процес оцінки повинен бути прозорим та справедливим, щоб сприяти довірі та залученості серед співробітників. Оціночний лист, який враховує якість і складність виконуваних робіт, стане інструментом для об'єктивного виявлення навичок та потенціалу кожного працівника, що допоможе у прийнятті рішень про їх подальше просування або перекваліфікацію. Застосування бальної системи дозволяє чітко визначити критерії успіху для кожного працівника, що забезпечує мотивацію до професійного розвитку та підвищення якості роботи. Крім того, регулярний перегляд і оновлення цієї системи гарантують, що вона відповідає змінам у виробничих процесах та зовнішньому середовищі, зокрема в умовах воєнного стану. Для подальшої

підтримки та розвитку персоналу важливо також включити в кадрову політику комплексні програми соціальної підтримки. Це може включати забезпечення допомоги сім'ям працівників, які потерпають від війни, програми допомоги у випадку травм чи втрати близьких, а також створення умов для психологічної реабілітації та відновлення. Завершуючи, розвиток та вдосконалення кадрової політики на ОКВП "Дніпро-Кіровоград" повинні базуватися на чіткому розумінні потреб персоналу та виробничих вимог. Це сприятиме створенню міцної основи для стійкості підприємства, забезпечення його високої продуктивності та сприятливого середовища для кожного члена команди, особливо в критичний період війни.

ВИСНОВКИ

У першому розділі розглянуто категорію "трудовий потенціал", аналізуючи термінологічний комплекс тісно пов'язаних понять, таких як "робоча сила", "трудові ресурси", "економічно активне населення" та "людський капітал". Дослідження цих термінів забезпечило глибше розуміння соціально-економічного змісту "трудоного потенціалу", дозволяючи оцінювати його в різних контекстах – від індивідуального до суспільного рівня, у рамках різноманітних економічних діяльностей. Окрема увага приділена відмінностям у трактуванні цих термінів, які виявилися ключовими для зрозуміння концепції. На основі цього аналізу ми виявили, що трудовий потенціал є складним соціально-економічним феноменом, що має свою структуру та динаміку змін у часі та просторі. Він постійно трансформується і може існувати у різних формах, зазвичай розглядається як сукупність працездатного населення, готового до роботи з урахуванням їхнього фізичного стану, психофізіологічних особливостей, рівня освіти, професійних навичок та соціально-етнічних характеристик. Особливістю нашого дослідження є використання системного підходу до визначення трудового потенціалу, що дозволяє об'єднати його кількісні та якісні характеристики, такі як здоров'я, освіта, культурний рівень, інноваційність, етичні норми, соціальна відповідальність та ціннісні орієнтири. Такий підхід сприяє більш ефективному управлінню формуванням та розвитком трудового потенціалу, підвищуючи продуктивність підприємств. У розділі також описано внутрішні та зовнішні фактори, які формують та розвивають трудовий потенціал підприємств. Виділено окремі групи факторів, зокрема політико-правові та природно-кліматичні, які мають значний вплив. Воєнний стан і мобілізація робочої сили значно обмежують доступність працівників для цивільних галузей, що визначається як основний виклик для розвитку трудового потенціалу в сучасних умовах. Завершується розділ аналізом глобальних трансформацій, що впливають на трудовий потенціал підприємств, включаючи технологічні інновації, економічні, політичні та соціокультурні зміни. Умови війни в

Україні вимагають глибокої адаптації до нових реалій, що зумовлює мобілізацію та втрати робочої сили, зміни на ринку праці, психологічний вплив на працівників, розвиток віддаленої роботи, адаптацію освіти та навчання, залучення міжнародної допомоги та інвестицій, а також жіночу працю та лідерство.

У другому розділі аналізується діяльність обласного комунального підприємства «Дніпро-Кіровоград», яке є ключовим постачальником води у Кіровоградській області, Україна. Підприємство надає важливі послуги, зокрема очищення води, водопостачання та каналізаційні послуги, і відіграє критичну роль у забезпеченні регіону питною водою. Проте, підприємство стикається з серйозними фінансовими труднощами через незмінні тарифи та великий борг перед Світовим банком у розмірі 230 мільйонів гривень. Зношеність мереж та військові дії також суттєво впливають на стабільність роботи підприємства. Фінансова структура підприємства погіршується, що виявляється у скороченні власного капіталу, зростанні довгострокових зобов'язань і постійних збитках. Ці фактори створюють критичну потребу в детальному аналізі та розробці стратегічних заходів для виправлення фінансової ситуації, включаючи можливу реструктуризацію витрат та пошук нових джерел доходу.

У третьому розділі представлена стратегія підтримки та збереження трудового потенціалу ОКВП "Дніпро-Кіровоград" в умовах війни. Основні принципи стратегії включають забезпечення безперервності роботи, орієнтацію на безпеку, фінансову стабільність, соціальну відповідальність, гнучкість, професійний розвиток, збереження ключових кадрів, співпрацю, та інноваційність. Такі дії сприятимуть адаптації підприємства до умов війни та підвищенню ефективності, забезпечуючи стабільне надання послуг населенню. Додаткові стратегії включають фінансову мотивацію, підтримку здоров'я працівників, кар'єрний розвиток, стратегії утримання ключових співробітників, оптимізацію робочих процесів, та інновації у управлінні. Розроблена також політика розвитку персоналу, що включає дистанційне навчання, перепідготовку, і адаптацію до воєнних умов, з акцентом на

цифрові навчальні інструменти. Пропонується створення кадрового резерву через аналіз потреб і впровадження програми кадрового резерву, що дозволить реагувати на воєнні зміни і забезпечити стабільність робочих процесів. Мотиваційний механізм передбачає індексацію зарплат, додаткові виплати, професійний розвиток, соціальні гарантії, психологічну підтримку, флексибільність робочих графіків, розвиток навичок, забезпечення безпеки, та створення підтримуючої корпоративної культури.

Таким чином, кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти надає комплексний підхід до теоретико-методичних засад збереження і розвитку трудового потенціалу, підкреслюючи важливість адаптації до змінюваних умов зовнішнього середовища в умовах воєнного стану в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Маркс К. Критика політичної економії. Том перший. Книга 1. Процес продукції капіталу. URL: https://www.marxists.org/ukrainian/marx-engels/kapital/Kapital_Tom_1_Knyha_1.pdf
2. Череп А., Сьомченко В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Економічні науки. Вісник Запорізького національного університету*. 2011. №1(9). URL: https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2011/eco_2011_1/2011_1/078-84.pdf
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносин. Київ: Знання, 2004. 535с.
4. Петті У. Економічні та статистичні роботи. Соцекгіз, 1940. 211 с.
5. Becker G.S. Human Capital. New York.: Columbia University Press, 1964.
6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
7. Онікієнко В.В. Відтворення трудових ресурсів / В.В. Онікієнко, А.А. Жук, В.Ф. Оніщенко. Київ: Наукова думка. 1984. 181с.
8. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. Ч. І. К.: Наукова думка, 1994. 263 с.
9. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. Донецьк, 2008. 468 с.
10. Пирожков С.І. Трудовий потенціал у демографічному вимірі. АН України, Ін-т економіки. К.: Наук. думка, 1992. 180 с.
11. Трубич С.Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку. Тернопіль: Поліграфіст, 1996. 200с.
12. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дисертації на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія». К., 2005. 32 с.

13. Бугас В.В., Науменко О.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6051>
14. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. 502 с.
15. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник. Х.: ХДУХТ, 2017. 189 с.
16. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: моногр. / М.В. Семикіна, О.О. Смірнов. К.: КОД, 2008. 208 с.
17. Давидова І.О. Зайнятість і реалізація інтелектуального капіталу в умовах інноваційних перетворень : монографія . Х. : ХДУХТ, 2013. 327 с.
18. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дисертації на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія». К., 2005. 32 с.
19. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: кол. моногр. / за ред. М. В. Семикіної. К.: Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видання», 2008. 304 с.
20. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. вид. 2-ге, без змін / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. К.: КНЕУ, 2006. 316 с.
21. Ладунка І.С., Буркова М.С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 14. С. 421–425.
22. Бугас В.В., Науменко О.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/ efektyvna-ekonomika/article/view/1002>
23. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

24. Гавриленко Я.В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2019. Вип. 52. С. 30-38.
25. Лич В.М. Сутнісна характеристика категорій трудового потенціалу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2005. Вип. 6 (49). С. 114–119.
26. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. вид. 2-ге, без змін / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. К.: КНЕУ, 2006. 316 с.
27. Сіденко В.Р. Глобальні структурні трансформації та тренди економіки України. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/EP_18_1_37_uk.pdf
28. Геополітичні та геоекономічні зміни, формовані під впливом російської агресії, та оновлення місця України у світовому просторі / наук. ред. В.Юрчишин. Київ: Центр Разумкова, 2022. 102 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2022_TRANSFORMANS_UKR.pdf
29. Городня Т.А., Кабаці Б.І., Міценко Н.Г. Діагностика трудового потенціалу у формуванні внутрішньої соціальної відповідальності підприємства в умовах війни. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. 2023. № 74. URL: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/article/view/1439/1355>
30. Офіційний сайт ОКВП "Дніпро-Кіровоград". Про підприємство. URL: <https://dnipro-kirovograd.com.ua/history>
31. Точка доступу. Мільйонні борги, зношені мережі і брак працівників: розповідаємо, як працюють найбільші підприємства критичної інфраструктури Кіровоградщини. URL: <https://dostyp.com.ua/novini/miljonni-borgi-i-brak-pracivnikiv-rozpovidayemo-yak-pracyuyut-najbilshi-pidpriyemstva-kritichnoyi-infrastrukturi-kirovogradshini/>
32. Мінфін. Індекс інфляції в Україні 2024. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/>

ДОДАТКИ

Підприємство Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"
Територія КІРОВОГРАДСЬКА
Організаційно-правова форма господарювання Комунальне підприємство
Вид економічної діяльності Забір, очищення та постачання води
Середня кількість працівників 1 1434
Адреса, телефон вулиця Соборна, буд. 19 А, м. КРОПИВНИЦЬКИЙ, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 25009
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)
Складено (зробити позначку "✓" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ
за КОАТУУ
за КОПФГ
за КВЕД

КОДИ		
2020	01	01
03346822		
3510100000		
150		
36.00		

✓

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2019 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	9 486	9 499
первісна вартість	1001	10 315	10 432
накопичена амортизація	1002	829	933
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	1 221 248	1 277 241
первісна вартість	1011	5 061 448	5 139 254
знос	1012	3 840 200	3 862 013
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 230 734	1 286 740
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	11 105	13 640
Виробничі запаси	1101	10 205	12 452
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	900	1 188
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	44 795	58 416
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1133	8 899	2 442
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	845
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	57 223	45 653
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	20 536	46 539
Готівка	1166	5	8
Рахунки в банках	1167	20 529	46 261
Витрати майбутніх періодів	1170	52	75
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	1 072	640
Усього за розділом II	1195	143 702	167 205
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	1 374 436	1 453 945

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	228 628	228 628
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	5 501	-
Капітал у дооцінках	1405	509 222	431 553
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(139 645)	(97 272)
Неоплачений капітал	1425	(5 501)	(1 298)
Вилучений капітал	1430	(-)	(871)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	592 704	560 740
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	257 257	338 970
Інші довгострокові зобов'язання	1515	311 455	340 338
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань		-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	568 712	679 308
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	4 678	4 967
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	17 527	35 011
товари, роботи, послуги	1615	94 768	76 653
розрахунками з бюджетом	1620	22 455	37 428
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	2 158	2 827
розрахунками з оплати праці	1630	8 119	10 572
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	6 988	8 736
Доходи майбутніх періодів	1665	19 945	8 882
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	36 382	28 821
Усього за розділом III	1695	213 020	213 897
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	1 374 436	1 453 945

Керівник

Ілюк Роман Ігорович

Головний бухгалтер

Барабаш Тетяна Валентинівна

Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.



Підприємство **Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"** Дата (рік, місяць, число) _____ за ЄДРПОУ _____
Територія **КІРОВОГРАДСЬКА** за КОАТУУ _____
Організаційно-правова форма господарювання **Комунальне підприємство** за КОПФГ _____
Вид економічної діяльності **Забір, очищення та постачання води** за КВЕД _____
Середня кількість працівників **1 470**
Адреса, телефон **вулиця Соборна, буд. 19 А, м. КРОПИВНИЦЬКИЙ, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 25009** 331237
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку _____
за міжнародними стандартами фінансової звітності _____

КОДИ		
2021	01	01
03346822		
3510100000		
150		
36.00		

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31 грудня 2020** р.

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	9 499	9 483
первісна вартість	1001	10 432	10 476
накопичена амортизація	1002	933	993
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	1 277 241	1 391 154
первісна вартість	1011	5 139 254	5 354 922
знос	1012	3 862 013	3 963 768
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 286 740	1 400 637
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	13 640	14 906
Виробничі запаси	1101	12 452	14 771
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	1 188	135
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	58 416	87 896
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	2 442	1 910
у тому числі з податку на прибуток	1136	845	899
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	45 653	21 043
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	46 339	84 581
Готівка	1166	8	23
Рахунки в банках	1167	46 261	84 558
Витрати майбутніх періодів	1170	75	82
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	640	4 826
Усього за розділом II	1195	167 205	215 244
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	1 453 945	1 615 881

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	228 628	233 876
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	5 248
Капітал у дооцінках	1405	431 553	357 164
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(97 272)	(124 641)
Неоплачений капітал	1425	(1 298)	(-)
Видучений капітал	1430	(871)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	560 740	466 399
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	338 970	565 436
Інші довгострокові зобов'язання	1515	340 338	336 348
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	679 308	901 784
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	4 967	3 719
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	35 011	41 793
товари, роботи, послуги	1615	76 653	89 966
розрахунками з бюджетом	1620	37 428	45 118
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	2 827	3 457
розрахунками з оплати праці	1630	10 572	12 643
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	8 736	12 091
Доходи майбутніх періодів	1665	8 882	9 320
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	28 821	29 591
Усього за розділом III	1695	213 897	247 698
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів державного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	1 453 945	1 615 881

Керівник

Головний бухгалтер



Ілік Роман Ігорович

Барабаш Тетяна Валентинівна

¹ Визначається в порядку, у встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"**

Територія **КІРОВОГРАДСЬКА**

Організаційно-правова форма господарювання **Комунальне підприємство**

Вид економічної діяльності **Забір, очищення та постачання води**

Середня кількість працівників **2 1 443**

Адреса, телефон **вулиця Соборна, буд. 19 А, м. КРОПИВНИЦЬКИЙ, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 25009**

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

за КАТОТТГ

за КОПФГ

за КВЕД

КОДИ		
2022	01	01
03346822		
UA35040210010019355		
150		
36.00		

331237

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2021 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	9 483	9 979
первісна вартість	1001	10 476	10 602
накопичена амортизація	1002	993	623
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	1 391 154	1 572 541
первісна вартість	1011	5 354 922	5 625 652
знос	1012	3 963 768	4 053 111
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 400 637	1 582 520
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	14 906	24 397
виробничі запаси	1101	14 771	23 689
незавершене виробництво	1102	-	-
готова продукція	1103	-	-
товари	1104	135	708
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	87 896	91 679
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	1 910	8 357
у тому числі з податку на прибуток	1136	899	5 165
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	21 043	11 678
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	84 581	64 378
готівка	1166	23	26
рахунки в банках	1167	84 558	64 352
Витрати майбутніх періодів	1170	82	83
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	4 826	12 452
Усього за розділом II	1195	215 244	213 024
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	1 615 881	1 795 544

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	233 876	246 435
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	5 248	11 347
Капітал у дооцінках	1405	357 164	241 952
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(124 641)	(92 654)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	466 399	395 733
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	43 288
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	565 436	697 868
Інші довгострокові зобов'язання	1515	336 348	346 807
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	901 784	1 087 963
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	3 719	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	41 793	54 079
товари, роботи, послуги	1615	89 966	135 267
розрахунками з бюджетом	1620	45 118	41 275
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	3 457	4 628
розрахунками з оплати праці	1630	12 643	17 518
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	12 091	14 363
Доходи майбутніх періодів	1665	9 320	9 023
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	29 591	35 695
Усього за розділом III	1695	247 698	311 848
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	1 615 881	1 795 544

Керівник

Пісний Олександр Олександрович

Головний бухгалтер

Барабаш Тетяна Валентинівна

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальної подільності та територій територіальних громад.

² Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Дата (рік, місяць, число)

Підприємство Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"

за ЄДРПОУ

(найменування)

КОДИ

2020

01

01

03346822

Звіт про власний капітал

за

Рік 2019

р.

Форма №4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код ряд- ка	Зареє- строван- ний (пайовий) капітал	Капітал у дооцін- ках	Додат- ковий капітал	Резер- вний капітал	Нерозпо- ділений прибуток (непокри- тий збиток)	Нео- пла- чений капітал	Вилу- чений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	228 628	509 222	-	-	(139 645)	(5 501)	-	592 704
Коригування: Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	(2 163)	-	-	(2 163)
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований зали- шок на початок року	4095	228 628	509 222	-	-	(141 808)	(5 501)	-	590 541
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	(33 127)	-	-	(33 127)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	9	-	-	-	-	-	9
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	9	-	-	-	-	-	9
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку: Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	(15)	-	-	(15)
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

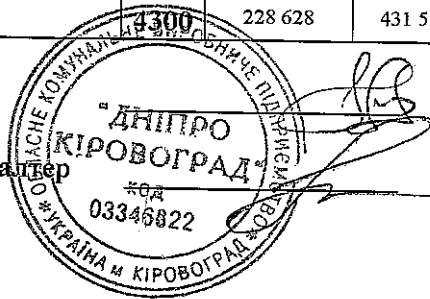
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників: Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу: Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	4 203	(871)	3 332
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	(77 678)	-	-	77 678	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	(77 669)	-	-	44 536	4 203	(871)	(29 801)
Залишок на кінець року	4300	228 628	431 553	-	-	(97 272)	(1 298)	(871)	560 740

Керівник

Ілик Роман Ігорович

Головний бухгалтер

Барабаш Тетяна Валентинівна



Дата (рік, місяць, число)

Підприємство

Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"

за ЄДРПОУ

(найменування)

КОДИ

2021

01

01

03346822

Звіт про власний капітал

за

Рік 2020

р.

Форма №4

Код за ДКУД

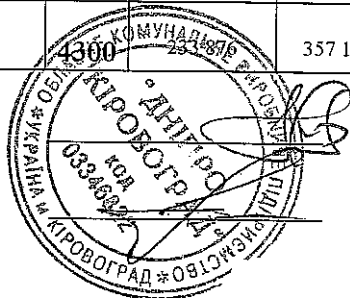
1801005

Стаття	Код ряд- ка	Зареє- строван- ний (пайовий) капітал	Капітал у дооцін- ках	Додат- ковий капітал	Резер- вний капітал	Нерозпо- ділений прибуток (непокри- тий збиток)	Нео- пла- чений капітал	Вилу- чений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	228 628	431 553	-	-	(97 272)	(1 298)	(871)	560 740
Коригування: Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	(3 148)	-	-	(3 148)
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований зали- шок на початок року	4095	228 628	431 553	-	-	(100 420)	(1 298)	(871)	557 592
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	(98 482)	-	-	(98 482)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	(128)	-	-	-	-	-	(128)
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	(128)	-	-	-	-	-	(128)
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку: Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників: Внески до капіталу	4240	5 248	-	-	-	-	7 417	871	13 536
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу: Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	(6 119)	-	(6 119)
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	(74 261)	-	-	74 261	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	5 248	(74 389)	-	-	(24 221)	1 298	871	(91 193)
Залишок на кінець року	4300		357 164	-	-	(124 641)	-	-	466 399

Керівник

Головний бухгалтер



Ілік Роман Ігорович

Барабаш Тетяна Валентинівна

Дата (рік, місяць, число)

Підприємство Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"

за ЄДРПОУ

(найменування)

КОДИ

4

01

01

03346822

Звіт про власний капітал

за

Рік 2021

р.

Форма №4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код ряд- ка	Зареє- строван- ний (пайовий) капітал	Капітал у дооцін- ках	Додат- ковий капітал	Резер- вний капітал	Нерозпо- ділений прибуток (непокри- тий збиток)	Нео- пла- чений капітал	Вилу- чений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	233 876	357 164	-	-	(124 641)	-	-	466 399
Коригування: Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	(1 702)	-	-	(1 702)
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований зали- шок на початок року	4095	233 876	357 164	-	-	(126 343)	-	-	464 697
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	(32 244)	-	-	(32 244)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	488	-	-	-	-	-	488
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	488	-	-	-	-	-	488
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку: Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	(1 481)	-	-	(1 481)
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

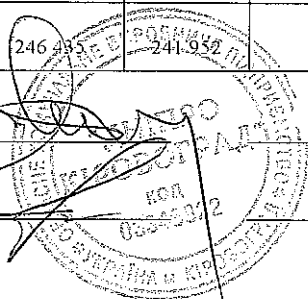
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників: Внески до капіталу	4240	11 347	-	835	-	-	(13 413)	-	(1 231)
Погашення заборгованості з капіталу	4245	1 212	-	-	-	-	13 413	-	14 625
Вилучення капіталу: Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	(115 700)	(835)	-	67 414	-	-	(49 121)
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	12 559	(115 212)	-	-	33 689	-	-	(68 964)
Залишок на кінець року	4300	246 485	241 952	-	-	(92 654)	-	-	395 733

Керівник

Пісний Олександр Олександрович

Головний бухгалтер

Барабаш Тетяна Валентинівна



Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за Рік 2019 р.

Форма №3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	335 542	244 396
Повернення податків і зборів	3005	-	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	96 609	86 193
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	22 012	49 527
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	45	223
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	-	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	828	898
Надходження від операційної оренди	3040	197	226
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	211	516
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(375 748)	(327 376)
Праці	3105	(108 679)	(88 136)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(29 803)	(24 310)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(19 496)	(28 293)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(103)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(4 439)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(19 393)	(23 854)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(72)	(-)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(1 642)	(942)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(6 305)	(3 962)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-108 313	-140 567
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(-)	(-)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	-	-
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-	-
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	239	-
Отримання позик	3305	201 482	169 629
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	55 691	54 298
Сплату дивідендів	3355	(15)	(-)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(7 829)	(4 776)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	-	-
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	-	-
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	138 186	110 555
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	29 873	-30 012
Залишок коштів на початок року	3405	20 556	50 956
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(4 090)	(388)
Залишок коштів на кінець року	3415	46 339	20 556

Керівник

Головний бухгалтер



Ілик Роман Ігорович

Барабаш Тетяна Валентинівна

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за Рік 2020 р.

Форма №3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	479 236	335 542
Повернення податків і зборів	3005	14	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	15 345	96 609
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	22 012
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	1	-
Надходження від повернення авансів	3020	353	45
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	-	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	4 494	828
Надходження від операційної оренди	3040	89	197
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	353	211
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(300 353)	(375 748)
Праці	3105	(138 937)	(108 679)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(37 991)	(29 803)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(52 785)	(19 496)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(-)	(103)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(16 939)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(35 846)	(19 393)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(9 471)	(72)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(1 844)	(1 642)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(824)	(6 305)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-42 320	-108 313
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	108	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(-)	(-)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	-	-
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	108	-
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	-	239
Отримання позик	3305	149 430	201 482
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	71 499	55 691
Сплату дивідендів	3355	(-)	(15)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(6 906)	(7 829)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(-)	(-)
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	71 025	138 186
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	28 813	29 873
Залишок коштів на початок року	3405	46 339	20 556
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	9 429	(4 090)
Залишок коштів на кінець року	3415	84 581	46 339

Керівник

Головний бухгалтер



Ілик Роман Ігорович

Барабаш Тетяна Валентинівна

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за **Рік 2021** р.

Форма №3 Код за ДКУД **1801004**

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	586 535	479 236
Повернення податків і зборів	3005	107	14
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	27 582	15 345
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	1
Надходження від повернення авансів	3020	277	353
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	-	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	4 349	4 494
Надходження від операційної оренди	3040	28	89
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	674	353
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(408 249)	(300 353)
Праці	3105	(168 668)	(138 937)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(45 762)	(37 991)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(76 478)	(52 785)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(4 267)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(19 335)	(16 939)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(52 876)	(35 846)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(20 000)	(9 471)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(2 491)	(1 844)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(2 104)	(824)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-104 200	-42 320
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	424	108
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(-)	(-)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	-	-
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	424	108
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	7 002	-
Отримання позик	3305	141 228	149 430
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	57 019	71 499
Сплату дивідендів	3355	(1 470)	(-)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(4 887)	(6 906)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	-	-
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	-	-
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	84 854	71 025
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-18 922	28 813
Залишок коштів на початок року	3405	84 581	46 339
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(1 281)	9 429
Залишок коштів на кінець року	3415	64 378	84 581

Керівник

Пісний Олександр Олександрович

Головний бухгалтер

Барабаш Тетяна Валентинівна

Підприємство Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2020	01	01
03346822		

(найменування)
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2019 р.

Форма №2 Код за ДКУД 1801003

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	312 006	266 637
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(398 504)	(358 494)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	-	-
збиток	2095	(86 498)	(91 857)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	123 626	41 266
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(23 870)	(20 148)
Витрати на збут	2150	(19 177)	(14 345)
Інші операційні витрати	2180	(37 702)	(31 415)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(43 621)	(116 499)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	12 920	11 216
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(2 421)	(1 595)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(5)	(5)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(33 127)	(106 883)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(33 127)	(106 883)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	9	242
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	9	242
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	9	242
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(33 118)	(106 641)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	139 107	126 122
Витрати на оплату праці	2505	140 310	113 014
Відрахування на соціальні заходи	2510	30 552	24 596
Амортизація	2515	102 288	107 494
Інші операційні витрати	2520	64 792	52 646
Разом	2550	477 049	423 872

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Головний бухгалтер



Лік Роман Ігорович

Барабаш Тетяна Валентинівна

Підприємство Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2021	01	01
03346822		

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

Форма N2 Код за ДКУД 1801003

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	416 705	312 006
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(417 841)	(398 504)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	-	-
збиток	2095	(1 136)	(86 498)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	73 118	123 626
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(29 914)	(23 870)
Витрати на збут	2150	(25 025)	(19 177)
Інші операційні витрати	2180	(123 560)	(37 702)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(106 517)	(43 621)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	108	-
Інші доходи	2240	10 064	12 920
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(1 511)	(2 421)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(626)	(5)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(98 482)	(33 127)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(98 482)	(33 127)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	(128)	9
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	(128)	9
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	(128)	9
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(98 610)	(33 118)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	123 237	139 107
Витрати на оплату праці	2505	178 543	140 310
Відрахування на соціальні заходи	2510	38 796	30 552
Амортизація	2515	99 251	102 288
Інші операційні витрати	2520	154 644	64 792
Разом	2550	594 471	477 049

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Ілик Роман Ігорович

Головний бухгалтер

Барабаш Тетяна Валентинівна



Підприємство Обласне комунальне виробниче підприємство "Дніпро-Кіровоград"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2022	01	01
03346822		

(найменування)
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2021 р.

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	484 204	416 705
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(493 680)	(417 841)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	-	-
збиток	2095	(9 476)	(1 136)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	74 522	73 118
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(39 378)	(29 914)
Витрати на збут	2150	(27 562)	(25 025)
Інші операційні витрати	2180	(47 404)	(123 560)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(49 298)	(106 517)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	424	108
Інші доходи	2240	15 349	10 064
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(1 790)	(1 511)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(3 408)	(626)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(38 723)	(98 482)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	6 479	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(32 244)	(98 482)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	488	(128)
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	488	(128)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	488	(128)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(31 756)	(98 610)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	168 315	123 237
Витрати на оплату праці	2505	216 413	178 543
Відрахування на соціальні заходи	2510	46 922	38 796
Амортизація	2515	88 911	99 251
Інші операційні витрати	2520	82 546	154 644
Разом	2550	603 107	594 471

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Пісний Олександр Олександрович

Головний бухгалтер

Барабаш Тетяна Валентинівна

