

«Донецький національний технічний університет»

Факультет економіки та менеджменту
(повне найменування інституту, назва факультету)

Кафедра управління і фінансово-економічної безпеки
(повна назва кафедри)

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри
Попова О.Ю.
(підпис) (прізвище та ініціали)

“ ” 2021 року

Випускна кваліфікаційна робота

Бакалавр
(освітньо-кваліфікаційний рівень)

на тему «Аналіз сучасних систем оцінки персоналу на підприємстві»

Виконав(-ла): студент (-ка) 4 курсу, групи МЕН-17

Спеціальності (напряму підготовки) 073 Менеджмент
(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Лаптева П.С.
(прізвище та ініціали) (підпис)

Керівник доцент кафедри УФЕБ, к.е.н., доц. Мирошніченко Г.Б.
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

Рецензент доцент кафедри ЕПР, к.е.н., доц. Следь О.М.
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

Нормо-контроль доц. каф. УФЕБ, к.е.н., доц. Мирошніченко Г.Б.
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

*Засвідчую, що у цій кваліфікаційній
роботі немає запозичень з праць
інших авторів без відповідних
посилань.*

Студент _____
(підпис)

Покровськ – 2021 р.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

Факультет економіки та менеджменту

Кафедра управління і фінансово-економічної безпеки

Освітній ступінь бакалавр

Напрямок підготовки (спеціальність) 073 Менеджмент

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри

_____/Попова О.Ю./

“ ____ ” _____ 2021 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Лаптевої Поліні Сергіївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи « Аналіз сучасних систем оцінки персоналу на підприємстві »

керівник роботи Мирошніченко Ганна Борисівна к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від „19” квітня 2021 р. № 175

2. Строк подання студентом роботи 4 червня 2021 р.

3. Вихідні дані до роботи офіційна статистична звітність, інформація періодичних джерел, наукові праці провідних вчених у галузі менеджменту, звітні дані підприємства

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1 Теоретичні основи проведення оцінки персоналу. 2 Аналіз системи оцінки персоналу КП «Покровськводоканал». 3 Розробка та обґрунтування напрямів вдосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві КП «Покровськводоканал»

5. Перелік графічного матеріалу (з точною вказівкою обов'язкових креслень)

Демонстраційний матеріал

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Мирошніченко Г.Б., доц кафедри УФЕБ	24.05.2021	28.05.2021
Розділ 1 Теоретичні основи про ведення оцінки персоналу	Мирошніченко Г.Б., доц кафедри УФЕБ	19.04.2021	30.04.2021
Розділ 2 Аналіз системи оцінки персоналу КП «Покровськводоканал»	Мирошніченко Г.Б., доц кафедри УФЕБ	30.04.2021	10.05.2021
Розділ 3 Розробка та обґрунтування напрямів вдосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві КП «Покровськводоканал»	Мирошніченко Г.Б., доц кафедри УФЕБ	10.05.2021	24.05.2021
Висновки	Мирошніченко Г.Б., доц кафедри УФЕБ	24.05.2021	28.05.2021
Нормо-контроль	Мирошніченко Г.Б., доц. кафедри УФЕБ	28.05.2021	4.06.2021

7. Дата видачі завдання 19.04.2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Розділ 1 Теоретичні основи про ведення оцінки персоналу	13.04.2021 – 30.04.2021	
2.	Розділ 2 Аналіз системи оцінки персоналу КП «Покровськводоканал»	30.04.2021 - 10.05.2021	
3.	Розділ 3 Розробка та обґрунтування напрямів вдосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві КП «Покровськводоканал»	10.05.2021 - 24.05.2021	
4.	Висновки за роботою, вступ	24.05.2021 – 28.05.2021	
5.	Оформлення роботи	28.05.2021 - 04.06.2021	

Студент

(підпис)

Керівник роботи

(підпис)

Лаптєва П.С.

(прізвище та ініціали)

Мирошніченко Г.Б.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Лаптева П.С. Аналіз сучасних систем оцінки персоналу на підприємстві/ Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавр за спеціальністю 073 «Менеджмент» - ДонНТУ, Покровськ, 2021.

В роботі досліджено сутність оцінки персоналу організації, надано характеристики методів проведення оцінки персоналу та досліджено особливості сучасних методів. Надана економіко-організаційна характеристика підприємства КП «Покровськводоканал». Проведено аналіз фінансової діяльності КП «Покровськводоканал». Проаналізовано стан оцінки персоналу підприємства КП «Покровськводоканал» та проведено аналіз ефективності системи управління персоналом підприємства. Запропоновано напрями вдосконалення системи оцінки персоналу.

Ключові слова: оцінка персоналу, методи, працівники підприємства, трудові ресурси, ефективність, управління

Список публікацій здобувача:

1. Лаптева П.С., Мирошниченко Г.Б. Теоретичні основи проведення оцінки персоналу // Актуальні проблеми теорії менеджменту, маркетингу та фінансів: наукові ідеї та механізми реалізації: Збірка матеріалів Всеукраїнської наукової конференції (із зарубіжною участю) (м. Покровськ, 12–13 травня 2021 р.). Покровськ, ДВНЗ «ДонНТУ». 2021. С.107-110.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ	8
1.1 Процес оцінки персоналу: сутність, цілі, задачі, елементи.....	8
1.2 Система оцінки персоналу та її види.....	11
1.3 Методи проведення оцінки персоналу.....	16
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ КП «ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ».....	24
2.1 Економіко-організаційна характеристика КП «Покровськводоканал».....	24
2.2 Аналіз фінансового стану КП «Покровськводоканал».....	27
2.3 Аналіз трудових показників КП «Покровськводоканал».....	41
Висновки до розділу 2.....	49
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ КП «ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ».....	50
Висновки до розділу 3	55
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТОК А Заява.....	63
ДОДАТОК Б Перелік публікацій	64
ДОДАТОК В Перелік зауважень щодо оформлення роботи.....	65
ДОДАТОК Г Обліково-фінансова звітність КП «Покровськводоканал»	66

ВСТУП

У контексті розвитку соціальної держави і громадянського суспільства, набувають актуальності моделі та методи відстеження ефективності та результативності різноманітних соціально орієнтованих програм. Мова йде про створення особливої системи в соціальному управлінні, яка дала б можливість відстежувати процес та вимірювати результат реалізації тих або інших соціальних ініціатив, проектів, заходів щодо управління кадровим потенціалом підприємства.

Актуальність теми дослідження. Проблема розробки системи вимірювання оцінки персоналу досить складна, оскільки досить важко послугу перевести в об'єкт (здійснити її фіксацію, розділити на більш дрібніші процеси). Саме тому на наш погляд цікаві як теоретично, так і практично створення і вдосконалення технологій, методів, що дозволяють проводити вимірювання і оцінка діяльності персоналу. Зокрема, важливий компонент такої системи вимірювання діяльності, за допомогою чого можна отримати об'єктивні дані про ефективність, дієвість і інші показники ефективності - блок оцінки персоналу. Мова йде не стільки про оцінку персоналу на ранніх етапах прийому на роботу, ми хотіли б зосередитися на питаннях оцінки існуючого персоналу, визначення ефективності та їх якості.

Метою написання роботи є процес дослідження та поглиблення теоретичних гіпотез, аналіз практичних аспектів та розробка пропозицій щодо оцінки роботи співробітників КП «Покровськводоканал».

Для досягнення цієї мети були розглянуті наступні завдання:

- дослідження процесу оцінки персоналу: сутність, цілі, задачі, елементи;
- дослідження систем оцінки персоналу та її видів;
- дослідження методів проведення оцінки персоналу;
- розкриття змісту, методичних підходів і узагальнення показників ефективності системи оцінки персоналу досліджуваного підприємства;
- проведення аналізу фінансового стану КП «Покровськводоканал»
- проведення аналізу трудових показників КП «Покровськводоканал»;
- діагностика системи оцінки персоналу КП «Покровськводоканал»;

- розробка пропозицій щодо підвищення ефективності атестації персоналу ПК «Покровськводоканал».

Предметом дослідження виступають теоретичні основи та методологічні засоби підвищення проведення оцінки роботи персоналу КП «Покровськводоканал».

Аналіз останніх досліджень та публікацій показує, що багато вчених, як вітчизняних, так і зарубіжних, були залучені до проведення оцінки роботи персоналом, зокрема, слід звернути увагу на такі роботи, як Д. Ульріх, Л. Стаут, М. Амстронг, Х. Грем, Р. Беннет, Г. Десслер, Н. Л. Гавкалова, В.М. Данюк, А.М. Колотая, Є.Е. Кузьміна, С. Сукова та ін. Проблема вдосконалення методологічних підходів, алгоритмів та практичних інструментів виявлення ефективності системи оцінки персоналу залишається недостатньо дослідженою.

Методи дослідження. Для досягнення цієї мети в роботі були використані наступні методи: діалектичний, що дозволяє вивчати різні області діяльності, їх взаємозв'язок і взаємозалежності; аналітичним методом проаналізовано важливість впливу різних показників і факторів на функціонування досліджуваного підприємства; статистичний - для збору інформації для проведення економічного аналізу розвитку підприємства за досліджуваний період. У дослідженні використовується монографічний метод вивчення і аналізу економічної діяльності компанії по відношенню до інших контрагентів, а також графічний і табличний методи в якості прикладу подання розрахунків.

Практичне значення одержаних результатів. Результати даного дослідження дозволять описати реальну картину системи оцінки персоналу КП «Покровськводоканал» на поточному етапі, а також виявити її сильні і слабкі сторони, що в майбутньому дозволить вибрати напрямки для поліпшення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

1.1 Процес оцінки персоналу: сутність, цілі, задачі, елементи

Досягнення колективом компанії загальних та персональних цілей вимагає ефективного використання всіх ресурсів і, перш за все, високу ефективність роботи окремого співробітника. Безумовно, працівники будь-якого підприємства суттєво розрізняються за своїми діловими і особистими якостями, поведінкою на роботі, рівню відповідальності на роботі, результативності. Для виявлення і оцінки такої диференціації з подальшими управлінськими рішеннями менеджери впроваджують і використовують процедури оцінки персоналу. Процес оцінки є обов'язковим елементом системи контролю організації. Це важлива функція кожного керівника, а також співробітників відділу кадрів.

Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивації, рис та якостей особистості тощо) вимогам посади або робочого місця. Проблема оцінювання персоналу має юридичні, економічні, психологічні, соціально-психологічні та соціологічні аспекти.

Безперервне застосування системи атестації персоналу істотно впливає на ефективність діяльності підприємства та його конкурентність. Виявивши ступінь відсутності відповідності фактично досягнутих ступенів продуктивності - очікуванням, менеджери підприємства повинні прийняти певні управлінські рішення, заходи, які будуть скеровані на поліпшення як загальної, так і індивідуальної продуктивності працівників підприємства [25].

Оцінка працівників підприємства переслідує безліч цілей. Найбільш поширена класифікація цілей оцінки, розроблена відомим експертом з розвитку людських ресурсів Дугласом Макгрегором та ключає в себе:

1) інформативну мету – надати керівникам різних рівнів управління необхідні дані про роботу їхніх підлеглих, а також всіх оцінюваних співробітників, дані про їх індивідуальні досягнення і недоліки;

2) мотиваційну мету, яка забезпечує взаємозв'язок між матеріальною винагородою і моральним заохоченням з робочим поведінкою і результатами роботи і тим самим направляє персонал на поліпшення діяльності в напрямку, який забезпечує стабільну діяльність і конкурентоспроможність підприємства;

3) адміністративну мету, яка досягається об'єктивним і регулярним прийняттям кадрових рішень, а саме рішення про збільшення (скорочення), чи делегування інших обов'язків, перепідготовки та перепідготовку, службове підвищення чи винесення догани, звільнення.

Систематичне вимірювання фактично досягнутого рівня результативності в організації і цілеспрямований вплив на її зростання дозволяє менеджерам вирішувати такі завдання [19]:

- визначення потреб у навчанні та перепідготовці персоналу;
- оцінка потенційних навичок співробітників і їх можливостей для професійного зростання;
- обґрунтування рішень відносно руху кадрів в організації;
- проведення аналізу продуктивності праці;
- встановлення цілей та задач діяльності працівників на майбутній період;
- внесення змін в систему оплати та стимулювання праці.

На стратегічному рівні на оцінку персоналу покладено вирішити наступні завдання:

- збільшення ефективності організації виробничого процесу шляхом оптимального використання наявних людських ресурсів;
- виокремлення працівників, які спроможні виконувати більш відповідальну роботу і надання їм можливості реалізації потенціалу;
- підтримка та націлення співробітників на самовдосконалення через пильних повагу до їхніх потреб, мотивів, а також заохочення до фахового зростання;

- зростання заробітної плати працівників до відповідності їх фахового рівня.

На тактичному рівні проведення фахової оцінки співробітників підприємства допомагає реалізації таких завдань [13]:

- збільшення ефективності праці працівників шляхом оптимізації їх кількості;
- виокремлення працівників, які можуть виконувати більш складну та більш відповідальну роботу;
- супровід процесу самовдосконалення працівників;
- довести до відома підлеглих оцінку їх праці;
- акумулювання професійних сил у відповідності до кадрового планування;
- постановка реальних планів та цілей;
- переглянути всі варіанти перестановок персоналу на підприємстві.

Процес оцінки праці є складним творчим процесом, у відповідності специфіки діяльності кожної окремої фірми. Загальна суть та складові процесу здійснення оцінки персоналу підприємства зображена на рис. 1.1:



Рисунок 1.1 – Процес оцінювання персоналу

На першому етапі процесу оцінювання персоналу визначаються об'єкти оцінювання та критерії їх оцінки. Критерії оцінки, які включені в процес оцінки

персоналу обов'язково повинні відповідати меті та стратегії діяльності підприємства.

На етапі вимірювання результатів праці та проведення порівняння з нормативними показниками досліджується ніша, яку займає кожен окремий працівник відносно інших своїх колег.

На етапі прийняття рішень впроваджуються мотиваційні, кваліфікаційні, адміністративні чи інші процеси.

1.2 Система оцінки персоналу та її види

У відповідності до поставлених цілей, завдань, елементів проведення процесу атестації персоналу можна бачити, що формування та впровадження моделі атестації персоналу на кожному підприємстві є надзвичайно важливим і відповідальним процесом. В цілому система оцінки працівників містить наступні групи [8]:

- 1 група – зміст оцінки (об'єкт аналізу, специфічні якості людини, її робоча поведінка, показники результатів роботи, що підлягають оцінці);
- 2 група – механізм критеріїв оцінки і розрахунок;
- 3 група – система методів, прийомів і інструментів оцінки;
- 4 група – порядок оцінки, який визначає процедуру, місце, предмети, час і частоту, а також технічні та організаційні інструменти, використовувані при оцінці персоналу.

Оцінка працівників певного суб'єкта господарювання включає такі елементи (табл.1.1):

В залежності від цілей та завдань оцінювання на окремих підприємствах застосовують різні види оцінок персоналу. Вони класифікуються за різними ознаками.

З точки зору змісту, оцінка персоналу може бути частковою, у разі коли проводиться оцінка певних якостей виконавця або роботи, і комплексними, коли

оцінюються комплексні характеристики ділових і особистих якостей, поведінки на робочому місці, результатів виконаних робіт.

Таблиця 1.1 – Елементи процесу оцінювання персоналу

Елемент оцінки (параметр)	Характеристика
Мета оцінки (призначення)	Проведення підбору і відбору персоналу; стимулювання праці; навчання персоналу; атестація кадрів; формування кадрового резерву
Об'єкт оцінки (кого оцінюють)	Працівник; група працівників; колектив в цілому
Суб'єкт оцінки (хто оцінює)	Фахівець (експерт); група фахівців (експертів); керівник; працедавець; колеги; підлеглі; самооцінка
Предмет оцінки (що оцінюють)	Професійні якості; особистісні якості; витрати праці; результати праці; види взаємодій і т. д.
Показники оцінки (одиниці виміру)	Бали; ранги; коефіцієнти; одиниці і т. д.
Критерії оцінки	Ознаки, відібрані для проведення оцінки
Стандарти оцінки	Значення або опис показника оцінки, ступінь відповідності якому ідентифікується в процесі оцінки
Методи оцінки	Способи проведення оцінки
Процедура оцінки	Послідовність кроків в процесі оцінки

Існують різні типи регулярності проведення оцінки персоналу: регулярні оцінки – проведення їх містить постійний характер; періодичні оцінки, які проводяться один раз в шість місяців, один раз на 12 місяців; і епізодичні, пов'язані з конкретною причиною (закінчення випробувального терміну, результати службового відрядження та ін.). Залежно від періоду оцінки персоналу поділяють на: поточну, остаточну і перспективну. У відповідності до системності здійснення оцінки застосовуються: системні оцінки, які охоплюють всі схеми системи оцінки; безсистемні оцінки персоналу, у разі, коли оцінювачу надається право вибирати критерії, методи, методику, інструменти та процедури оцінки.

Відповідно до предмету оцінки розрізняють оцінку працівника його керівництвом, співробітниками, контрагентами, підпорядкованими працівниками

та всеосяжну оцінку, так звану 360°, яка зважає всі вищезазначені оцінки. Також, предметом оцінки може бути особа, яку оцінюють.

Залежно від професійно-функціональної структури оцінювача оцінка може мати такі види: оцінка працівників; оцінка працівників (спеціалістів); оцінка менеджерів. Система оцінки персоналу найбільш повно проявляється через комплексну оцінку працівника, вона може бути розроблена для всіх категорій персоналу організації [3].

Оцінка працівників підприємства є необхідним засобом розуміння якісного стану робочого потенціалу компанії, її сильних і слабких сторін. Проведення оцінки якості роботи працівника - це регулярна характеристика своїх підлеглих начальником як з точки зору отриманих результатів, так і того, як вони отримуються, і як їх можна вдосконалити.

Інтегровану систему оцінки можна представити як модель, що охоплює три групи характеристик:

- співробітники з їхніми діловими та особистими якостями;
- робоча поведінка (бізнес);
- виконання повноважень та їх результати.

Виділяють де кілька підходів до тлумачення здійснення комплексної оцінки працівників підприємства. Методологія оцінки базується на взаємозв'язку між погодженими показниками для всіх трьох ознак, включених до проведення повної оцінки працівників підприємства. Оформляється наступним чином:

$$K_{оп} = 0,5 * K_{п} * D_{п} + C_{ф} * P_{р}, \quad (1.1)$$

де $K_{оп}$ – комплексна оцінка працівника;

$K_{п}$ – професійно-кваліфікаційний рівень працівника;

$D_{п}$ – ділові якості працівника;

$C_{ф}$ – складність виконуваних функцій (роботи);

$P_{р}$ – результати роботи;

0,5 – емпіричний коефіцієнт, який посилює значущість оцінки складності та результатів праці;

0,85 – максимальна бальна оцінка професійно - кваліфікаційного рівня [7].

Щоб забезпечити однаковість вимірювання різних оцінок, всі їхні компоненти подаються в балах.

Для того, щоб система оцінки персоналу працювала ефективно, повинні бути виділені певні критерії. Тут ми говоримо про якості і особистісні характеристики співробітників, за якими можна визначати ефективність того чи іншого працівника.

Також, не менш важливим є розуміння того, в якій ніші знаходиться фірма та які завдання і цілі використовуються при оцінці. Для прикладу - при оцінці лінійного персоналу підприємства пріоритетним критерієм оцінки виступає якість і своєчасність роботи.

Основними критеріями проведення оцінки персоналу є такі фактори (див.рис. 1.2).

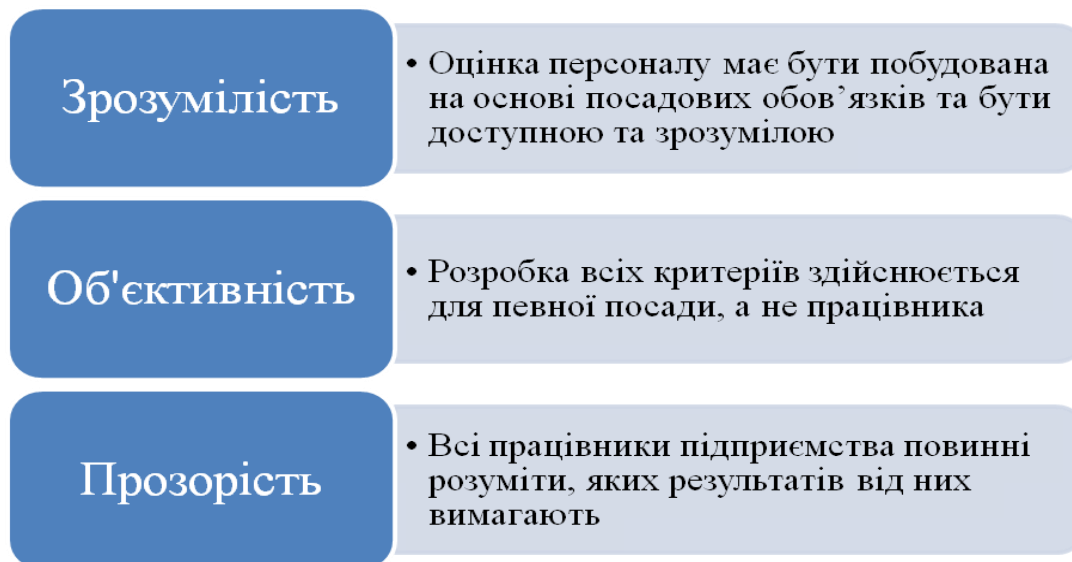


Рисунок 1.2 – Основні критерії проведення оцінки персоналу

Основними критеріями проведення оцінки персоналу є такі фактори:

1. Зрозумілість. Оцінка персоналу має бути побудована на основі посадових обов'язків та бути доступною та зрозумілою.

2. Об'єктивність. Розробка всіх критеріїв здійснюється для певної посади, а не працівника.

3. Прозорість. Всі працівники підприємства повинні розуміти, яких результатів від них вимагають.

4. Відповідність змісту роботи. Враховуються всі функціональні обов'язки кожного окремого працівника.

5. Мотивація працівника, що спрямована на досягнення результатів. Необхідно враховувати важливість мотивації працівників та налаштовувати працівників, що за хороші результати роботи вони отримають гарну винагороду.

6. Чіткість та поєднання з важливими результатами праці. Працівник повинен розуміти ціль оцінки та її взаємозалежність з результатами його праці.

7. Динамічність. Дуже важливо пояснювати працівникам, що після проведення оцінки персоналу відбудеться перегляд заробітної плати (в сторону збільшення), підвищення посади [17].

Також, важливими є:

- мотивація працівника, що спрямована на досягнення результатів. Необхідно враховувати важливість мотивації працівників та налаштовувати працівників, що за хороші результати роботи вони отримають гарну винагороду.

- чіткість та поєднання з важливими результатами праці. Працівник повинен розуміти ціль оцінки та її взаємозалежність з результатами його праці.

- динамічність. Дуже важливо пояснювати працівникам, що після проведення оцінки персоналу відбудеться перегляд заробітної плати (в сторону збільшення), підвищення посади [17].

На основі концепції дієвої системи оцінки працівників фірми менеджери можуть отримати високу мотивацію персоналу (бонуси за результати підвищення ефективності, можуть платити «за досягнення цілей»), забезпечуючи можливості для розвитку та контролю співробітників підприємства.

1.3 Методи проведення оцінки персоналу

Розвиток і ефективність підприємства залежить від професійного рівня розвитку, рівня кваліфікації, навичок та здібностей його працівників. Але, на жаль, визначити працездатність і професіоналізм співробітників тільки на підставі документів про освіту досить складно. Тому в компаніях застосовується атестація персоналу, яка служить критерієм професійної майстерності персоналу, показує особисті якості і перспективи працівників. Об'єктивна оцінка результатів праці не тільки дає можливість співробітнику відстежити, як оцінювалася його робота, але і істотно впливає на мотивацію його подальшої роботи.

На сьогодні найбільш поширеними є такі методи оцінки діяльності персоналу підприємства [23] (див.рис. 1.3).



Рисунок 1.3 – Методи оцінки діяльності персоналу підприємства

1. Описовий метод оцінки. Службовець, який проводить оцінку повинен виявити та описати позитивні та негативні сторони оцінюваної поведінки. Даний

метод повністю не забезпечує чіткого запису результату оцінки і тому найчастіше використовується не як окремий метод, а як доповнення до інших методів.

2. Класифікаційний метод. Цей метод базується на ранжуванні працівників, які оцінюються за певним критерієм від кращого до гіршого, з присвоєнням певного серійного номера.

3. Метод оцінки норми праці, тобто в основі здійснення оцінки працівника використовується норматив роботи, яку він виконує, за кількістю, якістю та часом.

4. Метод моделювання ситуації – створення певних ситуацій, але наближених до реальних умов праці та управлінських ситуацій (підбір ділових паперів, опрацювання проектів документів, співбесіди). Основним критерієм оцінки виступає здатність до самоорганізації та планування, гнучкість, стиль роботи, стійкість до стресів.

5. Метод опитування та порівняльний опитувальник. Включає набір запитань або описів поведінки працівників. Оцінювач ставить перед описом риси характеру знак, який, на його думку, властивий співробітнику, інакше залишає порожній простір. Сума оцінок дає загальну оцінку профілю працівника. Даний метод можна застосувати для оцінки керівництвом, колегами та підлеглими.

6. Тестування. Для здійснення оцінки працівника можна використовувати різні тести. Залежно від їх змісту тести поділяються на три умовні групи: кваліфікація, яка дозволяє визначити кваліфікацію працівника; психологічні - допомагають здійснити оцінку особистих якостей працівника; фізіологічні особливості, показує фізіологічні особливості співробітника фірми. Позитивними сторонами тестового балу є те, що за допомогою тесту можна отримати кількісну характеристику для більшості критеріїв оцінки, і можливо здійснити комп'ютерну обробку результатів. Проте, при оцінці потенціалу працівника жоден тест не може врахувати, як з цих навичок можуть використовуватися в практичній діяльності.

7. Метод порівняння. При застосуванні даного менеджер порівнює роботу працівника своєї адміністративної одиниці з результатами інших підрозділів. При проведенні ранжирування менеджер «виставляє» своїх працівників в умовний

ланцюжок - від кращих до гірших, в залежності від результатів роботи в період атестації. При розподілі всі співробітники діляться на рівні групи - наприклад, 10 кращих, 10 гірших. Метод порівняння - дуже простий спосіб оцінити працівників, даний метод легко використовувати і він легкий для розуміння. Однак даний метод дуже однобічний та приблизний, тому зроблені його допомогою оцінки рекомендується використовувати лише з метою підвищення кваліфікації персоналу, професійного навчання.

8. Метод алфавітної шкали. Цей метод оцінює результати впливу різних факторів на продуктивність праці працівників. Шкала впливу кожного фактору вимірюється в числових і лінгвістичних термінах. Найчастіше цей метод вимірює такі фактори, як намір, відповідальність, ініціативність, вміння працювати в команді. Основа алфавітно-числової оцінки персоналу – шкала. За його словами, порівнюються трудові досягнення та особисті якості співробітника. В даний час використовуються системи з дуже адекватною рейтингової шкали, з різними рівнями і підрівнями. Метод буквено-цифровий шкали дає можливість широко аналізувати роботу, але має наступні недоліки: суб'єктивність в оцінці особистих якостей співробітників, важковизначеність змісту та числових значень критеріїв.

9. Найпростіший і найпоширеніший метод оцінки роботи – це співбесіда. Суть співбесіди – перед керівником (менеджером) стоїть завдання провести співбесіду з кількома кандидатами на роботу і прийняти відповідне рішення. В ході співбесіди важливо отримати інформацію щодо таких складових та характеристик особистості:

- інтелектуальність;
- мотивація;
- темперамент,
- характер;
- кар'єрний і життєвий досвід;
- стан здоров'я; ставлення до відповідної професійної діяльності в попередніх періодах.

Співбесіда має наступні недоліки:

- у всіх співбесідах кандидат повинен відповідати майже на одні і ті ж питання, але може бути не досягнуто чіткого розуміння ключових характеристик кандидата;

- на проведення співбесід витрачається багато робочого часу;

- ефективність проведення співбесіди значно залежить від практичного досвіду інтерв'юера.

За даними досліджень, які порівнюють ефективність різних методів оцінки, «точність» неструктурованого інтерв'ю становить близько 15%.

10. Метод незалежних суддів. Незалежні експерти комісії задають працівникові різні спеціалізовані питання. Процедура подібна до опитування різних сфер діяльності працівника. Комп'ютер розташований перед суддею, який натискає клавішу «+» у разі правильної відповіді і, відповідно, клавішу «-» у разі неправильної відповіді. В кінці процедури програма видає висновок. Також, можливо вручну обробити відповіді працівника, тоді правильність відповідей заноситься в заздалегідь підготовлену форму.

11. «Центр оцінки» – один із методів комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні додаткових прийомів, орієнтованих на оцінку реальних якостей працівників, їх психологічних та професійних особливостей, дотримання вимог роботи та виявлення потенційних фахівців. «Центр оцінки» успішно виконує такі завдання: оцінка професійних знань та навичок персоналу; управління оперативним персоналом; навчання; розвиток навичок оцінювання. Складові центрів оцінки:

- співбесіда з експертом, під час якої збираються дані про знання та досвід працівника;

- тести (психологічні, професійні, загальні) коротке представлення учасника перед керівниками та іншими учасниками;

- ділова гра; біографічна анкета;

- опис професійних досягнень;

- індивідуальний аналіз конкретних ситуацій (тематичне дослідження) спостереження експерта.

12. Стандартний метод оцінки. Менеджером заповнюється спеціальна форма стандартних оцінок, оцінюючи певні аспекти роботи працівника в період атестації за сформованою шкалою.

13. Метод вирішення ситуацій. Для використання цього методу оцінювачі готують список описів «правильної» і «неправильної» поведінки співробітників в типових ситуаціях – «вирішальних ситуаціях». Ці описи розділені на заголовки в залежності від характеру статті. Потім оцінювач складає журнал записів для кожного оцінюваного співробітника, наводячи приклади поведінки для кожного розділу. Згодом цей журнал використовується для оцінки ділових якостей співробітника. Зазвичай цей метод використовується в оцінках, які робить керівник, а не колеги і підлеглі.

14. Методика оцінки поведінкових установок. Він заснований на використанні «вирішальних ситуацій», з яких випливають необхідні ділові та особисті якості співробітників, які стають критеріями оцінки. Оцінювач читає в оціночній анкеті опис всіх критеріїв оцінки і ставить шкалу відповідно до кваліфікації оцінювача. Дорогий і трудомісткий метод, але доступний і зрозумілий для співробітників.

15. Метод шкали спостереження за поведінкою. Подібно попередньому, але замість того, щоб визначати поведінку співробітника в критичній ситуації поточного моменту, оцінювач записує на шкалі кількість випадків, в яких співробітник вів себе тим чи іншим певним чином раніше. Метод трудомісткий і вимагає значних матеріальних витрат.

16. Метод заданого розподілу. Відомо, що при оцінці ефективності співробітників менеджери часто стикаються з труднощами через дії оціночних помилок. Зазначений розподіл використовується для виключення помилок оцінки, таких як помилка центральної тенденції і помилка послаблення. Даний розподіл – це форма порівняльної оцінки, при якій менеджер відносить підлеглих до певної категорії відповідно до визначених (заздалегідь визначеними) правил. Передбачається, що прояв оцінених тактико-технічних характеристик підпорядковується закону нормального розподілу.

Усі методи ефективно застосовують процес оцінки персоналу, залежно від мети, на основі якої проводиться оцінка, за рівнем зрілості компанії, її цілями та типом корпоративних цінностей компанії.

Практика роботи з персоналом вітчизняних та зарубіжних організацій використовує багато методів і методик оцінки персоналу. Переважну більшість методів можна поділити на дві великі групи:

1. Методи, в основі яких лежать формалізовані підходи (анкетування, тестування та інше).

2. Методи, засновані на використанні неформальних підходів до вивчення працівників (співбесіда, групова дискусія, спостереження тощо).

У обох групах використовується цифрові або графічні вирази результатів оцінки.

Розглянемо деякі методи оцінки:

1. Метод заданого вибору. Цей метод заснований на використанні вимушеного вибору і полягає в тому, що особа, яка проводить оцінку працівника, повинна вибрати для нього попередньо сформульовані якості із набору описуваних. Типовий набір таких описувань показано у таблиці. Спеціалісти відділу персоналу готують свої запитання (пункти анкети), а експерти оцінюють ці пункти з точки зору їх можливого застосування як до ефективної, так і до неефективної роботи. Метод вимушеного вибору може використовуватись керівництвом, колегами і підлеглими при визначенні результативності роботи персоналу.

Оцінка здійснюється за шкалою зменшуючої важливості виконання роботи у балах від 1 до 4. Оцінку 1 одержує найбільш характерна риса працівника, а оцінку 4 – найменш характерна риса. Наприклад, для визначення ініціативи і підприємливості сформульовані такі 4 риси:

1. Ініціативний, творчо ставиться до вирішення практичних завдань, здатний генерувати обґрунтовані пропозиції.

2. Підприємливий, здатний до ініціативи, активний, творчо ставиться до справи; має підприємницькі здібності.

3. Ініціативу проявляє за необхідності; активністю і творчим ставленням до справи не відзначається, підприємницькі здібності не виявлені.

4. Безініціативний, у ставленні до роботи переважає пасивність, елементи творчого підходу не виявлені.

Перша риса оцінюється – 5 балів, друга – 4,5-4, третя – 3,5-3, а четверта – 2,5-2 бали. За підсумком всіх критеріїв, властивих даному працівнику, визначається загальна оцінка його роботи.

На цій основі побудований універсальний бланк актуальної оцінки персоналу (метод УБАО). Універсальність бланка полягає у тому, що він може використовуватися для оцінки різних категорій персоналу з відносно високою творчістю.

Цей метод дає можливість значно знизити ступінь суб'єктивності оцінки. Результати роботи експертів (заповнений бланк) підлягає автоматизованій обробці. Він дає можливість вирішувати практичні завдання по управлінню персоналом в організації (накопичення статистичних даних, аналізується динаміка змін показників оцінюваних критеріїв, встановлення рейтингу персоналу по посадах та ін.).

Висновки до розділу 1

Отже, на основі дослідження теоретичних основ проведення оцінки персоналу можна зробити наступні висновки:

Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивації, рис та якостей особистості тощо) вимогам посади або робочого місця. Проблема оцінювання персоналу має юридичні, економічні, психологічні, соціально-психологічні та соціологічні аспекти.

Безперервне застосування системи атестації персоналу істотно впливає на ефективність діяльності підприємства та його конкурентність. Виявивши ступінь відсутності відповідності фактично досягнутих ступенів продуктивності -

очікуванням, менеджери підприємства повинні прийняти певні управлінські рішення, заходи, які будуть скеровані на поліпшення як загальної, так і індивідуальної продуктивності працівників підприємства

На першому етапі процесу оцінювання персоналу визначаються об'єкти оцінювання та критерії їх оцінки. Критерії оцінки, які включені в процес оцінки персоналу обов'язково повинні відповідати меті та стратегії діяльності підприємства. На етапі прийняття рішень впроваджуються мотиваційні, кваліфікаційні, адміністративні чи інші процеси. У відповідності до поставлених цілей, завдань, елементів проведення процесу атестації персоналу можна бачити, що формування та впровадження моделі атестації персоналу на кожному підприємстві є надзвичайно важливим і відповідальним процесом.

Розвиток і ефективність підприємства залежить від професійного рівня розвитку, рівня кваліфікації, навичок та здібностей його працівників. Але, на жаль, визначити працездатність і професіоналізм співробітників тільки на підставі документів про освіту досить складно. Тому в компаніях застосовується атестація персоналу, яка служить критерієм професійної майстерності персоналу, показує особисті якості і перспективи працівників.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ КП «ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ»

2.1 Економіко-організаційна характеристика КП «Покровськводоканал»

Комунальне підприємство «Покровськводоканал» зареєстроване за адресою: 85300, Донецька обл., місто Покровськ, вулиця Шевченка, будинок 90.

Комунальне підприємство «Покровськводоканал» є унітарним комерційним підприємством на базі відокремленої частини комунальної власності територіальної громади міста Покровська. Власником підприємства є територіальна громада міста Покровська.

КП «Покровськводоканал» отримує питну воду від насосної станції 3 підйому КП «Компанія «Вода Донбасу» та розподіляє воду по місту, здійснює ремонтні роботи з метою підтримання водопровідних та каналізаційних мереж в належному стані, контролює якість питної води, стоки відправляє на об'єднані очисні споруди м. Мирноград.

На балансі підприємства знаходиться 24 водопровідні насосні станції, після проведення реконструкції насосних станцій з 24 насосних станцій в роботі лише 17 насосних станцій. Також на балансі підприємства знаходяться 8 капіталістичних насосних станцій. В експлуатації підприємства знаходиться 314,3 км водопровідних мереж та 142,7 км каналізаційних мереж. Якість води в джерелі, по ланках очищення і питної води цілодобово контролюються лабораторіями.

У місті Покровськ централізована каналізаційна система – роздільна. До неї одночасно надходить побутова каналізація з житлових районів, підприємств, організацій, а також (частково) – від комунальних та промислових підприємств міста. Міська каналізаційна система – це комплекс каналізаційних споруд, що включає 46 насосних станцій та дві комплектні очисні споруди для стічних вод.

КП «Покровськводоканал» виконує ліцензійну та неліцензійну види діяльності. Ліцензійний вид діяльності- це централізоване водопостачання та водовідведення. Ліцензія № 1520 від 01.09.2016 року видана Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг. Неліцензійний вид діяльності – це монтаж і демонтаж водопровідних мереж і приладів обліку, прочищення каналізаційних мереж, розробка технічних умов і схем на проектування водопроводу і каналізації, опломбування і розпломбування водомірних вузлів, повірка водомірів, надання послуг автотранспорту.

КП «Покровськводоканал» надає послуги з централізованого водопостачання та водовідведення населенню, підприємствам та організаціям м. Покровська, м. Родинське, с. Шевченко та сільським радам: Лисівській, Першотравневій, Рівненській, Піщанській, Новотроїцькій та Удачненській селищній раді. В останні роки більше уваги приділяється очищенню стічних вод від азоту та фосфору як поживних речовин, що впливають на евтрофікацію (порушення екосистеми) водойм. Весь процес очищення, якості стоків по етапах очистки, якості активного мулу і якості очищених стоків контролюються лабораторними дослідженнями на очисних спорудах TSO-1, TSO-2.

Основні економічні показники діяльності КП «Покровськводоканал» за період 2018 - 2020 роки представлено у табл.2.1.

Таблиця 2.1 – Основні економічні показники діяльності КП «Покровськводоканал» за 2018 - 2020 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
				за сумою,	Темп росту,
				+, -	%
1	2	3	4	5	6
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	45022	64317	62599,0	17577,0	39
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	245	240	239	-6	-2

Закінчення таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	245	240	239	-6	-2
Фонд оплати праці, тис. грн.	14608	18433	26391	11783	81
Вартість майна підприємства, тис. грн.	61596	76968	90606	29010	47
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	35318,5	40965	43964	8645,5	24
Операційні витрати, тис. грн.	72366	94271	148661	76295	105
Фондовіддача основних засобів, грн./грн.	1,3	1,6	1,4	0,1	12
Продуктивність праці, тис. грн.	183,8	268,0	261,9	78,2	43
Середньорічна заробітна плата 1 працюючого, тис. грн./ос.	59,6	76,8	110,4	50,8	85
Коефіцієнт співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньорічної заробітної плати	3,1	3,5	2,4	-0,7	-23
Питомі витрати, грн./грн.	1,6	1,5	2,4	0,8	48

На основі даних табл. 2.1 можна зробити аналіз динаміки КП «Покровськводоканал» за 2018 - 2020 роки, а саме:

- збільшення суми чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) на 17577 тис. грн., або 39% в 2020 році в порівнянні з 2018 роком;
- середньорічна вартість основних засобів за досліджуваний період зросла на 24% в 2020 році в порівнянні з 2018 роком;
- фонд оплати праці в 2020 році збільшився на 81% в порівнянні з 2018 роком, також спостерігалось значне підвищення продуктивності праці на 43% в 2020 році в порівнянні з 2018 роком (Рис. 2.1.);
- за досліджуваний період, також, спостерігається зростання майна підприємства на 29010 тис. грн, або 47%, що оцінюється позитивно, оскільки підприємство нарощує свої виробничі потужності;

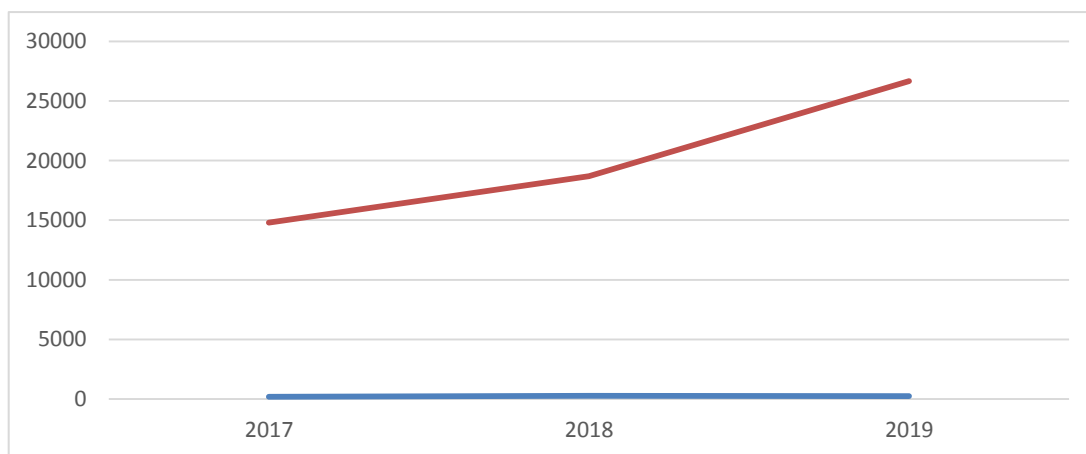


Рисунок 2.1 – Взаємозалежність фонду оплати праці та продуктивності праці КП «Покровськводоканал» за 2018 - 2020 роки

- негативною є тенденція співвідношення темпів росту продуктивності та середньорічної заробітної плати.
- за період 2018 -2020 років спостерігається значне зростання операційних витрат на 76295 тис. грн. у 2020 році в порівнянні з 2018 роком.

В загальному тенденція досліджених показників свідчить про позитивну оцінку роботи підприємства.

2.2 Аналіз фінансового стану КП «Покровськводоканал»

Стабільність фінансового положення будь якого підприємства прямопропорційно залежить від правильності та доцільності вкладення фінансових ресурсів в активи, тому для оцінки необхідно вивчити склад, структуру майна та джерела його утворення, а також причини їх змін. Особлива увага приділяється вивченню причин, які негативно впливають на фінансовий стан компанії.

Джерелом аналізу власності і джерел фінансування КП «Покровськводоканал» є Баланс (Звіт про фінансовий стан) та Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід).

Потім визначається відхилення за кожним видом майна і джерел його формування шляхом порівняння даних на кінець і початок звітного періоду. Для вивчення структурних змін необхідно додатково визначити частку кожного виду майна в загальній валюті балансу і вивчити причини змін в структурі майна і джерела його утворення. Згідно з балансом, він визначається вартістю всього майна підприємства (сума активів балансу – валюта балансу) і вартістю джерел наванчання (сума пасивів балансу) її майна на певну звітну дату [14].

Проведення аналізу цього питання дає змогу визначити, на скільки відсотків фірма може розраховувати на власні кошти і в якому обсязі брати кредити, а також дослідити ефективність використання власних і позикових коштів. Таким чином, менеджер зможе вирішити, наскільки надійні джерела коштів і що потрібно робити в майбутньому, щоб забезпечити грошовий потік. Цей аналіз також дозволяє визначити відповідність стратегії компанії напрямками використання грошових коштів, щоб при необхідності вжити заходів щодо виправлення ситуації.

Для проведення аналізу активів підприємства в динаміці розраховують абсолютні відхилення та темпи росту. Розрахунок для КП «Покровськводоканал» наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Аналіз структури і динаміки майна КП «Покровськводоканал» за 2018 - 2020 роки

Показники	2018	2019	2020	Відхилення	
				за сумою, +/-	Т.р., %
Необоротні активи, всього, тис.грн	22884	27028	26390	3506	15
1	2	3	4	5	6
- у % до вартості майна	37	35	29	-8	-
Основні засоби, тис.грн	22884	27028	26390	3506	15
- у % до необоротних активів	100	100	100	0	-
- у % до вартості майна	37	35	29	-8	-

Закінчення таблиці 2.2

Оборотні активи, всього, тис.грн	38712	49940	64216	25504	66
- у % до вартості майна	63	65	71	8	-
в т.ч.:				0	
Запаси, всього, тис.грн	2703	2345	2715	12	0
- у % до оборотних активів	7	5	4	-3	-
- у % до вартості майна	4	3	3	-1	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги, тис.грн.	15259	19064	19877	4618	30
- у % до оборотних активів	39	38	31	-8	-
- у % до вартості майна	25	25	22	-3	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом, тис.грн.	2831	947	15396	12565	444
- у % до оборотних активів	7	2	24	17	-
- у % до вартості майна	5	1	17	12	-
Інша поточна дебіторська заборгованість, тис.грн.	1899	6257	544	-1355	-71
- у % до оборотних активів	5	13	1	-4	-
- у % до вартості майна	3	8	1	-2	-
Гроші та їх еквіваленти, тис.грн.	387	1	195	-192	-50
- у % до оборотних активів	1	0	0	-1	-
- у % до вартості майна	1	0	0	0	-
Вартість майна, тис.грн	61596	76968	90606	29010	47

З даних таблиці 2.2 видно, що в 2018- 2020 років відбулося зростання вартості майна в 2020 році на 3506 тис. грн., або 15% в порівнянні з 2018 роком, що є позитивним явищем, оскільки це відбулося за рахунок зростання джерел

власних засобів та призвело до зростання суми чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) і суми валового прибутку, до зростання обсягів виробництва продукції.

Зростання вартості майна відбулося за рахунок збільшення вартості необоротних активів в 2020 році на 15% в порівнянні з 2018 роком, а саме, вартість основних засобів зросла на 15% в 2020 році в порівнянні з 2018 роком.

Оборотні активи збільшилися на 25504 тис.грн. (66%) в 2020 році в порівнянні з 2018 роком, а саме за рахунок:

- зростання вартості запасів протягом 2020 року на 12 тис. грн;
- збільшення суми дебіторської заборгованості за розрахунками з бюджетом на 12565 тис. грн., в 2020 році в порівнянні з 2018 звітним періодом;
- зростання дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги на 30% в 2020 році в порівнянні з попереднім роком.

Наступним кроком аналізу фінансового стану є дослідження структури та динаміки джерел формування коштів за даними пасиву балансу (див.таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз структури і динаміки джерел коштів КП «Покровськводоканал» за 2018 – 2020 роки

Показники	2018	2019	2020	Відхилення 2020/2018	
				за сумою,+/-	Тр.,%
1	2	3	4	5	6
Власний капітал, тис.грн	-20064	-34088	-38148	-18084	90
- у % до вартості майна	-33	-44	-42	-10	-
Зареєс. капітал, тис.грн	10336	17512	35660	25324	245
- у % до власного капіталу	-52	-51	-93	-42	-
- у % до вартості майна	17	23	39	23	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток), тис.грн	-36687	-54895	-77068	-40381	110
- у % до власного капіталу	183	161	202	19	-

Закінчення таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6
- у % до вартості майна	-60	-71	-85	-25	-
Поточні зобов'язання, всього, тис.грн	81160	110378	127796	46636	57
- у % до вартості майна	132	143	141	9	-
Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги, тис.грн.	69164	95960	109494	40330	120
- у % до поточних зобов'язань і забезпечень	85	87	86	1	-
- у % до вартості майна	112	125	121	9	-
Поточні зобов'язання за розрахунками, тис.грн.	6308	3794	4234	-2074	75
- у % до поточних зобов'язань і забезпечень	8	3	3	-4	-
- у % до вартості майна	10	5	5	-6	-
Інші поточні зобов'язання, тис.грн	5688	10624	14068	8380	164
- у % до поточних зобов'язань і забезпечень	7	10	11	4	-
- у % до вартості майна	9	14	16	6	-
Вартість майна, тис.грн	61596	76968	90606	29010	

За даними таблиці 2.3 відбувся ріст капіталу (джерел коштів) КП «Покровськводоканал», що в цілому, оцінюється позитивно, оскільки свідчить про розширення діяльності і рівень надійності підприємства.

Власний капітал в 2020 році зменшився на 18084 тис. грн., або 90% в порівнянні з 2018 роком.

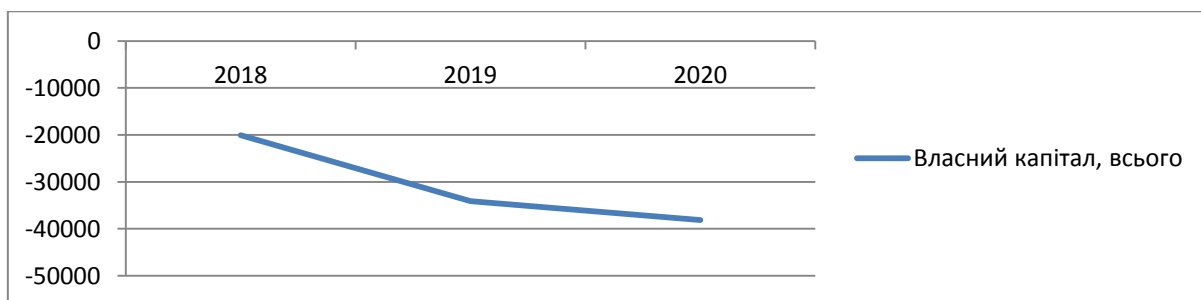


Рисунок 2.2 – Динаміка зміни власного капіталу протягом 2018 – 2020 років

Сума поточних зобов'язань і забезпечень в 2018 році становила 81160 тис. грн., а в 2020 році – 127796,0 тис. грн. Дана тенденція до збільшення оцінюється негативно. Структура даної статті балансу зображено на рис. 2.3.

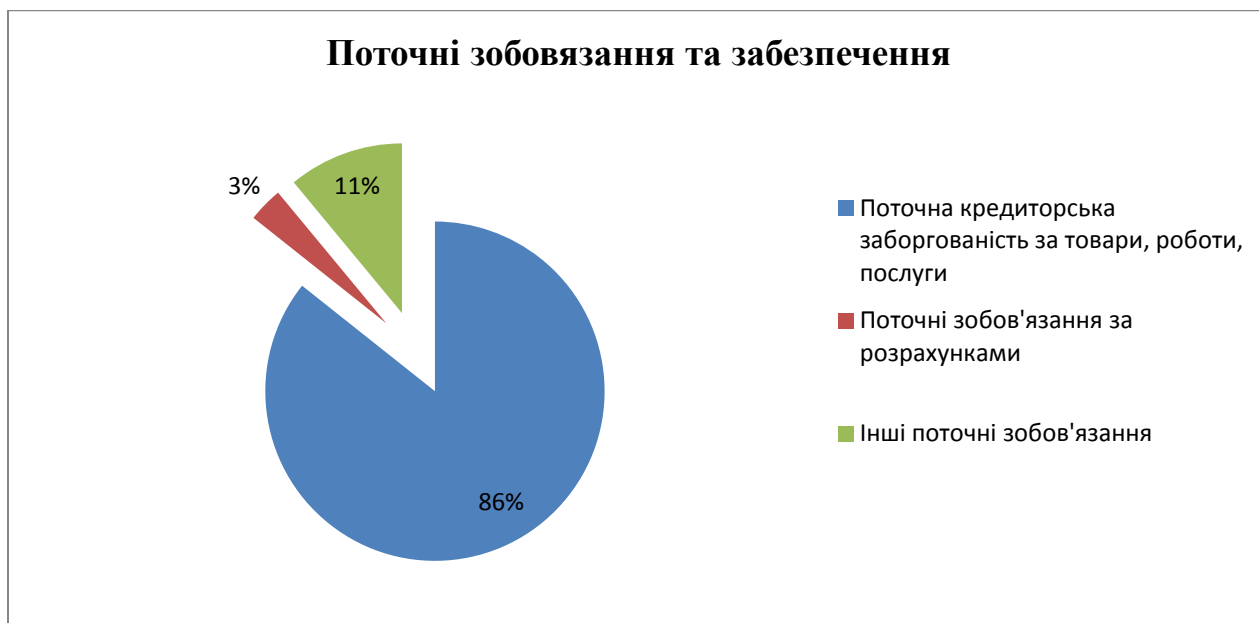


Рисунок 2.3 – Структура статті балансу поточні зобов'язання та забезпечення КП «Покровськводоканал».

Отже, в 2020 році спостерігалась негативна динаміка змін в структурі пасиву балансу КП «Покровськводоканал».

Аналіз ліквідності балансу полягає у порівнянні засобів за активом, згрупованих за рівнем їх ліквідності, і розташованими в порядку зменшення ліквідності із зобов'язаннями за пасивом, згрупованими за строками їх погашення і розташованими в порядку збільшення строків [15].

Для оцінки ліквідності балансу необхідно за даними ф. 1 «Баланс» провести класифікацію активів за ступенем ліквідності, а пасиви – за терміновістю погашення зобов'язань.

Залежно від рівня ліквідності активи підприємства поділяються на наступні групи (див. табл. 2.4):

Групування зобов'язань підприємства за строками їх погашення наведено в таблиці 2.5.

Ліквідність балансу – це рівень покриття зобов'язань підприємства його активами, строк перетворення яких на гроші відповідає строкам погашення зобов'язань. Для визначення ліквідності балансу необхідно порівняти підсумки за кожною групою активу і пасиву балансу [10].

Таблиця 2.4 – Групування активів підприємства

Групи	Умовне позначення	Сума рядків балансу	Характеристика
Високоліквідні	A_1	р. 1165, 1120, 1160	Гроші та їх еквіваленти, короткострокові (поточні) фінансові інвестиції, цінні папери, які можна прирівняти до грошей
Швидколіквідні	A_2	р. 1125, 1130, 1135, 1140, 1145, 1155	Дебіторська заборгованість, яка буде погашена за умовами договорів
Повільноліквідні	A_3	р. 1100, 1110, 1170, 1190	Запаси (виробничі запаси, незавершене виробництво, готова продукція, товари, поточні біологічні активи), інші оборотні активи, витрати майбутніх періодів
Важколіквідні	A_4	р. 1095, 1200	Активи, що передбачено використовувати більше одного року (або операційного циклу, якщо він перевищує рік); необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття групи вибуття

Таблиця 2.5 – Групування зобов'язань підприємства

Групи	Умовне позначення	Сума рядків балансу	Характеристика
Найбільш термінові	P_1	р. 1615, 1620, 1625, 1630, 1635, 1640, 1645, 1690	Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками
Короткострокові	P_2	р. 1600, 1605, 1610	Короткострокові кредити та позикові кошти
Довгострокові	P_3	р. 1500, 1505, 1510, 1515	Довгострокові зобов'язання
Постійні	P_4	р. 1495, 1520, 1525, 1660, 1665	Зобов'язання перед власниками з формування власного капіталу

Баланс буде абсолютно ліквідним за виконання таких умов:

$$\begin{aligned}
 A1 &\geq П1 \\
 A2 &\geq П2 \\
 A3 &\geq П3 \\
 A4 &\leq П4
 \end{aligned}
 \tag{2.1.}$$

Для КП «Покровськводоканал» виконується наступна нерівність:

$$3018 \leq 37623$$

$$10023 \geq 8026$$

$$27647 \geq 18064$$

$$50058 \leq 59034$$

А отже, найбільш термінові та короткострокові зобов'язання підприємства не покриваються його високоліквідними та швидколіквідними активами. Довгострокові ж зобов'язання покривається повільно ліквідними активами. Групу важколіквідних пасивів переважає група постійних активів.

Наступним етапом аналізу фінансового стану підприємства є оцінка ліквідності та платоспроможності. Платоспроможність – можливість підприємства своєчасно задовольнити платіжні зобов'язання. Для оцінки ліквідності підприємства необхідно розрахувати коефіцієнт поточної ліквідності, швидкої ліквідності, абсолютної ліквідності.

Коефіцієнт поточної ліквідності (коефіцієнт покриття, коефіцієнт загальної ліквідності) дає загальну оцінку ліквідності активів, показуючи, скільки гривень оборотних активів підприємства припадає на одну гривню поточних зобов'язань. Якщо оборотні активи перевищують по величині поточні зобов'язання, підприємство може розглядатись як таке, що успішно функціонує.

Коефіцієнт поточної ліквідності ($K_{пл}$) визначається за формулою:

$$K_{пл} = \frac{OA}{ПЗ}, \tag{2.2.}$$

де OA – оборотні активи;

ПЗ – поточні зобов'язання [1].

Нормативне значення коефіцієнта поточної ліквідності складає 1–1,5. Якщо показник $K_{ПЛ} < 1$, підприємство перебуває у кризовому стані стосовно своєї поточної ліквідності (воно має неліквідний баланс).

Коефіцієнт швидкої ліквідності (миттєвої ліквідності) враховує якість оборотних активів. Даний коефіцієнт розраховується за формулою:

$$K_{шл} = \frac{ОА - З - ВМП}{ПЗ}, \quad (2.3)$$

де З – запаси;

ВМП – витрати майбутніх періодів [1].

Орієнтовне значення цього коефіцієнта дорівнює 0,6 – 0,8. Наприклад, якщо даний коефіцієнт дорівнює 0,5, то це означає, що на кожну гривню поточної заборгованості підприємство має лише 0,5 грн. ліквідних активів, що є негативним явищем.

Більш точним коефіцієнтом платоспроможності є коефіцієнт абсолютної ліквідності, який показує, яка частина поточних (короткострокових) зобов'язань може бути погашена негайно. Даний коефіцієнт розраховується за формулою:

$$K_{ал} = \frac{ГК}{ПЗ}, \quad (2.4)$$

де ГК – гроші та їх еквіваленти [1].

Граничне значення коефіцієнта абсолютної ліквідності – 0,2 - 0,35. Наприклад, якщо значення даного коефіцієнта дорівнює 0,2, то це означає, що 20% поточних зобов'язань протягом короткого періоду часу підприємство може покрити за рахунок грошових коштів та їх еквівалентів.

Позитивна динаміка всіх коефіцієнтів ліквідності до зростання.

Узагальнення результатів розрахунків, дослідження динаміки зміни коефіцієнтів ліквідності КП «Покровськводоканал» наведено в таблиці 2.6.

Коефіцієнт швидкої ліквідності для КП «Покровськводоканал» за досліджуваний період знаходився поза межами норми в 2018 році і становив – 0,44. Дане значення свідчить, що на 1 гривню поточної заборгованості підприємство мало: 0,44 грн. – в 2018 році, 0,43 грн. – в 2019 році та 0,48 грн. в 2020 році ліквідних активів.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності КП «Покровськводоканал» становив: менше 0,2 за досліджуваний період. Це означає, що підприємство не зможе протягом короткого часу погасити поточних зобов'язань.

Таблиця 2.6 – Аналіз динаміки відносних показників ліквідності КП «Покровськводоканал» за 2018 – 2020 роки

Показники	Норма	2018	2019	2020	Відхилення	
					за сумою, +/-	Тр., %
1. Оборотні активи, тис. грн.	х	38712	49940	64216	25504	66
2. Запаси, тис. грн.	х	2703	2345	2715	12	0
3. Гроші та їх еквіваленти, тис. грн.	х	387	1	195	-192	-50
4. Поточні зобов'язання, тис. грн.	х	81160	110378	127796	46636	57
5. Коефіцієнт поточної ліквідності, грн/грн	1–3	0,48	0,45	0,50	0,03	5
6. Коефіцієнт швидкої ліквідності, грн/грн	0,5-1	0,44	0,43	0,48	0,04	8
7. Коефіцієнт абсолютної ліквідності, грн/грн	0,1-0,2	0,00	0,00	0,00	0,00	-68

З даних таблиці 2.6 видно, що коефіцієнт поточної ліквідності КП «Покровськводоканал» в 2018-2020 роках становив менше 1. Дана нерівність

означає, що досліджуване підприємство в цей період перебувало в кризовому стані (мало неліквідний баланс).

Наочно зміну коефіцієнтів відобразимо на рис. 2.4.

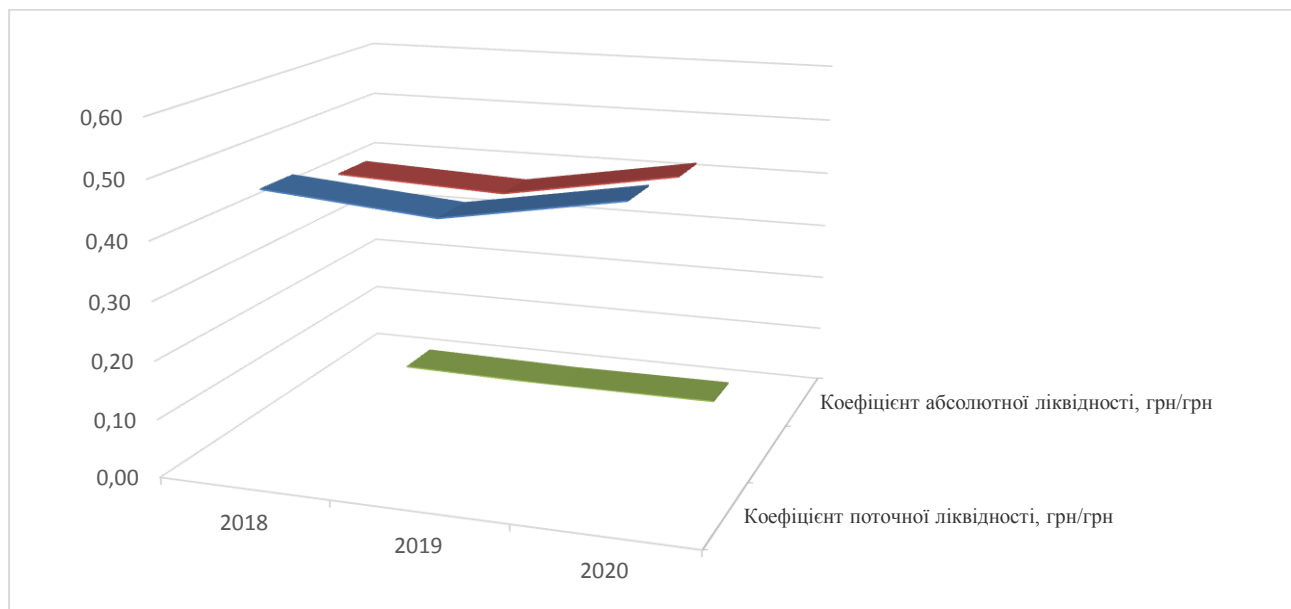


Рисунок 2.4 – Динаміка коефіцієнтів показників ліквідності за 2018 – 2020 роки КП «Покровськводоканал»

Фінансові результати діяльності підприємства характеризуються приростом суми власного капіталу (чистих активів), основним джерелом якого є прибуток від операційної, інвестиційної, фінансової діяльності, а також отриманий унаслідок надзвичайних обставин [12].

Під фінансовою стійкістю підприємства розуміють його платоспроможність в часі з дотриманням умови фінансової рівноваги між власними та залученими засобами.

Основними джерелами інформації в аналізі фінансових результатів прибутку є накладні на відвантаження продукції, дані аналітичного бухгалтерського обліку за рахунками результатів, фінансової звітності ф. № 1 «Баланс», ф. № 2 «Звіт про фінансові результати» (для досліджуваного підприємства - Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва (форма 1 - м)).

Для оцінки фінансової стійкості підприємства за допомогою відносних показників доцільно розрахувати наступні показники фінансової стійкості:

1. Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) характеризує частку власників підприємства у загальній сумі коштів, авансованих у його діяльність. Даний коефіцієнт визначається за формулою:

$$K_{\Phi M} = \frac{BK}{BM}, \quad (2.5)$$

де BK – власний капітал;

BM – вартість майна [10].

Граничне значення коефіцієнта фінансової незалежності – більше 0,5. Чим вище є значення цього показника, тим вища фінансова стійкість підприємства, тим більш стабільним та незалежним є становище від зовнішніх джерел фінансування і кредиторів.

2. Коефіцієнт автономії. Він показує, яка сума загальної вартості майна підприємства припадає на 1 грн. власних коштів [10]. Граничне значення – менше 2,0. Позитивна динаміка цього коефіцієнта до зменшення. Збільшення значення коефіцієнта залежності в динаміці свідчить про зростання частки позикових коштів під час фінансування підприємства.

3. Коефіцієнт концентрації позикового капіталу показує, яку частину в балансі підприємства становить позиковий капітал, та визначається за формулою:

$$K_{\text{КЗК}} = \frac{ПК}{BM}, \quad (2.6)$$

де ПК – позиковий капітал [10].

Граничне значення коефіцієнта концентрації позикового капіталу - менше 0,5. Позитивна динаміка даного коефіцієнта – до зменшення.

4. Коефіцієнт маневреності власного капіталу показує, яка частина власного капіталу використовується для фінансування поточної діяльності, тобто

вкладена в оборотні активи, а яка — капіталізована. Даний коефіцієнт розраховується за формулою:

$$K_{MBK} = \frac{BOA}{BK} \quad (2.7)$$

де ВОК – власні оборотні активи (різниця між оборотними активами і поточними зобов'язаннями);

БК – власний капітал [10].

Нормативне значення коефіцієнта маневреності власного капіталу – більше 0,1. Позитивна динаміка – до зростання.

Узагальнення результатів розрахунків, дослідження динаміки зміни показників фінансової стійкості КП «Покровськводоканал» наведено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Параметричний аналіз фінансової стійкості КП «Покровськводоканал» за 2018 - 2020 роки

Показник и	Нормативне значення	2018	2019	2020	Відхилення	
					за сумою	Тр.,%
1	2	3	4	5	6	7
1. Власний капітал, тис. грн.	x	-20064	-34088	-38148	-18084	90
2. Вартість майна, тис. грн.	x	61 596	76 968	90 606	29010	47
3. Позиковий капітал, тис. грн.	x	81 160	110 378	127 796	46636	57
4. Оборотні активи, тис. грн.	x	38 712	49 940	64 216	25504	66
5. Поточні зобов'язання, тис. грн.	x	81 160	110 378	127 796	46636	57

Закінчення таблиці 2.7

1	2	3	4	5	6	7
6. Власні оборотні активи, тис. грн.	x	18 723	23 672	28399	9676	52
7. Коефіцієнт фінансової незалежності, грн./грн.	> 0,5	-0,33	-0,44	-0,42	-0,10	29
8. Коефіцієнт фінансової залежності, грн./грн.	< 2	0,76	0,70	0,71	-0,05	-7
9. Коефіцієнт концентрації позикового капіталу, грн./грн.	< 0,5	1,32	1,43	1,41	0,09	7
10. Коефіцієнт маневреності власного капіталу, грн./грн.	> 0,1	-0,25	0,75	1,75	2	-800

Параметричний аналіз фінансової стійкості КП «Покровськводоканал» за 2018-2020 роки показав, що:

- коефіцієнт фінансової незалежності досліджуваного підприємства протягом 2018-2020 років змінювався в сторону зменшення, що є негативним явищем, оскільки чим вище є значення цього показника, тим вища фінансова стійкість підприємства. Граничне значення коефіцієнта фінансової незалежності – більше 0,5, а для КП «Покровськводоканал» за досліджуваний період значення коефіцієнта становило менше 0,5;

- коефіцієнт фінансової залежності КП «Покровськводоканал» за досліджуваний період знаходився менше граничного значення і становив < 2;

- коефіцієнт концентрації позикового капіталу протягом 2018-2020 років знаходився більше його граничного значення (менше 0,5). Позитивною

вважається динаміка даного коефіцієнта – до зменшення, що в КП «Покровськводоканал» не спостерігалось;

- коефіцієнт маневреності власного капіталу становив менше нормативного значення. Нормативне значення коефіцієнта маневреності власного капіталу – більше 0,1. Позитивна динаміка – до зростання.

2.3 Аналіз трудових показників КП «Покровськводоканал»

Дослідження впливу трудових показників на економічну діяльність будь-якого об'єкту господарювання починається з дослідження наявних на підприємстві трудових ресурсів з точки зору чисельності, структури, кваліфікації, культурно-освітнього рівня та характеристик руху робочої сили. Мета здійснення даного аналізу - є дослідження внутрішніх резервів економії праці за рахунок більш раціонального розміщення робочих, їх завантаження та використання у відповідності з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

Кількісний аналіз персоналу здійснюється в цілому і по окремому відділі, адже функції та значимість кожного відділу суб'єкта господарювання у здійсненні господарської діяльності підприємства значно відрізняються.

Аналіз чисельності співробітників дозволяє виявити абсолютну і відносну укомплектованість підприємства робітниками, а також вплив зміни чисельності співробітників на досягнення виробничої мети підприємства.

Дослідження абсолютної забезпеченості суб'єкта господарювання працівниками розраховується шляхом порівняння фактичної кількості працівників з плановою чисельністю.

Відносне відхилення кількості працівників здійснюється на основі порівняння їх фактичної чисельності з плановою з поправкою на зростання/зменшення обсягів виробництва чи надання послуг в результаті зміни кількості працівників. Цей відсоток розраховується як співвідношення вартості продукції, отриманої шляхом зміни кількості робочих, до запланованого обсягу виробництва [9].

Позитивним фактором вважається скорочення штату (в тому числі робочих) при досягненні планового обсягу виробництва, а також, зменшення кількості управлінського персоналу, якщо це не вплине на зниження організації виробництва і трудової дисципліни, затримок в впровадженні нових технологій, процесів автоматизації та іншому.

Зміну чисельності працівників КП «Покровськводоканал» з 2018 року проаналізовано в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Зміна чисельності працівників КП «Покровськводоканал» за 2018 - 2020 роки

Персонал	Затверджено штатних посад			Відхилення 2020/2018	
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	'+/-	%
Всього	246	240	239	-7	97
Адмінперсонал	28	27	26	-2	93
Аварійно-диспетчерський відділ	2	2	2	0	100
Автотранспортний цех	39	37	39	0	100
Відділ з обслуговування приладів обліку	2	2	2	0	100
Дільниця з благоустрою	5	5	5	0	100
Дільниця з експлуатації каналізаційних насосних станцій	34	34	33	-1	97
Дільниця з експлуатації мереж водопроводу	56	53	50	-6	89
Дільниця з експлуатації водопровідних насосних станцій	19	19	19	0	100
Відділ з реалізації послуг населенню	43	43	42	-1	98
Відділ обробки інформації (call-центр)	4	4	4	0	100
Відділ з господарського обслуговування	14	14	17	3	121

Отже, за період 2018 – 2020 років спостерігалось зменшення чисельності працівників досліджуваного закладу КП «Покровськводоканал»

Кадрове забезпечення КП «Покровськводоканал» станом на 31.12.2020 року представлено у формі таблиці 2.9.

Керівництву КП «Покровськводоканал» необхідно вжити заходів щодо підвищення кваліфікації робітників, наприклад, направити робітників на різні курси підвищення кваліфікації, розробити систему грошових стимулів - премій, доплат, яка б спонукала робітників до підвищення продуктивності праці; проводити різні заходи щодо зміни штатного розкладу - підвищення або пониження в посаді, кадрові перестановки і т. д .

Таблиця 2.9 – Кадрове забезпечення КП «Покровськводоканал» за 2018-2020 роки

Персонал	Затверджено штатних посад			Відхилення 2020/2018	
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	+/-	%
Всього	246	240	239	-7	97
Адмінперсонал	28	27	26	-2	93
з них:					
Спеціалісти 1-ї категорії	22	22	22	0	100
Спеціалісти 2-ї категорії	6	5	4	-2	67
Робітники	218	213	203	-15	93
з них:					
Робітники 8 розряду	24	26	27	3	113
Робітники 6 розряду	132	128	127	-5	96
Робітники 5 розряду	38	38	38	0	100
Робітники 4 розряду	17	15	5	-12	29
Робітники 3 розряду	7	6	6	-1	86

Кадрове забезпечення КП «Покровськводоканал» в 2020 році представлено на рисунку 2.4 та рисунку 2.5.

Розрахуємо середній тарифний розряд для кожної функціональної групи основних робітників за 2020 рік та проведемо розрахунок середнього тарифного розряду для всіх категорій робітників в цілому:

$$R_{\text{сеп}} = (27 \cdot 1 + 127 \cdot 2 + 38 \cdot 3 + 5 \cdot 4 + 6 \cdot 5) / 203 = 4,2$$

Отже, середній бал кваліфікації працівників становить 4,2, отже, рівень кваліфікації невисокий, що пов'язано з невеликою чисельністю робітників високої кваліфікації. Більшістю робітників присвоєно вищу середню категорію, решта

робітників мають більш низьку середню категорію, ніж в середньому по підприємству.

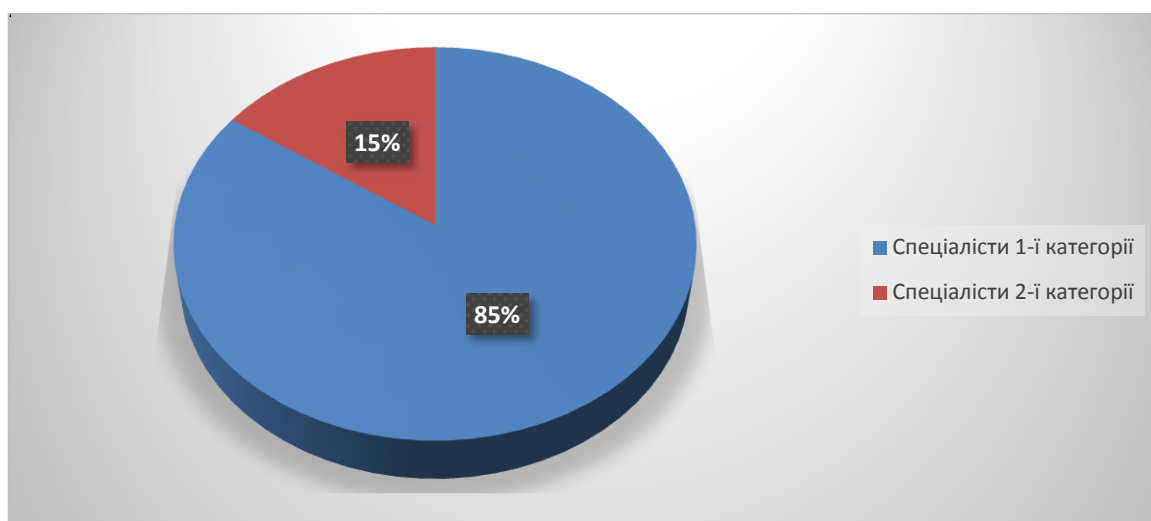


Рисунок 2.5 – Кадрове забезпечення адмінперсоналу КП «Покровськводоканал» в 2020 році

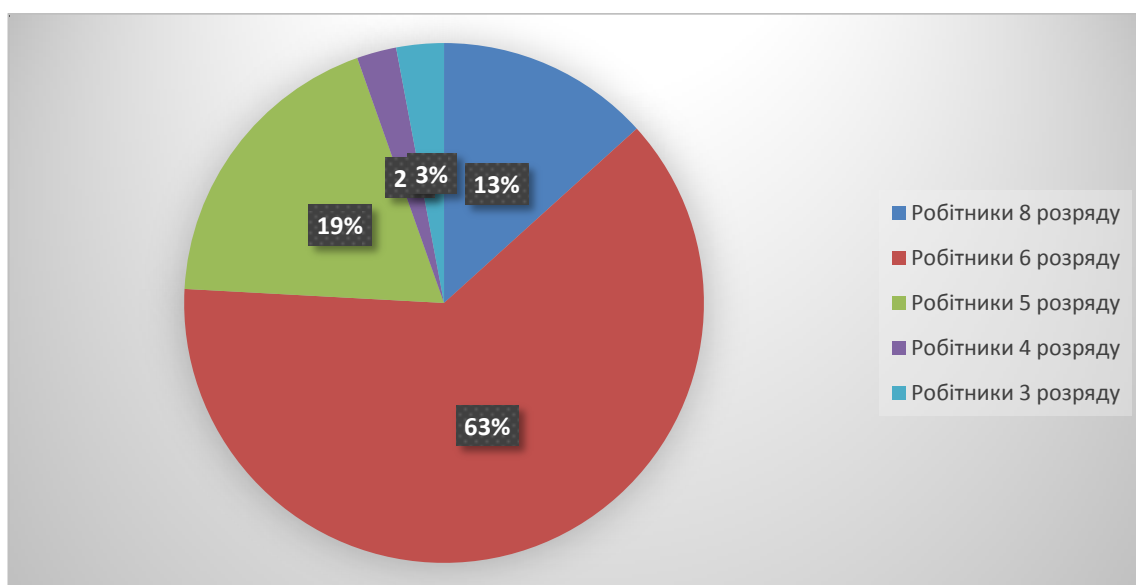


Рисунок 2.6 – Кадрове забезпечення робітників КП «Покровськводоканал» в 2020 році

З об'єктивних і суб'єктивних причин чисельність персоналу змінюється. У процесі аналізу руху робочої сили розраховуються й порівнюються з попередніми

періодами чисельність працівників підприємства та розраховуються такі показники, як коефіцієнт обороту з прийому та коефіцієнт обороту з вибуття.

Таблиця 2.10 – Результати розрахунків показників руху персоналу КП «Покровськводоканал» за 2018- 2020 роки

Персонал	Затверджено штатних посад			Відхилення 2020/2018	
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	+/-	%
Прийнято	9	18	14	5	156
Звільнено	11	12	15	4	136

Дані представимо у вигляді рисунку 2.7.

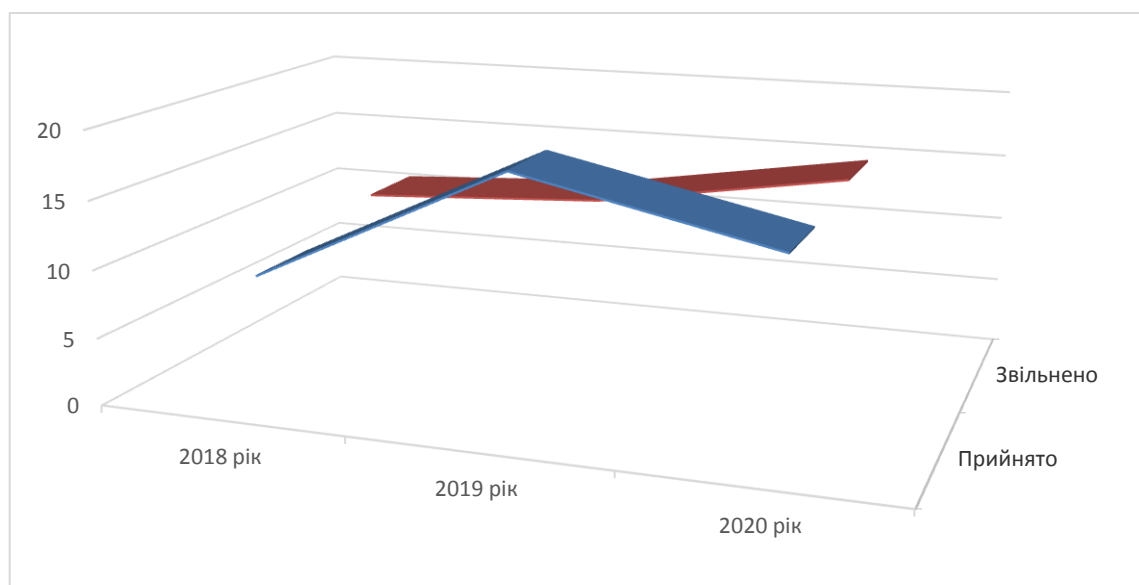


Рисунок 2.7 – Динаміка прийнятих та звільнених працівників КП «Покровськводоканал» за 2018-2020 роки

На основі даних таблиці розрахуємо середньооблікову чисельність персоналу КП «Покровськводоканал» за 2018-2020 роки:

$$\bar{Ч}_{обл} = \frac{\bar{Ч}_{поч} + \bar{Ч}_{кін}}{2}, \quad (2.8)$$

де $\bar{Ч}_{поч}$ – чисельність персоналу на початок періоду, осіб;

Чкін чисельність персоналу на кінець періоду, осіб.

$$\text{Ч}_{2018}=(250+246)/2=248(\text{осіб})$$

$$\text{Ч}_{2019}=(246+240)/2=243(\text{осіб})$$

$$\text{Ч}_{2020}=(240+239)/2=240(\text{осіб})$$

Розрахуємо коефіцієнт обороту персоналу КП «Покровськводоканал» за 2018-2020 роки по прийому за 2018-2020 роки. Дані представимо у вигляді таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 – Результати розрахунків показників руху персоналу КП «Покровськводоканал» за 2018 – 2020 роки

Показники	2018	2019	2020
Коефіцієнт обороту з прийому, %	1,8	1,2	1,2
Коефіцієнт обороту з вибуття, %	2,1	8,7	4,5
Коефіцієнт загального обороту, %	4,0	9,9	5,8
Коефіцієнт заміщення робочої сили, %	5,7	3,2	5

Виходячи з цих розрахунків, можна зробити висновок, що з 2018 р. по 2020 р. коефіцієнт з вибуття кадрів КП «Покровськводоканал» збільшився з 2,1% до 4,5%, що пов'язано з скороченням штату працівників.

Також, спостерігається перевищення коефіцієнту вибуття над коефіцієнтом прийому, тобто чисельність звільнених на підприємстві перевищує чисельність прийнятих, що може вказувати на незадовільні умови роботи або низьку заробітну плату.

Для проведення аналізу витрат на підвищення кваліфікації персоналу, його навчання сформуємо таблицю 2.12. Отже, на основі даних таблиці 2.12 можна зробити висновок про значне зменшення витрат на проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників досліджуваного підприємства, що в

подальшому може негативно вплинути на подальшу роботу працівників, а отже і підприємства в цілому.

Аналіз чисельності та структури робітників ще не дає повного зображення використання робочої сили, якщо він не поєднується з аналізом робочого часу.

Таблиця 2.12 – Аналіз витрат на підвищення кваліфікації персоналу КП «Покровськводоканал» за 2018 – 2020 роки

Показник	Періоди			Відхилення	
	2018	2019	2020	+, -	Тр., %
Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	98,6	93,2	84,6	-14	86
Витрати на навчання персоналу	244,1	220,8	124,6	-119,5	51

Основною метою аналізу робочого часу є виявлення резервів використання фонду робочого часу. Формою проявлення цих резервів в їх елементарному вигляді є втрати робочого часу за різних причин та знецінювання праці в зв'язку з браком і неукomплектованістю продукції. Хоча втрати - це упущені можливості на відміну від резервів, але з деякою отупінню умовності їх можна віднести до таких і шляхом прийняття заходів вплинути на причини, викликаючи втрати фонду робочого часу, тобто перетворити можливості у дійсність [15].

Крім того, боротьба з втратами робочого часу усього-на-всього потребує поліпшення організації праці без додаткових капітальних вкладень.

Для аналізу використання робочого часу складаємо таблицю 2.13.

Із аналізу індексів можна зробити висновки відносно зміни реального фонду робочого часу у 2020 році по відношенню до 2018 року його рівнів (як зросло, чи зменшилось; на скільки), а також, як зросло (чи зменшилось) значення обсягу наданих послуг за рахунок зміни рівня використовуваного фонду робочого часу.

Таким чином, у 2020 році у порівнянні з 2018 роком втрати робочого часу зменшились на 0,58.

Таблиця 2.13 – Використання робочого часу одним працівником КП «Покровськводоканал» за 2018 – 2020 роки

Показники	Од. виміру	Періоди			2020/2018
		2018	2019	2020	
Календарний фонд часу	дні	365	365	365	1,00
Вихідні та святкові дні	дні	108	109	109	1,01
Номінальний фонд робочого часу	дні	257	256	256	1,00
Неявки на роботу, в т.ч.	дні	42,3	40,9	41,1	0,97
а) чергові та всі види додаткових відпусток	дні/%	23,75	23,15	22,81	0,97
		56,15	56,6	55,5	
б) відпустки по вагітності та пологам	дні/%	1,92	2,35	2,39	1,22
		4,54	5,75	5,82	
в) виконання посадових обов'язків	дні/%	0,7	0,74	0,79	1,07
		1,65	1,82	1,92	
г) відпустки по хворобі	дні/%	12,74	11,9	12,38	0,93
		30,12	29,1	30,11	
д) адміністративні відпустки	дні/%	1,64	1,96	1,91	1,19
		3,87	4,78	4,65	
е) простой	дні/%	0,85	0,43	0,39	0,51
		2,01	1,05	0,95	
ж) прогули	дні/%	0,7	0,37	0,43	0,52
		1,66	0,9	1,05	
Реальний фонд робочого часу	дні	214,7	215,1	214,9	1,00
Середня тривалість робочого дня	год	7,82	7,8	7,78	1,00
Зміна тривалості робочого дня, в т.ч.	год	0,05	0,03	0,04	0,60
а) скорочення за рахунок простоїв	год	0,13	0	0,12	0,00
б) підвищення за рахунок понаднормової роботи	год	0,1	0	0,1	0,00
Реальна тривалість робочого дня	год	7,77	7,77	7,74	1,00
Річний ефективний фонд робочого часу	год	1668,22	1671,33	1663,33	1,00

Таким чином, порівнюючи обсяг наданих послуг в 2020 та 2018 роках можна зробити висновок, що за рахунок більш раціонального використання робочого часу, обсяг наданих послуг збільшився, даний факт пов'язаний з більшою економією робочого часу.

Висновки до розділу 2

Комунальне підприємство «Покровськводоканал» є унітарним комерційним підприємством на базі відокремленої частини комунальної власності територіальної громади міста Покровська. Власником підприємства є територіальна громада міста Покровська.

Протягом 2018- 2020 років відбулося зростання вартості майна КП «Покровськводоканал»: в 2020 році на 3506 тис. грн., або 15% в порівнянні з 2018 роком, що є позитивним явищем, оскільки це відбулося за рахунок зростання джерел власних засобів та призвело до зростання суми чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) і суми валового прибутку, до зростання обсягів виробництва продукції.

За досліджуваний період відбувся ріст капіталу (джерел коштів) КП «Покровськводоканал», що в цілому, оцінюється позитивно, оскільки свідчить про розширення діяльності і рівень надійності підприємства. Коефіцієнт поточної ліквідності КП «Покровськводоканал» в 2018-2020 роках становив менше 1,5. Дана нерівність означає, що досліджуване підприємство в цей період перебувало в кризовому стані (мало неліквідний баланс).

За період 2018 – 2020 років спостерігалось зменшення чисельності працівників досліджуваного закладу КП «Покровськводоканал». Середній бал кваліфікації працівників становить 4,2, отже, рівень кваліфікації невисокий, що пов'язано з невеликою чисельністю робітників високої кваліфікації. Більшістю робітників присвоєно вищу середню категорію, решта робітників мають більш низьку середню категорію, ніж в середньому по підприємству. З 2018 р. по 2020 р. коефіцієнт з вибуття кадрів КП «Покровськводоканал» збільшився з 2,1% до 4,5%, що пов'язано з скороченням штату працівників.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ КП «ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ»

Проаналізувавши ефективність діючої системи оцінки персоналу КП «Покровськводоканал», можна зробити наступні висновки щодо основних напрямків її вдосконалення, а саме:

- вдосконалення організаційної структури управління досліджуваного суб'єкта господарювання;
- оптимізація організації бізнес-процесів шляхом вдосконалення системи планування, обліку та контролю за основними показниками діяльності підприємства;
- знайти шляхи підвищення ефективності управління інноваційними процесами на рівні підприємств для підвищення якості водопостачання.

З метою вдосконалення організаційної структури оцінки персоналу КП «Покровськводоканал», насамперед, необхідно встановити кількість та оптимальну структуру апарату управління компанії, а також кількість працівників у виробничих підрозділах та підрозділах відповідно інструкції, стандарти та реальні потреби компанії з урахуванням сучасних вимог ринку.

На кінець 2020 року на досліджуваному підприємстві нараховувалося майже 240 працівників. Вважаю за доцільне скоротити кількість штатних співробітників, у яких немає 100% завантаженості протягом року. Замість цього по необхідності потрібно укладати угоди про реалізацію певних видів робіт. Це оптимізує робочу силу і, скоротить штатну зайнятість працівників, визначить і оцінить ту частину співробітників, які виконують виробничі завдання більш ретельно, наполегливо і ефективно.

Для проведення оцінки персоналу та оптимізації організаційної структури КП «Покровськводоканал» необхідно:

1. Скористатись допомогою зовнішніх консультантів або сформувати внутрішню команду фахівців для реалізації стратегії організаційного розвитку персоналу компанії та проведення оцінки персоналу.

2. Сформувати мету проведення організаційних змін в структурі КП «Покровськводоканал». Основна мета змін – адаптувати організаційну структуру до зовнішніх і внутрішніх умов управління.

3. Сформувати чітку стратегію організаційного розвитку підприємства, яка буде орієнтована на економічну стратегію розвитку підприємства і включатиме зміни організаційної структури досліджуваного господарюючого суб'єкта, плани навчання і перепідготовки управлінських кадрів, їх реалізацію.

4. Розрахувати вартість впровадження організаційних змін, величина яких залежить від ступеня зміни, вибрати і оптимізувати джерела фінансової підтримки для реалізації стратегії.

5. Проаналізувати внутрішні можливості розробленої стратегії організаційного розвитку підприємства (компетентність персоналу, мотивація персоналу, відповідність розробленої стратегії цілям підприємства та інше).

6. Реалізація стратегії організаційного розвитку КП «Покровськводоканал» і оцінка ефективності її реалізації.

Проаналізувавши діючу систему оцінки персоналу КП «Покровськводоканал», можна зробити висновок про необхідність планування кадрової політики на даному підприємстві. Рішення цього питання забезпечує високу віддачу від персоналу, а також підвищує ефективність роботи.

Трансформація системи оцінки персоналу КП «Покровськводоканал» повинна забезпечити збалансування процесу оновлення персоналу та розвитку якісного організаційного персоналу.

Досліджуване підприємство компанія також повинно ознайомитись із стратегічним управлінням персоналом.

Стратегія проведення оцінки персоналу є невід'ємною частиною загальної бізнес-стратегії і тому повинна бути пов'язана з іншими стратегіями: виробничою, виробничою, фінансовою. Перевага цієї стратегії в тому, що вона пропонує

запропонувати перевагу на ринках за рахунок найкращого змісту та умовних робіт, більш точної оцінки ефективності, інтегрованого управління людськими ресурсами [28].

Подальше вдосконалення існуючої на підприємстві системи стимулювання працівників, спрямоване на підвищення її продуктивності, закріплення кадрів, збільшення обсягів виробництва та досягнення інших тактичних і стратегічних цілей.

Удосконалення стратегії оцінки персоналу КП «Покровськводоканал» наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Стратегія удосконалення оцінки персоналу КП «Покровськводоканал» та рекомендації щодо її реалізації

Генеральна мета служби управління персоналом: своєчасна та достатня оцінка персоналу		
Загальна стратегія оцінки персоналу: підвищення ефективності реалізації й конкурентоспроможності трудового потенціалу організації через активізацію використання наявних і створення перспективних можливостей реалізації трудового потенціалу, зниження питомої собівартості розвитку персоналу, упровадження сучасних технологій управління персоналом, активного залучення молодих фахівців		
Якісні характеристики довгострокових цілей за напрямками діяльності служби управління персоналом (стратегічні функції)		
Забезпечення персоналом; Обмежене наймання персоналу; «омолодження» трудового колективу	Реалізація трудового потенціалу; Активізація використання наявного потенціалу; підвищення продуктивності праці; удосконалення технологій реалізації ТП	Розвиток трудового потенціалу; Концентрація професійно - кваліфікаційного розвитку на можливостях організації; підвищення значущості факторів «соціальний статус персоналу» і «корпоративна культура»
Забезпечити наймання висококваліфікованого персоналу у віці до 35 років за категоріями, що мають перспективні й поточні потреби	Розробити й впровадити в основному виробництві систему «Внутрішній ринок персоналу».	Забезпечити професійно - кваліфікаційний розвиток персоналу на базі навчального центру організації й через мультиплікацію знань.

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що досліджуване підприємство повинне постійно вчитися і адаптуватися до впровадження нових методик і технологій. Це дозволить підвищити ефективність і поліпшить умови праці співробітників, що, в свою чергу, позитивно позначиться на їх продуктивності.

Система оцінки персоналу також грає важливу роль в поліпшенні системи розвитку персоналу компанії. Система оцінки праці повинна будуватися на принципах комплексності, тобто така система повинна включати аналіз матеріальної і нематеріальної мотивації [20].

Використання внутрішньої мотивації співробітників з урахуванням їх участі в нових перспективних проектах дуже ефективне. Це дозволяє кожному співробітникові реалізувати себе, отримати заслужене визнання, а це, в свою чергу, створює задоволеність співробітників виконуваною роботою. На практиці цей фактор часто виявляється ефективніше певної матеріальної винагороди. На мій погляд, було б доцільно ввести мотивовані стимули на основі проведеної атестації для працівників КП «Покровськводоканал».

Використання методу стимулювання на основі проведеної оцінки персоналу позитивно вплине на активність і інтенсивність роботи персоналу, цей метод доцільно впровадити:

- надання працівникам додаткових вихідних днів, додаткових вихідних днів, пріоритету можливості вибору дат основної відпустки;
- формування гнучкого графіка роботи;
- розробка механізму скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності.

Перед розробкою програм атестації для співробітників КП «Покровськводоканал» необхідно вивчити необхідність навчання персоналу компанії за наступними напрямками: якісному (чому вчити) і кількісному (кількість співробітників, що потребують навчання). Також після закінчення навчання необхідно оцінити ефективність, щоб зрозуміти правильність обраного методу навчання - чи вносити зміни в початковий план.

Наступні методи можуть бути використані для визначення потреби в навчанні співробітників [27]:

1. Оцінити інформацію про штатних співробітників (аналізується стаж, професійний досвід, рівень освіти, якщо співробітник пройшов курси підвищення кваліфікації).

2. Проведення атестації працівників. Низький атестаційний бал вказує на необхідність проходження співробітником навчання.

3. Аналіз довгострокового і короткострокового планування підприємства, а також визначення рівня кваліфікації та підготовки кадрів, необхідного для їх успішного виконання.

4. Аналіз проблем, що виникають під час роботи.

5. Збір та аналіз заявок на навчання співробітників на підставі заяв керівників структурних підрозділів.

6. Організація кадрового резерву.

7. Аналіз індивідуальних заявок і пропозицій співробітників. У разі зацікавленості в знаннях працівник має право подати заявку із зазначенням причин навчання.

9. Проведення опитування співробітників. Опитування співробітників дозволить оцінити потребу в додаткових знаннях і навичках.

10. Вивчити досвід аналогічних підприємств.

Таким чином, виходячи з виявленої потреби в проведенні атестації працівників, проводиться комплекс підготовчих заходів. Обов'язково визначення змісту, форм і методів проведення атестації. Зміст повинен визначатися завданнями, які ставляться перед компанією на короткострокову і середньострокову перспективу. До найважливіших характеристик досліджуваного матеріалу відносяться його зміст, складність і ступінь структурованості. Ці три характеристики і цілі навчання визначають форми і методи навчання.

Після того, як співробітники компанії пройшли курс навчання, необхідно оцінити його ефективність.

Визначення абсолютного значення ефекту дозволяє лише з'ясувати тенденції, масштаб і напрямок ефекту від навчання (позитивний, нейтральний, негативний), тому доцільно зіставити значення ефекту з витратами, спрямованими на навчання персоналу [4].

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що оцінка персоналу є важливим етапом, оскільки визначає ефективність проведеного навчання персоналу. Тому що це дозволяє визначити переваги навчання працівників для компанії в цілому або визначити, чи ефективна використовувана форма навчання. Оцінка ефективності навчання співробітників організації дозволяє постійно працювати над підвищенням якості навчання, позбавляючись від таких навчальних програм і форм навчання, які не виправдали очікувань.

Також, крім прямого впливу на фінансові результати, інвестиції в професійний розвиток допомагають створити сприятливий клімат в компанії, підвищити мотивацію співробітників і їх відданість організації, забезпечуючи принцип наступності в управлінні.

Висновки до розділу 3

Проаналізувавши діючу систему оцінки персоналу КП «Покровськводоканал», можна зробити висновок про необхідність планування кадрової політики на даному підприємстві. Рішення цього питання забезпечує високу віддачу від персоналу, а також підвищує ефективність роботи.

Подальше вдосконалення існуючої на підприємстві системи стимулювання працівників, спрямоване на підвищення її продуктивності, закріплення кадрів, збільшення обсягів виробництва та досягнення інших тактичних і стратегічних цілей.

Перед розробкою програм атестації для співробітників КП «Покровськводоканал» необхідно вивчити необхідність навчання персоналу компанії за наступними напрямками: якісному (чому вчити) і кількісному

(кількість співробітників, що потребують навчання). Також після закінчення навчання необхідно оцінити ефективність, щоб зрозуміти правильність обраного методу навчання - чи вносити зміни в початковий план.

Отже, оцінка персоналу є важливим етапом, оскільки визначає ефективність проведеного навчання персоналу. Тому що це дозволяє визначити переваги навчання працівників для компанії в цілому або визначити, чи ефективна використовувана форма навчання. Оцінка ефективності навчання співробітників організації дозволяє постійно працювати над підвищенням якості навчання, позбавляючись від таких навчальних програм і форм навчання, які не виправдали очікувань.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Досягнення колективом компанії загальних та персональних цілей вимагає ефективного використання всіх ресурсів і, перш за все, високу ефективність роботи окремого співробітника. Безумовно, працівники будь-якого підприємства суттєво розрізняються за своїми діловими і особистими якостями, поведінкою на роботі, рівню відповідальності на роботі, результативності. Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивації, рис та якостей особистості тощо) вимогам посади або робочого місця. Проблема оцінювання персоналу має юридичні, економічні, психологічні, соціально-психологічні та соціологічні аспекти. У відповідності до поставлених цілей, завдань, елементів проведення процесу атестації персоналу можна бачити, що формування та впровадження моделі атестації персоналу на кожному підприємстві є надзвичайно важливим і відповідальним процесом.

2. З точки зору змісту, оцінка персоналу може бути частковою, у разі коли проводиться оцінка певних якостей виконавця або роботи, і комплексними, коли оцінюються комплексні характеристики ділових і особистих якостей, поведінки на робочому місці, результатів виконаних робіт. Існують різні типи регулярності проведення оцінки персоналу: регулярні оцінки – проведення їх містить постійний характер; періодичні оцінки, які проводяться один раз в шість місяців, один раз на 12 місяців; і епізодичні, пов'язані з конкретною причиною (закінчення випробувального терміну, результати службового відрядження та інше). Оцінка працівників підприємства є необхідним засобом розуміння якісного стану робочого потенціалу компанії, її сильних і слабких сторін. Проведення оцінки якості роботи працівника – це регулярна характеристика своїх підлеглих начальником як з точки зору отриманих результатів, так і того, як вони отримуються, і як їх можна вдосконалити.

3. Усі методи ефективно застосовують процес оцінки персоналу, залежно від мети, на основі якої проводиться оцінка, за рівнем зрілості компанії, її цілями та типом корпоративних цінностей компанії. Найкраще здійснити оцінку працівника, використовуючи метод управління результатами, оскільки всі підприємства працюють безпосередньо на кінцевий результат, тобто задоволення потреб споживачів та отримання економічних вигод, отже, для досягнення результатів потрібно здійснювати перевірку виконання своїх обов'язків працівниками та на основі результатів досліджень впроваджувати те чи інше управлінське рішення про збільшення зарплати працівникам чи навпаки - про її зменшення, про підвищення по кар'єрній сходінці чи про звільнення з посади.

3. Протягом 2018- 2020 років відбулося зростання вартості майна КП «Покровськводоканал»: в 2020 році на 3506 тис. грн., або 15% в порівнянні з 2018 роком, що є позитивним явищем, оскільки це відбулося за рахунок зростання джерел власних засобів та призвело до зростання суми чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) і суми валового прибутку, до зростання обсягів виробництва продукції. За досліджуваній період відбувся ріст капіталу (джерел коштів) КП «Покровськводоканал», що в цілому, оцінюється позитивно, оскільки свідчить про розширення діяльності і рівень надійності підприємства. Коефіцієнт поточної ліквідності КП «Покровськводоканал» в 2018-2020 роках становив менше 1,5. Дана нерівність означає, що досліджуване підприємство в цей період перебувало в кризовому стані (мало неліквідний баланс).

4. За період 2018 – 2020 років спостерігалось зменшення чисельності працівників досліджуваного закладу КП «Покровськводоканал». Середній бал кваліфікації працівників становить 4,2, отже, рівень кваліфікації невисокий, що пов'язано з невеликою чисельністю робітників високої кваліфікації. Більшістю робітників присвоєно вищу середню категорію, решта робітників мають більш низьку середню категорію, ніж в середньому по підприємству. З 2018 р. по 2020 р. коефіцієнт з вибуття кадрів КП «Покровськводоканал» збільшився з 2,1% до 4,5%, що пов'язано з скороченням штату працівників. Також, спостерігається

перевищення коефіцієнту вибуття над коефіцієнтом прийому, тобто чисельність звільнених на підприємстві перевищує чисельність прийнятих, що може вказувати на незадовільні умови роботи або низьку заробітну плату. У 2020 році у порівнянні з 2018 роком втрати робочого часу зменшились на 0,58.

5. Стратегія проведення оцінки персоналу є невід'ємною частиною загальної бізнес-стратегії і тому повинна бути пов'язана з іншими стратегіями: виробничою, фінансовою. Перевага цієї стратегії в тому, що вона пропонує запропонувати перевагу використання людських ресурсів підприємства за рахунок найкращого змісту та умов роботи, більш точної оцінки ефективності, інтегрованого управління людськими ресурсами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова А. О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. *Економічний простір*. 2015. № 5. С. 53-58.
2. Андрєєва Г. І. Економічний аналіз: Навч.метод. посібник, 2016. 263 с.
3. Богиня Д. П. Актуальні проблеми регулювання доходів і організації оплати праці на етапі трансформації економіки України. *Україна : аспекти праці*. 2016. № 6. С. 3 -11.
4. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі оцінки персоналу. Кіровоград. Поліграф Терція, 2015. 218 с.
5. Виноградський М. Д., Менеджмент в організації: Навч. посіб./ 3-тє вид., виправлене. Київ. Кондор, 2016. 598 с.
6. Вовканич С. Н. Соціально-психологічні аспекти мотивації зайнятості. *Вісник НАН України*. 2018. №2. С.41 - 47.
7. Гріфін Р. Основи менеджменту: Підручник / Наук. Львів: БаК, 2014. 352 с.
8. Данюк В. Оцінка персоналу як чинник активізації трудової поведінки. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 4. С. 32-36.
9. Коваленко М. А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства. Херсон. Олді-плюс, 2013. 288 с.
10. Колот А. М., Мотивація персоналу: Підручник. Київ. КНЕУ, 2015. 337 с.
11. Крушельницька О. В., Управління персоналом: Навч. посіб./ 2-ге вид., перероб. і доп., Кондор, 2018. 308 с.
12. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. №2. С. 154 - 158.
13. Мала С. І. Використання зарубіжного досвіду оцінки персоналу . *Проблеми науки*. 2019. № 5. С. 40 - 45.
14. Мала С. І. Оцінка персоналу в Україні: врахування міжнародного досвіду і шляхи вирішення власних проблем. *Теорії мікро-макроекономіки. Академія муніципального управління*. 2017. № 28. С. 98 - 106.

15. Мошенський З. С. Економічний аналіз: Підручник/ Ф. Ф. Бутинець (відп. ред). 2-ге вид., доповн. і перероб. Житомир: ПП «Рута», 2015. 704 с.
16. Менеджмент персоналу: Навч. посіб./ КНЕУ, 2013. 398 с.
17. Оцінка персоналу в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / Д. П. Богиня та ін. Київ. Інститут економіки НАН України, 2016. 182 с.
18. Павловська О. В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм: монографія. Київ. Бюлетень Вищої атестаційної комісії України, 2016. 272 с.
19. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства: Підручник, КНЕУ, 2014. 403 с.
20. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах: Навч. посіб. ЦНЛ, 2018. 137 с.
21. Савельєва В. С. Управління персоналом: Навч. посіб.: Київ, Професіонал. 2016. 336 с.
22. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посібник. 3-тє вид., випр. і доп. Знання, 2017. 668 с.
23. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Кропивницький. ПіК, 2017. 276 с.
24. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати /Д. П. Богиня та інші. Інститут економіки НАН України, 2014. 300 с.
25. Сладкевич В. П. Мотиваційний менеджмент. Курс лекцій. МАУП, 2014. 168с.
26. Стадник В. В. Менеджмент: Підручник 2-ге вид., випр. і доп. Академвидав, 2016. 472 с.
27. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 9. С. 37 - 41.
28. Управління персоналом: Навч. посіб./Виноградський М. Д. та ін. ЦНЛ, 2015. 504 с.

29. Юкіш В. В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління. *Інноваційна економіка*. 2019. № 8. С. 62 - 66.

30. Петров Е.В., Югов А.А., Гурина О.В. Видимый результат, или Система сбалансированных показателей для службы персонала. *Экономика и общество*. 2018. № 6. С.79-91.

ДОДАТОК АДекану факультету економіки та менеджментуОлейнікову О.А.Студента групи МЕН-17Лаптева П.С..

(П.І.Б.)

Спеціальності 073 Менеджмент**З А Я В А**

Прошу затвердити тему випускної кваліфікаційної роботи

Аналіз сучасних систем оцінки персоналу на підприємстві і призначити науковим доц. каф. УФЕБ Мирошніченко Г.Б.

Дата _____ Підпис _____

Згода наукового керівника

випускної кваліфікаційної роботи _____
(підпис, дата) (П.І.Б.)Висновок кафедри Затвердити наукового керівника і назву теми випускної кваліфікаційної роботи. Наказ №175 від 19.04.2021 р._____

_____Завідувач кафедри _____
(підпис, дата)проф. Попова О.Ю.
(П.І.Б.)

Додаток Б

ПЕРЕЛІК ПУБЛІКАЦІЙ БАКАЛАВРА

Лаптевої Поліни Сергіївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

№ п/п	Назва	Видавництво, журнал (назва, номер, рік) чи номер авторського свідоцтва	Кількість друко- ваних аркушів	Прізвища співавторів
1	2	3	4	5
1	Теоретичні основи проведення оцінки персоналу	Всеукраїнська наукова конференція (із зарубіжною участю) «Актуальні проблеми теорії менеджменту, маркетингу та фінансів: наукові ідеї та механізми реалізації»», ДВНЗ «ДонНТУ» Покровськ. 2021.С.107- 110	0,1	Мирошніченко Г.Б.

Автор

(підпис)

—

Лаптева П.С..
(прізвище, ініціали)

Керівник

(підпис)Мирошніченко Г.Б.
(прізвище, ініціали)

Додаток В**Перелік зауважень щодо оформлення роботи**

Означення документа	Документ	Умовна відмітка	Зміст зауваження

Дата _____ Підпис _____

Додаток Г

Фінансова звітність підприємства КП «Покровськводоканал»

Баланс (Звіт про фінансовий стан) 2018р.

Додаток Г
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Звітність з фінансової звітності"

Підприємство **КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ"** Дата (рік, місяць, число) **2018 01 01**

Територія **ДОНЕЦЬКА** за ЄДРПОУ **35470311**

Організаційно-правова форма господарювання **Комунальне підприємство** за КОАТУУ **1413200000**

Вид економічної діяльності **Забір, очищення та постачання води** за КОПФГ **150**

Середня кількість працівників **245** за КВЕД **36.00**

Адреса, телефон **вулиця Шевченко, буд. 90, м. ПОКРОВСЬК, ДОНЕЦЬКА обл., 85300** 2-06-87

Одиниця виміру: тис. грн. без десятикового 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

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31 грудня 2018** 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	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	17 665	22 884
первісна вартість	1011	32 268	38 369
знос	1012	14 603	15 485
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	-	-
Відітрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відітрочені аквізційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	17 665	22 884
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	3 406	2 703
Виробничі запаси	1101	3 388	2 685
Незавершене виробництво	1102	18	18
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	13 843	15 259
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	46	58
з бюджетом	1135	4 005	2 831
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	129	1 846
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	690	387
Готівка	1166	-	387
Рисунки в банках	1167	690	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка нерестрахованих у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

Додаток Г

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	9 497	15 575
Усього за розділом II	1195	31 616	38 659
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	49 281	61 543

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	8 554	10 336
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	581	547
Додатковий капітал	1410	7 413	5 740
Емсійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(15 264)	(36 740)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	1 284	(20 117)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	25	25
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	356	475
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	381	500
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	39 798	69 164
розрахунками з бюджетом	1620	3 975	5 029
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	220	268
розрахунками з оплати праці	1630	798	1 011
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	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	2 825	5 688
Усього за розділом III	1695	47 616	81 160
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	49 281	61 543

Керівник

Дітковський Михайло Іванович

Головний бухгалтер

Полонська Ніна Миколаївна

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

Додаток Г

Баланс (Звіт про фінансовий стан) 2019 р.

бухгалтерський баланс 1. Звіт про фінансовий стан

Підприємство **КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ"** Дата (рік, місяць, число) **2018 12 31**

Територія **ДОНЕЦЬКА** за ЄДРПОУ **35470311**

Організаційно-правова форма господарювання **Комуніальне підприємство** за КОАТУУ **1413200000**

Вид економічної діяльності **Забір, очищення та постачання води** за КОПФГ **150**

Середня кількість працівників **1 240** за КВЕД **36.00**

Адреса, телефон **вулиця Шевченко, буд. 90, м. ПОКРОВСЬК, ДОНЕЦЬКА обл., 85300** 2-06-87

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 ☐ V

за міжнародними стандартами фінансової звітності ☐

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на **31 грудня 2018** 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	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	22 884	27 028
первісна вартість	1011	38 369	43 561
знос	1012	15 485	16 533
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 аквизиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	22 884	27 028
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	2 703	2 345
Виробничі запаси	1101	2 685	2 327
Незавершене виробництво	1102	18	18
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	15 259	19 064
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	58	80
з бюджетом	1135	2 831	947
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 899	6 257
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	387	1
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	387	1
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
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	-	-

Додаток Г

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	15 575	21 246
Усього за розділом II	1195	38 712	49 946
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	61 596	76 968

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	10 336	17 512
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	547	527
Додатковий капітал	1410	5 740	2 768
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(36 687)	(34 895)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	(20 064)	(34 088)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відтерчені податкові зобов'язання	1500	25	25
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	475	653
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	500	678
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	69 164	95 960
розрахунками з бюджетом	1620	5 029	2 053
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	268	388
розрахунками з оплати праці	1630	1 011	1 353
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	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відтерчені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	5 688	10 624
Усього за розділом III	1695	81 160	110 378
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	61 596	76 968

Керівник

Хижняк Володимир Олексійович

Головний бухгалтер

Полонська Ніна Миколаївна

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

Додаток Г

Баланс (Звіт про фінансовий стан) 2020 р.

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ"	Дата (рік, місяць, число)	2020 10 01
Територія	ДОНЕЦЬКА	за ЄДРПОУ	35470311
Організаційно-правова форма господарювання	Комунальне підприємство	за КОАТУУ	1413200000
Вид економічної діяльності	Забір, очищення та постачання води	за КОПФГ	150
Середня кількість працівників	1 239	за КВЕД	36.00
Адреса, телефон	вулиця Шевченко, буд. 90, м. ПОКРОВСЬК, ДОНЕЦЬКА обл., 85300		2-06-87
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			V
за міжнародними стандартами фінансової звітності			

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	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	27 028	26 390
первісна вартість	1011	43 561	44 367
знос	1012	16 533	17 977
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	27 028	26 390
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	2 345	2 715
Виробничі запаси	1101	2 327	1 497
Незавершене виробництво	1102	18	18
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	1 200
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	19 064	19 877
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	80	169
з бюджетом	1135	947	15 396
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	6 257	544
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1	195
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	1	195
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах наліжних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

Додаток Г

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	21 246	25 320
Усього за розділом II	1195	49 940	64 216
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	76 968	90 606

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	17 512	35 660
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	527	513
Додатковий капітал	1410	2 768	2 747
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(54 895)	(77 068)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	(34 088)	(38 148)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	25	25
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	653	933
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	678	958
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	95 960	109 494
розрахунками з бюджетом	1620	2 053	2 222
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	388	411
розрахунками з оплати праці	1630	1 353	1 601
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	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	10 624	14 068
Усього за розділом III	1695	110 378	127 796
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	76 968	90 606

Керівник

Хижняк Володимир Олексійович

Головний бухгалтер

Половська Ніна Миколаївна

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

Додаток Г

Звіт про фінансові результати 2019 р.

Підприємство **КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ"** (найменування)

Дата (рік, місяць, число) **2018 10 01** за СДРПОУ

Код **35470311**

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за **Рік 2018** 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	64 317	45 022
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	(83 030)	(65 098)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	-	-
збиток	2095	(18 713)	(20 076)
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	11 154	5 313
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	(4 821)	(3 675)
Витрати на збут	2150	(3 949)	(3 141)
Інші операційні витрати	2180	(2 471)	(452)
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	(18 800)	(22 031)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	592	571
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(-)	(16)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Додаток Г

Фінансовий результат до оподаткування:		Продовження додатка 2	
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(18 208)	(21 476)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(18 208)	(21 476)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(18 208)	(21 476)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	60 368	49 535
Витрати на оплату праці	2505	18 433	14 608
Відрахування на соціальні заходи	2510	4 473	3 537
Амортизація	2515	1 171	908
Інші операційні витрати	2520	9 826	3 778
Разом	2550	94 271	72 366

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

Хижняк Володимир Олексійович

Головний бухгалтер

Полонська Ніна Миколаївна

Додаток Г

Звіт про фінансові результати 2020 р.

Підприємство КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
"ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ"Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2020	01	01
35470311		

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

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Форма N2 Код за ДКУД 1801003

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	62 599	64 317
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	(132 283)	(83 030)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	-	-
збиток	2095	(69 684)	(18 713)
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	63 279	11 154
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	(6 595)	(4 821)
Витрати на збут	2150	(5 108)	(3 949)
Інші операційні витрати	2180	(4 675)	(2 471)
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	(22 783)	(18 800)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	610	592
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Додаток Г

Звіт про фінансові результати 2018 р.

Підприємство	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ПОКРОВСЬКВОДОКАНАЛ"	Дата (рік, місяць, число) за СДРПОУ	КОДИ 2018 01 01 35470311
(найменування)			
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за	Рік 2018	р.	
Форма N2 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	45 022	45 499
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(65 098)	(59 550)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	-	-
збиток	2095	(20 076)	(14 051)
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	5 313	4 599
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	(3 675)	(2 598)
Витрати на збут	2150	(3 141)	(2 767)
Інші операційні витрати	2180	(452)	(593)
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	(22 031)	(15 410)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	571	455
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(16)	(73)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Додаток Г

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:	2290	-	-
прибуток	2295	(21 476)	(15 028)
збиток	2300	-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2305	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування			
Чистий фінансовий результат:	2350	-	-
прибуток	2355	(21 476)	(15 028)
збиток			

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(21 476)	(15 028)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	49 535	48 125
Витрати на оплату праці	2505	14 608	10 866
Відрахування на соціальні заходи	2510	3 537	2 621
Амортизація	2515	908	708
Інші операційні витрати	2520	3 778	3 188
Разом	2550	72 366	65 508

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

Дітковський Михайло Іванович

Головний бухгалтер

Полонська Ніна Миколаївна