

## ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ВПЛИВУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА РІВЕНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОГО СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ

**Мурзін Ю.С.**, здобувач вищої освіти\*,  
ПрАТ «ВНЗ Міжрегіональна академія  
управління персоналом», м. Київ, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-5265-5733>

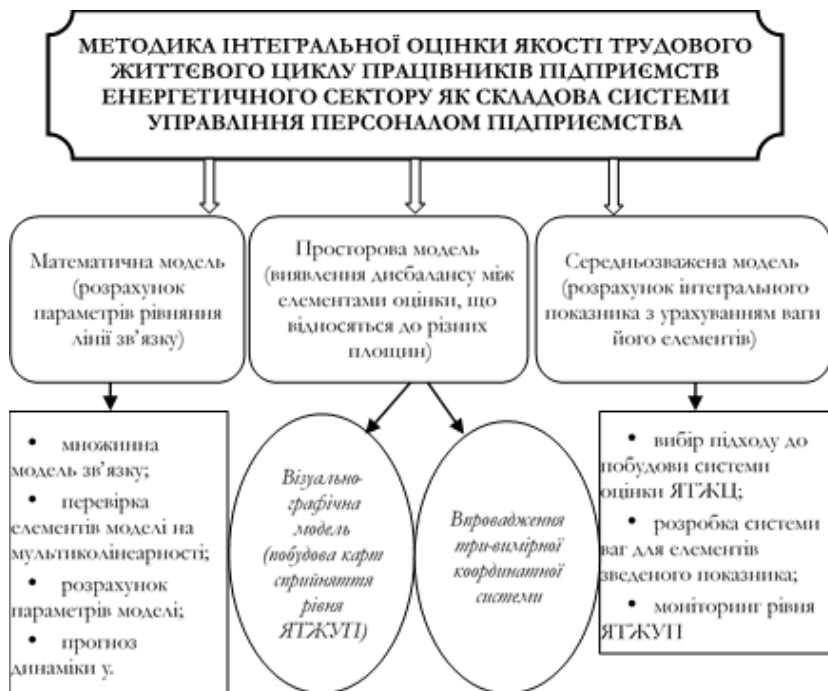
В останні роки в Україні знизився рівень якості життя економічно активного населення, що пов'язано з певним станом країни, який спричинив кризу, яка має негативний вплив на доходи населення. Звичайно, що війна вплинула на всі сфери життєдіяльності суспільства та на роботу як персоналу, так і самого підприємства. При цьому однією з головних завдань швидкого розвитку економіки України залишається впровадження інновацій, адаптація населення до небезпечних умов. Висока якість життя працівників підприємства позитивно впливає на підвищення якості роботи співробітників і передбачає впровадження методик оцінки рівня кваліфікації, підвищення вмотивованості спеціалістів, розробку моделей вимірювання і моніторингу рівня якості роботи співробітників. Величина показника оцінки якості трудового життєвого циклу допомагає визначити напрями вдосконалення діяльності підприємства щодо управління персоналом в небезпечних умовах та підвищення ефективності роботи системи управління персоналом підприємства енергетичного сектору [1; 2].

Оцінка рівня якості трудового життєвого циклу (ЯТЖЦ) також повинна включати в себе процес моніторингу мотивації працівників до праці, ступеня задоволеності трудовою результативністю, безпечні умови праці, психологічна адаптація до небезпек, залучення персоналу в соціально-економічні програми розвитку підприємства. Якість трудового життєвого циклу – це інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень та ступінь добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність на підприємстві враховуючи фази розвитку людини в небезпечних умовах. Необхідність оцінювати в загальному вигляді і визначати динаміку рівня якості трудового життєвого циклу підприємства залишається складним завданням для сучасних керівників підприємств. Пропонуємо розглянути в якості методичної основи побудови такої оціночної системи авторський

---

\* Науковий керівник – *Каліна І.І., д.е.н., професор*

підхід, що полягає в поетапному використанні різних детермінантів концептуальної моделі. У загальному вигляді висловити послідовність етапів оціночної методики, побачити взаємозв'язок її елементів та їх особливості дозволяє рисунок.



**Рис. Детермінанти моделі інтегральної оцінки якості трудового життєвого циклу підприємств енергетичного сектору**

*Джерело:* розроблено автором

Нами висунуто припущення про можливість визначення рівняння лінії зв'язку між умовним показником «Динаміка інтенсивного відтворення персоналу» і параметрами оцінки ЯТЖУП.

Отже, представлені рекомендації по оцінці ЯТЖУП розширюють і розвивають методологічні та методичні основи управління соціально-трудою сферою підприємства, як одного з істотних чинників, що впливає на сталий розвиток підприємства в умовах нестабільної економіки, дозволяючи тим самим підвищити ефективність управлінських рішень і забезпечити конкурентоспроможність господарюючого суб'єкта.

### Література:

1. Каліна І.І., Шуляр Н.М., Мельник Б.Ю., Палій С.А. Управління кадровим забезпеченням діяльності аграрних підприємств: монографія. Київ : Інтерсервіс, 2024. 232 с.

2. Каліна І.І., Завгородня А.А. Основні складові організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства в небезпечних умовах. *Економічний простір*. 2022. Вип. 181. С. 105-109. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/181-18>

## FOREIGN EXPERIENCE IN IMPROVING THE EFFICIENCY AND PROFITABILITY OF UTILITY ENTERPRISES

**Nikolaieva A.M.**, PhD in Economics, Associate Professor,  
Lutsk National Technical University, Lutsk, Ukraine  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3531-2023>

Increasing the efficiency and profitability of utility companies is an urgent problem for many countries of the world. Foreign experience in this field is quite diverse and depends on many factors, such as: historical features of the development of water supply, the level of economic development of the country, climatic conditions, regulatory policy, etc.

An analysis of foreign experience in increasing the profitability of utility companies, in particular in the field of water supply and drainage [1, 2, etc.], demonstrates a number of effective measures that can be divided into several key directions:

1. Use of modern monitoring technologies and energy-efficient technologies. In many countries, such as Germany or the Netherlands, systems for automated monitoring of the state of water supply networks are being implemented, which allows for prompt detection of water leaks and minimizing losses. For example, energy-saving pumps and water recycling technologies are widely used in Denmark, which significantly reduces electricity costs.

2. Diversification of income (sale of by-products and eco-services). Water utilities in Switzerland and Sweden receive additional income from the sale of by-products of water treatment, such as sludge for the production of biogas or fertilizers. In the US, some water utilities offer environmental services such as treating wastewater for reuse in industry or agriculture.

3. Optimization of tariff policy (differentiated and transparent tariffs). In the countries of the European Union, flexible tariff systems are often used, which provide for lower fees for low-income groups of the population and increased tariffs for large consumers. For example, in Great Britain, tariffs