

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ

**«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

Факультет менеджменту та маркетингу

Кафедра економіки та підприємництва

До захисту допущено:

Завідувач кафедри

_____ Світлана ТУЛЬЧИНСЬКА

«__» _____ 20__ р.

Дипломна робота

на здобуття ступеня бакалавра

за освітньо-професійною програмою «Економіка бізнес-підприємства»

спеціальності 051 «Економіка»

**на тему: «Організація ефективного використання трудових ресурсів
підприємства»**

Виконала:

студентка IV курсу, групи УЕ-01

Драбенко Тетяна Богданівна _____

Керівник:

доцент кафедри економіки та підприємництва, к.е.н.

Кузьмінська Наталія Леонідівна _____

Консультант з економіко-математичного підрозділу:

доцент кафедри економіки та підприємництва, к.т.н.

Красношарпа Володимир Володимирович _____

Рецензент:

доцент кафедри промислового маркетингу, к.е.н.

Стадніченко Вадим Володимирович _____

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

Студентка _____

Київ – 2024 року

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет менеджменту та маркетингу
Кафедра економіки і підприємництва

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Спеціальність – 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма «Економіка бізнес-підприємства»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Світлана ТУЛЬЧИНСЬКА

«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студентці

Драбенко Тетяні Богданівні

1. Тема роботи «Організація ефективного використання трудових ресурсів», керівник роботи Кузьмінська Наталія Леонідівна, к.е.н., доцент кафедри економіки і підприємництва затверджені наказом по університету від «__» _____ 20__ р. № _____.

2. Термін подання студентом «__» _____ 20__ р.

3. Вихідні дані до роботи: фінансова звітність компанії ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2018-2022 роки (Форма №1 «Баланс», Форма №2 «Звіт про фінансові результати», Форма №3 «Звіт про рух грошових коштів», Форма №4 «Звіт про власний капітал», примітки до фінансової звітності, «Звіт про прозорість»), законодавчі та нормативно-правові акти України.

4. Зміст роботи:

Розділ 1. Теоретичні основи ефективності використання трудових ресурсів

1.1. Економічна сутність поняття «трудові ресурси»

1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів

1.3. Оцінка використання трудових ресурсів підприємства

Розділ 2. Оцінка та аналіз використання трудових ресурсів ПрАТ «КМПГ Аудит»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «КМПГ Аудит»

2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ПрАТ «КМПГ Аудит»

2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КМПГ Аудит»

2.4. Кореляційно–регресійний аналіз використання трудових ресурсів ПрАТ «КМПГ Аудит»

Розділ 3. Шляхи покращення використання трудових ресурсів ПрАТ «КМПГ Аудит»

3.1. Напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів аудиторських компаній

3.2. Розробка рекомендацій та обґрунтування їх доцільності для підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КМПГ Аудит»

3.3. Економічна доцільність запропонованих рекомендацій щодо покращення організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КМПГ Аудит»

5. Перелік ілюстративного матеріалу (із зазначенням плакатів, презентацій тощо): презентація дипломної роботи.

6. Консультанти розділів роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 2, пункт 2.4.	к.т.н., доц. Красношарпа В. В.		
Нормоконтроль	к.е.н, доц. Кривда О. В.		

7. Дата видачі завдання «__» _____ 20__ р.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір та затвердження теми диплому	23.10.2023	
2	Складання плану дипломної роботи	06.11.2023	
3	Підбір та опрацювання необхідної літератури	15.11.2023	
4	1 розділ написання дипломної роботи	30.01.2024	
5	2 розділ написання дипломної роботи	20.03.2024	
6	3 розділ написання дипломної роботи	10.05.2024	
7	Попередній захист дипломної роботи	21.05.2024	
8	Нормоконтроль	05.06.2024	
9	Перевірка роботи на збіги	07.06.2024	
10	Рецензування дипломних робіт	11.06.2024	
11	Строк подання дипломної роботи на кафедру	13.06.2024	
12	Захист дипломної роботи		

Студентка

Тетяна ДРАБЕНКО

Керівник

Наталія КУЗЬМІНСЬКА

РЕФЕРАТ

Дипломна робота Драбенко Тетяни Богданівни на тему «Організація ефективного використання трудових ресурсів», спеціальність – 051 «Економіка», освітньо-професійна програма «Економіка бізнес-підприємства», НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2024, Київ.

Дипломна робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки.

Робота виконана в обсязі 107 сторінок, містить 18 рисунків, 29 таблиць та 6 додатків.

Метою роботи є економічне обґрунтування напрямів підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

Для проведення аналітичного дослідження, а також розробки рекомендацій щодо підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» було використано наступні методи аналізу: вертикальний, горизонтальний, табличний, порівняльний, графічний, коефіцієнтний, а також економіко-математичного аналіз.

В роботі було досліджено ефективність організації трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» На основі отриманої інформації було запропоновано наступні рекомендації щодо її підвищення: створення нового підрозділу аудиту, запровадження використання спеціалізованих програм та оновлення системи управління плинністю трудових кадрів компанії.

Об'єктом дослідження є процес організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних підходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

Ключові слова: трудові ресурси, аудиторська діяльність, плинність кадрів, ефективність, фінансовий стан, дохід від реалізації.

ABSTRACT

Diploma thesis by Tetiana Drabenko on “Organisation of the Effective Use of the Human Resources”, specialty - 051 “Economics”, educational and professional programme “Business Enterprise Economics”, NTUU “KPI”, 2024, Kyiv.

The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions, a list of references and appendices.

The thesis consists of 107 pages, contains 18 figures, 29 tables and 6 appendices.

The purpose of the study is to provide an economic justification of the ways to improve the organization of efficient use of human resources of PrJSC “KPMG Audit”.

The following methods of analysis were used to conduct the analytical study and develop recommendations for improving the organization of efficient use of human resources of PrJSC “KPMG Audit”: vertical, horizontal, tabular, comparative, graphical, coefficient methods, as well as economic and mathematical analysis.

The study examined the efficiency of the organization of human resources at PrJSC “KPMG Audit”. Based on the information obtained, the following recommendations were proposed for its improvement: creation of a new audit unit, introduction of specialized software and updating the company's human turnover management system.

The object of the study is the process of organizing the efficient use of human resources at PrJSC “KPMG Audit”.

The subject of the study is a set of theoretical and practical approaches to improving the efficiency of human resources of PrJSC “KPMG Audit”.

Keywords: human resources, audit activity, staff turnover, efficiency, financial condition, sales revenue.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	11
1.1. Економічна сутність поняття «трудові ресурси».....	11
1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів.....	18
1.3. Оцінка використання трудових ресурсів підприємства.....	24
Висновки до розділу 1	32
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРАТ «КМППГ АУДИТ»	33
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «КМППГ Аудит»	33
2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ПрАТ «КМППГ Аудит».....	40
2.3 Оцінка ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КМППГ Аудит»	56
2.4. Кореляційно–регресійний аналіз використання трудових ресурсів ПрАТ «КМППГ Аудит».....	63
Висновки до розділу 2	68
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРАТ «КМППГ АУДИТ»	70
3.1. Напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів аудиторських компаній.....	70
3.2. Розробка рекомендацій та обґрунтування їх доцільності для підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КМППГ АУДИТ».....	71
3.3. Економічна доцільність запропонованих рекомендацій щодо покращення організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КМППГ Аудит»	81
Висновки до розділу 3	86
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	88
СПИСОК ПОСИЛАНЬ	91
ДОДАТКИ.....	97

ВСТУП

Ефективне використання трудових ресурсів у сучасних умовах ринку є надзвичайно важливим фактором успішності підприємства будь-якої галузі. Для компанії, що надає аудиторські послуги, дане питання постає ще більш критично. У зв'язку з специфікою діяльності саме трудові ресурси є основною успішного ведення діяльності. Відповідно компанії слід постійно приділяти багато уваги даній сфері, чим і обумовлюється **актуальність обраної теми для дослідження.**

Ступінь розробки наукової проблеми. Дослідження даної теми привертає увагу науковців через її постійну актуальність. Зокрема у ході виконання даної роботи було опрацьовано та проаналізовано праці наступних науковців О. В. Безпалько, Є. П. Качан, Л. О. Городецька, Я. І. Глущенко, Н. О. Черненко, О. М. Мельник, С. В. Войтко, А. А. Мельниченко, В. М. Стратійчук, І. Г. Новак, О. С. Іванілов, І. Г. Крилова, І. А. Шеховцова, О. С. Іванілов.

Метою виконання дипломної роботи виступає економічне обґрунтування напрямів підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

На основі мети були сформульовані наступні **завдання дипломної роботи:**

- ґрунтовно дослідити економічну сутність поняття «трудовах ресурсів» та оцінити їх роль у процесі ведення операційної діяльності підприємством;
- дослідити фактори, які можуть впливати на те, як ефективно використовуються трудові ресурси компанії;
- проаналізувати можливі методи проведення оцінки ефективності використання трудових ресурсів компанії;
- детально охарактеризувати компанію ПрАТ «КПМГ Аудит» з організаційної точки зору;

- провести повний аналіз фінансово-економічного стану досліджуваної компанії;
- оцінити наскільки ефективно ПрАТ «КПМГ Аудит» використовує наявні трудові ресурси та провести порівняння розрахованих показників за 3 роки;
- дослідити кореляційно-регресійну залежність показників, що характеризують трудові ресурси компанії;
- на основі проведеного дослідження розробити систему заходів, які зможуть підвищити ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит»;
- розрахувати економічний вплив від впровадження запропонованих заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів компанії.

Об'єктом дослідження даної дипломної роботи є процес організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

Предметом дослідження роботи можна вважати сукупність теоретичних та практичних підходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

Під час виконання даної роботи було використано велику кількість **методів дослідження**. Таким чином було задіяно як загальнонаукові методи, що є універсальними, так і досить специфічні задля якісного та ґрунтовного проведення дослідження. Відповідно було використано методи аналізу та синтезу, узагальнення, класифікації та порівняння для безпосереднього визначення основної суті поняття «трудоі ресурси». Під час аналітико-дослідницької частини було застосовано вертикальний та горизонтальний аналізи, табличний, порівняльний, графічний, коефіцієнтний методи, а також проведено економіко-математичного аналіз.

Практичне значення одержаних результатів базується на розроблені та обґрунтуванні власних пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів компанії шляхом створення нового підрозділу аудиту,

запровадження використання спеціалізованих програм та оновлення системи управління плинністю трудових кадрів компанії.

Апробація.

1. Кривда О. В., Кузьмінська Н. Л., Драбенко Т. Б. Аналіз кадрових ризиків аудиторських компаній. *Економіка та суспільство: електронний журнал*. №61. 2024. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3822>

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1. Економічна сутність поняття «трудові ресурси»

У процесі підприємницької діяльності для виробництва товарів або для надання послуг задіюється сукупність виробничих ресурсів. Загалом їх прийнято поділяти на чотири основні групи, а саме:

- природні (те, що дає природа і може бути використано у процесі виробництва);
- матеріальні (засоби виробництва, які вже були створені людиною для подальшого використання у процесі виробництва інших товарів або під час надання послуг);
- трудові (працездатне населення, яке має необхідний перелік здібностей та навичок);
- фінансові (грошові засоби, які використовуються у процесі виробництва) [1, с. 47].

З даного переліку можна виділити чи не найголовнішу групу – трудові ресурси, адже від результату діяльності людини буде залежати наскільки ефективно буде функціонувати підприємство.

Загалом таке поняття як «трудові ресурси» було введено у 1922 році вченим-економістом Струмиліним Станіславом Густавовичем [2, с. 419]. В одній зі своїх праць «Проблеми економіки праці» Струмилін зазначав наступне «основний фонд, що забезпечує собою всяке народне господарство, – це жива робоча сила даної країни або народу» [2, с. 419].

Загалом існує велика кількість різних трактувань поняття «трудових ресурсів». Частина з них наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1 – Тракткування поняття «трудові ресурси»

Автор	Тракткування
О.В. Безпалько, Т.В. Березянко, А.Д. Бергер, Д.Г. Грищенко, Ю.М. Гринюк, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, А.О. Левчук, Л.В. Мазник, Л.І. Тертична, Я.І. Юрик	Трудові ресурси – це частина населення, яка здатна за своїми фізичними і розумовими здібностями брати участь у трудовій діяльності [3, с. 34].
Є.П. Качан	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [4, с. 38].
Л.О. Городецька	Трудові ресурси – це частина працездатного населення країни, яка володіє, фізичним розвитком, розумовими здібностями, знаннями і здатна працювати в народному господарстві [5, с. 44].
Я.І. Глущенко, Н.О. Черненко	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності [6, с. 31].
А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко	Трудові ресурси – це частина населення країни, яке за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатне працювати в народному господарстві. Трудові ресурси охоплюють як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але можуть працювати. Трудові ресурси кількісно складаються з населення в працездатному віці, крім інвалідів та пільгових пенсіонерів, які не працюють, і осіб молодших та старших від працездатного віку, які працюють в економіці країни [7, с. 253].
О.М. Мельник	Трудові ресурси сукупність співробітників підприємства, що володіють необхідним фізичним розвитком, загальноосвітніми, професійними знаннями та практичними навичками, необхідними для нормального функціонування підприємства [8, с. 20].
Войтко С. В., Мельниченко А. А.	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, фізіологічними, психологічними та освітніми даними відповідає певній сфері трудової діяльності [9, с. 15].
Іванілов О. С	Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. [10, с. 212].

Продовження таблиці 1.1

Автор	Трактування
Стратійчук В.М., Новак І.Г.	Трудові ресурси, чи персонал, – це певна сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві або у сфері діяльності та вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання та навички у проведення фінансової діяльності підприємства, реалізацію його статутних завдань [11, с. 147].
Крилова І. Г	Трудові ресурси – працездатна частина населення, яка володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги [12, с. 134]

Аналізуючи вище наведені визначення можна зробити висновок, що основним критерієм, за яким населення можна віднести до категорії «трудові ресурси», є працездатність.

Працездатним можна вважати те населення, яке має всі необхідні фізичні можливості аби мати змогу брати участь у суспільній праці.

Окрім цього варто взяти до уваги ще і таке поняття як «працездатний вік», яке також важливе для розуміння того, що таке трудові ресурси.

Згідно статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» особами працездатного віку будуть особи віком від 16 років та які не досягли пенсійного віку, який встановлюється згідно статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [13].

Підсумовуючи, можна представити наступну класифікацію трудових ресурсів на підприємстві:

- особи працездатного віку, окрім інвалідів першої та другої груп, які не працюють, та осіб, які не працюють і отримують пільгову пенсію;
- особи пенсійного віку, які працюють;
- особи віком до 16 років, які працюють (особи, які досягли 15 років, за згодою батьків або опікунів залучені на неповний робочий день у вільний від навчання час) [4, с. 39].

Також прийнято виділяти ще одну класифікацію трудових ресурсів (рис. 1.1).

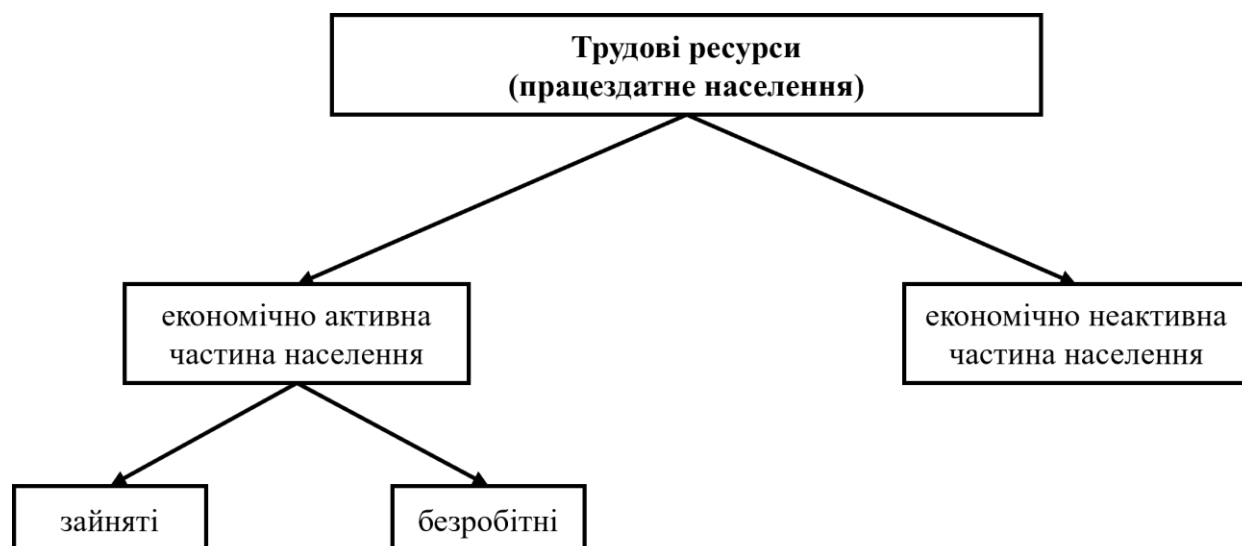


Рисунок 1.1 – Класифікація трудових ресурсів

Джерело: складено автором на основі даних [5, с. 44].

Економічно активним населенням є зайняті люди, тобто ті, хто виконує оплачувану роботу на ринку праці, та безробітні, ті, хто на даний момент немає оплачуваної роботи, але займається активним її пошуком.

Економічно неактивним, або як це називають у літературі, економічно пасивним, у свою чергу, є та частина населення, що з певних причин не є задіяною на ринку праці та не займається активним пошуком роботи. Тобто до економічно неактивних можна віднести:

- людей до 16 років;
- студентів;
- людей, які перебувають у певних спеціалізованих установах (виправні заклади, психіатричні лікарні тощо);
- людей на пенсії, які не працюють;
- жінок/чоловіків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- інвалідів;
- людей, що доглядають за інвалідами;
- просто людей, які не мають на меті працювати та отримувати за свою працю відповідний дохід [14, с. 168-169].

Також можна виділити структуру трудових ресурсів підприємства, яка буде включати в себе різні важливі аспекти та характеристики (табл. 1.2)

Таблиця 1.2 – Структура трудових ресурсів

Основні критерії	Опис
Вік	- молодь; - працездатний вік; - похилий вік;
Стать	- жінки; - чоловіки;
Освіта	- базова середня освіта; - повна середня освіта; - професійно-технічна освіта; - фахова передвища освіта; - вища освіта;
Вид зайнятості	- повна; - неповна (часткова, сезонна, поденна, неповний робочий тиждень, тимчасова, вимушена,;); - явна неповна; - первинна; - вторинна;
Галузь зайнятості	- промисловість; - сільське господарство; - сфера надання послуг; - державне управління - інші галузі;
Стан здоров'я	- здорові люди; - люди з обмеженими можливостями; - люди з інвалідністю;
Місце проживання	- міські трудові ресурси; - сільські трудові ресурси; - регіональні трудові ресурси
Соціальна група	- наймані працівники; - підприємці;
Релігія	- християнство; - іслам; - буддизм; - інші релігії; - атеїзм.

Джерело: складено автором на основі даних [15, с. 33, 16, 17, с. 100-102].

Аналіз структури трудових ресурсів може допомогти перш за все оцінити наявність та якість трудового потенціалу як окремого підприємства, так і цілої країни. Також уважно та комплексно його дослідивши можна розробити та запровадити заходи, які могли б стимулювати зайнятість та знизити безробіття.

Поруч із терміном «трудова ресурси» постійно зустрічаються такі поняття як «людські ресурси», «трудова потенціал». Дані поняття схожі між собою, проте мають певні відмінності та особливості.

Людські ресурси – це ресурси, які відображають людину або групу людей, що мають необхідний набір особистих та професійних якостей, що можуть бути вродженими або набутими з часом та досвідом, які необхідні для досягнення поставлених цілей підприємством [18, с. 4].

Трудовий потенціал – це можливості, як наявні, так і перспективні, трудових ресурсів задовольнити визначені потреби певного підприємства (кількісно та якісно) та ефективно досягти його мети шляхом найбільш раціонального використання ресурсів [7, с. 264].

Схожість між термінами «трудові ресурси», «людські ресурси» та «трудовий потенціал» перш за все полягає у тому, що вони стосуються людей саме у контексті економічної діяльності та акцентують свою увагу на важливості людини у процесі виробництва певного товару або надання послуги.

Також важливо розуміти основну відмінність між зазначеними поняттями.

Відповідно термін «трудові ресурси» говорить перш за все про кількісну характеристику, тобто описують саме загальну кількість людей, які здатні працювати.

Термін «людські ресурси» вже оцінюють якісну характеристику, тобто описують наскільки конкретне підприємство забезпечене якісними та кваліфікованими кадрами.

«Трудовий потенціал» у свою чергу характеризує потенційний аспект, тобто максимально можливе залучення людей з необхідними навичками та досвідом.

Трудовий потенціал у свою чергу має свою власну структуру:

- демографічні компоненти (структура трудового потенціалу та його кількісний стан);
- економічні компоненти (використання трудового потенціалу);
- інтелектуальні компоненти (якісні характеристики трудового потенціалу);
- соціальні компоненти (розвиток трудового потенціалу);
- психофізіологічні компоненти [7, с. 264-265].

Більш детальну структуру трудового потенціалу зображено на рис. 1.2.



Рисунок 1.2 – Структура трудового потенціалу

Джерело: складено автором на основі даних [7, с. 264-265].

Також виділяють трудовий потенціал людини, підприємства або ж певної території (суспільства) [7, с. 265].

Трудовий потенціал людини – це сукупність усіх можливих фізичних, духовних, а також інтелектуальних можливостей окремої людини, які можуть практично бути задіяні в трудовій діяльності [7, с. 265].

Трудовий потенціал підприємства – це сукупність усіх можливих фізичних, духовних, а також інтелектуальних можливостей разом всіх працівників підприємства, які можуть практично бути задіяні в трудовій діяльності [7, с. 265].

Трудовий потенціал території або ж суспільства – це сукупність усіх можливих фізичних, духовних, а також інтелектуальних можливостей

економічно-активного населення які можуть практично бути задіяні в трудовій діяльності [7, с. 265].

1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів

Ефективне використання трудових ресурсів є одним із ключових факторів, що впливають на діяльність підприємства. Відповідно розуміння факторів, які мають певний вплив на ефективність використання трудових ресурсів, є важливим для функціонування всього підприємства загалом.

Одним із основних показників, за яким можна оцінити ефективність використання трудових ресурсів, можна вважати продуктивність праці на підприємстві. На основі даного показника можна легко проаналізувати фактори впливу.

Продуктивність праці – це певний показник, що може характеризувати ефективність використання трудових ресурсів під час функціонування підприємства. Також дане поняття можна вважати так званим інструментом управління, що допомагає оцінити стан підприємства та вжити відповідних заходів для поліпшення ситуації [7, с. 418].

Як і будь-які чинники, чинники, що впливають на продуктивність праці, а і відповідно на те, наскільки ефективно використовують трудові ресурси на тому чи іншому підприємстві, можна поділити на зовнішні, тобто ті, що знаходяться поза системою, та внутрішні, ті, що знаходять безпосередньо в системі [19, с. 305].

Класифікація факторів впливу наведена на рис. 1.3.

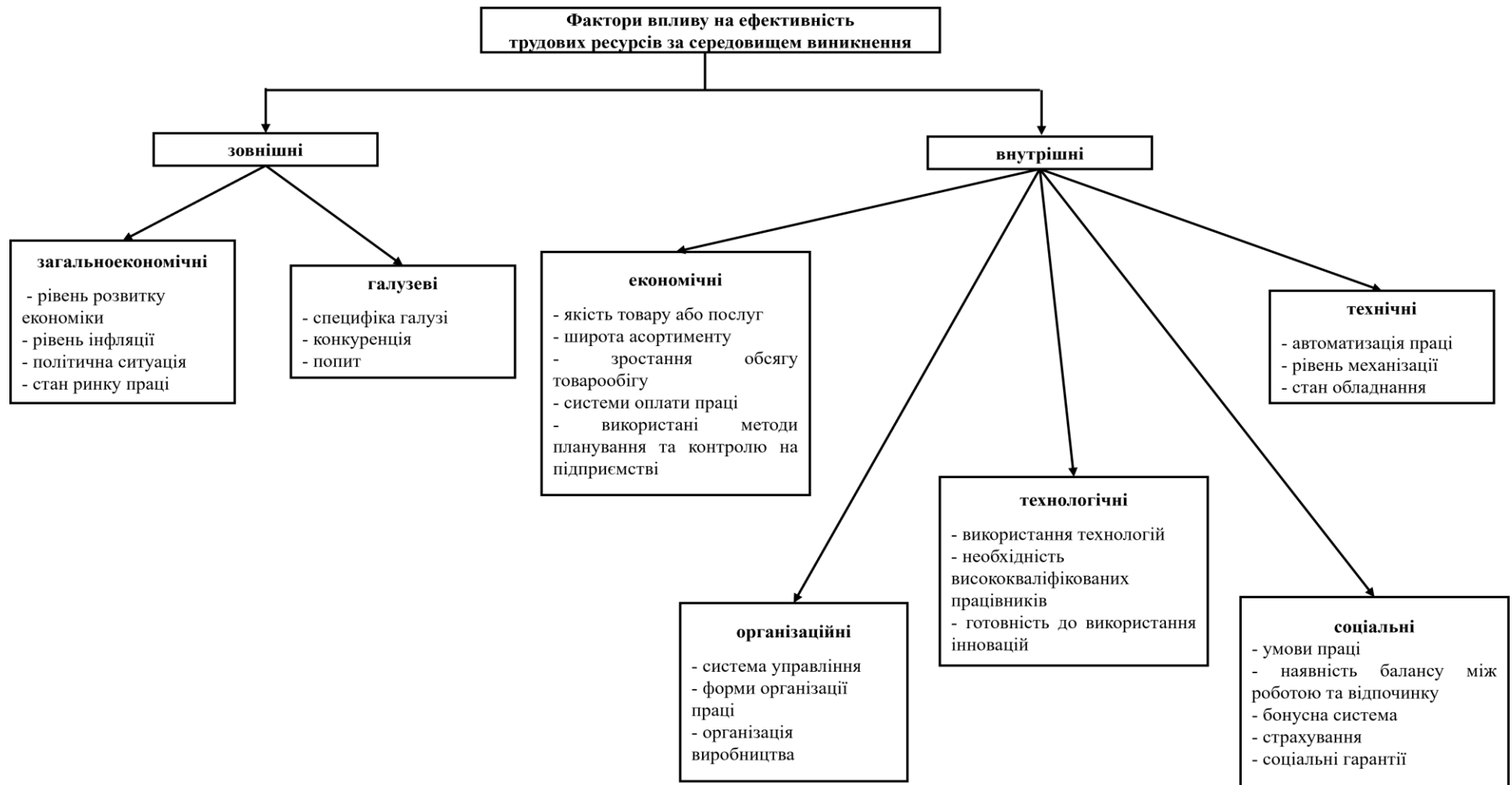


Рисунок 1.3 – Класифікація факторів, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів за середовищем їх виникнення

Джерело: складено автором на основі даних [19, с. 305].

Кожна з груп факторів має свої особливості та характеристики, які будуть описані нижче.

Відповідно загальноекономічними факторами є фактори, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів на всіх підприємствах в цілому і не залежать від сфери діяльності бізнесу [19, с. 305].

Так рівень розвитку економіки, рівень інфляції, політична ситуація в країні та світі здійснюватимуть вплив на доступність трудових ресурсів, які будуть задіяні у діяльності компанії.

Галузевими факторами вважають ті фактори, що мають вплив на використання трудових ресурсів в певній окремій галузі [19, с. 305].

Саме від специфіки галузі, конкуренції на ринку, а також попиту на пропонований товар або послугу і буде залежати необхідність у кваліфікації, навичках та досвіду персоналу, що безпосередньо впливатиме на особливості організації ефективності використання трудових ресурсів компанії.

Організаційні фактори – це фактори, що впливають безпосередньо на організацію використання трудових ресурсів компанії [19, с. 305].

Саме через систему управління та форму організації праці компанія зможе залучити та утримати кваліфікованих працівників, які матимуть всі необхідні навички для забезпечення ефективної операційної діяльності. Негативний вплив від даних факторів навпаки зменшить продуктивність праці, погіршить якісь пропонованих товарів або ж послуг та знизить конкурентноспроможність на ринку.

Технічні фактори – це фактори, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів з точки зору використання автоматизації та стану обладнання на підприємстві [19, с. 305].

Задовільний стан обладнання зможе, окрім покращення якості вироблених товарів або наданих послуг, підвищити і продуктивність праці, адже сучасні технічні засоби та технічні можливості націлені на автоматизацію та роботизацію певних процесів, що звільняє працівників від небезпечної роботи, або рутинних завдань. Відсутність ж на підприємстві необхідного рівня

технічної оснащеності навпаки буде зменшувати ефективність використання трудових ресурсів.

Технологічні фактори – це фактори, що можуть мати вплив на ефективність використання трудових ресурсів через рівень розвитку технологій та готовність підприємством до запровадження інновацій [19, с. 305].

Використання технологій та інновацій зможе автоматизувати певні рутинні процеси і звільнити від виконання подібних завдань працівників компанії. Як результат зменшиться трудомісткість і відповідно підвищиться ефективність використання трудових ресурсів. Проте важливо наголосити на тому, що новітні технології та інновації потребують штат персоналу, який матиме необхідну кваліфікацію, навички та знання для забезпечення їх належного використання.

Економічні фактори – це фактори, що регулюють рівень ефективності використання трудових ресурсів з точки зору фінансово-економічного стану компанії [19, с. 305].

Виготовлення товарів або надання послуг високої якості, широкий асортимент, ефективні методи планування на підприємстві зможуть покращити його фінансово-економічний стан, що у свою чергу дозволить компанії удосконалити систему оплати праці, що буде впливати на вмотивованість персоналу та якість виконаної роботи.

Соціальні фактори – це фактори, що впливають на рівень ефективності використання трудових ресурсів через мотивацію працівників до роботи [19, с. 305].

Важливо зосереджувати увагу на соціальні фактори, що мають вплив на трудові ресурси підприємства загалом. Так гідні умови праці, позитивна корпоративна культура, здорові стосунки між колегами формуватимуть сприятливе середовище для створення колективу кваліфікованих та вмотивованих людей, що має прямий вплив на ефективність трудових ресурсів.

Окрім цього важливо розуміти, що фактори досить тісно пов'язані між собою і впливають на ефективність використання трудових ресурсів комплексно.

Тобто негативний вплив одного з факторів може посилити негативну дію іншого фактора, або ж навпаки позитивний вплив фактора посилить позитивну дію іншого фактору. Тому компаніям варто акцентувати увагу на негативні наслідки від будь-яких факторів для формування більш стійкішого стану на випадок непередбачуваних ситуацій.

Також в науковій літературі присутня ще й інша класифікація факторів впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві, яка базується на змісті та суті (рис. 1.4).

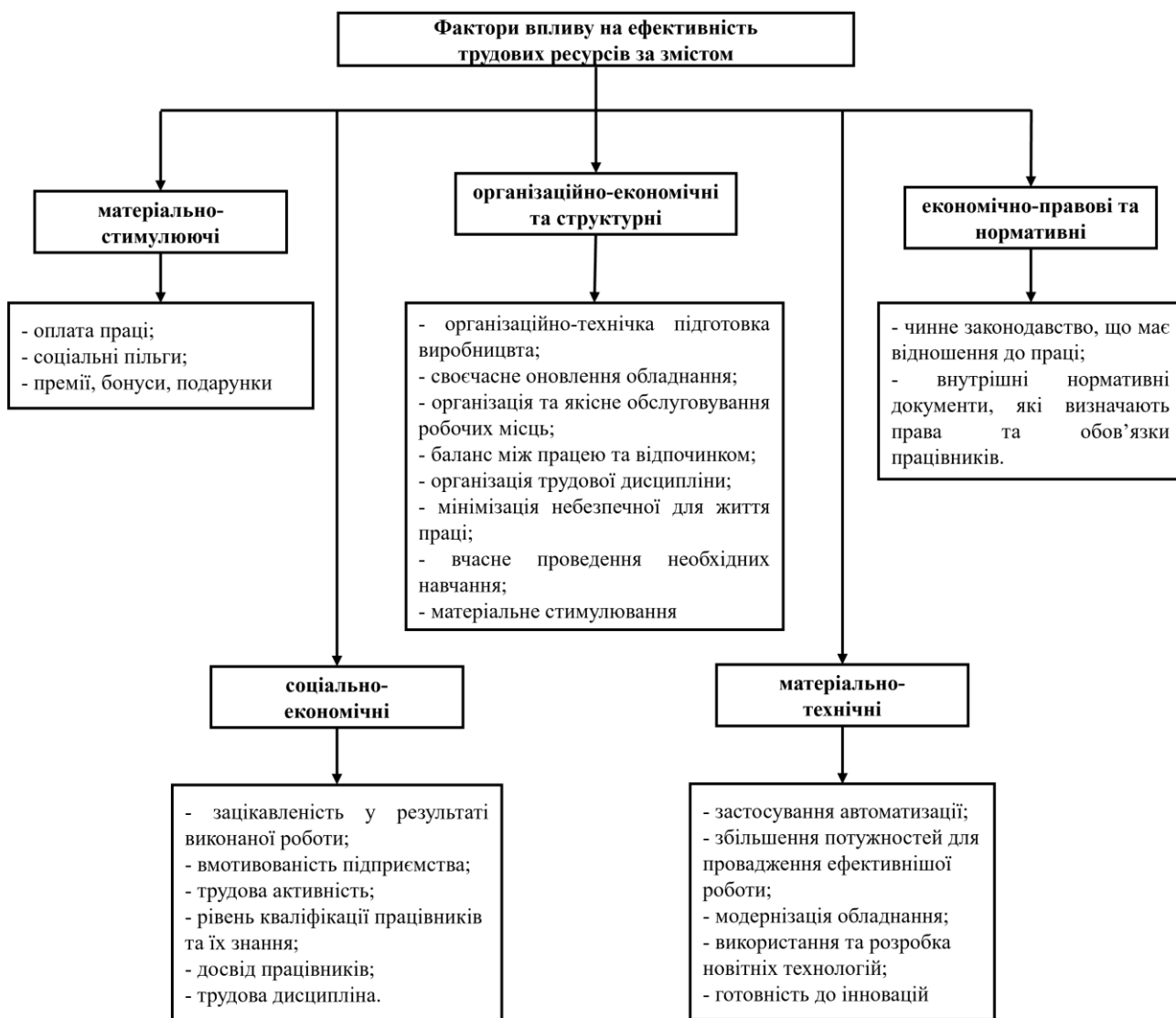


Рисунок 1.4 – Класифікація факторів, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів за змістом

Джерело: складено автором на основі даних [19, с. 305-307].

Матеріально-технічні чинники – це чинники, які описують зміни у техніці та технологіях виробництва, які можуть покращити ефективність праці шляхом постійного застосування науково-технічного прогресу під час діяльності на підприємстві [19, с. 305-307].

Автоматизація, збільшення потужностей, модернізація наявного обладнання, а також використання новітніх технологій та готовність до інновацій звільнить працівників від рутинної механічної роботи та покращить продуктивність.

Матеріально-стимулюючі чинники, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів саме через матеріальне стимулювання працівників. Соціально-економічні чинники – це чинники, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів через рівень розвитку підприємства [19, с. 305-307].

Таким чином гідна заробітна плата, наявність соціального пакету, а також премій, бонусів та подарунків дозволить утримати кваліфікованих працівників у компанії, а особиста зацікавленість у результаті забезпечить їх мотивацією до якісного виконання поставлених завдань.

Економічно-правові та нормативні чинники ефективності використання трудових ресурсів – це чинники, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів через внутрішні процеси та правила, що діють на підприємстві [19, с. 305-307].

Організаційно-економічні та структурні чинники – це чинники, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів через організацію виробництва, праці та управління персоналом [19, с. 305-307].

Ефективна організація самої діяльності компанії матиме позитивний вплив на продуктивність трудових ресурсів, а наявність проблем навпаки призведе до негативних наслідків.

Загалом оцінка впливу різних факторів на те наскільки ефективно організовано використання трудових ресурсів компанії зможе розробити певну

систему заходів для запобігання можливих негативних наслідків, що будуть спрямовані перш за все на підвищення ефективності.

1.3. Оцінка використання трудових ресурсів підприємства

Ефективність використання трудових ресурсів – це так зване відношення між результатами праці та витратами, які були задіяні для її здійснення. Тобто даний показник відображає, наскільки ефективно підприємство використовує свої наявні трудові ресурси для виробництва продукції або надання послуг.

Для оцінки того наскільки ефективно компанія використовує свої трудові ресурси проводяться різні дослідження, що мають свої певні цілі (рис. 1.5).

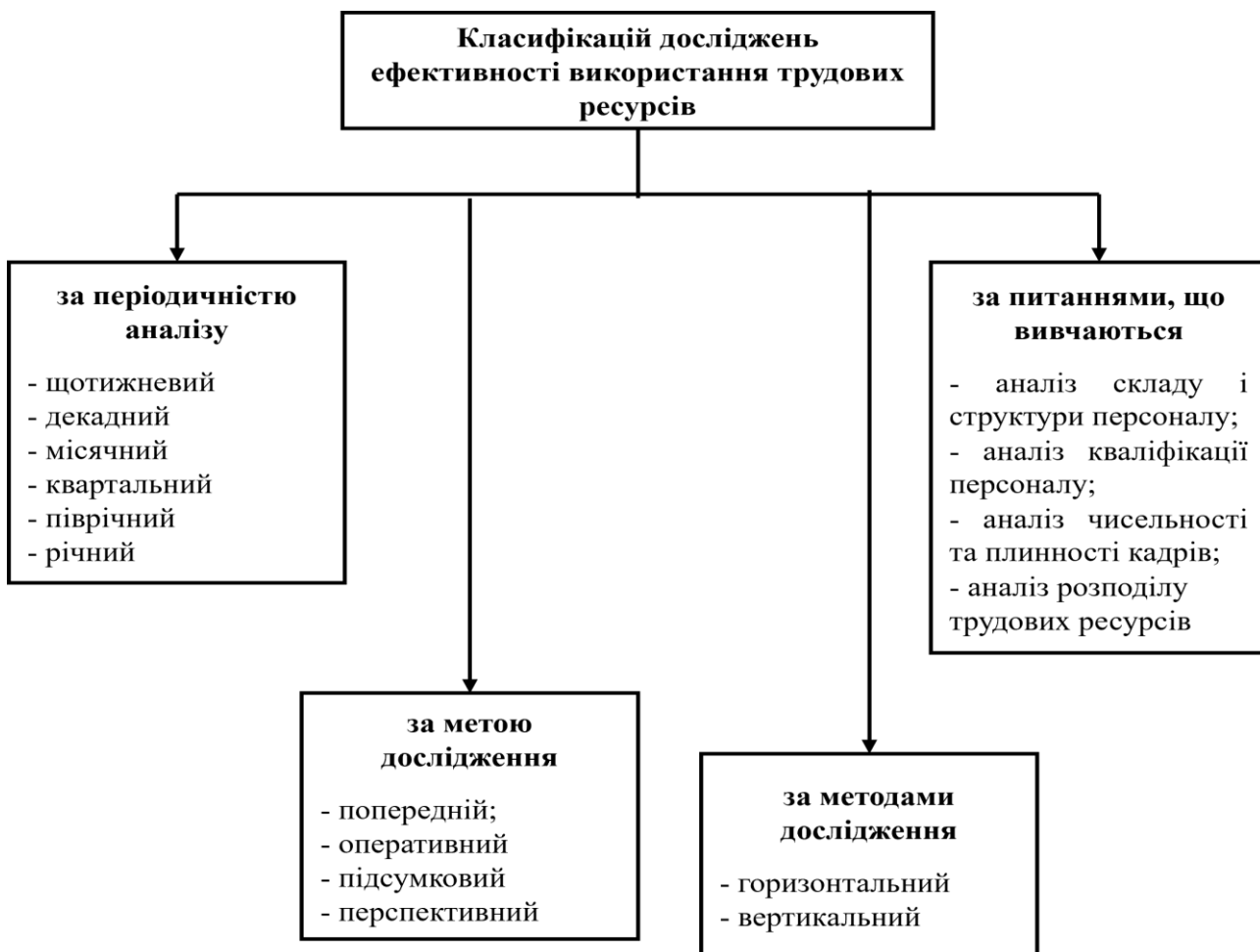


Рисунок 1.5 – Класифікацій досліджень ефективності використання трудових ресурсів

Джерело: складено автором на основі даних [20, с. 270].

Варто виокремити основні характеристики наведених на рис. 1.5 методів досліджень.

За періодичністю аналізу було виділено шість основних видів аналізу, але найбільш раціональними для проведення компаніями можна вважати щоквартальні та річні дослідження.

Щоквартальні дослідження можуть надати певну динаміку та описати тенденції змін протягом операційного періоду компанії, а також дозволить виявити можливі проблеми. Річні ж дослідження будуть надавати повну комплексу оцінку ефективності використання трудових ресурсів, а також зможуть провести повний аналіз.

Відповідно до поставленої компанією мети щодо проведення дослідження було виділено попередній, оперативний, підсумковий та перспективний методи дослідження.

Попередній аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється з метою визначення всіх можливих проблемних зон у сфері організації ефективного використання трудовими ресурсами на конкретному підприємстві. Також на основі даного аналізу підприємство матиме можливість розробити необхідні заходи щодо попередження або ж вже їх вирішення.

Оперативний аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється з метою виявлення всіх можливих відхилень від планових показників та розробки заходів щодо усунення їх або навіть попередження виникнення.

Підсумковий аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється з метою загальної оцінки результатів підприємства щодо використання трудових ресурсів за певний звітний період.

Перспективний аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється з метою виявлення основних тенденцій та розробки певного планування ефективного використання трудових ресурсів на подальші періоди для конкретного підприємства з урахуванням усіх особливостей та нюансів.

В процесі проведення ґрунтованого досліджень слід обов'язково проводити аналіз динаміки зміни тих чи інших показників, а також порівнювати фактичні значення з плановими. Для цього і застосовується вертикальний та горизонтальний аналіз, використання яких разом дасть можливість компанії побачити більш комплексну картину.

Горизонтальний аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється з метою порівняння відповідних показників між собою за різні періоди часу аби виявити певні тенденції та визначити можливі фактори, які на це вплинули.

Вертикальний аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється з метою порівняння відповідних фактичних та планових показників між собою аби виявити всі можливі відхилення від плану та визначити можливі фактори, які на це вплинули.

Також важливо чітко відокремлювати питання, які мають бути чітко розглянути при аналізі, саме тому і виділяють окрему групу досліджень за питаннями, що вивчаються.

Аналіз складу та структури персоналу підприємства дозволяє оцінити наявність працівників, розділити їх на певними ознаками та визначення проблем щодо можливої недостатньої кваліфікації персоналу або ж недостатнього досвіду.

Аналіз кваліфікації персоналу підприємства здійснюється з метою проведення оцінки рівня знань та навичок працівників, які є необхідними для ефективного функціонування діяльності того чи іншого підприємства. Окрім цього даних аналіз допомагає визначити проблеми щодо невідповідної кваліфікації певного конкретного працівника відповідно певної конкретної посади.

Аналіз чисельності та плинності кадрів на підприємстві здійснюється з метою оцінки динаміки чисельності працівників та виявлення можливих причин звільнення. Даних аналіз допомагає визначити чи є нестача працівників та при

високій плинності кадрів розробити рекомендації щодо покращення даної ситуації.

Аналіз розподілу трудових ресурсів здійснюється з метою оцінки розподілу трудових ресурсів аби визначити чи присутні недовантаження чи перевантаження.

Окрім вище наведених різноманітних аналізів, існує ще класифікація показників ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

Загалом показники поділяються між собою на три основні групи (рис. 1.6).

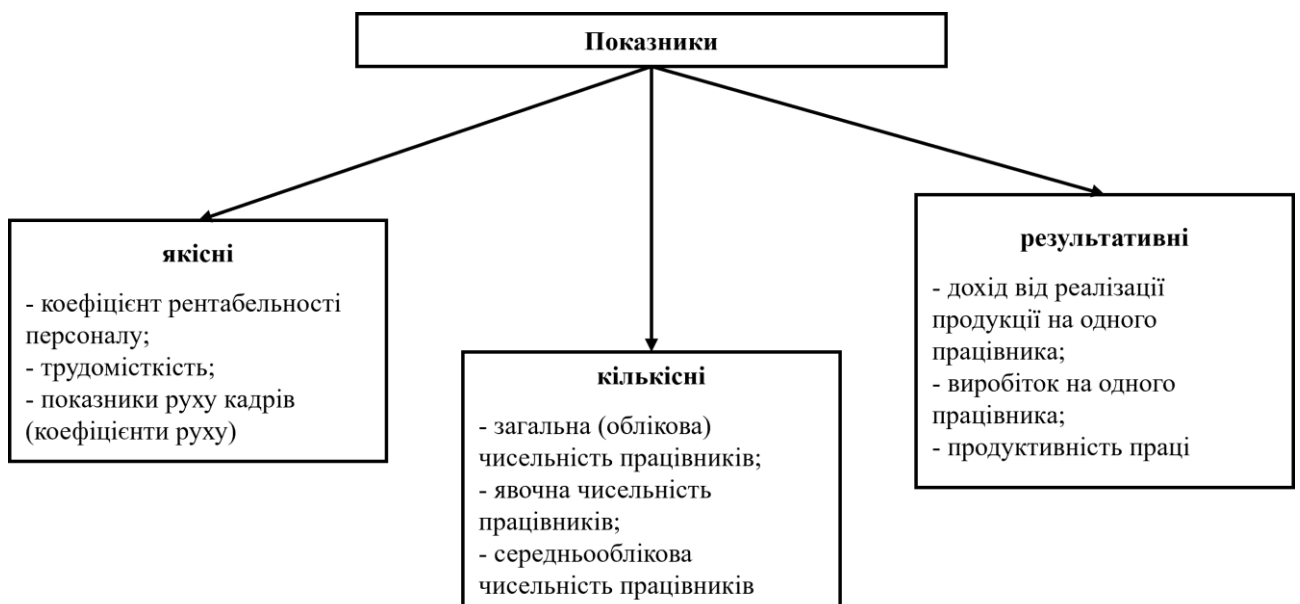


Рисунок 1.6 – Класифікація показників ефективності використання трудових ресурсів на підприємств

Джерело: складено автором на основі даних [20, с. 271, 21 с. 428].

Якісні показники – це показники, які можуть охарактеризувати безпосередньо якісні характеристики певного об'єкта, процесу або явища, тобто вони не піддаються конкретному вимірюванню, а оцінюються виключно за допомогою експертних методів, якісних оцінок, а також інших методів непрямого вимірювання. Якісні показники ефективності використання трудових ресурсів характеризують те, якою мірою трудові ресурси відповідають вимогам виробництва, і як вони використовуються для досягнення цілей підприємства [21, с. 428].

Коефіцієнт рентабельності персоналу – це показник, що розраховує прибуток, який приносить підприємству середньостатистичний працівник. Даний коефіцієнт може мати позитивне та негативне значення. Якщо в результаті обрахунків отримано значення більше нуля, то це означає, що працівники приносять підприємству прибуток. Якщо ж отримано значення менше нуля, то це означає, що підприємство несе збитки [21, с. 428]. Показник розраховується за наступною формулою:

$$K_{rp} = \frac{ЧП}{C_{п}}, \quad (1.1)$$

де ЧП – чистий прибуток підприємства за звітний період (місяць, квартал, півроку, рік);

$C_{п}$ – середня чисельність персоналу підприємства за звітний період (місяць, квартал, півроку, рік).

Трудомісткість – це показник, що характеризує витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції або на виконання одиниці послуги (є зворотнім показником до продуктивності праці) [20, с. 272]. Даний показник розраховується за наступною формулою:

$$T_p = \frac{Ч_{пл}}{O}, \quad (1.2)$$

де $Ч_{пл}$ – планова чисельність персоналу на звітний період;

O – обсяг виробленої продукції або наданих послуг підприємства за звітний період.

Показники руху трудових ресурсів – це показники, що можуть охарактеризувати зміни в чисельності, а також у складі працівників підприємства за певний звітний період.

Дані показники використовуються для того, аби оцінити ефективність використання трудових ресурсів компанії, а також для прогнозування кадрових потреб підприємства.

До основних показників руху трудових ресурсів відносяться:

- коефіцієнт загального обороту;
- коефіцієнт обороту з прийому;

- коефіцієнт обороту з вибуття;
- коефіцієнт плинності робочої сили;
- коефіцієнт відновлення кадрів [21, с. 428].

Формули для розрахунку даних показників з основною їх характеристикою наведені у табл. 1.3.

Таблиця 1.3 – Показники руху трудових ресурсів

Коефіцієнт	Формула	Характеристика
коефіцієнт загального обороту	$K_{\text{заг}} = \frac{Ч_{\text{пр}} + Ч_{\text{зв}}}{Ч_{\text{сробр}}}$ <p>де $Ч_{\text{пр}}$ – чисельність прийнятих працівників підприємства за визначений період, ос.;</p> <p>$Ч_{\text{зв}}$ – чисельність звільнених працівників підприємства за визначений період, ос.;</p> <p>$Ч_{\text{сробр}}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства за визначений період, ос.</p>	характеризує загальну кількість прийнятих і звільнених працівників за певний період часу
коефіцієнт обороту з прийому	$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{сробр}}}$ <p>де $Ч_{\text{пр}}$ – чисельність прийнятих працівників підприємства за визначений період, ос.;</p> <p>$Ч_{\text{сробр}}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства за визначений період, ос.</p>	характеризує кількість прийнятих працівників на підприємство за певний період часу
коефіцієнт обороту з вибуття	$K_{\text{зв}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{Ч_{\text{сробр}}}$ <p>де $Ч_{\text{зв}}$ – чисельність звільнених працівників підприємства за визначений період, ос.;</p> <p>$Ч_{\text{сробр}}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства за визначений період, ос.</p>	характеризує кількість звільнених працівників з підприємства за певний період часу
коефіцієнт плинності робочої сили	$K_{\text{пл}} = \frac{Ч_{\text{звв}}}{Ч_{\text{сробр}}}$ <p>де $Ч_{\text{звв}}$ – чисельність звільнених працівників підприємства за власним бажанням або ж через порушення трудової дисципліни за визначений період, ос.;</p> <p>$Ч_{\text{сробр}}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства за визначений період, ос.</p>	характеризує частку звільнених працівників за певний період часу в загальній чисельності працівників

Продовження таблиці 1.3

Коефіцієнт	Формула	Характеристика
коефіцієнт відновлення кадрів	$K_{\text{від}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{зв}}}$ <p>де $Ч_{\text{пр}}$ – чисельність прийнятих працівників підприємства за визначений період, ос.;</p> <p>$Ч_{\text{зв}}$ – чисельність звільнених працівників підприємства за визначений період, ос.</p>	характеризує частку прийнятих працівників за певний період часу в загальній чисельності працівників, які вибули за цей період

Джерело: складено автором на основі даних [21, с. 428].

Кількісні показники – це показники, які можуть охарактеризувати безпосередньо кількісні характеристики певного об'єкта, процесу або явища, тобто вони піддаються конкретному вимірюванню та оцінюють в конкретних вимірювальних одиницях. Кількісні показники ефективності використання трудових ресурсів характеризують те, наскільки ефективно трудові ресурси використовуються підприємством для виробництва товарів або ж для надання послуг [21, с. 428].

Загальна (облікова, фактична) чисельність працівників – це чисельність працівників, що перебувають у штаті на конкретному підприємстві на певний момент часу. Даний показник є важливим, адже на його базі розраховуються подальші коефіцієнти, які необхідні для повного аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства [20, с. 271].

Явочна чисельність працівників – це чисельність працівників, що працюють на конкретному підприємстві на певний момент часу [20, с. 271].

Середньооблікова чисельність працівників – показник, що оцінює середню кількість невиходів на роботу, а також визначає їх причини. Розраховується як сума виходів та невиходів на роботу за всі дні місяця, поділена на календарну кількість днів періоду [20, с. 271].

Результативні показники ефективності використання трудових ресурсів характеризують результат діяльності підприємства, який досягається за рахунок використання трудових ресурсів [21, с. 428].

Дохід від реалізації продукції на одного працівника – це показник, який показує, яку частку у доходах підприємства має один працівник, а також

допомагає виявити чи трудові ресурси причиною збитковості підприємства [20, с. 272]. Даний показник розраховується за наступною формулою:

$$D_{рп/пр} = \frac{D}{C_{п}}, \quad (1.3)$$

де D – дохід від реалізація продукції, товарів та послуг підприємства за звітній період (місяць, квартал, півроку, рік);

$C_{п}$ – середня чисельність персоналу підприємства за звітній період (місяць, квартал, півроку, рік).

Виробіток на одного працівника – це показник, який характеризує кількість виробленої продукції, товарів та послуг, що припадає на одного середньооблікового працівника підприємства [20, с. 272]. Даний показник розраховується за формулою:

$$B = \frac{O}{C_{п}}, \quad (1.4)$$

де O – обсяг виробленої продукції або наданих послуг підприємства за звітній період.

$C_{п}$ – середня чисельність персоналу підприємства за звітній період (місяць, квартал, півроку, рік).

Продуктивність праці – це показник, який характеризує скільки продукції, товарів та послуг було вироблено середньообліковим працівником за одиницю часу [20, с. 273].

Перераховані вище методи досліджень, а також показники для обрахунку цілком дадуть змогу у подальшому повністю та ґрунтовно оцінити ефективність використання трудових ресурсів підприємство. А також на основі проробленого аналізу можна буде визначити слабкі сторони відповідно до яких і буде можливість розробити власні рекомендації.

Висновки до розділу 1

В результаті написання даного розділу було досліджено таке поняття як «трудові ресурси».

Під час дослідження наукової літератури та її порівняння було встановлено, що трудові ресурси є рушійною силою абсолютно кожного підприємства і від них чи не найбільше залежить наскільки ефективно підприємство виконує свою діяльність.

Також було встановлено основну різницю між трудовими ресурсами та людським ресурсами. Відповідно ключова відмінність між цими поняттями полягає в тому, що трудові ресурси – це фактична наявність робочої сили, а людські ресурси – це потенціал робочої сили, який може бути реалізований за певних умов.

Окрім цього було проаналізовано чинники, що будуть впливати на ефективність використання трудових ресурсів. Це є важливим, адже ефективність використання трудових ресурсів напряму впливає на загальну ефективність діяльності того чи іншого підприємства.

Наступним кроком було досліджено питання стосовно оцінки ефективного використання трудових ресурсів.

В результаті опрацювання відповідної наукової літератури було описано аналізи, які проводяться для оцінки ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.

Також було проаналізовано три групи показників ефективності використання трудових ресурсів: якісні, кількісні та результативні.

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРАТ «КПМГ АУДИТ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «КПМГ Аудит»

KPMG International – це міжнародна мережа незалежних компаній, що надають послуги аудиту, консалтингу та проводять податкове та юридичне консультування в 143 країнах світу [22].



Рисунок 2.1 – Емблема KPMG International

Джерело: [23].

KPMG є однією з компаній «Великої четвірки». Під поняттям «Велика четвірка» є загальноприйнята назва для чотирьох найбільших у світі мереж аудиторських та консалтингових компаній, до яких окрім KPMG відносять ще і PricewaterhouseCoopers (PwC), Deloitte (Делойт), а також Ernst & Young (Ернст енд Янг).

В Україні KPMG працює з 1992 року. Станом на зараз KPMG в Україні представлена трьома окремими компаніями кожна з яких надає послуги клієнтам згідно зі своєї спеціалізації:

- ПрАТ «КПМГ Аудит»;
- ТОВ «КПМГ-Україна»;
- АО «КПМГ Право» [23].

Приватне акціонерне товариство «КПМГ Аудит» (ПрАТ «КПМГ Аудит») почало свою діяльність на території України 17 серпня 2001 року в місті Київ як член мережі незалежних компаній KPMG, які входять безпосередньо до KPMG International [24, с. 5].

Як і інші члени мережі незалежних компаній KPMG, ПрАТ «КПМГ Аудит» веде свою діяльність на основі Глобального кодексу

поведінки, що визначає цінності, зобов'язання та обов'язки компанії та її співробітників.

Відповідно до Глобального кодексу поведінки компанія має наступні цінності (рис. 2.2):

- Integrity (порядність у всьому) – компанія та її працівники співвідносять свої вчинки з стандартами етики та моралі, а також несуть повну відповідальність як за свої дії, що пов'язані в роботі та за дії в повсякденному житті;
- Excellence (бездоганна якість) – компанія надає послуги виключно на найвищому рівні якості та відповідно до найвищих стандартів;
- Courage (долаємо нові виклики) – компанія та її працівники беруть на себе повну відповідальність у прийнятті рішень, готові до прийняття нових викликів, а також відверто висловлюють свої думки без страху;
- Together (сила у різноманітті та унікальності в командній роботі) – компанії розуміє важливість формування сильної команди з абсолютно різних людей для досягнення ефективної роботи;
- For Better (сприяємо позитивним змінам) – компанія та її співробітники для досягнення позитивних змін працюють з розрахунком на майбутнє [25].



Рисунок 2.2 – Цінності KPMG International

Джерело: [25].

Для подальшого аналізу компанії необхідно визначити її загальну інформацію (табл. 2.1):

Таблиця 2.1 – Зальні відомості ПрАТ «КПМГ Аудит»

Повне найменування	Приватне акціонерне товариство «КПМГ АУДИТ»
Організаційно-правова форма	Приватне акціонерне товариство
Ідентифікаційний код юридичної особи	31032100
Місцезнаходження	01010, м. Київ, вул. Князів Острозьких, буд. 32/2
Телефон/факс	044-490-55-07; 490-55-08
Адреса електронної пошти	info@kpmg.ua

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 1].

Статутний капітал ПрАТ «КПМГ Аудит» представлений акціями простими бездокументарними іменними у кількості 1180 штук з номінальною вартістю 125 грн. кожна [24, с. 41].

Таблиця 2.2 – Інформація щодо володіння акціями компанії

Найменування юридичної/фізичної особи	Кількість акцій, штуки	Питома вага акцій, %
Товариство з обмеженою діяльністю «КМПГ-Україна» (ЄДРПОУ - 21534148)	354	30.00
Пархоменко Ганна Валеріївна	543	46.02
Цимбал Андрій Валентинович	283	23.98
Усього	1180	100.00

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 42].

Органи управління в ПрАТ «КПМГ Аудит» побудовані наступним чином (рис. 2.3):

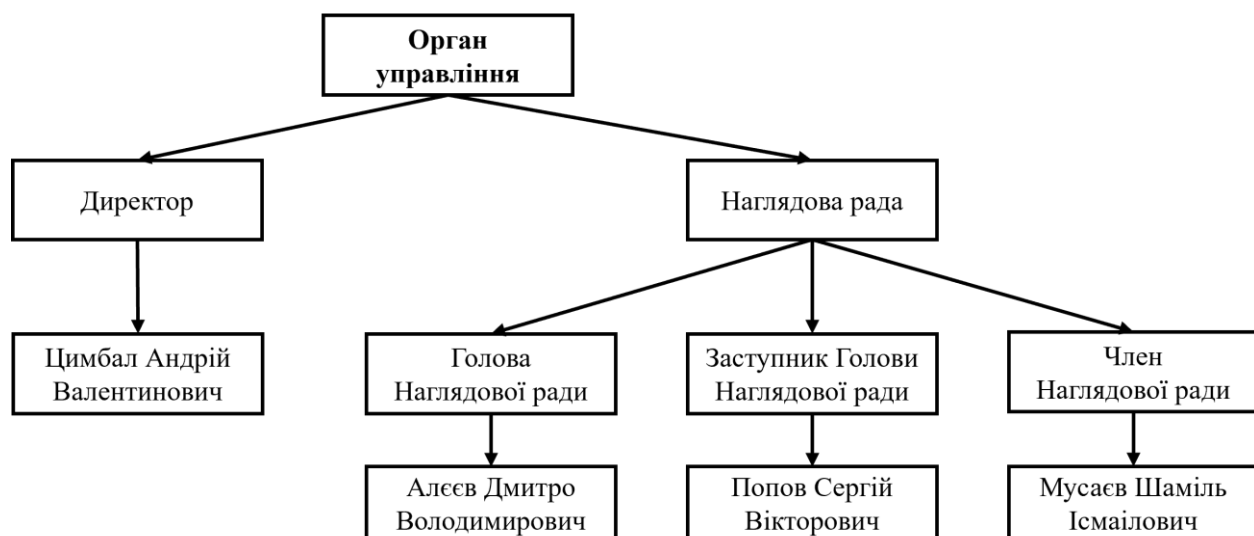


Рисунок 2.3 – Структура органу управління

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 10].

Основним видом діяльності ПрАТ «КПМГ Аудит» є діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування (код за КВЕД – 69.2) [24, с. 5].

ПрАТ «КПМГ Аудит» має відповідну ліцензію на проведення аудиторської діяльності, яка була видана 26 січня 2021 року АПУ (Аудиторською Палатою України). В загальнодоступному Реєстрі аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності, який веде ОСНАД (Орган суспільного нагляду за аудиторською діяльністю) ПрАТ «КПМГ Аудит» має свій унікальний реєстровий номер – 2397 [24, с. 6].

На підставі статуту підприємства виділено перелік уповноважених осіб, що є офіційно зареєстрованими у Реєстрі аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності станом на 18 вересня 2023 року та які мають право діяти безпосередньо від імені ПрАТ «КПМГ Аудит»:

- Алєєв Дмитро Анатолійович (реєстровий номер – 101462) на підставі Довіреності № 125 від 22.02.2022;
- Гаврилук Олександр Олегович (реєстровий номер – 101470) на підставі Довіреності № 127 від 22.02.2022;
- Гаспарян Сергій Володимирович (реєстровий номер – 101471) на підставі Довіреності № 126 від 22.02.2022;
- Кеворкова Лариса Георгіївна (реєстровий номер – 101445) на підставі Довіреності № 92 від 02.10.2019;
- Куцак Роман Романович (реєстровий номер – 101439) на підставі Довіреності № 117 від 01.11.2021;
- Мусаєв Шаміль Ісмаїлович (реєстровий номер – 101446) на підставі Довіреності № 128 від 22.02.2022;
- Мустафін Рінат Саїдович (реєстровий номер – 102767) на підставі Довіреності № 138 від 16.10.2023;
- Небрат Сергій Сергійович (реєстровий номер – 102735) на підставі Довіреності № 131 від 01.11.2022;

- Пархоменко Ганна Валеріївна (реєстровий номер – 101539) на підставі Довіреності № 129 від 22.02.2022;
- Терещенко Юлія Владиславівна (реєстровий номер – 101451) на підставі Довіреності № 90 від 09.09.2019;
- Фодчук Тетяна Володимирівна (реєстровий номер – 101452) на підставі Довіреності № 83 від 09.09.2019 [26, 37].

ПрАТ «КПМГ Аудит» надає послуги незалежного аудиту фінансової звітності підготовленої відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ), Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (НП(С)БО), стандартів бухгалтерського обліку і звітності, що прийняті в інших країнах, та інші послуги, які безпосередньо пов'язані з аудитом [28].

Підхід компанії у проведенні аудиту перш за все ґрунтується на оцінці ризиків, які можуть значно вплинути на фінансову звітність клієнта. Таким чином для якісного виконання роботи група аудиторів всебічно та детально вивчає діяльність клієнта шляхом:

- проведення зустрічей з клієнтами для отримання повного розуміння умов здійснення їх діяльності, основних процесів та подій, що можуть бути важливими у проведенні аудиту;
- визначення галузевих тенденцій та причин, які мають вплив на фінансову звітність;
- комунікації з усіма учасниками аудиторської перевірки;
- обговорення з клієнтами питань, які виникають у процесі проведення перевірки, для більш ефективного аудиту [29].

Для проведення аудиту працівники компанії використовуює централізований портал KPMG Clara, який є зручним для обміну та доступу до важливої інформації та виконання завдань відповідно до всіх професійних стандартів [30].

Окрім цього компанія надає консультаційні послуги у сфері бухгалтерського обліку та допомагає у переході на міжнародні стандарти фінансової звітності.

ПрАТ «КПМГ Аудит» працює з величезною кількістю клієнтів та надає свої послуги компаніям наступних галузей:

- споживчі ринки;
- фінансові послуги;
- агробізнес;
- енергетика та природні ресурси;
- охорона здоров'я та фармацевтика;
- технології;
- інфраструктура, транспорт і логістика;
- державний сектор [31].

Ключовими клієнтами компанії є АТ «СІТІБАНК», ПАТ «ДАТАГРУП», ПАТ «МОТОР СІЧ», АТ «ПРОКРЕДИТ БАНК», АТ «УКРТЕЛЕКОМ», АТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ», ПАТ «ЗАПОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ», ТОВ «ЕПЦЕНТР К», ТОВ «КОМФІ ТРЕЙД», ПІ «ТОЙОТА-УКРАЇНА» [24, с. 8, 32, с. 62].

Окрім надання послуг українським компаніям, ПрАТ «КПМГ Аудит» експортує свої послуги в інші країни (рис. 2.4).

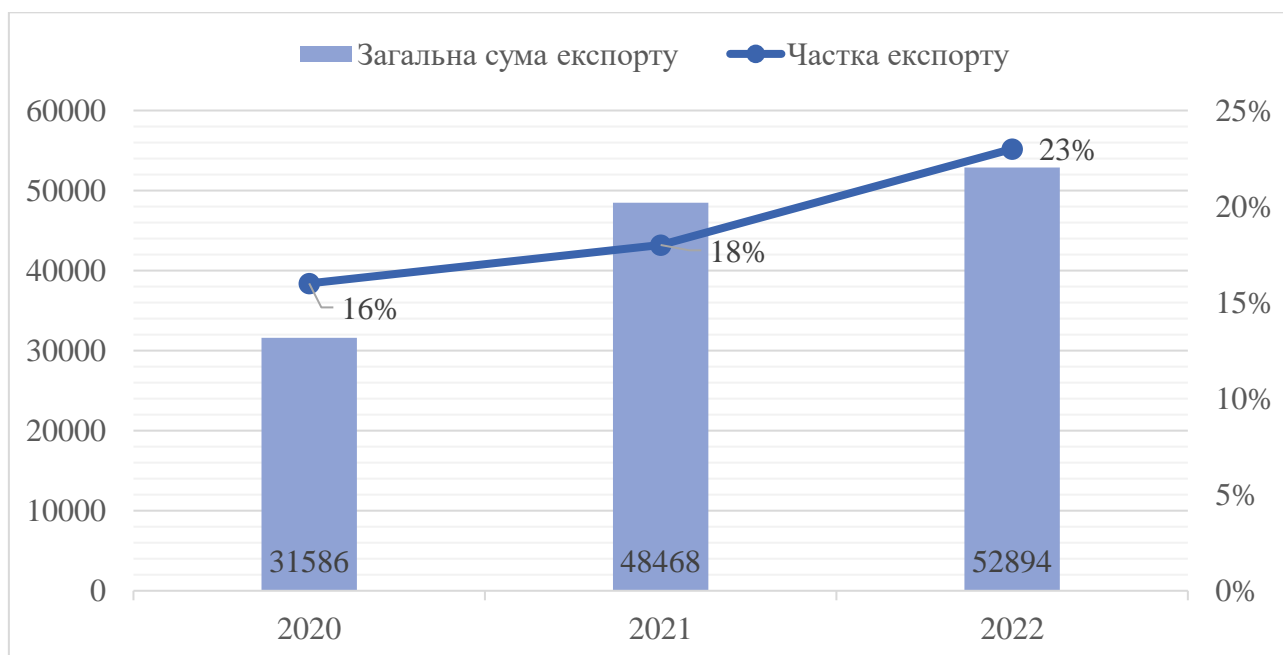


Рисунок 2.4 – Обсяги експорту послуг ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 7, 33, с. 8, 34, с. 8].

Таким чином, протягом досліджуваного періоду частка експорту з кожним наступним роком збільшувалася з 16% до 23% у загальній сумі доходів компанії.

Також варто проаналізувати структуру доходів підприємства у розрізі наданих послуг за 2020-2022 рр.

Таблиця 2.3 – Структура доходів від наданих послуг ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Послуги	Доходи			Абсолютні відхилення	
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021
Обов'язковий аудит фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес, і суб'єктів, що належать до групи компаній, материнською компанією яких є такі підприємства, тис. грн.	64908	101581	94159	36673	-7422
<i>Питома вага, %</i>	<i>32.3</i>	<i>39.8</i>	<i>41.5</i>		
Обов'язковий аудит, інші юридичні особи, тис. грн.	22659	24252	23331	1593	-921
<i>Питома вага, %</i>	<i>11.3</i>	<i>9.5</i>	<i>10.3</i>		
Ініціативний аудит, тис. грн.	58822	62430	52584	3608	-9846
<i>Питома вага, %</i>	<i>29.2</i>	<i>24.5</i>	<i>23.2</i>		
Інші аудиторські послуги, тис. грн.	10635	7034	14601	-3601	7567
<i>Питома вага, %</i>	<i>5.3</i>	<i>2.8</i>	<i>6.4</i>		
Усього за аудиторськими послугами, тис. грн.	157024	195297	184675	38273	-10622
Дозволені неаудиторські послуги підприємствам, що становлять суспільний інтерес, тис. грн.	26664	27395	9622	731	-17773
<i>Питома вага, %</i>	<i>13.2</i>	<i>10.7</i>	<i>4.2</i>		
Неаудиторські послуги іншим юридичним особам, тис. грн.	17565	32353	32439	14788	86
<i>Питома вага, %</i>	<i>8.7</i>	<i>12.7</i>	<i>14.3</i>		
Усього за неаудиторськими послугами, тис. грн.	44229	59748	42061	15519	-17687
Усього доходів, тис. грн.	201253	255045	226736	53792	-28309

Джерело: складено автором на основі даних звіту про прозорість компанії [35, с. 51, 36, с. 71, 37, с. 30].

У 2021 році загальна сума доходів у порівнянні з 2020 роком збільшилася на 26.7% (53792 тис. грн), а в 2022 році вже зменшилася на 11.1% у порівнянні з

2021 року. Дані зниження можна пояснити початком повномасштабної війни на території України та втратою певної частини клієнтів.

Якщо аналізувати структуру доходів, то протягом досліджуваного періоду найбільше було надано послуг обов'язкового аудиту фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес, і суб'єктів, що належать до групи компаній, материнською компанією яких є такі підприємства, а також ініціативного аудиту. Тобто саме аудиторські послуги приносять більшу частину доходів компанії.

2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ПрАТ «КПМГ Аудит»

Аналіз фінансово-економічного стану ПрАТ «КПМГ Аудит» буде здійснюватися на основі даних, які підприємство публікує у своєму фінансовому звіті (звіт про фінансовий стан, звіт про фінансові результати, звіт про рух грошових коштів, звіт про власний капітал, примітки до фінансової звітності). Для простеження динаміки дані будуть взяті протягом трьох років (2020-2022 рр.)

Дослідження фінансового стану ПрАТ «КПМГ Аудит» можна почати з аналізу звіту про фінансовий стан, де наведено інформацію щодо активів та пасивів підприємства шляхом проведення горизонтального та вертикального аналізів (табл. 2.4, табл. 2.5).

Відповідно до розрахунків валюта балансу протягом дослідженого періоду має тенденцію до зростання. Таким чином у 2021 році активи та пасиви зросли на 10005 тис. грн (7.18%) відповідно до 2020 року, а у 2022 – на 46912 тис. грн. (31.39%).

Тепер необхідно окремо проаналізувати статті активів балансу для проведення більш комплексної оцінки (табл. 2.4).

Загалом необоротні активи зменшилися за досліджуваний період, що обумовлено перш за все зменшенням незавершених капітальних інвестицій до 0 тис. грн. у 2021 та 2022 роках. Довгострокова дебіторська заборгованість у 2021

та 2022 роках зменшилася на 1406 тис. грн. (34.3%) та на 149 тис. грн. (5.5%) відповідно. Нематеріальні активи та основні засоби у 2021 році зросли у порівнянні з 2020 році на 523 тис. грн. (100.8%) та 482 тис. грн. (4.2%) відповідно. А вже в 2022 році дані показники навпаки зменшилися – нематеріальні активи на 228 тис. грн. (32.4%) та основні засоби на 5329 тис. грн. (44.4%). Відстрочені податкові активи у 2021 році зменшилися на 671 тис. грн. (64.1%), а от в 2022 році збільшилися аж на 1564 тис. грн. (417.1%).

Оборотні активи навпаки ж збільшилися за досліджуваний період. Це обумовлено перш за все зростанням дебіторської заборгованості за продукцію, товари, роботи та послуги з 7023 тис. грн. у 2021 до 17076 тис. грн. у 2022, іншої поточної заборгованості з 532 тис. грн. до 20363 тис. грн. та грошей та їх еквівалентів з 8853 тис. грн. до 68972 тис. грн. Витрати майбутніх періодів у 2021 році зменшилися на 134 тис. грн. (18.2%), а от в 2022 році збільшилися аж на 611 тис. грн. (102.2%). Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом та інші оборотні активи у 2021 році зросли у порівнянні з 2020 році на 10 тис. грн. (34.5%) та 59 тис. грн. (0.6%) відповідно. А вже в 2022 році дані показники навпаки зменшилися – дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом на 25 тис. грн. (64.1%) та інші оборотні активи на 575 тис. грн. (5.7%). Дебіторська заборгованість за розрахунками за виданими авансами зменшилася з 8238 тис. грн. до 0 тис. грн. у 2021 та 2022 роках. Запаси ж у свою чергу у 2021 та 2022 роках зменшилася на 10572 тис. грн. (12.3%) та на 8091 тис. грн. (10.7%) відповідно.

Наступним кроком слід проаналізувати структуру активів. Згідно з проведеного аналізу видно, що більшу частину активів складають оборотні активи, а саме 87.1%, 89.2% та 94% за 2020, 2021 та 2022 роки відповідно. Необоротні ж активи у свою чергу становлять 12.9%, 10.8% та 6%.

Для більш наочної оцінки структура активів ще була зображена у вигляді діаграми (рис. 2.5).

Таблиця 2.4 – Структура та динаміка активів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Стаття балансу	Роки, тис. грн.			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %		Структура, %		
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021	2021/ 2020	2022/ 2021	2020	2021	2022
АКТИВ										
I. Необоротні активи										
Нематеріальні активи	519	1042	704	523	-338	100.8	-32.4	0.4	0.7	0.4
Незавершені капітальні інвестиції	804	0	0	-804	0	-100	0.0	0.6	0.0	0.0
Основні засоби	11532	12014	6685	482	-5329	4.2	-44.4	8.3	8.0	3.4
Довгострокова дебіторська заборгованість	4094	2688	2539	-1406	-149	-34.3	-5.5	2.9	1.8	1.3
Відстрочені податкові активи	1046	375	1939	-671	1564	-64.1	417.1	0.8	0.3	1.0
Усього за розділом I	17995	16119	11867	-1876	-4252	-10.4	-26.4	12.9	10.8	6.0
II. Оборотні активи										
Запаси	86017	75445	67354	-10572	-8091	-12.3	-10.7	61.7	50.5	34.3
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	7023	10872	17076	3849	6204	54.8	57.1	5.0	7.3	8.7
Дебіторська заборгованість за розрахунками:										
за виданими авансами	8238	0	0	-8238	0	-100	0.0	5.9	0.0	0.0
з бюджетом	29	39	14	10	-25	34.5	-64.1	0.02	0.03	0.01
Інша поточна дебіторська заборгованість	532	14039	20363	13507	6324	2538.9	45.0	0.4	9.4	10.4
Гроші та їх еквіваленти	8853	22256	68972	13403	46716	151.4	209.9	6.3	14.9	35.1
Витрати майбутніх періодів	732	598	1209	-134	611	-18.3	102.2	0.5	0.4	0.6
Інші оборотні активи	10011	10067	9492	56	-575	0.6	-5.7	7.2	6.7	4.8
Усього за розділом II	121435	133316	184480	11881	51164	9.8	38.4	87.1	89.2	94.0
Баланс	139430	149435	196347	10005	46912	7.2	31.4	100.0	100.0	100.0

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 75-76, 33, с. 48-49, 34, с. 49-50].

Найбільшу частину у питомій структурі серед необоротних активів становлять основні засоби протягом усього дослідженого періоду. Проте у 2022 році спостерігається суттєве зменшення частки. Щодо необоротних активів, то найбільшу частину становлять запаси протягом 2020 та 2021 роках. А от у 2022 році найбільшу частку мали гроші та їх еквіваленти.

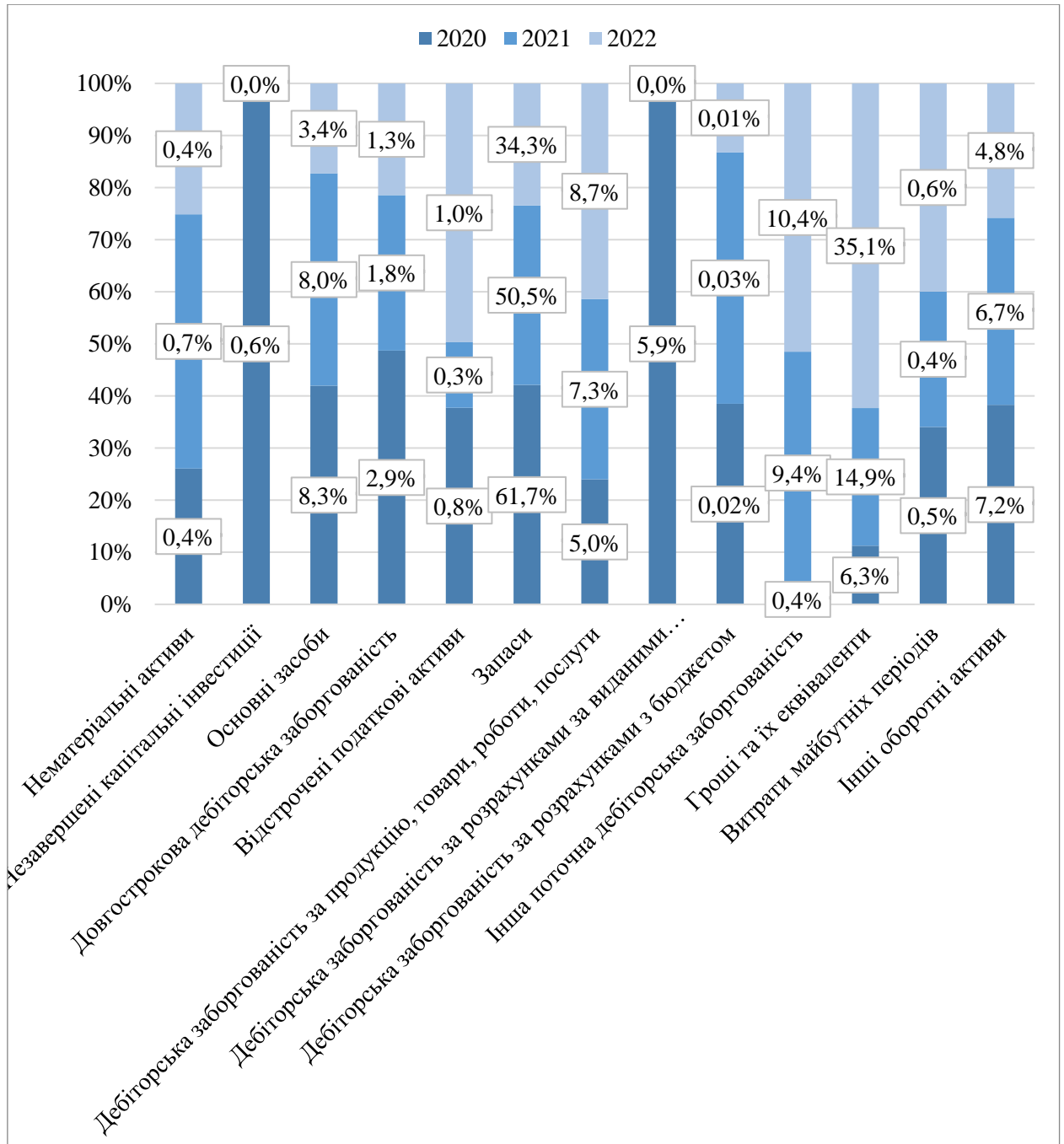


Рисунок 2.5 – Структура активів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 75-76, 33, с. 48-49, 34, с. 49-50].

Далі буде проведено подібне дослідження з пасивами (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Структура та динаміка пасивів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Стаття балансу	Роки, тис. грн.			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %		Структура, %		
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021	2021/ 2020	2022/ 2021	2020	2021	2022
ПАСИВ										
I. Власний капітал										
Зареєстрований (пайовий) капітал	148	148	148	0	0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
Резервний капітал	22	22	22	0	0	0.0	0.0	0.02	0.01	0.01
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	44892	57774	58969	12882	1195	28.7	2.1	32.2	38.7	30.0
Усього за розділом I	45062	57944	59139	12882	1195	28.6	2.1	32.3	38.8	30.1
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення										
Інші довгострокові зобов'язання	9380	10577	14946	1197	4369	12.8	41.3	6.7	7.1	7.6
Усього за розділом II	9380	10577	14946	1197	4369	12.8	41.3	6.7	7.1	7.6
III. Поточні зобов'язання і забезпечення										
Поточна кредиторська заборгованість:										
за товари, роботи, послуги	442	3061	2715	2619	-346	592.5	-11.3	0.3	2.0	1.4
за розрахунками з бюджетом	4807	3026	7405	-1781	4379	-37.1	144.7	3.4	2.0	3.8
за у тому числі з податку на прибуток	420	330	883	-90	553	-21.4	167.6	0.3	0.2	0.4
за розрахунками зі страхування	0	267	1178	267	911	100.0	341.2	0.0	0.2	0.6
за розрахунками з оплати праці	406	-34	5187	-440	5221	-108.4	15155.9	0.3	0.0	2.6
за одержаними авансами	66571	59000	82567	-7571	23567	-11.4	39.9	47.7	39.5	42.1
Поточні забезпечення	10785	9577	22949	-1208	13372	-11.2	139.6	7.7	6.4	11.7
Інші поточні зобов'язання	1977	6017	261	4040	-5756	204.4	-95.7	1.4	4.0	0.1
Усього за розділом III	84988	80914	122262	-4074	41348	-4.8	51.1	61.0	54.1	62.3
Баланс	139430	149435	196347	10005	46912	7.2	31.4	100.0	100.0	100.0

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 76-77, 33, с. 49-50, 34, с. 50-51].

Загалом власний капітал за досліджуваний період збільшився, що обумовлено зростанням нерозподіленого прибутку (непокритого збитку) у 2021 році на 12882 тис. грн. (28.7%) та у 2022 році на 1195 тис. грн. (2.1%). Зареєстрований (пайовий) капітал та резервний капітал протягом 2020-2022 рр. залишалися сталими.

Довгострокові зобов'язання і забезпечення також за весь досліджуваний період збільшилися з 9380 тис. грн. до 14949 тис. грн. Це напряму залежить від змін в інших довгострокових зобов'язань, оскільки другий розділ пасивів складається виключно з даної статті.

Поточні зобов'язання і забезпечення у 2021 році зменшилися загалом на 4074 тис. грн. (4.8%), а у 2022 навпаки зросли на 41348 тис. грн. (51.1%). Це обумовлено зменшенням у 2021 році поточної кредиторської заборгованості за розрахунками з бюджетом, кредиторської заборгованості за розрахунками з оплати праці, кредиторської заборгованості за одержаними авансами та поточних забезпечень на 1781 тис. грн. (37.1%), 440 тис. грн. (108.4%), 7521 тис. грн. (11.4%) та 1208 тис. грн. (11.2%) відповідно. Інші показники, а саме поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги, поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з страхування та інші поточні зобов'язання у 2022 році навпаки зросли на 2619 тис. грн. (11.3%), 267 тис. грн. (100%), 4040 тис. грн. (204.4%) відповідно. У 2022 році зменшилися поточна кредиторська заборгованість за товари роботи, послуги та інші поточні зобов'язання на 346 тис. грн. (11.3%) та 5756 тис. грн. (95.7%) відповідно. Інші показники, а саме поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом, поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з страхуванням, поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці, поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами та поточне забезпечення навпаки зросли.

Наступним кроком слід проаналізувати структуру активів. Згідно з проведеного аналізу видно, що більшу частину пасивів складають поточні зобов'язання і забезпечення, а саме 61%, 54.1% та 62.3% за 2020, 2021 та

2022 роки відповідно. Власний капітал у свою чергу становить 32.3%, 38.8% та 30.1%, а довгострокові зобов'язання і забезпечення – 6.7%, 7.1% та 7.6%.

Для більш наочної оцінки структура пасивів ще була зображена у вигляді діаграми (рис. 2.6).

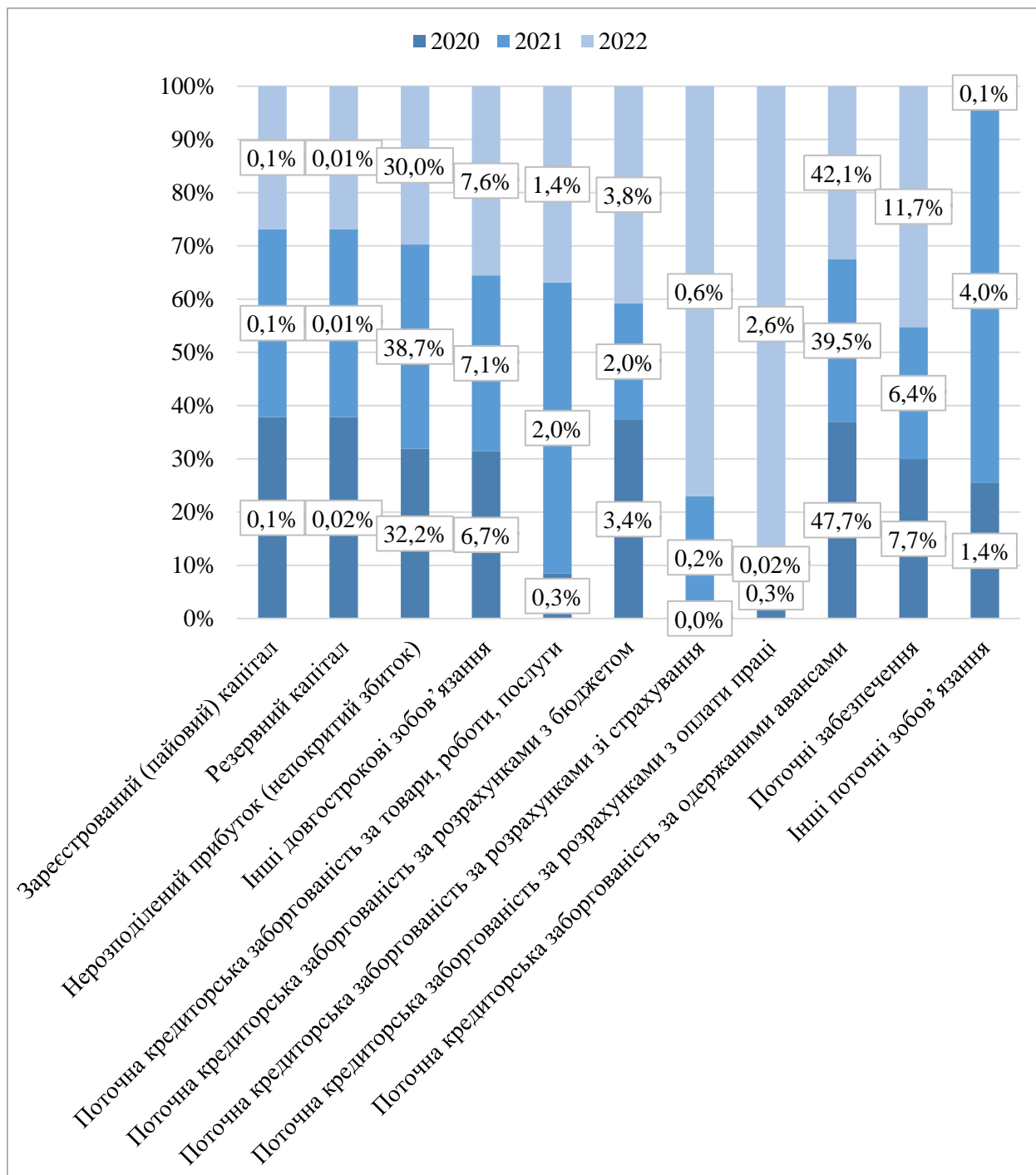


Рисунок 2.6 – Структура активів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 76-77, 33, с. 49-50, 34, с. 50-51].

Найбільшу частину у питомій структурі серед власного капіталу становить нерозподілений прибуток протягом усього дослідженого періоду. Щодо поточних зобов'язань і забезпечення, то найбільшу частку становить поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами.

Наступним кроком слід проаналізувати доходи та витрати компанії (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Динаміка доходів та витрат ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Стаття балансу	Роки, тис. грн.			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021	2021/ 2020	2022/ 2021
Чистий дохід від реалізації послуг	201177	265368	226736	64191	-38632	31.9	-14.6
Собівартість реалізованої послуг	-88702	-118949	-124156	-30247	-5207	34.1	4.4
Валовий: прибуток (збиток)	112475	146419	102580	33944	-43839	30.2	-29.9
Інші операційні доходи	1795	1756	23170	-39	21414	-2.2	1219.5
Адміністративні витрати	-100567	-120122	-108185	-19555	11937	19.4	-9.9
Витрати на збут	-5671	-7488	-9006	-1817	-1518	32.0	20.3
Інші операційні витрати	-2911	-4630	-6183	-1719	-1553	59.1	33.5
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток (збиток)	5121	15935	2376	10814	-13559	211.2	-85.1
Інші фінансові доходи	772	1477	421	705	-1056	91.3	-71.5
Інші доходи	1084	153	0	-931	-153	-85.9	-100.0
Інші витрати	-977	-1624	-37	-647	1587	66.2	-97.7
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)	6000	15941	2760	9941	-13181	165.7	-82.7
Витрати (дохід) з податку на прибуток	-2252	-3359	-1175	-1107	2184	49.2	-65.0
Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)	3748	12582	1585	8834	-10997	235.7	-87.4

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 78-79, 33, с. 51-52, 34, с. 52-53].

Загалом компанія протягом досліджуваного періоду є прибутковою. У 2021 році у порівнянні з 2020 роком чистий прибуток зріс на 8834 тис. грн. (235.7%), а у 2022 році показник навпаки зменшився на 20997 тис. грн. (87.4%).

Аналогічна динаміка прослідковується з чистим доходом від реалізації послуг, що надає компанія. Показник у 2021 році збільшився на 31.9%, а у 2022 році зменшився на 14.6%. Собівартість реалізованих послуг протягом періоду зросла від 88702 тис. грн. до 124156 тис. грн. Відповідно валовий прибуток у 2021 році зріс на 33944 тис. грн. (30.2%), а у 2022 році зменшився на 43839 тис. грн. (29.9%).

Фінансовий результат від операційної діяльності є позитивним протягом досліджуваного періоду. У 2021 році у порівнянні з 2020 показник зріс на 10814 тис. грн. (211.2%), а у 2022 році показник навпаки зменшився на 13559 тис. грн. (85.1%). Це обумовлено значним зростанням інших операційних доходів з 1795 тис. грн. до 23170 тис. грн. Адміністративні витрати, витрати на збут, а також інші операційні витрати також зростали.

Фінансовий результат від фінансової діяльності також є позитивним протягом досліджуваного періоду. У 2021 році у порівнянні з 2020 показник зріс на 9941 тис. грн. (167.7%), а у 2022 році показник навпаки зменшився на 13181 тис. грн. (82.7%). Інші фінансові доходи у 2021 році зросли на 91.3%, а у 2022 році навпаки зменшилися на 71.5%. Інші доходи протягом досліджуваного періоду з 1084 тис. грн. до 0 тис. грн. Інші витрати у 2021 році зросли на 647 тис. грн. (66.2%), а у 2022 році навпаки зменшилися на 1587 тис. грн. (97.7%).

Окрім проведених аналізів слід дослідити показники ліквідності компанії, її фінансову стійкість, а також розрахувати та оцінити коефіцієнти оборотності та рентабельності.

Проводимо аналіз ліквідності підприємства. Для цього розраховуємо наступні показники за відповідними формулами [38, с. 37]:

1. Коефіцієнт поточної ліквідності:

$$K_{\text{п}} = \frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Короткострокові пасиви}}. \quad (2.1)$$

2. Коефіцієнт проміжної (швидкої) ліквідності:

$$K_{\text{ш}} = \frac{\text{Оборотні активи} - \text{Запаси}}{\text{Короткострокові пасиви}}. \quad (2.2)$$

3. Коефіцієнт абсолютної ліквідності:

$$K_{\text{а}} = \frac{\text{Грошові кошти}}{\text{Короткострокові пасиви}}. \quad (2.3)$$

Таблиця 2.6 – Динаміка показників ліквідності ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Показники ліквідності	Оптимальне значення	Роки			Абсолютне відхилення		Темп приросту, %	
		2020	2021	2022	2020/2019	2022/2021	2020/2019	2022/2021
Коефіцієнт поточної ліквідності	1.5-2	1.429	1.648	1.509	0.219	-0.139	15.3	-8.4
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0.7-1.5	0.417	0.715	0.958	0.298	0.243	71.6	33.9
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0.2	0.104	0.275	0.564	0.171	0.289	164.1	105.1

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34].

Коефіцієнт поточної активності, який загалом характеризує загальну забезпеченість компанії оборотними коштами, у 2020 році був за межами оптимального значення. Також протягом періоду не мав єдиної тенденції до зміни. У 2021 році даний коефіцієнт зріс на 15.3%, а в 2022 році навпаки зменшився на 8.4%.

Коефіцієнт швидкої ліквідності, що показує частину тих поточних зобов'язань, які можуть бути погашеними за рахунок найбільш ліквідних активів, у 2020 році також був за межами оптимального значення, проте у наступних роках мав тенденцію до зростання.

Аналогічна ситуація спостерігається і з коефіцієнтом абсолютної ліквідності, що показує частину тих поточних зобов'язань, які можуть бути погашеними негайно за рахунок грошових коштів компанії.

Також для більш комплексної оцінки ліквідності підприємства можна провести проаналізувати ліквідність балансу. Ліквідним вважається баланс, якщо виконуються наступні вимоги:

- високоліквідні активи (A_1) > термінові пасиви (Π_1);
- швидколіквідні активи (A_2) > короткострокові пасиви (Π_2);
- повільноліквідні активи (A_3) > довгострокові пасиви (Π_3);
- важколіквідні активи (A_4) < власні кошти (Π_4);

Результати аналізу наведені в табл. ХХХ.

Таблиця 2.7 – Абсолютні показники ліквідності ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

	2020	2021	2022
A1	8853	22256	68972
П1	74203	71337	99313
A1> П1	-	-	-
A2	15822	24950	37453
П2	10785	9577	22949
A2> П2	+	+	+
A3	96760	86110	78055
П3	9380	10577	14946
A3> П3	+	+	+
A4	17995	16119	11867
П4	45062	57944	59139
A4< П4	+	+	+

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34].

Відповідно до проведених розрахунків можна зробити висновок, що рівень ліквідності є вищим за середній, адже перша умова ліквідності балансу не здійснюється. Таким чином компанія без проблем може виплатити короткострокові та довгострокові зобов'язання, але за рахунок власних грошових коштів не зможе покрити термінові зобов'язання.

Наступним кроком є оцінка фінансової стійкості компанії. Для цього розраховуємо наступні показники за відповідними формулами [38, с. 33]:

1. Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу:

$$K_{\text{спів.поз.та вл.кап.}} = \frac{\text{Позиковий капітал}}{\text{Власний капітал}} \quad (2.4)$$

2. Коефіцієнт платоспроможності (автономії):

$$K_{\text{пл.}} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Валюта балансу}} \quad (2.5)$$

3. Коефіцієнт маневреності власних коштів:

$$K_{\text{ман.вл.кош.}} = \frac{\text{Власні оборотні кошти}}{\text{Власний капітал}} \quad (2.6)$$

4. Показник фінансового левиреджу:

$$K_{\text{лев}} = \frac{\text{Довгострокові пасиви}}{\text{Власний капітал}} \quad (2.7)$$

5. Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами:

$$K_{\text{ман.вл.кош.}} = \frac{\text{Власні оборотні кошти}}{\text{Поточні активи}} \quad (2.8)$$

Таблиця 2.8 – Динаміка показників фінансової стійкості ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Показники фінансової стійкості	Оптимальне значення	Роки			Абсолютне відхилення		Темп приросту, %	
		2020	2021	2022	2020/2019	2022/2021	2020/2019	2022/2021
Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу	<1	2.094	1.579	2.320	-0.515	0.741	-24.6	46.9
Коефіцієнт автономії	>0.6	0.323	0.388	0.301	0.065	-0.087	20.0	-22.3
Коефіцієнт маневреності власних коштів	>0.35	0.744	0.793	0.887	0.049	0.094	6.5	11.9
Коефіцієнт фінансового левиреджу	<=0.25	0.208	0.183	0.253	-0.026	0.070	-12.3	38.5
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами	>0.1	0.276	0.345	0.284	0.068	-0.060	24.8	-17.5

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34].

Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу, що характеризує співвідношення позикового і власного капіталу, протягом дослідженого періоду знаходився за межами оптимального значення.

Аналогічна ситуація і з коефіцієнтом автономії, що свідчить про певну залежність компанії від позикового капіталу.

Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів у свою чергу весь досліджуваний період знаходився в межах норма та мав тенденцію до зростання, що говорить про достатню наявність власних оборотних коштів.

Коефіцієнт фінансового левериджу також знаходиться в межах нормативного значення, що свідчить про відсутність залежності компанії від довгострокових кредитів. Проте у 2022 році показник зріс на 38.5% відповідно до 2021 року, що може вказувати на наявність проблем.

Розраховані значення коефіцієнту забезпеченості власними оборотними коштами вказують, що компанія має необхідну кількість власних оборотних коштів для забезпечення достатнього рівня фінансової стійкості.

Для повної оцінки фінансово-економічного стану ПрАТ «КПМГ Аудит» наступним кроком слід проаналізувати ділову активність та рентабельність компанії.

Спочатку слід розрахувати коефіцієнти оборотності за наступними формулами [38, с. 30-31]:

1. Коефіцієнт оборотності активів:

$$K_{\text{об.а.}} = \frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Сума активів}} \quad (2.8)$$

2. Коефіцієнт оборотності оборотних активів:

$$K_{\text{об.а.}} = \frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Сума поточних активів}} \quad (2.9)$$

3. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості:

$$K_{\text{об.деб.заб.}} = \frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Сума дебіторської заборгованості}} \quad (2.10)$$

4. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості:

$$K_{\text{об.кред.заб.}} = \frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Сума кредиторської заборгованості}} \quad (2.11)$$

5. Коефіцієнт оборотності основних засобів:

$$K_{\text{об.о.з.}} = \frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Вартість основних засобів}} \cdot \quad (2.12)$$

6. Коефіцієнт оборотності власного капіталу:

$$K_{\text{об.вл.кап.}} = \frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Власний капітал}} \cdot \quad (2.13)$$

7. Тривалість одного обороту дебіторської заборгованості (дні):

$$T_{\text{об.деб.заб.}} = \frac{\text{Тривалість періоду}}{\text{Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості}} \cdot \quad (2.14)$$

8. Тривалість одного обороту кредиторської заборгованості (дні):

$$T_{\text{об.кред.заб.}} = \frac{\text{Тривалість періоду}}{\text{Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості}} \cdot \quad (2.15)$$

Таблиця 2.9 – Динаміка показників оборотності ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Показники оборотності	Роки			Абсолютне відхилення		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2020/ 2019	2022/ 2021	2020/ 2019	2022/ 2021
Коефіцієнт оборотності активів	1.443	1.776	1.155	0.333	-0.621	23.1	-35.0
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1.657	1.991	1.229	0.334	-0.761	20.2	-38.3
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	12.715	10.636	6.054	-2.079	-4.582	-16.4	-43.1
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	2.785	4.063	2.289	1.277	-1.774	45.9	-43.7
Коефіцієнт оборотності основних засобів	17.445	22.088	33.917	4.643	11.829	26.6	53.6
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	4.464	4.580	3.834	0.115	-0.746	2.6	-16.3
Тривалість обороту дебіторської заборгованості, дні	28	34	59	6	26	19.5	75.7
Тривалість обороту кредиторської заборгованості, дні	129	89	157	-41	69	-31.4	77.5

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34].

Коефіцієнт оборотності активів має досить високе значення протягом досліджуваного періоду. Проте присутня тенденція до зменшення даного

показника, що може свідчити про зниження ефективності діяльності підприємства.

Коефіцієнт оборотності оборотних активів має аналогічну ситуацію до коефіцієнту оборотності активів.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, який показує скільки разів за звітний період дебіторська заборгованість перетворювалася у гроші, за досліджуваний період має тенденцію до зменшення. Проте досить високі значення свідчать про вміння компанії ефективно управляти своєю дебіторською заборгованістю.

Тривалість обороту дебіторської заборгованості за 2020-2022 роки досить суттєво збільшилася. У 2021 році показник збільшився на 19.5%, а у 2022 році – 75.7%. Відповідно можна зробити висновок, що в компанії з'явилися певні проблеми зі стягненням коштів.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості протягом досліджуваного періоду не має єдиної тенденції до зміни. Таким чином, у 2021 році показник збільшився на 45.9%, а у 2022 році навпаки зменшився на 43.7%. Зменшення даного коефіцієнта про певні фінансові труднощі, проте загалом розрахунки свідчать про можливість компанії погашати свої борги.

Тривалість обороту кредиторської заборгованості має таку ж саму тенденцію до змін як і коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості.

Коефіцієнт оборотності основних засобів протягом досліджуваного періоду зростає та має досить високі значення. Це свідчить про те, що компанія ефективно використовує свої основні засоби.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу у 2021 році зріс на 2.6%, а у 2022 році навпаки зменшився на 16.3%. Протягом дослідженого періоду розраховані значення показника свідчить про досить високу ефективність використання власного капіталу. Проте зменшення показника може свідчити про виникнення певних фінансових труднощів.

Проводимо аналіз рентабельності. Для цього розраховуємо наступні показники за відповідними формулами [38, с. 34-35]:

1. Коефіцієнт рентабельності активів:

$$R_a = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Сума активів}}. \quad (2.16)$$

2. Коефіцієнт рентабельності власного капіталу:

$$R_{\text{вк}} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Власний капітал}}. \quad (2.17)$$

3. Коефіцієнт рентабельності діяльності:

$$R_{\text{осн.діял.}} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Чистий дохід}}. \quad (2.18)$$

4. Коефіцієнт рентабельності продукції:

$$R_{\text{прод}} = \frac{\text{Прибуток до оподаткування}}{\text{Собівартість продукції/послуг}}. \quad (2.19)$$

Таблиця 2.10 – Динаміка показників фінансової стійкості ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Показники рентабельності	Роки			Абсолютне відхилення		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2020/2019	2022/2021	2020/2019	2022/2021
Коефіцієнт рентабельності активів	0.043	0.107	0.014	0.064	-0.093	147.9	-86.8
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0.083	0.217	0.027	0.134	-0.190	161.1	-87.7
Коефіцієнт рентабельності діяльності	0.019	0.047	0.007	0.029	-0.040	154.5	-85.3
Коефіцієнт рентабельності продукції	0.068	0.134	0.022	0.066	-0.112	98.1	-83.4

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34].

Коефіцієнт рентабельності активів у 2021 році зріс на 174.9% у порівнянні з 2020 роком, що свідчить про більш ефективне використання активів підприємства. А у 2022 році навпаки зменшився на 86.8%, що вказує на виникнення певних проблем.

Коефіцієнт рентабельності власного капіталу, коефіцієнт рентабельності діяльності та коефіцієнт рентабельності продукції мають аналогічну ситуацію з коефіцієнтом рентабельності власного капіталу. У 2021 році показники зростали, що свідчить про покращення діяльності компанії, а у 2022 році ситуація була протилежною.

2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КМПП Аудит»

Ефективність використання трудових ресурсів аудиторських компаній, є одним із найважливіших факторів, який значною мірою впливає на результати діяльності таких компаній.

Це перш за все пов'язано саме з специфікою діяльності компанії, адже аудиторські послуги є інтелектуальними послугами і потребують саме висококваліфікованих та досвідчених спеціалістів, які мають необхідні навички та знання.

ПрАТ «КМПП Аудит» досить багато уваги приділяє процесу підбору персоналу, його навчання, створенню комфортних умов праці, а також раціональному використанню наявних трудових ресурсів та оптимальному завантаженню працівників.

Компанія робить великий акцент на залученні спеціалістів початкового рівня шляхом активної співпраці з університетами, інститутами та іншими навчальними закладами. Наймаючи на роботу студентство, компанія отримує вмотивованих та енергійних працівників. Для них проводиться величезна кількість тренінгів та навчають аби сформувати кваліфікований штат персоналу.

Варто зазначити, що у 2024 році за щорічним рейтингом STUD-POINT компанія увійшла в ТОП-25 роботодавців України, які надають можливість працювати та розвиватися молодим талантам України [39].

Також компанія приймає на роботу і досвідчених фахівців, які можуть займати вищі керівні посади.

ПрАТ «КМПП Аудит» має чітку політику щодо винагород та підвищення працівників на посадах, яка напряду пов'язана з результатами діяльності кожного окремого співробітника. Окрім цього компанія безупинно інвестує у навчання своїх співробітників шляхом проведення величезної кількості тренінгів для покращення якості надання послуг. Таким чином, компанія відображає

- за необхідності внутрішні або зовнішні експерти.

Для оцінки організації використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» з економічної точки зору перш за все необхідно визначити кількість персоналу (рис. 2.8).



Рисунок 2.8 – Динаміка та структура трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 7, 33, с. 8, 34, с. 8].

Відповідно до рис. 2.8 можна зробити висновок, що протягом досліджуваного періоду не спостерігається єдиної тенденції до зміни. Таким чином у 2021 році кількість працівників компанії ПрАТ «КПМГ Аудит» зменшилася у порівнянні з 2020 року на 5.7%, а у 2022 році навпаки – збільшилася на 8.3% і становила 303 особи, що є найбільшою кількістю за три роки.

Крім цього, можна спостерігати, що трудові ресурси компанії поділяються на три групи:

- штатні працівники облікового складу;
- позаштатні працівники, які працюють за сумісництвом;
- працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу.

До працівників, які працюють неповний робочий час, здебільшого відносять студенти. Відповідно з цього можна зробити висновок, що ПрАТ «КПМГ Аудит» активно приймає на роботу студентів, які працюють part-time, набувають професійного досвіду і паралельно з цим здобувають освіту у вищих навчальних закладах.

Наступним кроком слід проаналізувати ефективність роботи персоналу компанії шляхом прорахунку чистого доходу та чистого прибутку на одного працівника (табл. 2.11).

Таблиця 2.11 – Динаміка показників ефективності діяльності персоналу ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Показник	Роки			Абсолютне відхилення	
	2020	2021	2022	2021 / 2020	2022 / 2021
Чистий дохід на одного працівника, тис. грн./особа	679.7	951.1	748.3	271.5	-202.8
Чистий прибуток на одного працівника, тис. грн./особа	12.7	45.1	5.2	32.4	-39.9

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34].

За аналізований період розраховані показники мають досить високі значення. Єдиною динаміки до зміни не має. Так у 2021 році обидва показники значно зросли, адже чистий дохід та чистий прибуток підприємства збільшилася, а кількість персоналу зменшилася. У 2020 році ситуація була зворотною.

Фонд заробітної плати компанії визначається залежно від кількості співробітників та їх посад, а також враховується рівень інфляції в країні. Наступним кроком слід проаналізувати ФОП за досліджуваний період (рис. 2.9).

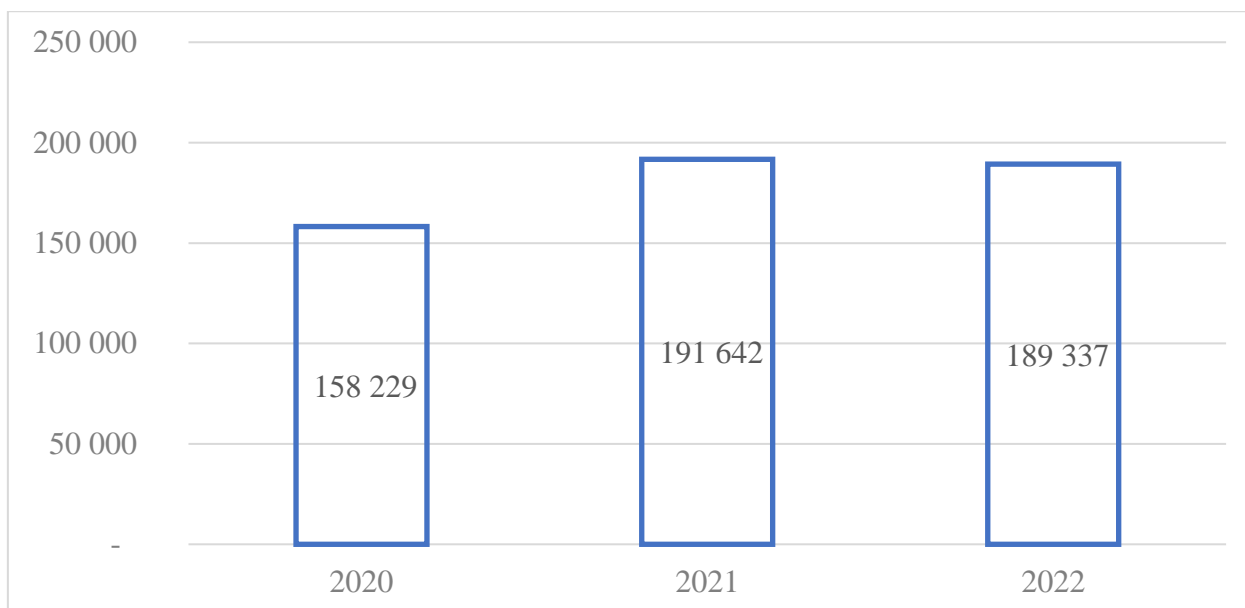


Рисунок 2.9 – Динаміка фонду оплати праці ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34].

Отже, за досліджуваний період найбільший фонд оплати праці був у 2021 році і становив 191642 тис. грн., що на 21.1% більше, ніж у 2020 році. Оскільки в 2021 році кількість працівників навпаки зменшилася, то можна зробити висновок, що таке значне збільшення витрат на ФОП пов'язане з підвищенням заробітної плати працівників або ж прийняттям на роботу нових співробітників, які вже є досвідченими аудиторами. У 2022 році фонд оплати праці зменшився на 1.2% у порівнянні з 2021 роком.

На даному етапі дослідження слід проаналізувати баланс робочого часу середньооблікового працівника компанії, що працює повний робочий тиждень. Таким чином, будуть встановлені елементи робочого часу та розраховано ефективний фонд робочого часу працівника.

Таблиця 2.12 – Баланс робочого часу середньооблікового працівника
ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

№ п/п	Елемент робочого часу	Роки			Абсолютне відхилення	
		2020	2021	2022	2021 / 2020	2022 / 2021
1.	Календарний час (Фк), днів	366	365	365	-1	0
2.	Вихідні і святкові дні (Двих., Дс)	115	115	108	0	-7
3.	Номінальний час (Фн), днів	251	250	257	-1	7
4.	Неявки на роботу (Дн), днів	40	37	49	-3	12
5.	Фактична (явочна) кількість робочих днів (Фф)	211	213	208	2	-5
6.	Номінальна середня тривалість робочого дня (Тн), год	7.98	7.98	7.99	0.0	0.02
8.	Фактична середня тривалість робочого дня (Тф), год	8.5	8.6	8.6	0.08	-0.06
9.	Ефективний фонд робочого часу (Феф.), год	1800.8	1834.8	1778.7	34.0	-56.1

Джерело: складено автором на основі отриманої інформації під час проходження практики на підприємстві ПрАТ «КПМГ Аудит».

При аналізі табл. 2.12 варто зауважити, що у 2022 році у зв'язку з повномасштабною війною на території України були відмінені святкові дні, а також скорочення тривалості на одну години робочого дня, який передує святковим та неробочим дням.

До неявок на роботу включено безпосередньо основна та додаткова відпустка, лікарняні, відпустки у зв'язку з вагітністю, прогули, а також інші відпустки, які передбачені політикою компанії.

Окрім цього, відповідно до табл. 2.12 можна зробити висновок про наявність перепрацювань, що свідчить про неефективне управління часом персонал, нестачу співробітників для виконання поставлених керівництвом задач, а також про дещо неефективну організацію використання наявних трудових ресурсів.

Наступним кроком необхідно розрахувати показники руху трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» відповідно до наведених формул у розділі 1.3 даної роботи (табл. 2.13)

Таблиця 2.13 – Динаміка показників руху трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Показник	Роки			Абсолютне відхилення	
	2020	2021	2022	2021 / 2020	2022 / 2021
Середньооблікова чисельність працівників, ос.	296	279	303	-17	24
Кількість прийнятих працівників за рік, ос.	98	129	114	31	-15
Кількість звільнених працівників за рік, ос.	115	105	171	-10	66
Коефіцієнт загального обороту, %	72.0	83.9	94.1	11.9	10.2
Коефіцієнт сталості, %	28.0	16.1	5.9	-11.9	-10.2
Коефіцієнт обороту з прийому, %	33.1	46.2	37.6	13.1	-8.6
Коефіцієнт обороту з вибуття, %	38.9	37.6	56.4	-1.2	18.8
Плинність робочої сили, %	38.9	37.6	56.4	-1.2	18.8
Відновлення кадрів, %	85.2	122.9	66.7	37.6	-56.2

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів та звіту про прозорість компанії [24, 33, 34, 35, 36, 37, 43, 44].

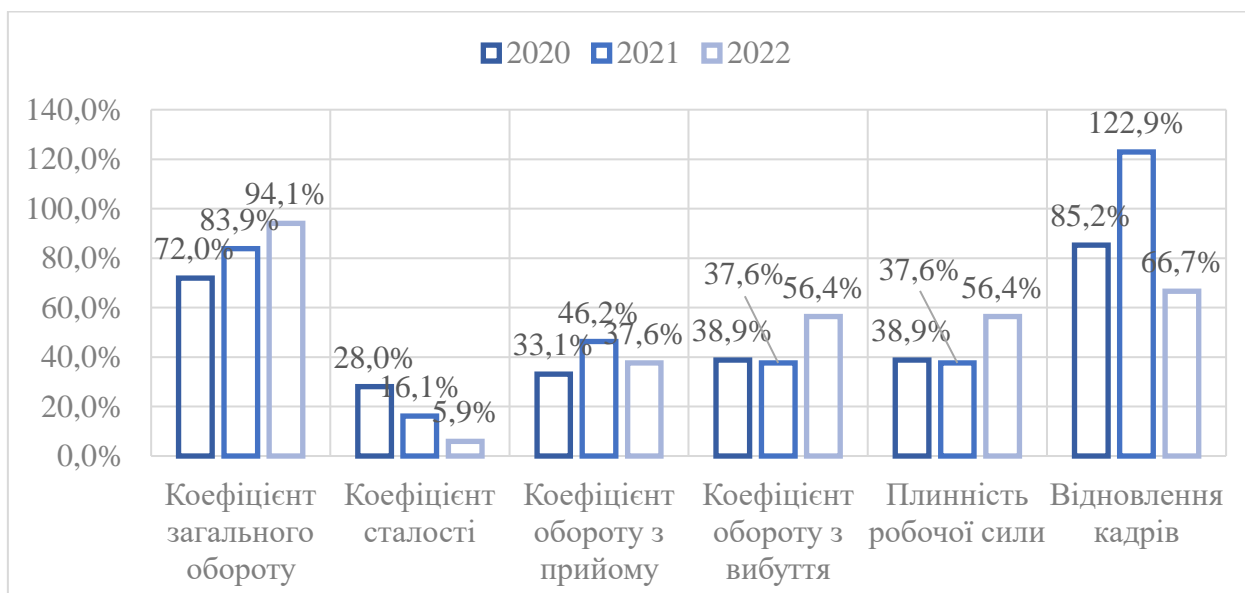


Рисунок 2.10 – Динаміка показників руху трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів та звіту про прозорість компанії [24, 33, 34, 35, 36, 37, 43, 44].

Відповідно до результатів розрахунків, які відображені у табл. 2.13 та на рис. 2.10 можна зробити висновок, що компанія має досить нестабільну ситуацію з трудовими ресурсами.

Таким чином коефіцієнт загального обороту, який вказує на загальну динаміку зміну кадрів, протягом дослідженого періоду мав тенденцію до збільшення і в 2022 році сягнув аж 94.1%.

В свою чергу коефіцієнт сталості, який є оберненим до коефіцієнту загального обороту і вказує на стабільність трудових ресурсів, зменшувався і в 2022 році становить лише 5.9%.

Протягом досліджуваного періоду кількість прийнятих на роботу працівників та кількість вибулих працівників є досить великою, тому відповідно коефіцієнти обороту з прийому та обороту з вибуття є високими.

Плинність кадрів також є досить високою, що має негативний вплив на діяльність ПрАТ «КПМГ Аудит», адже компанія втрачає досвідчених та кваліфікованих працівників і змушена витратити час та кошти на підбір та навчання нових співробітників.

2.4. Кореляційно–регресійний аналіз використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит»

Для більш ґрунтовного дослідження організації використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» слід провести кореляційно-регресійний аналіз. За допомогою даного методу дослідження буде виявлено можливий зв'язок між обраними змінними.

Для початку необхідно коректно визначити змінні для проведення даного аналізу. Варто звернути увагу, що одна із змінних має бути результируюча, а інші факторні.

Було обрано наступні показники:

- чистий дохід від реалізації (результуючий показник);
- середньооблікова чисельність працівників (факторний показник);

- фонд оплати праці (факторний показник);
- коефіцієнт загального обороту (факторний показник).

Зв'язок між результируючим та факторними показниками можна описати наступним рівнянням [40, с. 18-19]:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3, \quad (2.20)$$

- y – чистий дохід від надання послуг (тис. грн.);
- x_1 – середньооблікова чисельність працівників (ос.);
- x_2 – фонд оплати праці (тис. грн.);
- x_3 – коефіцієнт загального обороту (%);
- a_0 – вільний член регресії;
- a_i – коефіцієнти рівняння регресії, які характеризують кількісний вплив на результируючий показник зміни величини відповідного факторного показника на одиницю його виміру ($i=1,3$).

Таким чином в результаті проведення дослідження буде встановлено наскільки чистий дохід від надання послуг компанії залежить від середньооблікової чисельності працівників, фонду оплати праці, а також загального обороту трудових ресурсів. Всі дані будуть взяті за п'ять років - 2018-2022 рр. (табл. 2.14):

Таблиця 2.14 – Вихідні дані для проведення кореляційно-регресійного аналізу

Показник	2018	2019	2020	2021	2022
Чистий дохід від реалізації, тис. грн.	144537	233066	201177	265368	226736
Середньооблікова чисельність працівників, ос.	392	401	296	279	303
Фонд оплати праці, тис. грн.	105321	151647	158229	191 642	189 337
Коефіцієнт загального обороту, %	32.9	57.6	38.9	37.6	56.4

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, 33, 34, 41, 42].

Для безпосереднього проведення кореляційно аналізу було використано програму Microsoft Office Excel (надбудова «Аналіз даних/Кореляція»). Результати дослідження наведені в табл. 2.15.

Таблиця 2.15 – Результати кореляційного аналізу використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит»

Показник	Чистий дохід від реалізації, тис. грн.	Середньооблікова чисельність працівників, ос.	Фонд оплати праці, тис. грн.	Коефіцієнт загального обороту, %
Чистий дохід від реалізації, тис. грн.	1			
Середньооблікова чисельність працівників, ос.	-0.526992367	1		
Фонд оплати праці, тис. грн.	0.893681391	-0.780758462	1	
Коефіцієнт загального обороту, %	0.739739624	-0.170891319	0.72863541	1

Джерело: побудовано автором.

Аби оцінити тісноту зв'язку між ознаками, що були обрані для проведення дослідження, слід проаналізувати отримані результати відповідно до шкали Чеддока (Додаток Д) Відповідна характеристика наведена в табл. 2.16.

Таблиця 2.16 – Характеристика тісноти зв'язку чистого доходу від реалізації із факторними ознаками

Показник	Середньооблікова чисельність працівників, ос.	Фонд оплати праці, тис. грн.	Коефіцієнт загального обороту, %
Чистий дохід від реалізації, тис. грн.	помітний	сильний (тісний)	сильний (тісний)

Джерело: побудовано автором.

Відповідно можна зробити висновок, що між чистим доходом від реалізації та середньообліковою чисельністю працівників існує помітний зв'язок, між чистим доходом від реалізації та фондом оплати праці – тісний зв'язок, між чистим доходом від реалізації та загальним оборотом трудових ресурсів – тісний зв'язок.

Оскільки під час проведення дослідження було встановлено наявність мультиколінеарності, то для його усунення з подальшого дослідження слід прибрати показник середньооблікової чисельності працівників.

Наступним кроком слід проаналізувати форму зв'язку, що виник між досліджуваними показниками. Для цього слід провести регресійний аналіз за допомогою програми Microsoft Office Excel (надбудова «Аналіз даних/Регресія»). Результати дослідження наведені в табл. 2.17.

Таблиця 2.17 – Регресійна статистика

Показник	Значення
Множинний R	0.902989576
R-квадрат	0.815390174
Нормований R-квадрат	0.630780349
Стандартна помилка	27434.15955

Джерело: побудовано автором.

Модель є надійною через те, що скорегований коефіцієнт детермінації складає 0.903, що є високим показником щільності зв'язку між факторами і результуючим показником і свідчить про те, що зміна результативної ознаки на 90.3% спричинена саме змінами обраних факторних ознак. Корегування коефіцієнту детермінації унеможливило б ймовірність штучного підвищення щільності зв'язку через збільшення кількості факторів. Саме тому варто зупинитися на даній моделі й перейти до складання регресійного рівняння.

Таблиця 2.18 – Дисперсійний аналіз

	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	2	6648504662	3324252331	4.416829775	0.184609826
Залишок	2	1505266221	752633110.3		
Усього	4	8153770883			

Джерело: побудовано автором.

Відповідно до отриманих результатів за критерієм Фішера ($F = 4.41683 > F_{\text{табл}} = 0.18461$) можна зробити висновок, що отримана модель є надійною і вплив випадкових факторів є відсутнім.

Таблиця 2.19 – Результати регресійного аналізу

Показник	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	P-значення	Нижнє 95%	Верхнє 95%
Чистий дохід від реалізації, тис. грн.	-3468.90	102905.96	-0.03	0.98	-446237.50	439299.69
Фонд оплати праці, тис. грн.	0.97	0.57	1.70	0.23	-1.48	3.43
Коефіцієнт загального обороту, %	76979.84	180851.71	0.43	0.71	-701162.26	855121.93

Джерело: побудовано автором.

Відповідно до отриманих результатів регресійного аналізу P-значення для всіх показників є меншим що 0.5, то можна зробити висновок, що коефіцієнти є ненульовими і у свою чергу факторні ознаки впливають на результативну.

Наступним кроком слід оцінити статистичну значимість параметрів регресії. Це робиться за допомогою t-критерія. Якщо значення t-статистики є меншим за відповідне табличне значення, то природою формування параметрів буде випадковою. Якщо ж розраховані значення є більшими, то параметр буде мати статистичну значимість. У даному випадку $t_{\text{табл}}(0,95; 5 - 2 - 1) = 0.085006$, відповідно можна зробити висновок, що параметри a_1 та a_2 (фонд оплати праці та коефіцієнт загального обороту трудових ресурсів) мають випадкову природу.

За проведеним регресійним аналізом були встановлені наступні надійні інтервали для параметрів лінії регресії:

$$-1.48 \leq a_1^* \leq 3.43;$$

$$-701162.26 \leq a_2^* \leq 855121.93;$$

Відповідно рівняння множинної регресії буде мати наступний вигляд:

$$\hat{y} = -3468.9 + 0.97\hat{x}_1 + 76979.8\hat{x}_2$$

Підсумовуючи зроблений аналіз можна зробити висновок, що при зростанні фонду оплати праці збільшиться на одиницю, то чистий дохід також зросте на 0.97 одиниць. Якщо у свою коефіцієнт загального обороту трудових

ресурсів компанії зросте на одиницю, то чистий дохід також зросте на 76979.8 одиниці.

Фінальним етапом проведення кореляційно-регресійного аналізу є оцінка впливу зміни питомої ваги факторної ознаки на результуючу, якщо вплив інших факторних ознак є відсутнім. Для цього слід розрахувати коефіцієнти еластичності для кожної факторної ознаки за наступною формулою [19, с.22]:

$$\varepsilon_i = a_i * \frac{\bar{x}_i}{\bar{y}}, \quad (2.21)$$

де $i = \overline{1,2}$;

a_i – коефіцієнти рівняння регресії;

\bar{x}_i – середнє значення факторного показника;

\bar{y} – середнє значення результуючого показника.

В результаті розрахунків отримуємо:

- $\varepsilon_1 = 0.7$;
- $\varepsilon_2 = 0.3$;

Підсумовуючи можна зробити висновок, що при зростанні при зростанні фонду оплати праці на 1%, чистий дохід від реалізації зростає на 0.7%, а при зростанні коефіцієнта загального обороту трудових ресурсів компанії, чистий дохід від реалізації зросте на 0.3%. Відповідно найбільший вплив на величину чистого доходу від реалізації має фонд оплати праці.

Висновки до розділу 2

В ході проведеного дослідження було встановлено та описано організаційні засади ПрАТ «КПМГ Аудит». Необхідно зазначити, що компанія є однією з провідних на ринку галузі надання аудиторських послуг, має позитивну репутацію та довіру від клієнтів.

Також було проаналізовані доходи, які отримує підприємство від надання послуг, описано їх структуру та динаміку зміни протягом дослідженого періоду.

Наступним кроком було проведення аналізу фінансово-економічного стану ПрАТ «КПМГ Аудит». В результаті дослідження було оцінено активи та пасиви підприємства у розрізі їх структури та динаміки за 2020-2022 роки. Також окремо було проаналізовано доходи та витрати компанії на основі звіту про фінансові результати. Протягом усього дослідженого періоду ПрАТ «КПМГ Аудит» мав прибуток, а його зменшення у 2022 році може бути пояснене початком повномасштабної війни на території України та економічної невизначеності.

У результаті розрахунку показників ліквідності було встановлено, що компанія має вищий за середній рівень ліквідності. Показники фінансової стійкості у свою чергу вказують на існування певної залежності від позикового капіталу, проте власних оборотних коштів достатньо для забезпечення фінансової стійкості.

Також безпосередньо було оцінено організацію використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит». В результаті дослідження було встановлено, що компанія має певні проблеми у даному питанні. Досить високий коефіцієнт плинності кадрів та коефіцієнт загального обороту трудових ресурсів може свідчити про наявність труднощів в організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

Варто зазначити, що компанія прикладає багато зусиль для покращення умов праці для персону, що у свою чергу має певний вплив на загальний результат діяльності.

Окрім цього був проведений кореляційно-регресійний аналіз і було встановлено сильний зв'язок між чистим доходом від реалізації та фондом оплати праці і коефіцієнтом загального обороту трудових ресурсів підприємства.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРАТ «КМПГ АУДИТ»

3.1. Напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів аудиторських компаній

Компанії, що надають аудиторські послуги, займають досить важливу роль у сучасній економіці, адже забезпечують прозорість діяльності інших підприємств, гарантують достовірність та неупередженість фінансової звітності, а також допомагають виявляти та виправляти помилки чи неточності у звітах.

Основною успішної діяльності аудиторської компанії є саме наявність кваліфікованих та досвідчених трудових ресурсів, а також організації їх ефективного використання.

Варто розуміти, що аудит є досить специфічною галуззю. Тому для розробки рекомендацій, які можуть допомогти в організації більш ефективного використання трудових ресурсів, слід визначити основні обов'язки працівників.

Основними обов'язками працівників компаній, які надають послуги незалежного аудиту підприємствам можна вважати:

- планування проведення аудиту фінансової звітності відповідно до визначених стандартів аудиту;
- комунікація з клієнтами щодо проведення аудиту;
- розробка аудиторських процедур;
- оцінка можливих ризиків;
- аналіз аудиторських доказів;
- оформлення робочих паперів та документації;
- надання рекомендацій клієнтам;
- підготовка аудиторських звітів на основі проведеної роботи [45].

Підсумовуючи можна зробити висновок, що працівники мають багато обов'язків, неналежне виконання яких може призвести до значних збитків для компанії та втрати клієнтів і репутації .

Також варто зазначити про існування кадрових ризиків, які також впливають на ефективність використання трудових ресурсів та й діяльність компанії загалом. Особливо слід звернути увагу на ризик втрати трудових ресурсів [46].

Втрата трудових ресурсів перш за все спричинена низьким рівнем кадрової роботи, незадовільними умовами праці, відсутністю кар'єрного зростання. Як наслідок компанії можуть втрачати досвідчених та кваліфікованих працівників, а для найму нового персоналу необхідні додаткові витрати та час, що негативний впливає на ефективність використання трудових ресурсів.

Відповідно пропоновані рекомендації мають базуватися саме на тому аби зменшити навантаження на працівників компанії та зменшити рівень плинності трудових ресурсів компанії.

3.2. Розробка рекомендацій та обґрунтування їх доцільності для підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ АУДИТ»

На основі проведеного дослідження однією із рекомендацій для зменшення навантаження на працівників компанії є створення окремої спеціальної функціональної групи аудиту.

Перш за все створення даної функціональної групи дозволить досвідченим аудиторам передавати рутинні та нескладні завдання, які потребують багато часу на виконання.

Дане делегування може призвести до кращого загального результату, адже таким чином старші аудитори зможуть зосередитися на більш складних та важливих процесах.

Логічно було б залучати до функціональної групи саме студентів економічних спеціальностей, які зможуть поєднувати навчання з роботою. Відповідно молодь буде мати можливість отримувати перший досить важливий

практичний досвід, який може бути початком успішної кар'єри, а компанія у свою чергу ще й матиме так званий кадровий резерв.

Крім виконання завдання працівники функціональної групи аудиту будуть паралельно проходити тренінги, залучатися на проекти і через певний матимуть змогу приєднатися безпосередньо до відділу аудиту на посаду асистента першого рівня вже з певним багажем знань і навичок. А оскільки працівники вже пройдуть процес адаптації, розумітимуть в чому суть діяльності компанії, матимуть розуміння базових процесів, їх ефективність буде вразі кращою за людину, яка приєднуватиметься відразу у відділ аудиту.

Для компанії важливо детально продумати процес створення та запровадження запропонованого функціональної групи. До основних етапів створення можна віднести наступне:

- розробка чіткого опису функціонування групи з детальним описом усіх завдань, які можуть бути делеговані;
- підбір персоналу відповідно до затверджених необхідних навичок та кваліфікацій (можлива активна співпраця з університетами та інститутами країни);
- розробка навчальної програми для персоналу включно з теоретичними тренінгами з аудиту та практичними завданнями відповідно до обраних функціональних обов'язків відділу;
- проведення інтеграції безпосередньо з відділом аудиту шляхом ознайомлення працівників з основними функціями створеної функціональної групи;
- організація ефективного операційного менеджменту функціональної групи.

Завдання, які можна повністю або хоча б частково делегувати на функціональну групу, зображені на рис. 3.1:

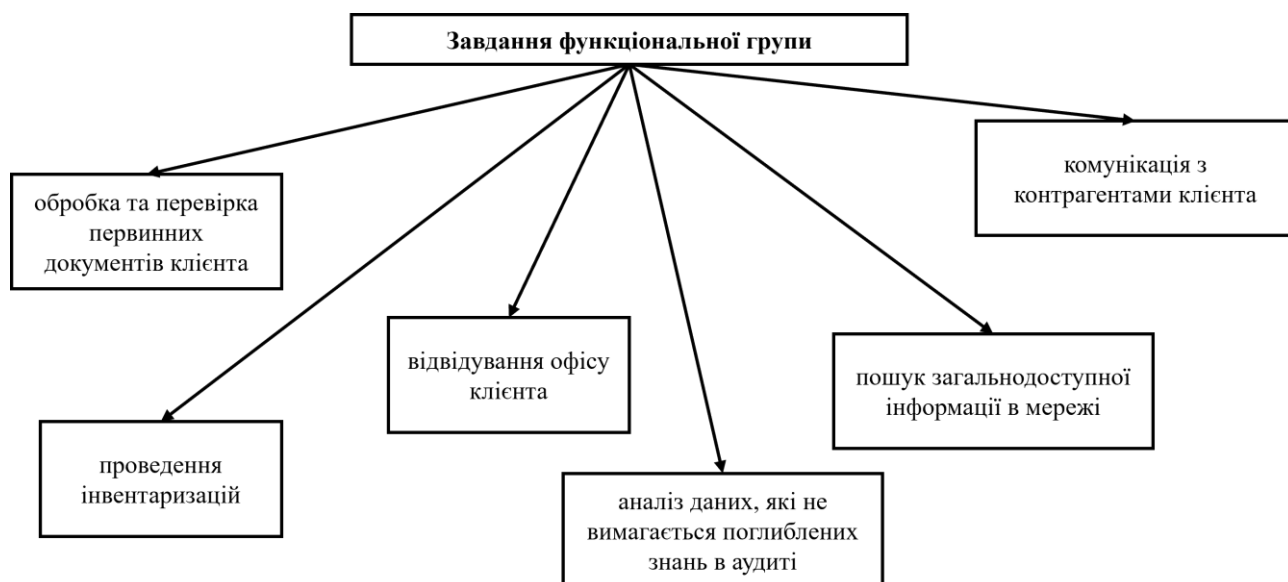


Рисунок 3.1 – Завдання нової функціональної групи аудиту

Джерело: складено автором на основі отриманої інформації під час проходження практики на підприємстві ПрАТ «КПМГ Аудит».

Обробка та перевірка первинних документів клієнта включатиме дослідження їх достовірності та відповідність до даних бухгалтерського обліку. Також працівники підрозділу будуть комунікувати щодо отриманих результатів з старшими колегами.

Аналіз даних буде включати виконання елементарних розрахунків, проведення порівнянь та виявлення тенденцій і закономірностей.

Комунікація з контрагентами клієнта пов'язана з складанням та відправкою листів-запитів на підтвердження важливої для проведення аудиту інформації. Також працівники будуть залучені на відстеження отримання відповідей та зможуть виконувати процес перевірки отриманих даних від контрагентів клієнта з даними самого клієнта.

Інвентаризації має на меті, за наданою від старших колег інформацією, проведення фізичного підрахунку активів клієнта, а також процес звірки порохваних найменувань з даними, що наведені у бухгалтерському обліку.

Відвідування офісу клієнта необхідне для отримання певної інформації, яка є необхідною для проведення ефективного та якісного аудиту і в той самий час не може бути передана дистанційно.

Пошук загальнодоступної інформації в мережі може мати на увазі дослідження публічних даних про клієнта, його галузі, вивчення нормативно-правової бази, що стосується безпосередньо діяльності клієнта, а також аналіз судових справ, інформації засобів масової інформації тощо.

Створення окремої функціональної групи відділу аудиту має меті залучення 10 нових співробітників на посаду помічника аудитора.

Основними витратами для створення даної функціональної групи для ПрАТ «КПМГ Аудит» можна вважати:

- витрати на найм персоналу;
- витрати на оплату праці;
- витрати на ноутбуки/гарнітуру та програмне забезпечення;
- організаційні витрати.

Необхідності у створенні робочих місць (столи, стільці, подовжувачі) для нових співробітників функціональної групи немає, адже в приміщенні офісу ПрАТ «КПМГ Аудит» є вільні робочі місця. Окрім цього працівники будуть мати можливість працювати дистанційно.

Варто зазначити, що ПрАТ «КПМГ Аудит» має досвідчених та кваліфікованих HR-спеціалістів допоможе компанії уникнути величезних витрат на залучення рекрутингових компаній.

Також компанія постійно залучає новий персонал та позитивну репутацію і добре відома як гарний роботодавець, тому загалом витрати на пошук та найм десятиох нових співробітників суттєвими не будуть.

HR-спеціалісти будуть продовжувати працювати у своєму звичному режимі щодо пошуку нових людей використовуючи преміум-підписки вже добре освоєних платформ (Robota.ua, Work.ua, LinkedIn). Проведення співбесід планується у форматі online для зменшення витрат, економії часу та зручності для кандидатів.

Загалом планується, що компанія знайде співробітників за 3 місяці роботи. Структура витрат на найм персоналу зображена у табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Витрати на пошук та найм нових співробітників для функціонального відділу

Елемент витрат	Витрати за 1 місяць, грн.	Загалом витрати, грн.
Фонд оплати праці HR-спеціалістів (1 людина)	27500	82500
Підписки на преміум акаунти спеціалізованих платформ (10% від загальних витрат на компанії на дану статтю)	10000	30000
Інші витрати	12000	36000
Усього	49500	148500

Джерело: складено автором на основі даних [47-48].

Як було зазначено раніше, спочатку планується залучення лише 10 співробітників. Їх початкова заробітна плата буде встановлена на рівні середньої заробітної плати галузі. За даними сайту Robotia.ua середня заробітна плата, яку пропонували роботодавці галузі аудиту у 2023 році у своїх вакансіях, становить 15700 грн [49].

Структура витрат на фонд оплати праці зображена у табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Витрати фонд оплати праці нових співробітників для функціонального відділу

Елемент витрат	Витрати за 1 місяць, грн	Загалом витрати, грн
Заробітна плата працівників	157000	990000
<i>у тому числі</i>		
ПДФО (18%)	28260	339120
військовий збір (1.5%)	2355	28260
Єдиний соціальний внесок (22%)	34540	414480
Усього	191540	2298480

Джерело: складено автором.

Як кожний працівник відділу аудиту співробітники функціональної групи будуть забезпечені необхідною для роботи технікою: ноутбуки та гарнітура. Також співробітникам буде встановлено пакет базового програмного забезпечення для їх роботи. Структура витрат на зображена у табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – Витрати на забезпечення нових співробітників для функціонального відділу

Елемент витрат	Кількість шт.	Ціна, грн.	Загальна вартість, грн.	Строк корисного використання, роки	Амортизація, грн.
Ноутбуки Lenovo ThinkPad E14 Gen 5	10	34899	348990	5	69798
Операційна система Windows 11 Професійна	10	10699	106990	5	21398
Microsoft Office Професійний 2021 для 1 П	10	21199	211990	5	42398
Усього	-	-	667970	-	133594

Джерело: складено автором на основі даних [50-53].

До організаційних витрат в даному випадку будуть відноситися витрати на реалізацію заходів, які є необхідними для безпосереднього створення нової функціональної групи та розробку навчальної програми для співробітників

Загальні витрати на створення нової функціональної групи відділу аудиту в перший рік її існування наведені в табл. 3.4.

Таблиця 3.4 – Загальні витрати на створення нової функціональної групи

Елемент витрат	Витрати, грн
Витрати на найм працівників	148500
Фонд оплати праці	2298480
Основні засоби	667970
Амортизація	133594
Організаційні витрати	120000
Інші витрати	50000
Усього	3418544

Джерело: складено автором.

Таким чином на створення функціональної групи та її функціонування у перший рік компанії обійдеться у 3418.544 тис. грн.,

Наступна рекомендація буде стосуватися зменшенню рівня плинності трудових ресурсів компанії., адже у попередньому дослідженні також було встановлено, що ПрАТ «КПМГ Аудит» має досить високий показник плинності кадрів та коефіцієнт загального обороту трудових ресурсів. Дана ситуація свідчить про проблему втрати кваліфікованих та досвідчених працівників, що має безпосередній вплив на організацію ефективного використання трудових

ресурсів компанії та й загалом несе негативні наслідки на діяльність всього підприємства.

Перелік видів рекомендацій для зменшення плинності кадрів підприємства наведено на рис. 3.2.



Рисунок 3.2 – Рекомендації щодо зменшення плинності кадрів

Джерело: складено автором.

Проведення детального аналізу причин виникнення високого рівня плинності кадрів ПрАТ «КПМГ Аудит» може складатися з наступним етапів:

- огляд та аналіз даних щодо плинності кадрів підприємства та їх порівняння з іншими компаніями галузі;
- проведення опитувань серед звільнених працівників;
- аналіз робочого середовища компанії;
- аналіз зовнішніх факторів, що мають вплив на діяльність компанії.

Таким чином огляд та аналіз даних дозволить компанії зрозуміти основні причини звільнення працівників, їх посади, вік та стать. Відповідно можна буде проглянути статистику та провести порівняння з іншими компаніями для розуміння того чи є якісь відмінності.

Опитування серед звільнених працівників може допомогти зрозуміти, що саме стало причиною покидання компанії, а також можна запитати їхні рекомендації щодо покращення ситуації.

Під аналізом робочого середовища компанії мається на увазі оцінка безпосередньо умов праці в ПрАТ «КПМГ Аудит» на основі заробітної плати, соціальних пакетів, наявності кар'єрного зростання в межах компанії, наявності балансу між роботою та особистим життям працівника. Також варто оцінити відносини між співробітниками та загальну робочу атмосферу в якій знаходиться персонал.

До дослідження зовнішніх факторів, що також мають досить вагомий вплив на плинність кадрів, слід віднести загальну економічну та політичну ситуацію в країні та й загалом у світі, рівень безробіття, а також конкуренцію в галузі серед роботодавців.

Зібрана інформація та аналіз дозволить визначити причини виникнення високої плинності серед яких можуть бути відсутність гідної оплати праці, відсутність так званого *work-life balance*, відсутність можливостей для професійного навчання та розвитку.

На основі проведеного детального аналізу причин виникнення високого рівня плинності кадрів компанії слід і створити шляхи вирішення визначених основних проблем.

Таким чином, якщо серед основних проблем є звільнення працівників саме через відсутність гідної оплати праці, то керівництву компанії слід переглянути свою політику стосовно даного питання, дослідити заробітні плати основних конкурентів та й в цілому галузі.

Для забезпечення *work-life balance* спеціальній команді та менеджменту, які планують розподіл персоналу по проектах та тривалість процесу аудиту проектам, слід переглянути ефективність використання трудових ресурсів з врахуванням думки співробітників. Згідно з проведеного дослідження у другому розділі на основі балансу робочого часу середньооблікового працівника було встановлено наявність перепрацювань. Відповідно дана проблема може бути

цілком реальною для ПрАТ «КПМГ Аудит» і для забезпечення ефективної організації використання трудових ресурсів має бути вирішена.

Якщо ж співробітники звільняються через відсутність можливостей для професійного навчання та розвитку, то компанії слід приділити увагу та почати активно інвестувати в навчання персоналу враховуючи побажання та зацікавленість працівників.

Наступною запропонованою рекомендацією є розроблення більш ефективної системи утримання вже наявних працівників. Дана система також має базуватися перш за все на проведеному аналізі причин виникнення високого рівня плинності кадрів, а також містити в собі рекомендації щодо вирішення основних проблем.

Окрім забезпечення гідної заробітної плати, наявності work-life balance та можливості професійного навчання та розвитку, до системи утримання наявних працівників можна ще віднести:

- розробку програми бонусів та премій за значні досягнення та внески в діяльність компанії;
- проведення відкритого оцінювання працівників із наданням повного фідбеку стосовно їхньої роботи;
- проведення регулярних опитувань серед працівників та врахування їхніх думок, що дасть кожному зрозуміти свою важливість для компанії;
- створення позитивної робочої атмосфери серед співробітників, а також проведення так званих тимбілдінгів для забезпечення командного духу серед членів проектної команди.

Рекомендація щодо забезпечення ефективного зворотного зв'язку є також дуже цінною, адже даний інструмент є важливим для розвитку мотивації співробітників, що у свою чергу має прямий вплив на ефективність використання трудових ресурсів компанії.

Для забезпечення ефективного зворотного зв'язку компанії слід вжити наступні заходи:

- запровадити культуру зворотного зв'язку як з боку керівництва до звичайних співробітників, так і навпаки, від звичайних співробітників до керівництва;
- провести відповідне навчання серед співробітників, аби вони розуміли основну суть даного процесу та вміли правильно та ефективно надавати фідбек;
- використовувати різні формати для надання зворотного зв'язку (проведення зустрічей офлайн та онлайн, написання індивідуальних листів, можливість анонімного фідбеку тощо).

Запровадження даної рекомендації та її активне використання дасть кожному працівникові відчуття бути почутим на вищих рівнях. Також у свою чергу кожний працівник буде мати можливість побачити реальний та неупереджений відгук на власну роботу, що допоможе звернути увагу на слабкі сторони.

Наступною та останньою рекомендацією щодо зменшення плинності кадрів ПрАТ «КПМГ Аудит» є оновлення системи наймання нових співробітників до компанії.

Потрібно перш за все розуміти, що аудит є специфічною галуззю надання послуг і не кожна людина може справитися з основними посадовими обов'язками. Тому при у процесі найму працівників слід дати зрозуміти кандидату, що його буде чекати у разі отримання запропонованої посади. Відповідно необхідно створити детальний опис роботи. Таким чином, кандидат зможе тверезо оцінити власні можливості та знання.

Окрім цього слід ретельно підбирати кандидатів, а також детально перевіряти досвід і навички потенційних співробітників для уникнення звільнень працівників за ініціативою керівництва через відсутність необхідної кваліфікації або ж неякісне виконання безпосередніх обов'язків.

Реалізація запропонованих заходів щодо зменшення плинності кадрів ПрАТ «КПМГ Аудит» призведе до наступних витрат на один рік:

- 700 тис. грн. на розроблення системи утримання в компанії вже наявних співробітників, що включатимуть витрати на підвищення бонусів та збільшення проведення тимблдінгів;
- 150 тис. грн. на забезпечення ефективного зворотного зв'язку компанії, що включатимуть в себе проведення зовнішніх та внутрішніх тренінгів, а також відсоток від витрат на проведення вже існуючих опитувань;
- 700 тис. грн. на оновлення системи наймання нових співробітників до компанії, що включатимуть в себе проведення відповідного навчання для HR-спеціалістів, підписки на нові платформи пошуку кандидатів, проведення заходів для заохочення нових кандидатів, оновлення систем співбесід тощо.

Таким чином реалізації заходів, що допоможуть зменшити плинність кадрів, компанії у перший рік компанії обійдеться у 1550 тис. грн.,

3.3. Економічна доцільність запропонованих рекомендацій щодо покращення організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КМППГ Аудит»

Наступним кроком даного дослідження є визначення економічної доцільності запропонованих рекомендацій щодо покращення організації ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «КМППГ Аудит».

У попередньому пункті буди встановлені наступні основні рекомендації:

- створення окремої функціональної групи відділу аудиту для виконання нескладних операції для розвантаження досвідчених аудиторів;
- зменшення плинності кадрів шляхом визначення та вирішення основних проблем через які і виникає висока плинність кадрів, запровадження нової системи утримання вже наявних співробітників та нової системи найму нових працівників.

Економічна доцільність рекомендацій буде проаналізована на основі змін балансу робочого часу середньооблікового працівника ПрАТ «КМППГ Аудит», а

також на основі змін чистого прибутку компанії шляхом обрахунку змін у витрат компанії.

Очікується, що створення нової функціональної групи відділу аудиту, де працівники будуть виконувати частини нескладних аудиторських процедур та якусь механічну роботу, зможе скоротити робочий час аудиторів на 13%.

Відповідно новий баланс робочого часу середньооблікового працівника буде мати дещо змінений вигляд (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Оновлений баланс робочого часу середньооблікового працівника ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2022 рік

№ п/п	Елемент робочого часу	2022 (без рекомен.)	2022 (з рекомен.)	Абсолютне відхилення
1.	Календарний час (Фк), днів	365	365	-
2.	Вихідні і святкові дні (Двих., Дс), днів	108	108	-
3.	Номінальний час (Фн), днів	257	257	-
4.	Неявки на роботу (Дн), днів	49	49	-
5.	Фактична (явочна) кількість робочих днів (Фф), днів	208	208	-
6.	Номінальна середня тривалість робочого дня (Тн), год	7.99	7.99	-
8.	Фактична середня тривалість робочого дня (Тф), год	8.6	7.5	-1.12
9.	Ефективний фонд робочого часу (Феф.), год	1778.7	1547.5	-231.2

Джерело: складено автором на основі отриманої інформації під час проходження практики на підприємстві ПрАТ «КПМГ Аудит» та проведеного аналізу.

На основі проведено розрахунку ефективного фонду робочого часу середньооблікового працівника можна зробити висновок, що створення функціональної групи значно зменшить перепрацювання досвідчених та кваліфікованих аудиторів.

Зменшення перепрацювати працівників для компанії буде означати і зменшення витрат на фонд оплати праці, оскільки суттєво знижаться доплати за понаднормові робочі години.

Таким чином очікується, що скорочення робочого часу середньооблікового працівника на 13% зможе зменшити витрати на фонд оплати праці кваліфікованих працівників на 5%, тобто на 9466.85 тис. грн., які компанія виплачує за понаднормову роботу.

Аби показати ефективність заходу з економічної точки зору, слід проаналізувати витрати (табл. 3.4), які понесе компанії при створенні функціональної групи, порівняти їх із розрахованими витратами на оплату перепрацювань та оцінити можливу вигоду.

Таким чином на створення функціональної групи та її функціонування у перший рік компанії обійдеться у 3418.544 тис. грн., що у свою чергу менше за оплату понаднормової роботи досвідчених аудиторів 6048.306 тис. грн.

Наступні запропоновані рекомендації стосувалися скорочення плинності кадрів на підприємстві, адже при дослідженні було встановлено, що даний показник має досить високе значення, що може призвести до негативних наслідків у діяльності всієї компанії.

Компанія зможе зменшити витрати на постійний пошук нових співробітників, адже процес прийняття на роботу більше 100 людей кожного року є досить дорогим.

Так на основі витрат на найм 10 нових співробітників у функціональну групу (табл. 3.1) було розраховано витрати на найм 114 людей у 2022 році. Таким чином компанія витратила 1693 тис. грн.

Таким чином, в перший рік компанія зможе зекономити 143 тис. грн. на процесі набору нового персоналу.

Також очікується, що запропоновані заходи зможуть зменшити кількість звільнень серед працівників на 35%, адже потрібно враховувати фактори на які компанія не має жодного впливу і не зможе скоротити звільнення до мінімальних значень.

Показники руху трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2022 рік з урахуванням змін зображені у табл. 3.6 та на рис. 3.3.

Таблиця 3.6 – Оновлені показники руху трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2022 рік

Показник	2022 (без рекомен.)	2022 (з рекомен.)	Абсолютне відхилення
Середньооблікова чисельність працівників, ос.	303	303	0
Кількість прийнятих працівників за рік, ос.	114	114	0
Кількість звільнених працівників за рік, ос.	171	111	-60
Коефіцієнт загального обороту, %	94.1	74.3	-19.8
Коефіцієнт сталості, %	5.9	25.7	19.8
Коефіцієнт обороту з прийому, %	37.6	37.6	0.0
Коефіцієнт обороту з вибуття, %	56.4	36.6	-19.8
Плинність робочої сили, %	56.4	36.6	-19.8
Відновлення кадрів, %	66.7	102.7	36.0

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів, звіту про прозорість компанії [24, 35, 36] та проведеного аналізу.

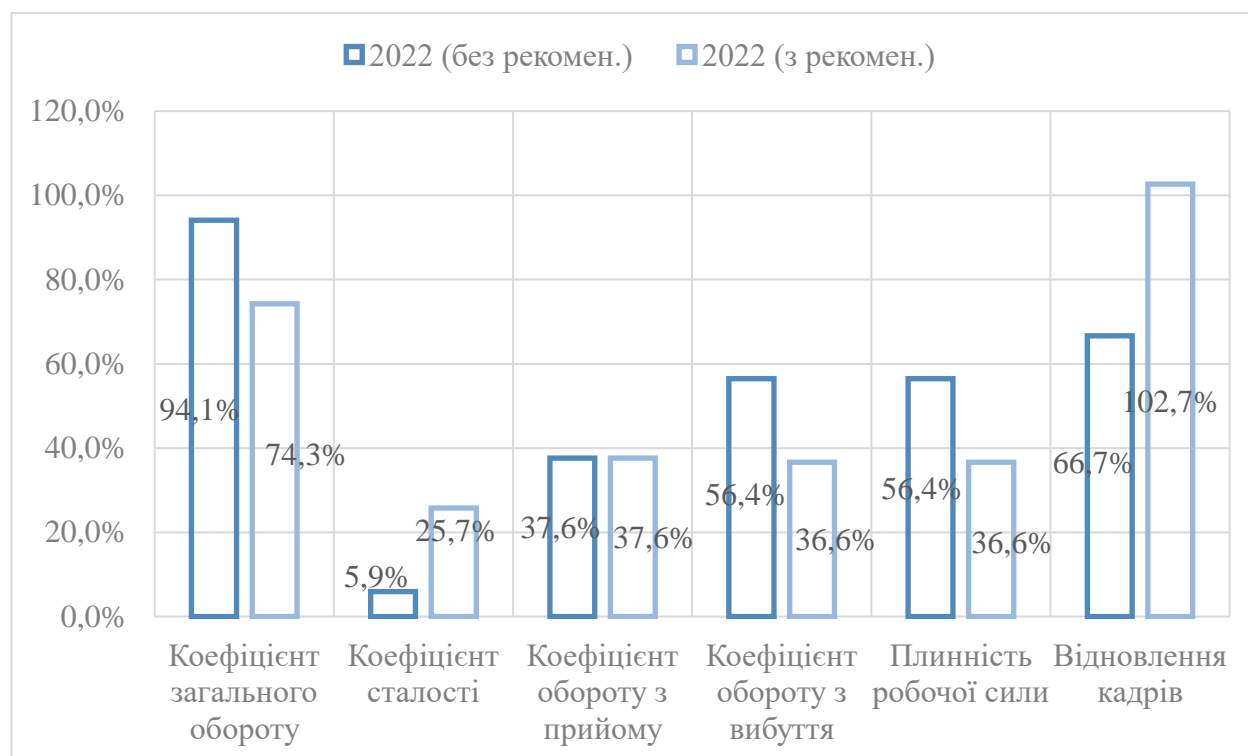


Рисунок 3.3 – Порівняння показників руху трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2022 рік до та після запровадження рекомендацій

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів, звіту про прозорість компанії [24, 35, 36] та проведеного аналізу.

Покращення значення показника плинності кадрів дозволить компанії покращити якість проведено аудиту, адже досвідчені та кваліфіковані працівники будуть залишатися працювати. У свою чергу це буде впливати на більшу ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит».

Для надання остаточної оцінки економічної ефективності проведення запропонованих та обґрунтованих заходів слід порівняти фактичні показники результатів діяльності компанії із розрахованими плановими та порівняти їх між собою.

Таблиця 3.7 – Прогнозований звіт про фінансові результати діяльності ПрАТ «КПМГ Аудит» в врахуванням рекомендацій

Стаття	2022 (факт)	Результативність пропозицій		2022 (план)	Абсолютне відхилення, тис. грн.	Темп приросту, %
		I	II			
Чистий дохід від реалізації послуг	226736	x	X	226736	0	0
Собівартість реалізованої послуг	-124156	-123801	X	-123801	355	-0.3
Валовий: прибуток (збиток)	102580	102935	102580	102935	355	0.3
Операційні доходи	23170	x	X	23170	0	0.0
Операційні витрати	-123374	-123693	-123231	-123550	-176	0.1
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток (збиток)	2376	2413	2874	2556	180	7.6
Інші доходи	421	X	X	421	0	0.0
Інші витрати	-37	X	X	-37	0	0.0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)	2760	2797	3258	2940	180	6.5
Витрати (дохід) з податку на прибуток	-1175	-1191	-1387	-1252	-77	6.5
Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)	1585	1606	1871	1688	103	6.5

Джерело: складено автором на основі даних річної інформації емітента цінних паперів [24, с. 78-79, 33, с. 51-52, 34, с. 52-53] та проведеного аналізу.

На даному етапі важко оцінити чи буде від створення функціональної групи наряду залежати дохід від реалізації, тому даний показник залишається сталим. Те ж саме стосується операційних та інших доходів.

Прослідковується досить зниження собівартості послуг, які надає компанія на основі зменшення витрат на фонд оплати праці через зниження витрат на оплату понаднормової роботи.

За рахунок впровадження низки нових заходів операційні витрати компанії навпаки дещо збільшилися.

У свою чергу чистий фінансовий результат (прибуток) компанії збільшився на 6.5%. Відповідно можна стверджувати, що запропоновані заходи мають позитивний вплив на підвищення ефективності використання трудових ресурсів та на результати діяльності компанії ПрАТ «КПМГ Аудит» загалом.

Висновки до розділу 3

У ході проведення дослідження було встановлено та розроблено рекомендації щодо покращення ефективності використання трудових ресурсів компанії.

Таким чином було встановлено, що компанії слід:

- створити окрему функціональну групу відділу аудиту для виконання рутинних завдань;
- провести певні заходи для зменшення показника плинності робочої сили.

Втілення запропонованих заходів дозволить компанії перш за все звільнити досвідчених та кваліфікованих аудиторів від механічної роботи для виконання більш складних завдань.

Таким чином, за перший рік впровадження рекомендації щодо створення окремої функціональної групи відділу аудиту компанія зможе заощадити на оплаті понаднормової роботи 9466,85 тис. грн.

У свою чергу зменшення перепрацювань буде позитивно впливати на ефективність використання трудових ресурсів.

Зниження показника плинності кадрів у свою чергу дозволить компанії створити штат кваліфікованого та досвідченого персоналу, який матиме можливість працювати у злагодженому колективі з приємною робочою атмосферою, що також є досить важливим пунктом при організації ефективного використання трудових ресурсів.

Загалом при реалізації запропонованих заходів собівартість послуг, які надає ПрАТ «КПМГ Аудит» зменшиться на 0.3%, а от чистий прибуток за рахунок впровадження рекомендацій збільшиться аж на 6.5%, що є яскравим доказом доцільності рекомендації.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

В ході написання дипломної роботи було ґрунтовно досліджено поняття трудових ресурсів з економічної точки зору, встановлено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів, а також проаналізовано способи оцінки ефективного їх використання.

Таким чином на основі проаналізованої інформації можна стверджувати, що трудові ресурси є одним із головних факторів успішної діяльності будь-якого підприємства.

На ефективність використання трудових ресурсів впливає низка факторів. У роботі було складено дві окремі класифікації:

- за середовищем виникнення (зовнішні та внутрішні);
- за змістом (матеріально-стимулюючі, організаційно-економічні та структурні, економічно-правові та нормативні, соціально-економічні, а також матеріально-технічні).

Кожний вид факторів впливу був детально проаналізований та описаний. Також було встановлено, що всі фактори є тісно взаємопов'язаними між собою та впливають на діяльність компаній в сукупності.

Для оцінки ефективного використання трудових ресурсів було встановлено основні види досліджень на основі яких можна ґрунтовно проаналізувати дане питання. Також було встановлено три групи показників ефективності використання трудових ресурсів: якісні, кількісні та результативні на основі яких і було проведено наступні дослідження.

В практичній частині дипломної роботи було описано основні характеристики діяльності аудиторської компанії ПрАТ «КПМГ Аудит». Було встановлено, що компанія є однією із представників так званої «Великої четвірки» та є однією із лідерів даної галузі в Україні.

Також було проведено детальний аналіз фінансово-економічної складової ПрАТ «КПМГ Аудит» за три роки (2020-2022 роки.). Було встановлено, що протягом усього дослідженого періоду компанія є прибутковою, проте

спостерігається зменшення чистого прибутку у 2022 році. Дане явище пояснюється невизначеністю у зв'язку з початком повномасштабної війни на території України та втратою через це частини клієнтів.

На основі прорахованих показників ліквідності та фінансової стійкості було встановлено, що компанія має певну залежність від позикового капіталу, проте має достатньо оборотних коштів для забезпечення належного рівня фінансової стійкості.

Під час проведення оцінки ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «КПМГ Аудит» було виявлено певні проблем. На основі складеного балансу робочого часу середньооблікового працівника компанії було встановлено наявність значних перепрацювань, що має негативний вплив на діяльність. Також за результатами розрахунків показників руху трудових ресурсів було виявлено досить високе значення рівня плинності кадрів.

На основі даних проблем і ґрунтувалося подальші рекомендації для покращення ефективності використання трудових ресурсів.

Для зменшення перепрацювань серед досвідчених та кваліфікованих працівників було запропоновано створення окремої функціональної групи відділу аудиту. На створення та перший рік функціонування компанії витратить 3418.544 тис. грн., що у свою чергу зекономить на оплаті понаднормової роботи досвідчених аудиторів 6048.306 тис. грн.

Окрім цього були запропоновані заходи для зниження показника плинності кадрів. До запропонованих рекомендацій належать:

- оновлення системи утримання в компанії вже наявних співробітників, шляхом підвищення бонусів та збільшення проведення тимблдінгів;
- забезпечення ефективного зворотного зв'язку компанії;
- оновлення системи наймання нових співробітників до компанії

Очікується, що дані заходи зможуть зменшити кількість звільнень серед працівників на 35%, що матиме позитивний вплив на ефективність використання трудових ресурсів.

Щодо економічного впливу на загальну діяльність компанії, то при реалізації запропонованих заходів собівартість послуг зменшиться на 0.3%, а от чистий прибуток збільшиться на 6.5%, що є яскравим доказом доцільності впровадження заходів.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

1. Конспект лекцій з дисципліни «Мікроекономіка» для студентів галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації Міжнародна економіка» та «Економічна кібернетика» денної форми навчання / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: Тюленєва Ю. В. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2016. – 150 с.
2. Єлець О. П., Гармаш І. О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 418-422.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Безпалько та ін.; за заг. ред. О.В. Безпалько. К.: Кафедра, 2020. 310 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. Посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
5. Городецька Л. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник. К.: Видавництво Національного авіаційного університету «НАУ – друк», 2009. 400 с.
6. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник для студ. спеціальності 051 «Економіка» / Я. І. Глущенко, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 161 с.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
8. Мельник О. М. Ресурси підприємства: концептуальні аспекти системи управління в умовах стійкого розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 23, ч. 2. С. 17-22.
9. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. К.: ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2016. 160 с.
10. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К.: Центр учбової літератури, 2009. 728 с.

11. Стратійчук В. М., Новак І. Г. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Вип. 6. С. 146-150.
12. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Методичні рекомендації та завдання для практичних занять і самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня «бакалавр» спеціальностей 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» 071 «Облік і оподаткування»: навчальне видання; укладач І.Г. Крилова. М.: Видавництво Миколаївського національного аграрного університету, 2020. 138 с.
13. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI : станом на 14 жовтня. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.12.2023).
14. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка. Видання 2-е перероблене та доповнене. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 328 с.
15. Дядик Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Полтава, 2008. 323 с.
16. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII : станом на 24 березня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20.01.2024).
17. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підруч. для студ. спец. 051 «Економіка» / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глущенко; друге видання, за заг. ред. проф. О. І. Іляш, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с.
18. Лаптев В. І. Сутність та роль людських ресурсів у розвитку економіки країни. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2017. Вип. 37. Ч. 2. С. 3-8.

19. Махначова Н. М., Семенюк І. О. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 8. С. 303-308.

20. Терьохін С. В., Шеховцова І. А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва : збірник наукових праць*. 2014. Вип. 13. С. 269-274.

21. Жаворонок А. В., Колеснікова Н. І. Сутність трудових ресурсів та аналіз їх використання. *«Молодий вчений»*. 2017. Вип. 6. С. 427-430.

22. KPMG International. Міжнародна мережа фірм: веб-сайт: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/about/overview/kpmg-international.html> (дата звернення 01.02.2024).

23. Про KPMG. KPMG працює в Україні з 1992 року: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/about/overview.html> (дата звернення 01.02.2024).

24. Річна інформація емітента цінних паперів за 2022 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2023/05/richna-informatsiya-emitenta-za-2022-rik.pdf> (дата звернення 01.02.2024).

25. Наші цінності та корпоративна культура: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/about/values-and-culture.html> (дата звернення 01.02.2024).

26. Перевірка чинності довіреності діяти від імені KPMG: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/about/verification-power-of-attorney.html> (дата звернення 01.02.2024).

27. Перелік аудиторів у Реєстрі аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності станом на 18 вересня 2023 року: веб-сайт. URL: <https://www.apob.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA-%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B2-18.09.2023.pdf> (дата звернення 01.02.2024).

28. Аудит KPMG. Послуги з аудиту компанії KPMG: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/services/audit.html> (дата звернення 02.02.2024).
29. Аудит фінансової звітності, допомога з боку KPMG: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/services/audit/financial-statement-audit.html> (дата звернення 02.02.2024).
30. KPMG Clara. Розумна платформа аудиту: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/services/audit/kpmg-clara.html> (дата звернення 02.02.2024).
31. Галузі. Послуги KPMG в Україні для різних галузей: веб-сайт. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/industries.html> (дата звернення 02.02.2024).
32. Звіт про прозорість за 2022 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2023/09/transparency-report-2022.pdf> (дата звернення 04.02.2024).
33. Річна інформація емітента цінних паперів за 2021 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2022/12/richna-informatsiya.pdf> (дата звернення 04.02.2024).
34. Річна інформація емітента цінних паперів за 2020 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2021/04/richna-informatsiya-emitenta-za-2020-rik.pdf> (дата звернення 04.02.2024).
35. Звіт про прозорість за 2022 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2023/09/transparency-report-2022.pdf> (дата звернення 04.02.2024).
36. Звіт про прозорість за 2021 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2022/08/transparency-report-2021.pdf> (дата звернення 04.02.2024).
37. Звіт про прозорість за 2020 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2021/04/transparency-report-2020.pdf> (дата звернення 04.02.2024).
38. Економіка підприємства 2: курсова робота: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: Гречко А.В.

– Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. – 62 с. URL: <https://ela.kpi.ua/items/5062b7dc-f8fe-4127-8c7a-a524e507b253> (дата звернення 15.02.2024).

39. Переможці TOP-25: з ними створюються найкращі кар'єрні історії – STUD-POINT: веб-сайт. URL: <https://stud-point.com/blog/news-for-students/peremozhtsi-top-25-z-nymy-stvoriuiutsia-naykrashchi-kar-ierni-istorii/> (дата звернення 28.02.2024).

40. Дипломне проектування: написання, оформлення та захист атестаційних робіт для здобувачів вищої освіти: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 Економіка, ОПП Економіка бізнес-підприємства / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: А. В. Гречко, В. М. Марченко, Н. Л. Кузьмінська, О. В. Кривда. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 66 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/45996> (дата звернення 28.02.2024).

41. Річна інформація емітента цінних паперів за 2018 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2019/04/31032100.pdf> (дата звернення 28.02.2024).

42. Річна інформація емітента цінних паперів за 2019 рік: веб-сайт. URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/04/KPMG-2019.pdf> (дата звернення 28.02.2024).

43. Звіт про прозорість за 2018 рік: веб-сайт. URL: https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2019/04/Transparency-Report_2019_JSC-KPMG-Audit.pdf (дата звернення 28.02.2024).

44. Звіт про прозорість за 2019 рік: веб-сайт. URL: https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/04/Transparency%20Report_2019.pdf (дата звернення 28.02.2024).

45. Офіційний сайт ACCA Global. Audit procedures. ACCA Qualification. Students: веб-сайт. URL: <https://www.accaglobal.com/gb/en/student/exam-support-resources/fundamentals-exams-study-resources/f8/technical-articles/audit-procedures.html> (дата звернення 20.04.2024).

46. Кривда О. В., Кузьмінська Н. Л., Драбенко Т. Б. Аналіз кадрових ризиків аудиторських компаній. *Економіка та суспільство: електронний журнал*. №61. 2024. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3822> (дата звернення 20.04.2024).
47. Офіційний сайт Work.ua. Послуги для роботодавців: веб-сайт. URL: <https://www.work.ua/services/> (дата звернення 20.04.2024).
48. Офіційний сайт Robota.ua. Комерційна пропозиція 2024: веб-сайт. URL: https://images.cf-rabota.com.ua/2024/03/robota_ua_commercial_offer_2024.pdf (дата звернення 20.04.2024).
49. Офіційний сайт Robota.ua. Прозора робота. Ділимося знаннями, набутими з 2000 року відстеження ринку праці: веб-сайт. URL: <https://robota.ua/prozora?keyword=&cityId=0&rubricId=14> (дата звернення 20.04.2024).
50. Офіційний сайт Rozetka.ua. Ноутбук Lenovo ThinkPad E14 Gen 5 (21JR0030RA) Graphite Black: веб-сайт. URL: <https://rozetka.com.ua/ua/lenovo-21jr0030ra/p413257755/> (дата звернення 20.04.2024).
51. Офіційний сайт Rozetka.ua. Операційна система Windows 11 Професійна на 1ПК (ESD - електронна ліцензія в конверті, всі мови) (FQC-10572): веб-сайт. URL: https://soft.rozetka.com.ua/ua/microsoft_fqc_10572/p340729438/ (дата звернення 20.04.2024).
52. Офіційний сайт Rozetka.ua. Microsoft Office Професійний 2021 для 1 ПК, ESD — електронна ліцензія, всі мови (269-17192): веб-сайт. URL: https://soft.rozetka.com.ua/ua/microsoft_269_17192/p322688047/ (дата звернення 20.04.2024).
53. Класифікація груп основних засобів та інших необоротних активів. Офіційний веб-портал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0004810-14#Text> (дата звернення: 18.05.2024)..

ДОДАТКИ

Додаток А

ТОВ "Видавничий дім "Гельветика"
вул. Інглезі, 6/1, м. Одеса, Україна, 65101
+38 (063) 121 39 75
journal@economyandsociety.in.ua
www.economyandsociety.in.ua

ЕКОНОМІКА
та СУСПІЛЬСТВО

Сертифікат

Видано **Кривді Олені Віталіївні**, кандидату економічних наук, доценту, **Кузьмінській Наталії Леонідівні**, кандидату економічних наук, доценту, **Драбенко Тетяні Богданівні**, студентці, про те, що статтю на тему «Аналіз кадрових ризиків аудиторських компаній» розміщено в електронному науковому фаховому виданні «Економіка та суспільство» Випуск № 61/2024 (рекомендовано до поширення в мережі інтернет відповідно до рішення вченої ради Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій, протокол від 25.03.2024 року № 3).

Видання включено до Переліку електронних фахових видань України (категорія «Б») на підставі Наказу МОН України від 26 листопада 2020 року № 1471 (Додаток № 3).

Бібліографія статті:

Кривда О.В., Кузьмінська Н.Л., Драбенко Т.Б. Аналіз кадрових ризиків аудиторських компаній. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61.

URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3822>

DOI: 10.32782/2524-0072/2024-61-115

Головний редактор,
кандидат економічних наук



Олег Головка

Рисунок А1 – Сертифікат про розміщення статті в електронному науковому фаховому виданні «Економіка та суспільство»

Додаток Б

Таблиця Б1 – Баланс ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 роки

Актив	Код рядка	2020	2021	2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	519	1042	704
первісна вартість	1001	564	1490	1262
накопичена амортизація	1002	45	448	558
Незавершені капітальні інвестиції	1005	804	0	0
Основні засоби:	1010	11532	12014	6685
первісна вартість	1011	41458	33553	33513
знос	1012	29926	21539	26828
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	4094	2688	2539
Відстрочені податкові активи	1045	1046	375	1939
Усього за розділом I	1095	17995	16119	11867
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	86017	75445	67354
Виробничі запаси	1101	52	668	114
Незавершене виробництво	1102	85965	74776	67240
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	7023	10872	17076
Дебіторська заборгованість за розрахунками:				
за виданими авансами	1130	8238	0	0
з бюджетом	1135	29	39	14
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	532	14039	20363
Гроші та їх еквіваленти	1165	8853	22256	68972
Рахунки в банках	1167	8853	22256	68972
Витрати майбутніх періодів	1170	732	598	1209
Інші оборотні активи	1190	10011	10067	9492
Усього за розділом II	1195	121435	133316	184480
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	139430	149435	196347

Продовження таблиці Б1

Пасив	Код рядка	2020	2021	2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	148	148	148
Резервний капітал	1415	22	22	22
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	44892	57774	58969
Усього за розділом I	1495	45062	57944	59139
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Інші довгострокові зобов'язання	1515	9380	10577	14946
Усього за розділом II	1595	9380	10577	14946
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Поточна кредиторська заборгованість:				
за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	442	3061	2715
за розрахунками з бюджетом	1620	4807	3026	7405
за у тому числі з податку на прибуток	1621	420	330	883
за розрахунками зі страхування	1625	0	267	1178
за розрахунками з оплати праці	1630	406	-34	5187
за одержаними авансами	1635	66571	59000	82567
Поточні забезпечення	1660	10785	9577	22949
Інші поточні зобов'язання	1690	1977	6017	261
Усього за розділом III	1695	84988	80914	122262
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	139430	149435	196347

Додаток В

Таблиця В1 – Звіт про фінансові результати ПрАТ «КПМГ Аудит»
за 2020-2022 роки

Стаття	Код рядка	2020	2021	2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	201177	265368	226736
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	-88702	-118949	-124156
Валовий: прибуток	2090	112475	146419	102580
Інші операційні доходи	2120	1795	1756	23170
Адміністративні витрати	2130	-100567	-120122	-108185
Витрати на збут	2150	-5671	-7488	-9006
Інші операційні витрати	2180	-2911	-4630	-6183
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	5121	15935	2376
Інші фінансові доходи	2220	772	1477	421
Інші доходи	2240	1084	153	0
Інші витрати	2270	-977	-1624	-37
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	6000	15941	2760
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-2252	-3359	-1175
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	3748	12582	1585

Таблиця В2 – Елементи операційних витрат ПрАТ «КПМГ Аудит»
за 2020-2022 роки

Стаття	Код рядка	2020	2021	2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
Матеріальні затрати	2500	1019	883	1094
Витрати на оплату праці	2505	141555	171989	165830
Відрахування на соціальні заходи	2510	16674	19653	23507
Амортизація	2515	5578	5252	5817
Інші операційні витрати	2520	46924	42220	43745
Разом	2550	211750	239997	239993

Таблиця В3 – Розрахунок показників прибутковості акцій ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020-2022 роки

Стаття	Код рядка	2020	2021	2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
Середньорічна кількість простих акцій	2600	1180	1180	1180
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	1180	1180	1180
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3176.271200	10662.711900	1343.220300
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3176.271200	10662.711900	1343.220300
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0	0

Додаток Г

Таблиця Г1 – Звіт про рух грошових коштів ПрАТ «КПМГ Аудит»
за 2020-2022 роки

Стаття	Код рядка	2020	2021	2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності				
Надходження від:				
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	74301	134073	279440
Повернення податків і зборів	3005	876	0	0
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	171011	168518	0
Надходження від повернення авансів	3020	264	250	7098
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	248	675	229
Інші надходження	3095	29625	991	47252
Витрачання на оплату:				
Товарів (робіт, послуг)	3100	0	0	-38371
Праці	3105	-113348	-136436	-121272
Відрахувань на соціальні заходи	3110	-19083	-19934	-23599
Зобов'язань з податків і зборів	3115	-60718	-79971	-66618
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	-2583	-2615	-2186
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	-29629	-42770	-31534
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	-28506	-34406	-32898
Витрачання на оплату авансів	3135	-56191	-52717	0
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	0	-2387	-1469
Інші витрачання	3190	-27674	-2039	-40125
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-689	11023	42565
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності				
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	0	0	0

Продовження таблиці Г1

Стаття	Код рядка	2020	2021	2022
1	2	4	3	3
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності				
Надходження від:				
Отримання позик	3305	25162	38246	4369
Інші надходження	3340	0	0	22890
Витрачання на:				
Погашення позик	3350	22479	35866	0
Інші платежі	3390	0	0	-23108
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	2683	2380	4151
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	1994	13403	46716
Залишок коштів на початок року	3405	5643	8853	22256
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	1216	0	0
Залишок коштів на кінець року	3415	8853	22256	68972

Додаток Д

Таблиця Д1 – Звіт про власний капітал ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2020 рік

Стаття	Код рядка	Зареєстрований капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Всього
1	2	3	4	5	6
Залишок на початок року	4000	148	22	42947	43117
Коригування					
Виправлення помилок	4010	0	0	-1803	-1803
Скоригований залишок на початок року	4095	148	22	41144	41314
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	0	0	3748	3748
Разом змін у капіталі	4295	0	0	3748	3748
Залишок на кінець року	4300	148	22	44892	45062

Таблиця Д2 – Звіт про власний капітал ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2021 рік

Стаття	Код рядка	Зареєстрований капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Всього
1	2	3	4	5	6
Залишок на початок року	4000	148	22	44892	45062
Коригування					
Виправлення помилок	4010	0	0	300	300
Скоригований залишок на початок року	4095	148	22	45192	45362
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	0	0	12582	12582
Разом змін у капіталі	4295	0	0	12582	12582
Залишок на кінець року	4300	148	22	57774	57944

Таблиця ДЗ – Звіт про власний капітал ПрАТ «КПМГ Аудит» за 2023 рік

Стаття	Код рядка	Зареєстрований капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Всього
1	2	3	4	5	6
Залишок на початок року	4000	148	22	57774	57944
Коригування					
Виправлення помилок	4010	0	0	-390	-390
Скоригований залишок на початок року	4095	148	22	57384	57554
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	0	0	1585	1585
Разом змін у капіталі	4295	0	0	1585	1585
Залишок на кінець року	4300	148	22	58969	59139

Додаток Е

Таблиця Е1 – Шкала Чеддока

Значення коефіцієнта кореляції	Характеристика тісноти зв'язку
до 0.3	практично відсутній
0.31-0.5	слабкий
0.51-0.7	помітний
0.71-0.9	сильний (або тісний)
0.91-0.99	дуже сильний (або дуже тісний)