

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

**Факультет менеджменту та маркетингу
Кафедра економіки і підприємництва**

До захисту допущено:

Завідувач кафедри

_____ Світлана ТУЛЬЧИНСЬКА

«___» _____ 2024 р.

**Дипломна робота
на здобуття ступеня бакалавра
за освітньо-професійною програмою «Економіка бізнес-підприємства»
спеціальності 051 «Економіка»
на тему: «Економічне обґрунтування напрямів підвищення
продуктивності праці»**

Виконала:

студентка IV курсу, групи УЕ-01

Улітко Тетяна Володимирівна _____

Керівник:

доктор економічних наук, професор

Гречко Алла Володимирівна _____

Консультант з економічно-математичного підрозділу:

к.е.н., доцент

Кузьмінська Наталія Леонідівна _____

Рецензент:

к.е.н, доцент, доцент кафедри промислового

маркетингу

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

«___» _____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студентці

Улітко Тетяні Володимирівні

1. Тема роботи «Економічне обґрунтування напрямів підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС (АУДИТ)», керівник роботи Гречко Алла Володимирівна, доктор економічних наук, затверджений наказом по університету від «___» _____ 20__ р. №_____.

2. Термін подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи: Фінансова звітність підприємства: Форма №1 «Баланс», Форма №2 «Звіт про фінансові результати», примітки до звітності; законодавчі та нормативні акти України, статистичні дані, статут, аналітичні матеріали фінансово-економічного відділу підприємства.

4. Зміст роботи:

Розділ 1. Теоретичні основи напрямів підвищення продуктивності праці на підприємстві

1.1. Сутність поняття продуктивності праці на підприємстві.

1.2. Фактори впливу на продуктивність праці та напрями її підвищення.

1.3. Методичні підходи до оцінювання продуктивності праці на підприємстві.

Висновки до розділу I

Розділ 2. Аналіз продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

2.3. Оцінка продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

2.4. Кореляційно-регресійний аналіз продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Висновки до розділу II

Розділ 3. Економічне обґрунтування напрямів підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

3.1. Напрями підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» та розробка пропозицій щодо їх застосування аналізованим підприємством

3.2. Обґрунтування доцільності та розрахунок витрат на реалізацію заходів щодо підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

3.3. Оцінка економічної ефективності заходів з підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Висновки до розділу III

5. Перелік ілюстративного матеріалу: 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.е.н., доц. Кузьмінська Н.Л.		
Нормоконтроль	к.е.н., доц. Кривда О.В.		

7. Дата видачі завдання _____

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Затвердження теми дипломної роботи науковим керівником	23.10.2023 р.	
2	Написання розділу 1 дипломної роботи	30.01.2024 р.	
3	Написання розділу 2 дипломної роботи	20.03.2024 р.	
4	Написання розділу 3 дипломної роботи	10.05.2024 р.	
5	Проведення попереднього захисту дипломної роботи	30.05.2024 р.	
6	Перевірка дипломної роботи на плагіат	05.06.2024 р.	
7	Рецензування дипломної роботи	08.06.2024 р.	
8	Подання дипломної роботи на кафедру	10.06.2024 р.	
9	Захист дипломної роботи	27.06.2024 р.	

Студентка

Тетяна УЛІТКО

Керівник

Алла ГРЕЧКО

РЕФЕРАТ

Дипломна робота Улітко Тетяни Володимирівни на тему «Економічне обґрунтування напрямів підвищення продуктивності праці», студентки КПІ ім. Ігоря Сікорського, спеціальність 051 «Економіка», освітня програма «Економіка бізнес-підприємства», Київ, 2024.

Обсяг дипломної роботи – 97 сторінок. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, а також додатків. Загальна кількість таблиць – 35, також є 6 ілюстрацій та 2 додатки.

Метою дипломної роботи є обґрунтування практичних рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

В роботі задіяно наступні методи дослідження: аналіз та синтез, формалізація та порівняння, методи узагальнення, методи коефіцієнтів, методи вертикального та горизонтального аналізу, табличний та графічний методи, також було використано кореляційно-регресійний аналіз.

В роботі було проаналізовано продуктивність праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)». В результаті цього було запропоновано методи підвищення продуктивності праці: створення власних навчальних курсів, впровадження технології штучного інтелекту в повсякденну діяльність компанії. Було обґрунтовано доцільність та економічну ефективність реалізації пропозицій на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Об'єкт дослідження – процес підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Предмет дослідження – комплекс теоретичних, методологічних та практичних підходів до підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність, методи підвищення, впровадження технології, зменшення витрат.

ABSTRACT

Bachelor thesis by Tetyana Volodymyrivna Ulitko on the topic of «Economic justification of directions for increasing labor productivity», student of Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, specialty 051 «Economics», educational program «Business Enterprise Economics», Kyiv, 2024.

The volume of the thesis is 97 pages. The work consists of an introduction, three chapters, conclusions, a list of references, and appendices. The total number of tables is 35, there are also 6 illustrations and 2 appendices.

The purpose of the thesis is to substantiate practical recommendations for improving labor productivity at PricewaterhouseCoopers (Audit) LLC.

The following research methods are used in the work: analysis and synthesis, formalization and comparison, generalization methods, coefficient methods, vertical and horizontal analysis methods, tabular and graphical methods, correlation and regression analysis was also used.

The paper analyzes labor productivity at PricewaterhouseCoopers (Audit) LLC. As a result, methods of increasing labor productivity were proposed: creation of own training courses, introduction of artificial intelligence technology into the company's daily activities. The expediency and cost-effectiveness of implementing the proposals at PricewaterhouseCoopers (Audit) LLC were substantiated.

The object of research is the process of increasing labor productivity at LLC AF "PricewaterhouseCoopers (Audit)".

The subject of the study is a set of theoretical, methodological and practical approaches to increasing labor productivity at PricewaterhouseCoopers (Audit) LLC.

Keywords: labor productivity, efficiency, methods of increasing, technology implementation, cost reduction.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	12
1.1. Сутність поняття продуктивності праці на підприємстві.....	12
1.2. Фактори впливу на продуктивність праці та напрями її підвищення.	15
1.3. Методичні підходи до оцінювання продуктивності праці на підприємстві.	21
Висновки до розділу 1.....	32
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ АФ «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС (АУДИТ)».....	34
2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)».....	34
2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)».....	42
2.3. Оцінка продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» .	51
2.4. Кореляційно-регресійний аналіз продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)».....	53
Висновки до розділу 2.....	60
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ АФ «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС (АУДИТ)».....	62
3.1. Напрями підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» та розробка пропозицій щодо їх застосування аналізованим підприємством	62
3.2. Обґрунтування доцільності та розрахунок витрат на реалізацію заходів щодо підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)».....	67
3.3. Оцінка економічної ефективності заходів з підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)».....	74

Висновки до розділу 3.....	79
ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	83
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах постійних змін та конкуренції компаніям доводиться шукати ефективні способи оптимізації робочих процесів та використання ресурсів для досягнення кращих результатів. Підвищення продуктивності дозволяє досягти більшого обсягу виробництва або послуг за ті ж самі витрати часу та ресурсів, що сприяє підвищенню ефективності виробництва та збільшенню прибутковості підприємства. Крім того, в умовах стрімкого розвитку технологій та зміни вимог споживачів, підвищення продуктивності стає ключовим чинником для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Тому нинішній час вимагає постійного удосконалення процесів та швидкої адаптації до нових умов, що робить підвищення продуктивності праці необхідним і важливим завданням для кожного підприємства.

Дослідженню теми напрямів підвищення продуктивності праці на підприємстві присвячено велику кількість робіт, серед яких є роботи таких вчених як Гетьман О. О., Шаповал В. М., Бойчик І. М., Янковий Р. В., Харченко Т. С., Пілецька, С. Т., Семикіна М. В., Польова О.Л. та інші.

Метою дипломної роботи є обґрунтування практичних рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Завданнями роботи є:

- визначити теоретичні аспекти напрямів підвищення продуктивності праці на підприємстві;
- надати характеристику методичних підходів до оцінювання продуктивності праці;
- визначити господарсько-правові засади функціонування ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)»;

- провести аналіз фінансово-економічного стану ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)»;
- розрахувати та оцінити продуктивність праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)»;
- надати практичні рекомендації щодо підвищення продуктивності праці в компанії та обґрунтувати доцільність їх впровадження;
- розрахувати економічний ефект від запропонованих заходів щодо підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Об'єктом дослідження дипломної роботи виступає процес підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Предметом дослідження є комплекс теоретичних, методологічних та практичних підходів до підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Методи дослідження. Протягом написання дипломної роботи було задіяно різні методи дослідження. Для дослідження суті поняття «продуктивність праці», виявлення факторів, які впливають на її значення, обґрунтування методик оцінювання продуктивності праці на підприємстві, було задіяно такі методи дослідження як аналіз та синтез, формалізація та порівняння, методи узагальнення. Під час аналізу фінансово-економічного стану підприємства та розрахунку продуктивності праці було використано методи коефіцієнтів, а також вертикального та горизонтального аналізу. Протягом виконання роботи також використовувались табличний та графічний методи. Задля визначення зв'язку між продуктивністю праці та іншими показниками, було використано кореляційно-регресійний аналіз.

Практичне значення отриманих результатів. Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці та економічному обґрунтуванні доцільності впровадження пропозицій щодо підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)».

Апробація.

Улітко Т., Макалюк І. Напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві. Матеріали XXII Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток підприємництва як фактор росту національної економіки». м. Київ: 2023 (22 листопада).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність поняття продуктивності праці на підприємстві.

Продуктивність праці є загальним показником, який показує, на скільки ефективним є використання робочої сили. Сутність цього поняття полягає у вимірюванні співвідношення між виробленими благами або ж послугами та кількістю затраченої на це праці [1, ст. 142]. Так, продуктивність праці визначає, наскільки результативно та ефективно працює робітник або вся організація у виробничих чи послугових процесах. Зважаючи на це, показник є важливим при оцінці діяльності підприємства, плануванні організації праці, розробці стратегії та постановці цілей. Значення продуктивності праці свідчить про рівень добробуту населення, забезпеченості товарами. Якщо відбувається ріст цього показника, то ми можемо зробити висновок, що люди вдосконалюють свою здатність до праці.

Показником продуктивності праці ще здавна цікавились економісти, тому є велика кількість трактувань цього поняття. Декілька із цих трактувань ми відобразили у табл. 1.1

Таблиця 1.1 – Трактування поняття продуктивності праці з поглядів різних науковців

Науковець	Трактування
Грیشнова О. А.	Продуктивність праці, як і всі інші показники ефективності, характеризується співвідношенням результатів до витрат та є узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили [7, ст.7]
Сінк Д. С.	Продуктивність праці – відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу [8, ст.458].
Е. П. Качан, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний, В. М. Островерхов	Продуктивність праці – ефективність витрат конкретного виду праці. Визначається як час, витрачений на створення одиниці продукції або ж кількість продукції, виготовленої за одиницю часу [8, ст.458].
О. Л. Польова	Продуктивність праці є одним з основних факторів організації виробництва, спрямований на отримання позитивного результату діяльності сіль- ськогосподарського підприємства [9, ст. 8].

Продовження таблиці 1.1

Л.І. Шваб	Продуктивність праці показує можливість створювати конкретну кількість благ протягом одиниці часу [10, ст. 388].
М. В. Семикіна	Продуктивність праці є показником, який характеризує ефективність виробничого процесу на макрорівні та є відношенням загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці [11, ст. 460].

Джерело: складено автором

Фізіократи стверджують, що продуктивність праці пов'язана із землеробством. На думку Р. Джонса, продуктивність праці залежить від трьох факторів:

- кваліфікаційні характеристики працівників;
- безперервність, з якою виконується робота;
- машини, які використовуються у виробництві [12].

Ф. Кене розвивав думку, що лише праця в землеробстві може створювати додаткову вартість і є продуктивною.

Класик А. Сміт у своїх роботах також вивчав питання підвищення продуктивності праці. Він описував вартість готового товару як ту, яка визначається працею, витраченою на створення товару та на створення всього, що було куплено для його виготовлення [6, ст. 375].

Продуктивність праці поділяють на:

- індивідуальну;
- локальну;
- глобальну. [2, ст. 195]

Поділ відбувається залежно від масштабів трудових процесів, які виконуються:

- 1) Глобальна свідчить про ефективність праці загалом у країні.
- 2) Локальна – про результативність праці по галузях промисловості.
- 3) Індивідуальна ж говорить про продуктивність праці в конкретному цеху, на робочому місці.

Статистичне вивчення продуктивності праці виконує основні завдання:

- визначення поточного рівня продуктивності праці;

- визначення ступеня виконання норм виробітку;
- аналіз виконання плану щодо продуктивності праці;
- аналіз показників продуктивності праці, порівняння їх із минулорічними та аналіз тенденції їх зміни;
- знаходження способів покращення показників продуктивності праці;
- аналіз впливу продуктивності праці на результативність діяльності підприємства [4, ст. 25].

Трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України (КЗПП). Він є основоположним документом, який забезпечує захист трудових прав та інтересів працівників та регулює відносини між працівниками і роботодавцями в Україні.

Важливість оцінювання продуктивності праці на підприємстві можемо описати чинниками:

1. Ефективне управління ресурсами. Оцінка дозволяє визначити, як ефективно використовуються робочий час та інші ресурси.
2. Визначення ефективності процесів. Дозволяє ідентифікувати слабкі місця у виробничих процесах та внести вдосконалення.
3. Мотивація працівників. Забезпечення справедливого та об'єктивного оцінювання сприяє підвищенню мотивації працівників.
4. Створення конкурентної переваги. Дозволяє підприємству визначити свою конкурентоспроможність та розробити стратегії для покращення.
5. Адаптація до змін. Визначення продуктивності допомагає підприємству адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

1.2. Фактори впливу на продуктивність праці та напрями її підвищення.

Рівень продуктивності праці на підприємстві залежить від різних факторів. Зокрема, серед них є такі як:

- ступінь екстенсивного використання праці;
- техніко-технологічний рівень виробництва;
- інтенсивність праці [3, ст. 238].

Ступінь екстенсивного використання праці визначається кількістю працівників, робочим часом та іншими показниками, що вказують на обсяг робочої сили, задіяної виробництвом. Законодавством встановлені межі на збільшення продуктивності праці шляхом удосконалення екстенсивних показників: обмеженість робочого дня та тижня [3, ст. 238]. На нашу думку, ріст продуктивності праці за рахунок екстенсивних показників не є максимально ефективним варіантом та має певні недоліки. Серед цих недоліків ми можемо виділити основні:

- зростання витрат, оскільки збільшення кількості працівників або тривалості робочого дня буде супроводжуватись ростом витрат на оплату праці;
- ризик зменшення продуктивності праці, адже збільшення обсягу праці не завжди призводить до пропорційного зростання продуктивності, а може навіть негативно вплинути на якість праці.

Техніко-технологічне удосконалення діяльності підприємства та, за рахунок цього, покращення продуктивності праці, на відміну від екстенсивного удосконалення, обмеженості не має [3, ст. 239]. Техніко-технологічний рівень виробництва вказує на ступінь впровадження сучасних технологій та методів виробництва на підприємстві. Впровадження новітніх технологій у виробництво, або ж у діяльність невиробничих підприємств, може сприяти зменшенню витрат часу на здійснення роботи і, відповідно, покращенню продуктивності праці. Інновації та автоматизація можуть значно покращити ефективність

використання робочої сили, навіть при збереженні або скороченні кількості працівників. Звідси, можемо говорити про недолік такого удосконалення – можливе скорочення робочих місць. Також до недоліків ми можемо додати великі витрати. Не кожне підприємство здатне покривати витрати на впровадження новітніх технологій та їх постійне вдосконалення. Нестача коштів часто є причиною недостатньої технологічної оснащеності підприємств.

Інтенсивність праці можна охарактеризувати як ступінь її напруженості, вона визначається як кількість енергії (розумової та фізичної), витраченої людиною за одиницю часу [3, ст. 239]. Цей фактор, як і екстенсивний, обмежується іншими показниками, а саме здатністю організму людини працювати в заданих умовах. Оптимізація інтенсивності праці може включати в себе навчання працівників, створення комфортних умов праці, застосування систем мотивації та інші заходи. Ці всі заходи є доречними, оскільки не вимагають великих вкладень та приносять підприємству вигоду у вигляді висококваліфікованих працівників та покращення продуктивності праці. Щодо недоліків, то можемо зазначити, що максимальна інтенсивність праці може викликати втому та стрес у працівників, а згодом і падіння продуктивності, або ж бажання звільнитись, тому важливим завданням керівництва підприємства є знайти оптимальний шлях збільшення інтенсивності праці, який не буде давати негативного ефекту.

Фактори зростання продуктивності праці також мають поділ на три групи:

- матеріально-технічні;
- соціально-економічні;
- організаційні [2, ст. 200].

Матеріально-технічні фактори залежать від рівня удосконалення засобів праці. Сюди ми можемо віднести:

- 1) Технології та обладнання. Використання сучасних технологій та високоефективного обладнання може підвищити продуктивність праці шляхом автоматизації та оптимізації виробничих процесів.

2) Інновації в матеріалах. Розвиток нових матеріалів, їхній оптимальний вибір та використання можуть сприяти підвищенню продуктивності та якості виробництва.

3) Ефективне використання ресурсів. Раціональне використання матеріалів, енергії та інших ресурсів може значно вплинути на ефективність виробничих процесів та зменшити витрати.

Соціально-економічні фактори залежать від рівня удосконалення робочої сили [2, ст. 200]. До таких відносимо показники:

– Освіта та навчання. Високий рівень освіти та доступ до навчання дозволяє працівникам вдосконалювати свої навички та адаптуватися до нових технологій, що сприяє підвищенню продуктивності.

– Мотивація та стимулювання. Системи мотивації, які включають конкурентоспроможну зарплату, бонуси та інші соціальні пільги, можуть підвищити інтерес та залученість працівників до ефективної роботи.

– Соціальні умови праці. Забезпечення здорового та комфортного робочого середовища, а також врахування соціальних потреб працівників може позитивно вплинути на їхню продуктивність.

Організаційні фактори характеризуються поєднанням, взаємодією робочої сили та засобів праці [2, ст. 200]. До таких факторів відносимо:

– Ефективне управління. Організаційні навички та ефективне управління ресурсами сприяють оптимальному використанню працівників та інших ресурсів.

– Гнучкість виробничих процесів. Здатність швидко адаптувати виробничі процеси до змін у попиті та технологічних інновацій може забезпечити ефективну реакцію на змінні умови ринку.

– Комунікація та командна робота. Ефективна комунікація та здатність до співпраці в командах можуть підвищити координацію та швидкість виробничих процесів.

На продуктивність праці можуть впливати як внутрішні, так і зовнішні чинники.

Зовнішні чинники не залежать від діяльності підприємства [4, ст. 24]. До таких відносимо: інфраструктуру, політичні та законодавчі чинники, конкуренцію, наявність природних ресурсів та тому подібні. Попри те, що на них підприємство вплинути не може, їх необхідно брати до уваги при розробці плану підвищення продуктивності праці [4, ст. 24]. Зокрема в сучасних умовах перед кожним українським підприємством стоїть завдання підвищувати продуктивність праці в умовах війни, що є досить складним завданням через великий відтік людей працездатного віку. Нині на ринку праці йде «боротьба» за висококваліфікованих працівників, а також активне залучення до роботи людей із подальшим їх навчанням. Це пов'язано із тим, що повномасштабне вторгнення та проблеми, які виникли у сфері продуктивної зайнятості, призводять до зменшення кількості робочої сили, зменшення її якості, посилення тиску на працездатне населення та зменшення мотивації працювати [5, ст. 38]. Зважаючи на ці умови, керівні склади підприємств застосовують різноманітні методи залучення працівників. Якщо розглядати великі підприємства із великою кількістю працівників, то зачасту вони використовують різноманітні методи залучення до роботи студентів. На нашу думку, основними причинами активного залучення студентів до роботи є:

- їх готовність працювати за невелику оплату;
- посилене бажання студентів навчатись та розвиватись;
- свіжий погляд та інноваційні ідеї;

При активному залученні працівників без досвіду перед підприємством постає завдання їх навчання. Задля підвищення продуктивності праці керівництво підприємства намагається максимально оптимізувати цей процес. Це є ключовим елементом успішного управління персоналом та підвищення продуктивності. Ось декілька стратегій для ефективної оптимізації цього процесу, які використовують підприємства у своїй діяльності:

1. Розробка чітких навчальних планів. Створення чітких та структурованих навчальних планів допомагає працівникам легше розуміти, які компетенції їм потрібно розвивати та яким чином це відображається на їхніх робочих обов'язках.

2. Використання технологій для навчання. Залучення сучасних технологій, таких як e-learning платформи, відеоуроки, віртуальні тренажери, може значно полегшити доступ до навчального матеріалу та забезпечити гнучкість участі працівників у навчальних процесах.

3. Залучення внутрішніх експертів. Залучення внутрішніх експертів або наставників може стати ефективним методом передачі знань та навичок, оскільки ці особи вже мають розуміння особливостей роботи на підприємстві.

4. Оцінка ефективності навчання. Введення системи оцінки ефективності навчання дозволяє визначити, наскільки успішно працівники засвоїли новий матеріал та як це впливає на їхню роботу.

5. Залучення професійних тренерів. Звертання до зовнішніх або внутрішніх професійних тренерів може забезпечити високоякісний та експертний підхід до навчання працівників.

6. Постійне навчання. Створення культури постійного навчання, де працівники постійно вдосконалюють свої навички та оновлюють знання відповідно до змін у галузі.

7. Залучення процесу оцінювання. Включення обов'язкового оцінювання в зміст навчання дозволяє забезпечити сприйняття працівниками навчального процесу як важливого елементу розвитку.

Внутрішні чинники мають більший вплив на результати діяльності підприємства та безпосередньо на продуктивність праці. Можна зустріти різну класифікацію внутрішніх чинників у економічній літературі, але, на нашу думку, найбільш загальною є поділ на фактори:

- організаційні – стосуються організації праці на підприємстві, ефективного управління та лідерства. Задля збільшення продуктивності праці на підприємствах застосовують прийоми: укріплення дисципліни праці; збільшення

норм і зон обслуговування; зменшення кількості неефективних робітників; спеціалізація виробництва; удосконалення організації роботи на підприємстві; впровадження передового досвіду праці;

- науково-технічні – описують інновації та технологічний процес на підприємстві, а також свідчать про навчання та розвиток працівників. Щоб підвищувати продуктивність праці, використовуються засоби: автоматизація та механізація виробництва, впровадження новітніх технологій, зміни якості сировини, пошук та використання нових матеріалів, модернізація устаткування;

- структурні – мають на меті структурні зрушення на підприємстві (зміна питомої ваги певної продукції / послуг, як виконує підприємство, зміна кількості виробленої продукції, або ж наданих послуг;

- соціально-економічні – характеризуються змінами в умовах праці. Задля підвищення продуктивності праці на підприємстві застосовують: зміну відношення працівників до роботи, покращення умов праці, удосконалення мотиваційної системи, заохочення ініціативності та активності працівників [4, ст. 24].

Ще один поділ внутрішніх факторів впливу на продуктивність праці ми відобразили на рис. 1.1.

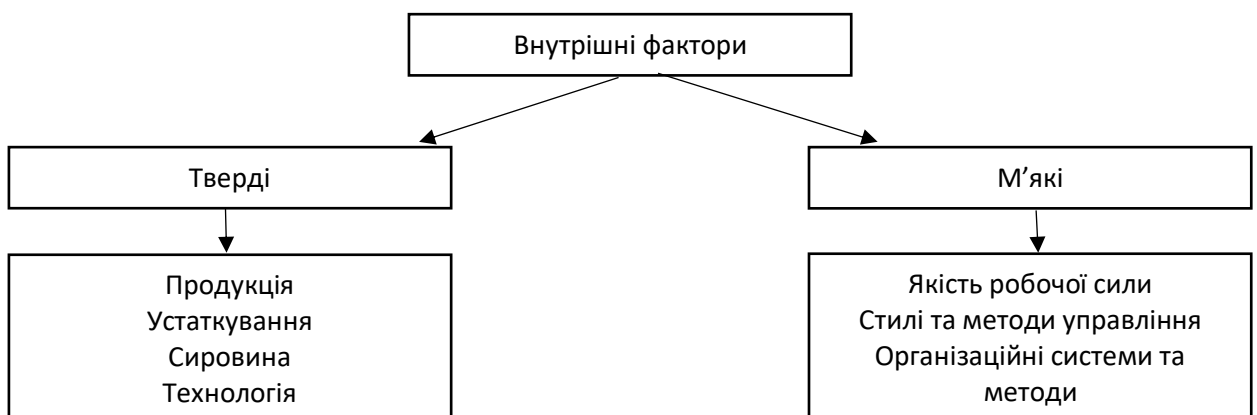


Рисунок 1.1 – Внутрішні фактори впливу на продуктивність праці на підприємстві

Джерело: складено автором

Так, можемо стверджувати, що є велика кількість факторів, від яких залежить рівень продуктивності праці на підприємстві. Керівництво підприємств

постійно в пошуку методів збільшення продуктивності праці. Залежно від можливостей підприємства, керівництво розробляє стратегію щодо підвищення продуктивності праці. Найбільш поширеними та ефективними методами є:

- впровадження новітніх технологій;
- оптимізація робочих процесів;
- розвиток кадрів;
- мотивація та стимулювання.

1.3. Методичні підходи до оцінювання продуктивності праці на підприємстві.

Оцінка продуктивності праці на підприємстві є ключовим елементом ефективного управління та забезпечення стійкого розвитку організації. Вона допомагає покращити робочі процеси, збільшити задоволення працівників та забезпечити конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Рівень продуктивності праці можна охарактеризувати показником виробітку. Є три методи визначення виробітку:

- натуральний;
- вартісний;
- трудовий [1, ст. 143].

Натуральний метод характерний для виробництва, де важливо вимірювати фізичний об'єм продукції, наприклад, в сільському господарстві або виробництві товарів масового вжитку. Тут вимірювання виробітку визначається шляхом ділення кількості продукції, яку було вироблено у натуральних одиницях на кількість витраченого на її виробництво часу в нормо-годинах [1, ст. 143].

Формула виглядає так:

$$B = \frac{N}{t} \left(\frac{\text{од}}{\text{год}} \right), \quad (1.1)$$

де N – обсяг виробленої продукції у фізичних одиницях;

t – кількість витраченого часу в нормо-годинах.

Натуральний метод варто застосовувати для вимірювання виробітку однорідної продукції на підприємстві, дільниці або робочому місці. Ми виділили такі переваги натурального методу розрахунку продуктивності праці:

1. Простота та зрозумілість. Натуральний метод легко розуміється та застосовується, оскільки він базується на конкретних кількісних показниках, таких як обсяг виробленої продукції чи кількість виконаних робіт.

2. Об'єктивність. Оцінка продуктивності за натуральним методом може бути менш вразливою до впливу фінансових аспектів та інших змін у цінах або вартості ресурсів.

3. Застосовується у різних галузях. Ефективний для вимірювання продуктивності в різних галузях економіки та виробничих секторах, де важливий конкретний обсяг виробленої продукції чи кількість послуг.

4. Легкість порівняння. Дозволяє легко порівнювати продуктивність в різні періоди чи між різними підрозділами, використовуючи конкретні кількісні показники.

До недоліків натурального методу розрахунку продуктивності праці ми віднесли:

1. Відсутність монетарної оцінки. Натуральний метод не враховує фінансову вартість продукції, що може ускладнити оцінку ефективності та прийняття стратегічних рішень.

2. Неякісні показники. Натуральний метод не враховує якісних аспектів виробництва, інновацій, ефективності використання ресурсів, що може бути обмежуючим для повноцінного оцінювання продуктивності.

3. Нехтування різниці у складності робіт. Роботи різної складності можуть мати однаковий натуральний обсяг, але вимагати різної кількості ресурсів та зусиль.

4. Не враховує вартість ресурсів. Натуральний метод ігнорує економічну вартість ресурсів (праці, матеріалів), що може призвести до неефективного використання фінансових ресурсів.

5. Недостатня гнучкість. Метод може бути менш гнучким у врахуванні різноманітних аспектів та потреб бізнесу порівняно з іншими методами оцінки продуктивності.

6. Не враховує інновацій. Натуральний метод не враховує важливості інновацій та внеску в розвиток, оскільки фокусується лише на кількісних показниках.

Якщо на підприємстві виробляється неоднорідна продукція, то застосовують умовно-натуральний метод оцінки продуктивності праці. В основі такого методу лежить визначення продуктивності праці з урахуванням коефіцієнтів якості (перевідних коефіцієнтів)[2, ст. 197]. Так ми можемо визначити продуктивність праці за формулою:

$$ПТ_{\text{УМ-НАТ}} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i * k_i}{Ч_{\text{ПВП}}} \left(\frac{\text{шт}}{\text{людину}} \right), \quad (1.2)$$

де k_i – коефіцієнти якості (перевідні коефіцієнти);

Q_i – кількість виготовленої підприємством продукції (робіт, послуг) в натуральному вимірі;

$Ч_{\text{ПВП}}$ – чисельність працівників.

Вартісне вимірювання продуктивності праці визначається методом ділення кількості виробленої продукції в грошовому еквіваленті на середньоспискову чисельність працівників, або ж на відпрацьовану кількість людино-днів або людино-годин [1, ст. 143]. Формула розрахунку виглядає так:

$$В = \frac{Q}{Ч_{\text{СП}}} \left(\frac{\text{грн}}{\text{чол}} \right), \quad (1.3)$$

де Q – обсяг виробленої продукції (наданих послуг) в грошовому виразі;

$Ч_{\text{СП}}$ – затрати праці, виражені в середньосписковій чисельності робітників.

Цей спосіб зручний для оцінки ефективності виробництва з точки зору фінансових показників та прийнятний для більшості галузей економіки. Метод вартісного вимірювання виробітку вважається найбільш універсальним, оскільки за допомогою нього можна знайти продуктивність праці на підприємстві, яке виготовляє різноманітний асортимент продукції. Попри

універсальність методу, він має суттєвий мінус – залежність від цінового чинника, так продуктивність праці можна необґрунтовано завищити, просто піднявши ціну на продукцію.

Ми виділили основні переваги вартісного методу розрахунку продуктивності праці:

1. Фінансова оцінка. Одна з основних переваг полягає у врахуванні фінансової вартості продукції, що дозволяє більш точно визначити ефективність та віддатність виробничих процесів.

2. Інтеграція змін у вартості ресурсів. Здатність враховувати зміни у вартості праці, матеріалів та інших ресурсів дозволяє адаптувати оцінку продуктивності під вплив змін у ринкових умовах.

3. Універсальність. Вартісний метод може бути використаний в різних галузях та для різних видів виробництва, оскільки головний акцент робиться на економічних показниках.

4. Легше порівняння. Дозволяє легше порівнювати продуктивність між різними підрозділами підприємства та аналізувати ефективність виробничих ліній чи процесів.

Недоліки вартісного методу розрахунку продуктивності праці:

1. Не враховує фактор якості. Одним із основних недоліків є відсутність чіткого врахування якісних аспектів продукції, оскільки фокус здійснюється на фінансових показниках.

2. Пасивність до інновацій. Вартісний метод може не враховувати внеску в інновації та покращення виробництва, оскільки основний акцент робиться на вартості виробництва.

3. Вразливість до змін у цінах. Зміни в цінах на ресурси можуть впливати на результати вартісного розрахунку, що робить його менш стійким до змін на ринку.

4. Спрощена оцінка продуктивності. Вартісний метод може надавати спрощену оцінку продуктивності, оскільки фокус здійснюється лише на вартості виробництва, а не на ефективності використання ресурсів.

Іноді використовують методи розрахунку продуктивності праці на основі виробництва умовно чистої або чистої продукції. Під поняттям чистої продукції (ЧП) мається на увазі обсяг виробленої продукції на підприємстві, визначений вартістю відтворення, яка враховує лише внесок живої праці [2, ст. 198]. Так, ми можемо знайти продуктивність праці за способом чистої продукції за формулою:

$$ПТ_{ЧП} = \frac{ЧП}{Ч_{ПВП}} = \frac{ВП - В_m - A_p}{Ч_{ПВП}} = \frac{ЗП + ВЗП + \Delta П}{Ч_{ПВП}} \left(\frac{\text{грн}}{\text{людину}} \right), \quad (1.4)$$

де ЧП – чиста продукція;

Ч_{ПВП} – чисельність промислово-виробничого персоналу;

ВП – валова продукція;

В_м – прямі матеріальні витрати;

A_p – амортизація основних фондів та нематеріальних активів, що беруть участь у виробництві продукції

ЗП – сума оплати живої праці;

ВЗП – обов'язкові відрахування з оплати живої праці;

ΔП – запланована до отримання частина прибутку.

Умовно-чиста продукція характеризується кількістю виробленої продукції у грошових одиницях з урахуванням живої і частково уречевленої минулої праці. Продуктивність праці за способом умовно-чистої продукції знаходимо за формулою:

$$ПТ_{учП} = \frac{УЧП}{Ч_{ПВП}} = \frac{ВП - В_m}{Ч_{ПВП}} = \frac{ЗП + ВЗП + \Delta П + A_p}{Ч_{ПВП}} \left(\frac{\text{грн}}{\text{людину}} \right), \quad (1.5)$$

де УЧП – умовно-чиста продукція.

Трудове вимірювання виробітку відбувається способом ділення затрат на виробництво продукції робочого часу в нормо-годинах на чисельність робітників. Отже так ми визначаємо кількість робочого часу, який був витрачений на виробництво конкретної кількості товарів або надання послуг [1, ст. 143]. Розрахунок виробітку за трудовим методом описується формулою:

$$В = \frac{T}{Ч_p} \left(\frac{\text{год}}{\text{чол}} \right), \quad (1.6)$$

де T – обсяг продукції, представлений у затратах робочого часу в норма- годинах;

$Ч_p$ – чисельність робітників.

Здебільшого цей метод використовується для оцінки незавершеного виробництва.

Переваги трудового методу розрахунку продуктивності праці:

1. Врахування якості та складності робіт. Трудовий метод дозволяє враховувати якість виконаної роботи та складність завдань, оскільки вимірюється час, витрачений на виконання конкретних функцій.

2. Мотивація працівників. Метод заснований на трудовому внеску працівника, тому може служити додатковою мотивацією для працівників, оскільки їхні зусилля безпосередньо відображаються у вимірюваному результаті.

3. Порівняння ефективності різних працівників. Дозволяє порівнювати ефективність різних працівників на основі трудового внеску, що може бути корисним для управління персоналом та підвищення ефективності.

4. Гнучкість. Трудовий метод є гнучким і може застосовуватися в різних галузях та видах робіт, оскільки базується на загальних принципах вимірювання часу.

5. Простота розрахунків. Розрахунки трудового методу можуть бути простими та легко зрозумілими, особливо для завдань, які можна виміряти часом.

Ми виділили такі основні недоліки трудового методу розрахунку продуктивності праці:

1. Недооцінка творчості та інновацій. Трудовий метод може недооцінювати творчість та інноваційний внесок працівників, оскільки фокус здійснюється лише на вимірюванні часу.

2. Спричинення конкуренції між працівниками. Застосування трудового методу може призвести до конкуренції між працівниками за максимально короткий час виконання робіт, що може впливати на якість.

3. Не ураховує вплив зовнішніх факторів. Трудовий метод може бути чутливим до зовнішніх факторів, таких як умови праці, обладнання та інші елементи, які можуть впливати на продуктивність.

Для аналізу продуктивності праці використовують також показник трудомісткості. Він є оберненим до виробітку та розраховується за формулою:

$$T_p = \frac{Ч_{пл}}{O}, \quad (1.7)$$

де O — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

$Ч_{пл}$ — планова чисельність промислово-виробничого персоналу [3, ст. 240].

За призначенням трудомісткість може бути [13]:

1) Нормативна трудомісткість – визначає, скільки часу повинно бути витрачено на виконання конкретної роботи або виготовлення одиниці продукції при оптимальних умовах та за використання нормованих методів;

2) Планова трудомісткість - це розрахована або запланована кількість часу, яку очікується витратити на виконання певної роботи в умовах конкретної ситуації або за певних обставин;

3) Фактична трудомісткість вказує на реальну кількість часу, яку було витрачено на виконання роботи після завершення процесу.

Отже, більше значення виробітку та, разом із цим, менше значення трудомісткості свідчать про більшу ефективність використання праці на підприємстві. Важливо пам'ятати, що успішність застосування методів визначення продуктивності праці залежить від уважного аналізу та відповідності їхнього впровадження специфіці виробництва та бізнес-моделі конкретної компанії.

Підприємство, проаналізоване в даній роботі, має свої особливості щодо аналізу продуктивності праці. Ми вважаємо, що продуктивність праці певною мірою можна ототожнити із поняттям ефективності аудиту та аналізувати через визначення показників ефективності, якості наданих аудиторських послуг в комплексі із аналізом понесених витрат. Критерії та методика оцінки

ефективності аудиторських завдань і аудиту як діяльності будуть відрізнятись в залежності від типу аудиту, для якого проводиться оцінка [14]. Термін «ефективність аудиту» за міжнародними стандартами аудиту розглядається як оцінка часу, необхідного для здійснення аудитором додаткових процедур з метою визначення неправильності початкових процедур. Додаткові процедури здебільшого необхідні коли аудитор, покладаючись на засоби контролю підприємства клієнта, мав можливість зменшувати кількість своїх процедур, але виявив неточності в дії контролів, або ж якщо аудитор визнав викривлення фінансової звітності при його відсутності [14]. Рекомендаціями Аудиторської Палати України визначено схему знаходження мінімальної кількості часу, необхідної для виконання аудиторських завдань. Основним критерієм є показник обсягу діяльності клієнта, який розраховується за формулою:

$$ОД_k = A + ЧД + ІОД + ІД, \quad (1.8)$$

де $ОД_k$ – обсяг діяльності клієнта, грн;

A – вартість активів клієнта на дату балансу як сума кінцевих сальдо за всіма рахунками наявних оборотних і необоротних активів клієнта, грн;

$ЧД$ – чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) як сума оборотів за кредитом рахунку 70 (ст. 2000 звіту про фінансові результати), грн;

$ІОД$ – інший операційний дохід як сума кредитових оборотів рахунку 71 (рядок 2120 звіту про фінансові результати), грн;

$ІД$ – інші доходи як сума кредитових оборотів рахунків 72, 73 і 74 (сума рядків 2200, 2220, 2240 звіту про фінансові результати), грн. [14].

Залежно від розрахованого показника обсягу діяльності клієнта, визначається необхідна мінімальна кількість людино-годин на виконання аудиторських завдань по конкретному проєкту за схемою, зображеною в табл. 1.2.

Таблиця 1.2 – Приклад оцінювання мінімального обсягу часу, достатнього для якісного виконання завдання з обов’язково аудиту залежно від обсягу діяльності клієнта з обов’язкового аудиту відповідно до вимог АПУ

Обсяг діяльності клієнта з аудиту, млн. грн.	Мінімальний обсяг часу, людино-години
До 5	40
5 – 10	60
10 – 50	80
50 – 100	120
100 – 500	250
500 – 1000	400
Обсяг діяльності клієнта з аудиту, млн. грн.	Мінімальний обсяг часу, людино-години
Від 1000	600

Джерело: складено автором на основі [15]

Якщо керівництво аудиторської фірми має намір виділити менше часу на виконання певного завдання в аудиті, ніж передбачено стандартами та відображено у таблиці вище, то вони повинні дати обґрунтування свого рішення щодо зменшення часу в аудиторській документації.

Також варто зазначити, що в табл. 1.2 вказано саме мінімальний час, він необхідний для виконання основних процедур, де не виникає ніяких ускладнень. Якщо ж протягом роботи, аудитори виявляють нестандартне явище, якусь похибку в діяльності клієнта, що розширює кількість процедур, необхідних для виконання, то зрозуміло, що час на виконання аудиту буде збільшуватись в залежності від складності та кількості необхідних процедур.

Важливим також є визначення ефективності аудиту у як окремого аудиторського завдання, що можемо зробити використовуючи формулу:

$$E_{аз} = \frac{ОЧ_{факт}}{ОЧ_{мін}}, \quad (1.9)$$

де $E_{аз}$ – ефективність аудиту як окремого аудиторського завдання, що виконується групою аудиторів або одноосібно;

$ОЧ_{факт}$ – обсяг часу, який був витрачений при виконанні аудиторського завдання, людино-години;

$ОЧ_{\text{мін}}$ – мінімальний обсяг часу, який необхідно витратити на завдання з урахуванням обсягу діяльності клієнта та відповідно до рекомендацій професійної організації аудиторів [14].

Якщо показник прямує до одиниці, то можемо стверджувати про максимальну ефективність виконання аудиторського завдання. Доцільним є коригування цього показника на коефіцієнт невизначеності, який би враховував досвід співпраці незалежного аудитора з клієнтом та рівень ризику суттєвого викривлення звітності клієнта [14]. Оцінити коефіцієнт невизначеності можемо за алгоритмом, наведеним у табл. 1.3.

Таблиця 1.3 – Алгоритм оцінки коефіцієнту невизначеності

КН _д – коефіцієнт невизначеності за досвідом (від 0 до 1)	Досвід співпраці з клієнтом	КН _р – коефіцієнт невизначеності за ризиком (від 0 до 1)	РСВ
0.1-0.3	Перше завдання з аудиту фінансової звітності клієнта	0.1-0.3	Високий
0.4-0.7	Досвід виконання аудиту фінансової звітності клієнта від 1 до 4 років	0.4-0.7	Середній
0.8 – 1	Досвід виконання аудиту фінансової звітності клієнту від 5-7 років	0.8 – 1	Низький
КН – коефіцієнт невизначеності		КН = (КН _д +КН _р)/2	

Джерело: складено автором на основі [14]

Враховуючи коефіцієнт невизначеності, можемо оцінити ефективність аудиторського завдання за формулою:

$$E_{\text{аз}} = \frac{ОЧ_{\text{факт}}}{ОЧ_{\text{мін}}} * \frac{(КН_{\text{д}} + КН_{\text{р}})}{2}, \quad (1.10)$$

де $КН_{\text{д}}$ – коефіцієнт невизначеності за досвідом, який враховує досвід співпраці аудитора з клієнтом;

$КН_{\text{р}}$ – коефіцієнт невизначеності за ризиком, який враховує результати оцінки ризику суттєвого викривлення звітності, який існує до початку аудиторського завдання і впливає на обсяг аудиторських послуг.

Щодо результативності аудиторського завдання, то цей показник розраховується за формулою:

$$P_{аз} = \frac{\sum Ш - \sum ПЗ}{B_a}, \quad (1.11)$$

де $P_{аз}$ – значення результативності виконання аудиту фінансової звітності, грн/грн;

$\sum ПЗ$ – вартість податкових зобов'язань, що були донараховані за результатами виправлення виявлених аудитором помилок, грн;

$\sum Ш$ – сума штрафів, яких вдалося уникнути, завдяки виявленим в ході аудиту помилкам в обліку, грн;

B_a – вартість аудиту, грн.

Трактувати значення показника можемо наступним чином:

- 1) $0 \leq P_{аз} < 1$. У такій ситуації аудит не надає економічних вигід.
- 2) $P_{аз} = 1$. Вартість аудиту виправдана з економічної точки зору.

Економічні втрати, яких вдалось уникнути, покрили витрати на аудит

- 3) $P_{аз} > 1$. Аудит допоміг підприємству уникнути економічних втрат, що перевищили б вартість аудиту.

Також, оцінюючи продуктивність праці аудиторського підприємства, можемо застосовувати формулу розрахунку показника завантаженості внутрішнього аудитора:

$$Z_{вна} = \frac{O_d}{K_a}, \quad (1.12)$$

де $Z_{вна}$ – показник завантаженості відділу внутрішнього аудиту, грн/особу;

O_d – обсяг діяльності підприємства, визначеного за формулою 1, грн;

K_a – кількість працівників відділу внутрішнього аудиту, осіб [14].

Отже, для оцінки продуктивності праці, можемо застосовувати як загальні показники, так і конкретно ті, які підходять під вид діяльності підприємства. Загалом продуктивність праці – досить узагальнений показник, на який впливають безліч факторів, які варто аналізувати системно.

Висновки до розділу 1

Під час дослідження теоретичних основ напрямів підвищення продуктивності праці підприємства було виявлено, що продуктивність праці, як ключовий показник ефективності виробничої діяльності, є однією з важливих складових успішного функціонування будь-якого підприємства. Дослідження підтвердило, що оптимальне управління продуктивністю праці передбачає комплексний підхід, включаючи ряд важливих аспектів.

Було з'ясовано, що поняття продуктивності праці різними науковцями трактується по-різному, але суть залишається однією. Ефективна політика підвищення продуктивності праці вимагає систематичного аналізу та оцінки бізнес-процесів підприємства. Це означає, що підприємство повинно постійно вдосконалювати свої методи та технології діяльності, шукаючи оптимальні рішення для забезпечення максимальної продуктивності робочої сили.

В ході дослідження було з'ясовано, що важливими аспектами підвищення продуктивності праці на будь-якому підприємстві є підбір кваліфікованих працівників та створення сприятливих умов праці. Комфортне робоче середовище, адекватна оплата праці, можливості для професійного розвитку та підвищення кваліфікації сприяють підвищенню мотивації працівників та їхньої продуктивності. Впровадження інноваційних методів управління та безпосередньо роботи є важливим елементом оптимізації продуктивності праці. Використання новітніх технологій, автоматизація процесів та впровадження передових методів управління дозволяють оптимізувати робочі процеси та збільшити ефективність виробництва.

Було виокремлено методичні підходи до оцінювання продуктивності праці на підприємстві. Так, основним показником оцінки є виробіток. Його значення можна оцінити за трьома методами, які обираються залежно від специфіки діяльності компанії. Було порівняно переваги та недоліки кожного із методів. Також у розділі було описано методику оцінки продуктивності праці

аудиторських компаній, яка підходить ТОВ АФ «ПрайсвогтерхаусКуперс (Аудит)».

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ АФ «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС (АУДИТ)»

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Українське підрозділення PwC є частиною глобальної мережі компаній PwC, що налічує понад 345 000 фахівців у 155 країнах. В Україні компанія працює з 1993 року і має свій головний офіс у Києві, а також представництва у Львові та Дніпрі, які надають повний спектр послуг своїм клієнтам. За 31 рік роботи вона зарекомендувала себе як провідний провайдер аудиторських, податкових, юридичних та консультативних послуг найвищої якості [18].

Повна назва компанії: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ АУДИТОРСЬКА ФІРМА «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС (АУДИТ)» [17].

ЄДПРОУ ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)» - 21603903.

Статутний капітал компанії становить 10 375 ₪. У табл. 2.1 відображено структуру статутного капіталу.

Таблиця 2.1 – Власники ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Власник	Частка володіння
ТОВ «ПРАЙСУОТЕРХАУСКУПЕРС»	30%
Пахуча Людмила Станіславівна	17.5%
Вихованець Максим Володимирович	17.5%
Волкова Олена Анатоліївна	17.5%
Вишневський Віктор Анатолійович	17.5%

Джерело: створено автором на основі [17]

Відокремленими підрозділами компанії є:

1) Дніпровська філія товариства з обмеженою відповідальністю Аудиторська фірма «Прайсвотерхаускуперс (аудит)»

2) Львівська філія товариства з обмеженою відповідальністю Аудиторська фірма «Прайсвотерхаускуперс (аудит)» [17].

Компанія бере активну участь у тендерах. Станом на 15.04.2024 останні тендери відображено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Останні тендери ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Назва	Замовник	Статус	Сума
Аудиторські послуги з обов'язкового аудиту фінансової звітності АТ «Енергетична компанія України» станом на 31.12.2023 та за рік, що закінчився зазначеною датою, підготовленої відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку	АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ЕНЕРГЕТИЧНА КОМПАНІЯ УКРАЇНИ»	Кваліфікація переможця	3 018 000 грн
Послуги з повного методологічного супроводу переходу на МСФЗ	ДЕРЖАВНЕ СПЕЦІАЛІЗОВАНЕ ГОСПОДАРСЬКЕ ПІДПРИЄМСТВО «ЛІСИ УКРАЇНИ»	Завершено	6 282 690 грн
Послуги з аудиту фінансової звітності АТ «Енергетична компанія України» станом на 31.12.2022 та за рік, що закінчився зазначеною датою, підготовленої відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку	АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ЕНЕРГЕТИЧНА КОМПАНІЯ УКРАЇНИ»	Завершено	918 000 грн
Професійні послуги	Публічне акціонерне товариство «Державний експортно-імпортний банк України»	Завершено	24 000 грн
Послуги оцінювання економічних наслідків подій для Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України»	ПАТ «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України»»	Завершено	2 000 000 грн.
Послуги щодо фінансового аудиту (Аудит окремої річної фінансової звітності за 2016 рік, підготовленої відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності та аудит річної консолідованої фінансової звітності за 2016 рік)	АТ «Ощадбанк»	Завершено	2 632 800 грн
Послуги щодо фінансового аудиту (Аудиторські послуги) (Аудит фінансово-господарської діяльності підприємства)	ДП «УДППЗ «Укрпошта»»	Завершено	10 000 000 грн

Продовження таблиці 2.2

Назва	Замовник	Статус	Сума
Послуги щодо фінансового аудиту	Державне підприємство «Адміністрація морських портів України»	Скасовано	3 083 333 грн

Джерело: створено автором на основі [17]

Головними напрямками діяльності ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» є проведення операцій у сфері бухгалтерського обліку та аудиту, консультування щодо оподаткування. Крім того, підприємство також займається додатковим видом діяльності, який включає консультування з питань комерційної діяльності та управління.

Основними аудиторськими послугами компанії є:

- консультації з підготовки фінансової звітності;
- МСФЗ 16;
- аудит фінансової звітності
- перехід на МСФЗ
- підготовка та перевірка річного звіту резидента Дія Сіті;
- таксономія XBRL;
- удосконалення корпоративної звітності [18].

PwC здійснює свою діяльність на підставі укладених контрактів з клієнтами та встановлених правових відносин. У складі підприємства є власна організаційна структура, що включає керівництво, адміністративний персонал, а також аудиторський та консультативний персонал. Управління Товариством організовано за такою структурою: український підрозділ є частиною групи компаній-членів Мережі PwC в Центральній та Східній Європі, яка включає 27 країн і працює за матричною системою управління. Кожен партнер має право голосу на виборах Голови Ради директорів PwC Центральної та Східної Європи, які відбуваються кожні чотири роки. Цей Голова призначає Раду директорів, до складу якої входять представники різних географічних та бізнес-напрямків, а також операційні лідери. Рада директорів відповідає за визначення загальних

бізнес-цілей та забезпечення відповідності політикам PwC International [17].

Мережа PwC включає в себе такі органи керівництва:

- Глобальна Рада Директорів. Має нагляд над Лідерською Командою мережі та затверджує стандарти. Члени Ради обираються партнерами з різних компаній PwC з усього світу кожні чотири роки.

- Команда Лідерів Мережі. Визначає загальну стратегію та стандарти, якими керуються компанії PwC. Ця команда складається зі старших партнерів з різних країн, таких як Сполучені Штати Америки, Велика Британія, Китай, компанії-учасники Європи, а також голови Мережі PwC.

- Стратегічна Рада. До неї входять керівники найбільших компаній PwC та регіонів Мережі PwC. Вона визначає стратегічні напрями та координує зусилля учасників мережі для досягнення стратегічних цілей.

- Глобальна Команда Лідерів. Назначається та звітує Команді Лідерів Мережі. Її члени керують командами з представників компаній Мережі PwC та координують діяльність у всіх сферах бізнесу.

На рис. 2.1 відображено організаційну структуру Мережі.



Рисунок 2.1 – Організаційна структура Мережі PwC

Джерело: складено автором

Серед клієнтів РwC Україна зустрічаються різні організації та компанії, що діють у різних галузях та секторах, включаючи корпоративний сектор, фінансові установи, державні структури, неприбуткові організації, а також малі та середні підприємства. Прикладами найбільших клієнтів ТОВ АФ ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит) є такі відомі українські компанії, як: енергетичні гіганти «Нафтогаз», «Укرافта» та «ДТЕК», провідні телекомунікаційні оператори «Водафон» та «Лайфселл», лідери страхового ринку: «Аркс», «Уніка», «Універсальна», «Кардіф» та інші, а також велика кількість агрохолдингів: «Астарта», «Кернел» «Зерно-Агротрейд», «Кортева Аграрієнс», «Стасі насіння» та інші компанії, продуктами яких ми користуємось кожен день. Більшу частину доходів підприємства

Таблиця 2.3 – Структура доходів ТОВ АФ ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит), тис. грн.

Вид доходу	Сума, грн.			Абсолютне відхилення, +, -	
	на 31/12/2020	на 31/12/2021	на 31/12/2022	2021 до 2020	2022 до 2021
Обов'язковий аудит річної та консолідованої фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес та компаній, які входять до групи підприємств, материнська компанія якої є підприємством, що становить суспільний інтерес	105 592 525	118 809 954	144 487 756	13 217 429	25 677 802
Обов'язковий аудит річної та консолідованої фінансової звітності інших підприємств	34 044 217	36 852 543	16 304 292	2 808 326	-20 548 251
Дозволені неаудиторські послуги тим підприємствам, що становлять суспільний інтерес, яким надавались послуги з обов'язкового аудиту	0	0	28 000	0	28 000
Дозволені неаудиторські послуги тим підприємствам, що становлять суспільний інтерес, яким не надавались послуги з обов'язкового аудиту	5 572 230	2 643 497	279 500	-2 928 733	-2 363 997

Продовження таблиці 2.3

Вид доходу	Сума, грн.			Абсолютне відхилення, +, -	
	на 31/12/2020	на 31/12/2021	на 31/12/2022	2021 до 2020	2022 до 2021
Неаудиторські послуги іншим, ніж вказаним вище, юридичним особам	61 973 512	70 457 468	69 132 814	8 483 956	-1 324 654
Інші аудиторські послуги	136 687 473	130 549 832	101 544 787	-6 137 641	-29 005 045
Всього доходів за рік	343 869 957	359 313 294	331 777 149	15 443 337	-27 536 145

Джерело: створено на основі [20]

PwC Україна, як і всі інші українські компанії, стикнулася протягом останніх років із двома найбільшими складнощами: пандемія COVID 19 та повномасштабне вторгнення росії на територію України. Попри це, компанія не припиняла свою роботу та продовжує надавати якісні послуги клієнтам, сплачувати податки та допомагати державі й населенню. Після повномасштабного вторгнення, відповіддю на війну, у Мережі PwC вжили ряд заходів, спрямованих на розірвання зв'язків із країною-агресором. Серед цих заходів є виключення із Мережі "PwC росія" та "PwC білорусь", а також повне припинення надання послуг російським юридичним або фізичним особам.

Метою компанії є: зміцнення довіри суспільства та роз'яснення важливих проблем. В PwC дотримуються принципів Міжнародного кодексу етики професійних бухгалтерів, а саме:

- чесність,
- об'єктивність,
- професійна компетентність і належна ретельність,
- конфіденційність,
- професійна поведінка.

Особливу увагу компанія звертає на такі принципи як об'єктивність та незалежність. Політика незалежності дає впевненість у тому, що аудит було здійснено якісно, правильно та без впливу на аудиторів зі сторони працівників компанії-клієнта [19]. Мережа PwC визначила конкретні цілі щодо якості аудиту

та надає підтримку у досягненні цих цілей шляхом встановлення правильних завдань та оптимального використання організаційних ресурсів. Щоб забезпечити високу якість аудиторських послуг, проектним командам ТОВ АФ "ПрайсуотерхаусКуперс (Аудит)" необхідний доступ до різноманітних ресурсів, у тому числі кадрових та технологічних. Через це, оптимальне використання організаційних ресурсів, а також дотримання власних стандартів і професійних вимог є важливим завданням для компанії. У цьому ключовими є ефективно управління та культура якості, які сприяють належним цінностям і нормам поведінки [19].

Конкурентами компанії є всі інші фірми в галузі аудиту та консалтингу, проте особливо значними є інші учасники так званої «Великої четвірки»: Deloitte, EY, KPMG.

Таблиця 2.4 – Swot аналіз РwС Україна (Аудит)

Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Репутація: Компанія має сильну репутацію на ринку аудиторських послуг в Україні та світі. 2. Досвід: Має багаторічний досвід роботи в галузі аудиту та консультування. 3. Професіоналізм: Висококваліфіковані спеціалісти з великим досвідом роботи. 4. Глобальна мережа: Частина міжнародної мережі PriceWaterhouseCoopers, що дозволяє залучати ресурси та знання з усього світу.	1. Залежність від клієнтів: Велика частина прибутку залежить від обсягу роботи з невеликою кількістю ключових клієнтів. 2. Висока конкуренція: Галузь аудиторських та консультативних послуг характеризується великою конкуренцією.
Можливості	Загрози
1. Розширення послуг: Можливість розширення спектру послуг на додаткові галузі, такі як консультування з розвитку бізнесу та стратегічне планування. 2. Зростання ринку: Зростання попиту на аудиторські та консультативні послуги. 3. Інновації: Можливість впровадження новітніх технологій та методик аудиту та аналізу.	1. Регулювання: Суворі регулятивні вимоги та зміни в законодавстві можуть впливати на діяльність компанії. 2. Вплив війни. Через війну можливе зменшення кількості клієнтів, а також ускладнюється підбір кваліфікованих працівників. 3. Економічні коливання: Негативні економічні умови можуть знизити попит на аудиторські та консультативні послуги.

Джерело: складено автором

В результаті проведеного Swot-аналізу, можемо стверджувати, що компанія має вигідну позицію на ринку, є можливості для розростання та захоплення більшої кількості клієнтів, але, разом із цим, є вагомі труднощі, основними з яких, на нашу думку, є вплив війни та висока конкуренція.

Компанія прагне залучати та утримати найкращих працівників, які здатні забезпечувати високу якість послуг. Щорічно відбувається оцінювання усіх працівників різними методами, наприклад перевірка виконання річних цілей, оцінювання колегами на проєктах, проведення екзаменів. Разом із цим, щорічно компанія набирає велику кількість нових працівників, біля шістдесяти людей. Попри потребу в робочій силі, компанія ретельно обирає працівників, приймаючи на роботу лише тих, хто готовий працювати, навчатись та розвиватись. Професійні стандарти PwC встановлюють очікувані стандарти поведінки та конкретні вимоги до навичок для співробітників на різних рівнях управління, охоплюючи бізнес-компетентності, професійні вміння та інші аспекти. У менеджменту компанії є велика кількість вимог до співробітників, але, разом із цим, вони готові брати на роботу студентів без досвіду, оскільки серед таких є майбутні хороші працівники. В табл. 2.5 відображено кількість працівників ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» у 2020-2022 роках, а також витрати на оплату праці та середня місячна заробітна плата одного працівника.

Таблиця 2.5 – Чисельність та оплата праці персоналу ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Показник	Значення показників			Абсолютне відхилення, +, -	
	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2021 до 2020	2022 до 2021
Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	226	224	220	-2	-4
Витрати на оплату праці, тис. грн	135 643	155 900	130 222	20 257	- 25 678

Продовження таблиці 2.5

Показник	Значення показників			Абсолютне відхилення, +, -	
	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2021 до 2020	2022 до 2021
Середня місячна заробітна плата одного працівника, грн.	50 016	57 999	49 327	7 983	- 8 672

Джерело: складено автором на основі фінансової звітності підприємства

Так, підприємство має велику кількість працівників та конкурентне значення середньої заробітної плати.

2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Аналіз фінансово-економічного стану підприємства є ключовим інструментом для ефективного управління та забезпечення його стійкості та конкурентоспроможності на ринку. Систематичний і кваліфікований фінансовий аналіз виступає дієвим засобом як недопущення кризової ситуації у будь-якому суб'єктові господарської діяльності, так і, у разі її виникнення, своєчасного усунення негативних наслідків [16, стор. 140]. На основі такого аналізу можемо зробити висновки про ефективність діяльності компанії, продуктивність праці, запропонувати напрямки удосконалення.

Аналіз формується на підставі порівняння звітної року (2022) із двома попередніми роками. Оскільки у відкритому доступі ми можемо побачити лише фінансову звітність підприємства за 2022 рік, а звітності за попередні роки є конфіденційною інформацією, ми, проходячи практику на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)», отримали доступ до цієї інформації, але не маємо права публікувати її, тому в даній роботі продемонстрований аналіз показників за 2020-2022 роки, але в додатках відображено форми фінансової звітності лише за 2022 рік.

Першочергово, для загального аналізу, порівняємо основні показники фінансової звітності підприємства, вони наведені у табл. 2.6.

Таблиця 2.6 – Аналіз основних показників фінансової звітності підприємства ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)», тис. грн

Найменування показника	Показники фінансової звітності			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
1	2	3	4	5	6	7	8
Власний капітал	- 15 173	4 742	7 487	19 915	2 745	-131%	58%
Сукупний капітал	156 249	92 803	136 526	- 63 446	43 723	-41%	47%
Вартість основних фондів	5 559	4 666	3 994	- 893	- 672	-16%	-14%
Вартість оборотних активів	150 641	88 082	132 467	- 62 559	44 385	-42%	50%
Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	227	224	220	- 3	- 4	-1%	-2%
Собівартість реалізованих послуг	-201 009	-249 832	-239 196	- 48 823	10 636	24%	-4%
Чистий дохід від реалізації послуг	343 870	359 313	331 777	15 443	- 27 536	4%	-8%
Валовий прибуток	142 861	109 481	92 581	- 33 380	- 16 900	-23%	-15%
Чистий прибуток	44 317	19 915	2 745	- 24 402	- 17 170	-55%	-86%

Джерело: складено автором на основі [20]

На основі показників, відображених у табл. 2.6, можемо стверджувати, що серед дослідженого періоду, найбільш прибутковим був 2020 рік, оскільки чистий прибуток у 2021 на 55% нижчий, аніж у 2020, а у 2022 аж на 86% нижчий, аніж у 2021 році. При цьому, чистий дохід не має таких суттєвих змін, а у 2021 році він навіть перевищує той, що був у 2020 на 4%, тому можемо стверджувати про те, що витрати не зменшувались пропорційно зі зменшенням чистого прибутку, а у 2021 році вони навіть були найвищими протягом 2020-2022. Про

це свідчить проаналізований показник собівартості: у табл. бачимо, що при найвищому чистому прибутку у 2020 році собівартість реалізованих послуг є найнижчою, а при значно нижчому чистому прибутку в 2022 році собівартість зменшилась, порівняно із попереднім роком, лише на 4%. Так, можемо стверджувати про зменшення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» протягом 2020-2022 років. Вартість основних фондів також зменшується протягом періоду, що є результатом збільшення їх зносу. Щодо чисельності працівників, то їх кількість також зменшується, але незначно.

Загальний дохід підприємства включає в себе дохід від реалізації послуг, інші операційні доходи та інші доходи. Детальніше у табл. 2.7.

Таблиця 2.7 – Доходи ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Показник	Сума доходу, тис. грн			Абсолютне відхилення, +, -	
	2020	2021	2022	2021 до 2020	2022 до 2021
Чистий дохід від реалізації послуг	343 870	359 313	331 777	15 443	- 27 536
Інші операційні доходи	42 244	91 472	30 029	49 228	- 61 443
Інші доходи	355	-424	-	779	424
Разом доходи	386 469	450 361	361 806	63 892	- 88 555

Джерело: складено автором на основі [20]

Загалом прослідковується однакова тенденція до збільшення у 2021 та зменшення у 2022 році по всіх статтях доходу, окрім інших доходів, оскільки у 2021 році виникали інші витрати.

Дохід від реалізації послуг включає в себе дохід від послуг аудиту та консалтингу. Детальніше розкриття у табл. 2.8.

Таблиця 2.8 – Доходи від реалізації послуг

Елементи доходу від надання послуг	Сума доходу, тис. грн			Абсолютне відхилення, +, -	
	2020	2021	2022	2021 до 2020	2022 до 2021
Послуги аудиту	269842	275541	262336	5 699	- 13 205
Послуги консалтингу	74 028	83772	69441	9 744	- 14 331
Разом	343870	359313	331777	15 443	- 27 536

Джерело: складено автором на основі [20]

Прослідковується така ж тенденція в доходах від аудиту та консалтингу, як і в загальних доходах: найвищі значення у 2021 році, найнижчі – 2022 р.

Таблиця 2.9 – Аналіз показників платоспроможності (ліквідності) підприємства

Найменування показника	Значення показників			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,210	0,163	0,213	- 0,047	0,050	-22%	31%
Коефіцієнт поточної ліквідності	0,879	1,000	1,027	0,121	0,026	14%	3%
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,879	1,000	1,027	0,121	0,026	14%	3%

Джерело: складено автором на основі [20]

Коефіцієнт абсолютної ліквідності дозволяє нам визначити, що найбільша частка поточних зобов'язань, які підприємство може погасити негайно, не чекаючи погашення дебіторської заборгованості чи реалізації продукції була у 2022 році. Нормативне значення показника – 0,2, отже показник є нормальним у 2020 та 2022 роках, а у 2021 наближається до нормативного.

Коефіцієнт поточної ліквідності має тенденцію до помірному зростанню, що є позитивним фактором. Оскільки нормативне значення цього коефіцієнта 1,5-2, можемо стверджувати, що підприємство недостатньо забезпечене оборотними коштами для ведення господарської діяльності та своєчасного погашення термінових зобов'язань протягом 2020-2022 рр.

Коефіцієнт швидкої ліквідності, протягом усього періоду заходиться в межах норми та показує, яку частину поточних зобов'язань підприємство може погасити за рахунок найбільш ліквідних активів.

Оцінимо платоспроможність підприємства за допомогою аналізу ліквідності балансу в табл. 2.10.

Таблиця 2.10 – Аналіз ліквідності балансу підприємства

Показник	Значення показника		
	2020	2021	2022
A1. Найбільш ліквідні активи (гроші та еквіваленти, поточні фінансові інвестиції), тис. грн.	35957	14355	27458
A2. Швидко реалізовані активи (дебіторська заборгованість), тис. грн.	97690	65262	95080
A3. Повільно реалізовані активи (запаси), тис. грн.	0	0	0
A4. Важко реалізовані активи (необоротні активи), тис. грн.	5608	4721	4059
П1. Найбільш термінові зобов'язання (поточна кредиторська заборгованість), тис. грн.	132438	75887	115831
П2. Короткострокові пасиви (короткострокові кредити банків), тис. грн.	0	0	0
П3. Довгострокові пасиви, тис. грн.	0	0	0
П4. Постійні (стійкі) пасиви (власний капітал), тис. грн.	-15173	4742	7487
Співвідношення структури активів та пасивів за ліквідністю			
1	A1 < П1	A1 < П1	A1 < П1
2	A2 > П2	A2 > П2	A2 > П2
3	A3 = П3	A3 = П3	A3 = П3
4	A4 > П4	A4 < П4	A4 < П4

Джерело: складено автором на основі фінансової звітності підприємства

Так, підприємство не здатне терміново погасити поточну кредиторську заборгованість протягом 2020-2022, але позитивним є те, що значення дебіторської заборгованості досить великі, а короткострокові кредити банків відсутні, відповідно, залежно від умов із контрагентами щодо строків погашення дебіторської заборгованості, підприємство може отримати можливість погасити найбільш термінові зобов'язання.

Таблиця 2.11 - Оцінка фінансової стійкості ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Показники	Значення показників			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу	- 11,29 8	18,570	17,2 35	29,868	- 1,335	-264%	-7%
Коефіцієнт автономії	- 0,097	0,051	0,05 5	0,148	0,004	-153%	7%
Коефіцієнт маневреності власних коштів	1,366	0,016	0,46 7	- 1,350	0,451	-99%	2811%
Коефіцієнт фінансового левереджу	-	-	-	-	-	-	-
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами	- 0,138	0,001	0,02 6	0,138	0,026	-101%	2956%

Джерело: складено автором на основі [20]

Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу свідчить про значне перевищення позикового капіталу над власним у 2021-2022 роках, що говорить про те, що в структурі фінансових ресурсів підприємства занадто велика частка позикових ресурсів. У 2020 році показник від'ємний, оскільки тоді в підприємства на балансі капіталу був непокритий збиток.

Коефіцієнт автономії свідчить про те, що протягом 2020-2022 років ступінь фінансової незалежності підприємства дуже низька, оскільки показник значно менший за нормативний (нормативне значення 0,6) і показує, що сума власних коштів в загальній структурі джерел фінансування є мізерною.

Коефіцієнт маневреності власних коштів знаходиться у межах норми в 2020 та 2022 роках (0,35 та більше), але у 2021 значення є заниженим, це свідчить про високу ступінь мобільності використання власного капіталу у 2020 та 2022 та низьку в 2021 році.

Коефіцієнт фінансового леведжу характеризує залежність підприємства від довгострокових зобов'язань (кредитів) та є нульовим протягом періоду, оскільки довгострокових зобов'язань у підприємства не було.

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами не є нормативним протягом дослідженого періоду (оскільки нормативне значення – 1), що свідчить про проблему недостатності власних оборотних коштів для забезпечення фінансової стійкості.

Таблиця 2.12 – Аналіз ділової активності ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Показники	Значення показників			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
Коефіцієнт оборотності активів	1,83 4	3,22 6	2,025	1,393	- 1,201	76%	-37%
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,90 2	3,39 9	2,087	1,497	- 1,312	79%	-39%
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	2,93 3	4,58 8	2,908	1,655	- 1,680	56%	-37%
Тривалість обороту дебіторської заборгованості	124	80	126	- 44,877	45,967	-36%	58%
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	2,16 4	3,94 6	2,387	1,782	- 1,559	82%	-40%
Коефіцієнт оборотності основних засобів	61,8 58	77,0 07	83,06 9	15,148	6,062	24%	8%
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	- 22,6 63	75,7 72	44,31 4	98,436	- 31,459	-434%	-42%

Джерело: складено автором на основі [20]

Коефіцієнт оборотності активів має нестабільний характер зміни: у 2021 різко зріс, а у 2022 зменшився, порівняно із минулим роком. Це свідчить про

відповідне зростання та зменшення швидкості обороту сукупного капіталу підприємства. Так, за даним показником ми бачимо, що у 2022 році відбувся повний цикл виробництва та обігу 2 повних рази.

Коефіцієнт оборотності оборотних активів має таку ж тенденцію, як і попередній проаналізований показник. На основі нього можемо стверджувати про найбільш ефективне використання оборотних активів підприємства у 2021 році та стрімке зменшення цієї ефективності у 2022.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, показує, що у 2021 році кошти, вкладені в розрахунки, обернулися найбільше разів – 4,6, у 2020 та 2022 році значення показників значно менші – 2,9 рази. Відповідно, тривалість обороту дебіторської заборгованості має таку ж тенденцію: у 2021 році вона є найнижчою, а у 2022 – найвища. Це свідчить про те, що у 2022 році сповільнилась ефективність використання коштів, вкладених у розрахунки.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості має подібну тенденцію: найнижче значення було у 2020 році та найбільш позитивне – у 2021.

Коефіцієнт оборотності основних засобів відображає збільшення ефективності використання основних засобів підприємства протягом 2020-2022 років.

На основі значень коефіцієнта оборотності власного капіталу можемо стверджувати, що у 2021 році використання власного капіталу було найбільш ефективним, а у наступному році ефективність помітно зменшилась.

Таблиця 2.13 – Аналіз рентабельності ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Показники	Значення показників			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
Коефіцієнт рентабельності активів	0,284	0,215	0,020	-0,069	-0,194	-24%	-91%
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	-2,921	4,200	0,367	7,120	3,833	-244%	-91%

Продовження таблиці 2.13

Показники	Значення показників			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
Коефіцієнт рентабельності діяльності	0,007	0,123	0,060	0,117	-0,063	1705%	-51%
Коефіцієнт рентабельності продукції	0,220	0,080	0,011	-0,141	-0,068	-64%	-86%

Джерело: складено автором на основі [20]

Коефіцієнт рентабельності активів характеризує зменшення протягом 2020-2022 рр. рівня прибутковості, який створюється всіма активами підприємства. Різне зменшення помітне у 2022 році, порівняно із 2021 – на 91%, що свідчить про неефективне використання активів у 2022 році.

Коефіцієнт рентабельності власного капіталу має нестабільний характер: у 2021 році найбільше значення, а у 2022 – різке зменшення (на 91%), що свідчить про зменшення рівня прибутковості власного капіталу, вкладеного у підприємство.

Коефіцієнт рентабельності діяльності свідчить про невисоку ефективність господарської діяльності підприємства та її зменшення у 2022 році.

Коефіцієнт рентабельності продукції характеризує прибутковість від реалізації, негативним є різке зменшення показника протягом періоду. Із гривні, вкладеної в діяльність, підприємство отримує у 2022 році 0,01 грн. чистого прибутку, що на 86% менше, аніж попереднього року. найбільша рентабельність була у 2020 році – 0,22 грн прибутку із вкладеної гривні, що є досить високим показником.

2.3. Оцінка продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Оскільки ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» є невиробничим підприємством, ми вважаємо доцільним вимірювання продуктивності праці вартісним методом. Так, за формулою 1.3, порахуємо показник та оформимо в табл. 2.14.

Таблиця 2.14 – Продуктивність праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

Показник	Значення показника			Абсолютне відхилення, тис. грн.		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2021	2021 до 2020	2022 до 2021
Продуктивність праці	1 515	1 604	1 508	89	- 96	6%	-6%

Джерело: складено автором

Із табл. 2.14 бачимо, що у 2021 році продуктивність праці зростає на 6%, а у 2022 – зменшується на 6%. Вважаємо, що це може бути пов'язано із поширенням пандемії коронавірусу у 2020 році та початком воєнних дій на території України у 2022 році. Так, протягом дослідженого періоду, найнижча продуктивність праці була у 2022 році. В середньому кожен працівник приносив менше доходу в компанію, аніж минулого року на 96 тис. грн. Отже, станом на 2022 рік в компанії існує проблема зниження продуктивності праці та завдання її підвищення.

Також вважаємо доцільним оцінити продуктивність праці методом аналізу показників, які є доречними для аудиторських компаній.

Для такої оцінки продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» у 2022 році, нам необхідно обрати один із проєктів компанії (підприємство, якому компанія робить аудит). Таким проєктом ми обрали ТОВ «Есте Лаудер Україна». Так, для початку розрахуємо показник обсягу діяльності клієнта за формулою 1.8:

$$199766 + 113356 + 12585 = 325\,707 \text{ тис. грн.}$$

Показник обсягу діяльності клієнта у 2022 році становить 325 707 тис. грн., тобто, за табл. 1.2, мінімально необхідна кількість людино-годин на виконання аудиту такого проєкту становить 250 людино-годин.

Наступним кроком буде визначення ефективності аудиту як окремого аудиторського завдання за формулою 1.9. На аудит було витрачено 800 годин, відповідно показник становить $\frac{800}{250} = 3,2$.

Це аудит четвертого року, тому коефіцієнт невизначеності за досвідом виконання аудиту за табл. 1.3 становить 0,7, ризик викривлення фінансової звітності низький, тому коефіцієнт за ризиком – 0,8. Отже, загальний коефіцієнт невизначеності становить 0,75.

Отже, ефективність аудиторського завдання за формулою 1.10 становить 2,4, що є певною мірою завищеним показником, оскільки наближення його до одиниці свідчить про ефективний аудит. Відповідно, є проблема витрачання занадто великої кількості часу на аудиторські завдання, тобто низьку продуктивність праці. Показник завантаженості внутрішнього аудитора на проаналізованому проєкті у 2022 році становить: $325\ 707 / 7 = 46\ 529,57$ тис. грн. / чол.

Розраховані показники відображені в табл. 2.15.

Таблиця 2.15 – Оцінка продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» на прикладі роботи на проєкті ТОВ «Есте Лаудер Україна»

Показник	Значення показника
Обсяг діяльності клієнта, тис. грн.	325 707
Мінімально необхідна кількість людино-годин на виконання аудиту	250
Ефективність аудиту як окремого аудиторського завдання	3,2
Коефіцієнт невизначеності за досвідом виконання аудиту	0,7
Коефіцієнт за ризиком викривлення фінансової звітності	0,8
Коефіцієнт невизначеності	0,75
Ефективність аудиторського завдання	2,4
Завантаженість внутрішнього аудитора, тис. грн	46 529

Отже, за оцінкою продуктивності праці по показниках, які є актуальними для аудиторського підприємства, можемо сказати, що на проєкті ТОВ «Есте Лаудер Україна» нормальна продуктивність праці, але необхідно

удосконалювати систему вирішення аудиторських завдань, зменшуючи навантаження на аудитора та зменшуючи кількість витрачених людино-годин на виконання завдання.

2.4. Кореляційно-регресійний аналіз продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвогтерхаусКуперс (аудит)»

Кореляційно-регресійний аналіз - статистичний метод, що використовується для вивчення взаємозв'язків між двома або більше змінними. Цей аналіз дозволить нам визначити, наскільки сильним є зв'язок між змінними та як одна змінна впливає на іншу. Ми вважаємо цей метод ефективним, оскільки перевагами аналізу є:

1. Виявлення факторів, що впливають на продуктивність. Кореляційний аналіз дозволяє визначити, які фактори мають статистично значущий вплив на продуктивність праці.

2. Оцінка ефективності заходів по підвищенню продуктивності. Після встановлення зв'язків між різними факторами та продуктивністю праці, підприємство може оцінити ефективність заходів, спрямованих на підвищення продуктивності.

3. Моніторинг змін в часі. Кореляційно-регресійний аналіз може використовуватися для моніторингу змін у взаємозв'язках між факторами та продуктивністю праці з часом. Це дозволяє підприємству адаптувати свою стратегію та заходи по управлінню для досягнення оптимальних результатів.

Для встановлення зв'язку між факторами (x) та результативною ознакою (y) потрібно створити лінійну регресію. Рівняння регресії має вигляд:

$$y = a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + \dots + a_kx_k + u, \quad (2.1)$$

де y – залежна пояснювальна змінна;

(x_1, x_2, \dots, x_k) – незалежні пояснювальні змінні;

u - випадкова похибка, розподіл якої в загальному випадку залежить від незалежних змінних але математичне сподівання якої дорівнює нулеві.

Основою для дослідження ми обрали наступні ознаки:

y – продуктивність праці, тис. грн. чистого доходу на одного працівника;

x_1 – собівартість реалізованої продукції, тис. грн.;

x_2 – адміністративні витрати, тис. грн.;

x_3 – витрати на збут, тис. грн.

Вхідні дані для проведення кореляційно-регресійного аналізу представлено у таблиці 2.16.

Таблиця 2.16 - Вхідні дані для побудови кореляційно-регресійної моделі

Рік	Продуктивність праці, тис. грн.	Собівартість реалізованих послуг, тис. грн.	Адміністративні витрати, тис. грн.	Витрати на збут, тис. грн.
2018	1 204	169 675	102 252	2 276
2019	1 385	188 948	113 236	2 820
2020	1 515	201 009	123 083	2 968
2021	1 604	249 832	169 445	3 779
2022	1 508	239 196	105 683	2 760

Джерело: складено автором на основі фінансової звітності підприємства

Для виявлення основних факторів, що впливають на продуктивність праці підприємства, необхідно здійснити кореляційний аналіз окремих фінансових показників. Для цього використовується програмний засіб MS Excel (надбудова «Аналіз даних/Кореляція»). Результати аналізу представлені у таблиці 2.17.

Таблиця 2.17 – Результати кореляційного аналізу продуктивності праці підприємства

Показник	Продуктивність праці, тис. грн.	Собівартість реалізованих послуг, тис. грн.	Адміністративні витрати, тис. грн.	Витрати на збут, тис. грн.
Продуктивність праці, тис. грн	1			
Собівартість реалізованих послуг, тис. грн	0,8837	1		
Адміністративні витрати, тис. грн	0,7030	0,6448	1	
Витрати на збут, тис. грн	0,8618	0,7737	0,9567	1

Джерело: складено автором

Для оцінки тісноти зв'язку між продуктивністю праці та ознаками, які ми обрали, будемо використовувати шкалу Чеддока. Характеристика тісноти зв'язку між обраними показниками відображена в табл. 2.18.

Таблиця 2.18 – Характеристика тісноти зв'язку продуктивності праці із факторними ознаками

Показник	Собівартість реалізованих послуг, тис. грн.	Адміністративні витрати, тис. грн.	Витрати на збут, тис. грн.
Продуктивність праці, тис. грн.	Сильний (або тісний)	Помітний	Сильний (або тісний)

Джерело: складено автором

Так, бачимо, що продуктивність праці має сильний зв'язок між собівартістю реалізованих послуг та витратами на збут, а також помітний зв'язок із адміністративними витратами.

За результатами кореляційного аналізу, можемо зробити висновок про те, що мультиколінеарність наявна ($r_{ij} \neq 0, i \neq j$).

Наступним кроком буде встановлення форми зв'язку між ознаками, обраними для дослідження. Для цього зробимо регресійний аналіз. Для його проведення, ми використали MS Excel (надбудова «Аналіз даних/Регресія»), результати представлені у таблицях 2.19-2.27.

З огляду на наявність явища мультиколінеарності, ми розглядаємо парні регресійні моделі.

Розглянемо регресійну модель для показника x_1 – собівартість наданих послуг.

Таблиця 2.19 – Регресійна статистика

Показник	Значення
Множинний R	0,8837338
R-квадрат	0,7809854
Нормований R-квадрат	0,7079805
Стандартна помилка	83,68172

Джерело: складено автором

Скорегований коефіцієнт детермінації становить $R^2 \approx 0,708$, що свідчить про те, що зміна продуктивності праці на 70,8% залежить від зміни факторних ознак.

Таблиця 2.20 – Результати дисперсійного аналізу

Показник	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	1	74912,14058	74912,14058	10,697715	0,046751063
Залишок	3	21007,89054	7002,630179		
Всього	4	95920,03112			

Джерело: складено автором

Результати дисперсійного аналізу вказують на те, що отриману модель можна вважати надійною: за критерієм Фішера $F = 10,697715 > F_{\text{табл}} = 0,046751063$, де $f_{\text{табл}} = F(1 - 0.95; m; nm - 1)$, тобто рівняння регресії (його коефіцієнти) значиме (на 95 %), вплив випадкових факторів відсутній.

За результатами регресійного аналізу (таблиця 2.21), оскільки для показників Р-значення менше 0,5, то коефіцієнти можна вважати ненульовими, отже, факторна ознака впливає на результативну.

Таблиця 2.21 – Результати регресійного аналізу

Показник	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	Р-значення	Нижнє 95%	Верхнє 95%
Продуктивність праці	595,6993	261,7769	2,2756	0,1074	-237,4	1428,8
Собівартість реалізованих послуг	0,0040	0,0012	3,2707	0,0468	0,0001	0,0080

Джерело: складено автором

Надійний інтервал для параметра лінії регресії становить:

$$0,0001 < a < 0,008$$

Рівняння регресії має вигляд:

$$Y = 595,7 + 0,004x$$

Отже, при збільшенні собівартості реалізованих послуг на одиницю, продуктивність праці зростає на 0,004 од. Правильність побудованої моделі підтверджується також графіком, відображеним на рис. 2.2.

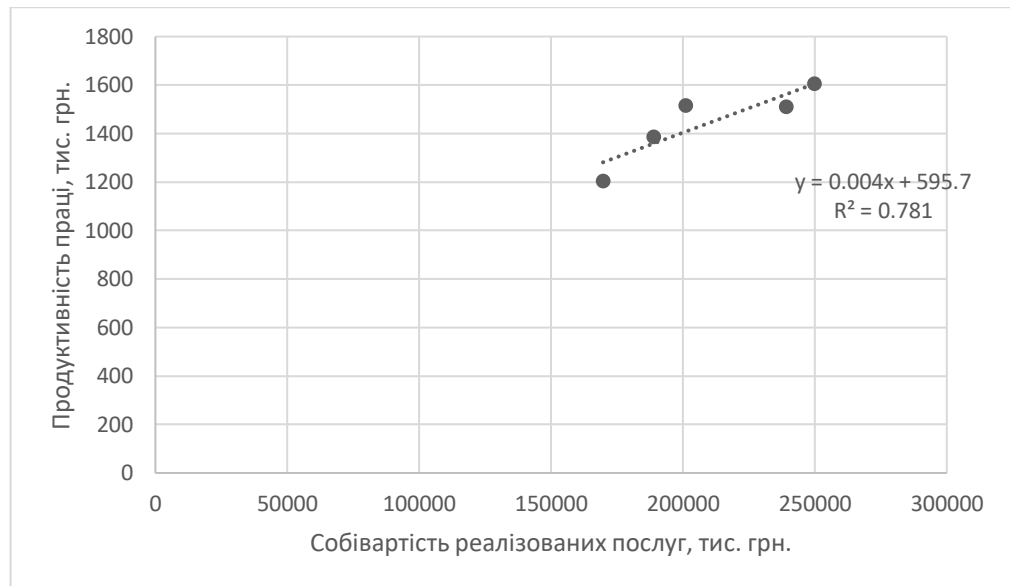


Рисунок 2.2 – Взаємозв’язок продуктивності праці та собівартості реалізованих послуг

Джерело: складено автором

Далі проаналізуємо зв’язок між продуктивністю праці та адміністративними витратами

Таблиця 2.22 – Регресійна статистика

Показник	Значення
Множинний R	0,703035
R-квадрат	0,494258
Нормований R-квадрат	0,325678
Стандартна помилка	127,1623

Джерело: складено автором

Скорегований коефіцієнт детермінації становить $R^2 \approx 0,326$, що свідчить про те, що зміна продуктивності праці на 32,6% залежить від зміни адміністративних витрат.

Таблиця 2.23 – Результати дисперсійного аналізу

Показник	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	1	47409,27143	47409,27143	2,931882	0,185366463
Залишок	3	48510,75969	16170,25323		
Всього	4	95920,03112			

Джерело: складено автором

Результати дисперсійного аналізу вказують на те, що отриману модель можна вважати надійною: за критерієм Фішера $F = 2,931882 > F_{\text{табл}} =$

0,185366463), де $f_{\text{табл}} = F(1 - 0.95; m; nm - 1)$, тобто рівняння регресії (його коефіцієнти) значиме (на 95 %), вплив випадкових факторів відсутній.

За результатами регресійного аналізу (таблиця 2.24), оскільки для показників Р-значення менше 0,5, то коефіцієнти можна вважати ненульовими, отже, факторна ознака впливає на результативну.

Таблиця 2.24 – Результати регресійного аналізу

Показник	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	Р-значення	Нижнє 95%	Верхнє 95%
Продуктивність праці	953,750	291,397	3,273	0,047	26,393	1881,106
Адміністративні витрати	0,004	0,002	1,712	0,185	-0,003	0,011

Джерело: складено автором

Надійний інтервал для параметра лінії регресії становить:

$$-0,003 < a < 0,011$$

Рівняння регресії має вигляд:

$$Y = 953,75 + 0,004x$$

Отже, при збільшенні адміністративних витрат на одиницю, продуктивність праці зростає на 0,004 од. Відобразимо графічно залежність продуктивності праці від адміністративних витрат на рис. 2.3.

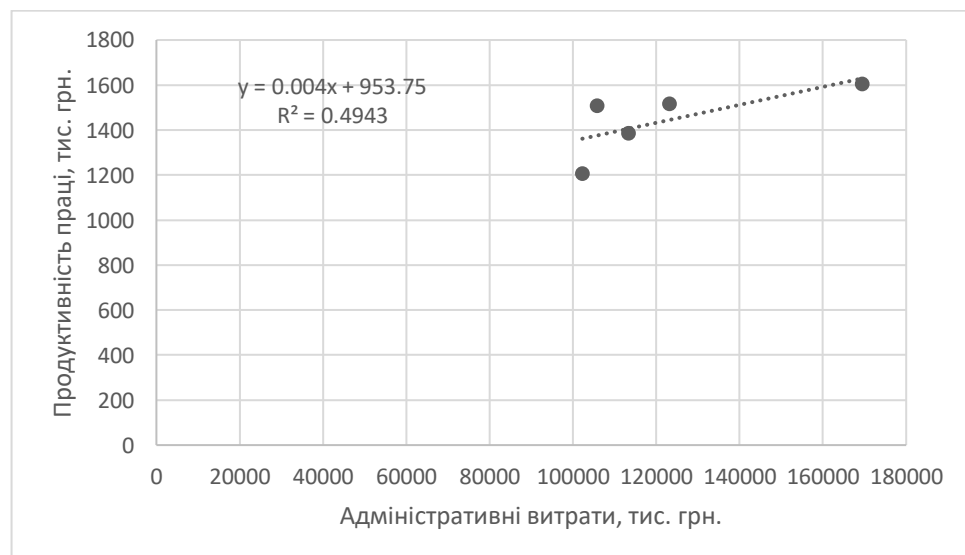


Рисунок 2.3 – Взаємозв'язок продуктивності праці та адміністративних витрат

Джерело: складено автором

Проаналізуємо зв'язок між продуктивністю праці та витратами на збут.

Таблиця 2.25 – Регресійна статистика

Показник	Значення
Множинний R	0,861787
R-квадрат	0,742677
Нормований R-квадрат	0,656903
Стандартна помилка	90,7054

Джерело: складено автором

Скорегований коефіцієнт детермінації становить $R^2 \approx 0,657$, що свідчить про те, що зміна продуктивності праці на 65,7% залежить від зміни витрат на збут.

Таблиця 2.26 – Результати дисперсійного аналізу

Показник	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	1	71237,62403	71237,62403	8,65851	0,060386665
Залишок	3	24682,40709	8227,46903		
Всього	4	95920,03112			

Джерело: складено автором

Результати дисперсійного аналізу вказують на те, що отриману модель можна вважати надійною: за критерієм Фішера $F = 8,65851 > F_{\text{табл}} = 0,060386665$), де $f_{\text{табл}} = F(1 - 0,95; m; nm - 1)$, тобто рівняння регресії (його коефіцієнти) значиме (на 95 %), вплив випадкових факторів відсутній.

За результатами регресійного аналізу (таблиця 2.27), оскільки для показників Р-значення менше 0,5, то коефіцієнти можна вважати ненульовими, отже, факторна ознака впливає на результативну.

Таблиця 2.27 – Результати регресійного аналізу

Показник	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	Р-значення	Нижнє 95%	Верхнє 95%
Продуктивність праці	728,680	246,159	2,960	0,060	- 54,708	1512,067
Витрати на збут	0,245	0,083	2,943	0,060	- 0,020	0,509

Джерело: складено автором

Надійний інтервал для параметра лінії регресії становить:

$$-0,02 < a < 0,509$$

Рівняння регресії має вигляд:

$$Y = 728,68 + 0,245x$$

Отже, при збільшенні витрат на збут на одиницю, продуктивність праці зростає на 0,245 од. залежність продуктивності праці від витрат на збут описується графіком, зображеним на рис. 2.4.

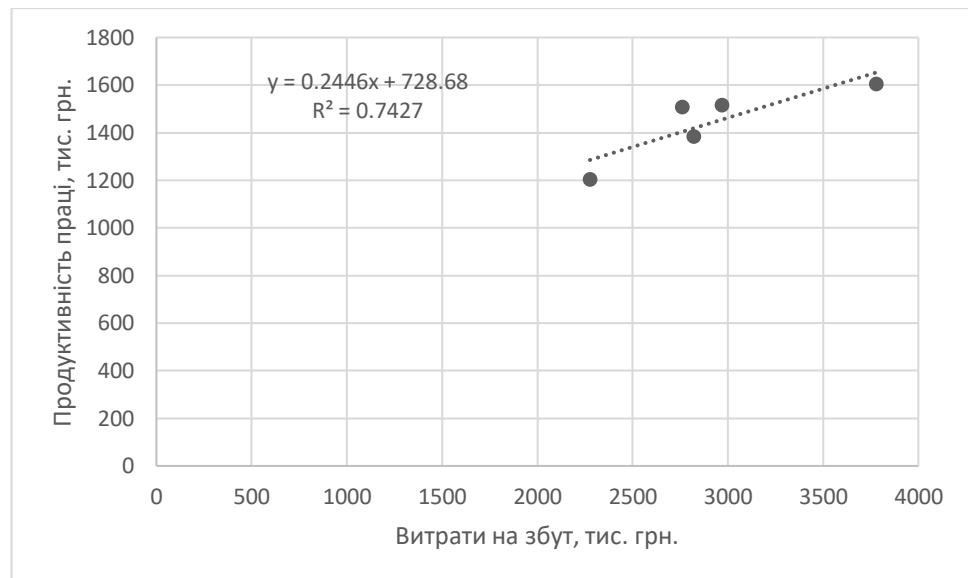


Рисунок 2.4 – Взаємозв'язок продуктивності праці та витрат на збут

Джерело: складено автором

Отже, в результаті кореляційно-регресійного аналізу продуктивності праці, ми з'ясували, що такі фактори як собівартість реалізованих послуг, адміністративні витрати та витрати на збут впливають на зміну продуктивності праці.

Висновки до розділу 2

ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» є однією із найбільших компаній, яка надає аудиторські послуги та діє на території України. Компанія робить вагомі внески в розвиток економіки країни та прагне до удосконалення.

Економічний аналіз підприємства показав, що протягом 2020-2022 прибутковість компанії зменшується, хоча дохід знаходиться на приблизно одному рівні. У 2022 році прибуток значно зменшився у порівнянні із двома попередніми роками, що, швидше за все, спричинено повномасштабним вторгненням росії на територію України 24.02.2022. Дохід здебільшого

складається із надання аудиторських послуг компаніям, що становлять суспільний інтерес. РwC здатна погашати свої зобов'язання, але має низьку фінансову незалежність протягом 2020-2022 рр. Підприємство найефективніше використовувало свій капітал у 2021 році, а вже у 2022 ефективність помітно зменшилась. Показники рентабельності мають таку ж тенденцію: у 2021 році рентабельність досить висока, а у 2022 – різке зменшення.

Продуктивність праці у 2022 році зменшилась, порівняно із попереднім. В результаті аналізу продуктивності праці ми також з'ясували, що на обраному для аналізу проєкті продуктивність праці невисока, тому, на нашу думку, доречно впроваджувати удосконалення для підвищення продуктивності праці в компанії.

Кореляційно-регресійний аналіз показав, що на продуктивність праці впливають такі показники як собівартість реалізованих послуг, адміністративні витрати, витрати на збут, вартість оборотних активів. Найбільше, серед цих показників, впливають на продуктивність праці зміни в адміністративних витратах.

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ АФ «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС (АУДИТ)»

3.1. Напрями підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» та розробка пропозицій щодо їх застосування аналізованим підприємством

Підвищення продуктивності праці – складне завдання, до якого необхідно підійти комплексно, обґрунтовано та, певною мірою, креативно. На невиробничих підприємствах, таких як аудиторські чи консалтингові компанії, складніше підвищувати продуктивність праці порівняно з виробничими підприємствами. Це через те, що вони працюють з послугами та інформацією, які не завжди можна виміряти конкретними величинами. Однак, вони також можуть скористатися оптимізацією процесів, впровадженням нових технологій та підвищенням кваліфікації персоналу для покращення ефективності своєї роботи.

Зважаючи на специфіку послуг ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)», існує кілька можливих напрямків підвищення продуктивності праці на підприємстві:

1. Стандартизація процедур. Розробка та впровадження стандартів та процедур аудиту допоможе уніфікувати підходи до проведення аудиторських робіт і спростить виконання завдань для всіх співробітників компанії.

Переваги пропозиції:

- сприяє збільшенню ефективності та спрощенню контролю за якістю виконання робіт;
- зменшує можливість помилок завдяки чітким інструкціям та процедурам.

Недоліки пропозиції:

- обмеження творчості та гнучкості при розв'язанні складних або нетипових ситуацій;

- можливість втрати конкурентної переваги через стандартизацію, яка може знизити відмінність послуг.

2. Підвищення кваліфікації персоналу. Інвестування в навчання та професійний розвиток персоналу допоможе підвищити їхні навички та знання, що може призвести до покращення якості та продуктивності роботи.

Переваги:

- покращення якості аудиторських послуг;
- розширення компетенцій персоналу;
- збільшення мотивації та задоволеності працівників.

Недоліки:

- витрати на навчання та розвиток персоналу;
- можливість втрати працівників, які отримали нові навички та шукають кращі умови праці.

3. Вдосконалення процесів набору персоналу та роботи. Перегляд та оптимізація процесів набору, навчання працівників може допомогти у виявленні та усуненні зайвих кроків або затримок, що сприяє підвищенню ефективності та швидкості виконання завдань.

Переваги:

- зменшення часу, необхідного для виконання завдань;
- зменшення навантаженості працівників;
- підвищення ефективності використання ресурсів;
- збільшення якості та точності результатів.

Недоліки:

- потреба в часі та зусиллях на перегляд та оптимізацію процесів;
- можливість опору з боку персоналу, який звик до певного способу виконання роботи.

Методом оптимізації процесу набору та навчання персоналу може бути надання навчального курсу студентам та іншим людям, які хочуть вивчати аудит та працювати в PwC. Це курс, на якому майбутні працівники компанії будуть вивчати не лише стандарти бухобліку, навчатись робити завдання, які роблять аудиторі, а й ознайомляться із цінностями та правилами компанії, дізнаються про всі переваги роботи в PwC. Курс буде організовано так, що навчатись зможе будь-хто, хто пройде співбесіду, але із студентами буде підписано договір, де буде вказано, що вони зобов'язуються відпрацювати після навчання рік у компанії або ж сплатити за навчання. Так компанія буде впевнена в тому, що отримає вигоду у вигляді навчених працівників, оскільки курс для майбутніх них буде безкоштовним. Ті, хто не схоче працювати в компанії, оплатить вартість курсу, що також принесе економічну вигоду. Така політика спонукатиме приходити велику кількість людей, оскільки здебільшого студенти хочуть працювати уже на 2-3 курсі, тому, якщо вони в цей період будуть паралельно вивчати аудит, то уже через рік зможуть працювати у PwC.

Організацією курсу буде займатись НС (human capital) відділ. Курс буде запускатись один раз на рік, а навчання триватиме протягом року. До його початку, буде запусчено рекламу:

- платна реклама: таргет в соцмережі інстаграм;
- безкоштовна реклама: пости в студентських університетських чатах, оголошення в гуртожитках та університетах.

Так, компанія зможе залучити максимальну кількість охочих студентів. Ті, хто зацікавиться пропозицією, надсилають резюме працівнику НС відділу. Працівник переглядає резюме та робить висновки про те, чи підходить ця людина компанії на основі базових вимог (адекватність, розумові здібності, рівень англійської мови, здатність та бажання навчатись). Якщо зацікавлена в навчанні людина підійшла за результатами огляду резюме, то вона ще повинна пройти співбесіду із менеджером. Менеджер уже більш детально звертає увагу на особисті якості, розумові здібності, розуміння бухобліку та англійської мови

і робить висновок про те, чи доцільно брати цього кандидата або кандидатку на навчання. Так, до початку навчання має набратись дві групи студентів по приблизно 40 людей в одній (може бути не однакова кількість студентів у зв'язку із формою навчання яку вони оберуть). У зв'язку із війною, навчання буде проводитись у двох формах: онлайн та офлайн. Відповідно, одна група буде навчатись дистанційно, а інша буде відвідувати офіс та навчатись наживо. Викладати на курсах будуть досвідчені аудитори. Навчання буде займати по 4 годин у день. Після закінчення навчання працівники будуть знати набагато більше за тих, хто приходить в компанію без досвіду і відразу починає працювати. Пропозиція є економічно доцільною у зв'язку із тим, що допоможе значно скоротити час, витрачений старшими працівниками на коучинг, а також зменшить кількість помилок, зроблених працівниками першого року, відповідно скоротиться і час, витрачений на виправлення цих помилок.

4. Впровадження автоматизації процесів. Використання спеціалізованого програмного забезпечення для автоматизації аудиторських процесів може значно підвищити продуктивність роботи. Це дозволяє прискорити збір та обробку даних, автоматизувати аналіз фінансових звітів, а також зменшити кількість рутинних операцій, які вимагають великої кількості часу.

На нашу думку, для РwC Україна було б доцільно почати використовувати якісний штучний інтелект, який міг би робити рутинні завдання, на які йде купа часу працівників.

Переваги цієї пропозиції:

- значне збільшення швидкості обробки даних;
- зменшення ймовірності помилок та підвищення точності результатів;
- залучення співробітників на більш складні завдання, що вимагають людського втручання.

Недоліки:

- високі витрати на впровадження та підтримку програмного забезпечення;
- необхідність навчання персоналу роботі з новими системами;
- можливі збої в роботі систем.

Наразі впровадження штучного інтелекту в діяльність підприємств стає ключовим кроком у напрямку підвищення не лише продуктивності праці, а й конкурентоспроможності, інноваційності та ефективності у сучасному бізнес-середовищі.

Наша ідея полягає в тому, щоб для початку використовувати ШІ задля виконання рутинних завдань таких як, наприклад, тестування договорів. Завдання тестування будь-яких документів зазвичай виконує працівник першого року. Такому працівнику, у середньому, на те щоб затестувати один договір, необхідно 30-45 хв. Штучний інтелект зможе виконати це завдання за декілька хвилин, а працівнику потрібно буде лише витратити до 5 хв на те, щоб оформити у своє тестування те, що зробить ШІ. Ми вважаємо, що саме цей процес автоматизувати буде досить нескладно, оскільки більшість договорів мають однакову структуру. Нам потрібно буде лише вказати ШІ, яку інформацію із договору він має знайти (такою інформацією буде дата договору, умови оплати, умови штрафів, період дії договору і т. п.). За допомогою впровадження ШІ, співробітники зможуть зосередитися на більш складних та творчих завданнях, що призведе до збільшення продуктивності праці. Відповідальним за впровадження штучного інтелекту в роботу підприємства буде ІТ відділ, а вже користуватись ШІ зможуть всі працівники.

3.2. Обґрунтування доцільності та розрахунок витрат на реалізацію заходів щодо підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвогтерхаусКуперс (аудит)»

Задля визначення економічної доцільності впровадження запропонованих заходів щодо підвищення продуктивності праці, необхідно розрахувати витрати, які понесе підприємство на їх реалізацію.

Розрахуємо витрати на реалізацію ідеї відкриття власних навчальних курсів з аудиту:

1. **Витрати на рекламу.** Початковим етапом відкриття навчального курсу буде запуск реклами. Платною буде лише таргетована реклама в соцмережах, а саме в мережі Instagram. При вкладанні в таку рекламу по 15 доларів щоденно, охоплення будуть становити 1 600 – 4 300 осіб за день. Оскільки цільовою аудиторією реклами будуть студенти, то ми вважаємо, що це ефективно і в середньому на рекламу буде відгукуватись біля 30 людей за день. Так, за 14 днів реклами, ми отримаємо приблизно 420 резюме, чого буде достатньо, зважаючи на те, що також буде розміщено безкоштовну рекламу. Отже, витрати на рекламу складуть: $15 * 14 = 210$ дол. або, за курсом долара станом на 01.05.2023, 8 298 грн. Над створенням реклами зазвичай працює НС відділ, тому вартість часу, витраченого на створення та розміщення реклами буде враховано у їх заробітну плату.

2. **Заробітна плата.** Сюди входять витрати на заробітну плату:

– НС відділ: створення та поширення реклами займе близько 6 днів роботи одного працівника, прийом та обробка резюме – приблизно по 15 днів роботи двох працівників, подальший супровід (за необхідності) в загальному буде складати 5 днів роботи двох працівників. Так, виходить, що працівники НС відділу будуть працювати із цим завданням приблизно $(6 + 15 * 2 + 5 * 2) * 8 = 368$ години. Оскільки заробітна плата є таємницею, будемо рахувати витрати на неї, базуючись на середній заробітній платі працівників даної сфери, яку

пропонують роботодавці в Києві. Так, в середньому працівник НС відділу в Києві заробляє біля 150 грн./год. Відповідно, витрати приблизно складуть $368 * 150 = 55\,200$ грн. Також варто врахувати витрати на ЄСВ, які складуть $55\,200 * 0,22 = 12\,144$ грн.

Варто зауважити, що дані витрати не вплинуть на показники, відображені у звітності компанії, оскільки ми не змінюємо кількість працівників НС відділу та не змінюємо розмір їх заробітної плати. Ці працівники, як і до впровадження пропозиції, займаються пошуком нових співробітників, це лише буде інший формат.

– Працівникам, які будуть навчати на курсі. Як було описано вище, курс буде тривати протягом року по 4 години на день, лише в робочі дні. Так, половину робочого дня працівники будуть викладати на курсах, а іншу половину – виконувати робочі завдання на проектах. Для того щоб якісно провести заняття, необхідно два працівники-аудитори. Оскільки групи буде дві, то потрібно залучити чотирьох працівників. Заробітну плату розраховуємо на основі власного уявлення щодо середньої заробітної плати досвідченого аудитора, сформованого на основі аналізу вакансій, представлених на сайтах пошуку роботи. Отже, витрати на заробітну плату працівникам, які будуть викладати на курсах, становлять: $34\,000 \text{ грн.} * 4 \text{ працівники} * 12 \text{ міс.} * \frac{1}{2} \text{ дня} = 816\,000$ грн. Витрати на соціальний внесок складуть $816\,000 * 22\% = 179\,520$ грн. Витрати не вплинуть на фінансовий результат компанії, оскільки до ініціативи буде залучено співробітників, які вже існують в компанії.

– Менеджерам, які будуть проводити співбесіди. Ми очікуємо, що на співбесіду буде прийнято до 200 людей. Кожна співбесіда триває годину. Відповідно, на них менеджери загалом потратять до 200 годин. Одна година роботи менеджера коштує 290 грн., тому витрати на оплату 200 годин складуть $200 * 290 = 58\,000$ грн. Ці витрати не вплинуть на звіт про фінансові результати компанії, оскільки заробітна плата менеджерів не зміниться (до відкриття курсу вони також проводять співбесіди із новими працівниками);

– Працівникам ІТ відділу. До цієї ініціативи також частково буде залучено ІТ відділ, оскільки необхідно буде допомагати із технічною частиною організації курсу навчання. Загалом, працівники ІТ відділу присвятять цьому до місяця роботи в рік. Витрати складуть 54 000 грн. за рік. Витрати на ЄСВ становитимуть $54\,000 * 22\% = 11\,880$ грн. Ці витрати не вплинуть на звіт про фінансові результати компанії, оскільки задля виконання цих завдань не доведеться залучати нових працівників або ж збільшувати обов'язки уже існуючих, відповідно заробітна плата ІТ працівників залишиться такою ж, як і була.

3. **Витрати на амортизацію.** Із обладнання необхідні будуть ноутбуки для працівників. Термін амортизації ноутбуків становить 4 роки, а первісна вартість – 16 000 грн. Отже, зважаючи на те, що курс триває рік, амортизація одного ноутбука складе $\frac{16000}{4} = 4\,000$ грн. Знадобиться 4 ноутбуки, які будуть використовуватись протягом року та ще 2 ті, які будуть залучені протягом 3 місяців. Отже, загальна вартість амортизації за рік за прямолінійним методом становить $4 * 4000 + 2 * \frac{4000 * 3}{12} = 18\,000$ грн. Варто врахувати амортизацію програмного забезпечення цих ноутбуків. Вартість ПЗ на рік становить 1 200 грн., тож щомісячно буде нараховано амортизацію у розмірі 400 грн. на 4 ПЗ для ноутбуків, які будуть використовуватись протягом року, а також до собівартості буде включено амортизацію ПЗ двох ноутбуків, які будуть використовуватись протягом 3-ох місяців, на увесь курс (тобто річні витрати) будуть: $1200 * 2 * \frac{3}{12} = 600$ грн. Також компанія буде надавати програмне забезпечення усім, хто буде навчатись на курсі. ПЗ для кожного студента коштує 1 200 грн. на рік. Відповідно, місячна амортизація цього ПЗ для всіх студентів буде коштувати компанії $\frac{1200}{12} * 80 = 8\,000$ грн. на місяць.

4. **Витрати на оренду приміщення.** Оскільки одна група буде навчатись в офісі, то існує стаття витрат – оренда. Витрати на оренду частини офісу становлять 17 000 грн. на місяць

5. **Витрати на електроенергію та опалення.** Опалення в приміщенні електричне, тому його вартість буде включено до вартості електроенергії. Під час проведення навчання середня кількість використаної електроенергії за місяць становить 700 кіловат-годин. Тариф електроенергії в Києві для підприємств становить 2,64 грн/кВт-год. Отже, місячні витрати на електроенергію становлять $700 * 2,64 = 1\ 848$ грн.

6. **Інші витрати.** Сюди ми включили такі дрібні витрати як: обід-знайомство за рахунок компанії; канцелярія та інші. Їх вартість складе приблизно 5 000 грн. на місяць.

Загальна вартість витрат на відкриття курсу з аудиту представлена у табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Витрати на відкриття навчального курсу аудиту від компанії

Категорія витрат	Сума місячних витрат, грн.	Сума річних витрат, грн.
Витрати на рекламу (одноразові витрати, застосовано перед початком курсу)	8 298	8 298
Витрати на заробітну плату, в т. ч.	77100	983 200
- працівників НС відділу	4 600	55 200
- старших аудиторів	68 000	816 000
- менеджерів	4 833	58 000
- працівників ІТ відділу	4 500	54 000
Нарахування на фонд ЗП	16 962	216 304
Амортизація, в т. ч.	9 950	119 400
- техніка	1 500	18 000
- програмне забезпечення робочих ноутбуків	450	5 400
- програмне забезпечення, що нажається студентам курсу	8 000	96 000
Оренда	17 000	204 000
Електроенергія та опалення	1 848	22 176
Інші витрати	5 000	60 000
Разом витрат	128 552	1 613 378

Джерело: зроблено автором

Отже, витрати на відкриття курсу, на якому нових працівників будуть навчати базовим знанням та завданням аудиторів, складають 1 613 378 грн. на рік (тобто на один запуск курсу для двох груп) та в основному складаються із заробітної плати працівників, які будуть залучені до цієї ініціативи.

Обґрунтуємо доцільність відкриття навчальних курсів. На курсі в середньому буде навчатись 80 людей. За очікуваннями, 20 із них не схочуть працювати в компанії і оплатять курс. Вартість курсу буде складати 21 000 грн. за увесь рік навчання. Інші 60 не оплачуватимуть навчання та будуть влаштовані на роботу, це саме та кількість людей, яку зазвичай компанія влаштовує щороку.

Наразі працівники, які тільки-но прийшли в компанію, проходять процес адаптації, працюючи під наставництвом старших колег. Тобто, старші колеги витрачають досить багато часу на те, щоб навчити нового працівника, особливо багато часу втрачається в перший рік роботи.

Основною ціллю відкриття навчальних курсів є значне зменшення часу, який витрачають старші працівники для навчання молодших за посадою колег. Так, ми вважаємо, що за рік навчання працівники зможуть дізнатись те, що кожен із них дізнавався б окремо під час роботи від старших колег. Протягом першого року роботи, у кращому випадку, працівник потребує, щоб у середньому 1/5 робочого часу йому допомагав хтось більш досвідчений. Тобто, із дванадцяти місяців, 2,4 місяця досвідчений працівник витратить на допомогу молодшим колегам. Порахуємо витрати на таке наставництво, враховуючи раніше пояснену нами середню заробітну плату досвідченого аудитора (34 000 грн./міс.) та те, що нових працівників буде приблизно 60: $34000 * 60 * 2,4 = 4\,896\,000$ грн. Так, витрати на коучинг протягом першого року роботи є значними, а за допомогою навчального курсу зменшаться витрати на заробітну плату, оскільки буде вивільнено працівників. Із вивільнених працівників, 4 будуть залучені до проведення навчання протягом року, що в грошовому еквіваленті становить $34\,000 * 4 * 12 = 1\,632\,000$ грн. Так, компанія отримає економічну вигоду від звільнення працівників та, відповідно, зменшення витрат на заробітну плату в розмірі $4\,896\,000 - 1\,632\,000 = 3\,264\,000$ грн. Отже, буде звільнено $\frac{3\,264\,000}{12} \frac{1}{34000} = 8$ працівників. Також буде збільшено дохід від реалізації послуг на суму, яку оплатять студенти курсу, які не схочуть працювати в компанії.

Окрім цього, позитивно вплине на роботу в компанії також те, що досвідчені працівники будуть мати більше часу на виконання робочих завдань, будуть менше перепрацьовувати та, відповідно, будуть більш вмотивованими. Також позитивним фактором є те, що нові працівники після навчання будуть розуміти більше, аніж якби навчання не було, тому вони будуть більш впевнені, робитимуть менше помилок та зможуть виконувати відразу складніші завдання різного характеру.

Порахуємо витрати, які понесе ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» при впровадженні технології штучного інтелекту для здійснення рутинних завдань. Проаналізувавши інформацію про різноманітні технології штучного інтелекту, ми визначили, що для тестування договорів та інших документів, а також здійснення інших рутинних завдань підійде технологія NLP (Natural Language Processing). Використання NLP дозволяє автоматично аналізувати та розуміти текст договорів. За допомогою NLP можна витягти ключову інформацію з договорів, таку як умови, терміни, обов'язки сторін тощо. Такі технології можуть автоматизувати процес аналізу тексту та допомогти в ефективному витягуванні релевантної інформації з різних документів.

На ринку існує кілька платформ та сервісів, які пропонують NLP рішення для бізнесу. Деякі з них включають:

1. Amazon Comprehend. Це сервіс від Amazon Web Services (AWS), який надає можливості аналізу тексту, включаючи розпізнавання іменованих сутностей, аналіз тональності, виявлення ключових фраз тощо.

2. Google Cloud Natural Language API. Цей сервіс Google пропонує ряд функцій NLP, таких як визначення мови, розпізнавання сутностей та аналіз настроїв.

3. Microsoft Azure Text Analytics. Технологія Microsoft для аналізу тексту, яка включає в себе функції розпізнавання ключових фраз, виявлення мови та відносну оцінку настрою тексту.

Будь-яка із описаних платформ підійде специфіці наших завдань, але для подальшого аналізу ми обрали платформу Google Cloud Natural Language API.

Платформа пропонує тарифні плани, які базуються на обсязі оброблених символів або одиниць тексту. Враховуючи, що кожен договір може мати різний обсяг тексту, оцінимо загальний обсяг символів у середньому для кожного договору та здійснимо приблизний розрахунок.

Припустимо, що середній обсяг тексту у кожному договорі становить 5000 символів (це приблизно середній обсяг для типових договорів). На момент нашої останньої інформації, яку ми отримали в результаті консультації щодо покупки технології зі спеціалістами, Google пропонував тарифний план за \$1 за кожні 1 мільйон символів. Отже, якщо нам потрібно обробити договір із кількістю символів приблизно 5000 за допомогою ШІ, то це буде коштувати $\frac{1}{1000000} * 5000 = 0,005$ дол., що, за курсом долара станом на 01.05.2024, становить 0,2 грн. Так, вартість штучного інтелекту буде залежати від кількості обробленої інформації, що дуже зручно та економічно вигідно для ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)», оскільки об'єми роботи в компанії варіюються, залежно від сезону. В середньому протягом місяця в компанії відбувається тестування 3 100 договорів. Витрати на технологію NLP від платформи Google Cloud Natural Language API відображено в табл. 3.2

Таблиця 3.2 – Витрати на технологію NLP

Вартість NLP	За один договір, грн.	На місяць, грн.	На рік, грн.
		0,2	620

Джерело: зроблено автором

Отже, сума річних витрат на покупку штучного інтелекту становить 5 760 грн.

Визначимо доцільність впровадження штучного інтелекту в діяльність компанії. Штучний інтелект не лише значно зменшить кількість рутинної роботи працівникам, а й зробить виконання деяких завдань набагато дешевшими. Опишемо це на прикладі виконання такого завдання як тестування договорів. Як було вже пораховано, вартість тестування одного договору за допомогою технології NLP складає 0,2 грн. Зрозуміло, для оформлення тестування, знадобиться також робота аудитора, але це займе біля 5 хв. Тестуванням

договорів зазвичай займаються нові працівники, оскільки це завдання є нескладним. На тестування одного договору недосвідченому працівнику необхідно приблизно 35 хв (значення середнє, оскільки цей час варіюється залежно від обсягу договору, його мови та інших факторів). Відповідно, економія часу працівника – 30 хв. Це є економією коштів для компанії у розмірі 60 грн. Отже, економічна вигода від впровадження технології NLP від Google Cloud Natural Language API становить $60 - 0,2 = 59,80$ грн. за один договір. В табл. 3.3 продемонстровано доцільність впровадження технології штучного інтелекту для тестування договорів.

Таблиця 3.3 – Показники доцільності впровадження технології NLP з метою тестування договорів

Показники	На один договір	На місяць (3 100 договорів)	На рік (37 200 договорів)
Економія часу працівника, год.	0,5	1550	18600
Зменшення витрат на заробітну плату за рахунок економії часу працівників, грн.	60	186 000	2 232 000
Вивільнення працівників, чол. (доцільно розраховувати лише річний ефект)			8

Джерело: складено автором

Отже, впровадження технології NLP дасть можливість компанії вивільнити 8 працівників, що зменшить витрати на заробітну плату. Окрім цього, штучний інтелект зможе виконувати й інші завдання, допомагаючи аудиторам виконувати їх роботу. Так зросте прибутковість компанії, а також продуктивність праці. Впровадження ШІ також дозволить залучати працівників до більш важливих та складних завдань, зменшить завантаженість працівників та кількість перепрацювань.

3.3. Оцінка економічної ефективності заходів з підвищення продуктивності праці ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)»

У сфері аудиту продуктивність, швидкість та якість роботи є критичними для забезпечення ефективності і довіри. Швидке та точне проведення аудитів

дозволяє збільшити обсяг виконаних робіт, знизити витрати та забезпечити своєчасну звітність. Покращення цих аспектів допомагає аудиторам вчасно виявляти ризики та недоліки, підвищуючи довіру клієнтів та сторонніх зацікавлених осіб. Тому дуже важливо визначити економічну ефективність запропонованих заходів із підвищення продуктивності праці.

Обидві запропоновані пропозиції впливають на звіт про фінансові результати підприємства. Значні зміни відбудуться в елементах операційних витрат:

1. Заробітна плата:

- За рахунок першої пропозиції заробітна плата зменшиться на вартість заробітної плати працівників, яких буде звільнено через зменшення об'єму роботи, а саме 3 264 000 грн. Також витрати на заробітну плату зростуть на суму вихідної допомоги працівникам, яких буде звільнено. Сума вихідної допомоги становить $8 * 34\,000 = 272\,000$ грн.
- За рахунок другої пропозиції витрати на заробітну плату зменшаться на 2 232 000 грн. за рахунок звільнення працівників та збільшаться на суму вихідної допомоги, що становить $23\,250 * 8 = 186\,000$ грн.

2. Відрахування на соціальні заходи. Витрати на ЄСВ будуть змінюватись пропорційно до зміни витрат на заробітну плату.

3. Амортизація. Витрати на амортизацію зростуть на суму витрат на амортизацію програмного забезпечення, яке буде надаватись студентам навчального курсу компанії (96 000 грн.). Амортизація робочих ноутбуків та програмного забезпечення робочих ноутбуків, розрахована в собівартості першої пропозиції, не вплине на зміну витрат на амортизацію, оскільки ці ноутбуки та ПЗ у будь-якому разі закуплені та використовуються компанією.

4. Інші операційні витрати:

- В результаті впровадження першої пропозиції збільшаться на вартість реклами курсів (8 298 грн.), а також на суму вартості інших витрат (60 000 грн.)

– В результаті впровадження другої пропозиції збільшаться на вартість технології штучного інтелекту (7 440 грн.)

Усі зміни, які відбулися в структурі операційних витрат компанії відображені в табл. 3.4.

Таблиця 3.4 – Вплив пропозицій на витрати компанії, тис. грн

Назва статті	Витрати за 2022 р.	Вплив		Значення показників після реалізації пропозицій
		Пропозиція 1	Пропозиція 2	
Матеріальні затрати	441	0	0	441
Витрати на оплату праці	130 222	- 2 992	-2046	125 184
Відрахування на соціальні заходи	22 250	- 718,080	- 491,040	21 041
Амортизація	3 565	96,000	-	3 661
Інші операційні витрати	201 541	68,298	7,440	201 617
Разом	358 019	- 3 545,782	- 2 529,600	351 944

Джерело: складено автором

Отже, загальні витрати компанії за рахунок впровадження пропозицій зменшились із 358 019 тис. грн. до 351 944 тис. грн.

Впровадження першої пропозиції має також вплив на зміну доходу від реалізації послуг: дохід зросте на вартість курсу, яку будуть оплачувати ті, хто навчався, але не планує працювати в РwC, ця вартість складає $20 * 21\,000 = 420\,000$ грн.

В табл. 3.5 відображено вплив пропозицій на фінансовий результат РwC.

Таблиця 3.5 – Вплив пропозицій на звіт про фінансові результати компанії, тис. грн.

Стаття	Значення показників за 2022 р.	Вплив		Значення показників після реалізації пропозицій
		Пропозиція 1	Пропозиція 2	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	331 777	420	0	332 197

Продовження таблиці 3.5

Стаття	Значення показників за 2022 р.	Вплив		Значення показників після реалізації пропозицій
		Пропозиція 1	Пропозиція 2	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	239 196	- 3 982	- 2 716	232 498
Валовий:				-
прибуток	92 581	4 402	2 716	99 699
збиток	-	0	0	-
Інші операційні доходи	30 029	0	0	30 029
Адміністративні витрати	105 683	436	186	106 305
Витрати на збут	2 760	0	0	2 760
Інші операційні витрати	10 380	0	0	10 380
Фінансовий результат від операційної діяльності:	3 787	3 966	2 530	10 282
прибуток				
збиток	-	-	-	-
Інші фінансові доходи	456	0	0	456
Фінансовий результат до оподаткування:	-	-	-	-
прибуток	4 243	3 966	2 530	10 738
збиток	-	-	-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	-1 498	- 1 400	- 893	- 3 791
Чистий фінансовий результат: прибуток	2 745	2 566	1 637	6 947

Джерело: складено автором

Так, в звіті про прибутки та збитки відбулись зміни:

7. Собівартість наданих послуг:

- Пропозиція 1. Зменшення витрат на заробітну плату старших аудиторів, яких буде звільнено на суму 3 264 тис. грн. та зменшення витрат на ЄСВ в розмірі $3\,264 * 22\% = 718,080$ тис. грн.

- Пропозиція 2. Зменшення витрат заробітну плату молодших аудиторів на суму 2 232 тис. грн. та зменшення витрат на ЄСВ в розмірі $2\,232 * 22\% = 491,04$ тис. грн., а також збільшення на суму вартості ШІ (7,440 тис. грн.)

2. Адміністративні витрати:

– Пропозиція 1. Збільшення витрат на суму вихідної допомоги: 272 тис. грн. Також сюди увійдуть витрати на рекламу (8,298тис. грн.), амортизацію ПЗ студентів курсу (96 тис. грн.) та інші витрати (60 тис. грн.)

– Пропозиція 2. Збільшення витрат на суму вихідної допомоги (186 тис. грн.).

За рахунок цих змін, чистий фінансовий результат компанії зріс. Різниця така суттєва через те, що в компанії значні витрати на собівартість наданих послуг, а пропозиції можуть її зменшити на 3%. Після впровадження пропозицій, прибутковість компанії можна буде дещо наблизити до рівня попереднього року, оскільки, як було визначено у другому розділі роботи, прибутковість у 2022 році значно знизилась, порівняно із минулим роком, тому важливим завданням є відновлення рівня прибутковості компанії. У табл. 3.6 ми перерахували деякі показники компанії та порівняли їх із тими, що були до впровадження пропозицій та значеннями показників за попередні роки для того, щоб визначити, на скільки впровадження пропозицій вплинуть на наближення фінансових показників до їх довоєнного стану.

Таблиця 3.6 – Вплив пропозицій на показники компанії

Показник	Значення показників				Абсолютна зміна		
	2020	2021	2022	Після впровадження пропозицій	Після впровадження пропозицій до 2020 року	Після впровадження пропозицій до 2021 року	Після впровадження пропозицій до 2022 року
Чистий дохід від реалізації послуг, тис. грн.	343 870	359 313	331 777	332 197	- 11 673	- 27 116	420
Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	226	224	220	204	- 22	- 20	- 16
Продуктивність праці, тис. грн./чол	1 522	1 604	1 508	1 628	107	24	120
Чистий фінансовий результат: прибуток, тис. грн	44 317	19 915	2 745	6 947	- 37 370	- 12 968	4 202

Продовження таблиці 3.6

Коефіцієнт рентабельності діяльності	0,129	0,055	0,008	0,021	- 0,108	- 0,035	0,013
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	---------	---------	-------

Джерело: складено автором

Так, після впровадження пропозицій, такі фінансові показники як дохід та чистий прибуток компанії збільшились, але, порівняно із показниками довоєнного стану, є меншими. Рентабельність діяльності після реалізації пропозицій зросла із 0,8% до 2,1%. За рахунок звільнення працівників, продуктивність праці після реалізації пропозицій зросла порівняно не лише із 2022 роком, а й із попередніми роками. На рис. 3.1 зображено ріст продуктивності праці.

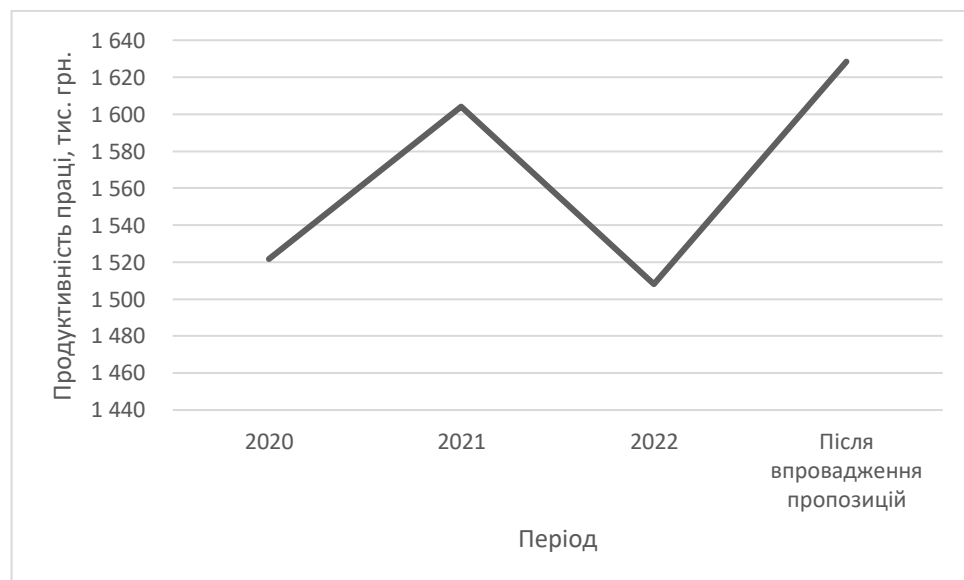


Рисунок 3.1 – Зміна продуктивності праці протягом 2020-2022 та після впровадження пропозицій

Джерело: складено автором

Отже, запропоновані пропозиції підвищення продуктивності праці є економічно доцільними.

Висновки до розділу 3

Отже, підвищення продуктивності праці на невиробничих підприємствах є важливим завданням для забезпечення конкурентоспроможності та ефективності

роботи. Компаніям необхідно постійно удосконалюватись, знаходити методи пришвидшення виконання завдань працівниками, покращення якості.

Було з'ясовано, що розроблені пропозиції щодо підвищення продуктивності праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (аудит)» є економічно доцільними. Відкриття навчального курсу із аудиту, попри досить високу вартість, є економічно вигідним, оскільки зменшує собівартість реалізованих послуг, а також збільшує дохід компанії. Також ця пропозиція дозволить зменшити навантаження на досвідчених аудиторів, покращити якість роботи, пришвидшити процес виконання аудиторських завдань, а також зменшить витрати підприємства на оплату праці, вивільнивши деяких працівників.

Покупка технології NLP є доцільним вкладенням. Технологія має невисоку вартість та вигідні умови оплати. NLP дасть змогу значно скоротити час, який працівники витрачають на рутинні завдання, відповідно зменшить витрати на виконання цих завдань, зменшить навантаженість працівників, дасть змогу залучати їх до більш складних завдань та звільнити деяких працівників, зменшивши витрати на заробітну плату.

Було визначено, що обидві пропозиції мають значний вплив на чистий прибуток компанії, збільшивши його. Після впровадження пропозицій зросте дохід та буде можливість зменшити кількість працівників, через що продуктивність праці помітно зросте.

ВИСНОВКИ

В результаті представленого в дипломній роботі дослідження, було виявлено, що ефективне підвищення продуктивності праці передбачає комплексний підхід, включаючи аналіз процесів діяльності підприємства, відповідальний підбір працівників, створення сприятливих умов праці та впровадження інноваційних методів управління. Це допомагає підприємству підвищити ефективність, забезпечити конкурентоспроможність та досягти успіху на ринку.

Було досліджено, що на продуктивність праці на підприємстві впливає велика кількість факторів: ефективність набору персоналу, якість організації роботи, залучення технологій, менеджмент компанії, мотивація працівників, відображено фактори зростання продуктивності праці, їх переваги та недоліки. Також в роботі описано методичні підходи до оцінювання продуктивності праці на будь-якому підприємстві та специфічний підхід, який застосовується до аудиторських компаній.

В дипломній роботі було проведено організаційно-економічну характеристику діяльності ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)». В результаті цього аналізу було визначено, що компанія є соціально активною, робить вагомий внесок в економіку країни та співпрацює із різними підприємствами. У 2022 році економічний стан ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)» значно погіршився, порівняно із попередніми роками, що, ймовірно, спровоковано повномасштабним вторгненням росії на територію України. Продуктивність праці у 2022 році також значно знизилась, а в результаті аналізу за показниками, які доцільно застосовувати для аудиторських компаній, було визначено, що необхідним для ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)» є впровадження заходів з підвищення продуктивності праці. Кореляційно-регресійний аналіз показав, що такі показники як собівартість реалізованих послуг, адміністративні витрати та витрати на збут впливають на значення продуктивності праці.

В дипломній роботі було запропоновано конкретні методи, які сприятимуть підвищенню продуктивності праці на підприємстві: відкриття навчального курсу задля оптимізації процесу набору та навчання нових працівників, а також впровадження технології NLP (Natural Language Processing) задля виконання рутинних завдань, а саме тестування договорів. Було визначено, що обидві пропозиції є доцільними для застосування. Завдяки впровадженню обох пропозицій, чистий фінансовий результат компанії вдасться збільшити із 2 745 тис. грн. до 6 947 тис. грн. Такі зміни відбудуться за рахунок звільнення 16 працівників, відповідно зменшення витрат на заробітну плату та за рахунок отримання доходу від людей, які будуть навчатись на курсі та не будуть працювати в компанії. Після впровадження запропонованих пропозицій, продуктивність праці на ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)» зросте на 120 тис. грн. доходу на одного працівника та перевищить значення продуктивності праці за попередні два роки. Рентабельність діяльності компанії після впровадження пропозицій зросте на 13%.

В даній роботі було виконано поставлені завдання та досягнуто мету роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка підприємства: підручник / І.М.Бойчик.. К.: Кондор - Видавництво, 2016. 378 с.
2. Економіка підприємства: навч. посіб. / Гетьман О. О., Шаповал В. М.; 2-ге видання. К.: Центр учбової літератури, 2010. — 488 с.
3. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов. К.: Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.
4. Р.В. Янковий, Т. С. Харченко. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві. 2013. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2013/No1/23-26.pdf> (дата звернення: 11.01.2023)
5. Серьогіна Н.О. Вплив військових дій на продуктивну зайнятість в Україні. *Національний університет охорони здоров'я України імені П.Л. Шупика*. 2022.
6. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов / А. Смит. М. : Изд. соц.-экон. лит-ра, 1962. – 684 с.
7. І.І. Пасінович, І.Є. Старко. Продуктивність праці: підходи до оцінювання в світлі сучасних глобальних викликів. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна серія «Економічна»*. Випуск 98, 2020.
8. М.В. Семикіна. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2010, вип. 17.
9. Польова О.Л. Методологічні підходи до оцінки продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. № 3. С. 7–19.
10. Шваб Л.І. Економіка підприємства. Київ: Каравела, 2005. 568 с.;
11. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 17. С. 457–463.;

12. Ковальчук І. В. Економіка підприємства. К.: Знання, 2012. 679 с.
13. Ю.О. Калошина, Т.В. Коваленко. Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери. *Матеріали міжнар. наук.-теорет. конф. молодих учених і студентів. В 2-х т. – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет». 2010. – Т. 1. – С. 260-261.*
14. В. В. Фесенко. Оцінка ефективності та результативності аудиторського завдання в контексті аудиту діяльності пов'язаних підприємств. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 31.10.2018 р. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/50.pdf (дата звернення: 22.01.2023)*
15. Положення з національної практики аудиту 1 «Особливості узгодження умов завдання з обов'язкового аудиту та укладання договору про проведення обов'язкового аудиту з врахуванням вимог національного законодавства». Від 20 грудня 2013 року N 286/12. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN96832> (дата звернення: 22.01.2023)
16. Пілецька, С. Т. Оцінка фінансово-економічного стану підприємства в системі антикризового управління. *Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничополіграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2016. – Том 23. – № 2. – С. 139-145. – ISSN 1993-0259.*
17. Опендабот ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ АУДИТОРСЬКА ФІРМА «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС (АУДИТ)»: веб-сайт. URL: <https://opendatabot.ua/c/21603903> (дата звернення: 05.02.2024)
18. PwC Україна: веб-сайт. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/about.html> (дата звернення: 05.02.2024)
19. Звіт про прозорість за 2022 рік: веб-сайт. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/about/pwc-audit-transparency-report-2022.pdf> (дата звернення: 05.02.2024)

20. Звіт про прозорість PwC: веб-сайт. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/services/assurance/transparency-report.html> (дата звернення: 08.02.2024)

21. Основи підприємницької діяльності: підручник / за редакцією д.е.н., проф. В. М. Марченко. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. Вид-во «Політехніка», 2022. 515 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/51563> (дата звернення: 13.02.2024)

22. Фінансова звітність ТОВ «Есте Лаудер Україна»: веб-сайт. URL: <https://clarity-project.info/edr/35135222/finances> (дата звернення: 13.02.2024)

23. Оцінювання персоналу підприємств сфери послуг: теоретико-методичний підхід: веб-сайт. URL: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/25.Otsinyuvannya-personalu.pdf> (дата звернення: 18.02.2024)

24. Економіка результативності діяльності підприємства: монографія / О. І. Олексюк. К.: КНЕУ, 2008. – 362 с.

25. Кривда О. В. Джерела та детермінанти репутаційного ризику сучасного підприємства. *Економічний вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”*: Зб. наук. праць. Вип. 16. К: НТУУ «КПІ». 2019. С. 215-224. <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/181853/181734> (дата звернення: 16.02.2024)

26. Андрусь О. І., Пятаченко С. Ю. Фактори та система формування прибутковості підприємства. *Економіка і суспільство. Вісник мукачівського державного університету*. 2022. С. 233-240. <http://visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/issue/archive> DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2022.2\(60\).105-112](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2022.2(60).105-112) (дата звернення: 16.02.2024)

27. Кравчук О. М., Лещук В. П. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 508 с.;

28. Яркіна Н.М. Економіка підприємства: навч. посіб. / Н.М. Яркіна – Київ : Ліра-К, 2015. – 498 с.

29. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник / О. С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

30. Нормативно-правове забезпечення бухгалтерського обліку в підприємницькій сфері. URL: <https://mof.gov.ua/uk/nacionalni-polozhennja1> (дата звернення: 03.03.2024)

31. О. В. Шляга, М. В. Гульцев. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства. 2014. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_066.pdf (дата звернення: 10.04.2023)

32. Шашина М. В., Недзельський А. О. Взаємодія організаційно-економічного механізму забезпечення прибутковості та сталого розвитку. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2022. Том 21. № 3(52). С. 298-306. DOI: 10.18524/2413-9998.2022.3(52).275812.

33. . Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page> (дата звернення: 15.04.2024)

34. Кодекс законів про працю від 10.12.1971. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0001> (дата звернення: 17.04.2024)

35. Вихідна допомога працівнику: підстави нарахування та умови виплати. Стаття від 20.11.2023 № №47-48. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/BZ014992> (дата звернення: 02.05.2024)

36. 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>

37. Розвиток підприємництва як фактор росту національної економіки. *Матеріали XXII Міжнародної науково-практичної конференції*. м. Київ: - 2023 (22 листопада). URL: <https://conf-keip.kpi.ua/issue/view/17379>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Таблиця А1 – Баланс (Звіт про фінансовий стан) ТОВ АФ
«ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)» на 31/12/2022

Актив	Код рядка	31.12.2021	31.12.2022
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4	1
первісна вартість	1001	51	51
накопичена амортизація	1002	47	50
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	4 666	3 994
первісна вартість	1011	22 819	24 244
знос	1012	18 153	20 250
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	51	64
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	4 721	4 059
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	-	-
виробничі запаси	1101	-	-
незавершене виробництво	1102	-	-
готова продукція	1103	-	-
товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховання	1115	-	-

Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	4 273	21 706
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1 276	1 395
з бюджетом	1135	4 605	3 826
у тому числі з податку на прибуток	1136	4 500	2 989
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	26 574	33 624
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	28 142	34 263
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	392	266
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	14 355	27 458
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	14 355	27 458
Витрати майбутніх періодів	1170	1 359	1 823
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	7 106	8 106
Усього за розділом II	1195	88 082	132 467
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	92 803	136 526

Пасив	Код рядка	31.12.2021	31.12.2022
1	2	5	6
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	10	10
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	1 014	1 014
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 718	6 463
Неоплачений капітал	1425	-	-

Вилучений капітал	1430	-	-
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	4 742	7 487
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 836	10 280
розрахунками з бюджетом	1620	5 407	7 859
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	43 443	67 282
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	25 201	30 410
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	11 600	12 164

Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	574	1 044
Усього за розділом III	1695	88 061	129 039
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	92 803	136 526

ДОДАТОК Б

Таблиця Б1 – Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
ТОВ АФ «ПрайсвотерхаусКуперс (Аудит)» за 2022 рік

Стаття	Код рядка	2021	2022
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	359 313	331 777
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховання	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	-249 832	- 239 196
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	109 481	92 581
збиток	2095	-	-
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	91 472	30 029
у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-

дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	- 169 445	- 105 683
Витрати на збут	2150	- 3 779	- 2 760
Інші операційні витрати	2180	- 2 774	- 10 380
у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	24 955	3 787
збиток	2195	-	-
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	726	456
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі: дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	- 424	-
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-
Інші витрати	2270	- 1	-
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	25 256	4 243
збиток	2295	-	-

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-5 341	- 1 498
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	19 915	2 745
збиток	2355	-	-

II Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	2 745	19 915

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	441	1 089
Витрати на оплату праці	2505	130 222	155 900
Відрахування на соціальні заходи	2510	22 250	21 894
Амортизація	2515	3 565	3 971
Інші операційні витрати	2520	201 541	242 976
Разом	2550	358 019	425 830