

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра менеджменту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Діагностика кадрового потенціалу підприємства»

(за матеріалами ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ», м. Київ)

Студента 2м курсу 8 групи
спеціальності
073 «Менеджмент»
спеціалізації «Менеджмент
персоналу»

Циганова Святослава
Сергійовича

Науковий керівник:
доктор економічних наук,
професор

П'ятницька Галина
Тезіївна

Гарант освітньої
програми:
(доктор економічних наук,
професор)

Жуковська Валентина
Миколаївна

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. Сутність та структура кадрового потенціалу підприємства	6
1.2. Методичні підходи до діагностики кадрового потенціалу підприємства	12
РОЗДІЛ 2.ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» 20	
2.1. Аналіз процесу діагностики кадрового потенціалу в системі управління персоналом підприємства.....	20
2.2. Оцінка кадрового потенціалу ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг».....	31
РОЗДІЛ 3.УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ».....	39
3.1. Розробка плану заходів для удосконалення процесу діагностики кадрового потенціалу підприємства	39
3.2. Прогнозна оцінка результатів удосконалення діагностики кадрового потенціалу у ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг».....	44
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	52
ДОДАТКИ	55

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В сучасних економічних умовах ключовим завданням комерційних підприємств є забезпечення високої ефективності своєї діяльності. Таке завдання є комплексним, оскільки ефективність організації в цілому визначається значною кількістю різноманітних впливаючих на неї факторів, - як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Серед факторів внутрішнього середовища, яке більшою мірою контролюється і формується самим підприємством, одним з найважливіших є його персонал. Відповідність його характеристик цілям і задачам організації - ключовий фактор підприємницького успіху.

В умовах динамічного розвитку економічного середовища пріоритетним завданням в галузі управління персоналом є забезпечення вимог, які формулюються в рамках стратегії розвитку підприємства, в частині складу, структури, рівня професійної компетентності та інших властивостей персоналу. Досягнення цього завдання можливе лише шляхом постійної діагностики кадрового потенціалу.

Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами показують, що формування виробничих колективів, забезпечення високих характеристик кадрів управління є вирішальними факторами ефективності та конкурентоспроможності підприємства. При всьому різноманітті існуючих підходів до проблеми діагностики кадрового потенціалу в розвинених країнах, основними найбільш загальними тенденціями є: формалізація методів і процедур відбору кадрів, науковий підхід до аналізу потреб в управлінському персоналі, висування молодих і перспективних менеджерів, розробка критеріїв їх діагностики.

Ці загальні тенденції повинні враховуватися і у вітчизняній практиці управління кадровим потенціалом при становленні ринкової економіки, так

як підприємства зможуть вижити в жорсткій конкурентній боротьбі, якщо їх керівний персонал зможе правильно і своєчасно оцінити навколишній світ і тенденції суспільного розвитку. Успішне управління кадрами повинно перш за все ґрунтуватися на систематичному обліку та аналізі впливу навколишнього світу, адаптації виробництва до зовнішніх впливів.

Питання кадрового потенціалу розглянуто у дослідженнях: А. Г. Бабенко, Р. О. Винничук, Т. В. Гільорме, М. С. Дороніної, О. І. Драган, О. К. Слісєєвої, А. М. Колот, О. В. Тарасевич та ін.

Проте аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що питання діагностики кадрового потенціалу підприємства потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог.

Мета роботи: удосконалення процесу діагностики кадрового потенціалу у ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ». Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання:**

- розглянути сутність та структуру кадрового потенціалу підприємства;
- визначити методичні підходи до діагностики кадрового потенціалу підприємства;
- проаналізувати процес діагностики кадрового потенціалу в системі управління персоналом підприємства;
- оцінити кадровий потенціал ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг»;
- розробити план заходів для удосконалення процесу діагностики кадрового потенціалу на підприємстві;
- надати прогностну оцінку результатів удосконалення діагностики кадрового потенціалу у ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг».

Наукова новизна дослідження полягає у розробленні заходів щодо вдосконалення діагностики кадрового потенціалу на підприємстві, зокрема за допомогою сучасних інноваційних технологій, у тому числі використання

автоматизованих ситем, для організації атестації персоналу. На прикладі програми оцінки персоналу – HRDetector.

Об'єкт дослідження: процес діагностики кадрового потенціалу підприємства.

Предмет дослідження: теоретичні, методичні та практичні аспекти діагностики кадрового потенціалу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ».

Практичне значення отриманих результатів полягає у з'ясуванні теоретичних аспектів діагностики кадрового потенціалу та його значення для підприємства, дослідження сучасного стану діагностики кадрового потенціалу на підприємстві та розроблення пропозицій щодо його удосконалення.

Апробація результатів викладена у публікації статті у збірнику «Діагностика кадрового потенціалу підприємства» (Додаток А).

Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних авторів з проблем управління діагностикою кадрового потенціалу підприємства, наукові статті з проблематики дослідження, інформація та фінансова звітність суб'єкту дослідження.

Методи дослідження. У роботі використовувалися наступні методи: методи теоретичного узагальнення і порівняння при визначенні теоретичних аспектів діагностики кадрового потенціалу, методи функціонального аналізу – при аналізі сучасного стану діагностики кадрового потенціалу, емпіричний – при зборі статистичного матеріалу, його систематизації й узагальненні, графічний - при наочному відображенні результатів дослідження.

Структура та обсяг роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел і додатків. Основний текст роботи становить 50 сторінок, в т.ч. 13 таблиць, 8 рисунків. Список використаних джерел містить 33 найменування, викладених на 3 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та структура кадрового потенціалу підприємства

Оснoву будь-якого підприємства становить кадровий потенціал. Саме кадри є активним елементом підприємства та його рушійною силою. Від кваліфікації персоналу, їх ефективного використання, розстановки залежить результат діяльності підприємства, його перевага в соціальній та економічній сфері, а також місце підприємства на ринку праці.

Кадри як важливий ресурс підприємства в даний час розглядаються в якості фактора, що забезпечує конкурентну перевагу на ринку. Тому для досягнення стратегічних цілей керівництву необхідно розвивати кадровий потенціал [1, с.34].

Які б не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого персоналу високої активності домогтися неможливо на підприємстві.

Кадровий потенціал підприємства повинен розглядатися як загальний рівень кадрового забезпечення можливостей існування і розвитку підприємства. Керівництво повинно приділяти належну увагу розвитку кадрового потенціалу на підприємстві.

Поняття «кадровий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку підприємства.

Поняття кадри і кадровий потенціал трактується з різних точок зору. Так, наприклад, на думку Г.М. Захарчина поняття «персонал підприємства» і «кадри» отожднюються. Автор вважає, що кадровий потенціал - це здатність

кадрів вирішувати поставлені перед ними поточні та перспективні завдання. Він визначається чисельністю кадрів, їх освітнім рівнем, особистісними якостями, професійно-кваліфікаційною, статево-віковою структурою, характеристиками трудової і творчої активності [9, с.45].

А.г.Бабенко у монографії розділяє поняття «персонал» і «кадри» і під кадровим потенціалом розуміє інтегральну характеристику співробітників, що представляє собою їх максимальні можливості по досягненню цілей підприємства [22, с. 87].

Інші автори під кадровим потенціалом розуміють складне поєднання професійних, фізичних та творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних і моральних цінностей, культури і традицій працівників.

В табл. 1.1 розглянемо наукові трактування сутності кадрового потенціалу.

Таблиця 1.1

Наукове трактування сутності кадрового потенціалу

Автор, джерело	Визначення
О. В.Березін, С. Т.Дуда, Н. Г. Міценко [1]	Сукупність якісних та кількісних характеристик персоналу підприємства як одного з видів ресурсів, пов'язаного з виконанням призначених йому функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства
О. І. Драган [7]	Наявні та потенційні можливості працівників як цілісної системи, які використовуються та можуть бути використані в конкретний проміжок часу
О. С. Колтунович [14]	Можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставленими перед суспільством, регіоном, колективом цілями на певному етапі розвитку.
М.І.Мурашко[20]	Є сукупність здібностей всіх людей, які зайняті в даній організації і вирішують певні завдання
В.А.Савченко[27]	Складне поєднання професійних, фізичних та творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних і моральних цінностей, культури традицій працівників

Таким чином, поняття кадрового потенціалу або потенціалу персоналу пов'язано з підрозділами і підприємством в цілому. У поняття кадрового потенціалу включаються не тільки кадри, а й певний рівень спільних

можливостей кадрів для досягнення заданих цілей. Так можна сказати, що кадровий потенціал має властивість цілісності. Головне на підприємстві - не потенціали окремих працівників, а єдиний кадровий потенціал.

Так, що кадри - це кваліфікаційні, спеціально підготовлені для тієї чи іншої діяльності працівники, коли доцільне їх використання передбачає максимальну віддачу того, що здатний дати фахівець за своєю освітою, особистими якостями і набутому досвіду роботи. А кадровий потенціал співробітника - це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі його участі у трудовій діяльності, здатність досягати в заданих умовах певних результатів, а так само вдосконалюватися в процесі праці.

Розглядаючи поняття «потенціал працівника», слід зазначити, що під особистісним потенціалом розуміється, перш за все, система показників, пов'язаних з рушійними силами духовного розвитку з мотивацією і самооцінкою.

Потенціал окремого співробітника співвідноситься з його можливостями в майбутньому щось зробити, реалізувати свої інтереси, досягти поставлених цілей.

Кадровий потенціал складають природні та соціокультурні якості, здібності, доведені до умінь і навичок виконання тих чи інших функцій в різних сферах її життєдіяльності.

З філософської точки зору кадровий потенціал можна представити як сукупність наступних елементів[9;22] –рис.1.1:

- психофізіологічний потенціал - здатність людини до певного виду діяльності на високому рівні з мінімальними енергетичними затратами;
- пізнавальний потенціал - можливість особистості нарощувати рівень своїх теоретичних знань;
- ціннісно-світоглядний потенціал становить особистісне ядро людини, з яким пов'язані механізми, процеси формування і функціонування

соціальних значень, регуляторів, норм і ідеалів поведінки, етичних, естетичних, релігійних орієнтацій, самооцінок і самореалізації;

- емоційно-вольовий потенціал - здатність протистояти владі безпосередніх потреб, імпульсивних бажань.

- споживацько -мотиваційний потенціал являє собою рушійну силу діяльності особистості, що зумовлюють її активну поведінку як сукупність реакцій на мотиви і стимули;

- комунікаційний потенціал - сумісність різнотипних систем передачі інформації між комунікаторами;

- творчий потенціал - можливості і здібності особистості, є суб'єктивними умовами успішного інноваційного здійснення своєї діяльності і поведінки, які проявляються в нестандартних рішеннях.

- командний потенціал - здатність особистості до співпраці і колективного взаємодії для досягнення цілей підприємства.

Таким чином, елементи кадрового потенціалу відображають різні аспекти діяльності працівника підприємства як особистості.

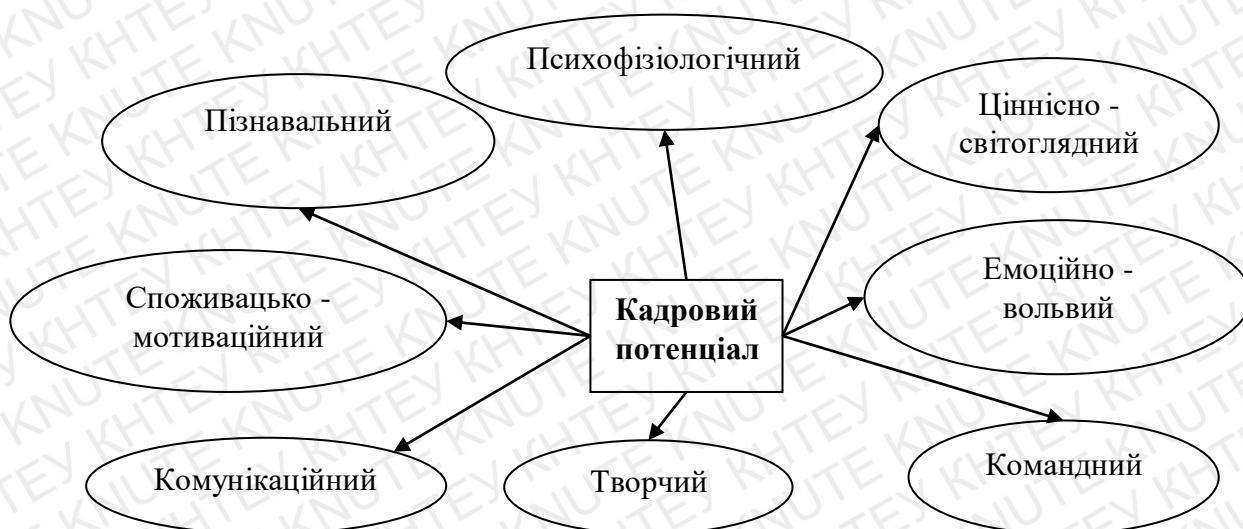


Рис.1.1.Структура кадрового потенціалу з філософської точки зору

Джерело: складено автором за[9;22]

Як складне і багато структурне соціально-економічне утворення, кадровий потенціал підприємства включає в себе наступні компоненти: кадровий склад, професійна, кваліфікаційна, гендерна, вікова структура,

структура персоналу за стажем і за рівнем освіти.

Структура персоналу підприємства - це сукупність окремих груп працівників, об'єднаних за будь-якою ознакою і розглядається як статистична та аналітична структура [12, с.76](рис.1.2).

Статистична структура відображає розподіл персоналу і його рух в розрізі зайнятості за видами діяльності, а також категорій і груп посад. У свою чергу, всі вони поділяються на категорії: керівників, фахівців, інших службовців (технічних виконавців), робочих.

Аналітична структура розглядає персонал за такими ознаками, як професія, кваліфікація, освіта, стать, вік, стаж роботи [12]

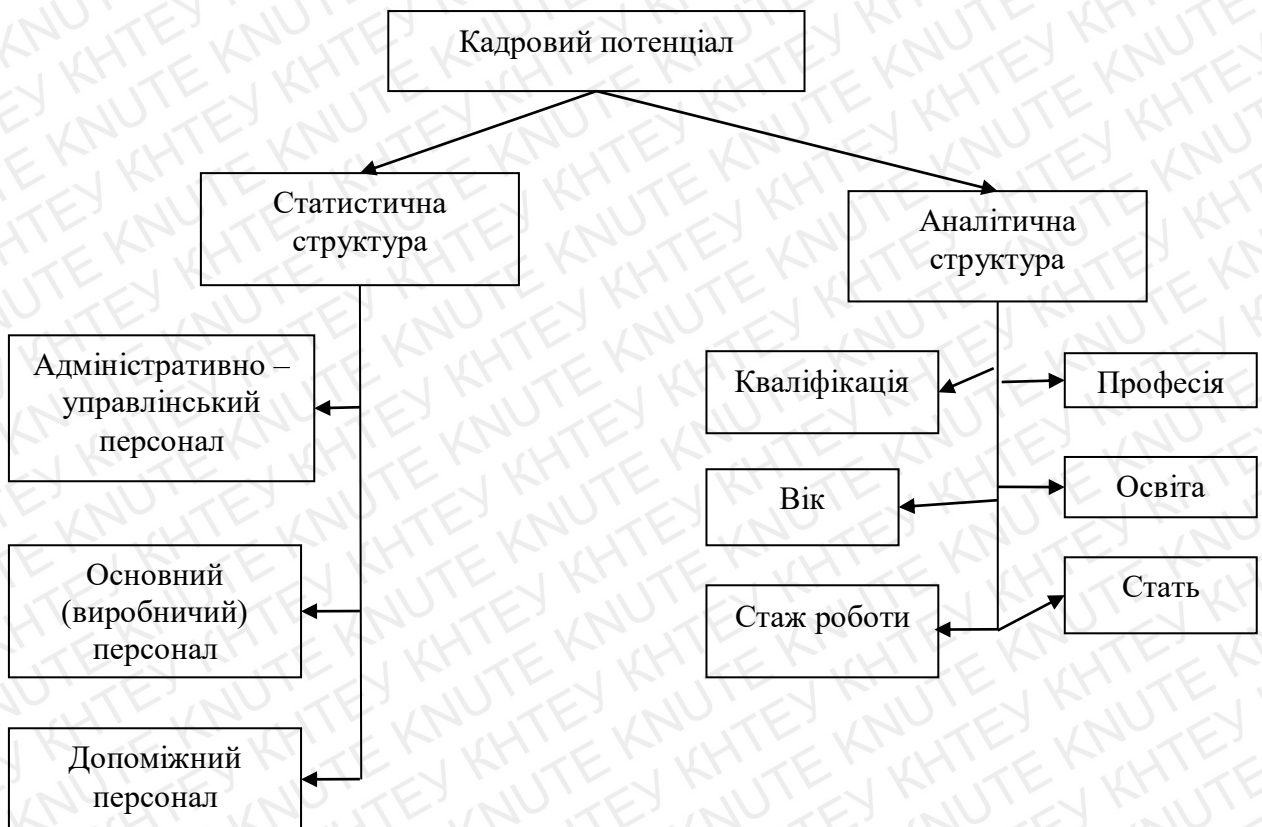


Рис.1.2. Структура кадрового потенціалу, як економічної категорії

Джерело: складено автором за [12]

За характером участі у виробничій діяльності підприємства персонал ділиться:

- Промислово-виробничий персонал - це персонал, зайнятий безпосередньо виробництвом продукції та обслуговуванням виробництва [2].

- До непромислового персоналу відносяться працівники, зайняті в установах і організаціях, що перебувають на балансі медичних і оздоровчих установ, навчальних закладів та курсів, а також установ дошкільного виховання і культури [3, с.120-122].

Залежно від характеру участі у виробничому процесі робітники, в свою чергу, діляться на:

1) основних (зайнятих безпосередньо в технологічному процесі з виготовлення основної продукції підприємства, тобто продукції, призначеної для реалізації);

2) допоміжних (зайнятих всіма видами обслуговування робочих місць за технологічним процесом основного виробництва, тобто зайняті переміщенням і транспортуванням, зберіганням і складуванням предметів і продуктів праці, технічним контролем якості продукції)[15].

За характером виконання функцій діляться на:

Керівники - це працівники, що займають посади керівників підприємств та їх структурних підрозділів (директори, головні фахівці та ін.). Вони розпоряджаються ресурсами підприємства, приймають рішення про їх використання, розробляють стратегію і тактику розвитку підприємства. Залежно від рівня управління всі керівники можуть бути віднесені до вищої, середньої та нижчої ланок підприємства [16, с.80].

До керівників вищої ланки відносяться, в більшості випадків, голова Ради директорів, президент або віце-президент фірми, члени Ради директорів і інші категорії менеджерів, що визначають загальну політику і стратегію розвитку підприємства.

У категорію керівників середньої ланки включаються директори фірм, їх заступники та інші керівники виробничих підрозділів і функціональних служб підприємства.

До нижчої ланки управління належать керівники цехів, виробничих ділянок, начальники відділів, секторів і служб в функціональних органах

управління підприємства[19, с.94].

Робочі - це працівники, безпосередньо зайняті виробництвом продукції (послуг), ремонтом, переміщенням вантажів і т.п. До них також відносяться прибиральниці, двірники, гардеробники, охоронці.

Фахівці - це працівники, зайняті інженерно-технічними, економічними роботами (інженери, бухгалтери, економісти, агрономи, диспетчери та ін.) [25].

Інші службовці - це працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документів, облік і контроль, господарське обслуговування (касири, агенти, діловоди, статистики та ін.). Вони виконують основні виробничі завдання і прийняті керівниками рішення, беруть участь в реалізації інноваційних проектів підприємства або організації виробництва товарів і послуг, а також продажу готової продукції на ринку.

Отже, кадровий потенціал – це по - перше, можливість участі працівника (або всіх членів колективу підприємства) в суспільно - корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, по – друге - характеристика якостей співробітника, що відображають ступінь розвитку його здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці, можливості і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

1.2. Методичні підходи до діагностики кадрового потенціалу підприємства

В сучасних мовах існує багато методів оцінки кадрового потенціалу підприємств.

Серед досліджень в даній області зустрічається кілька методів оцінки кадрового персоналу. Можна виділити чотири принципові підходи до даної оцінки [22]- рис.1.3:

1) кількісний - оцінюються тільки кількісні показники: чисельність трудових ресурсів і робочий час;

- 2) комплексний - оцінюються кількісні і якісні характеристики за допомогою системи показників;
- 3) інтегральний - визначення сукупності якісних і кількісних компонентів у вигляді одного інтегрального показника;
- 4) вартісний - визначення сукупності різнорідних характеристик у грошовому вираженні.

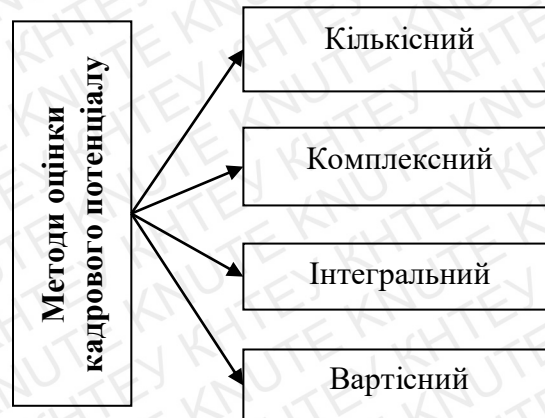


Рис.1.3. Основні підходи до діагностики кадрового потенціалу

Джерело: складено автором за[22]

У наукових працях І. М. Рєпіної запропоновано графоаналітичний метод діагностики потенціалу підприємства, названий автором «Квадрат потенціалу». Такий метод дає можливість системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими елементами потенціалу, рівень його розвитку та конкурентоспроможності і на підставі цього обґрунтувати та своєчасно реалізувати управлінські рішення щодо підвищення ефективності функціонування підприємства [24, с.126].

Узагальнюючи наявний досвід у практиці діагностики, О.С. Колтунович приходить до висновку, що діагностику кадрового потенціалу доцільно проводити методом порівняльної комплексної рейтингової оцінки за допомогою системи показників за такими функціональними блоками [14]:

- продуктивність праці;
- професійно-кваліфікаційний рівень;
- ефективність використання робочого часу;
- кадровий резерв підприємства;

- підготовка кадрів.

Перелік показників має задовольняти такі вимоги: найбільш повне охоплення усіх сторін виробничо-господарської, фінансової та інших видів діяльності працівників, простота збирання показників; відсутність дублювання показників.

Таблиця 1.2

Елементи проведення аналізу кадрового потенціалу підприємства

Напрямок аналізу	Методика аналізу	Використання результатів аналізу
Динаміка кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу	Порівняння показників за окремими складовими кадрового потенціалу в звітному і попередніх періодах	Оцінка результативності проведених заходів щодо зміни характеристик кадрового потенціалу
Відповідність фактичного рівня кадрового потенціалу необхідному	За показниками, які плануються шляхом порівняння фактичної і планової величини показника. Порівняння необхідного рівня показника і фактичного (наприклад, середнього розряду робіт і середнього розряду робітників)	Управлінські рішення щодо коригування кадрової політики з метою зміни кадрового потенціалу в потрібному напрямі.
Рівень використання кадрового потенціалу	Порівняння фактичної величини показника з потенційною можливою	Заходи щодо більш повного використання можливостей працівників.

Джерело: складено автором за [10;11;14]

Автор вважає, що перш за все аналіз фактичного складу і структури кадрового потенціалу дає змогу критично оцінити характер і форму використання персоналу на підприємстві, виявити вузькі місця, внести з урахуванням нових вимог необхідні зміни в організацію праці і виробничо-технологічний процес, відкоригувати професійно - кваліфікаційний склад працівника підприємства (табл. 1.2).

Н.С. Краснокутська пропонує методику комплексної оцінки якості робочої сили, що характеризує ступінь відповідності якостей співробітника вимогам функціонального і предметного поділу праці [17, с.234].

На основі результатів аналізу вибірки методів діагностики кадрового потенціалу було встановлено цілий ряд їх переваг та недоліків (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Переваги і недоліки методів діагностики кадрового потенціалу на підприємствах

Назва методу	Переваги	Недолік
Рейтинговий метод	<ul style="list-style-type: none"> – простота використання; – зручність та швидкість інтерпретації результатів 	<ul style="list-style-type: none"> – методологічна база проведення діагностики чітко не прописана і може варіюватися; -висока залежність від еталонних показників; – важко врахувати специфічні компетенції працівника
Бальний (або баловий) метод	<ul style="list-style-type: none"> – простота використання; – зручність та швидкість інтерпретації результатів; – можливість визначити вагомість різних показників діагностики 	<ul style="list-style-type: none"> – методологічна база проведення діагностики чітко не прописана і може варіюватися; – імовірність суб'єктивізму
Експертні методи	<ul style="list-style-type: none"> – економія при залученні експертів із власного складу персоналу; – швидкість отримання результатів; – можливість адаптації до значень еталонних показників; – можливість охоплення великого обсягу якісних значень 	<ul style="list-style-type: none"> – необхідність формування незалежної / незацікавленої групи експертів; – нестача незалежного/ «свіжого» бачення; – витратність при залученні зовнішніх експертів; – ризик отримання невірної оцінки некомпетентним експертом; – високий рівень імовірності суб'єктивізму
Методи економіко-математичного моделювання	<ul style="list-style-type: none"> – можливість проведення повторних (періодичних) розрахунків; – дистанційне оцінювання / діагностика; – зручність та швидкість інтерпретації результатів 	<ul style="list-style-type: none"> – необхідність у спеціальному обладнанні та фахівцях; – витратність за необхідності купівлі– програмного забезпечення для обробки даних, його оновлення чи модифікації
Методи бенчмаркінгу	<ul style="list-style-type: none"> – можливість порівняння з найкращим у категорії; – запозичення найбільш зручних та дієвих методів, способів, підходів, пов'язаних з проведенням діагностики 	<ul style="list-style-type: none"> – мала кількість фахівців, які мають достатній досвід для реалізації бенчмаркінгу; – обмеження в доступі до інформації

Джерело: складено автором за[10;11;14]

О. Онищенко пропонує систему управління кадровим потенціалом підприємства через аналіз його складових, що є базою для розроблення

прогнозів у сфері праці (можливої потреби в робочій силі, її кваліфікації), планування заходів щодо підбору, навчання і адаптації кадрів [21, с.137].

Діагностика кадрового потенціалу, на наш погляд, дає змогу знайти невикористані можливості професійно-кваліфікаційного складу персоналу, сформувані пріоритетні напрями інвестування в людський капітал і напрями його розвитку, оцінити ефективність кадрової політики та забезпечити підґрунтя для розробки загальних та локальних стратегій посилення конкурентоспроможності кадрового потенціалу підприємства. Для реалізації процесу діагностики кадрового потенціалу на сучасних підприємствах використовують різні методи, проводиться різноманітне оцінювання ресурсів та можливостей, якими оперує або потенційно може оперувати у своїй діяльності підприємство та можливостей, що продукуються наявними у його персоналу компетенціями.

Аналіз різних методів оцінки показників кадрового потенціалу викладено в багатьох роботах [7;15;18]. З представлених показників пропонується виділити найбільш ефективні (табл.1.4).

Таблиця 1.4

Показники діагностики кадрового потенціалу

№п/п	Показники	Формула розрахунку
1	2	3
1	Чисельність та структура персоналу	Показник чисельності персоналу: $Пч = f(K_1, K_2, \dots K_i), \quad (1.1)$ де $K_i = Ч_i / Н_{ч}$ - коефіцієнт чисельності персоналу і-го підрозділу; $Ч_i$ - чисельність персоналу підрозділу; $Н_{ч}$ - норма чисельності персоналу і-го підрозділу
2	Ресурси робочого часу	Показник використання робочого часу: $ПВР = V_{ф} / V_{п}, \quad (1.2)$ де $V_{ф}$ - фактично відпрацьований час; $V_{п}$ - плановий час
3	Інноваційна та творча активність	Показник інноваційної активності: $Пі = (K_{п} + K_i + K_c) / Ч, \quad (1.3)$ де $K_{п}$ - кількість патентів, ноу-хау; K_i - кількість внесених інноваційних пропозицій;

Продовження таблиці 1.4

1	2	3
		K_c - кількість науково-популярних статей з тематики професійної

		діяльності; Ч - чисельність персоналу
4	Кваліфікаційний рівень	Показник кваліфікаційного рівня робітників: $Праб = CP_{роб} / P_{макс}, \quad (1.4)$ де $CP_{роб}$ - середній розряд робітників по підприємству, $P_{макс}$ - максимальний розряд робітників. Показник кваліфікаційного рівня службовців: $П_{служ} = ЧПК / Ч, \quad (1.5)$ де ЧПК - кількість співробітників, які пройшли підвищення кваліфікації, навчання, стажування, Ч - загальне число службовців
5	Витрати на персонал	Показник загальної ефективності витрат на персонал: $Пз = f(Z_{заг}), \quad (1.6)$ де $Z_{заг} = Z_{оп} + Z_{н} + Z_{ос} + ЗПК$ - загальні витрати на персонал; $Z_{оп}$ - витрати на оплату праці та соціальне забезпечення; $Z_{н}$ - витрати, пов'язані з наймом персоналу; $Z_{ос}$ - витрати на навчання; ЗПК - витрати на підвищення кваліфікації
6	Рівень компетентності	Показник рівня компетентності: $Пк = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6), \quad (1.7)$ де x_1 - вік особи; x_2 - зовнішній вигляд; x_3 - рівень освіти; x_4 - досвід роботи в даній сфері; x_5 - комунікабельність; x_6 - характер, поведінка

Джерело: складено автором на основі[7;15;18]

При визначенні інтегрального показника доцільно визначити вагові коефіцієнти, які характеризують значимість кожного показника для підприємства. У загальному вигляді узагальнений інтегральний показник (кількісну оцінку) кадрового потенціалу підприємства можна охарактеризувати такою функціональною залежністю (1.8):

$$P = \sum_{i=1}^n k_i \times x_i \quad (1.8)$$

де P - інтегральний показник кадрового потенціалу;

n - кількість показників;

x_i - i -й показник кадрового потенціалу;

k_i - коефіцієнт значимості i -го показника

Діагностика кадрового потенціалу має базуватися на даних оцінювання різних його елементів, витрат на управління ним в цілому, у т.ч. шляхом оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства й окремих працівників, вартості створення та розвитку кадрового потенціалу. Проте процес діагностики є більш комплексним, ніж просте оцінювання кадрів та кадрового потенціалу, оскільки одним із основоположних напрямів діагностики є власне оцінка фактичного рівня кадрового потенціалу. Так оцінювання передбачає співставлення фактичних значень показників з їх еталонними або аналогічними значеннями у певних періодах, а діагностика – ще й їх аналіз, опис поточного і перспективного стану, пошук перешкод та перспектив розвитку потенціалу чи його конкурентоспроможності, розробку напрямів підтримки потенціалу в збалансованому стані. Таким чином, діагностика включає в себе оцінювання кадрового потенціалу, будучи при цьому більш комплексним процесом.

Проведений нами аналіз наукових публікацій з проблематики діагностики кадрового потенціалу підприємств [2; 3; 7; 15; 18] показав, що у теорії та на практиці нині прийнято розрізняти аналітичний, експертний, бальний (або баловий), рейтинговий, інтегральний, функціонально-цільовий методи діагностики потенціалу. Також у процесі діагностики використовують методи порівняльного та системного аналізу, економіко-математичне моделювання, процедури асесмент-центрів тощо. Варто зазначити, що використання певного методу діагностики залежить від поставлених цілей, виду і повноти вихідної інформації, специфіки об'єкта діагностування та інших чинників. Водночас зауважимо, що в силу своєї обмеженості рамками дії і результату, будь-які методи діагностики мають тенденцію «застарівати», перетворюватися в інші методи, розвиваючись відповідно до часу, досягнень технічної та наукової думки, потреб суспільства та конкретних підприємств.

За результатами проведених дослідження встановлено, що процес діагностики кадрового потенціалу на підприємстві є більш комплексним, ніж процес оцінювання кадрів. Кожен метод діагностики кадрів, що нині застосовується на підприємствах має свої переваги та недоліки. Проведення діагностики кадрового потенціалу підприємство може здійснювати як власними силами, так і за допомогою залучення зовнішніх учасників.

Зазначимо, що аналіз та оцінка кадрового потенціалу є процесом виявлення відповідності системи взаємодій сукупності фізичних, психологічних, особистісних і професійно-кваліфікаційних якостей окремих працівників головної мети підприємства, а також необхідна для розробки системи розширення кола потенційних можливостей сукупності кадрів. Існування великої кількості чинників у структурі кадрового потенціалу надає можливість всебічного аналізу стану підприємства, з метою удосконалення та розвитку.

Отже, формування структури кадрового потенціалу і визначення значущості його окремих показників є основою для оцінки і розвитку найважливішого ресурсу будь-якого підприємства - персоналу. Комплексний інтегральний підхід до оцінки можливостей співробітників дозволяє одночасно врахувати ряд різнорідних якісних і кількісних показників і звести їх до єдиного показника, що робить процес оцінки більш зручним та доступним. Це дозволяє відстежувати динаміку кадрового потенціалу і приймати своєчасні управлінські рішення в області розвитку можливостей персоналу. Завдяки оцінці кадрового потенціалу з урахуванням значущості його показників керівництво підприємства отримає можливість створити сприятливі умови праці та забезпечити підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»

2.1. Аналіз процесу діагностики кадрового потенціалу в системі управління персоналом підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Емерджекс Аутсорсінг» (далі - Компанія EBS) – провідна консалтингова компанія, яка працює в Україні з 1998 року і була створена як єдиний консультативний центр, призначений для підтримки виходу нових гравців на ринок, сприяння в розвитку, вирішенні повсякденних завдань українських компаній та міжнародних інвесторів. Компанія EBS спеціалізується у наданні аудиторських, бухгалтерських, консультативних, консалтингових та юридичних послуг.

Компанія EBS є членом мережі Integra International с 2018 року. Це інтерактивна асоціація CPA, CA та Business Advisors, яка відкрито та регулярно ділиться знаннями. Фірми-члени пропонують своїм клієнтам розширені професійні послуги, включаючи задоволення їхніх національних та міжнародних потреб. Заснована в 1994 році, Integra International тепер має офіси майже в кожному великому діловому центрі світу. Компанія працює під керівництвом 16-членної ради. Глобальна рада встановлює світову політику та напрямки для свого Глобального адміністратора, який відповідає за впровадження всіх Конференцій та служб-членів [32].

Зростання кваліфікації персоналу компанії EBS сильно залежить від постійного розвитку. Тому компанія EBS наголошує на необхідності продовжувати навчати персонал на всіх рівнях, працюючи в компанії,

інвестуючи в професійний розвиток команди та надаючи можливість персоналу розвивати та підтримувати необхідні знання та вміння.

Загальні дані про компанію наведено в табл.2.1.

Таблиця 2.1

Загальні дані про ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»

Назва:	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ" (ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»)
ЄДРПОУ:	32525549
Адреса:	03110, КИЇВСЬКА область, вулиця УНІВЕРСИТЕТСЬКА, будинок 13-А
Стан:	Зареєстровано. Дата реєстрації: 29.09.2004
Уповноважені особи:	Вольська Олена Олександрівна - керівник
Статутний капітал:	18 500.00 грн
Засновники:	Вольська Олена Олександрівна Внесок: 13 875.00 грн, 0.750% Саргунс Наталія Миколаївна Внесок: 4 625.00 грн, 0.250% Саргунс Наталія Миколаївна — Власник істотної участі
Види діяльності:	69.20 Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування 62.02 Консультування з питань інформатизації 63.99 Надання інших інформаційних послуг, н. в. і. у. 69.10 Діяльність у сфері права 70.22 Консультування з питань комерційної діяльності й керування
Контакти:	+38 (044) 249-79-05

Джерело: сформовано за даними компанії

Компанія надає навчальні ресурси та підтримку, необхідну для цього. Протягом роботи в компанії EBS досвідчені працівники передають знання та навички недосвідченим працівникам. Усі співробітники на посадах аудиторів (старші аудитори та аудитори) один раз на рік проходять обов'язкове навчання, яке проводиться сертифікованим аудиторам відповідно до вимог Української аудиторської служби щоб підтримувати необхідний рівень знань та вмінь.

В процесі діагностики кадрового потенціалу Компанія EBS:

- повідомляє працівникам інформацію та правові вимоги щодо конкретних питань: податкового законодавства, бухгалтерського обліку та

аудиту (щодня аудитори отримують поточні зміни в законодавстві електронною поштою).

- внутрішні семінари для аудиторів та бухгалтерів проводяться двічі на місяць, де внутрішні аудитори висвітлюють останні зміни у законодавстві, переглядаються податкові консультації, податкові та бухгалтерські справи та проводяться відеопрезентації з предметних питань.

- надається працівникам інформація про сучасні зміни у професійних стандартах, інновації та ресурси, що становлять загальний інтерес, у спеціальній літературі.

- проводяться власні внутрішні навчальні семінари, розробляються для них методичні матеріали, відбирає та навчає викладачів.

- організує моніторинг програм для постійного вдосконалення знань аудиторів для встановлення відповідності вимогам компанії.

- запрошує співробітників на зовнішні семінари та тренінги на спеціалізовані теми та заходи від партнерів компанії –European Business Association, American Chamber of Commerce Ukraine, Integra International.

- заохочує персонал компанії у проходженні програм професійного навчання, роботі в професійних організаціях та підготовці публікацій у фахових виданнях.

- формує бібліотеку нормативної та бібліографічної літератури та надає працівникам доступ до неї та інформаційних баз даних та Інтернету.

- призначає відповідальну особу (керівника аудиторської групи) або наймає кваліфікованого зовнішнього спеціаліста для консультацій.

- використовує офіційний метод оцінки результатів роботи персоналу: відгуки клієнтів, якість висловлення суті проблеми в підсумковому документі про роботу з клієнтом, вивчення якості робочого документа, програм перевірок тощо).

Компанія EBS заохочує персонал брати участь у:

- постійні програмі зовнішнього професійного навчання, що включає курси самонавчання (CAP, CPA, DipIFR, ACCA).
- підготовки дайджестів компаній, проведення нарад та інші форми професійної діяльності.
- вивчати зміст тих публікацій у ЗМІ, які відповідають деталям роботи клієнта, де аудитор відповідає за аудиторську групу.
- постійне самостійне вивчення шляхом вивчення спеціальної літератури та періодичних видань, придбаних (підписаних) компанією.

Станом на 31.12.2019 р.:

- 7 працівників мають сертифікат аудитора України.
- 9 працівників мають Диплом з Міжнародної Фінансової Звітності (DipIFR).
- 4 працівники мають сертифікат ACCA [32].

Найвища якість обслуговування - це безумовне зобов'язання клієнтів EBS Group. Для досягнення високого рівня команда пропонує нові рішення в компанії EBS та вдосконалює технологію надання послуг та робочі моделі. Незалежність та об'єктивність процесу надання послуг є основою роботи компанії та головним завданням для керівництва та працівників. Система контролю якості EBS базується на шести компонентах контролю якості, визначених стандартом 1 ISCED:

- Відповідальність керівництва за організацію контролю якості компанії.
- Етичні вимоги.
- Людські ресурси;
- Приймання завдання, продовження співпраці з клієнтами та виконання конкретних завдань.
- Виконання завдання.
- Моніторинг.

1. Відповідальність керівництва за організацію контролю якості компанії. Керуючий партнер відповідає за управління та сприяння системі забезпечення якості в рамках компанії EBS та підтримку якості наданих послуг. Компанія EBS має відділ якості, що включає внутрішнього аудитора, який перевіряє якість послуг, що надаються компанією EBS. Крім того, завданням цього відділу є створення, документування, оновлення та розуміння політики та процедур працівниками компанії, щоб вони мали повний контроль над усіма послугами, які надає компанія.

2. Етичні вимоги. Усі партнери та працівники Компанії EBS повинні дотримуватися основних принципів професійної етики відповідно до українського законодавства про фінансову звітність та аудит, Кодексу етики професійних бухгалтерів (виданий Міжнародною федерацією бухгалтерів), ISCED1 та Міжнародних стандартів аудиту(MCA). Співробітники компанії навчені бути пильними не лише при проведенні аудитів, а й у своїй професійній діяльності та у своєму повсякденному житті, щоб уникнути порушень етичних вимог.

3. Людські ресурси. Компанія EBS приділяє особливу увагу розвитку корпоративної культури та людських ресурсів. Компанія EBS пишається командним духом, який культивується в команді. Компанія також має на меті підтримку неформального спілкування між працівниками та створення дружньої атмосфери в колективі. Цьому сприяють корпоративні заходи.

4. Приймання завдання, продовження співпраці з клієнтами та виконання конкретних завдань відбувається тоді, коли Компанія EBS має достатню впевненість, що вона:

- розглядає питання доброчесності клієнта і не має жодної інформації для висновку про шахрайство клієнта.
- має відповідну здатність виконувати завдання та має можливість, час та ресурси для виконання.
- відповідає етичним вимогам.

5. Виконання завдання. Керуючі партнери відповідають за роботу з клієнтами компанії. Виконуючи завдання, аудитори використовують аналіз та корекцію ризиків, повідомлення та роботу персоналу, виправлення невідповідностей, реалізацію коригуючих дій, оцінку ефективності вимірювань та аналіз першопричини невідповідності.

Для контролю якості застосовується наступна схема по надання послуг з аудиту проектних робіт.

- призначається керівник над відповідальним аудитором для управління якістю його роботи.
- проводиться внутрішній аудит проектних робіт для забезпечення якості та мінімізації ризику.

6. Моніторинг. Контроль за дотриманням вимог повинен проводитись, щоб забезпечити достатню впевненість у тому, що політика та процедури системи контролю якості є відповідними, відповідними, ефективними та відповідними, і включає:

- постійний нагляд та оцінка систем контролю якості.
- регулярна перевірка виконання окремих завдань.

Метою моніторингу є дотримання політики та процедур контролю якості і забезпечення таких вимог:

- Дотримання професійних стандартів, законодавчих та нормативних актів.
- Чи правильно розроблена та ефективно впроваджена система контролю якості компанії.
- Чи правильно застосовуються політика та процедури контролю якості персоналу компанії.

25.05.2017 року компанія ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг» пройшла зовнішню перевірку Аудиторської палати України щодо функціонування запровадженої системи контролю якості аудиторських послуг та отримала Свідоцтво №0691(чинне до 31.12.2022 р.), про відповідність системи

контролю якості Компанії стандартам аудиту, нормам професійної етики аудиторів та законодавчим і нормативним вимогам, що регулюють аудиторську діяльність. Крім того, для проведення аудитів в комерційному секторі, в грудні 2011 EBS було надано статус "Умовне схвалення" для проведення перевірок програм, що фінансуються USAID, відповідно до необхідних вимог OIG і з того часу компанія вже набула значний досвід в області аудиту НГО[32].

У компанії EBS існує політика та процедури для виявлення та оцінки потенційних загроз незалежності та розробки механізмів для усунення цих загроз за допомогою запобіжних заходів або пом'якшення впливу до прийнятних рівнів. Кожен працівник компанії EBS щороку проходить курс з цих правил та тестів. Компанії групи EBS вживають відповідних заходів для забезпечення незалежності нас та їхнього персоналу при наданні аудиторських послуг, що вимагаються міжнародними стандартами аудиту.

Принципи компанії EBS стверджують, що професійна етика є основою бізнесу. Залежно від характеру завдання, схвалення відповідальної особи в роботі кожного нового проекту аудиту залежить від дотримання вимог Кодексу етики професійних бухгалтерів, що затверджений Радою з Міжнародних стандартів етики для бухгалтерів, та статті 10 пункт 4 Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність». Наступні кроки є обов'язковими.

- Кандидати надають письмову інформацію про ситуації та стосунки, які можуть вплинути на їх незалежність у виконанні завдань.
- Інформація перевіряється відповідальною особою та вноситься до бази даних.
- Рішення ґрунтується на наданій інформації.

Для дотримання етичних принципів та незалежності в усіх компаніях Групи EBS застосовуються запобіжні заходи.

1. Повідомляється персонал про клієнтів, які повинні дотримуватися політики незалежності.

2. Нейтралізація впливу на дохід, отриманий від одного клієнта:

- моніторинг доходів від аудиторських послуг від комунальних послуг, які перевищують 15% загального чистого доходу від забезпечення обов'язкового аудиту фінансової звітності.

- здійснюється контроль виручки за послуги надані організаціям, що становить суспільний інтерес, її материнській компанії та/або дочірнім фірмам, які не пов'язані з обов'язковим аудитом фінансової звітності, крім заборонених неаудиторських послуг, що встановлені у частині четвертій статті 6 Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», що перевищують 70 % середньої суми винагороди компанії EBS за послуги з обов'язкового аудиту фінансової звітності (консолідованої фінансової звітності) від такої організації, що становить суспільний інтерес, його материнській компанії та/або дочірнім фірмам.

3. Запобігає впливу компенсації за надання фінансової звітності та аудиторських послуг уповноваженим органам покладатися на договірні відносини або угоди, які не пов'язані з наданням неаудиторських послуг тому самому юридичному органу та наданням фінансової звітності та аудиторських послуг.

4. Заборона використання різних керівників команд при наданні гарантійних та аудиторських послуг, пов'язаних з одним клієнтом, та заборона виконання гарантійних завдань, коли консультативні послуги систематично надаються клієнтам.

5. Заборона включати в обов'язкові аудиторські завдання служби фінансової звітності, що дозволяє розраховувати на майбутню спроможність корпорації, фінансова звітність якої перевіряється, а також на ефективність та результативність керівного органу чи персоналу у веденні поточного чи майбутнього бізнесу.

6. Компанія EBS дотримується обмежень щодо надання послуг із проведення обов'язкових аудитів фінансової звітності компаній, що представляють суспільний інтерес, передбачених статтею 27 Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність»;

7. Не здійснювати і заборонити персоналу Компанії EBS:

- брати участь в процесі прийняття рішень клієнтом з надання впевненості будь-яких рішень (за винятком надання консультативних послуг);
- надавати висновки щодо оцінки будь-яких результатів, в отриманні яких брала участь Фірма або її співробітники;
- впливати на результати завдання особам, які не є членами групи із завдання;
- отримувати грошові та негрошові подарунки та преференції від клієнтів з надання впевненості або її пов'язаної особи, якому надаються аудиторські послуги, крім випадків та в розмірі, дозволених законодавством;
- виконувати завдання з надання впевненості, за які винагорода є умовною, тобто залежною від виду висловленої думки;
- вступати із суб'єктом господарювання, якому надаються аудиторські послуги або з його керівниками або власниками, що володіють більш ніж 20% корпоративних прав, в угоду про купівлю-продаж корпоративних прав, заснування товариств тощо;

8. Проведення моніторингу постійного дотримання етичних принципів та професійних стандартів (Періодичність та порядок проведення викладено у Положенні з контролю якості Аудиторських послуг);

9. Керівникам груп зі завдання (в межах своїх обов'язків) постійно вести нагляд та контролювати виконання всіх заходів, що здійснюються з метою дотримання фундаментальних принципів та незалежності;

10. Обов'язкова ротація керівників груп по виконанню завдань з надання впевненості. З метою зниження загрози незалежності та на вимогу

Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторської діяльності» на Фірмі запроваджена політика обов'язкової ротації ключових партнерів з аудиту та аудиторів, залучених до виконання послуг з аудиту фінансової звітності(табл.2.2).

Таблиця 2.2

Політика обов'язкової ротації ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг»

Ротація	Термін можливості брати участь у виконанні завдання з аудиту, роки	Термін заборони брати участь у виконанні завдання з аудиту, роки
Ключових партнерів з аудиту, відповідальних за проведення обов'язкового аудиту фінансової звітності підприємств, які що становлять суспільний інтерес	7	3
Ключових партнерів з аудиту, відповідальних за проведення обов'язкового/необов'язкового аудиту фінансової звітності інших підприємств	5	1
Для відповідальних осіб за внутрішній контроль якості аудиту фінансової звітності підприємств	7	3

Джерело: складено за інформацією компанії

11. При виконанні співробітниками компанії EBS завдань необхідно виконувати передбачені внутрішніми положеннями та стандартами процедури. За результатами таких процедур вимагається оформлювати робочі документи аудитора щодо проведених обстежень та виявлених всіх суттєвих загроз незалежності, а також вжитих запобіжних заходів для зменшення таких загроз. У разі реорганізації юридичної особи протягом звітного періоду, за який складено фінансову звітність, що підлягає аудиту, аудитор та Фірма оцінюють вплив цієї операції на їх незалежність та переконатися у можливості проведення аудиту після дати реорганізації. У разі виявлення загроз незалежності протягом трьох місяців вжити заходів з метою їх усунення або відмовитися від надання послуг з аудиту фінансової звітності.

12. Отримувати підтвердження незалежності іншої фірми, що виконує частину завдання з надання впевненості, у тих випадках, коли Фірма виступає головним аудитором, а також незалежного консультанта, з яким Фірма уклала угоду про надання послуг щодо професійного консультування з огляду контролю якості виконання окремих завдань або моніторинг системи контролю якості аудиторських послуг.

13. Застосовувати заходи дисциплінарного стягнення, передбачені чинним законодавством, за порушення вимог внутрішніх положень та стандартів.

В таблиці 2.3 проаналізуємо основні фінансові результати досліджуваної компанії за останні три роки.

Таблиця 2.3

Динаміка основних фінансових результатів

ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг»

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Зміна 2019/2017рр	
				Абсол.,+-	Відн, %
Основні засоби, тис.грн.	5559	8214	6643	1084	19,5
Дебіторська заборгованість, тис.грн.	4639	10655	14683	10044	216,5
Оборотні активи, тис.грн.	13272	18223	23846	10574	79,7
Власний капітал	8291	8314	10225	1934	23,3
Поточні зобов'язання	8121	15158	35960	27839	342,8
Чистий дохід від реалізації, тис.грн.	58796	72372	92735	33939	57,7
Чистий прибуток, тис.грн.	5446	23	1935	-3511	-64,4
Рентабельність, %	9,26	0,03	2,08	-7,18	-77,5
Чисельність персоналу, осіб	125	145	161	36	28,8
Фондоозброєність, тис.грн./1 пр.	44,47	56,65	41,26	-3,21	-7,2

Джерело: узагальнено за даними фінансової звітності компанії

Аналізуючи динаміку основних фінансових результатів компанії EBS за 2017-2019 роки відмітимо, що позитивними показниками є:

- збільшення обсягу основних засобів на 1084 тис.грн. або на 19,5%;
- оборотних активів на 10574 тис.грн. або на 79,7%;
- власного капіталу на 1934 тис.грн. або на 23,3%;
- чистого доходу від реалізації на 33939 тис.грн. або на 57,7%;

- чисельності персоналу на 36 осіб, або на 28,8%.

В той же час, є і негативні показники діяльності компанії EBS за 2017-2019 рік, зокрема:

- суттєво збільшилась дебіторська заборгованість, на 10044 тис.грн. або на 216,5%, що сприяло збільшенню поточних зобов'язань на 27839 тис.грн. або на 342,8%;

- зменшився обсяг чистого прибутку на 3511 тис.грн. або на 64,4%, що відповідно вплинуло на рентабельність діяльності яка зменшилась з 9,26% у 2017 році до 2,08% у 2019 році, тобто на 7,18 п.п.;

- зменшилась фондоозброєність персоналу на 3,21 тис.грн. або на 7,2%.

Доходи від надання дозволених неаудиторських послуг підприємствам, що становлять суспільний інтерес на 31.12.2019 року склали 458 тис.грн. Доходи від надання не аудиторських послуг іншим юридичним особам склали 94024,3 тис.грн.

Отже, Компанія EBS спеціалізується у наданні аудиторських, бухгалтерських, консультаційних, консалтингових та юридичних послуг, і відповідно кадровий потенціал – це головний ресурс який використовує компанія. В процесі діагностики кадрового потенціалу Компанія EBS залучає персонал до постійного розвитку, зокрема: проводяться навчання, щоденне інформування про законодавчі зміни, моніторинг знань та програм для розвитку працівників, заохочення до підвищення професійного рівня. За останні три роки чисельність працівників компанії збільшилась на 36 осіб, і в той же час зменшилась рентабельності на 7,18 п.п.

2.2. Оцінка кадрового потенціалу ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг»

Оцінка кадрового потенціалу компанії безпосередньо пов'язана з мотивацією роботи та стимулюванням, плануванням ділової кар'єри співробітників, роботою з резервами персоналу, підбором персоналу, їх перекваліфікацією та підвищенням кваліфікації.

Для оцінки кадрового потенціалу компанії EBS використаємо методику яка описана нами у розділі 1 випускної роботи.

Структура персоналу за стажем роботи у компанії наведено на рис.2.1:

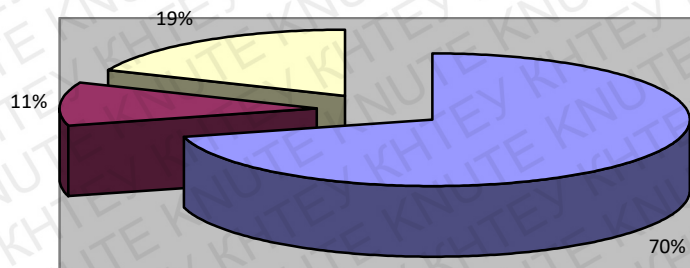


Рис.2.1.Структура персоналу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» за стажем роботи,%

Джерело: сформовано за даними компанії

Загальна чисельність персоналу Компанії EBS -161 особа, з них стаж роботи в компанії:

- 0-3 роки – 114 осіб
- 4-6 років – 17 осіб
- 7-18років – 30 осіб

Спеціалісти вищої категорії (в тому числі керівники) - 38 осіб

В табл.. 2.4 проведемо оцінку статистичної структури кадрового потенціалу компанії EBS за 2017-2019 роки.

Таблиця 2.4

Статистична структура кадрового потенціалу ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг»

Показники	2017 рік		2018 рік		2019 рік		Зміна 2019/2017 р	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	Абсол.+ -	Відн.,%
Адміністративний персонал	15	13,6	20	13,8	25	15,6	8	47,0
Операційний персонал	100	80	115	79,3	126	78,2	26	26,0
Обслуговуючий персонал	10	8,0	10	6,9	10	6,2	-	-
Всього	125	100	145	100	161	100	36	28,8

Джерело: сформовано за даними компанії

Аналізуючи статистичну структуру кадрового потенціалу компанії EBS за 2017-2019 роки відмітимо, що за аналізований період чисельність адміністративного персоналу збільшилась на 8 осіб, або на 47%, чисельність операційного персоналу збільшилась на 26 осіб, або на 26%, чисельність допоміжного персоналу не змінилась -10 осіб. Загалом за 2017-2019 роки чисельність персоналу збільшилась з 125 осіб у 2017 році до 161 особи на кінець 2019 року, тобто приріст склав 36 осіб або 28,8%. Основною складовою кадрового потенціалу компанії EBS є операційний потенціал, частка якого коливається в межах 80%. Частка адміністративного персоналу на кінець 2019 року склала 15,6% у загальній чисельності працівників. Частка допоміжного персоналу склала на кінець 2019 року 6,2%.

Наглядно динаміку статистичної структури кадрового потенціалу компанії EBS зобразимо на рис.2.2.

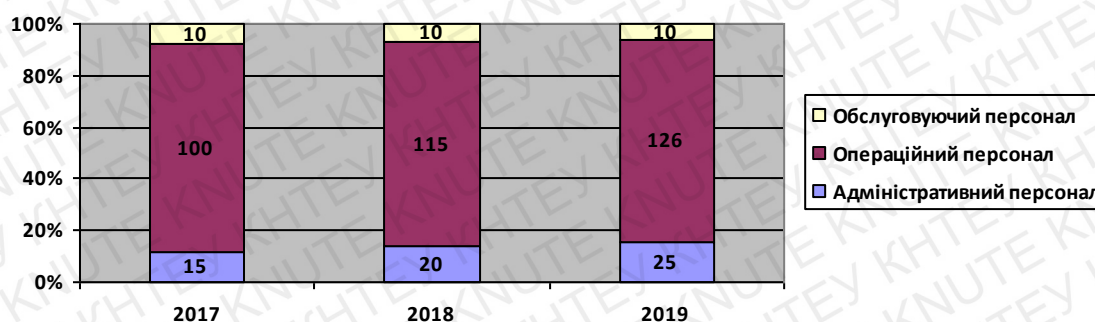


Рис.2.2. Динаміка статистичної структури кадрового потенціалу ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг» за 2017 -2019 роки, осіб

Джерело: сформовано за даними компанії

Як бачимо на рис.2.2, основною складовою кадрового потенціалу компанії EBS є операційний персонал, що вказує на оптимальну структуру кадрового потенціалу досліджуваної компанії.

В табл.2.5 проаналізуємо аналітичну структуру кадрового потенціалу компанії EBS за статтю у 2017-2019 роках.

Таблиця 2.5

Аналітична структура кадрового потенціалу

ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг» за статтю

Показники	2017 рік		2018 рік		2019 рік		Зміна 2019/2017 р	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	Абсол.+-	Відн.,%
чоловіки	25	20	36	25	48	30	23	92
жінки	100	80	109	75	113	70	13	13
разом	125	100	145	100	161	100	36	28,8

Джерело: сформовано за даними компанії

Аналізуючи аналітичну структуру кадрового потенціалу компанії EBS за статтю, відмітимо, що у аналізованому періоді 2017-2019 років основною складовою працівників є жінки і хоча їх частка у загальній структурі персоналу у аналізованому періоді зменшилась на 10 п.п., загальна чисельність працюючих жінок збільшилась на 13 осіб, або на 13% і на кінець 2019 року склала 113 осіб проти 48 осіб – чоловіків. Чисельність чоловіків у компанії EBS збільшилась за останні три роки з 25 осіб у 2017 році до 48 осіб на кінець 2019 року, тобто загалом на 23 особи або на 92%.

Наглядно динаміку аналітичної структури компанії EBS за статтю зобразимо на рис.2.3.

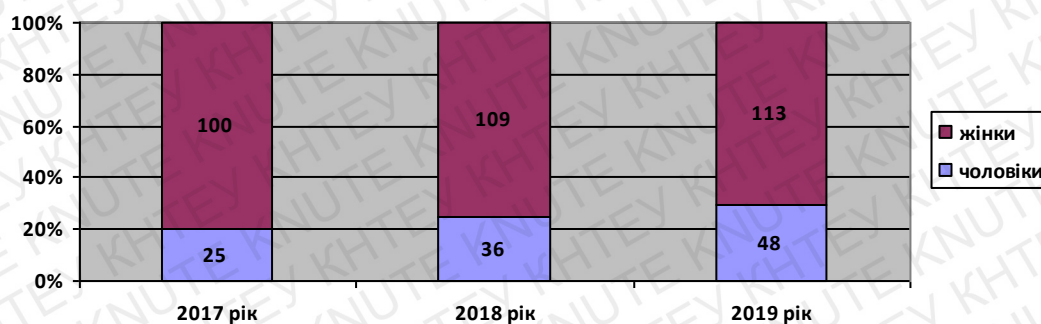


Рис.2.2. Динаміка аналітичної структури кадрового потенціалу ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг» за 2017 -2019 роки, осіб

Джерело: сформовано за даними компанії

Як бачимо на рис.2.3 основною аналітичною складовою компанії EBS у 2017-2019 роках є жінки, які складають 70% персоналу компанії EBS, і хоча

частка чоловіків поступово збільшується все ж жінки є основною категорією кадрового потенціалу компанії EBS.

В таблиці 2.6 проведемо діагностику кадрового потенціалу компанії EBS на основі методики яка викладено в табл.1.4.

Таблиця 2.6

**Діагностика показників кадрового потенціалу
ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг» за 2017-2019 роки**

показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Зміна 2019/2017р	
				Абс.+/-	Відн,%
Вихідні дані					
Плановий час, тис. люд-год	249	288,8	322	73	29,3
Фактично відпрацьований час, люд-год	248,6	284,4	321,6	73	29,3
Чисельність персоналу, осіб	125	145	161	36	28,8
Кількість науково-популярних статей з тематики професійної діяльності, од.	24	38	56	32	133,3
Кількість співробітників, які пройшли підвищення кваліфікації, навчання, стажування, осіб	38	49	85	47	123,7
Витрати на оплату праці та соціальне забезпечення, тис.грн.	33951	47044	61530	27579	81,2
Витрати, пов'язані з наймом персоналу, тис.грн.	98,5	121,9	132,5	34	34,5
Витрати на навчання, тис.грн.	23,1	78,3	98,6	75,5	326,8
Витрати на підвищення кваліфікації, тис.грн.	18,6	26,8	37,9	19,3	103,7
Чистий дохід від реалізації, тис.грн.	58796	72372	92735	33939	57,7
Розраховані показники					
Показник використання робочого часу	99,8	98,5	99,9	0,1	0,1
Творча активність	0,19	0,26	0,35	0,16	84,2
Показник кваліфікаційного рівня службовців	0,3	0,34	0,53	0,23	76,6
Витрати на персонал	34091,2	47271	61799	27707,8	81,3
Частка витрат на персонал у доході	0,58	0,65	0,66	0,08	13,8
Продуктивність праці	470,3	499,1	576	105,7	22,5

Джерело: розраховано за даними компанії

Аналізуючи розраховані показники кадрового потенціалу компанії EBS відмітимо, що за аналізований період поліпшився показник використання робочого часу, збільшилась творча активність персоналу на 84,2%, підвищився показник кваліфікаційного рівня працівників на 76,6%. При

цьому, суттєво збільшилися витрати на персонал, загалом на 81,3%, особливо витрати на навчання – на 326,8%. Частка витрат на персонал у доході компанії EBS збільшилась з 58% у 2017 році до 66% на кінець 2019 року, продуктивність праці збільшилась на 105,7 тис.грн. або на 22,5%.

Оцінку рівня кадрового потенціалу компанії EBS проведемо в табл.2.7 за методом експертних оцінок з врахуванням вагомості кожного показника.

Для оцінки рівня кадрового потенціалу підприємства використаємо шкалу:

- 1) низький рівень – 0 – 15 балів;
- 2) середній – 16 – 25 балів;
- 3) високий – 26 – 35 балів.

Таблиця 2.7

Оцінка рівня кадрового потенціалу ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг»

Показники	Вагомість	Експертна оцінка	Оцінка з врахуванням вагомості
1.Особисті якості			
1.1.Працездатність	0,3	18	5,4
1.2.Індивідуальність	0,1	12	1,2
1.3.Відповідальність	0,25	28	7
1.4.Дисциплінованість	0,25	26	6,5
1.5. Самостійність	0,1	10	1
Разом	1		21,1
2.Професійна підготовка			
2.1. Професійна майстерність	0,35	20	7
2.2.Освіта	0,3	35	10,5
2.3.Підвищення рівня кваліфікації	0,2	16	3,2
2.4. Стаж роботи	0,15	8	1,2
Разом	1		21,1
3.Ділові якості			
3.1.Здатність до сприйняття інновацій	0,1	10	1
3.2.Комунікативність	0,2	13	2,6
3.3.Професійна компетентність	0,3	26	7,8
3.4.Рівень організації роботи	0,2	30	6
3.5.Якість виконаних робіт	0,2	26	5,2
Разом			22,6
Всього			64,8
Середня оцінка			64,8/3=21,6

Джерело:сформовано автором за власними спостереженнями

Як бачимо з розрахованих показників рівень кадрового потенціалу компанії EBS можна визначити як середній. В компанії EBS особливу увагу необхідно звернути на професійну підготовку персоналу, зокрема на підвищення рівня кваліфікації та професійну підготовку. Основна частина персоналу має невеликий стаж роботи і це переважно молоді спеціалісти віком до 32 років.

Перелік навчальних програм, які можуть бути включені в індивідуальний план навчання працівника та відповідно профінансовані Компанією EBS (у певній частині витрат), представлені у нижченаведеній таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Види навчання персоналу ТОВ «Емерджекс Аутсорсінг»

Вид навчання
МВА, ACCA, DipFR, CFA, семінари та тренінги в Україні та закордоном, курси іноземних мов, AMP (advanced management program), семінари та тренінги в Україні та закордоном, CIPA, CAP, Курси аудиторів, HR Бізнес Школи, LLM
Отримання сертифікатів «1С: Професіонал» та «1С:Спеціаліст» за конфігураціями: «1С: Підприємство 8. Управління торгівлею для України» «1С: Підприємство 8. Управління виробничим підприємством для України» «1С: Бухгалтерія 8 для України» «1С: Підприємство 8. Заробітна плата та управління персоналом для України» «1С: BAS ERP»

Джерело: сформовано за інформацією компанії

Під семінарами та тренінгами мається на увазі:

1. Професійні тренінги та тренінгові програми по тематиці, що пов'язана з професійною діяльністю працівника Компанії EBS;
2. Тренінги та тренінгові програми на тему лідерства, управління та розвитку ділових якостей.

Працівник Компанії EBS може отримати навчання, що не входить до вищенаведеного переліку та не передбачається для даної посади за виконання наступних умов:

- виникнення «виробничої» необхідності отримання додаткових професійних знань;
- виявлення працівником прагнення до розвитку та покращення своїх навичок, а також лояльності до Компанії EBS;
- виконання працівником своїх посадових обов'язків, що засвідчується його безпосереднім керівником під час проведення щорічної оцінки діяльності;
- отримання згоди Керівника EBS підрозділу/практики;
- ухвалення Директором Компанії EBS.

Беручи до уваги проектний вид робіт, працівники на одній і тій самій посаді можуть виконувати різний обсяг робіт та відігравати різну роль в досягненні Компанії EBS своїх цілей та стратегій, що унеможливило встановлення загальних цінових обмежень на навчання. Виходячи з цього, цінові обмеження для навчання встановлюються для кожного окремого працівника і визначаються Керівником підрозділу/практики разом з Директором Компанії EBS.

Отже, діагностика кадрового потенціалу Компанії EBS показала, що майже 80% складає операційний персонал, 70% працівників це жінки, з 161 осіб працюючих тільки 30 осіб мають стаж більше 7 років, а 70% персоналу має стаж до 3 років. За останні роки підвищився рівень використання робочого часу, підвищилась кваліфікація персоналу, збільшилась продуктивність праці. Але оцінка рівня кадрового потенціалу показала середній рівень, тому необхідно розробити заходи щодо поліпшення професійної підготовки персоналу, що може поліпшити якість кадрового потенціалу Компанії EBS.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»

3.1. Розробка плану заходів для удосконалення процесу діагностики кадрового потенціалу підприємства

Сьогодні багато компаній відзначають, що невідповідність навичок працівників займаним посадам є глобальною проблемою. HR-експерти впевнені, що в майбутньому подібні «кваліфікаційні ями» будуть тільки збільшуватися: через бурхливий розвиток технологій і цифровізації. Тому сучасні компанії вважають за краще позбавлятися від не відповідаючі вимогам співробітників, замість того, щоб навчати їх.

Для того щоб зрозуміти, якими компетенціями повинен володіти кандидат на посаду, які знання, навички та особисті якості необхідні працівникові для виконання поставлених завдань, і коли пора пройти перепідготовку або підвищити кваліфікацію може допомогти автоматизація проведення, управління та діагностики кадрового потенціалу підприємства [8, с.75]. Діагностику кадрового потенціалу підприємства потрібно проводити при наймі, підборі і призначенні співробітників на посади, проведення атестації, плануванні кар'єри і створенні програм розвитку працівників компанії. Її можна проводити:

- для співробітників різних посад - офісних працівників, фахівців, sales-менеджерів, керівників і навіть топ-менеджерів;
- для оцінки певних критеріїв - загального кругозору, професійних знань, управлінських навичок;

- на різних етапах взаємодії з претендентом - на інтерв'ю, після закінчення випробувального терміну, при кар'єрному переміщенні або для планування навчання.

Грамотно вибудована система діагностики кадрового потенціалу підприємства дозволить визначити відповідність компетенцій працівника вимогам посади, а також виділити найбільш перспективних співробітників і сформувати якісний кадровий резерв. Вона допоможе не тільки правильно укомплектувати штат, а й виростити професіоналів всередині компанії, що, в свою чергу, впливає не тільки на підвищення продуктивності праці, а й на соціально-економічну ефективність компанії[13].

Як було нами зазначено у попередньому розділі випускної роботи на досліджуваному підприємстві ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» необхідно поліпшити професійну підготовку персоналу, і цьому може сприяти вдосконалення процесу діагностики кадрового потенціалу підприємства, зокрема атестація персоналу.

Атестація персоналу – це кадрові заходи, які покликані провести діагностику співробітників, дізнатися їхні професійні слабкі і сильні сторони, а також оцінити відповідність характеристик людини займаній посаді.

Головне призначення атестації - не контроль виконання (хоча це теж дуже важливо), а підвищення ефективності роботи персоналу і, як наслідок, поліпшення діяльності всього підприємства. Після атестації керівник розуміє, чому так працює співробітник, і йому стає ясно, як треба розставити кадри, коли і в яких ситуаціях найбільш успішно використовувати того чи іншого фахівця.

Сьогодні, говорячи про атестацію, мають на увазі три процедури[15].

В одному випадку - це така процедура, яка здійснюється в масштабах всієї організації, передбачає створення атестаційних комісій.

В іншому випадку атестація проводиться безпосередньо керівником. Така атестація проходить в робочому режимі. Сюди можна віднести атестаційну співбесіду, метод стандартних оцінок, порівняльні методи та ін.

У третьому – це автоматизована система атестації персоналу. Атестація навіть десяти співробітників вимагає неабиякого документообігу і безлічі взаємопов'язаних дій, які прискорюються і спрощуються в результаті перекладу здебільшого даних в електронний вигляд і застосування програмних алгоритмів аналізу отриманих відомостей.

Саме тому автоматизована система атестації персоналу є найбільш затребуваною і перспективною.

Оскільки процес атестації органічно входить до складу стратегії управління кадровим потенціалом підприємства, то щоб уникнути протиріч і можливих конфліктів при виборі системи оцінки (атестації) персоналу особливу увагу необхідно звернути на її відповідність іншим чинним процесів управління персоналом в організації - внутрішнього навчання, підготовки бази посадових інструкцій і компетенцій, розвитку співробітника[26, с.252].

Цілі впровадження автоматизованої атестації персоналу наступні:

а) спонукати співробітників цілеспрямовано і планово вдосконалювати свою повсякденну робочу діяльність для збільшення прибутку компанії і подальшого розвитку своєї кар'єри;

б) встановити завдання, пріоритети і ресурси для вдосконалення діяльності співробітника;

в) визначити перешкоди і проблемні області в роботі співробітника;

г) узгодити необхідне навчання та план подальшого розвитку співробітника;

д) визначити можливість кар'єрного росту співробітника, матеріального стимулювання.

Таким чином, автоматизована оцінка персоналу по суті своїй є однією з граней ідеї дистанційної освіти. Дистанційне навчання відрізняється від заочного та самостійного тим, що учень може зв'язатися з викладачем за допомогою електронної пошти або online, пройти тестування з автоматичною перевіркою його результатів. Сьогодні з'явилися різноманітні програми дистанційного навчання, розраховані на молодший персонал, технічних фахівців, управлінців. Взагалі дистанційне навчання має ряд незаперечних переваг у порівнянні з традиційним, особливо там, де персонал повинен постійно вивчати великі обсяги інформації. Якщо під час тестування або в ході роботи з'ясувалося, що працівник робить щось неправильно, можна ще раз пройти забуту або незрозумілу частину навчального модуля.

Таблиця 3.1

Переваги та недоліки використання автоматизованої системи атестації персоналу

Переваги використання автоматизованої системи
<p>1. Економія часу - немає необхідності в довгих засіданнях комісій з атестації - учасники атестації можуть відповісти на питання тестів поблизу від свого робочого місця (або безпосередньо на ньому), причому співробітники можуть проходити процедуру тестування одночасно.</p> <p>2. Організаційна чіткість - Всі працівники повинні будуть відповісти на однакову кількість питань, приблизно однакової складності. Результати тестування будуть зберігатися як в електронному, так і в паперовому вигляді.</p> <p>3. Об'єктивність і зниження конфліктності - При належній підготовці системи - бали, одержувані учасниками тестування, не залежатимуть від особистих симпатій і антипатій членів комісії. 4. Фіксування результатів з можливістю подальшого покрокового розбору виключає можливість маніпулювання як з боку учасників, так і з боку комісії.</p> <p>5. Легкість обробки результатів - Результати будуть виведені у вигляді балів або оцінки, за рівнем якої можна робити не тільки попередні, але і підсумкові висновки.</p>
Недоліки використання автоматизованої системи
<p>1. Складність роботи з комп'ютером для недосвідчених і не підготовлених користувачів.</p> <p>2. Витрати на придбання, установку і обслуговування програмного забезпечення.</p> <p>3. Не враховується письмова характеристика працівника, в якій відображаються його робочі показники, кваліфікація, професійний досвід і дотримання ним трудової та виконавської дисципліни, а також виступ наказом Міністерства освіти України про його роботі.</p> <p>4. Відсутність людського фактора, так як при взаємодії з технічними системами не виникає ні зоровий, ні голосовий контакт. Людина не може проявити свої здібності в повній мірі.</p>

Джерело: узагальнено автором за [26;28;33]

Існуючі способи оцінки - анкетування, тестування, співбесіда або розбір кейсів - вимагають істотних тимчасових витрат на підготовку матеріалів і обробку результатів, що, наприклад, при масовому підборі може негативно позначитися на швидкості закриття вакансій. Застосування ж експрес-методів не завжди виявляє всю повноту знань, умінь і навичок випробуваного, а передача робіт з оцінки персоналу на аутсорсинг вимагає не тільки часу для пошуку виконавця і перевірку його досвіду, а й витрат на контроль виконання завдань. Прямі та непрямі витрати по оцінці персоналу можна істотно знизити, використовуючи сучасні методи і засоби для автоматизації[33, с.140].

Функціональність автоматизованої системи дозволяє не тільки порівняти компетенції співробітників з компетенціями конкретної посади, а й підібрати співробітника на позицію. Наприклад, на вакансію керівника проекту претендують кілька співробітників. За підсумками проведеної оцінки можна не тільки порівняти результати отриманої ними оцінки з необхідними балами, але і вибрати кращого претендента з декількох претендентів на конкретну посаду, подивившись їх відповідність. Це істотно знижує ризик призначення на посаду співробітника нижчої кваліфікації.

У роботі з персоналом HR-фахівець завжди стикається з необхідністю оцінки персоналу на різних етапах взаємодії.

Так, оцінка професійних і особистісних якостей, застосовується на етапі відбору кандидатів на вакансію роботодавця. Це необхідно для того, щоб наймати професійних, продуктивних і ефективних співробітників. Для того, щоб виміряти і оцінити якості співробітника після закінчення якогось періоду роботи в компанії, застосовуються різні методи атестації. Це дозволяє об'єктивно вибудувати йому корисний для роботодавця і працівника План розвитку.

Отже, для вдосконалення діагностики кадрового потенціалу підприємства «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» ми пропонуємо використання

автоматизованих систем, зокрема – для організації атестації персоналу. Автоматизація атестації персоналу дозволить суттєво зекономити час на проведення атестації, бути більш об'єктивною та організованою, що значно полегшить результати обробки тестування. Автоматизовані системи знижують вплив людського фактору чим збільшують вірогідність виявлення некомпетентного працівника.

3.2. Прогнозна оцінка результатів удосконалення діагностики кадрового потенціалу у ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг»

Для проведення автоматизованої атестації персоналу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» ми пропонуємо використання HRDetector - програма оцінки персоналу, яка включає:

1. Автоматизовану систему оцінки відповідності кандидата / співробітника профілю посади.
2. Профіль посади (набір універсальних профілів для ряду посад).
3. Систему тестів: професійні для різних сфер, психологічні, IQ, аналіз резюме і самооцінку. У набір психологічних тестів входять:
 - тест на конфлікт;
 - тест на креативність;
 - тест на професійну мотивацію;
 - тест на самоорганізацію;
 - тест на оцінку рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей;
 - тест на оцінку професійного вигорання;
 - тест на виявлення природних для кандидата / співробітника ролей в колективі, а також тих ролей, від виконання яких він вважав за краще б відмовитися;
 - тест на оцінку психотипу [23].
4. Детальний звіт про тестованого працівника з описом всіх характеристик і показників за результатами тестування.

На рис.3.1 наведено головне меню програми HRDetector.

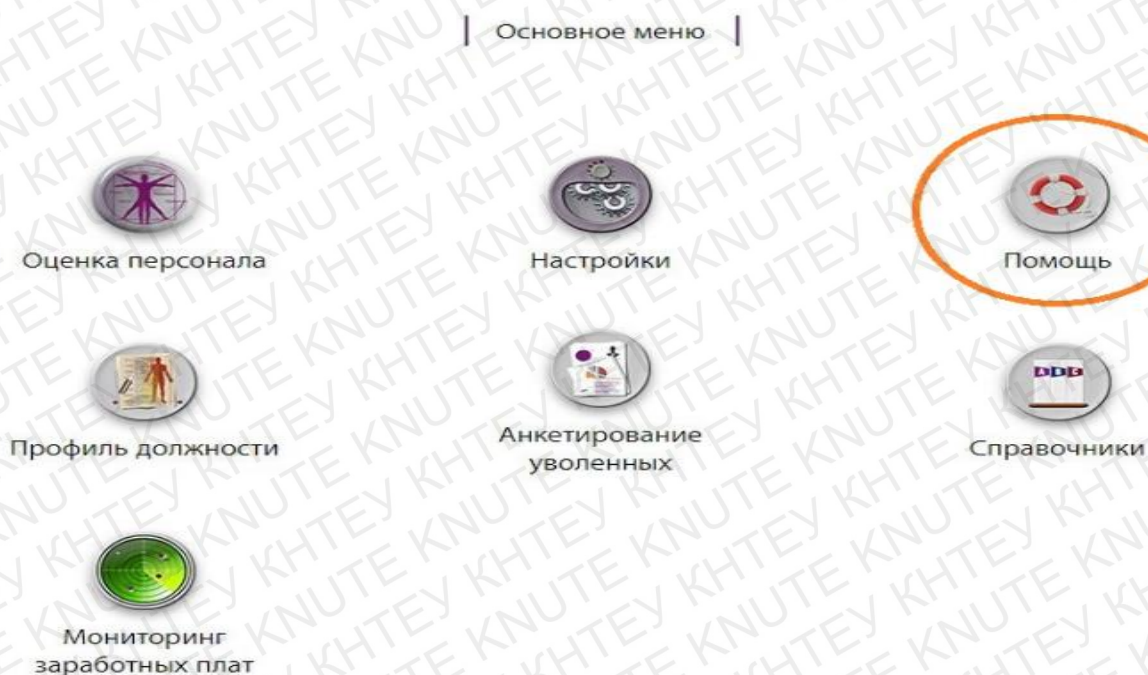


Рис.3.1. Основне меню програми HRDetector

Джерело: укладено за [23]

Для того, щоб протестувати кандидата / співробітника в HRDetector, необхідно зайти в блок «Оцінка персоналу» і натиснути на опцію «Відправити запрошення на тестування». Тут вказуються дані кандидата / співробітника, вибираються тести і опитувальники, задається термін дії запрошення в днях. Людина отримує повідомлення на електронну пошту з даними доступу для проходження тестування. (рис.3.2)

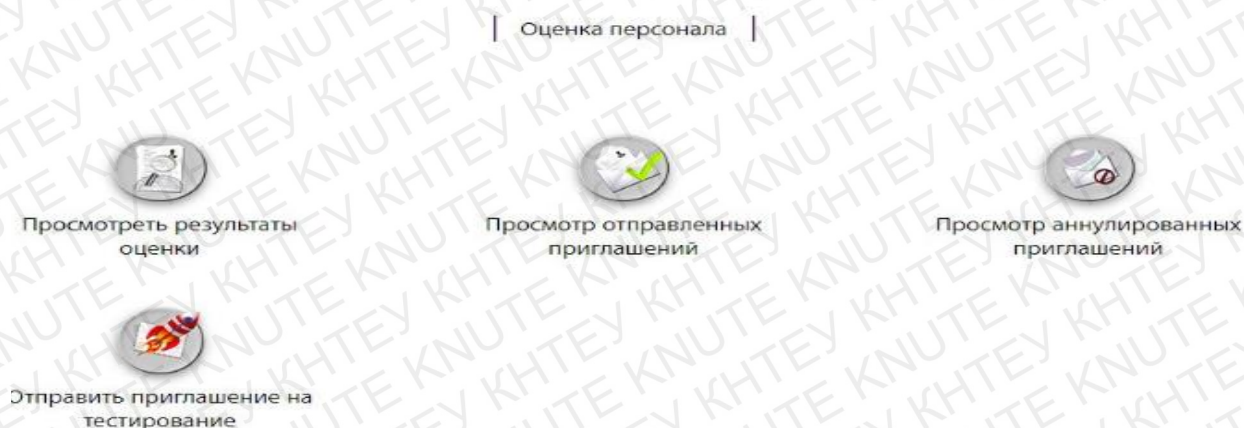


Рис.3.2.Оцінка персоналу в програмі HRDetector

Джерело: укладено за [23]

Количество доступных тестирований: 5

Ф.И.О.

Должность

e-mail

Статус сотрудника

Профиль должности

Срок действия приглашения

Рекомендованные тесты

- Анализ резюме
- Тест на IQ
- Тест Конфликт
- Креативность
- Профессиональная мотивация
- Самоорганизация
- Коммуникативные и организаторские способности
- Профессиональное выгорание

Дополнительные тесты

Тест на интеллект Бузина

- Тест Ролли в команде
- Тест Походки Кейлери
- Выгорание Руководящих

Профессиональные тесты

Сфера 1

Количество вопросов

Сфера 2

Количество вопросов

Сфера 3

Количество вопросов

Сфера 4

Количество вопросов

Отправка приглашения на тестирование

студент, Сиротенко Виктория Александровна в соответствии с нашими договоренностями направляем Вам приглашение и код для прохождения тестирования на специализированном on-line сервисе.
 Адрес сервиса: <https://hrdetector.com/test/>
 Ваш код: 5WEA3NTX
 Период действия Вашего приглашения - 4 суток с момента отправки этого письма.
 С уважением к Вам, HR Detector.
 Письмо было сгенерировано автоматически, отвечать на него не нужно.
 Все приглашения созданы.

Рис.3.3.Тестування персоналу в програмі HRDetector

Джерело: укладено за [23]

Якщо менеджер з управління персоналом передумав оцінювати кандидата / співробітника, то сервіс дозволяє анулювати відправлене запрошення.

Якщо кандидат / працівник не пройшов тестування в установлений період, то відправлене запрошення в HRDetector анулюється автоматично. Це дозволяє не витратити даремно придбаний пакет послуг.

Оцінка 1-го кандидата / співробітника обійдеться користувачеві в 170грн. (Приблизно 6 \$).

Оцінка 10-ти осіб обійдеться в 1500 грн. (Приблизно 5,5 \$ / особи.).

Оцінка 30-ти чоловік буде коштувати 3700грн. (Приблизно 4,5 \$) [23].

Можна придбати безліміт на місяць або рік.

За останні три роки чисельність персоналу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» збільшилась на 36 осіб, тільки у 2019 році було прийнято на роботу 24 оорби та 5 осіб звільнено, адже робота аудитором – є досить відповідальною. В середньоу у 2019 році було витрачено 5300 грн на прийом та навчання працівників. Частина персоналу була найнята через рекрутингові агентства, частина була прийнята за оголошеннями.

У поточному році компанія планує збільшити чисельність персоналу ще на 30 осіб, у зв'язку з розширенням сфери послуг.

З урахуванням того, що вартість послуг рекрутингового агентства становить в середньому 12-18% передбачуваного окладу шуканого персоналу, відповідно витрати на підбір персоналу для ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» до кінця поточного року складуть:

- середня місячна заробітна плата рядового співробітника становить 22 000 грн.

- в рік

$$12 * 22\ 000 = 264\ 000\ \text{грн}$$

- витрати на необхідну кількість персоналу (14% річного окладу):

$$B = \frac{264000 \times 30 \times 14\%}{100} = 1108800\ \text{грн}$$

- економія коштів при підборі персоналу:

$$E = 1\ 108,8 - 3,7 = 1105,1\ \text{тис. грн.}$$

Крім економічного ефекту в сумі 1 105,1 тис. грн. використання програми HRDetector при діагностуванні кадрового потенціалу матиме також і ефект від економії робочого часу менеджменту відділу по роботі з персоналом.

По Україні даних немає, тому автор приймає в середньому 20% робочого часу менеджера з підбору персоналу. При середній робочий тиждень 42 години річна економія робочого часу використання програми HRDetector складе: 52 – кількість тижнів у році, 42 години робочий день.

$$E_{p.ч.} = \frac{52 \times 42 \times 20\%}{100} = 436,8 \text{ годин} \approx 54,6 \text{ дня} \approx 11 \text{ тижнів}$$

Отже, менеджер з підбору персоналу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» при використанні даної програми HRDetector може використовувати 55 робочих дня або майже 11 тижнів робочого часу більш ефективно, наприклад, для оцінки адаптації персоналу.

Таким чином, при використанні програми HRDetector для діагностики кадрового потенціалу в ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»:

- скорочуються фінансові витрати на роботу з документацією та інформацією по підбору персоналу;
- представлення всіх даних і документів стає консолідованим;
- доступ до потрібної інформації відбувається дуже швидко;
- суттєво економиться робочий час менеджменту персоналу;
- в документи оперативно вносяться актуальні дані;
- всі відомості, що містяться в системі, надійно захищені;
- на навчання нових фахівців витрачається мінімальна кількість часу;
- можна обмінюватися даними з зовнішніми інформаційними системами.

Отже, в результаті пропонованих заходів, зокрема використання програми HRDetector компанія зекономить грошові кошти для найму кваліфікованого персоналу а також робочий час менеджера по підбору

персоналу. При цьому ми не враховуємо, що завдяки запропонованим заходам досліджувана компанія може залучити висококваліфікований персонал, завдяки чому підвищиться конкурентоспроможність ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ».

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, за результатами проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки.

1. Кадровий потенціал – це по - перше, можливість участі працівника (або всіх членів колективу підприємства) в суспільно - корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, по – друге - характеристика якостей співробітника, що відображають ступінь розвитку його здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці, можливості і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей. Якісна характеристика персоналу підприємства визначається ступенем професійної і кваліфікаційної придатності працівників та впливає на досягнення цілей підприємства.

2. Формування структури кадрового потенціалу і визначення значущості його окремих показників є основою для оцінки і розвитку найважливішого ресурсу будь-якого підприємства - персоналу. Комплексний інтегральний підхід до оцінки можливостей співробітників дозволяє одночасно врахувати ряд різнорідних якісних і кількісних показників і звести їх до єдиного показника, що робить процес оцінки більш зручним та доступним. Це дозволяє відстежувати динаміку кадрового потенціалу і приймати своєчасні управлінські рішення в області розвитку можливостей персоналу. Завдяки оцінці кадрового потенціалу з урахуванням значущості його показників керівництво підприємства отримує можливість створити сприятливі умови праці та забезпечити підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

3. Компанія EBS спеціалізується у наданні аудиторських, бухгалтерських, консультаційних, консалтингових та юридичних послуг, і відповідно кадровий потенціал – це головний ресурс який використовує компанія. В процесі діагностики кадрового потенціалу Компанія EBS залучає персонал до постійного розвитку, зокрема: проводяться навчання, щоденне

інформування про законодавчі зміни, моніторинг знань та програм для розвитку працівників, заохочення до підвищення професійного рівня. За останні три роки чисельність працівників компанії збільшилась на 36 осіб, і в той же час зменшилась рентабельності на 7,18 п.п.

4. Діагностика кадрового потенціалу Компанії EBS показала, що майже 80% складає операційний персонал, 70% працівників це жінки, з 161 осіб працюючих тільки 30 осіб мають стаж більше 7 років, а 70% персоналу має стаж до 3 років. За останні роки підвищився рівень використання робочого часу, підвищилась кваліфікація персоналу, збільшилась продуктивність праці. Але оцінка рівня кадрового потенціалу показала середній рівень, тому необхідно розробити заходи щодо поліпшення професійної підготовки персоналу, що може поліпшити якість кадрового потенціалу Компанії EBS.

5. Для вдосконалення діагностики кадрового потенціалу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ» ми пропонуємо використання автоматизованих систем, зокрема – для організації атестації персоналу. Автоматизація атестації персоналу дозволить суттєво зекономити час на проведення атестації, бути більш об'єктивною та організованою, що значно полегшить результати обробки тестування. Автоматизовані системи знижують вплив людського фактору чим збільшують вірогідність виявлення некомпетентного працівника.

6. В результаті пропонованих заходів, зокрема використання програми HRDetector компанія зекономить грошові кошти для найму кваліфікованого персоналу а також робочий час менеджера по підборі персоналу. При цьому ми не враховуємо, що завдяки запропонованим заходам досліджувана компанія може залучити висококваліфікований персонал, завдяки чому підвищиться конкурентоспроможність ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ».

Такими чином, мета дослідження досягнута, поставлені завдання виконано, проте з врахуванням розвитку сучасних інноваційних теорій діагностика кадрового потенціалу потребує подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березін О. В., Дуда С. Т., Міценко Н. Г. Управление потенціалом підприємства. Львів : Магнолія, 2015. 308 с.
2. Білорус Т.В., Філіна А. Р. Оптимізація програми розвитку персоналу підприємства. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Економіка. 2018. Т. 23, Вип. 1. С. 47-51.
3. Буковинська М.П., Сладкевич В.П. Управління персоналом: підручник. К.: Кондор-Видавництво, 2013. 704 с.
4. Гирман А. П., Новиков В. А.: Оценка персонала на предприятии: некоторые теоретические и методологические аспекты. *Бизнес Информ*. 2017. №3. С. 400–404.
5. Гільорме Т. В., Єлісеєва О.К.: Моделі управління персоналом підприємства: методологічна платформа та шляхи застосування: монографія. Дніпропетровськ : Дробязко С. І., 2016. 177 с.
6. Дибленко В.І., Шевченко О.О., Ракова С. О. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства. *Вісник КНУТД*. 2016. № 6. С.277-281.
7. Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія та практика: колективна монографія. / за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. К.: Кафедра, 2017. 272 с.
8. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73-78.
9. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О. Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект: монографія. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2015. 282 с.

10. Зубрицька Я. О. Комплексне оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК Запорізької обл. *Бізнес-інформ*. 2015 № 2. С.115-121.
11. Казачков І.О., Банний В.О. Аналіз показників руху персоналу підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. № 5. С.164-170.
12. Касьянова Н.В., Солоха Д. В., Морєва В.В. Потенціал підприємства: Формування та використання: підручник. К.: «Центр учбової літератури», 2015. 248 с.
13. Клімушин П. С.: Інформаційні системи в управлінні персоналом: навч. посіб. Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2013. 260 с.
14. Колтунович О. С. Методичні аспекти оцінки кадрового потенціалу підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 5. С. 42 – 47.
15. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навчальний посібник. К.: КНЕУ. 2010. 224 с.
16. Крамаренко В. І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми: навчальний посібник. К.: ЦУЛ. 2012. 272 с.
17. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. К. : Центр навчальної літератури, 2015. 352 с.
18. Кривов'язюк І.В. Економічна діагностика: навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2015. 456 с.
19. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навчальний посібник. К.: ЦУЛ. 2013. 248 с.
20. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. К.: ЦУЛ. 2010. 435 с.
21. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем. *Вісник ТНЕУ*. 2012. № 1. С. 137 – 142.

22. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток : монографія / Бабенко А. Г. та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ : УМСФ, 2016. 327 с.
23. Програма оцінки персонала HRDetector
URL:<https://consultingfree.com.ua/blog/programma-otsenki-personala-hrdetector.html>
24. Рєпіна І. М. Варіації моделей управління активами підприємств та їх оцінювання. *Управління розвитком*. 2015. № 3. С. 126-130.
25. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: монографія / Дороніна М. С. [та ін.]. Харків : ІНЖЕК, 2014. 361 с.
26. Рудакова С. Г., Щетініна Л. В., Марчук С.В.: Кадрове адміністрування: сучасні тенденції та досвід України у використанні програмного забезпечення. *Бізнес Інформ*. 2016. № 3. С. 250-254.
27. Савченко В. А. Розвиток персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2015. 505 с.
28. Семина А.П.: Автоматизация процесса управления персоналом. *Вестник Академии знаний* №36 (1), 2020. С 217-220.
29. Словник термінів з управління персоналом: навч. видання / за заг. ред. Драган О.І. К.: Вид-во «Кафедра», 2016. 155 с.
30. Тарасевич О. В. Управління персоналом промислових підприємств: системно-орієнтований підхід: монографія. Вінниця : Нілан, 2017. 397 с.
31. Татаревська М.С., Савченко Г. О., Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. Одеса: Атлант. 2013. 427 с.
32. ТОВ «Емерджекс Аутсорсинг» URL:<https://www.ebskiev.com/uk>
33. Толкунова Е.Г.: Управление персоналом в эпоху цифровой экономики. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2019. №6-1. С. 138-143

ДОДАТКИ

Додаток Б

Таблиця Б.1

Чисельність персоналу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»

Рік	Адміністративний персонал	Операційний персонал	Обслуговуючий персонал	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок	Загальна чисельність
2017	15	100	10	20	80	125
2018	20	115	10	25	75	145
2019	25	126	10	30	70	161

Таблиця Б.2

Середньооблікова чисельність персоналу ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»

Середньооблікова чисельність персоналу	
Рік	Чисельність
2017	125
2018	145
2019	161

Додаток В**Види навчання ТОВ «ЕМЕРДЖЕКС АУТСОРСІНГ»**

Перелік навчальних програм, які можуть бути включені в індивідуальний план навчання працівника та відповідно профінансовані Компанією (у певній частині витрат), представлені у нижченаведеній таблиці.

Таблиця В.1

Вид навчання
<p>MBA, ACCA, DipFR, CFA, семінари та тренінги в Україні та закордоном, курси іноземних мов, AMP (advanced management program), семінари та тренінги в Україні та закордоном, CIPA, CAP, Курси аудиторів, HR Бізнес Школи, LLM</p>
<p>✓ Отримання сертифікатів «1С: Професіонал» та «1С: Спеціаліст» за конфігураціями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «1С: Підприємство 8. Управління торгівлею для України» • «1С: Підприємство 8. Управління виробничим підприємством для України» • «1С: Бухгалтерія 8 для України» • «1С: Підприємство 8. Заробітна плата та управління персоналом для України» • «1С: BAS ERP»

Під семінарами та тренінгами мається на увазі:

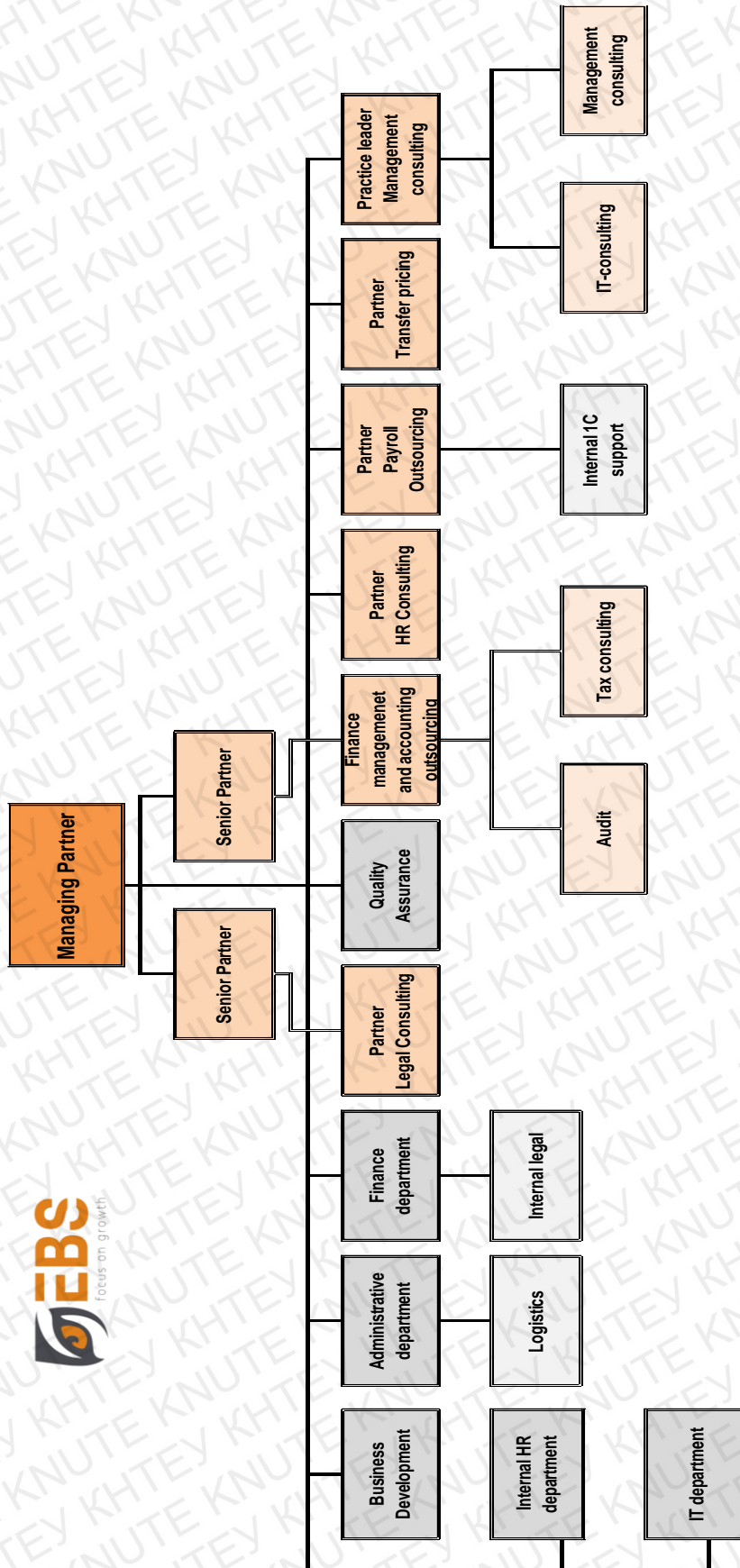
- Професійні тренінги та тренінгові програми по тематиці, що пов'язана з професійною діяльністю працівника Компанії;
- Тренінги та тренінгові програми на тему лідерства, управління та розвитку ділових якостей.

Працівник Компанії може отримати навчання, що не входить до вищенаведеного переліку та не передбачається для даної посади за виконання наступних умов:

- виникнення “виробничої” необхідності отримання додаткових професійних знань;
- виявлення працівником прагнення до розвитку та покращення своїх навичок, а також лояльності до Компанії;
- виконання працівником своїх посадових обов'язків, що засвідчується його безпосереднім керівником під час проведення щорічної оцінки діяльності;
- отримання згоди Керівника підрозділу/практики;
- ухвалення Директором Компанії.

Беручи до уваги проектний вид робіт, працівники на одній і тій самій посаді можуть виконувати різний обсяг робіт та відігравати різну роль в досягненні Компанії своїх цілей та стратегій, що унеможливорює встановлення загальних цінових обмежень на навчання. Виходячи з цього, цінові обмеження для навчання встановлюються для кожного окремого працівника і визначаються Керівником підрозділу/практики разом з Директором Компанії.

Додаток Г
Таблиця Г.1



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

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Емерджес Аутсорсінг"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	СОЛОМ'ЯНСЬКИЙ	за ЄДРПОУ	2019	01 01
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	32525549	
Вид економічної діяльності	Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування	за КОПФГ	8038900000	
Середня кількість працівників	1 157	за КВЕД	240	
Адреса, телефон	вулиця Університетська, буд. 13/А, СОЛОМ'ЯНСЬКИЙ р-н, м. КИЇВ, 03110		69.20	
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)				
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):				
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку				
за міжнародними стандартами фінансової звітності				

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2018 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	53	155
первісна вартість	1001	811	1 009
накопичена амортизація	1002	758	854
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	64
Основні засоби	1010	5 559	8 214
первісна вартість	1011	8 250	12 653
знос	1012	2 691	4 439
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	2	2
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиторські витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	5 614	8 435
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	41	56
Виробничі запаси	1101	-	-
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	4 199	7 471
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	-	14
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	14
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	440	3 170
Поточні фінансові інвестиції	1160	1 095	1 103
Гроші та їх еквіваленти	1165	6 345	4 821
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	6 345	4 821
Витрати майбутніх періодів	1170	581	992
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	571	596
Усього за розділом II	1195	13 272	18 223
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	18 886	26 658

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	19	19
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у доцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	8 272	8 295
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	8 291	8 314
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	2 474	3 186
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	2 474	3 186
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	2 474	3 186
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	1 261	606
розрахунками з бюджетом	1620	1 863	1 650
у тому числі з податку на прибуток	1621	499	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	4
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	251	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	4 746	12 898
Усього за розділом III	1695	8 121	15 158
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1800	-	-
Усього за розділом IV	1900	18 886	26 658

Керівник

Головний бухгалтер

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

ЕП Вольська
Олена
ЕП Піскунова
Вікторія
Вячеславівна

Вольська Олена

Піскунова Вікторія Вячеславівна

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

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Емерджекс Аутсорсінг"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Територія	СОЛОМ'ЯНСЬКИЙ	за ЄДРПОУ	2018 01 01 32525549
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	803890000
Вид економічної діяльності	Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування	за КОПФГ	240
		за КВЕД	69.20
Середня кількість працівників	136		
Адреса, телефон	вулиця Університетська, буд. 13/А, СОЛОМ'ЯНСЬКИЙ р-н, м. КИЇВ, 03110	2497905	
Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):			
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			
			v

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2017 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	12	53
первісна вартість	1001	751	811
накопичена амортизація	1002	739	758
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	2 177	5 559
первісна вартість	1011	3 868	8 250
знос	1012	1 691	2 691
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	2	2
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиторські витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	2 191	5 614
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	32	41
Виробничі запаси	1101	-	-
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	3 199	4 199
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	46	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	270	440
Поточні фінансові інвестиції	1160	1 228	1 095
Гроші та їх еквіваленти	1165	5 812	6 345
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	5 812	6 345
Витрати майбутніх періодів	1170	460	581
Частка перестраховика у страхових резервах 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	130	571
Усього за розділом II	1195	11 177	13 272
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	13 368	18 886

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	19	19
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у доцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7 970	8 272
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	7 989	8 291
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	2 575	2 474
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	2 575	2 474
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	2 575	2 474
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	642	1 261
розрахунками з бюджетом	1620	1 035	1 863
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	499
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	10	-
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	251
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	1 117	4 746
Усього за розділом III	1695	2 804	8 121
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	13 368	18 886

Керівник

Вольська Олена

Головний бухгалтер

Машок Аліна Анатоліївна

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

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

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Емерджес Аутсорсінг"	Дата (рік, місяць, число)	2021, грудень	КОДИ	
Територія	СОЛОМ'ЯНСЬКИЙ	за ЄДРР	32525349	КВЕД	
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ			240
Вид економічної діяльності	Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування	за КВЕД			69.20
Середня кількість працівників	161				
Адреса, телефон	вул. Університетська, 13-А, м. Київ, СОЛОМ'ЯНСЬКИЙ Р-Н, 03110		2497905		
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)					
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):					
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за міжнародними стандартами фінансової звітності					
v					

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	155	79
первісна вартість	1001	1 009	1 059
накопичена амортизація	1002	854	980
Незавершені капітальні інвестиції	1005	64	-
Основні засоби	1010	8 214	6 643
первісна вартість	1011	12 653	13 323
знос	1012	4 439	6 680
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	-	31 451
інші фінансові інвестиції	1035	2	2
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	8 435	38 175
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	56	78
Виробничі запаси	1101	-	-
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	7 471	9 226
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	14	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	14	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	3 170	5 457
Поточні фінансові інвестиції	1160	1 103	1 103
Гроші та їх еквіваленти	1165	4 821	5 907
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	4 821	5 907
Витрати майбутніх періодів	1170	992	855
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1180	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	596	1 220
Усього за розділом II	1195	18 223	23 846
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	1 433
Баланс	1300	26 658	63 454

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	19	19
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у доцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	8 295	10 206
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	8 314	10 225
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	13 738
Довгострокові забезпечення	1520	3 186	3 531
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	3 186	3 531
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	3 186	17 269
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	606	465
розрахунками з бюджетом	1620	1 650	1 236
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	3
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	4	-
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	12 898	34 259
Усього за розділом III	1695	15 158	35 960
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1800	-	-
Усього за розділом IV	1800	-	-
Баланс	1900	26 658	63 454

Керівник

Головний бухгалтер

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

ЕП Вольська
Олена
ЕП Піскунова
Вікторія
Вячеславівна

Вольська Олена

Піскунова Вікторія Вячеславівна

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Емерджек Аутсорсінг" за ЄДРПОУ	КОДИ		
		2019	01	01
(найменування)		32525549		

Дата (рік, місяць, число)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2018 р.

Форма N2 Код за ДКУД 1801003

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	72 372	58 796
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	(55 374)	(40 420)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	16 998	18 376
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	3 354	2 346
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(12 787)	(11 168)
Витрати на збут	2150	(4 268)	(671)
Інші операційні витрати	2180	(3 317)	(2 314)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	6 569
збиток	2195	(20)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	49	47
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(-)	(5)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(5)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-



Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	24	6 611
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1)	(1 165)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	23	5 446
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	23	5 446

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	743	618
Витрати на оплату праці	2505	47 044	33 951
Відрахування на соціальні заходи	2510	8 632	5 943
Амортизація	2515	1 965	1 023
Інші операційні витрати	2520	14 400	10 994
Разом	2550	72 784	52 529

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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



ЕП Вольська
Олена
ЕП Піскунова
Вікторія
Вячеславівна

Вольська Олена

Піскунова Вікторія Вячеславівна

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Емерджекс Аутсорсінг" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за СДРПОУ	КОДИ		
			2018	01	01
			32525549		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2017 р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	58 796	51 177
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i>премії, передані у перестрахування</i>	2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(40 420)	(34 548)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	18 376	16 629
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	2105	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	2 346	690
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>	2122	-	-
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2123	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>			
Адміністративні витрати	2130	(11 168)	(8 498)
Витрати на збут	2150	(671)	(470)
Інші операційні витрати	2180	(2 314)	(577)
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>	2182	-	-
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>			
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	6 569	7 774
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	47	86
Інші доходи	2240	-	10
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(5)	(41)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	6 611	7 829
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1 165)	(1 371)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	5 446	6 458
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	5 446	6 458

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	618	528
Витрати на оплату праці	2505	33 951	25 405
Відрахування на соціальні заходи	2510	5 943	4 759
Амортизація	2515	1 023	321
Інші операційні витрати	2520	10 994	12 614
Разом	2550	52 529	43 627

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

Керівник

Вольська Олена

Головний бухгалтер

Мацюк Аліна Анатоліївна

Підприємство **Товариство з обмеженою відповідальністю "Емерджес Аутсорсінг"** за ЄДРПОУ **32525549**

Дата (рік, місяць, число) **2020 01 01**

(найменування)

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

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

КОДИ

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	92 735	72 372
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(74 735)	(55 374)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	18 000	16 998
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	13 350	3 354
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(15 247)	(12 787)
Витрати на збут	2150	(2 526)	(4 268)
Інші операційні витрати	2180	(12 898)	(3 317)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	679	-
збиток	2195	(-)	(20)
Доход від участі в капіталі	2200	2 188	-
Інші фінансові доходи	2220	27	49
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(632)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(307)	(-)
Інші витрати	2270	(2)	(5)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	1 953	24
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(18)	(1)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	1 935	23
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

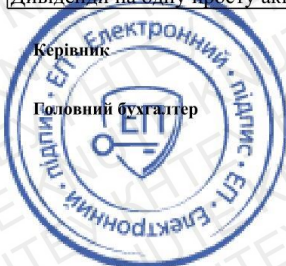
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний 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	1 935	23

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	975	743
Витрати на оплату праці	2505	61 530	47 044
Відрахування на соціальні заходи	2510	11 598	8 632
Амортизація	2515	2 427	1 965
Інші операційні витрати	2520	17 477	14 400
Разом	2550	94 007	72 784

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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



ЕП Вольська
Олена
ЕП Піскунова
Вікторія
Вячеславівна

Вольська Олена

Піскунова Вікторія Вячеславівна

