

2. Литвин Ю.Я. Організація бухгалтерського обліку, контролю і аналізу в сільському господарстві: Навч. посібник. К.: Вища шк., 2013. 301 с.
3. Гончар Л.А. Контроль фінансових результатів діяльності підприємства: проблеми та шляхи вирішення. Молодий вчений. 2016. № 3. С. 52-55.
4. Фальченко О.О., Артеменко О.І. Особливості формування фінансових результатів. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія : *Технічний прогрес та ефективність виробництва*. 2015. № 26. С. 154-157.
5. Петрук О.М., Сук Л.К. Напрями вдосконалення обліку та аудиту фінансових результатів. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 6. С. 17-23.

Сторожук Т. М.

кандидат економічних наук, доцент

Шиш А. В.

студентка

*Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Київська область, Україна*

ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Дійсність сьогодення свідчить про те, що для будь-якого підприємства, незалежно від галузевої приналежності невід'ємним елементом розвитку є ефективне використання трудового потенціалу підприємства. Якими б не були, досягнення науково-технічного прогресу, технологій автоматизації на підприємстві – трудові ресурси та їх креатив, інтелект, кваліфікація та професійні навички є тим самим важелем соціально-економічного розвитку підприємства й країни в цілому. З огляду на це постає доволі непросте питання відображення інформації про людський капітал в системі бухгалтерського обліку, яка є однією з невирішених проблем у даному напрямі дослідження.

Питання бухгалтерського обліку трудових ресурсів, проблеми їх оцінки та відображення інформації про них в звітності вітчизняних підприємств досліджені в наукових працях таких вчених як Дріга О.П. [1], Петрук О. [2], Давидюк Т.В. [3], Пушкар М.С. [4] та інших. Але ряд дискусійних питань щодо обліку трудових ресурсів залишаються недостатньо вивченими, оскільки науковці у своїх думках розділилися на 2 групи: одні вважають, що людський капітал слід обліковувати у якості активу у фінансовій звітності, а інші – вважають, що людський капітал недоцільно та неможливо відображати в бухгалтерському обліку і у фінансовій звітності.

Облік трудових ресурсів в Україні майже неврегульований на законодавчому рівні. Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку та Міжнародні стандарти фінансової звітності не

передбачають конкретного підходу до обліку трудових ресурсів, а лише мають загальний підхід як до обліку витрат. У П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [6] та МСБО 19 «Виплати працівникам» [5] витрати, пов'язані з використанням ресурсів поділяють на: поточні виплати працівникам, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності та інші виплати працівникам.

Відповідно до наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності» [7] актив відображається в балансі за умови: що його оцінка може бути достовірно визначена і очікується отримання в майбутньому економічних вигод, пов'язаних з його використанням. Деякі дослідники додають наявність прав володіння або контролю з боку господарюючого суб'єкта. Однак, сьогодні наявність права власності не є істотною умовою для визнання активом.

Як свідчить практика більша частина науковців розглядають трудові ресурси як витрати, а не як активи. Хоча, Е. Фламхольц, основоположник концепції обліку людських ресурсів, вважав, що людські ресурси необхідно обліковувати як актив. Він виділив три основних критерії визнання людських ресурсів як активу: потенційна вигода, наявність прав володіння або контролю з боку господарюючого суб'єкта, оцінка в грошовому вимірнику [8, с. 114].

Але є противники даної концепції, які стверджують про унеможливлення їх обліку як активу, оскільки вони не відповідають критеріям визнання активу і відображення у фінансовій звітності. Причиною вважають відсутність у підприємства прав на володіння та контролю над людиною, а якщо суб'єкт господарювання не має права власності на носія людського капіталу, то його не можна визнати активом. О.А. Агеева зазначає «...людські ресурси, які оцінюються за витратами на навчання або шляхом вимірювання принесеної ними додаткової вартості, не можуть включатися в активи організацій, оскільки «люди вільні, немає контролю над цими ресурсами» [9, с. 53]. А з іншою боку ці аргументи є недостатньо обґрунтовані, оскільки для визнання активу наявність права власності не є першочерговою умовою. Тим паче під правом власності необхідно розуміти економічну точку, що зумовлює володіння економічними вигодами від використання активу у своїй діяльності, а не фізичне володіння. Учений А.П. Шихвердієв вважає, що «...людський капітал як актив є власністю не організації, а самого працівника, проте сукупність працівників, які працюють на підприємстві, досить ймовірно розглядати як його людський капітал» [10].

Підтримуємо думку І.М. Бурденко, яка зазначає «...придбання фірмою робочої сили носить характер найму, оформлюється трудовим договором та наказом на прийняття на роботу. Роботодавець установлює

певний графік роботи, умови праці, порядок виплати та розмір заробітної плати, доручає працівнику певну роботу та контролює її виконання, тим самим певним чином контролює свій актив» [11, с. 406].

Однією з головних умов визнання активів є їх достовірна оцінка у вартісному вимірнику. Якщо трудові ресурси відображати як актив компанії, то необхідно капіталізувати пов'язані з ними затрати і згодом їх амортизувати, виходячи із встановленого строку експлуатації. За оцінками зарубіжних аналітиків щорічно оновлюється 20–30% професійних знань, якими мають володіти інженери, технологи та інші категорії фахівців. Виходячи з цих даних, можна сказати, що оптимальним терміном експлуатації знань та кваліфікації є 3–5 років, що і буде базою нарахування амортизації [13, с. 68]. Тобто можна сказати, що оцінка людського капіталу є вартісним вимірником накопичених знань та вмінь.

Також однією з умов визнання активу є те, що суб'єкт господарювання має повноваження отримувати майбутні економічні вигоди, які надходять від активу. Багато вчених ставить під сумнів дану умову, оскільки вважають, що не завжди є гарантія отримання економічних вигод від вкладень в людські ресурси. Адже неможливо передбачити деякі фактори, які можуть вплинути на ймовірність отримання майбутніх вигод, наприклад звільнення працівника, хвороби, часті відпустки, невиходи на роботу, тощо. Але як стверджує І.М. Бурденко «...робоча сила є фактором виробництва, що дає змогу роботодавцю виробляти та реалізовувати виготовлену робітниками продукцію, виконану роботу, надані послуги. Завдяки цьому підприємство може в майбутньому отримати економічні вигоди від використання людського активу протягом усього строку дії трудових відносин» [11, с. 406].

Багато дослідників вважають за доцільне обліковувати людський капітал у складі нематеріальних активів. Так, А.І. Добринін [12], С.О. Дятлов [12] та Є.Д. Циренова [12], враховуючи людський капітал у складі нематеріальних активів, пропонують обліковувати його в розмірі повної вартості за весь період використання, а річну суму амортизації визначати виходячи з річної величини заробітної плати, включаючи виплати на соціальне страхування. Людські ресурси, на їхню думку, можна враховувати в установчих документах підприємства, а терміни й умови інвестування у персонал, розмір заробітної плати, яку можна розглядати як норматив для нарахування амортизації, погоджувати в колективних або трудових договорах [12, с. 283]. М.А. Мейрієва також пропонує найбільш цінні людські ресурси враховувати у складі нематеріальних активів, визначаючи їх первісну вартість шляхом капіталізації всіх витрат, що пов'язані з прийомом на роботу та навчанням працівника [14, с. 25].

Отже, в сьогоднішніх умовах господарювання зростає роль трудових ресурсів як облікової категорії у забезпеченні економічного розвитку підприємства та соціально-економічного прогресу країни в цілому. В даний час на державному рівні регламентація бухгалтерського обліку трудових ресурсів майже відсутня. Протиріччя щодо необхідності відображення інформації про людські ресурси у звітності підприємств тривають, проте поки що майже не знаходять свого відображення у системі бухгалтерського обліку України, через те потребують подальшого дослідження. Таким чином, на основі дослідження можна зробити висновок про доцільність ведення обліку людського капіталу та розкриття інформацію про них у фінансовій звітності. Для відображення у фінансовому обліку і звітності невирішеним є питання щодо відображення операцій з трудовими ресурсами на рахунках бухгалтерського обліку, яке потребує подальших напрацювань.

Література:

1. Дріга О.П. Сек'юритизація: аналіз поняття та сутності в контексті бухгалтерського обліку. *Бізнес Інформ.* (11), 2014. С. 216-220.
2. Petruk, O., & Makurin, A. Accounting and analytical problems at coal-mining enterprises of Ukraine in terms of European integration. *Економічний часопис-XXI*, (9-10), 2015. С. 111-114.
3. Давидюк Т. Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія: автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)». Житомир, 2011. 36 с.
4. Пушкар М.С. Створення інтелектуальної системи обліку: монографія. Тернопіль: Карт-бланш, 2007. 152 с.
5. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» URL: www.minfin.gov.ua/document/92431/МСБО_19.pdf.
6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 601 від 28.10.2003 р. URL: <http://www.minfin.gov.ua>.
7. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності» від 28.03.2013 № 433 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0433201-13/conv>.
8. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting / E.G. Flamholtz. Encino, California: Dickenson Publishing Co, 1974.
9. Агеева О.А. Требования к формированию отчетности по МСФО. Бухгалтерский учет, 2006. № 14. С. 51–57.
10. Шихвердиев А.П. Управление человеческим капиталом как фактор обеспечения корпоративной безопасности предприятия: монография. Сыктывкар, 2012. URL: <http://koet.syktsu.ru/download/chelkap.pdf>.
11. Бурденко І.М, Гололобова Н.В Людський капітал як об'єкт бухгалтерського обліку. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 2018. № 4. С. 403–408.
12. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб., 1999. С. 284.
13. Покинйчереда В. В. Облік трудових ресурсів: проблеми та шляхи їх вирішення АГРОСВІТ, 2014. № 18. С. 66–72.

Аналітичний центр «Нова Економіка»

ЗБІРНИК ТЕЗ НАУКОВИХ РОБІТ
УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ДЛЯ СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ ТА МОЛОДИХ УЧЕНИХ

**ФІНАНСОВА СИСТЕМА
ТА ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА: СТАН,
ПРОБЛЕМИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ**

23 листопада 2019 року

ЧАСТИНА II

Київ
2019

УДК 336.02(063)
Ф59

Фінансова система та економічна безпека: стан, проблеми, ефективність: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 23 листопада 2019 р.). – К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2019. – Ч. 2. – 128 с.

УДК 336.02(063)

Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників. У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована учасниками.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 8. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Ганзюк К. І. ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	6
Довбенко Т. О. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ У ФІНАНСОВИХ УСТАНОВАХ	9
Роман Л. П. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РЕІНТЕГРАЦІЇ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	12
Фішер Н. В. ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ УХИЛЕННЯ ВІД ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ТА ЕФЕКТ ВІД ЗАСТОСУВАННЯ.....	14

СЕКЦІЯ 9. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

Артеменко Н. В. ОТРИМАННЯ ТА ОБЛІК ГРАНТОВИХ КОШТІВ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРА	18
Белінська О. В., Ляшук Н. І. МАЛІ ПІДПРИЄМСТВА: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	21
Бойко Л. І., Дем'янова Г. Г. ПРИНЦИП ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНOSTІ ПІДПРИЄМСТВ	25
Клімова Д. М., Філенко В. В. РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ	28
Пашура А. Ю., Якіміва В. С. ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- КОНТРАКТНИКІВ: СИСТЕМА НАРАХУВАННЯ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	31
Пінчук Т. А., Назарук О. В. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	33
Полатова О. А. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	37
Сахошко В. М. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ КОНТРОЛЮ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ	39
Сторожук Т. М., Шиш А. В. ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	42
Тарасов І. О., Ян А. О. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АНАЛІЗУ ЗВІТНОСТІ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ	46