МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет податкової справи, обліку та аудиту

Кафедра облікових технологій та бізнес-аналітики

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему «**Обліково-аналітичне забезпечення управління людським капіталом підприємства**»

здобувача вищої освіти 2-го курсу, групи ОМУ-21-2, спеціальності 071 «Облік і оподаткування», освітньо-професійної програми «Управлінський облік та бізнес-аналітика»

підпис

Агапової Софії Андріївни

Науковий керівник:

підпис

Титенко Лариса Василівна
кандидат економічних наук, доцент

Керівник освітньо-професійної програми:

підпис

Титенко Лариса Василівна
кандидат економічних наук, доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри облікових технологій та бізнес-аналітики, протокол від «18» 09 2023 р. № 8

Паянок Тетяна Миколаївна
кандидат економічних наук, доцент

підпис

Ірпінь – 2022

Реєстрація № 1 (номер) 23.01.23 (дата) (підпис завідувача лабораторії кафе

Результат перевірки до захисту (до захисту, на доопрацювання) 30.12.23 (дата) Л.В. Тите (ініціали, прізвище наукового керів

Результат захисту 78 (оцінка) 03.02.2023 (дата захисту)

Голова комісії (підпис) Савчук В.К., д.е.н, професор (ініціали, прізвище)

Члени комісії (підпис) Краєвський В.М., д.е.н., професор (ініціали, прізвище)

(підпис) Палянок Т.М., к.е.н., доцент (ініціали, прізвище)

(підпис) Тітенко Л.В., к.е.н., доцент (ініціали, прізвище)

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії членів комісії, секретаря, (підписи)
ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ				
1. Зміст кваліфікаційної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30	26		
2. Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	9		
3. Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	5		
4. Рецензент	від 0 до 5	5		
РАЗОМ БАЛІВ	**від 0 до 50**	**45**		
ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1. Доповідь	від 0 до 10	10		
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	5		
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25	18		
4. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10	–		
РАЗОМ БАЛІВ	**від 0 до 50**	33		
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	**від 0 до 100**	78		

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підпис)
78	C	4	03.02.2023	Савчук В.К., д.е.н., професор Краєвський В.М., д.е.н., професор Таянок Т.М., к.е.н., доцент Титенко Л.В., к.е.н., доцент Остапенко Я.О., к.е.н., доцент

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	D	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	FX	2 (незадовільно)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет податкової справи, обліку та аудиту
Кафедра облікових технологій та бізнес-аналітики
Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»
Освітня програма: «Управлінський облік та бізнес-аналітика»

Затверджую
Завідувач кафедри
_____ **Т.М. Паянок**
«16» 09 2022 р.

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу здобувачу вищої освіти Агапової Софії Андріївни

1. **Тема кваліфікаційної роботи**: «Обліково-аналітичне забезпечення управління людським капіталом підприємства», затверджена наказом ректора від 31 01 2022 № 146

2. **Строк здачі закінченої роботи:** «30» 12 2022 р.

3. **Цільова установка (мета роботи)**: обґрунтування теоретико-методичних положень обліково-аналітичного забезпечення системи управління людським капіталом.

Об'єкт дослідження: процес формування, використання та розвитку людського капіталу.

Предмет дослідження: теоретичні, організаційно-методичні та прикладні положення бухгалтерського обліку й аналізу системи управління людським капіталом підприємств.

4. **Вихідні дані до роботи**: монографії, дисертаційні дослідження, наукові статті, публікації із зазначеної тематики.

5. **Перелік графічного матеріалу**: 16 таблиць та 6 рисунки, графіків, схем.

6. **Зміст кваліфікаційної роботи** (перелік питань за кожним розділом):

– економічний зміст поняття «людський капітал» як об'єкту управління на підприємстві;

– методичні аспекти обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом підприємства;

– загальна характеристика економічної діяльності Публічного акціонерного товариства «МХП»;

– інформаційне забезпечення обліку людського капіталу на досліджуван підприємстві;

– облікове забезпечення формування та використання людського капіталу досліджуваному підприємстві;

– аналіз витрат на формування та використання людського капіталу П «МХП»;

– напрями підвищення ефективності управління людським капіталом.

7. **Календарний план виконання роботи**:

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	*фактично*
1	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	16.09.2021 – 30.10.2021	16.10.202
2	Підготовка розділу роботи та подання його керівнику		
2.1	перший розділ	02.11.2021 - 23.05.2022	20.05.20
2.2	другий розділ	24.05.2022 - 24.10.2022	24.09.202
2.3	третій розділ	27.10.2022 - 25.12.2022	20.12.2022
2.4	вступ і висновки	19.12.2022 - 25.12.2022	20.12.2022
3	Попередній захист роботи	30.12.2022.	30.12.2022
4	Отримання відгуку керівника роботи	24.01.2023	24.01.2023
5	Отримання зовнішньої рецензії	24.01.2023 - 25.01.2023	24.01.2023
6	Допуск до захисту завідувача кафедри	30.12.2022	30.12.2022
7	Захист дипломної роботи	03.02.2023	03.02.2023

8. **Дата видачі завдання**: «16» 09 2022 р.

9. **Керівник кваліфікаційної роботи** _____ (підпис) Л.В. Титенко (прізвище, ініціали)

10. **Керівник освітньо-професійної програми** _____ (підпис) Л.В. Титенко (прізвище, ініціали)

11. **Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти** _____ (підпис) С.А. Гонова (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ
«Обліково-аналітичне забезпечення управління людським капіталом підприємства»

Мета роботи полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних положень обліково-аналітичного забезпечення системи управління людським капіталом.

Завданнями роботи є: дослідити економічний зміст поняття «людський капітал» як об'єкту управління на підприємстві; систематизувати методичні аспекти обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом підприємства; навести загальну характеристику економічної діяльності Приватного акціонерного товариства «МХП»; сформувати інформаційне забезпечення обліку людського капіталу на досліджуваному підприємстві; структурувати облікове забезпечення формування та використання людського капіталу на досліджуваному підприємстві; здійснити аналіз витрат на формування та використання людського капіталу ПАТ «МХП»; запропонувати напрями підвищення ефективності управління людським капіталом.

Предметом дослідження є теоретичні, організаційно-методичні та прикладні положення бухгалтерського обліку й аналізу системи управління людським капіталом підприємств.

Об'єктом дослідження виступає процес формування, використання та розвитку людського капіталу.

За результатами дослідження сформульовані практичні рекомендації з удосконалення методики та організації обліково-аналітичних процедур з управління людським капіталом підприємства як основи прискорення обробки та представлення економічної інформації для прийняття управлінських рішень.

Одержані результати можуть бути використані в організації обліково-аналітичного процесу менеджменту підприємства.

Дипломна робота містить 52 сторінок, 13 таблиць, 8 рисунків, список використаних джерел з 23 найменувань, 3 додатків.

Ключові слова: людський капітал, управління людським капіталом, обліково-аналітичне забезпечення.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2021-2022 рр.

Рік захисту роботи: 2023 р.

SUMMARY
«Accounting and analytical support for human capital management of the enterprise»

The purpose of the work consists in substantiate the theoretical and methodological provisions of the accounting and analytical support of the human capital management system.

The tasks of the work are: to investigate the economic meaning of the concept of "human capital" as an object of management at the enterprise; to systematize methodical aspects of accounting and analytical support for human capital management of the enterprise; to provide a general description of the economic activity of the Private Joint Stock Company "MHP"; to form information support for accounting of human capital at the investigated enterprise; to structure the accounting support for the formation and use of human capital at the enterprise under study; carry out an analysis of costs for the formation and use of human capital of MHP PJSC; to propose directions for increasing the efficiency of human capital management.

The subject of the work is the theoretical, organizational, methodological and applied principles of accounting and analysis of the human capital management system.

The object of research is the process of formation, use and development of human capital.

The results of the work formulate practical recommendations formulated for improving the methodology and organization of accounting and analytical procedures for managing the human capital as a basis for accelerating the processing and presentation of economic information for management decision-making.

The obtained results can be used in the organization of accounting and analytical process by the management of the enterprise.

Work contains 52 pages, 13 tables, 8 figures, a list of sources used with 23 titles, 3 applications.

Key words: human capital, human capital management, accounting and analytical support.

Year of completion of the work: 2021-2022

Year of protection of the work: 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ	8
1.1. Економічний зміст поняття «людський капітал» як об’єкту управління на підприємстві	8
1.2. Методичні аспекти обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом підприємства	16
РОЗДІЛ 2. ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПАТ «МХП»	23
2.1. Загальна характеристика економічної діяльності Публічного акціонерного товариства «МХП»	23
2.2. Інформаційне забезпечення обліку людського капіталу на досліджуваному підприємстві	30
2.3. Облікове забезпечення формування та використання людського капіталу на досліджуваному підприємстві	37
РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПАТ «МХП»	43
3.1. Аналіз витрат на формування та використання людського капіталу ПАТ «МХП»	43
3.2. Напрями підвищення ефективності управління людським капіталом	47
ВИСНОВКИ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53
ДОДАТКИ	56

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Визначення ключових факторів досягнення конкурентних переваг і провідного становища на ринку є важливим завданням вітчизняних підприємств в умовах обмеженості ресурсів та глобалізації економіки. Як свідчить світова практика, формування, підготовка та ефективне використання людського капіталу належать до важливих елементів процесу безперервного вдосконалення економічних відносин на підприємстві. Для вироблення обґрунтованих стратегій і ухвалення раціональних тактичних рішень у сфері управління людським капіталом необхідна достовірна, оперативна та релевантна інформація. Проте актуальним є не стільки оперативність і повнота інформаційного пошуку, скільки процес контекстного забезпечення обліковими й аналітичними даними про людський капітал із метою ухвалення ефективних управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями, пов’язаними як із загальноекономічними, так і з обліково-аналітичними аспектами, які тією чи іншою мірою характеризують процес формування та порядок надання інформації про людський капітал підприємства, що відповідає запитам менеджменту, займалися такі вітчизняні й зарубіжні науковці: М. Армстронг, Д. Богиня, М. Бондар, Ф. Бутинець, Ю. Верига, С. Голов, О. Грішнова, Т. Давидюк, І. Демко, О. Добринін, З. Задорожний, Є. Калюга, Н. Королюк, Р. Лайкерт, Н. Малюга, Л. Нападовська, Ю. Одєгов, О. Петрик, М. Пушкар, Я. Фінц-енц, Е. Фламхольтц, К. Шиманська, О. Шоляк, Н. Шульга та ін.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних положень обліково-аналітичного забезпечення системи управління людським капіталом.

Досягнення визначеної мети можливе при вирішенні таких завдань:

– дослідити економічний зміст поняття «людський капітал» як об’єкту управління на підприємстві;

– систематизувати методичні аспекти обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом підприємства;

– навести загальну характеристику економічної діяльності Приватного акціонерного товариства «МХП»;

– сформувати інформаційне забезпечення обліку людського капіталу на досліджуваному підприємстві;

– структурувати облікове забезпечення формування та використання людського капіталу на досліджуваному підприємстві;

– здійснити аналіз витрат на формування та використання людського капіталу ПАТ «МХП»;

– запропонувати напрями підвищення ефективності управління людським капіталом.

Предмет дослідження – теоретичні, організаційно-методичні та прикладні положення бухгалтерського обліку й аналізу системи управління людським капіталом підприємств.

Об’єкт дослідження – процес формування, використання та розвитку людського капіталу.

База дослідження – ПАТ «МХП».

Методи дослідження: діалектичний метод, історичний і логічний підходи, методи індукції та дедукції, аналізу і синтезу, абстрагування й аналогії, узагальнення, порівняння, факторного моделювання, графічний.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних положень обліково-аналітичного забезпечення системи управління людським капіталом.

Інформаційну базу дослідження склали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених; міжнародні та національні нормативно-правові документи з питань організації і ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності, оцінки активів, ведення статистичного обліку; статистичні джерела; бухгалтерська й статистична інформація підприємств аграрної галузі; довідкові та інформаційні видання.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

1.1. Економічний зміст поняття «людський капітал» як об'єкту управління на підприємстві

Будь-яке підприємство (організація, фірма) є цілісною фінансово-економічною системою, в якій можна виокремити ряд підсистем нижчого порядку. Реалії сучасного економічного простору спонукають до виділення наступних підсистем: системи управління діяльністю і системи управління людським капіталом [15]. Варто зазначити, що елемент системи управління, пов'язаний з людським капіталом займає в ній особливе місце, оскільки людські ресурси підприємства є основним стратегічним ресурсом та найбільшою його цінністю незалежно від виду діяльності та форми власності підприємства. Від формування людських ресурсів, їх кількісної та якісної збалансованості залежать ефективність використання всіх інших складових виробничих ресурсів, результати діяльності підприємства, його науково-технічний і соціальний розвиток. І чим більша кількість людського капіталу, тим складніше управляти працівниками, складніше досягти координації дій співробітників різних структурних підрозділів.

Функціонування системи управління людським капіталом неможливе без достовірної, оперативної, релевантної інформації про різні аспекти «життєвого циклу» людського капіталу на підприємстві та її аналітичного опрацювання. Відтак система обліково-аналітичного забезпечення менеджменту, як один з найважливіших процесів управління, відіграє важливу роль у функціонуванні системи управління підприємством, забезпечуючи взаємодію різних структурних підрозділів та реагуючи на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища.

Незважаючи на значні напрацювання в економічній теорії, питання обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом залишаються малодослідженими. Вітчизняні науковці, в основному, зосереджуються на дослідженні окремих аспектів, які частково задовольняють зростаючі інформаційні потреби менеджменту: облік і аналіз праці та її оплати; облік і аудит розрахунків з оплати праці; облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам; аналіз ефективності використання трудового потенціалу; облік людського капіталу; аналіз продуктивності праці і т.д.

Передумовою створення ефективної системи обліково-аналітичного забезпечення є чітке розуміння концептуальних підходів до інформаційних потреб менеджменту людського капіталу в облікових та аналітичних даних.

Аналіз значного кола літературних джерел показав, що до теперішнього часу склалася система стійких уявлень про концептуальний характер вивчення, розуміння та подання теоретичних аспектів персонал-менеджменту в цілому. Схожих позицій з цього питання дотримуються багато авторів, при цьому більшість з них поділяють точку зору професора Л. І. Євєнко [8] і віддають йому пріоритет у формуванні усталеного концептуального бачення. Відповідно до сформованих таким чином уявлень в теорії та практиці управління працівниками організації можна виділити 4 послідовні етапи і, відповідно, 4 найбільш характерні концепції:

– концепція використання трудових ресурсів (концепція управління кадрами);

– концепція управління людським капіталом;

– концепція управління людськими ресурсами;

– концепція управління людиною (концепція соціального управління).

Дані концепції сформувались на базі трьох основних підходів: економічного, органічного і гуманістичного, що мають свої переваги й недоліки. Економічний підхід був домінуючим на початковому етапі становлення наукових уявлень про управління працівниками підприємства і

дав поштовх до становлення кадрової роботи на підприємстві, перш за все, за рахунок цілеспрямованого використання трудових ресурсів та їх системної організації. При цьому головними принципами управління визнавались єдність керівництва, чітка ієрархія; дисципліна; підпорядкування індивідуального загальному; баланс між владою і її відповідальністю та інші, а увагу менеджерського корпусу було головним чином сфокусовано на виробничій діяльності і промислових технологіях. Відповідно до даного підходу центральним завданням менеджерів було всебічне скорочення витрат на працівників.

Недоліки і обмеженість економічного підходу стали все чіткіше проявлятися в кінці першої половини 20 століття у зв'язку зі зростанням розуміння важливості людського фактору виробничої діяльності. Ці недоліки певною мірою нівелюються в органічному підході, який прийшов на зміну економічному. Цей підхід характеризує організацію як єдиний живий організм, відповідно до якого працівник розглядається як найважливіший елемент соціальної організації в єдності трьох основних компонентів: трудової функції, соціальних відносин і робочого стану працівників. Даний підхід передбачає сприйняття людини не як структурного елементу у вигляді сукупності посади, посадових обов'язків та відповідних неминучих витрат, а як найбільш цінний і не поновлюваний організаційний ресурс.

Гуманістичний підхід розглядає підприємство як гуманістичний центр з притаманними йому організаційною культурою та уявленнями про цілі та цінності, специфіку поведінки людського капіталу та адміністрації, способи реагування на навколишню дійсність. Такий підхід є сучасним і перспективним, однак вимагає принципово інших організаційних відносин, заснованих на розвиненій організаційній культурі, базових цінностях, які розділяють працівники, і високій соціальній відповідальності організації.

Розвиваючи основні положення сформованого бачення, науковці розробили класифікацію наведених концепцій (рис. 1.1), де по осі ординат показано поділ на концепції за їх відношенням до економічної та соціальної

систем, а по осі абсцис – за відношенням до людини (працівника) як до ресурсу або як до особистості в процесі виробництва.



Рис. 1.1. Класифікація концепцій управління людським капіталом [5]

Таким чином, відповідно до наведеної класифікації сучасні концепції управління людським капіталом базуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного управління, а з іншого боку – на концепції всестороннього розвитку особистості й теорії людських відносин. Кожна з існуючих концепцій виникала внаслідок розвитку не лише самосвідомості суспільства і потреби в підвищенні соціальної значимості, а й в результаті розвитку підприємств, їх потреб у певному наборі кількісних і якісних характеристик людського капіталу для досягнення визначеного економічного чи соціального ефекту. Разом з тим, сучасна система управління людським капіталом націлена на використання нових методів та інструментів ефективного менеджменту, що базуються на гуманістичних цінностях людських ресурсів підприємства. Відтак формування концептуальних засад кадрової політики, а також підходів до управління людським капіталом залишається пріоритетним завданням окремого підприємства, оскільки формулювання основних функцій управління є похідними від специфіки та

сфери діяльності підприємства, а також його стратегічних цілей. При цьому вибір методичного підходу до системи управління людським капіталом є основою подальшого формування організаційно-методичних засад системи інформаційного забезпечення потреб менеджменту в облікових та аналітичних даних. Предметом чи об'єктом управління людським капіталом, без сумніву, є всі працівники підприємства. Разом з тим, зарубіжні та вітчизняні науковці вкладають неоднозначний, а часом і діаметрально протилежний зміст, в поняття, які, в тій чи іншій мірі, характеризують основний ресурс підприємства – працівників.

Підходи до трактування сутності поняття «людський капітал» відображені у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи до трактування сутності поняття «людський капітал» [16]

Автор	Визначення поняття
У. Боуен	людський капітал складається з названих здібностей та якостей, які можуть використовуватися їх носіями з метою виробництва товарів і послуг
Едвін Дж. Долан	розумові здібності, отриманих шляхом навчання, або в результаті практичного досвіду
Л. Туроу	продуктивні здібності, обдарування і знання, реалізовані у виробництві товарів і послуг
Бонтіс	об'єднані разом інтелект, навички та спеціальні знання, які надають організації відмінний характер; не просто сукупність інтелекту, навичок і спеціальних знань, але й відмінна особливість одного господарюючого суб'єкта від іншого
М. Блауг	приведена вартість минулих інвестицій в навички людей, а не цінність людей самих по собі
О. М. Мельников	сумарні психофізичні, інтелектуальні, фізичні, моральні, соціальні, та інші здібності всіх співробітників, що приносять дохід організації
Б. М. Генкін	людський капітал є сукупністю таких якостей: здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність
С. О. Дятлов	людський капітал – це не просто сукупність здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, якими володіє людина, а накопичений їх запас, сформований шляхом інвестицій в людину

Серед науковців, предмет дослідження яких пов'язаний з людським капіталом, можна простежити кілька підходів, що характеризують людський

капітал як: сукупність усіх працівників підприємства (Л. Балабанова, О. Сардак, Г. Шмідт, Т. Базаров, Б. Єрємін, В. Осипов); основний штатний склад (В. Співак, Ф. Хміль, Ю. Ципкін, О. Гетьман); сукупність постійних кваліфікованих працівників (О. Крушельницька, Д. Мельничук, А. Шегда).

Л. Балабанова, О. Сардак визначають людський капітал підприємства як сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем [1].

На переконання Г. Шмідта людський капітал – це люди, що працюють на підприємстві і зайняті виконанням відповідних робочих завдань [9]. «Критерієм належності до людського капіталу підприємства є виконання функцій, обумовлених виробничим призначенням підприємства», – вважає і В. Осипов [18].

Т. Базаров, Б. Єрємін людським капіталом називають сукупність всіх людських ресурсів, якими володіє організація [20].

В. Співак та Ю. Ципкін до людського капіталу відносять особовий склад установи, підприємства, що складає групу за професійними або іншими ознаками [16].

Сукупність працівників підприємства, що входять до його облікового складу вважає людським капіталом і О. Гетьман [11].

Відтак, основними ознаками, якими характеризується людський капітал підприємства можемо виокремити:

– наявність трудових взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Відсутність відповідного юридичного договору не виключає можливості виконання певних виробничо-господарських завдань працівниками, однак не гарантує дотримання норм трудового права працедавцем. Відповідно витрати на таких працівників не можуть відображатися в офіційних документах, в т. ч., в бухгалтерському обліку. До структури людського капіталу підприємства можуть зараховуватися і власники, засновники, акціонери у випадку, якщо названі категорії беруть

участь в діяльності підприємства, використовуючи свої професійні здібності та отримують відповідну винагороду у вигляді заробітної плати;

– наявність відповідних якісних характеристик (професія, кваліфікація, компетентність), що визначає напрям діяльності працівника на відповідній посаді чи робочому місці, а також належність працівника до певної категорії людського капіталу;

– цільова діяльність людського капіталу, тобто досягнення цілей підприємства шляхом виконання відповідних професійних завдань конкретним працівником.

Отже, можемо визначити людський капітал підприємства як сукупність фізичних осіб, які перебувають із ним у трудових взаємовідносинах, виконуючи свої професійні обов'язки з метою забезпечення досягнення цілей підприємства та отримання винагороди.

Разом з тим, критерії зарахування учасників фінансово-економічної діяльності підприємства до складу людського капіталу не можуть бути підставою для його характеристики, а тим більше надавати інформацію про зміни в його структурі. В зв'язку з цим, вважаємо доцільним дослідження суті суміжних з поняттям «людський капітал» соціально-трудових категорій, що є джерелами якісних та кількісних змін його складу. Е. Коротков, спеціаліст у сфері менеджменту, зазначає, що людина може розглядатися як робоча сила, але може оцінюватися і як капітал. Людина – виконавець функцій і розпоряджень – це робоча сила. Проте людина певної індивідуальності, інтелекту, психології – це дещо більше, ніж робоча сила, це – капітал.

Особливим видом людського капіталу є людські ресурси, які набувають найбільшу значимість в сучасних умовах розвитку економіки як країни в цілому, так і в окремих підприємницьких структурах. Саме людські ресурси є активною частиною виробничих ресурсів. Все інше майно організації є пасивними ресурсами, які вимагають втручання людини для діяльності організації.

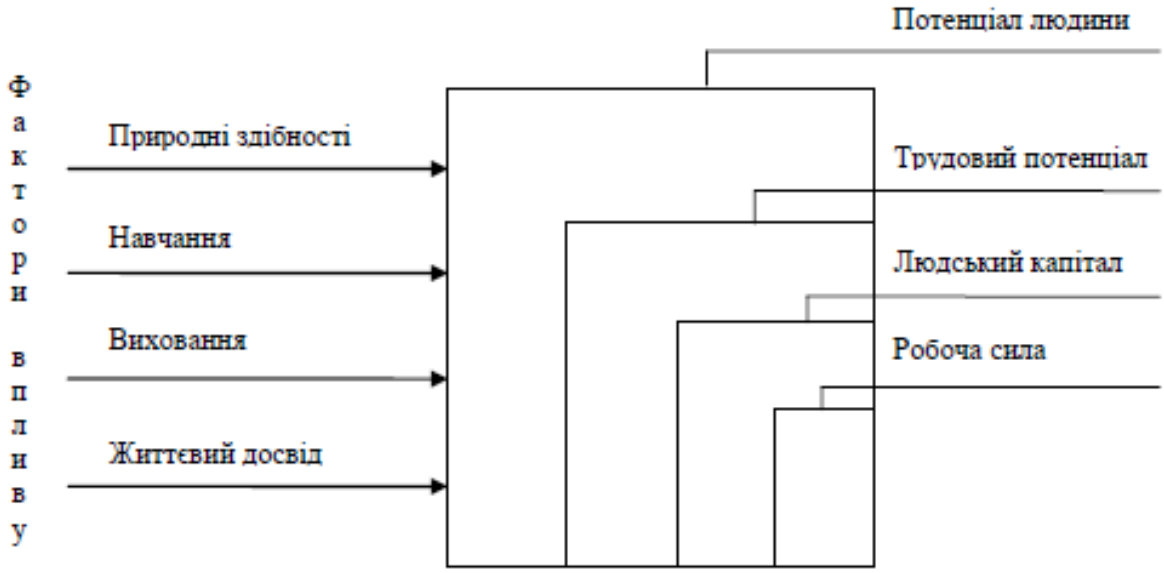


Рис. 1.2. Співвідношення понять «потенціал людини», «трудовий потенціал», «людський капітал», «робоча сила» [18]

Специфіка людських ресурсів, на відміну від усіх інших видів виробничих ресурсів, полягає в наступному:

участь людських ресурсів у виробничому процесі має не механічний, а свідомий характер, процеси взаємодії між організацією і співробітниками є двосторонніми;

продуктивність людських ресурсів не має меж, оскільки люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку;

людські ресурси надають руху, організовують взаємодії всіх інших ресурсів;

людські ресурси невіддільні від особистості носія;

людські ресурси, на відміну від інших видів ресурсів, не можуть бути предметом купівлі-продажу;

трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 30-50 років, відповідно взаємостосунки людини і організації носять довготривалий характер;

на відміну від інших ресурсів, люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в її реалізації;

управління людськими ресурсами є особливим видом діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Отже, людські ресурси є невід'ємною частиною функціонування підприємства та повинні бути підконтрольні його керівництву. Подібно до інших видів ресурсів, людські ресурси вимагають здійснення вкладень в їх формування, підтримку і розвиток. У силу цього в людські ресурси можна планувати інвестиції, які передбачають привести їх до змін.

Таким чином, концептуальними підходами до формування системи управління людським капіталом організації в сучасних умовах є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією. При цьому якість інформаційного забезпечення обліковими та аналітичними даними, що відповідають новим потребам менеджменту буде залежати від врахування методологічних підходів до системи управління людським капіталом і побудови на цій основі чітких функціональних зв'язків У свою чергу, було визначено, що людський капітал – це сукупність сформованих унаслідок здійснення інвестицій продуктивних здібностей, які в процесі їх реалізації в ході виконання професійних обов'язків приносять дохід, як персоналу (носію людського капіталу), так і підприємству загалом.

1.2. Методичні аспекти обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом підприємства

Управління людським капіталом – діяльність, пов'язана з дією на людський ресурс організації й орієнтована на приведення у відповідність можливостей персоналу з цілями, стратегією і напрямами розвитку підприємства. Тому в будь-якій організації, незалежно від її розмірів і виду діяльності реалізується функція управління людським капіталом. При цьому

визначення функціональних етапів системи управління людським капіталом з використанням процесного підходу є передумовою розробки організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку та аналізу господарських процесів, пов'язаних з людським капіталом.

Оцінка управління людським капіталом не є окремим завданням. Вона інтеґрована з раціональним і ефективним вирішенням інших п'яти завдань. Вся діяльність з управління людським капіталом може бути оцінена за допомогою матриці [22]. Компоненти матриці, яка застосовується до чотирьох видів діяльності у сфері людських ресурсів, і приклад визначення показників, що характеризують людський капітал при використання цієї матриці, представлені в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Матриця діяльності у сфері управління людським капіталом [22]

Фактори	Напрями управління людським капіталом			
	Придбання	Утримання	Розвиток	Збереження
Витрати	Витрати на одного найнятого працівника	Витрати на оплату за платіжним чеком в системі пільг Витрати на випадок ПДС (програми допомоги співробітнику)	Витрати на одного працівника, який пройшов тренінг	Втрати від плинності
Час	Час на заповнення робочого місця	Час на відповідь Час на виконання вимоги	Витрати на годину тренінгу	Плинність на стаж роботи в компанії
Кількість	Кількість найнятих працівників	Число оброблених претензій	Число навчених працівників	Рівень добровільних звільнень
Помилки	Рейтинг нового співробітника	Кількість помилок в процесі	Набуті навички	Рівень «готовності»
Реакція	Рівень задоволеності менеджера	Рівень задоволеності клієнта	Професіоналізм співробітників	Причини плинності

Застосовуючи наведену матрицю, можна простежити витрати на окремі послуги і програми. Придбання персоналу може бути здійснено за допомогою

найму, оренди та розвитку. Так, витрати на найм включають в себе: витрати на рекламу (23%), плату агентам (21%), бонус від напрямів (2%), витрати на відрядження (4%), витрати на переміщення (21%), витрати на рекрута (20%) [22]. Розвиток може бути здійснено за допомогою різноманітних програм, від щоденного тренінгу, проведеного керівництвом, до дорогих зовнішніх освітніх програм. Разом з тим, з'ясувати загальну суму витрат на розвиток досить складно.

Відтак система управління людським капіталом повинна бути збалансованою з системою управління організацією, тобто функції управління людським капіталом повинні відповідати цілям виробництва, оскільки ефективність використання персоналу, перш за все, визначається впливом на результати діяльності підприємства в цілому. Тому, на підставі результатів досліджень основних і похідних функцій управління підприємством та управлінням людським капіталом як складової частини системи управління в цілому, вважаємо за необхідне деталізувати завдання управління людським капіталом, пов'язані з обліком та аналізом з метою окреслення напрямів інформаційних потреб. При цьому характеристику визначених нами функцій необхідно проводити з використанням обраного методичного підходу до управління персоналу – процесного, що дозволить сформувати цілісну модель формування обліково-аналітичної інформації в межах процесу управління людським капіталом (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Модель обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом [22]

Напрями	Складові моделі	
	Облікове забезпечення	Аналітичне забезпечення
Формування людського капіталу	Облік процесу формування людського капіталу: визначення об'єктів обліку (класифікація витрат на формування в розрізі: напрямів залучення персоналу; категорій залученого персоналу); документальне оформлення процесу формування персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний	Аналіз рівня забезпеченості підприємства персоналом за категоріями і професійно-кваліфікаційними характеристиками (виявлення невідповідностей)

	облік процесу формування персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	Аналіз структури і руху персоналу (вивчення динаміки показників плинності) Аналіз економічної ефективності формування, використання та розвитку персоналу та виявлення резервів її підвищення Аналіз соціальної ефективності використання персоналу та виявлення резервів її підвищення Визначення впливу заходів, спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства
Використання людського капіталу	Облік процесу використання людського капіталу: (класифікація витрат на використання в розрізі: витрат на виплати працівникам; категорій персоналу); документальне оформлення процесу використання персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу використання персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	
Розвиток людського капіталу	Облік процесу розвитку людського капіталу: (класифікація витрат на розвиток в розрізі: програм розвитку персоналу; категорій персоналу, охопленого програмами розвитку); документальне оформлення процесу розвитку персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу розвитку персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	

Виходячи із запропонованих завдань, процес управління людським капіталом дозволить полегшити прийняття рішень, пов’язаних з формуванням, розподілом, використанням та розвитком людського капіталу, визначити очікуваний рівень віддачі від інвестицій в їх підготовку, допомогти керівнику у виборі кадрової політики, тобто оцінити позитивні та негативні фактори набору фахівців ззовні і просування своїх працівників зсередини організації. Рішення буде аналогічне рішенню «виконати господарським способом або придбати» у виробничій сфері.

Успішність системи управління людським капіталом, що відрізняється складністю і різноманіттям взаємодій на всю сукупність складових її елементів, залежить від інформаційного забезпечення. У процесі управління

людським капіталом необхідно надавати витратно-ціннісну інформацію для прийняття управлінських рішень про формування, розвиток та використання людського капіталу для досягнення затратно-ефективних організаційних цілей.

Для цього при аналізі показників ефективності управління людським капіталом керівникові потрібно уміти «прочитати» результати, досягнуті в процесі діяльності цього напряму, щоб оцінити ефективність інвестицій в програми управління людським капіталом, і, отже, оцінити ефективність роботи напряму в цілому.

Оцінка ефективності управління людським капіталом за зрозумілими вимірюваними показниками дає керівникові можливість зрозуміти, з якою віддачею використовуються ресурси, що виділяються у людський капітал, які заходи або завдання є найбільш результативними, а які слід скоротити. Це стає особливо актуальним в жорстких економічних умовах, коли кожна стаття витрат суттєво впливає на фінансову стабільність підприємства і його позицію на ринку. При цьому доцільно окреслити основні передумови створення ефективної системи облікових та аналітичних показників.

Так, зокрема, можуть бути розраховані наступні показники, подані в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Перелік показників для оцінки вартості людського капіталу [22]

Показник	Функція показника
1. Відсоток працівників, що мають сертифікат відповідності корпоративним вимогам	Визначення ступеня відповідності освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу корпоративним вимогам
2. Відсоток працівників із вищою освітою	Визначення інтелектуального потенціалу
3. Плинність кваліфікованих кадрів	Стабільність баз знань
4. Середній стаж роботи	«Глибина» бази знань
5. Відсоток доходу від замовників	Ступінь впливу замовників на здійснення інновацій
6. Відсоток працівників, що беруть участь у винахідництві і раціоналізації	Визначення творчого потенціалу
7. Інвестиції в тренінги і навчання на одного працівника	Інвестиції у формальну передачу існуючих знань
8. Додана вартість на одного працівника	Визначення результатів, хоча б частково викликаних застосуванням знань

По-перше, показники ефективності роботи з людським капіталом повинні бути розроблені за всіма напрямами діяльності роботи з людським капіталом і актуальними для підприємства максимально тривалий проміжок часу для того, щоб робити об’єктивні висновки про вплив показників один на одного і моделювати ситуації на майбутнє.

По-друге, при розробці показників ефективності управління людським капіталом керівникові підприємства необхідно пам’ятати, що ефективність реалізації програм з управління людським капіталом включає фінансову складову, яка впливає на прибутки і збитки організації. Так, одним з найбільш важливих критеріїв, який може розглядатися керівником як ефективність роботи з людським капіталом є коефіцієнт плинності кадрів. Це показник, який присутній на всіх етапах життєвого циклу підприємства і повинен відстежуватися регулярно. Коефіцієнт розраховується як відношення числа звільнених працівників (за власним бажанням і за ініціативою підприємства) в звітному періоді, до середньоспискової чисельності. Він легко може бути обрахований за будь-який звітний період часу. При цьому низька плинність персоналу – це не завжди добре або погано. Для підприємств, в яких основна цінність – це знання і досвід співробітника, відсутність плинності кадрів може бути ознакою стабільності і успішності. Навпаки, якщо підприємство орієнтоване на те, щоб постійно залучати найсвіжіші кадри, відсутність динаміки може бути ознакою застою.

Кожне підприємство, залежно від свого роду діяльності, повинно виробити ці показники самостійно, ґрунтуючись на власних стратегічних цілях. Наприклад, стратегічною метою підприємства може бути збільшення обсягів продажу без збільшення чисельності персоналу. В цьому випадку коефіцієнт плинності взагалі не буде інформативним, а основними критеріями ефективності управління людськими ресурсами більшою мірою будуть показники, пов’язані з навчанням, розвитком і оцінкою персоналу.

Процес розроблення облікових та аналітичних показників, що характеризують «життєвий цикл» людського капіталу, тобто всі стадії

внутрішньофірмового руху працівника від набору до вибуття на підприємствах обумовлений специфікою галузі.

Розглянувши сучасні концептуальні підходи до оцінки ефективності використання людського капіталу, а також збалансованості використання людських ресурсів зі стратегічними цілями підприємства стає очевидним неспроможність як вітчизняної, так і зарубіжної системи обліку, що регламентується стандартами бухгалтерського обліку задовольнити інформаційні потреби менеджменту у визначенні відповідних фінансових та нефінансових показників, що характеризують ефективність використання персоналу.

Таким чином, існуючі облікові та аналітичні показники, що характеризують людський капітал підприємства, неспроможні задовольнити інформаційні потреби менеджменту. У цьому зв'язку система показників, яку формує бухгалтерський облік та економічний аналіз для забезпечення потреб управління людським капіталом на основі процесного підходу з врахуванням специфіки галузі, повинна: мати вигляд системи показників; відповідати вимогам об'єктивності, наочності, взаємонезалежності, легкості і зручності вимірювання, відповідності рівню управління; характеризувати людський капітал підприємства в розрізі категорій;; бути узгодженою з цілями і результатами діяльності відповідних категорій працівників, та підрозділів, до яких вони належать. Така система повинна надавати: інформацію про чисельність, структуру персоналу та її відповідність виробничим потребам на всіх етапах «життєвого циклу» людського капіталу; інформацію про структуру витрат на людський капітал та їх вплив на результати діяльності підприємства на всіх стадіях внутрішньофірмового руху працівників від набору до вибуття: формування, використання, розвитку, вибуття; інформацію про економічну та соціальну ефективність використання людського капіталу.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПАТ «МХП»

2.1. Загальна характеристика економічної діяльності Публічного акціонерного товариства «МХП»

ПАТ «Миронівський хлібопродукт» – вертикально інтегрований лідер українського аграрного виробництва з європейським акціонерним капіталом і закордонними виробничими активами, що працює в галузях птахівництва, рослинництва, зернопереробки, виробництва комбікормів, м’ясопереробки та тваринництва.

ПАТ «Миронівський хлібопродукт» - один із найбільших національних платників податків і роботодавців. Понад 30 підприємств холдингу сприяють розвитку 14 регіонів присутності та забезпечують зайнятість більше ніж 28 тисяч осіб. Один із найбільших національних провайдерів проектів у сфері корпоративної соціальної відповідальності. За підсумками 2018 року

«Миронівський хлібопродукт» інвестував у розвиток соціальних та інфраструктурних проектів для розвитку громад і територій присутності понад 200 млн. грн. Продукцію «Миронівський хлібопродукт» постачають на ринки 80 країн світу. Зарубіжні виробничі активи холдингу представлені підприємствами в Нідерландах і Словаччині.

15 травня 2008 року «Миронівський хлібопродукт» став першою українською аграрною компанією, яка залучила іноземний акціонерний капітал під час IPO на Лондонській фондовій біржі. Акції МХП торгуються під тикером MHPC. Серед партнерів холдингу щодо реалізації великих інвестиційних проектів

- Міжнародна фінансова корпорація (IFC) Групи Світового банку, Європейський інвестиційний банк і провідні європейські інституційні інвестори.

«Миронівський хлібопродукт» є публічним акціонерним товариством. Близько 60% акцій МХП належать Юрію Косюку (засновник, мажоритарний акціонер та Головний виконавчий директор), решта – у вільному обігу на Лондонській фондовій біржі. Місія підприємства: бути одним зі світових лідерів аграрного ринку в галузі птахівництва, що демонструє стійке фінансово-економічне та операційне зростання завдяки постійному підвищенню ефективності бізнесу [21].

Основні напрями діяльності агрохолдингу: птахівництво і супутнє виробництво: охолоджена курятина, готові продукти харчування, соняшникова і соєва олії; рослинництво (вирощування кукурудзи, соняшника, пшениці, рапсу), а також інша сільськогосподарська діяльність (виробництво яловичини, м'ясоковбасних виробів).

Основною стратегію «Миронівський хлібопродукт» є посісти місце провідного виробника м'яса на українському ринку, що включає такі напрями:

1. контроль собівартості;

2. створення надсучасних підприємств. Інвестування в сучасні виробничі потужності та обладнання, щоб підтримати статус сучасного та інноваційного європейського виробника;

3. розширення системи збуту. У планах компанії на наступні п'ять років розширення франчайзингових мереж;

4. збільшення частки присутності на ринку. Займаючи стійку позицію на ринку м'ясопереробки, МХП прагне розширити асортимент та завоювати більшу частку даного сегменту;

5. розширення земельного банку;

6. просування торгових марок. Підтримка торгових марок через цільову рекламу, яка забезпечує МХП високу впізнаваність, довіру до продукції «Миронівський хлібопродукт», а також веде до подальшого збільшення продажів. Холдинг володіє брендами «Наша Ряба», «Qualiko», «Легко!», «Бащинський», «Ukrainian Chicken». Компанія складається з 11 дистрибуційних центрів (хабів) у великих містах країни. Продукція компанії

представлена в 80 країнах. ПАТ «Миронівський хлібопродукт» - це вертикально інтегрована компанія, контролює повний виробничий цикл отримання товарного м’яса курки. Вирощує зерно для виробництва комбікормів; виготовляє корми для своїх птахофабрик з вирощування батьківського поголів’я і фабрик з виробництва м’яса птиці (рис.2.1).

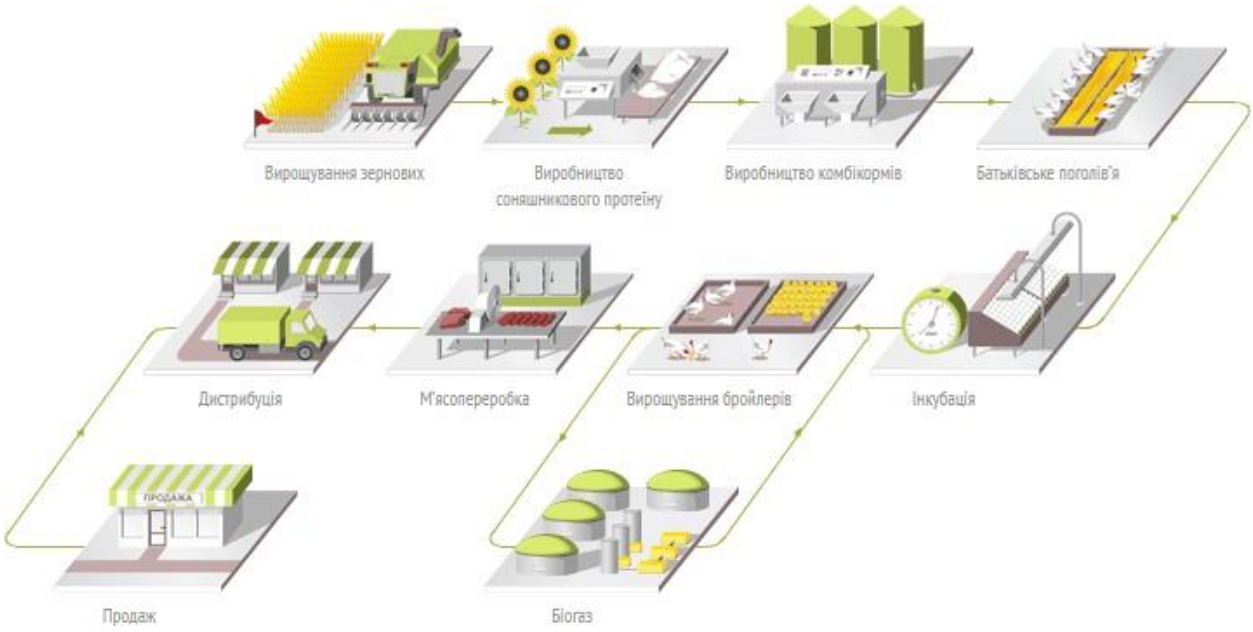


Рис. 2.1. Вертикально-інтегрована система ПАТ «Миронівський хлібопродукт» [21]

Структуру ПАТ «Миронівський хлібопродукт» наведено на рис. 2.2.

Вертикальна інтеграція бізнесу гарантує ПАТ «Миронівський хлібопродукт» стабільно високі стандарти якості, а також контроль над собівартістю фінальної продукції завдяки великим масштабам виробництва, що особливо важливо в умовах української економіки, що розвивається. З огляду на ріст виробництва курятини МХП планує і надалі самостійно забезпечувати себе основними інгредієнтами (кукурудзою, пшеницею, соняшником, соєю), необхідними для виробництва комбікормів. Компанія також продовжує знаходити додаткові способи використання відходів виробництва. Наприклад, на сьогодні МХП використовує лушпиння соняшнику для підстилки в пташниках і як паливо для отримання парової енергії на комбікормових заводах компанії. ПАТ «Миронівський

хлібопродукт» також використовує курячий послід як добриво для вирощування зернових.

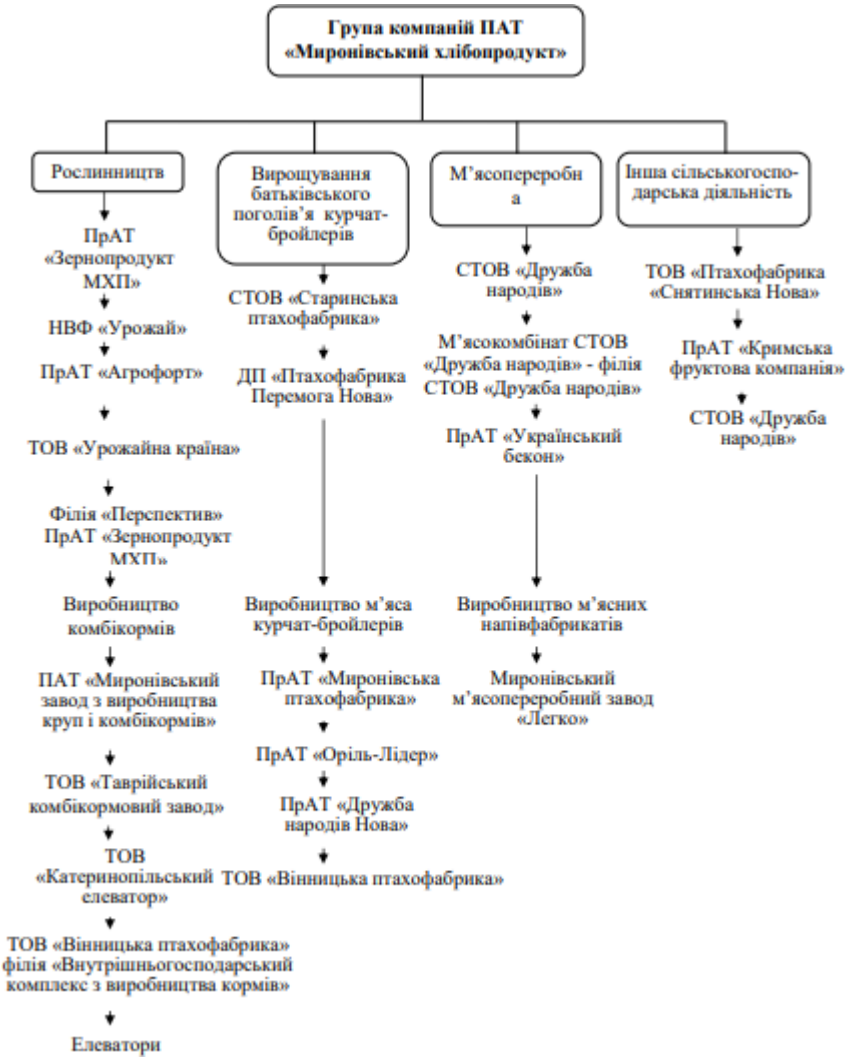


Рис. 2.2. Структура ПАТ «Миронівський хлібопродукт» [21]

Опрацювавши такі фінансові документи, як баланс та звіт про фінансові результати можемо здійснити фінансово-економічний аналіз ПАТ «Миронівський хлібопродукт» за останні три роки (2018-2020 рр.). Розпочнемо із дослідження динаміки поточних операційних витрат (табл. 2.1).

Дослідивши структуру витрат виявили, що левову частку витрат (49%) займають інші операційні витрати. До них належать втрати від операційної курсової різниці, витрати на НДДКР, безнадійна дебіторська заборгованість тощо. На другому місці знаходяться витрати на оплату праці (20%), що пов'язано із інфляцією та постійним приростом трудових кадрів на

підприємстві. Витрати на амортизацію мають тенденцію до зниження (із 23,2 % у 2018 р. до 13,2 % у 2020 р).

Таблиця 2.1

Аналіз поточних операційних витрат ПАТ «Миронівський хлібопродукт» за 2018-2020 рр., тис. грн. [21]

Показник	Рік			Відхилення	
	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019
Матеріальні затрати	335041	574385	845396	71,4	47,2
Витрати на оплату праці	634858	974788	1224642	53,5	25,6
Відрахування на соціальні заходи	96948	128275	165440	32,3	29,0
Амортизація	848323	713321	785268	-15,9	10,1
Інші операційні витрати	1735392	2073899	2938094	19,5	141,7

Таблиця 2.2

Аналіз фінансових результатів ПАТ «Миронівський хлібопродукт» за 2018-2020 рр., тис. грн. [21]

Показник	Рік			Відхилення	
	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019
Чистий дохід від реалізації продукції	34464262	42127316	39592476	22,23	-6,02
Валовий дохід	7521178	9685788	9027172	28,78	-6,79
Собівартість продукції	26943084	32951100	31382344	22,29	-4,76
Фінансовий результат до оподаткування	3971908	8172864	2820944	105,76	-65,48
Чистий фінансовий результат	3971908	7714896	3054722	94,24	-60,41

Аналізуючи фінансові результати ПАТ «Миронівський хлібопродукт» (табл. 2.2) протягом досліджуваного періоду спостерігається суттєве підвищення собівартості продукції в 2019 р.. Його причиною є зростання транспортних витрат, витрат на оплату праці, рекламу, обладнання тощо. Потім відбулося зниження собівартості в 2020 р. , що пов’язано з пандемією

та спалах пташиного вірусу. Позитивною динамікою характеризується чистий фінансовий результат в 2019 р., який потім знизився майже в 3 рази в 2020 р.

Таблиця 2.3

Аналіз фінансового стану ПАТ «Миронівський хлібопродукт», 2018-2020 рр. [21]

Показник	Норма	Рік			Відхилення, %	
		2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019
Оцінка ліквідності						
Коефіцієнт покриття	>1	0,81	0,52	0,65	-35,37	25,00
Коефіцієнт швидкої ліквідності	>0,5-1	0,74	0,50	0,57	-33,42	15,43
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,1-0,2	0,04	0,02	0,05	-60,41	78,06
Оцінка фінансової стійкості						
Коефіцієнт фінансової автономії	>0,5	0,22	0,33	0,03	51,08	-91,45
Коефіцієнт фінансування	<1, зменш.	5,61	4,05	36,73	-27,79	806,18
Коефіцієнт забезпечення власними ОЗ	>0,1	-0,28	-0,19	-0,24	-32,04	24,88
Коефіцієнт маневреності влас. кап.	>0, збільш.	-0,88	-0,41	-4,60	-53,20	1016,97
Оцінка ділової активності						
Коефіцієнт оборотності активів	Збільшення	0,29	0,39	0,32	34,62	-16,11
Коефіцієнт обор. кредит. заборгованості	Збільшення	0,40	0,41	0,41	2,23	0,67
Коефіцієнт обор. дебіт. заборгованості	Збільшення	0,68	0,72	0,83	5,78	14,60
Коефіцієнт обор. матеріальних запасів	Збільшення	8,38	7,44	6,31	-11,16	-15,25
Коефіцієнт обор. ОЗ	Збільшення	0,56	1,06	0,70	89,65	-33,82
Коефіцієнт обор. ВК	Збільшення	2,01	1,38	2,18	-31,17	57,62
Оцінка рентабельності						
Коефіцієнт рентабельності активів	>0, збільш.	0,06	0,09	0,24	62,63	156,23
Коефіцієнт рентабельності ВК	>0, збільш.	0,39	0,54	0,60	40,09	9,16
Коефіцієнт рентабельності діяльності	>0, збільш.	0,21	0,30	0,44	41,30	45,98
Коефіцієнт рентабельності продукції	>0, збільш.	0,27	0,30	0,29	5,51	-0,30

Зробивши аналіз коефіцієнтів рентабельності та ліквідності (табл. 2.3), можна зробити такі висновки. Оцінка ліквідності підприємства демонструє, що коефіцієнт швидкої ліквідності знаходиться у нормі, тобто в компанії

досить ліквідних оборотних коштів для своєчасного розрахунку за зобов’язаннями. Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує, що підприємство не здатне негайно ліквідувати короткострокову заборгованість, проте за базовою ознакою спостерігається рух даного показника у бік нормативного значення. Коефіцієнт покриття не відповідає нормі та має негативну динаміку. Це свідчить про недостатність обсягу ліквідних активів для погашення поточних зобов’язань.

Тому проаналізувавши показники ліквідності можна стверджувати, що підприємство є платоспроможним.

Також підприємство є рентабельним і протягом досліджуваного періоду нарощує свою рентабельність по всім складовим, що підтверджує його сильні позиції на ринку. Із кожним роком рентабельність підприємства зростає приблизно на 50 %, що підвищує його інвестиційну привабливість.

Коефіцієнт фінансування має тенденцію до зростання, що є протилежним нормативу та у 2020 році досяг свого максимуму 36,73, це свідчить про зростання ризиків залежності від зовнішніх джерел фінансування. Коефіцієнт забезпечення власними ОЗ та маневреності ВК зазнавали значних коливань протягом 2018-2020 рр., маючи значні відхилення від заданих показників щороку.

Серед показників ділової активності негативної тенденції зазнав лише коефіцієнт оборотності матеріальних запасів, що має протилежний напрям від норми та протягом 2019-2020 рр. зменшився на 11 % та 15 %, що є результатом падіння швидкості реалізації товарно-матеріальних запасів. Інші ж показники свідчать про ефективність використання підприємством усіх наявних ресурсів, незалежно від джерел їхнього залучення, ефективність використання власного капіталу та основних засобів підприємстві збільшується. Кошти компанії витрачаються на задоволення потреб, пов'язаних зі зростанням обсягів виробництва, технічним переозброєнням, вдосконаленням технології виробництва та інших потреб, що забезпечують зростання і вдосконалення матеріально- технічної бази підприємства.

Отже, на основі аналізу фінансово-економічних показників ПАТ «Миронівський хлібопродукт» було досліджено структуру витрат, фінансові результати та фінансову стійкість, майновий стан. Виходячи з розрахунків визначили, що підприємство є прибутковим, рентабельним, характеризується високою ефективністю використання наявного обладнання та якісним моніторингом стану матеріально-технічного забезпечення. Підприємство нарощує власні потужності, здійснює НДДКР та зміцнює власні позиції на ринку за рахунок збільшення обсягів виробництва та ділової активності в цілому, впровадження інноваційних рішень. Рушійною силою досягнення таких показників є саме людський капітал. Дослідимо процес його обліково-аналітичного забезпечення управління.

2.2. Інформаційне забезпечення обліку людського капіталу на досліджуваному підприємстві

Облік як інформаційна база для прийняття управлінських рішень є цінним інструментом в управлінні персоналом. При цьому пріоритетним напрямом є отримання даних для визначення ефективності використання персоналу та обґрунтування потреби у вкладеннях в розвиток та відтворення персоналу при розподілі інвестиційних ресурсів в межах підприємства. Проте чинна практика показує, що витрати, пов’язані з персоналом списуються по мірі їх виникнення, тому вартість такого ресурсу як персонал не розраховується, відтак немає об’єктивної інформації для визначення впливу понесених витрат на фінансові результати діяльності, а тим більше для інтенсивного нарощення людського капіталу підприємства. Тому, в зв’язку з появою інтересу до персоналу як до важливого ресурсу підприємства, у використанні якого приховані значні резерви, виникла необхідність створення альтернативних концепцій обліку людських ресурсів по відношенню до

чинної бухгалтерської практики, заснованої на стандартах бухгалтерського обліку.

Відомо, що відповідно до облікової практики, прийнятої більшістю як зарубіжних, так і вітчизняних підприємств, вкладення в персонал розглядаються скоріше як витрати (зобов'язання), які підприємство намагається мінімізувати з метою досягнення більших прибутків у короткостроковому періоді, а не активи, які потрібно нагромаджувати з метою забезпечення довготривалої фінансової стійкості підприємства в конкурентному ринковому середовищі.

Поява в теорії економічної думки поняття людського капіталу обумовила необхідність створення ефективного інформаційного забезпечення, заснованого на концепції обліку людських ресурсів.

У процесі оцінки цінності персоналу для ПАТ «МХП» у системі обліку людських ресурсів можна виділити два підходи (рис. 2.3):



Рис. 2.3. Методи оцінки цінності персоналу для підприємства відповідно до концепції обліку людського капіталу ПАТ «МХП» [21]

1) витратний підхід, що включає методи, пов'язані з витратами, понесеними підприємством впродовж трудової діяльності працівника;

2) вартісний (ціннісний, прибутковий) підхід, який включає в себе методи, засновані на економічній цінності людських ресурсів та їх внеску у доходи компанії. Такий підхід розглядає людський капітал як активи і передбачає визначення потоку вигод, що генерує цей актив.

При оцінці собівартості людського капіталу на ПАТ «МХП», використовуючи витратний підхід, можна застосувати як мінімум три різні концепції:

1) первісної, або історичної собівартості (original or historical cost);

2) ціни заміщення (replacement cost);

3) альтернативних витрат (opportunity cost) [21].

Первісна вартість, або історична собівартість, розраховується шляхом капіталізації всіх витрат, пов'язаних з вербуванням, найманням та навчанням працівників. Вона враховується в складі активів і згодом амортизується.

Операційний метод відображення інформації про формування, утримання та розвиток людського капіталу (в структурі витрат підприємства) частково є результатом акумулювання даних про витрати на утримання робочої сили вітчизняних підприємств в рамках статистичного спостереження. Поява такої інформації у статистичній звітності стала наслідком створення міжнародних трудових стандартів щодо уніфікованого складу витрат на робочу силу, які вперше були затверджені «Резолюцією про статистику праці», яку у 1966 р. було прийнято XI Міжнародною конференцією статистиків праці, а надалі були розвинуті у Конвенції Міжнародної організації праці №160 та у Рекомендації №170 від 1985 р. про статистику праці з метою забезпечення єдиного методологічного підходу та можливості здійснення порівняльного аналізу на міжнародному рівні, де встановлено, що статистичні дані мають містити відомості про розміри та склад вартості праці в розрізі галузей економічної діяльності та повинні збиратися не рідше, ніж один раз на п'ять років.

Варто зазначити, що в Україні, яка 15.08.1991р. ратифікувала Конвенцію МОП №160 перелік витрат на робочу силу визначений Інструкцією

про визначення вартості робочої сили, затвердженої наказом Міністерства статистики України (зараз – Державний комітет статистики України) від 29.05.1997 р. № 131, згідно з якою вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Таке визначення вартості робочої сили у вітчизняних інструктивних документах є дещо спірним і не відповідає ані економічній сутності поняття «вартість робочої сили», ані трактуванню, визначеному Міжнародною організацією праці, на яке робиться посилання. Аргументом сказаного є те, що: по-перше, класичним визначенням робочої сили є сукупність фізичних та духовних сил людини, що застосовуються нею в процесі виробництва, що у вартісному вираженні є значно вагомішим, аніж «розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили»; по-друге, якщо розглядати робочу силу як частину працездатного населення, зайняту або ту, що шукає роботу, що є синонімом економічно активного населення (за визначенням Міжнародної організації праці), тобто на рівні окремого підприємства робоча сила кількісно дорівнює персоналу підприємства, то доцільніше оперувати поняттям «витрати на персонал», що відповідає змісту Інструкції, а не поняттям «вартість робочої сили»; по-третє, Міжнародною організацією праці, на яку робиться посилання в згаданій Інструкції визначено структуру вартості праці (labour cost), (а не вартості робочої сили), що змістовно відповідає такому визначенню. У зв’язку з цим, з метою удосконалення понятійного апарату і приведення його у відповідність зі змістовим наповненням рекомендується використовувати поняття «витрати на персонал» як інтеґральний показник, що включає в себе всі витрати підприємства, пов’язані з трудовим циклом (внутрішньофірмовим рухом) працівника від прийняття до вибуття.

Отже, можна констатувати, що витрати на людський капітал виникають при виконанні всіх функцій, пов’язаних з його використанням, тобто витрати на визначення потреби у персоналі, на діяльність по набору персоналу, його розвитку, переміщенню, вибуттю, витрати на забезпечення системи менеджменту персоналу.

З метою отримання деталізованої аналітичної інформації про витрати на людський капітал ПАТ «МХП» доцільним видається здійснення групування таких витрат за певними класифікаційними ознаками. Відповідна деталізація відображена у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Класифікація витрат ПАТ «МХП» на людський капітал [21]

Класифікаційні ознаки	Види витрат на персонал
Фази процесу відтворення людського капіталу	витрати на придбання (формування) персоналу витрати на використання (утримання) персоналу (в межах фонду оплати праці) витрати на використання (утримання) персоналу (витрати соціального характеру) витрати на розвиток персоналу витрати на вибуття персоналу (інші витрати)
Цінність для організації (здатність приносити дохід в майбутньому)	початкові витрати відновні витрати
Рівень підходу	на рівні держави на рівні галузі на рівні підприємства на рівні працівника
Цільове призначення	на придбання працівників на оплату праці і матеріальну винагороду на розвиток персоналу на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників на послуги соціально-побутового призначення на соціальний захист і соціальне страхування на покращення умов праці, медичного обслуговування та ін.
Джерела фінансування	позабюджетні фонди підприємство: собівартість продукції витрати періоду прибуток інші джерела працівник
Характер витрат	прямі витрати непрямі витрати
Термін окупності	довгострокові витрати поточні витрати
Обов’язковість понесення витрат	обов’язкові витрати необов’язкові витрати
Відношення до доцільності скорочення витрат	резервоутворюючі резервонеутворюючі
Місце виникнення витрат	для кожної облікової ділянки (підрозділи підприємства, категорії працівників)
Функції управління людським капіталом	витрати, пов’язані з: процесом планування

	процесом організації процесом обліку, аналізу і контролю процесом стимулювання прийняттям управлінських рішень
Носій витрат	персоніфіковані витрати колективні витрати знеособлені витрати

Цільове призначення витрат дозволяє аналізувати їх структуру і динаміку з точки зору конкретних програм у сфері управління людським капіталом ПАТ «МХП». Вибір джерела фінансування витрат має також велике значення для підприємства, оскільки включення витрат у собівартість або витрати періоду гарантує їх повернення після реалізації продукції (робіт, послуг). При побудові систем оплати праці та компенсацій важливо враховувати інтереси трьох сторін – акціонера (власника), співробітника і менеджера ПАТ «МХП».

Класифікація витрат за фазами процесу відтворення може бути підґрунтям для поєднання інвестиційного та операційного підходів щодо відображення витрат на людський капітал. За своєю суттю витрати процесу формування та розвитку людського капіталу підприємства є інвестиціями в людський капітал підприємства, оскільки їх вартість може бути достовірно визначена (наприклад, шляхом складання кошторисів витрат); у результаті їх збільшення передбачається в майбутньому отримання певних економічних вигод; контролюються підприємством (за наявності відповідних трудових угод, контрактів).

Саме тому такі витрати можуть обліковуватись шляхом капіталізації в структурі активу балансу, тим самим збільшуючи вартість підприємства. Витрати ж на утримання (використання) людського капіталу, в тому числі, ті що включаються до складу фонду оплати праці і витрати соціального характеру, а також витрати на вибуття персоналу варто відображати відповідно до операційного підходу на ПАТ «МХП» (табл. 2.5).

Такий метод відображення в обліку витрат на людський капітал ПАТ «МХП» дає змогу не лише збільшити власні активи з метою забезпечення

збалансованості між ринковою та балансовою вартістю досліджуваного підприємства, а й дасть підстави для керівництва нарощувати людський капітал працівників інтенсивними методами з метою підвищення ефективності його використання.

Таблиця 2.5

Методика відображення витрат на людський капітал в облікових системах ПАТ «МХП» [21]

Напрями	Підхід до обліку витрат на людський капітал	
	інвестиційний	операційний
Формування людського капіталу	Витрати на формування за напрямами залучення та категоріями персоналу капіталізуються в структурі активу балансу	
Використання людського капіталу		Витрати на поточні виплати включаються до складу витрат операційної діяльності Витрати соціального спрямування відображаються у складі інших операційних витрат
Розвиток людського капіталу	Витрати на розвиток за розробленими програмами розвитку та категоріями персоналу капіталізуються в структурі активу балансу	
Вибуття людського капіталу		Витрати на вибуття персоналу відображаються у складі інших операційних витрат

Таким чином, в умовах діючої системи обліку витрат на виробництво та надання послуг у вітчизняних організаціях здійснити оцінку витрат на людський капітал дуже не просто, так як для цього слід здійснити вибірку даних з численних форм бухгалтерської та статистичної звітності й документів первинного обліку. Частина витрат на людський капітал відноситься на собівартість продукції, а частина є витратами періоду підприємства. Саме тому подальші дослідження повинні бути спрямовані на вдосконалення системи обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом, виокремлення нових об’єктів обліку, пов’язаних з витратами на людський

капітал відповідно до розвитку сучасної економічної науки. Все це вимагає забезпечення узгоджених дій щодо відображення та оцінки витрат на людський капітал з боку розробників стандартизованих нормативних документів з обліку та оцінки, а також інвесторів – власників найбільш ліквідного капіталу, які відіграють не останню роль на «ринку» стандартів.

2.3. Облікове забезпечення формування та використання людського капіталу на досліджуваному підприємстві

Формування людського капіталу ПАТ «МХП» здійснюється під впливом як внутрішніх факторів (характер виробництва продукції, особливості технологічних процесів, організаційна структура управління), так і зовнішніх (ситуація на ринку праці, демографічні процеси, вимоги чинного законодавства, моральні норми суспільства).

З точки зору бухгалтерського обліку процес формування людського капіталу на ПАТ «МХП» представляє собою сукупність господарських операцій, пов’язаних з пошуком та залученням потенційних кандидатів на вакантні посади та робочі місця в результаті наймання у штат, оренди (лізингу) персоналу, передачі окремих бізнес-функцій в аутсорсинг або розвитку власних працівників.

Залежно від способу формування людського капіталу, обраного ПАТ «МХП» для заповнення вакантних посад, виникають відповідні трудові, цивільно-правові відносини між роботодавцем, персоналом та кадровим агентством (лізинговою компанією, аутсорсинговою компанією тощо), а також чималі витрати, пов’язані з цим процесом. Тому з метою визначення ефективності понесення таких витрат та контролю доцільним видається:

визначення можливої структури витрат на формування персоналу;

забезпечення належного документального оформлення залежно від обраного способу формування персоналу;

відображення інформації про понесені витрати на формування персоналу в обліку та звітності.

Для визначення витрат на придбання «нового» співробітника, розраховуються початкові витрати. Відтак даний підхід ґрунтується на поділі витрат на формування персоналу на прямі та непрямі. До прямих витрат відносяться витрати на звільнення, залучення працівників, їх адаптацію в колективі, підвищення кваліфікації. До групи непрямих входять втрати від збитку, пов'язаного із залученням персоналу з причин високої плинності, скороченням або збільшенням штатів при зміні виробничої ситуації.

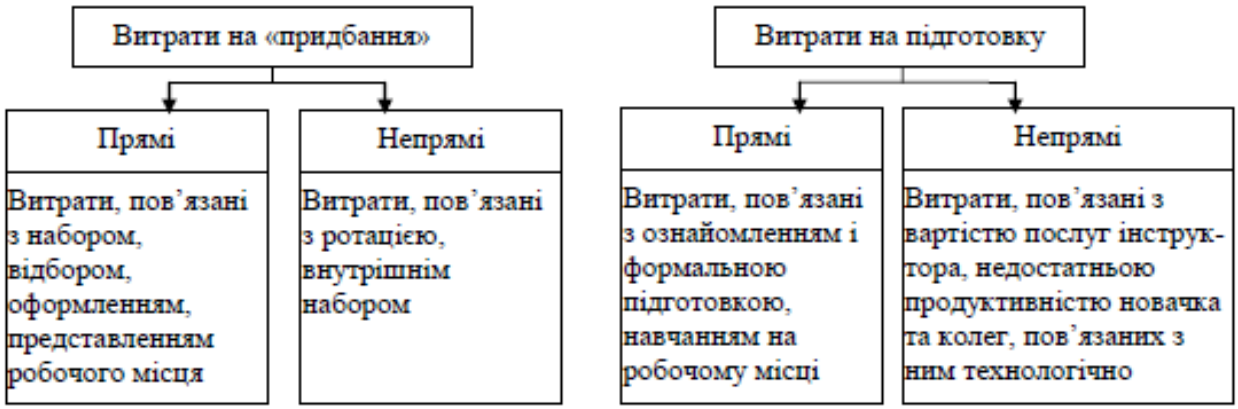


Рис. 2.4. Структура первинних витрат на наймання персоналу у структурі людського капіталу ПАТ «МХП» [21]

До таких витрат відносять також збиток через простій вакантного робочого місця в очікуванні найму працівників, втрата ділових контактів та ін. Варто зазначити, що визначення непрямих витрат, практично, може ґрунтуватися лише на основі певних суб'єктивних припущень або ж на основі експертних висновків на базі проведення комплексних досліджень. Тому вони на вітчизняних підприємствах будуть або дуже приблизними, або ж видатки на процедуру їх визначення будуть більшими за отриманий ефект від врахування цих витрат в облікових та аналітичних розрахунках. Зважаючи на це, поряд з витратами на формування людського капіталу варто визначати витрати, безпосередньо пов'язані з цим процесом залежно від способу

формування людського капіталу, а також з врахуванням принципу нарахування та відповідності доходів і витрат (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Структура витрат, пов'язаних з формуванням людського капіталу ПАТ «МХП»

Способи формування людського капіталу	Витрати, пов'язані з формування людського капіталу
Оформлення працівника в лізинг, аутстаффінг, темпінг	Витрати на лізинг персоналу (здійснюються щомісячно або в інші строки, обумовлені договором протягом його дії): 1) компенсація заробітної плати працівника, податкових виплат; 2) винагорода компанії-лізингодавцю (відсоток від заробітної плати працівника або фіксована сума), яка встановлюється за домовленістю сторін та залежить від вимог, що пред'явлені до працівників, їх кількості. Послуги щодо пошуку та добору персоналу, якщо є така необхідність, роботодавець оплачує окремо, або їх вартість може бути включена у вартість лізингу.
Наймання в штат	Витрати, пов'язані з плануванням персоналу: - вартість часу на прогнозування і планування чисельності та якісного складу працівників; - витрати на професійну орієнтацію в навчальних закладах майбутніх фахівців і кваліфікованих робітників; - вартість часу, затраченого на розробку методів профвідбору і цільового набору персоналу за категоріями і професіями. Витрати, пов'язані з набором та відбором персоналу: - розміщення оголошень в засобах масової інформації; - послуги кадрових агентств, служб зайнятості; - вартість затраченого часу на пошук кандидатів через Інтернет; - вартість часу на перегляд резюме, перевірку рекомендацій; - вартість часу на проведення співбесіди, тестування; - розробка документації, тестових програм для претендентів (створення посадових інструкцій, тобто кваліфікаційних вимог для підбору кандидатів і методи оцінки їх проф. компетенції); - вартість часу на обробку результатів набору та прийняття управлінських рішень; - інші витрати. Витрати на персонал в період адаптації: - витрати на оплату праці найнятого працівника в період випробувального терміну (2-3 місяці); - витрати на освоєння професії на робочому місці.
Аутсорсинг	Витрати на аутсорсинг (здійснюються щомісячно або в інші строки, обумовлені договором протягом його дії) – гонорар аутсорсинговій компанії за надання послуг.
Заповнення вакантної посади (робочого місця) власними резервами	Витрати, пов'язані з переміщенням персоналу, суміщенням посад, кадровою ротацією, навчанням: - оплата професійного навчання; - витрати на підвищення кваліфікації; - оплата навчання другій (суміжній) професії; - витрати на коучінг;

	- витрати на перепідготовку; - витрати, пов’язані з підвищенням тарифного розряду; - послуги викладачів; - стипендія осіб, що навчаються; - витрати, пов’язані з організацією навчання та інші

У процесі дослідження діяльності ПАТ «МХП» в частині ведення обліку господарських процесів, пов’язаних з людським капіталом, виявлено відсутність відокремленої інформації про витрати на процес формування людського капіталу ПАТ «МХП», яка б сприяла прийняттю економічно-обґрунтованих та раціональних рішень стосовно альтернативних варіантів набору потенційних працівників та ефективності понесення вказаних витрат. Чинними правилами бухгалтерського обліку передбачено відображати витрати на формування персоналу в структурі організаційних витрат (рахунок 92 «Адміністративні витрати»). Разом з тим, проведене дослідження показало, що витрати на формування людського капіталу є за своїм змістом інвестиціями в людські ресурси підприємства і повинні відображатися як активи підприємства шляхом капіталізації витрат на формування людського капіталу.

Зважаючи на це, на ПАТ «МХП» створена відповідна номенклатура субрахунків, на яких відображається інформація про витрати на формування відповідних категорій персоналу за джерелами набору (рис. 2.5) з подальшим їх віднесенням на рахунок 129.1 «Контракти про найм» до субрахунку 129 «Права на використання кваліфікації працівників на основі договорів про найм (про підвищення кваліфікації)», за умови фінансування підприємством в зв’язку: з виробничою необхідністю; з технічною, технологічною чи організаційною змінами підприємства.

Такий порядок дає можливість підвищити інформативність обліку, контролювати цільове використання та ефективність (вигоди для підприємства, отримані в результаті вибору оптимального варіанту залучення персоналу) понесених витрат на формування працівників, а також збільшити балансову вартість підприємства.

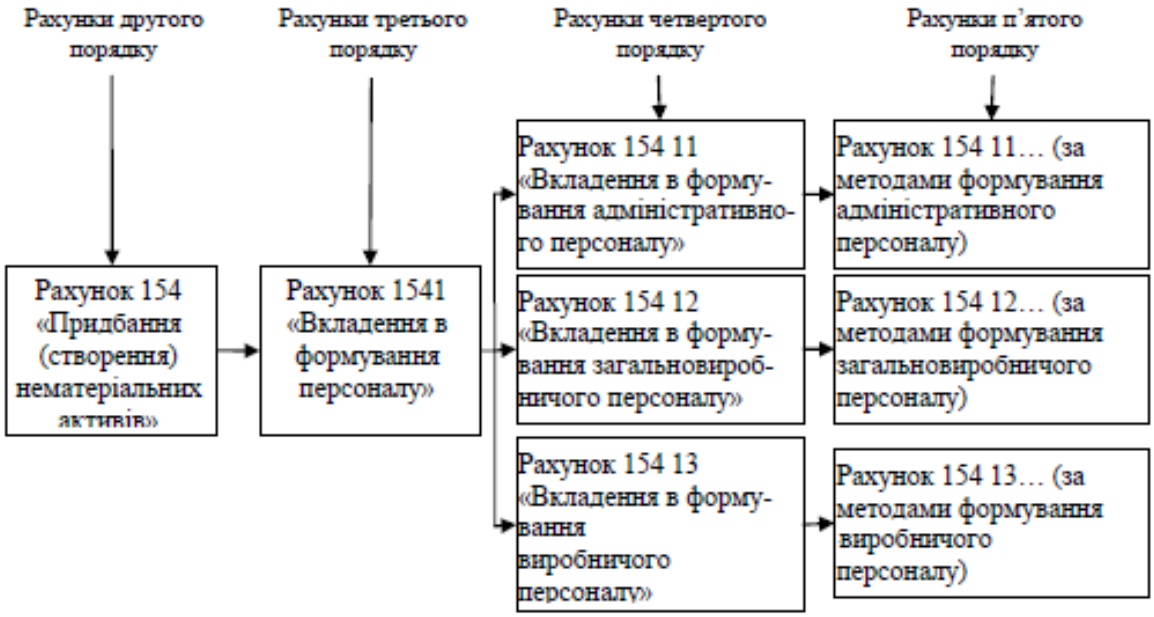


Рис. 2.5. Структура Робочого плану рахунків ПАТ «МХП» для відображення інформації про вкладення в формування людського капіталу [21]

Витрати понесені ПАТ «МХП» на навчання чи перенавчання працівників капіталізуютть на окремому аналітичному рахунку 1542 «Вкладення в розвиток персоналу» до субрахунку 154 «Придбання (створення) нематеріальних активів» (рис. 2.6) для подальшого їх віднесення на рахунок 1292 «Контракти про навчання» до рахунку 129 «Право на використання кваліфікації працівників на основі договорів про найм (про підвищення кваліфікації)», за умови, що навчання фінансується підприємством в зв'язку: з виробничою необхідністю; з технічною, технологічною чи організаційною змінами підприємства.

Разом з тим такий порядок дає можливість контролювати цільове використання та ефективність (вигоди для підприємства, отримані в результаті навчання) понесених витрат на навчання працівників, а також підвищити інвестиційну привабливість.

Процес використання людського капіталу характеризується витратами на використання (утримання) персоналу (в межах фонду оплати праці) і витратами на використання (утримання) персоналу (в межах витрат соціального призначення), прямими витратами, що відносяться на собівартість

та непрямими, що відносяться на собівартість продукції в межах загальновиробничих витрат або витрати періоду.



Рис. 2.6. Структура Робочого плану рахунків ПАТ «МХП» для відображення інформації про вкладення в розвиток людського капіталу [21]

Для підприємств аграрної галузі перелік зазначених витрат та порядок відображення їх в обліку регламентується документами інструктивного (НП(С)БО 16 «Витрати», НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», Інструкція по визначенню вартості робочої сили № 131 від 29. 05. 1997 р., Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 від 13. 01. 2004 р.).

Таким чином, вкладення в формування та розвиток людського капіталу доцільно відображати в складі нематеріальних активів підприємства, внісши відповідні доповнення до стандартів бухгалтерського обліку. Для цього необхідно ввести додатковий об'єкт обліку нематеріальних активів з відповідним його відображенням на субрахунку 129 право на використання кваліфікації працівників на основі договору про найм (про підвищення кваліфікації), за умови фінансування підприємством в зв'язку з: виробничою необхідністю; технічною, технологічною чи організаційною змінами підприємства.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПАТ «МХП»

3.1. Аналіз витрат на формування та використання людського капіталу ПАТ «МХП»

Основними принципами кадрової політики ПАТ «Миронівський хлібопродукт» є: цінність кожного – вартість компанії, кожен працівник компанії є цінним, адже його зусилля – це частина загального результату компанії; прозорість відносин та стабільність – побудова трудових відносин відбувається відповідно до законодавства України, прозорість в оплаті праці, мотиваційних програмах, компенсацій, оцінки результатів роботи; успішність та лідерство – орієнтація на досягнення, успіх, лідерство, сміливість, відповідальність, новаторство і постійний розвиток; цінність знань – пріоритетним завданням є збереження існуючих та набуття нових знань; конфіденційність інформації; безпека.

Розглянемо кількість працівників за типами зайнятості у 2018-2020 роках (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Кількість співробітників за типами зайнятості ПАТ «Миронівський хлібопродукт», 2018–2020 рр. [21]

Тип зайнятості	Рік					
	2018 р		2019 р		2020 р	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
Штатні працівники	17519	11184	16831	10900	17182	10439
Постійне працевлаштування	17200	10830	16563	10529	16239	9734
Тимчасове працевлаштування	319	354	268	371	943	705
Повна зайнятість	17361	10998	16507	10470	17138	10311
Часткова зайнятість	158	186	329	425	44	128
Загальна кількість	28703		27731		27621	

Специфіка агропромислової сфери полягає в тому, що у зв'язку із закінченням літніх робіт кількість співробітників на зимовий період зменшується. Компанія намагається дотримуватись балансу жінок та чоловіків у колективах. МХП у своїй діяльності сприяє поширенню на підприємствах політики гендерної рівності. У компанії немає диференціації між початковим рівнем і мінімальним розміром заробітної плати для співробітників чоловічої та жіночої статей [21].

Далі розглянемо рух кадрів у ЦО ПАТ «МХП» у місті Києві. Середньооблікова чисельність працівників протягом 3 років зазнала змін (табл. 3.2). У 2019 році відбулося збільшення працівників на 8 %, а у 2020 їх кількість зросла на 6 %. Найбільша хвиля звільнень спостерігалась у 2019 році на 15 % більше, ніж у 2018 році. Відповідно, у 2020 році спостерігався не такий активний набір кадрів у 295 осіб, що на 4 % більше, ніж попереднього року.

Таблиця 3.2

Аналіз руху кадрів центрального офісу

ПАТ «Миронівський хлібопродукт» у 2018-2020 рр. [21]

№	Показник	Рік			Відхилення,%	
		2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019
1.	Середньооблікова кількість працівників	827	895	949	8,22	6,03
2.	Кількість прийнятих працівників	233	282	295	21,03	4,61
3.	Кількість звільнених працівників	318	367	412	15,41	12,26
4.	Коефіцієнт плинності кадрів	0,38	0,41	0,43	7,89	4,88

Відповідно до коефіцієнту плинності кадрів, він є високим, адже він є набагато більшим за норму - 0,2.

Не зважаючи на те, що МХП є великим агроіндустріальним холдингом, тут присутня плинність кадрів, не тільки в центральному офісі в Києві, а на всіх його підприємствах.

Політика в області оплати праці заснована на прозорості та чіткості критеріїв, які залежать від рівня посади в організаційній структурі і включає:оклад, премії, бонуси та додаткові пільги (табл. 2.7). Формування системи мотивації, визначення рівня заробітної плати здійснюється у

відповідності з ринковими тенденціями для конкретних фахівців та їх особистим внеском і результатами.

Таблиця 3.3

Фонд оплати праці ПАТ «МХП» за 2018-2020 рр. [21]

№	Показник	Рік			Відхилення	
		2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019
1	Фонд основної заробітної плати	140594,4	206596,1	270695,8	46,95	31,03
2	Фонд додаткової заробітної плати	96972,7	147826,2	156469,5	52,44	5,85
3	Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1602,6	1612,1	1625,4	0,59	0,83
4	Премії та винагороди, що носять систематичний характер	82472,9	124719,2	163946,7	51,22	31,45
5	Фонд оплати праці штатних працівників, усього	237567,1	354422,3	427165,3	49,19	20,52

Як можна побачити, фонд оплати праці не досягав від’ємних значень. А отже зарплата є, і вона конкуруюча.

Важливі принципи корпоративної культури ПАТ «Миронівський хлібопродукт»:

- для людини немає нічого неможливого, все в твоїх силах. Для нас важливо, щоб людина була впевнена в собі як професійно, так і особистісно, і показувала результат, орієнтований на ціннісний підхід компанії. У МХП можуть працювати тільки люди дії.

- людина повинна точно знати, що вона робить і чого вона хоче добитися. Невпевнена в собі або пасивна людина не зможе у нас працювати.

- людина має бути віддана компанії, розділяти її цінності.

У ПАТ «Миронівський хлібопродукт» не зовсім стандартний підхід до оцінки та розвитку людей і їх потенціалу. Найменш важливим для компанії попередній досвід роботи, так як він не завжди може застосуватись у компанії, ключовим критерієм є бажання розвиватись і розширяти свій професійний кругозір. Це означає, що внутрішні цінності людини співпадають з цінностями компанії, а саме – завжди рухатись вперед [62].

Високий рівень мотивації, адаптивність і здатність до вдосконалення, професіоналізм, інноваційність та орієнтація на результат – основні характеристики співробітників компанії. І тому щоденно МХП працює над тим, щоб кожен працівник компанії незалежно від позиції відчував себе невід'ємною її частиною, але й досягав результату та мети. Компанія заохочує працівників розкривати свій потенціал, досягати високих професійних результатів, реалізовувати свої особисті плани.

Одним із найважливіших методів внутрішнього навчання є наставництво, яке забезпечує передачу і збереження знань та навичок всередині компанії. У компанії є два типи наставників: корпоративний наставник – людина, яка консультує на різних стадіях і етапах розвитку кар'єри , допомагає підлеглому переходити на більш високий рівень знань і професійних навичок; кваліфікаційний наставник – людина, яка супроводжує і контролює процес проходження підлеглого програм навчання, при необхідності здійснює навчання його практичним навичкам.

Політика оцінювання персоналу ґрунтується на єдиних принципах оцінювання результативності, потенціалу розвитку, професійних та особистісних компетенціях працівників.

Оцінювання проводиться на єдиних та прозорих підходах і принципах. Головним принципом проведення оцінювання є об'єктивність. Реалізувати цей принцип дозволяють спеціально адаптовані для кожного з підприємства холдингу методи та інструменти, в основі яких лежить принцип оцінювання за компетенціями як один із найбільш ефективних методів оцінювання персоналу.

Оцінка в обов'язковому порядку передбачає отримання учасниками зворотного зв'язку за результатами проведеної процедури. Зворотній зв'язок передбачає чіткість та прозорість результатів та коректність передачі інформації.

Отже, на ПАТ «Миронівський хлібопродукт» є раціонально розроблена система розвитку персоналу, що включає він його аспекти від особистісного

розвитку до кадрового резерву. Розвиток персоналу також містить у собі не тільки традиційні методи навчання, а й забезпечення дозвілля працівників для підвищення їх лояльності, а також заохочення подальшого їх розвитку. Але не дивлячись на всі позитивні моменти в кадровій політиці підприємства, існує плинність кадрів та ряд ін. проблем на які варто звернути увагу.

3.2. Напрями підвищення ефективності управління людським капіталом

Позитивні соціальні наслідки вдосконалення управління людським капіталом можуть формуватися (і повинні оцінюватися) й за межами організації (формування сприятливого іміджу організації як роботодавця, створення нових робочих місць і забезпечення стабільної зайнятості в регіоні, забезпечення безпеки продукції для користувачів і природи та ін.).

Економічна та соціальна ефективність управління людським капіталом знаходиться у функціональній залежності від обраного варіанту управлінських дій і позиціонування внутрішнього ринку праці на локальному, регіональному та національному ринках праці. Саме тому обрана методика визначення ефективності використання персоналу повинна базуватись на єдиному підході щодо формування системи показників. Така система повинна включати економічні та соціальні характеристики персоналу, фінансові та нефінансові показники, в тому числі, якісні та кількісні, а також враховувати вплив об’єктивних і суб’єктивних факторів на реалізацію управлінських заходів.

Варто зазначити, що виокремлений в результаті дослідження підхід до управління людським капіталом відображає процес управління людським капіталом як комплекс взаємопов’язаних стадій, здійснюваних службою управління людським капіталом та іншими підрозділами підприємства. Це характеризує тісний зв’язок усіх процесів в системі управління людським капіталом та необхідність їх узгодження між собою та з цілями підприємства.

Процесний підхід є інструментом управління і відображає зростання цінності персоналу в результаті вкладень роботодавця з метою збереження та розвитку професійних і особистих характеристик працівника, які реалізуються в конкретному підприємстві та забезпечують роботодавцю певний економічний результат.

Працівник має певну вартість вже на етапі найму, володіючи професійними й особистими характеристиками. Роботодавець приймає рішення про те, на яких етапах процесу відтворення здійснювати вкладення в персонал. При довгостроковому закріпленні працівників збільшуються витрати на розвиток і стимулювання персоналу. У випадку короткострокової орієнтації роботодавця на працівника збільшуються витрати на відбір і найм, адаптацію, вивільнення персоналу. Інвестуючи капітал у персонал у процесі основної та допоміжної діяльності, компанія збільшує його вартість і бажає отримати віддачу від понесених витрат у вигляді змін професійних і особистісних характеристик персоналу, що забезпечують узгодження соціально-економічних цілей роботодавця і працівника.

Процесний підхід включає в себе дві фази: фазу використання здібностей працівників (відбір і найм, адаптація, стимулювання, розвиток) і фазу беззаперечної втрати, пов’язаної із завершенням трудової діяльності і переміщенням за межі підприємства (вибуття). Якщо якісні зміни стану працівника відповідають потребам підприємства, затрати на персонал забезпечують подорожчання персоналу як ресурсу, і перша фаза набуває статус стадії прибутку, друга – збитків. Кожна стадія процесу відтворення пов’язана з певними затратами, від умілого управління якими залежить ефективність управління людським капіталом. Саме тому, враховуючи, економічну та соціальну специфіку людських ресурсів, аналіз витрат на персонал не може обмежитися дослідженням тільки фінансових показників. Прийняття та реалізація управлінського рішення про напрями, величину та джерела відшкодування витрат на персонал вимагає певного організаційно-технічного забезпечення, до якого, в тому числі, відноситься система

організаційних та економічних регламентів підприємства. Основними документами, регулюючими відносини у сфері управління людським капіталом, у тому числі такими, що визначають пріоритети та ліміти фінансування витрат на персонал, є: Колективний договір та інші локальні нормативні документи, розроблені на його основі: Положення про оплату праці, преміювання, соціальні виплати та гарантії, про структурні підрозділи підприємства, трудові договори; Посадові інструкції, що визначають взаємовідносини, права та обов'язки керівників центрів відповідальності;

Облікова політика підприємства, що встановлює правила обліку, технологію обробки первинної документації, узагальнення та систематизації фінансової інформації, у тому числі, і в частині витрат на персонал.

У ході дослідження встановлено, що результатом економічного підходу до управління витратами на персонал у практиці сучасних підприємств є розробка положень Колективного договору. Зважаючи на безперервні зміни внутрішнього і зовнішнього середовища, повинні, відповідно, змінюватися і статті цього регламенту. Проте в даний час розробка і коригування положень Колективного договору переважно орієнтується на зовнішні фактори змін витрат, у тому числі, на вимоги законодавства (Кодексу законів про працю, Податкового кодексу) і меншою мірою – на коливання ринку праці. Фінансовий елемент кадрової політики не повинен обмежуватися розробкою положень Колективного договору та інших локальних нормативних актів, в яких переважно закріплюються нерегульовані статті затрат роботодавця на персонал. Податковий кодекс, дозволяючи вибирати джерело відшкодування, спонукає керівництво до попереднього планування витрат на персонал, розробки бюджетів, а не сигнальному фінансуванні заходів за залишковим принципом. Саме тому проґресивні методи управління витратами на персонал на основі якісного, контекстного обліково-аналітичного забезпечення повинні включати планування як напрямів витрачання коштів, так і джерел їх відшкодування на основі прогнозу фінансових показників діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ

Концептуальними підходами до формування системи управління людським капіталом організації в сучасних умовах є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією. При цьому якість інформаційного забезпечення обліковими та аналітичними даними, що відповідають новим потребам менеджменту буде залежати від врахування методологічних підходів до системи управління людським капіталом і побудови на цій основі чітких функціональних зв'язків У свою чергу, було визначено, що людський капітал – це сукупність сформованих унаслідок здійснення інвестицій продуктивних здібностей, які в процесі їх реалізації в ході виконання професійних обов'язків приносять дохід, як персоналу (носію людського капіталу), так і підприємству загалом.

Існуючі облікові та аналітичні показники, що характеризують людський капітал підприємства, неспроможні задовольнити інформаційні потреби менеджменту. У цьому зв'язку система показників, яку формує бухгалтерський облік та економічний аналіз для забезпечення потреб управління людським капіталом на основі процесного підходу з врахуванням специфіки галузі, повинна: мати вигляд системи показників; відповідати вимогам об'єктивності, наочності, взаємонезалежності, легкості і зручності вимірювання, відповідності рівню управління; характеризувати людський капітал підприємства в розрізі категорій;; бути узгодженою з цілями і результатами діяльності відповідних категорій працівників, та підрозділів, до яких вони належать. Така система повинна надавати: інформацію про чисельність, структуру персоналу та її відповідність виробничим потребам на всіх етапах «життєвого циклу» людського капіталу; інформацію про структуру витрат на людський капітал та їх вплив на результати діяльності підприємства на всіх стадіях внутрішньофірмового руху працівників від набору до вибуття:

формування, використання, розвитку, вибуття; інформацію про економічну та соціальну ефективність використання людського капіталу.

На основі аналізу фінансово-економічних показників ПАТ «Миронівський хлібопродукт» було досліджено структуру витрат, фінансові результати та фінансову стійкість, майновий стан. Виходячи з розрахунків визначили, що підприємство є прибутковим, рентабельним, характеризується високою ефективністю використання наявного обладнання та якісним моніторингом стану матеріально-технічного забезпечення. Підприємство нарощує власні потужності, здійснює НДДКР та зміцнює власні позиції на ринку за рахунок збільшення обсягів виробництва та ділової активності в цілому, впровадження інноваційних рішень. Рушійною силою досягнення таких показників є саме людський капітал. Дослідимо процес його обліково-аналітичного забезпечення управління.

В умовах діючої системи обліку витрат на виробництво та надання послуг у вітчизняних організаціях здійснити оцінку витрат на людський капітал дуже не просто, так як для цього слід здійснити вибірку даних з численних форм бухгалтерської та статистичної звітності й документів первинного обліку. Частина витрат на людський капітал відноситься на собівартість продукції, а частина є витратами періоду підприємства. Саме тому подальші дослідження повинні бути спрямовані на вдосконалення системи обліково-аналітичного забезпечення управління людським капіталом, виокремлення нових об’єктів обліку, пов’язаних з витратами на людський

Капітал відповідно до розвитку сучасної економічної науки. Все це вимагає забезпечення узгоджених дій щодо відображення та оцінки витрат на людський капітал з боку розробників стандартизованих нормативних документів з обліку та оцінки, а також інвесторів – власників найбільш ліквідного капіталу, які відіграють не останню роль на «ринку» стандартів.

Вкладення в формування та розвиток людського капіталу доцільно відображати в складі нематеріальних активів підприємства, внісши відповідні доповнення до стандартів бухгалтерського обліку. Для цього необхідно ввести

додатковий об’єкт обліку нематеріальних активів з відповідним його відображенням на субрахунку 129 право на використання кваліфікації працівників на основі договору про найм (про підвищення кваліфікації), за умови фінансування підприємством в зв’язку з: виробничою необхідністю; технічною, технологічною чи організаційною змінами підприємства.

Високий рівень мотивації, адаптивність і здатність до вдосконалення, професіоналізм, інноваційність та орієнтація на результат – основні характеристики співробітників компанії. І тому щоденно МХП працює над тим, щоб кожен працівник компанії незалежно від позиції відчував себе невід’ємною її частиною, але й досягав результату та мети. Компанія заохочує працівників розкривати свій потенціал, досягати високих професійних результатів, реалізовувати свої особисті плани.

Результатом економічного підходу до управління витратами на персонал у практиці сучасних підприємств є розробка положень Колективного договору. Зважаючи на безперервні зміни внутрішнього і зовнішнього середовища, повинні, відповідно, змінюватися і статті цього регламенту. Проте в даний час розробка і коригування положень Колективного договору переважно орієнтується на зовнішні фактори змін витрат, у тому числі, на вимоги законодавства (Кодексу законів про працю, Податкового кодексу) і меншою мірою – на коливання ринку праці. Фінансовий елемент кадрової політики не повинен обмежуватися розробкою положень Колективного договору та інших локальних нормативних актів, в яких переважно закріплюються нерегульовані статті затрат роботодавця на персонал. Податковий кодекс, дозволяючи вибирати джерело відшкодування, спонукає керівництво до попереднього планування витрат на персонал, розробки бюджетів, а не сигнальному фінансуванні заходів за залишковим принципом. Саме тому прогресивні методи управління витратами на персонал на основі якісного, контекстного обліково-аналітичного забезпечення повинні включати планування як напрямів витрачання коштів, так і джерел їх відшкодування на основі прогнозу фінансових показників діяльності підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Cass D. Optimum Growth in an Aggregate Model of Capital Accumulation. Review of Economic Studies. 1965. Vol. 32. Issue 3. P. 233-240.
2. Human Development Report 2019. Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century. URL: http://hdr.undp.org/sites/ default/files/hdr2019.pdf.
3. Ramsey F. A Mathematical Theory of Saving. Economic Journal. 1928. Vol. 38. P. 543-559.
4. Solow R. M. Growth theory: an exposition. New York ; Oxford : Oxford University Press, 2000.
5. Андрушків Б.М. Механізм реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу (на прикладі підприємств та підприємницької діяльності) / Б.М. Андрушків, Н.Б. Кирич, О.Б. Погайдак, Л.П. Мельник // Академічний огляд. – 2012. - № 2 (37). – С. 45-51.
6. Антохов А. А. Взаємовпливи людського капіталу та інноваційного розвитку економіки. Науковиробничий журнал «Бізнес-навігатор». 2018. Випуск 1- 2 (44). С. 32-35.
7. Васильєва О. І., Рибка А. О. Аналіз сучасних проблем формування та розвитку людського капіталу в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 4. С. 93—97. DOI: https://doi.org/10.32702/2306- 6814.2021.4.93.
8. Волошина С.В. Економічний механізм управління процесом ефективності формування людського капіталу підприємства / С.В. Волошина, Ю.В. Галабурда // Економіка Криму. – 2008. – № 24. – С. 99-103.
9. Волошина С.В., Галабурда Ю.В. Економічний механізм управління процесом ефективності формування людського капіталу підприємства. 2008. С. 99-103.
10. Гізело О. І. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України / О. І. Гізело // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – №1. – С. 11–14.

11. Захарова О. В. Структура та джерела фінансування інвестицій у персонал в умовах промислового підприємства / О. В. Захарова // Вісник Східноукраїнського університету ім. Володимира Даля. – 2009. – № 10(140), Ч. 2. – С. 49–53.
12. Захарова О.В. Мотиваційні спонукання роботодавців до активізації інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, В.В. Колобова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?operation=1&iid=1360.
13. Каменська О. О. Проблеми формування людського капіталу промислового підприємства. Збірник наукових праць ДонНАБА. 2016. Випуск № 4. С. 31-39.
14. Кубатко О. В. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О. В. Кубатко, Ж. С. Пронікова. // Механізм регулювання економіки. – 2013. – №3. – С. 92–97.
15. Кузьмін О. Є. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації / О. Є. Кузьмін, А. Ю. Шахно // Економіка та держава. – 2018. – № 4. – С. 7–11.
16. Луценко Г. Інвестиції в людський капітал та їх особливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://conferences.neasmo.org.ua/node/1211
17. Могдальова Н.В. Управління людським капіталом підприємства в сучасних умовах / Н.В. Могдальова, С.В. Севрюкова, О.Ю. Руднєва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10136.
18. Павленко Т. Ю. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки країни / Т. Ю. Павленко. // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2014. – №3. – С. 57–65
19. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом / С. Позднякова, Следь О. // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 326-326.

20. Приймак В. І. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. Економіка і організація управління. 2014. № 3 (19) – 4 (20). С. 199-204.
21. Публічне акціонерне товариство «МХП». URL: https://mhp.com.ua/uk/glorytoUkraine
22. Терещенко Д. А. Державне регулювання розвитку людського капіталу в Україні: теорія, методологія, практика : монографія. Харків : «Діса плюс», 2020. 308 с.
23. Яковенко Р. В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010, вип. 17. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf

ДОДАТКИ

ДОДАТКИ

Додаток А

J0900108 Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	235 787.00	335 054.00
первісна вартість	1001	463 056.00	618 853.00
накопичена амортизація	1002	227 269.00	283 799.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	35 330.00	95 193.00
Основні засоби	1010	1 999 029.00	2 403 367.00
первісна вартість	1011	2 375 533.00	2 560 310.00
знос	1012	376 504.00	156 943.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	0.00
первісна вартість	1016	0.00	0.00
знос	1017	0.00	0.00
Довгострокові біологічні активи	1020	116 790.00	124 095.00
первісна вартість	1021	116 790.00	135 168.00
накопичена амортизація	1022	0.00	11 073.00
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	11 424.00	11 424.00
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	0.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	68 891.00	64 471.00
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	0.00
Гудвіл	1050	0.00	0.00
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	0.00

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	0.00
Інші необоротні активи	1090	12 950.00	15 054.00
Усього за розділом I	1095	2 480 201.00	3 048 658.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	2 238 545.00	4 850 026.00
Виробничі запаси	1101	184 864.00	601 991.00
Незавершене виробництво	1102	333 721.00	453 220.00
Готова продукція	1103	1 718 639.00	3 543 756.00
Товари	1104	1 321.00	251 059.00
Поточні біологічні активи	1110	196 653.00	252 466.00
Депозити перестрахування	1115	0.00	0.00
Векселі одержані	1120	0.00	0.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 682 059.00	662 345.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	56 453.00	471 642.00
з бюджетом	1135	25 531.00	15 394.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	0.00
з нарахованих доходів	1140	0.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	0.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 244 044.00	4 358 802.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	0.00
Г роші та їх еквіваленти	1165	383.00	216.00
Готівка	1166	0.00	0.00
Рахунки в банках	1167	383.00	216.00
Витрати майбутніх періодів	1170	12 004.00	0.00

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	0.00
у тому числі в: резервах довгострокових зобов’язань	1181	0.00	0.00
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	0.00
резервах незароблених премій	1183	0.00	0.00
інших страхових резервах	1184	0.00	0.00
Інші оборотні активи	1190	44 184.00	198 462.00
Усього за розділом II	1195	6 499 856.00	10 809 353.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	0.00
Баланс	1300	8 980 057.00	13 858 011.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	31 715.00	31 715.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	0.00
Капітал у дооцінках	1405	0.00	0.00
Додатковий капітал	1410	839 157.00	1 212 865.00
Емісійний дохід	1411	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	0.00
Резервний капітал	1415	4 757.00	4 757.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7 198 429.00	10 378 150.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	0.00
Вилучений капітал	1430	0.00	0.00
Інші резерви	1435	0.00	0.00

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Усього за розділом I	1495	8 074 058.00	11 627 487.00
II. Довгострокові зобов’язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов’ язання	1500	0.00	0.00
Пенсійні зобов’язання	1505	0.00	0.00
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	0.00
Інші довгострокові зобов’язання	1515	1 558.00	1 558.00
Довгострокові забезпечення	1520	34 919.00	45 279.00
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	12 397.00	45 279.00
Цільове фінансування	1525	0.00	0.00
Благодійна допомога	1526	0.00	0.00
Страхові резерви	1530	0.00	0.00
у тому числі: резерв довгострокових зобов’язань	1531	0.00	0.00
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	0.00
резерв незароблених премій	1533	0.00	0.00
інші страхові резерви	1534	0.00	0.00
Інвестиційні контракти	1535	0.00	0.00
Призовий фонд	1540	0.00	0.00
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	0.00
Усього за розділом II	1595	36 477.00	46 837.00
Ш. Поточні зобов’язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	0.00	0.00
Векселі видані	1605	0.00	0.00
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов’язаннями	1610	0.00	0.00
товари, роботи, послуги	1615	244 074.00	434 611.00
розрахунками з бюджетом	1620	122 846.00	14 989.00

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
у тому числі з податку на прибуток	1621	0.00	0.00
розрахунками зі страхування	1625	1 857.00	2 433.00
розрахунками з оплати праці	1630	11 692.00	12 725.00
за одержаними авансами	1635	370 566.00	1 509 198.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	0.00
за страховою діяльністю	1650	0.00	0.00
Поточні забезпечення	1660	0.00	0.00
Доходи майбутніх періодів	1665	29 700.00	27 764.00
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	0.00
Інші поточні зобов’язання	1690	88 787.00	181 967.00
Усього за розділом III	1695	869 522.00	2 183 687.00
IV. Зобов’язання, пов’язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	0.00
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	0.00
Баланс	1900	8 980 057.00	13 858 011.00

Додаток Б

J0900207 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 960 985.00	4 300 428.00
Чисті зароблені страхові премії	2010	0.00	0.00
Премії підписані, валова сума	2011	0.00	0.00
Премії, передані у перестрахування	2012	0.00	0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0.00	0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	3 820 506.00	3 843 803.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0.00	0.00
Валовий: прибуток	2090	2 140 479.00	456 625.00
збиток	2095	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов’язань	2105	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0.00	0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0.00	0.00
Інші операційні доходи	2120	2 500 799.00	1 123 657.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	2 475 478.00	1 104 475.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0.00	0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0.00	0.00

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Адміністративні витрати	2130	128 845.00	110 004.00
Витрати на збут	2150	141 397.00	191 476.00
Інші операційні витрати	2180	1 334 109.00	438 349.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	1 045 021.00	371 643.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0.00	0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	3 036 927.00	840 453.00
збиток	2195	0.00	0.00
Дохід від участі в капіталі	2200	0.00	0.00
Інші фінансові доходи	2220	8.00	24.00
Інші доходи	2240	55 523.00	548 177.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	0.00
Фінансові витрати	2250	0.00	0.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	0.00
Інші витрати	2270	65 451.00	182 857.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	3 027 007.00	1 205 797.00
збиток	2295	0.00	0.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	0.00	0.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	3 027 007.00	1 205 797.00
збиток	2355	0.00	0.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	373 707.00	-183 232.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	2410	0.00	0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0.00	0.00
Інший сукупний дохід	2445	0.00	0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	373 707.00	-183 232.00
Податок на прибуток, пов’язаний з іншим сукупним доходом	2455	0.00	0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	373 707.00	-183 232.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	3 400 714.00	1 022 565.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	3 194 813.00	2 581 731.00
Витрати на оплату праці	2505	493 730.00	476 803.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	101 324.00	97 835.00
Амортизація	2515	333 619.00	370 973.00
Інші операційні витрати	2520	1 301 371.00	1 056 291.00
Разом	2550	5 424 857.00	4 583 633.00

Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Середньорічна кількість простих акцій	2600	317 152 000.00	317 152 000.00
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	317 152 000.00	317 152 000.00
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	9.54	3.80
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	9.54	3.80
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0.00	0.00

Додаток В

J0900904 Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

Рух коштів у результаті операційної діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	8 906 736.00	7 791 572.00
Повернення податків і зборів	3005	1 104.00	314.00
у тому числі податку на додану вартість	3006	139.00	0.00
Цільового фінансування	3010	5 717.00	5 212.00
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	0.00	0.00
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	0.00	0.00
Надходження від повернення авансів	3020	251 058.00	295 892.00
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	8.00	24.00
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1 200.00	1 533.00
Надходження від операційної оренди	3040	0.00	0.00
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	0.00	0.00
Надходження від страхових премій	3050	30.00	22.00
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	0.00	0.00
Інші надходження	3095	5 271 334.00	3 234 921.00
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	4 636 949.00	3 610 479.00
Праці	3105	407 610.00	400 031.00
Відрахувань на соціальні заходи	3110	106 038.00	103 624.00
Зобов'язань з податків і зборів	3115	571 976.00	311 000.00
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	0.00	0.00
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	255 583.00	29 077.00

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	316 392.00	281 923.00
Витрачання на оплату авансів	3135	0.00	0.00
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	229 942.00	1 244 659.00
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	0.00	0.00
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	0.00	0.00
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	0.00	0.00
Інші витрачання	3190	8 221 089.00	5 602 624.00
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	263 583.00	57 073.00

Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Надходження від реалізації: фінансових інвестицій	3200	0.00	0.00
необоротних активів	3205	17 808.00	46 396.00
Надходження від отриманих: відсотків	3215	0.00	0.00
дивідендів	3220	0.00	0.00
Надходження від деривативів	3225	0.00	0.00
Надходження від погашення позик	3230	3 655.00	231.00
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	0.00	0.00
Інші надходження	3250	0.00	0.00
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	0.00	0.00
необоротних активів	3260	239 808.00	82 353.00
Виплати за деривативами	3270	0.00	0.00

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Витрачання на надання позик	3275	8 932.00	11 991.00
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	0.00	0.00
Інші платежі	3290	0.00	0.00
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-227 277.00	-47 717.00

Рух коштів у результаті фінансової діяльності

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, грн	За аналогічний період попереднього року, грн
Надходження від: Власного капіталу	3300	0.00	0.00
Отримання позик	3305	0.00	0.00
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	0.00	0.00
Інші надходження	3340	0.00	0.00
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	0.00	0.00
Погашення позик	3350	36 856.00	0.00
Сплату дивідендів	3355	0.00	0.00
Витрачання на сплату відсотків	3360	0.00	0.00
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	0.00	0.00
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	0.00	0.00
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	0.00	0.00
Інші платежі	3390	0.00	0.00
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-36 856.00	0.00