

Список використаних джерел: 1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. 2. Олефіренко О. Товарний кредит: нюанси обліку. *Дебет-Кредит*. 2014. № 49. URL: <https://online.dtkk.ua/Book/«ДК»%20№49-2014.epub/navPoint-7>. 3. Білько О. П. Особливості комерційного кредиту. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2010. № 2. С. 36–39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau_2010_2_12. 4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 31 «Фінансові витрати»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.04.06 р. № 415. 5. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затв. наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291. 6. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку фінансових витрат: затв. наказом Міністерства фінансів України від 01.11.10 р. № 1300. 7. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.

УДК 657

Н. В. Бондарчук, д-р наук з держ. упр, професор, професор кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою

Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро, Україна

ВАРТІСНЕ ВИМІРЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОБЛІКУ

Ключові слова: оцінка, людський капітал, вартісне вимірювання.

Вартість людського капіталу є складовою частиною вартості самого бізнесу. Тому дуже важливим питанням залишаються питання вартісного вимірювання людського капіталу в обліку. Відомі сьогодні науці підходи до оцінки людського капіталу настільки різнопланові внаслідок використання широкого спектра індикаторів та підходів, що їх результати найчастіше значно різняться між собою. Але сам факт існування багатьох методик оцінки людського капіталу говорить про необхідність отримання повної та неупередженої інформації про наявний людський капітал на підприємстві. Тобто основним завданням, яке ставиться перед підприємством, є застосування такої оцінки людського капіталу, яка б надавала можливість відображати реальну інформацію в бухгалтерському обліку.

Різні вчені здійснювали спробу систематизувати методи й підходи до оцінювання людського капіталу. Так, Т. В. Давидюк виділила такі підходи до оцінювання людського капіталу:

- витратний, що заснований на підсумку сукупних витрат на освіту, професійну підготовку фахівців і інших витрат, які відносяться на формування людського капіталу;
- прибутковий – припускає оцінку доходів, які отримують працівники підприємства й залежать від отриманих кваліфікаційних та освітніх рівнів працівника;
- ринковий - полягає в пошуку на ринку і навчання фахівця, що володіє схожими аналогічними характеристиками: рівнем підготовки, професійним досвідом, здоров'ям тощо. При цьому вартість співробітника підприємства визначається ціною, за яку можна найняти подібного працівника на ринку [2].

Можна виокремити такі способи оцінювання людського капіталу.

1. За історичною ціною. Оцінювання людського капіталу за історичною ціною передбачає, що всі фактичні витрати на кадрові ресурси утворюють суму, яка щорічно зменшується на амортизацію, розраховану за середньою тривалістю роботи індивіда на підприємстві. Перевагами цього способу є: простота розрахунку, реальність оціночної бази. Недоліком цього підходу є: підвищення вартості робочої сили й амортизації та суб'єктивність цих показників.

2. За ціною відшкодування. За ціною відшкодування передбачається, що зміна кожного працівника призведе до додаткових витрат. І нова вартість буде відображати величину трудових ресурсів у грошах. Перевагами цього методу є: простота й об'єктивність, показників, що розраховуються. Недоліками є те, що в деяких випадках заміна робітника знижує ціну робочої сили; існування випадків нееквівалентного обміну робітників; важко визначити вартість заміни працівника, що впливає на об'єктивність та повну достовірність оцінювання.

3. За можливою собівартістю. За цим підходом на підприємстві влаштовується аукціон, кожний працівник має свій бал залежно від «існуючого попиту» на нього. Той працівник, на якого попиту не було, отримує ціну 0, а сумарна вартісна оцінка інших працівників складає вартість трудових ресурсів. Перевагами цього методу є: реалістичність оцінки, зважаючи на

знання про можливості та професійні знання працівників підприємства. Недоліками є: дискримінація працівників, які не користувалися попитом для керівництва підприємства, втрачання кваліфікованих працівників та наявність суб'єктивізму.

4. За очікуваною заробітною платою. Оцінка трудових ресурсів за методом очікуваної заробітної плати передбачає використання такої моделі, яка складається із п'яти річних коефіцієнтів економічної ефективності, кожному з яких присвоюється спадаюча питома вага. Перевага методу – в основу покладена оцінка ефективності використання активів підприємства. Недолік – крайній суб'єктивізм.

5. За можливою компенсацією. Компенсаційна ціна передбачає, що майбутня компенсація людини – це сурогат його вартості. Перевагами цього методу є те, що до уваги береться вся робота працівника та враховується дисконт. Недоліками методу є суб'єктивізм, який виявляється у визначенні майбутнього розміру заробітної плати працівника, визначенням часу його роботи та застосуванням ставки дисконту.

Разом із тим вивчення існуючих підходів до оцінки людського капіталу дозволяє зробити висновок, що питання виміру людського капіталу пророблені ще в недостатньо повному обсязі, а самі оцінки його величини зустрічаються вкрай рідко, розрізнено і є досить суперечливими. Більшість авторів зосереджують свої дослідження на проблемі виміру практично однієї складової людського капіталу - освіти.

Питання оцінки інших складових залишаються невирішеними. Недостатньо досліджені категорії якості людського капіталу та його основних складових. Важливість людського капіталу та визнання необхідності навчитися його вимірювати не підлягає сумніву. Але однієї методології тут недостатньо, потрібні конкретні методики. Крім того, що підрахунок вартісних значень сам по собі дуже трудомісткий процес, найбільшого ускладнення викликає збір, обробка та оцінка вірогідності необхідної інформації.

Список використаних джерел: 1. Гільорме Т. В. Модель обліку людського капіталу як основа превентивного антикризового управління. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 3 (19). С. 140–46. 2. Давидюк Т. В. Людський капітал як об'єкт вартісного вимірювання в бухгалтерському обліку. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2012. Вип 2(3). С. 73–80. 3. Турило А. М. Система оцінки людського капіталу підприємства. *Агросвіт*. 2015. № 9. С. 31–36.

УДК 657:658.115.73

Т. А. Гоголь, д-р екон. наук, доцент, професор кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту

Д. В. Роднєв, студент

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОМУНАЛЬНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

Ключові слова: комунальні підприємства, бухгалтерський облік, облік доходів і витрат, місцевий бюджет.

Сучасний стан комунальних підприємств України характеризується специфікою діяльності, фінансування та організації бухгалтерського обліку. Для таких підприємств характерним є те, що вони фінансуються державним та місцевими бюджетами, що у свою чергу передбачає специфіку ведення аналітичного та синтетичного обліку, особливо у частині розрахунків. Це зумовлює необхідність запровадження ефективної організації синтетичного та аналітичного обліку на комунальних підприємствах нашої держави.

Особливості ведення бухгалтерського обліку підприємств комунальної форми власності розглядали у своїх працях такі науковці, як Н. О. Гура, І. Р. Кратко, Н. Лисенко, Ф. Ф. Бутинець, П. М. Герасим, С. Ф. Голов, А. Бабак, Н. М. Ткаченко, П. М. Хомин, В. В. Сопко та інші.

Метою дослідження є аналіз особливостей організації синтетичного та аналітичного обліку на комунальних підприємствах, фінансування яких тісно пов'язане з формуванням місцевого бюджету.

Об'єктом дослідження є організація синтетичного та аналітичного обліку на підприємстві КП «Паркування та ринок».

Основним предметом діяльності КП «Паркування та ринок» є: створення, будівництво та експлуатація платних місць (майданчиків) для паркування транспортних засобів, стоянок для