

Качмар Оксана

к.е.н., доцент

ВП НУБІП України «Бережанський агротехнічний інститут
м. Бережани

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Міжнародний економічний досвід показує, що успіх підприємства залежить не лише від його матеріальних та фінансових ресурсів, але й від людського капіталу, який є визначальною умовою економічного зростання, головною рушійною силою підвищення конкурентоспроможності підприємства. Успішний розвиток підприємства залежить від ефективного управління економічними ресурсами на основі даних, сформованих в системі бухгалтерського обліку.

Наукова проблема, що потребує теоретичного обґрунтування та практичного вирішення полягає у необхідності зміни підходів до організації бухгалтерського обліку на сільськогосподарських підприємствах у зв'язку з переглядом місії аграрного сектору економіки, як базової складової національної економіки у глобальному світі, що посилює партнерську відповідальність держави, бізнесу, професійного бухгалтера за обліково-інформаційне забезпечення конкурентоспроможного та сталого розвитку аграрного сектору економіки України.

У процесі розвитку ринкових відносин та в умовах динамічного конкурентного середовища якісні характеристики персоналу підприємств є одним з основних чинників, що визначають економічний стан, стійке становище на ринку та конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів. Тому проблема бухгалтерського обліку формування людського капіталу аграрних підприємств має знайти відповідне відображення в обліковій політиці підприємств, адже рівень освіти та професійної підготовки персоналу як носія людського капіталу в поєднанні з матеріальним капіталом виступає чинником підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та сталого розвитку аграрних підприємств, а тому вимагає розробки новітньої концепції розвитку й нагромадження людського капіталу на основі здійснення довгострокових інвестицій.

Дослідження процесу бухгалтерського обліку формування людського капіталу аграрних підприємств є надзвичайно актуальним, оскільки внаслідок затяжного періоду трансформування економіки аграрні підприємства зазнали значних змін і сьогодні успішно функціонують лише ті, які зуміли зберегти позиції на ринку за рахунок інтелектуальних здібностей своїх працівників, особливо управлінського персоналу. Упродовж цього періоду в аграрних підприємствах значно зменшилась кількість працівників через скорочення трудомістких галузей виробництва, посилення непривабливості сільськогосподарської праці, що призвело до значних втрат людського капіталу загалом.

Сучасне аграрне виробництво й аграрні підприємства потребують належної організації обліку людського капіталу, що забезпечить формування інформації щодо накопичення та продуктивного використання людського капіталу. Проява в теорії

економічної думки поняття людського капіталу обумовлює необхідність створення ефективного інформаційного забезпечення, що стало передумовою створення концепції обліку людських ресурсів (людського капіталу, персоналу) [1].

Бухгалтерський облік у сучасних умовах розглядає тільки ресурси, які є власністю підприємства. У зв'язку з тим, що персонал, як особливий вид ресурсу, не може бути ні майном, ні є об'єктом власності, представники традиційного обліку не розглядають його як об'єкт обліку – актив (ресурси, контрольований підприємством у результаті минулих подій, використання якого, як очікується, призведе до отримання економічних вигод у майбутньому [2]).

Але витрати на персонал аграрних підприємств ведуться систематично. Майбутня економічна вигода людських ресурсів як активу суб'єкта господарювання, є потенціалом, який сприятиме надходженню (прямо або непрямо) грошових коштів і їх еквівалентів шляхом особливого ресурсу – персоналу при для виробництва продукції (надання послуг, здійснення робіт відповідної якості), що здатні задовольнити бажання чи потреби споживачів. Оскільки ці товари, послуги, роботи можуть задовольнити бажання або потреби, споживачі готові платити за них, а отже, сприяти надходженню грошових коштів до суб'єкта господарювання. Також людські ресурси спроможності зменшувати відтік грошових коштів, наприклад, коли альтернативний виробничий процес зменшує витрати на виробництво [2].

Майбутні економічні вигоди, втілені в активі, можуть надходити до суб'єкта господарювання різними шляхами. Наприклад, актив можна використовувати окремо або разом з іншими активами у виробництві товарів чи наданні послуг, призначених для реалізації суб'єктом господарювання; обміняти на інші активи; використати для погашення заборгованості; розподілити між власниками суб'єкта господарювання [2]. Безперечно, персонал як специфічний актив аграрних підприємств не підлягає факторингу або обміну.

Останнім часом в Україні підвищена увага приділяється проблемі більш повного обліку активів підприємств, які приймають безпосередню участь у формуванні підприємницького успіху. Визначальним фактором успіху компаній є управління людським капіталом, що забезпечує ефективне використання досвіду і знань працівників підприємства, допомагає їм повністю реалізувати свій потенціал [3]).

Ігнорування людського капіталу означає для більшості аграрних підприємств неможливість його вартісного вимірювання, а відповідно, неможливість відображення в обліку і забезпечення відповідних потреб управління. Тому виникає необхідність внесення змін в існуючу систему бухгалтерського обліку, зокрема, виділення окремого рахунка (рахунків) для відображення результатів розумової, творчої, інтелектуальної діяльності людини, оскільки саме вона є визначальним чинником формування вартості підприємства.

Список використаних джерел

1. Починок, Н. В. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці [Текст] / Н. В. Починок // Економічний аналіз. [Електронний ресурс]. – 2010. – Випуск 6. – С. 141–144. – Режим доступу : http://econa.at.ua/Vypusk_6/pochynok.pdf.

2. Концептуальна основа фінансової звітності / [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://docviewer.yandex.ua/?url=yaserp%3A%2F%2Fbuhgalter911.com%2FRes%2FMSFZ%2Fkoncept_MS_FZ.pdf&c=55a75f8879e4.

3. Давидюк, Т. В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу : теорія і методологія : монографія / Т. В. Давидюк. – Житомир : ЖДТУ, 2011. – 508 с.

4. Гільорме, Т.В. Витрати на персонал підприємства: обліковий аспект [Текст] / Т.В. Гільорме, Ю.В. Степаненко // Херсонський державний університет: Економічні науки. – 2015. – Випуск 11. Частина 2. – С. 68–71.



Квасницька Раїса

к.е.н, доцент, професор кафедри

Скрипник Анна

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНОЮ ПОЗИЦІЮ БАНКУ

Сучасний стан економіки загалом та банківського сектору зокрема є нажаль незадовільним. Інфляція, зростання курсу валют, зменшення купівельної спроможності населення, скорочення персоналу, політична нестабільність та зменшення довіри до банківського сектору – все це негативно впливає на здатність банку втриматись на плаву під час кризи, так як кількість нових якісних клієнтів досить мала, частка проблемних кредитів в портфелях банків зростає а привабливість банківських послуг для населення постійно падає. Тому, сьогодні вимагає розробки та практичної реалізації заходів щодо підвищення конкурентних переваг окремих банків, які здатні позитивно виокремити їх на фоні конкурентів, тобто формування відповідної конкурентної позиції.

Розглядаючи суть самого поняття «конкурентна позиція», відмітимо, що на даний період часу єдиного, уніфікованого його трактування немає, про що свідчать дані табл. 1. Так, з наведених визначень видно, що дане поняття є широко використаним науковцями в різних напрямках досліджень: макро– та мікрорівень. Стосовно конкурентної позиції саме банківських установ найбільш ґрунтовним, на наш погляд, є визначення дане О. Тридідом та В. Вовк. І саме з цієї позиції узагальнено можна зазначити, що конкурентна позиція банку – це місце, яке займає банк на ринку банківських послуг, що обумовлене основними параметрами його конкурентних переваг та недоліків, які, й формують його конкурентоспроможність.

Оцінка конкурентної позиції банку може проводитись тими ж методами які застосовують для всіх підприємств загалом, звичайно з урахуванням специфіки галузі. Такими методами можуть бути SWOT–аналіз, PEST–аналіз, профіль середовища, метод зважування кожного фактора, модель п'яти сил конкуренції (за М. Портером) та інші [5]. Також застосовують аналіз конкурентних позицій за допомогою побудови матриць –