

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МЕТОДОЛОГІЧНА РАДА З БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ПРИ
МІНІСТЕРСТВІ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ І АУДИТОРІВ УКРАЇНИ
СПІЛКА АУДИТОРІВ УКРАЇНИ**



**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ
всеукраїнської науково-практичної конференції
«БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ ТА КОНТРОЛЬ В
УМОВАХ МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ»
присвяченої 60-річчю
кафедри обліку та оподаткування**

10-11 жовтня 2019 року

Україна, м. Київ

УДК 657: 339.922

Бухгалтерський облік, оподаткування та контроль в умовах міжнародної економічної інтеграції: збірник тез доповідей всеукр. наук.-практ. конф. (10 жовтня 2019 р.) / відп. ред. Є.В. Калюга. – К.: НУБіП України, 2019. – 343 с.

Збірник підготовлено за загальною редакцією завідувача кафедри обліку та оподаткування, д.е.н., професора Калюги Є.В.

Рекомендовано до друку
кафедрою обліку та оподаткування НУБіП України
(протокол № 2 від 26 вересня 2019 р.)

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Бухгалтерський облік, оподаткування та контроль в умовах міжнародної економічної інтеграції» з актуальних проблем і основних напрямків розвитку бухгалтерського обліку, контролю, аналізу, аудиту та оподаткування в сучасних умовах господарювання.

Відповідальність за зміст і достовірність тез доповідей несуть автори. Точки зору авторів публікацій можуть не співпадати з точкою зору редколегії збірника.

© Колектив авторів, 2019
© НУБіП України, 2019

СЕКЦІЯ 3
СТАН ТА АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ
ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ

<i>Богданюк О.В., Алексєєва В.О.</i> Аналіз витрат виробництва олійних культур як передумова розвитку галузі	252
<i>Велієва В.О., Битюк Я.Р.</i> Комплексний аналіз фінансового стану підприємства	254
<i>Велієва В.О., Демчук В.О.</i> Методи діагностики імовірного банкрутства	256
<i>Велієва В.О., Мірошниченко А.В.</i> Організація аналітичної роботи	258
<i>Велієва В.О., Семенюк О.В.</i> Історія і перспективи розвитку аналізу господарської діяльності	260
<i>Гордополов В.Ю.</i> Комплексний компаративний аналіз діяльності суб'єктів господарювання	262
<i>Гурська Л.Л., Іванова С.М.</i> Аналіз формування конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств	265
<i>Дерещук А.С.</i> Фінансова стійкість підприємства та її забезпечення	268
<i>Коваль З.О.</i> Переваги та недоліки застосування методів сценарного аналізу у формуванні стратегії підприємства	270
<i>Куць Т.В., Новак Ю.В.</i> Обліково-аналітичне забезпечення управління фінансовими результатами підприємства	271
<i>Ланченко Є.О.</i> Статистичний облік зайнятості населення в аграрній сфері	273
<i>Мельянова Л.В.</i> Розвиток економічного аналізу в умовах посилення світових інтеграційних процесів	276
<i>Мулик Т.О.</i> Аналіз інвестиційної діяльності та привабливості в умовах забезпечення інвестиційної безпеки підприємств	279
<i>Нехай В.А.</i> Управління фінансово-економічною безпекою сільськогосподарських підприємств: аналітичний аспект	283
<i>Нужна О.А., Тлущкевич Н.В.</i> Аналіз структурних змін у чисельності зайнятих працівників у сільському господарстві Волинської області	286
<i>Парасій-Вергуненко І.М.</i> Розвиток аналітичних компетентностей студентів економічних спеціальностей: запити сьогодення та майбутнього	289
<i>Савчук В.К.</i> Якісні параметри ґрунту – як чинник собівартості продукції рослинництва	292
<i>Томашук І.В.</i> Економічний аналіз в системі управління кадровим потенціалом сільських територій	294
<i>Томчук О.Ф.</i> Методичні підходи до аналізу дебіторської заборгованості: напрями удосконалення в сучасних умовах	297
<i>Федоришина Л.І.</i> Методичні підходи до управлінського аналізу	300

4. Машкова Т.В. Обліково-інформаційне відображення якісних параметрів сільськогосподарських угідь. «Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. –К.: «ЦП «КОМПРИНТ», 2016, -- 24с.

УДК 65.012.123

Томашук І.В.

Вінницький національний аграрний університет
асистент кафедри аналізу та статистики

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Управління кадровим потенціалом підприємств на сільських територіях починається з аналізу, який має розкрити зміни кадрового потенціалу працівників під впливом низки факторів, визначити раціональність їх використання, ступінь відповідності потребам підприємства. В сучасних умовах розвитку економіки такий аналіз особливо необхідний, оскільки його результати слугують основою для розробки прогнозів в сфері праці (можливої потреби в робочій силі, її кваліфікації тощо), плануванні заходів з підбору, навчання та адаптації кадрів.

Для управління виробництвом на сільських територіях потрібно мати повну та правдиву інформацію про хід процесів, пов'язаних з кадрами, про хід виконання планів. Тому однією з функцій управління кадровим потенціалом сільських територій є облік кадрів. Він забезпечує постійний збір, систематизацію та узагальнення даних, необхідних для управління кадровим потенціалом та контролю за ходом виконання планів і завдань [1,2].

Як функція управління аналіз кадрового потенціалу тісно пов'язаний з плануванням, оскільки без глибокого аналізу неможливе здійснення цих функцій.

Аналіз кадрового потенціалу це діяльність, що проводиться на різних етапах функціонування системи управління персоналом для різних цілей (рис.1).

	Характеристика
I	При визначенні потреби в персоналі на етапі кадрового планування. Оцінюється існуючий кадровий потенціал і формуються вимоги до залучення персоналу;
II	при відборі персоналу (на етапі його залучення) з метою визначення прийнятності кандидатів на вакантні посади;
III	при визначенні потреби у підвищенні кваліфікації персоналу на етапі його навчання та розвитку. Оцінюється існуючий рівень персоналу порівняно з необхідним і визначається необхідність навчання конкретних працівників,

	перевіряється відповідність посади працівників їх компетентності;
IV	при атестації персоналу, що проводиться регулярно для оцінки стану рівня кадрового потенціалу та вироблення регулюючих впливів широкого кола, в тому числі: для вжиття заходів з винагород, просування, покарання, звільнень; розробки заходів змотивації та стимулюванню праці; планування кадрового резерву; планування персональних переміщень.

Рис. 1. Основні цілі аналізу кадрового потенцілу

Джерело: сформовано за результатами дослідження

Роль аналізу кадрового потенціалу як засобу управління з кожним роком зростає. Це обумовлено різними обставинами. По-перше, необхідністю неухильного підвищення ефективності використання кадрового потенціалу у зв'язку з підвищенням науко- і капіталомісткості виробництва. По-друге, переходом до ринкових відносин. По-третє, створенням нових форм господарювання. У цих умовах керівник підприємства не може розраховувати тільки на свою інтуїцію (рис. 2.) [1,2].

		Принципи управління кадровим потенціалом	Реалізація принципів завдяки економічному аналізу
I	<input type="checkbox"/>	Орієнтація на зовнішні умови	Аналіз зовнішнього середовища
II	<input type="checkbox"/>	Існування стратегії розвитку	Аналіз стратегічних планів підприємства
III	<input type="checkbox"/>	Трансформація критеріїв оцінки ефективності рівня кадрового потенціалу	Аналіз рівня заробітної плати, інтелектуального капіталу, продуктивності праці персоналу
IV	<input type="checkbox"/>	Зворотній зв'язок	Аналіз впливу зовнішнього середовища на зміну кадрового потенціалу
V	<input type="checkbox"/>	Верховенство ієрархії управління над кадровими інтересами	Аналіз відповідності кадрової політики цілям і завдання управління кадровим потенціалом
VI	<input type="checkbox"/>	Комплектність повноважень	Аналіз виконання повноважень працівника та покладених на нього завдань
VII	<input type="checkbox"/>	Нагляд	Аналіз результатів роботи працівника
VIII	<input type="checkbox"/>	Перспективність	Аналіз перспектив розвитку підприємства (стратегічний аналіз)
IX	<input type="checkbox"/>	Комфортність	Аналіз умов роботи працівників
X	<input type="checkbox"/>	Координація Адаптивність планів	Аналіз взаємозв'язку керівників і працівників підприємства Аналіз впливу зміни ситуації на плани підприємства
XI	<input type="checkbox"/>	Співробітництво	Аналіз засобів впливу на персонал
XII	<input type="checkbox"/>	Мотивація	Аналіз мінімізації нереалізованих

			можливостей
XIII	<input type="checkbox"/>	Цільова орієнтація	Аналіз розвитку та підвищення кваліфікації працівників
XIV	<input type="checkbox"/>	Комплексний підхід до управління кадровим потенціалом підприємства	Комплексний аналіз складових елементів системи управління кадровим потенціалом
XV	<input type="checkbox"/>	Єдність технології та організації праці	Аналіз впливу зміни технології на якість кадрів
XVI	<input type="checkbox"/>	Активна взаємодія сторін	Аналіз впливу розвитку кадрового потенціалу на прибутковість підприємства
XVII	<input type="checkbox"/>	Науковість	Аналіз використання наукового підходу при управління кадровим потенціалом
XVIII	<input type="checkbox"/>	Прозорість	Аналіз єдності рішень, планів у всіх підрозділах підприємства

Рис.2. Реалізація принципів управління кадровим потенціалом

Джерело: сформовано за результатами дослідження

Саме реалізація зазначених принципів через аналітичні дослідження дає можливість поглибленого вивчення та оцінки ефективності управління кадровим потенціалом підприємств на сільських територіях.

Важлива особливість аналізу як системи внутрішньовиробничого управління полягає в тому, що вона заснована на прийнятті рішень на базі багатоваріантних економічних розрахунків і зорієнтована на створення організаційних, економічних та юридичних умов для високоефективного функціонування та розвитку сільських територій загалом. Велике місце в питанні оцінки особистості займає величина людського капіталу працівника, або вартісна оцінка інвестицій, що є заставою його майбутнього успіху - це затрати на отримання освіти, на підвищення кваліфікації, систематичну самоосвіту, перепідготовку, вкладення в фізичний стан [1,2].

За твердженням К.Маркса, «Витрати на освіту різняться в залежності від кваліфікації робочої сили». Зінов'єв І.Ф. рекомендує розрахунок коефіцієнта професійної перспективності співробітника, що відобразить ефективність його характеристик про освіту, досвід та вік $K=O \times (1 + c/4 + B/18)$,

де O – оцінка рівня освіти, C – стаж роботи по спеціальності (в 4 рази менше впливає на результативність роботи, ніж освіта), B – вік (у 18 разів менше впливає на результативність роботи, ніж освіта).

Згідно деяких методик для оцінки ефективності використання кадрового потенціалу розраховують коефіцієнт використання робочого часу спеціаліста:

$K_v = K_e \times K_p$, де K_e – коефіцієнт результативності використання робочого часу спеціаліста $K_e = 1 - Z/\Phi$

(Z – затрати часу певного спеціаліста на виконання певного виду робіт, Φ – номінальний фонд робочого часу даного спеціаліста),

КР – коефіцієнт раціональності використання робочого часу $KP = 1 - (Уф - Упл)$,

(Уф – фактична питома вага всіх елементів затрат робочого часу, %, Упл – планова їх питома вага, %) [3].

Вважаємо доречним визначення певної мети діяльності підприємства на конкретний період та проведення оцінки її досягнення певними носіями інтелектуального потенціалу. При цьому доцільно оцінити складові характеристики використання інтелектуальних потенціалів, порівняти їх з попередніми.

Список використаних джерел:

1. Абесінова О.К. Економічний аналіз в системі управління кадровим потенціалом підприємства. *Інноваційна економіка*. 5'2014[54] С. 302-307.
2. Томашук І.В., Вольська Л.Л. Аналіз фінансового стану та інвестиційної привабливості Вінницького регіону. *Економіка та суспільство*. № 20. 2019. С. 477-487.
3. Розвиток кадрового потенціалу підприємства. URL: <http://dspace.tneu>.

УДК 657.1, 336.74

Томчук О.Ф.

Вінницький національний аграрний
університет, к.е.н., доцент, доцент кафедри
аналізу та статистики

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ: НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Незважаючи на значну кількість праць, присвячених методології аналізу дебіторської заборгованості у процесі прийняття управлінських рішень, виявлені недоліки свідчать про те, що ця проблема не є вирішеною і методика аналізу потребує подальшого розвитку і вдосконалення.

Аналіз та оцінка стану дебіторської заборгованості в системі управління підприємством передбачає зовнішній та внутрішній аналіз, виявлення можливостей, ризиків та загроз, облік ресурсів та встановлення обмежень у часі щодо досягнення поставлених цілей, визначення середнього розміру фінансових активів, які перебувають у формі дебіторської заборгованості, їх питомої ваги в загальній сумі оборотності активів підприємства, поділ та оцінку дебіторської заборгованості за окремими її видами та строками погашення.

Стосовно удосконалення аналізу дебіторської заборгованості О.М. Кияшко запропоновано та обґрунтовано необхідність поєднання традиційного економічного аналізу основних показників та інструментів обліку в системі управління підприємством. Ця методика дасть змогу виявити нереалізовані