

Література.

1. Бондар В. Методичні засади експертизи правового та фінансового становища компанії при складанні звіту Due Diligence / В. Бондар // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – № 8. – С. 23-28.

2. Дью дилідженс (due diligence) [Електронний ресурс] // Business Intelligence: перевірка партнерів, власники компаній, дью дилідженс – Режим доступу: <http://www.business-intelligence.com.ua/node/174>.

3. Гуцаленко Л.В. Дью дилідженс – гарант успішності інвестиційного проекту в бізнес-сфері / Л.В. Гуцаленко // Економіка. Фінанси. Менеджмент : актуальні питання теорії, науки і практики. – 2017. – № 7. – С. 20-31.

4. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду іншого надання впевненості та супутніх послуг. Видання 2016-2017 року. Ч. 1. [Електронний ресурс] / Міжнародна федерація бухгалтерів ; Аудиторська палата України. – К., 2018. – Режим доступу: https://www.apu.net.ua/attachments/article/1151/2017_%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C1.pdf.

5. Назаренко І.М. «Дью дилідженс»: сутність, призначення та послідовність здійснення / І. М. Назаренко, А. І. Орехова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20, Ч. 1. – С. 360-366.

ВАЖЛИВІСТЬ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ЦІЛЕЙ УПРАВЛІННЯ В АПК

***ПЛАКСІЄНКО В.Я., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
ЛІПСЬКИЙ Р.В., К.Е.Н.,
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВА АГРАРНА АКАДЕМІЯ***

В ринкових умовах господарювання беззаперечним залишається той факт, що працівники є видом капіталу, який впливає на вартість підприємства. Для забезпечення сталого розвитку суб'єкта господарювання, досягнення ним конкурентних переваг вагоме значення має ідентифікація видів капіталу, відмінних від економічних, фізичних чи фінансових, природа яких спрямована на акумулювання знань та вмінь працівників, визначення позитивного ставлення оточуючого середовища до діяльності підприємства [3].

В літературі з соціальної економіки зустрічаються різноманітні форми капіталу. Їх узагальнення було проведене В.В. Радаєвим, унаслідок чого виділено вісім форм капіталу: 1) економічний; 2) фізичний; 3) культурний; 4) людський; 5) соціальний;

6) адміністративний; 7) політичний; 8) символічний [4].

В свою чергу О.А. Лаговська акцентує увагу на важливості людського та соціального капіталу при оцінці вартості підприємства шляхом систематизації нефінансових показників оцінки вартості підприємства [2].

Людський капітал – це не просто сукупність навичок, знань, здібностей, якими володіє людина – це накопичений запас навичок, знань, здібностей, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва АПК.

Доцільне використання даного запасу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання доходів працівника, що стимулює, зацікавляє людину шляхом вкладень, які можуть стосуватися здоров'я, освіти, збільшити або накопичити новий запас навичок, знань і мотивацій, щоб надалі його знов ефективно застосувати [3].

Для ефективного прийняття управлінських соціальних рішень важливе значення відіграє вартісна оцінка людського капіталу. Вона здійснюється з метою визначення переліку управлінських дій, які доцільно застосувати для підвищення трудового потенціалу суб'єкта господарювання, а також для порівняння затрачених ресурсів для підвищення вартості людського капіталу із досягнутими результатами фінансово-господарської діяльності підприємств АПК.

З метою покращення формульного розрахунку вартості трудових ресурсів до неї слід включати ще й додаткові інвестиції в людський капітал, а саме: 1) оплата невідпрацьованого часу; 2) преміальні і грошові винагороди; 3) вартість культурно-побутового обслуговування; 4) витрати на соціальний захист; 5) витрати на якість праці; 6) вартість житла для працівників; 7) інші витрати.

Відповідно до дохідної методики оцінки людського капіталу розрахунок його вартості ґрунтується на оцінці майбутніх потенційних вигод від його використання. З позиції економіки цей підхід є більш логічним, адже відповідає традиційному сприйняттю будь-якого потенціалу як можливості отримання вигоди в майбутньому, а ймовірний результат пов'язується з якісною та кількісною складовою трудового потенціалу.

Дохідна методика оцінки людського капіталу має наступні недоліки: по-перше, складність отримання початкової інформації для розрахунку; по-друге, важкість визначення точного обсягу доходів, що генеруються кожним працівником підприємства окремо; по-третє, складність встановлення зв'язку між знаннями та досвідом працівників

і фінансовими результатами підприємства. Тому весь розрахунок будується, виходячи з майбутнього обсягу чистого прибутку, величину якого важко передбачити [1].

Заслуговує на увагу також експертна методика оцінки людського капіталу, за допомогою якої можна отримати не менш цінну для управління інформацію. Основна її перевага – максимальне врахування якісних характеристик працівників, які є вираженням індивідуальної цінності конкретного працюючого, рівня його професіоналізму й компетентності та в сукупності формують загальну вартість людського капіталу суб'єкта господарювання. Експертна методика – це логіка розуміння економічної ролі людини, адже саме такі якісні характеристики працівника, як здатність нестандартно мислити, вміння застосовувати накопичені знання, навички та досвід сприяють кращій орієнтації в нетипових господарських ситуаціях та прийняттю оптимальних рішень. Однак експертна оцінка людського капіталу підприємства має суттєвий недолік – суб'єктивізм. Розрахована вартість капіталу певною мірою буде залежати від знань, навичок та волі експертів, які проводять оцінку. А це, в свою чергу, може вплинути на правильність управлінських рішень, прийнятих на основі такої інформації [3].

Література.

1. Давидюк Т.В. Развитие бухгалтерского обліку людського капіталу: теорія і методологія : [монографія] / Т.В. Давидюк. – Житомир : ЖДТУ, 2011. – 508 с.

2. Лаговська О.А. Обліково-аналітичне забезпечення вартісно-орієнтованого управління : теорія та методологія : [монографія] / О.А. Лаговська. – Житомир : ЖДТУ, 2012. – 676 с.

3. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством : навчальний посібник [Електронний ресурс] / О.А. Лаговська, С.Ф. Легенчук, В.І. Кузь, С.В. Кучер. – Житомир : ЖДТУ, 2017. – 416 с. – Режим доступу : https://learn.ztu.edu.ua/pluginfile.php/32469/mod_resource/content/1/KNIGA.pdf.

4. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация [Електронний ресурс] / В.В. Радаев // Экономическая социология. – 2002. – № 4. – С. 20-32. – Режим доступу : https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205038/ecsoc_t3_n4.pdf#page=20.

5. Шаманська О.І. Система оцінки ефективності управління ресурсним потенціалом підприємств АПК [Електронний ресурс] / О.І. Шаманська // Ефективна економіка. – 2016. – № 2. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2016/14.pdf.