

6. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затверджений наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. №73. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>

**Наталія Починок**

*Тернопільський національний економічний університет*

## **СТРУКТУРА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ОБЛІКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Стратегічним ресурсом сталого розвитку економіки та суспільства загалом, а також суб'єктів господарювання, зокрема, вважається примноження та ефективне використання інтелектуального капіталу, його складових елементів.

Існуючі наукові підходи до структурування інтелектуального капіталу в цілому спрямовані на виокремлення людського, структурного та споживчого капіталу. Однак відсутні чіткі критерії віднесення окремих елементів до складових інтелектуального капіталу з метою оцінювання їхнього впливу на економічні результати діяльності та ефективного управління. Однозначним у поглядах науковців є наявність та вирішальне значення в структурі інтелектуального капіталу людського капіталу. Основою трьох складових є людські ресурси – найбільша динамічна компонента спроможності підприємства отримувати прибуток тривалий час.

У ХХІ столітті світовими лідерами стають країни, які використовують знання, вміння, компетенції людей, їх здатності до подальшого навчання та інвестують у розвиток людського капіталу. Взаємозв'язок між розвитком людського капіталу та економічним зростанням доведено науковими дослідженнями, що отримали світове визнання.

Так, в жовтні 2018 року премію Шведського національного банку з економічних наук пам'яті Альфреда Нобеля присудили Полю Ромеру за «інтеграцію технологічних інновацій у довгостроковий макроекономічний аналіз».

Розроблена Ромером модель припускає, що основним фактором економічного зростання є збільшення капіталовкладень у науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР) й інвестиції в людський капітал. На його думку, економіка, що володіє ресурсами людського капіталу та розвиненою наукою, має в довгостроковій перспективі кращі шанси зростання, ніж економіка, позбавлена цих переваг.

Дослідження Ромера заклали основу теорії ендогенного зростання або довгострокового економічного зростання.

Інвестування розвитку людського капіталу повинне відбуватися як на рівні окремих компаній, так і за рахунок раціонального розподілу видатків бюджету на рівні країни. Зростання пріоритетних галузей економіки держави напряму залежить від наявності фахівців відповідного рівня. Так, нестачу спеціалістів у вітчизняній ІТ сфері пропонується компенсувати створенням спеціального фонду, кошти якого витратять на стипендії талановитим студентам, гранти для молодих вчених та створення освітньої інфраструктури.

Голова Державної податкової служби України Сергій Верланов запропонував запровадити спеціальну можливість оподаткування ФОП, які працюють в ІТ сфері шляхом введення податку на розвиток людського капіталу на рівні 1% у 2020 році з перспективою підвищення до 5% у 2024 році.

Акумуляція фінансових ресурсів задля розвитку людського капіталу за рахунок компаній є виправданою в специфічних галузях економіки, основним виробничим ресурсом котрих є людські (інтелектуальні) ресурси. Такі заходи повинні бути спрямовані, в тому числі і на вирішення завдань з розвитку людського капіталу на загальнонаціональному рівні в рамках реалізації стратегії сталого розвитку.

Цілі сталого розвитку задають напрямки руху суспільства, зокрема, в частині соціальної відповідальності – для компаній визначено принципи формування відносин із стейкхолдерами (зацікавленими сторонами) задля забезпечення сталого розвитку. При цьому людина, ступінь її матеріального та духовного збагачення, підвищення якості життя є кінцевою метою як на національному, так і на міжнародному рівнях. І хоча зв'язок розвитку людини і економічного зростання вважається взаємно оберненим, останнє є лише засобом для досягнення мети. Зазначені положення є в основі новітніх теорій зростання та моделей, що визначають вплив розміру людського капіталу на темпи росту валового внутрішнього продукту.

Згадана залежність між розвитком людського капіталу і економічними результатами на рівні підприємства проявляється в тому, що знання, інтелектуальна, інноваційна складова перетворюється на провідну на всіх етапах «життєвого циклу» нових товарів і послуг. Ці компоненти домінують на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. Тому основним виробничим фактором стає людський ресурс, ефективність котрого вимірюється продуктивністю.

Одним із шести факторів підвищення продуктивності працівників нової економіки є те, що для підвищення продуктивності працівника

розумової праці треба дивитися на нього не як на «витрати», а як на «капітал», і поводитися з ним відповідно. Необхідно, щоб працівники розумової праці хотіли працювати на цю організацію і віддавали їй перевагу [1, с.166-167].

Новий формат економічного і соціального зростання за рахунок переорієнтації на нетрадиційні фактори виробництва, нові ознаки та характеристики продуктивного працівника для підприємства вимагають нових підходів до критеріїв визнання активами підприємства складових інтелектуального капіталу, до методів оцінки нематеріальних активів, в тому числі внутрішньогенерованого гудвілу, до формування вартості підприємства загалом.

### **Література**

1. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века (пер. с англ. Наталии Макаровой). М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с.

**Михайло Пушкар**

*Тернопільський національний економічний університет*

## **УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК ЯК ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

У будь-якій, навіть у невеликій, компанії існує внутрішня система управлінського обліку – керівник знає, який дохід отриманий, які були зроблені витрати, хто за що відповідає.

Більшість експертів розуміють підсистему управлінського обліку на підприємстві, як процеси моніторингу, оцінки, реєстрації, вимірювання, обробки, систематизації та передачі інформації про господарську діяльність для користувачів у загальній інтегрованій системі обліку.

Підсистема фінансового обліку пов'язана з нормуванням, організацією виробництва, плануванням, моніторингом витрат на виробництво, контролем та аналізом діяльності менеджерами операційного рівня роботи виконавців. Такий облік призначений для формування достатньої інформаційної бази внутрішнім з метою прийняття оперативних (тактичних) і короткострокових управлінських рішень [1].

Управлінський облік можна визначити як інформаційну підсистему, мета якої полягає в підготовці інформації для аналізу виконання оперативно – календарних планів випуску та реалізації продукції структурних підрозділів підприємства.

Менеджери операційного рівня (лінійний персонал) контролюють протягом місяця виконання графіків випуску продукції та виконання видів робіт, дотримання норм витрат ресурсів, формування собівартості