

(Rev. 2), упровадженої Регламентом (ЄС) Європейського парламенту та ради № 1893/2006. КВЕД представляє собою статистичний інструмент для впорядкування економічної інформації. Водночас КВЕД є механізмом спільної мови, що має використання в багатьох інших, нестатистичних сферах (соціальному та податковому регулюванні, ліцензуванні, системі тарифів тощо), проте, не завжди адаптована до цього повною мірою.

Національний класифікатор видів економічної діяльності має наступну кількісну структуру: 21 секція, яка позначається латинськими літерами від «А» до «U», 88 розділів та 272 групи з подальшою деталізацією на класи. Відповідно до класифікатора України ДК 009:2010 «Класифікатор видів економічної діяльності» фінансова і страхова діяльність відображається в секції «К», яка включає три розділи:

– надання фінансових послуг, крім страхування та пенсійного забезпечення (включає діяльність, пов'язану із залученням і перерозподілом фінансових коштів, крім тих, які призначені для цілей страхування, пенсійного забезпечення або обов'язкового соціального страхування);

– страхування, перестраховання та недержавне пенсійне забезпечення, крім обов'язкового соціального страхування (включає андеррайтинг щорічної ренти, страхових полісів і страхових премій з метою створення фінансових активів, що будуть використовуватися для погашення майбутніх страхових вимог);

– допоміжна діяльність у сферах фінансових послуг і страхування (включає надання послуг, пов'язаних із фінансовою діяльністю, крім послуг із фінансового посередництва).

Таким чином, можна стверджувати, що класифікації видів економічної діяльності в країнах Європейського союзу та в Україні фактично ідентичні та відповідають сучасним вимогам стосовно адаптації національних суб'єктів господарювання за статистичною ознакою в західній економічній простір. Уніфікація класифікації дозволяє забезпечувати інформаційну єдність і цілісність зібраної статистичної інформації в різних країнах, сприяє інтеграції України в процеси міжнародного інформаційного обміну, що є необхідною умовою входження в співтовариство розвинених країн світу.

#### **Список літератури:**

1. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 [Електронний ресурс]: Національний класифікатор України від 29.11.2010 р. № 530 (набирає чинності з 01.01.2012 р. згідно з Наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики) / Інформаційно-аналітичний центр «Ліга». – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.

**Марина САДЛІЙ**

*Тернопільський національний економічний університет*

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ**

Зміни в економіці України за останні роки потребують критичного аналізу стану господарського механізму, адже облік і аналіз оплати праці по праву займають одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. Відповідно до цих змін в економічному і соціальному розвитку країни, істотно змінюється і політика в області оплати праці, соціальної підтримки і захисту працівників. Багато функцій держави по реалізації цієї політики покладено, безпосередньо, на підприємства, які самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, матеріального стимулювання його результатів.

За останні декілька років зарплата втратила практично своє справжнє соціально-економічне призначення і не виконує кожну з своїх функцій – відтворювальну, стимулюючу і регулюючу. По-перше, на стан оплати праці суттєво впливає загальне критичне становище економіки. Міжнародна практика організації оплати праці базується на вимогах, які передбачають виплату працюючим, що дозволяє зберегти прийнятний спосіб життя в тому розумінні і на такому рівні, як це прийнято в дійсний час і в даній країні. Як свідчать

результати роботи всіх ланок народного господарства за останні п'ять років, об'єм виробництва і продуктивність праці безперервно знижуються. По-друге, наявне деформоване відношення до оплати праці в залежності від кваліфікації, складу, відповідальності за виконану роботу, між фізичною і розумовою працею, між виробничою і бюджетною сферами. Вирішення питань заробітної плати, підвищення рівня життя і соціальний захист населення можливі лише в умовах виходу держави з економічної кризи.

Питання управлінського обліку витрат на робочу силу розкриті у дослідженнях таких науковців: Ф. Бутинця, С. Голова, К. Друрі, Т. Карпової, В. Сопка та інших вітчизняних і зарубіжних вчених економістів. У бухгалтерському фінансовому обліку витрати на оплату праці узагальнюються за однойменним економічним елементом „Витрати на оплату праці”, а в управлінському – акцент робиться на облік за калькуляційними статтями. Це можуть бути прямі витрати на оплату праці, додаткова заробітна плата та інші [2,37].

К. Друрі вважає, що облік витрат праці повинен проходити два самостійні етапи:

1. калькулювання заробітної плати кожного працюючого, включає утримання із неї, а також виплати і відрахування в Пенсійний фонд та інше (облік заробітної плати);
2. розподіл витрат на робочу силу за замовленнями на рахунки накладних витрат і рахунки виробництва (облік витрат на робочу силу) [2,76].

Приблизно такі ж напрямки обліку витрат на оплату праці виділяють Ф. Бутинець, Н.Малюга, Т. Карпова та інші. Управлінський облік витрат на робочу силу задовольняє інформаційні потреби щодо витрат на робочу силу (професійний і кваліфікаційний склад, форми і системи оплати праці, преміювання) [1,7].

Проте, незважаючи на ґрунтовні дослідження даної тематики, вченими економістами, є досі багато дискусійних питань, що стосуються управлінського обліку витрат на оплату праці. Мета обліку витрат на робочу силу - визначення витрат робочого часу робітниками за видами діяльності; величини виробітку або ступеню виконання змінного завдання; достовірності нарахування заробітної плати; розрахунків із працівниками з оплати праці; контроль за використанням фондів оплати праці. У свою чергу, Т.П. Карпова виділяє свою класифікацію витрат на робочу силу. Вона вважає, що витрати на оплату праці не являються однорідними і тому їх класифікують з метою задоволення потреб управління. В основу будь-якої класифікації повинні бути покладені принципи які характеризують однорідні явища. Така класифікація передбачена у звітності з праці і нормативних документах. Однак прийнята класифікація, на мою думку, є мало придатна для підприємства, тому що характеризується занадто загальними ознаками. У ній немає інформації за такими процесами управління, як витрати на набір, скорочення та відбір чисельності; витрати, які пов'язані з процесами нормування та планування чисельності персоналу і праці. Тоді як, у сучасній літературі, найбільш поширені дві класифікації витрат на робочу силу. За першою витрати складаються з суми винагород в грошовій і натуральній формах за виконану роботу і невідпрацьований час, додаткові витрата організації пов'язані з забезпеченням працівників житлом, оздоровчими заходами, професійним навчанням та інше. За другою класифікацією витрати на робочу силу розділяються на дві групи: прямі і непрямі. До прямих відносять: заробітну плату, витрати на житло, виплати соціального характеру, витрати на культурно-побутове обслуговування та інші. До непрямих витрат відносять засоби, які вираховуються у вигляді обов'язкових відрахувань в державні позабюджетні соціальні фонди і регіональні та місцеві збори.

Отже, з вище наведеного матеріалу доцільно зробити висновок, що проблема доходів і нині є однією із найактуальніших, а необхідність її вирішення у якомога стислі терміни є очевидною, адже саме проблема зростання доходів працюючих та оптимізації їх диференціації є обов'язковою передумовою, як підвищення мотивації трудової діяльності, так і сталого соціально-економічного розвитку в цілому [4, 25].

#### Список літератури:

1. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський управлінський облік. – Ж.: ПП „Рута”, 2000. – 445 с.
2. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. - № 2. с. 61 – 64.

3. Ільєнко Н. Деякі способи підвищення питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції // Україна: аспекти праці. – 2005. - № 3.

4. Дмитренко Н.М. Окремі теоретико-методологічні підходи до прогнозування фонду оплати праці на макроекономічному рівні. Реформування ринкових відносин в Україні – 2004. - №11. – с. 87- 91.

**Юлія СУДИН**

*Тернопільський національний економічний університет*

## **ІДЕНТИФІКАЦІЯ ГУДВІЛУ В ОБЛІКУ: ВАРІАТИВНІСТЬ ПІДХОДІВ**

Зростання ролі нематеріальних активів у сукупній вартості компанії вимагає формування релевантної інформації адаптованої до потреб користувачів. В контексті відображення інтелектуальних ресурсів важливе значення займає гудвіл як особливий вид нематеріального активу. Відмінні підходи до тлумачення специфічної категорії обліку (гудвілу) сприяють виникненню парадигми поняття, що втілюється у бухгалтерському, юридичному та економічному аспекті. Широкий спектр використання гудвілу у різних напрямках потребує аналізу визначень поданих у вітчизняних та міжнародних нормативно-правових актах, науковій літературі для формування єдиного структурованого підходу, що дозволить відображати інформацію про гудвіл у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності підприємств.

Історично поняття гудвіл виникло для відображення різниці між ціною придбання і вартістю матеріальних активів придбаного підприємства, за вирахуванням його зобов'язань при об'єднанні балансів цих підприємств. Такий гудвіл фіксується тільки в системі бухгалтерського обліку («бухгалтерський гудвіл»). Економічний підхід під гудвілом передбачає деякі активи (кваліфікація персоналу, технології, високий рівень менеджменту), які відрізняються від звичайних активів тим, що не існує достовірних способів їх виділення з маси інших активів і оцінки їх вартості. Терміном «гудвіл» ці активи поєднуються в одну групу, і за допомогою нього виникає можливість їх ідентифікації і оцінки. Тобто гудвіл — це переваги, які отримує покупець при купівлі вже існуючого і діючого підприємства порівняно зі створеною новою самостійною фірмою [1].

Легенчук С. Ф. у своїх дослідженнях сформував наступні підходи до трактування гудвілу: підхід наддоходів; підхід невідображених активів. Обґрунтував доцільність застосування підходу невідображених активів, згідно якого гудвіл – це інтелектуальні активи підприємства, які не знайшли свого бухгалтерського відображення, а також вартість синергетичних ефектів, що виникли в результаті взаємодії складових інтелектуального капіталу. Визначивши, що застосування підходу наддоходів не враховує в бухгалтерському обліку неадитивність складових інтелектуального капіталу, відповідно до теорії інтелектуального капіталу, для розуміння гудвілу запропонував використовувати підхід невідображених активів, згідно якого гудвіл – активи, не відображені в балансі [2]. Вважаємо, що дані підходи за своє суттю наближені до найбільш поширених, так як невідображені активи – це фактично економічна сутність гудвілу, а наявність наддоходів – бухгалтерська.

Розглянемо також юридичний аспект, відповідно до якого під гудвілом розуміють певні права на об'єкти нематеріальної природи, які можуть бути віддільні або невіддільні від підприємства. Юридичний підхід до розуміння гудвілу сприяє створенню передумов для відображення його в якості активу підприємства, оскільки дозволяє співвіднести розуміння гудвілу в юридичному аспекті з критеріями визнання активів в бухгалтерському обліку.

Досліджуючи сутність гудвілу І. І. Просвірина пропонує визнати три типи гудвілу: економічний, бухгалтерський і фінансовий, виділяючи при цьому основні принципи відмінності між економічним і бухгалтерським [3]:

— економічний підхід допускає можливість розрахунку гудвілу (або його складових) діючого підприємства, а стандарти бухгалтерського обліку визнають можливість оцінки гудвілу лише тільки при придбанні підприємства;