

– на АТП використовуються різні марки авто тощо.

Класичним об'єктом обліку витрат і калькулювання за позамовним методом є окреме виробниче замовлення, яке відкривається як на окреме перевезення вантажу, так і на всі перевезення в цілому, а також на окремі марки і модифікації транспортних засобів, що здійснюють перевезення протягом звітного періоду. За цим методом при розрахунку фактичної собівартості всі прямі основні витрати (матеріальні, трудові, амортизаційні тощо) враховуються в межах встановлених статей калькуляції по окремим виробничим замовленням (видами перевезень), включаючи їх до складу витрат за кожним видом перевезень. Якщо прямо віднести такі витрати на собівартість кожного окремого виду перевезень важко, то вони повинні розподілятися між ними згідно бази розподілу, що зафіксована в Наказі про облікову політику.

Таким чином, підсумовуючи, варто вказати, що застосування розглянутих методів калькулювання собівартості на автотранспортних підприємствах не має певних принципових відмінностей за виключенням необхідності врахування галузевих особливостей. Однак облік витрат слід організувати таким чином, щоб забезпечити своєчасне, повне і правильне визначення витрат за статтями та елементами витрат; розрахунок собівартості за окремими видами робіт, послуг та в цілому за підприємством; виявлення внутрішніх резервів зниження собівартості перевезень тощо.

#### *Список використаних джерел:*

1. Методичні рекомендації з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті, затв. Наказом № 65 від 05.02.2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0065361-01>.

**Ємельянова Ю.В., Кузьменко Н.В.**

**Науковий керівник: Циган Р.М.,**

ст. викладач Кременчуцький національний  
університет ім. Михайла Остроградського,  
м. Кременчук, Україна

### **ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПЛИННІСТЬ КАДРІВ В УКРАЇНІ**

Забезпечення підприємств досвідченими та професійними кадрами дає можливість підприємству розвиватись, збільшувати потужність виробництва продукції, впроваджувати інновації та ,відповідно, на належному рівні бути конкурентоспроможним.

Проблемою управління персоналом займалося велика кількість вітчизняних вчених-економістів, а саме: Яковенко О. М.[1], В. О. Шишкін [2], С.Г. Улюкаєв, В.І. Борщ, В.В. Белякова [3], Р.З. Дарміць, Г.П. Горішна [4].

Так, В.І. Борщ та В.В. Белякова дійшли висновку, що сучасна кадрова політика є винятково актуальною і складною проблемою, вирішення якої передбачає розробку нових концепцій, програм і технологій, залучення інтелектуальних та фінансових ресурсів. Р.З. Дарміць та Г.П. Горішна вважають, що для повноцінного комплектування персоналу компанії необхідно враховувати

усі особливості джерел, засобів та методів пошуку працівників для прийняття виважених рішень про використання комплексу засобів, які дозволили б якнайшвидше та найякісніше знайти та залучити до роботи необхідних фахівців та багато іншого.

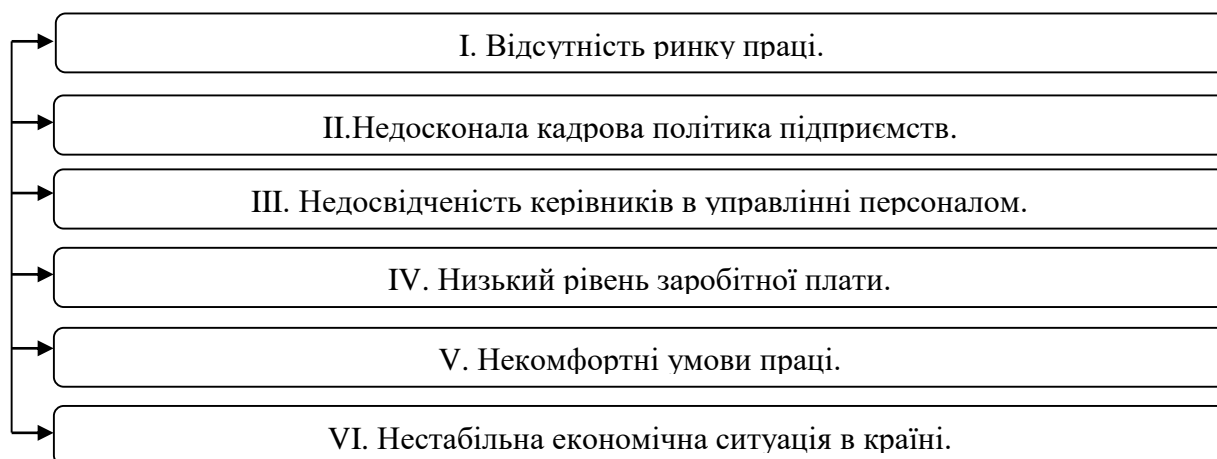
Але, на нашу думку, основною проблемою на підприємствах України є відсутність ефективної кадрової політики, що полягає у неадекватності досвідчених керівників, стимулів продуктивності праці, відповідного навчання з метою підвищення кваліфікації, належної роботи з персоналом тощо.

На сьогодні в Україні сформувалася досить критична ситуація стосовно кількості кваліфікованих кадрів на підприємствах (рис.1), а також кризова ситуація в економіці України та події 2014 року на сході країни досить вплинули на тактику та план дій розвитку багатьох підприємств.



**Рис.1 Середньооблікова кількість штатних працівників**(побудовано за даними [5])

В умовах постійної конкуренції між підприємствами зростає попит на кваліфікованих працівників, та разом з цим з'являється потреба для керівництва розробляти нові методики перехоплення найкращих кадрів у конкуруючих фірм. На сьогодні в Україні простежується дефіцит професіоналів. Виділимо основні фактори плинності працівників (рис.2).



**Рис.2 Основні фактори плинності кадрів**

I. Головним фактором плинності кадрів являється відсутність ринку праці, недосконалість системи підбору та найму працівників, відсутність визначених стандартів під час відбору.

Ринок праці є фундаментом для формування стійкого економічного розвитку, та наразі в Україні існує низка проблем, яка не дає повноцінно йому функціонувати, таких як:

- тіньовий бізнес та нелегальний ринок;
- обмеженість кар'єрного зросту;
- безробіття молоді.

II. Кадрова політика – це система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого і відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства, адекватно реагувати на зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищах[6].

Великою перешкодою є небажання управлінського персоналу розглядати стратегічні цілі, впроваджувати більш сучасні технології, запускати нові лінії виробництва тощо, через те, що дохід прагнуть мати «тут і зараз».

III. Керівник, перш за все, повинен бути ознайомленим з принципами роботи усіх рівнів виробництва, щоб розуміти скільки чоловік та які функції вони повинні виконувати для ефективної роботи.

На підприємствах також існує проблема відсутності мотивації працівників (премії, оплата проїзду, оплата курсів підвищення кваліфікації тощо), так як зацікавленість працівників буде відображатись в якості їхньої роботи, що в свою чергу вплине на продуктивність та конкурентоспроможність усього підприємства.

IV. Четвертий, але не менш важливий фактор – рівень заробітної плати українців, бо вона виступає винагородою за виконану роботу та служить в залежності від її розміру стимулом до продуктивності.

V. Одним із важливих чинників, які негативно впливають на працездатність кадрів виступають некомфортні умови праці, такі як:

- місцезнаходження робочого місця та витрачання часу на дорогу;
- престижність роботи (наприклад, неприйнятно працювати технічним персоналом чи у сфері обслуговування, маючи вищу освіту в певній галузі);
- атмосфера в колективі;
- безпосередньо умови праці.

VI. Внаслідок складної економічної кризи та події, що сталася в 2014 році в Україні відбувся значний «відплив умів» за кордон. Суспільство залежить від рівня своїх доходів, тому перебуває в постійному пошуку додаткової роботи та, як наслідок, мігрує в пошуках більших можливостей та перспектив. У свою чергу, заборгованість і нестабільність по виплаті зарплати досить погіршує якість роботи та відносини роботодавця з працівником.

В результаті всіх наведених вище чинників у сукупності спричинили тенденцію до скорочення працівників, починаючи з 2006 року (11433 тис. працівників) ситуація погіршувалася з кожним роком і станом на 1 січня 2018 року кількість працюючих становить 7661 тис. осіб, що на 3772 тис. осіб менше ніж у 2005 році (11388 тис. осіб), тобто за 11 років показник знизився на 32,99%.

Отже, проблема відсутності належної кадрової політики досить актуальна, вирішення якої передбачає розробку нових принципів, методів, технологій та удосконаленого механізму кадрової політики.

**Список використаних джерел:**

1. Яковенко О. М. Кадровий потенціал: стан та проблеми розвитку / Яковенко О. М. // Вісник УАДУ. – 2008. – № 2. – С. 113–124.
2. Шишкін В. О. Проблема плинності кадрів на підприємстві та шляхи її вирішення / В. О. Шишкін, Н. В. Лозова // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 12. – С. 47–48. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd\\_2009\\_12\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2009_12_13)
3. Борщ В. І. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України / В. І. Борщ, В. В. Белякова // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. – 2017. – Т. 16, вип. 3. – С. 175–187. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>
4. Дарміць Р. З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р. З. Дарміць, Г. П. Горішна // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 26–34. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM\\_2013\\_778\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2013_778_6)
5. Основні показники ринку праці [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/osp\\_rik\\_u.xls](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_u.xls)
6. Дикань В.В. Формування кадрової політики як запоруки ефективної економічної безпеки підприємства / В. В. Дикань, М. В. Гладух // Соціальна економіка. – 2017. – № 2. – С. 88–92. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/se\\_2017\\_2\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2017_2_15)

**Зайченко Ю. М.**, студентка  
**Науковий керівник: Волчек Р.М.**,  
к.е.н., доцент  
Одеський національний економічний  
університет, м. Одеса, Україна

### **ОБЛІК БЕЗНАДІЙНОЇ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ**

На цей час ринкові відносини вимагають перегляду системи бухгалтерського обліку, одним із центральних елементів якої є облік взаєморозрахунків суб'єктів господарювання. Вважаємо, що на сьогодні одним з найбільш складних і суперечливих питань українського обліку є облік дебіторської заборгованості, що пов'язано з існуванням проблеми неплатежів. Суб'єкти господарювання на перший план висувують вирішення власних проблем, замість виконання фінансових зобов'язань по платежах перед партнерами. Відсутність майнової відповідальності за невиконання власних договірних зобов'язань дає їм змогу ухилятися від взаєморозрахунків з партнерами. Вирішення вищенаведеної складної проблеми багато в чому залежить від вдосконалення бухгалтерського обліку взаєморозрахунків [1, с.173].

Сьогодні дуже поширеним є явище безнадійної дебіторської заборгованості. Згідно до П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість» безнадійною є поточна дебіторська заборгованість, щодо якої існує впевненість про її неповернення боржником або за якою минув строк позовної давності. Таким чином, слід пам'ятати, що лише поточна дебіторська заборгованість може стати безнадійною. Так, впевненість в неповерненні боргу може ґрунтуватися на фактах, які свідчать,