

Надійшла до редакції 27.03.2017

УДК 661:557

Штик Ю. В.,
канд. екон. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

СИСТЕМА ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ ЩОДО ВИНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ У КОНТЕКСТІ МСФЗ

UDC 661:557

Shtyk Yu. V.
PhD in Economic sciences,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine, e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

INTEGRATED REPORTING OF EMPLOYEE BENEFITS IN THE CONTEXT OF IFRS

Мета статті полягає у обґрунтуванні теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій з удосконалення системи інтегрованої звітності щодо винагород працівникам у контексті Міжнародних стандартів фінансової звітності.

Методи. Теоретико-методологічну основу дослідження склали загальнонаукові та специфічні методи пізнання, що базуються на системно-структурному підході щодо вивчення проблематики обліку винагород працівникам. Для вивчення стану бухгалтерського обліку та звітності підприємств використовувався метод спостереження, а пропозиції з удосконалення відображення винагород працівникам у системі інтегрованої звітності підприємств розроблялися із застосуванням систематизації.

Результати. Пропозиції з удосконалення відображення винагород працівникам в інтегрованій системі обліку та звітності підприємств розроблялися із застосуванням процесного підходу та моделювання. У статті запропоновано підходи до відображення інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності, управлінській звітності та звітності щодо винагород працівникам, що забезпечило розкриття звітної інформації за пенсійними планами, врахування виникнення збитку (прибутку) від секвестрів і завершальним розрахунком винагород працівникам після закінчення трудової діяльності.

Ключові слова: інтегрована звітність, міжнародні стандарти, облік винагород працівникам, пенсійні плани, управлінська звітність.

Постановка проблеми. В якості одного з напрямків вдосконалення бухгалтерського обліку відповідно до МСФЗ розглядається питання використання міжнародних стандартів для побудови ефективної системи звітності не тільки для фінансового, а і управлінського обліку, і соціально-орієнтованого, який вже протягом декількох років інтенсивно вивчається в країнах Європейського Союзу та США. Зростання вимог до більш високої прозорості і гласності діяльності компаній сприяють просуванню використання внутрішньофірмових інформаційних систем, які можуть своєчасно надати необхідну інформацію.

Мета МСФЗ — надати дані, що відображають реальний стан підприємства, — призводить до можливості використання міжнародних стандартів фінансової звітності.

© Ю. В. Штик, 2017

ті як основи для формування інтегрованої звітності з використанням інформації фінансового та управлінського обліку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні аспекти розвитку інтегрованої системи обліку та звітності щодо винагород працівникам висвітлені у працях вітчизняних вчених: Т. Давидюк, І. Жиглей, Т. Мельник, Л. Мельянкової, К. Романчук, І. Саух, О. Шоляк, Н. Шульги, І. Щирби. За всією значимістю наукових досягнень не вирішеними залишаються такі питання: недостатня розробленість організаційно-методичних положень документування та обліку винагород працівникам; відсутність практичних напрацювань у використанні актуарних розрахунків при оцінці активів і зобов'язань щодо винагород працівникам, які дисконтуються.

Метою статті є дослідження системи інтегрованої звітності та формування рекомендацій з розробки елементів звітності щодо винагород працівникам.

Виклад основного матеріалу дослідження. У міжнародних стандартах (IFRS) 7, 8 і 9 на відміну від національних стандартів обліку введений так званий «управлінський підхід», тобто розкриття інформації, регульованої цими стандартами, має бути подано зовнішнім користувачам так, як вона насправді існує в процесах реального управління компанією [1; 2].

У зв'язку з цим одним із важливих завдань є використання принципів фінансового та управлінського обліку і формування на їх основі інтегрованої звітності в умовах застосування МСФЗ.

Необхідність вдосконалення звітності, а також розширення доповнень і пояснень викликані вимогами насамперед зовнішніх користувачів. Спостереження показують, що поданих у фінансовій звітності даних буває недостатньо для оцінки всіх ризиків і з боку зовнішніх користувачів (насамперед інвесторів) надходять додаткові запити щодо їх інформаційних інтересів. У результаті цього компанії все більш активно розкривають інформацію управлінського обліку.

У теперішній час ще не вироблено вимоги до форми та переліку інформації, яка має розкриватися у Інтегрованих звітах, але визначено тенденцію використання певних складових у цій звітності зарубіжними та деякими українськими підприємствами. Однією з головних особливостей формування інтегрованої звітності є розкриття інформації не тільки про фінансові показники, а і про нефінансові. До нефінансових результатів, які надають підприємства, відносяться: загальна інформація про підприємство (корпорацію), огляд галузі, структура (корпоративного) управління та дивідендна політика, результати діяльності підприємства та їх аналіз, а також основи стійкого розвитку. Багато уваги зарубіжні торговельно-виробничі підприємства (компанії) приділяють охороні праці, безпеці та здоров'ю співробітників, розробці та реалізації стратегій соціального партнерства, охороні оточуючого середовища та уніфікації систем винагород працівникам.

Інтегрована звітність не повинна розцінюватися як реклама підприємства з метою залучення співробітників та підвищення рейтингу. Інтегрований звіт повинен містити добровільно та публічно розкрити інформацію, яка достовірно й доступно відображає основні аспекти і результати діяльності, пов'язані з реалізацією стратегії стійкого розвитку підприємства.

З огляду стратегічного розвитку підприємства, слід відзначити наявність у міжнародній практиці стандартів та інших документів, що стосуються звітності соціально відповідального бізнесу. Ключовим аспектом роботи над інтегрованим звітом є його оцінка та верифікація незалежним аудитором, а також використання отриманих у ході створення звіту результатів у подальшій практиці торговельно-виробничого підпри-

емства. Здійснення цієї процедури дає компанії гарантію третьої сторони, що опубліковані у звіті відомості достовірні і не є рекламою. Готуючи свої звіти відповідно до стандартів, які отримали міжнародне розповсюдження, компанія може претендувати на те, що створений документ буде верифіковано незалежним аудитором з відповідним сертифікатом [3].

Метою складання внутрішньої звітності є надання оперативної інформації про певні аспекти діяльності підприємства, яка необхідна управлінському персоналу для прийняття управлінських рішень. Тому в наукових літературних джерелах внутрішня і управлінська звітність використовуються як ідентичні поняття. Зміст, форма, види та періодичність подання такої звітності визначаються безпосередньо на кожному конкретному підприємстві.

Інтегрована звітність щодо винагород працівникам має включати фінансову звітність щодо винагород працівникам, управлінську звітність щодо винагород працівникам та звітність щодо програм пенсійного забезпечення (рис. 1).

Подання інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності детально розкрито, а управлінська звітність щодо винагород працівникам та звітність щодо планів пенсійного забезпечення як складова інтегрованих звітів — маловивчена тема.

Призначена для прийняття внутрішніх рішень, управлінська звітність повинна дозволити розглядати облікову інформацію в динаміці, порівняно з плановими показ-



Рисунок 1 — Система інтегрованої звітності щодо винагород працівникам (запропоновано автором)

никами, розкривати її структуру; враховувати минулу, теперішню і майбутню діяльність; забезпечувати можливість аналізу відповідно до економічної ситуації; надаватися у простій та зрозумілій формі; носити конфіденційний характер; розроблятися з урахуванням інформаційних запитів менеджерів відповідного рівня; бути доступною в режимі реального часу або з мінімальною часовою затримкою.

Управлінський звіт щодо винагород працівникам — основне джерело інформації, яка необхідна керівництву для ефективного управління діяльністю підприємства. З цього можна зробити висновок, що основною причиною розвитку та формування системи внутрішньої звітності є потреба керівництва підприємства в оперативній інформації [4; 5].

Форми та терміни подання управлінської звітності щодо винагород працівникам законодавчо не закріплені, тому на підприємстві це питання повинно врегульовуватися в межах Наказу про облікову політику та Положення про винагороди працівникам. Форми внутрішньої звітності можуть бути розроблені на основі удосконалення або зміни форм первинного та аналітичного обліку.

Для узагальнення інформації щодо видів та характеру наданих працівникам винагород на підприємстві О. Ю. Шоляк пропонує використовувати форму внутрішньої звітності — С-1 «Звіт про виплати персоналу», призначену для всіх працівників. Така форма належить до зведених звітів, для зручності аналізу подається у табличній формі щоквартально. Форма внутрішнього звіту (С-1) є базою для простеження у розрізі кожного працівника розміру нарахованої заробітної плати, премій, допомог, відпускних та інших винагород, які роботодавець індивідуально визначає на підприємстві. Зведення подібних даних надасть змогу чітко контролювати обсяг таких витрат, співставляти і коригувати їх залежно від фінансового стану суб'єкта господарювання на певний звітний період [6].

Погоджуємося з О. Ю. Шоляк, але необхідно зазначити, що до нефінансових показників управлінської звітності щодо винагород працівникам також потрібно включати узагальнену інформацію про співробітників та системи винагород.

Таким чином, запропоновано узагальнений «Звіт: системи винагород співробітника». У цьому звіті необхідно зазначити такі винагороди: основну заробітну плату працівникам, бонусну винагороду (індивідуальну чи за роботу в команді), а також детально відобразити інші винагороди, до яких відносяться мотиваційні грошові і негрошові винагороди, винагороди при звільненні, винагороди після закінчення трудової діяльності, інші довгострокові винагороди. Звіт складається щодаки за кожним працівником окремо, а потім інформація узагальнюється за всіма співробітниками підприємства.

Вказаний звіт характерний саме для безтарифної системи винагород. Працівникам гарантується лише мінімальний обов'язковий рівень заробітної плати, існування якого обумовлене законодавством про мінімальну заробітну плату. Цей обов'язковий гарантований рівень може бути однаковим для всіх працівників, а може відрізнятися залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності робіт, але в будь-якому випадку він, з одного боку, не може бути нижчим від офіційно настановленої мінімальної заробітної плати, а з іншого, — повинен становити невелику частку в загальній сумі заробітку працівника. Спочатку визначається загальна сума заробленої колективом заробітної плати, потім з неї вираховується сума гарантованої мінімальної оплати всіх працівників підприємства, а залишок (він повинен становити більшу частину) розподіляється між членами колективу за певними встановленими заздалегідь правилами. У цьому плані безтарифні системи організації щодо винагород працівникам

належать до групи колективних систем організації винагород, і всі члени трудового колективу зацікавлені в покращанні кінцевих результатів спільної роботи [5].

Використання запропонованих форм внутрішніх звітів дозволяє узагальнювати інформацію про витрати на винагороди працівникам за звітний період та контролювати собівартість продукції і товарів при оперативному реагуванні управлінського персоналу на зміни, що виникають в процесі господарювання. Працівники підприємств, окрім звичайних винагород, отримують компенсаційні і стимулювальні винагороди, які визначаються підприємствами самостійно і виплачуються в межах наявних коштів.

В умовах інтеграційних процесів в Україні більшість підприємств, особливо акціонерних товариств, зустрічаються з проблемами правильності і повноти розкриття інформації у інтегрованій звітності щодо винагород працівникам за пенсійними планами. Саме пенсійним зобов'язанням притаманні деякі специфічні особливості, що обумовлюють проблеми їхнього обліку і звітності, серед яких: розподілення пенсійних витрат за звітними періодами, складання звітності за зобов'язаннями на основі актуарних розрахунків, розкриття структури плану поповнення пенсійного фонду, надання звітності щодо пенсійних забезпечень.

Пенсійні виплати, що здійснюються у межах планів зі встановленими виплатами, не залежать від сплачуваних внесків, але залежать від середньої зарплати працівника протягом усієї його кар'єри та розміру заробітної плати перед виходом на пенсію, бо від суми останньої зарплати визначається «пенсійна частка». Ризик полягає у тому, що при нестачі коштів до моменту виходу працівника на пенсію підприємство зобов'язане відшкодувати суму, якої не вистачає. Але якщо на той час трапляється зворотний ефект, компанія отримує прибуток. Саме під пенсійні плани зі встановленими виплатами є сенс об'єднуватися кільком компаніям для формування та здійснення загального пенсійного плану, щоб мінімізувати ризики і нести солідарну відповідальність у разі збитків.

У міжнародній практиці широко використовують, окрім МСБО 19 «Виплати працівникам», інформацію МСБО 26 «Облік і звітність щодо програм пенсійного забезпечення» [1]. На жаль, в Україні відсутній аналогічний стандарт бухгалтерського обліку, наявність якого полегшила б роботу вітчизняних бухгалтерів і аудиторів.

Опитування респондентів на торговельно-виробничих підприємствах України свідчить про те, що всі акціонерні підприємства мають враховувати під час розкриття інформації у фінансовій звітності дані МСБО 26, а 60 % опитуваних у товариствах з обмеженою відповідальністю вважають за необхідне прийняття П(С)БО «Звітність щодо планів пенсійного забезпечення». Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 26 «Звітність щодо планів пенсійного забезпечення» розглядає облік та звітність за певною програмою пенсійного забезпечення для всіх її учасників як для єдиної групи, і доповнює МСБО 19 «Виплати працівникам» [1].

У МСБО 26 не розглядаються інші форми додаткових виплат працівникам, такі як грошові компенсації у зв'язку зі звільненням з роботи, програми відстрочених компенсацій, грошові винагороди при виході на пенсію за вислугу років, спеціальні пенсійні програми у зв'язку з достроковим виходом на пенсію або звільненням, програми з охорони здоров'я та соціального забезпечення або програми преміювання працівників.

Більшість програм пенсійного забезпечення базуються на офіційних угодах. Деякі програми є неофіційними, але вони набули певного ступеня обов'язковості в результаті усталеної практики, прийнятої працедавцем. Тим часом деякі програми пенсійного забезпечення дозволяють працедавцям обмежувати свої обов'язки за програмами.

Багато програм пенсійного забезпечення передбачають створення окремих фондів, на рахунок яких робляться внески та з рахунку яких здійснюються виплати. Управління такими фондами може здійснюватися окремо незалежними сторонами, які займаються управлінням активами фондів. У деяких країнах такі сторони називають «довіреними особами».

Програми пенсійного забезпечення здебільшого описуються як програми з визначеним внеском або як програми з визначеною виплатою; кожна з них має свої відмінні риси. Інколи бувають програми, які об'єднують характеристики обох типів.

Звітність за пенсійним планом зі встановленими внесками відповідно до МСБО 26 складається з чотирьох розділів:

1) загальна інформація про дію пенсійного плану за період ефективності змін, проведених у звітному періоді відносно членства, термінів і умов платежів, будь-яких інших умов щодо пенсійного плану;

2) звіт про операції та результати інвестиційної діяльності за звітний період;

3) звіт про фінансовий стан пенсійного плану на звітну дату;

4) інформація про інвестиційну політику пенсійного плану [1].

У цій звітності необхідно пояснювати зв'язок між актуарною теперішньою вартістю обіцяних пенсій та чистими активами, наявними для пенсійного забезпечення, а також політику фінансування обіцяних виплат.

Згідно з умовами програми пенсійного забезпечення із визначеною виплатою виплата обіцяних пенсій залежить від фінансового стану програми та спроможності тих, хто робить внески, здійснювати внески до програми в майбутньому, а також від результатів інвестиційної діяльності та операційної ефективності програми.

Теперішня вартість виплат, очікуваних згідно з програмою пенсійного забезпечення, може бути обчислена та включена до звітності з використанням поточних або прогнозованих рівнів заробітної плати за час до моменту виходу на пенсію учасників [1].

Для кожного формату до звітності може додаватися звіт довірених осіб про характер управління або звіт директорів та звіт про інвестиційну діяльність.

Незважаючи на визначення розмірів обіцяних пенсій, інформацію про них треба подавати тільки в окремому звіті актуарія, який також може надавати і належне пояснення.

Тож, звітність щодо планів пенсійного забезпечення має включати:

а) звіт про чисті активи, наявні для виплат, із розкриттям:

— відповідним чином класифікованих активів на кінець періоду;

— бази, використаної для оцінки активів;

— детальної інформації щодо інвестиції, яка перевищує 5 % чистих активів, наявних для виплат, або 5 % цінних паперів будь-якого класу чи типу;

— детальної інформації про будь-яку інвестицію в працівника;

— зобов'язань, інших ніж актуарна теперішня вартість обіцяних пенсій;

б) звіт про зміни в чистих активах, наявних для виплат, у якому вказують:

— внески працедавців;

— внески працівників;

— доходи від інвестицій, такі як відсотки та дивіденди;

— інші доходи;

— сплачені виплати або виплати, що підлягають сплаті;

— адміністративні витрати;

— інші витрати;

— податки на прибуток;

— прибутки та збитки від продажу інвестицій та зміни у вартості інвестицій;

— переведення коштів до інших програм пенсійного забезпечення та з них;

в) опис політики фінансування програми;
 г) для програм із визначеною виплатою — актуарну теперішню вартість обіцяних пенсій (серед яких можна розрізнити гарантовані та негарантовані виплати), котра базується на виплатах, обіцяних згідно з умовами програми, на обсязі наданих послуг на дату з використанням поточних або прогнозованих рівнів заробітної плати; ця інформація може бути включена до супровідного звіту актуарія і повинна розглядатися у зв'язку з відповідною фінансовою звітністю;

д) для програм з визначеною виплатою — опис суттєвих актуарних припущень та методу, використаного для обчислення актуарної теперішньої вартості обіцяних пенсій.

Висновки. У статті вдосконалено підходи до відображення інформації про винагороду працівникам у фінансовій звітності, управлінській звітності та звітності щодо винагород працівникам, що забезпечило розкриття звітної інформації за пенсійними планами, врахування виникнення збитку (прибутку) від секвестрів і завершального розрахунку винагород працівникам після закінчення трудової діяльності.

Використання запропонованих форм звітності надасть змогу поглибити якість технічної складової облікової політики підприємства, удосконалити реалізацію контрольних процедур за винагородами працівникам. До складу звітності щодо пенсійних забезпечень мають входити: звіт про чисті активи, наявні для виплат, та звіт, який відображає зміни в чистих активах, наявних для виплат, із актуарною теперішньою вартістю обіцяних пенсій у виді окремого звіту актуарія. Також до звітності може додаватися звіт довірених осіб про характер управління або звіт директорів та звіт про інвестиційну діяльність.

Список літератури/References

1. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>.

Mizhnarodni standarty bukhhalterskoho obliku [International Accounting Standards]. Available at : <http://www.minfin.gov.ua>.

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ М-ва фінансів України №353 від 28.12.2000 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

Ministry of finance of Ukraine (2000). *Polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku 26 «Vyplaty pratsivnykam», zatverdzhene nakazom MFU № 353 vid 28.12.2000 p.* [Standard of accounting 26 «Benefits of employees, approved by the order of the MFU, no. 353 of 28.12.2000]. Available at : <http://zakon.rada.gov.ua>.

3. Жиглей, І. В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(с)БО 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] / І. В. Жиглей // Вісник Житомирського державного технологічного університету. — Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf>.

Zhyhley, I. V. (2013). *Oblikove zabezpechennia zakhodiv, poviazanykh z pidvyshchenniam motyvatsii pratsi, v svitli P(s)BO 26 «Vyplaty pratsivnykam»* [Accounting provision of standards related to improving motivation, in the light of P (S) 26, «Employee Benefits»], *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu* [Bulletin of Zhytomyr state technological university]. Available at : <http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf>.

4. Щирба, І. М. Облік оплати праці та аудит її ефективності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / І. М. Щирба ; Тернопільський національний економічний університет. — Тернопіль, 2011. — 21 с.

Shchyrba, I. M. (2011). *Oblik oplaty pratsi ta audyt yiyi efektyvnosti* [Accounting of remuneration and audit of its performance]. Ternopil, Ternopil National Economic University Publ, 21 p.

5. Шульга, Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» (за видами економічної діяльності) / Н. В. Шульга. — Київ, 2008. — 19 с.

Shulha, N. V. (2008). *Oblik i audyt rozrakhunkiv z oplaty pratsi ta analiz efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv* [Accounting and audit of payments of wages and analysis of the efficiency of labour force use]. Kyiv, 19 p.

6. Шоляк О. Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / О. Ю. Шоляк ; Національна академія статистики, обліку та аудиту. — К., 2011. — 20 с.

Sholiak, O. Yu. (2011). *Oblik, analiz i vnutrishniyehospodarskyi kontrol vyplat pratsivnykam: orhanizatsiia i metodyka* [Accounting, analysis and internal business control of employee benefits: organization and method]. Kyiv, 20 p.

Цель. *Цель статьи состоит в обосновании теоретических положений и разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы интегрированной отчетности относительно вознаграждений работникам в контексте международных стандартов финансовой отчетности.*

Методы. *Теоретико-методологическую основу исследования составили общенаучные и специфические методы познания, основанные на системно-структурном подходе к изучению проблематики учета вознаграждений работникам. Для изучения состояния бухгалтерского учета и отчетности предприятий использовался метод наблюдения, а предложения по совершенствованию отображения вознаграждений работникам в системе интегрированной отчетности предприятий разрабатывались с применением систематизации.*

Результаты. *Предложения по усовершенствованию отображения вознаграждений работникам в интегрированной системе учета и отчетности предприятий разрабатывались с применением процессного подхода и моделирования. В статье предложены подходы к отображению информации о вознаграждениях работникам в финансовой отчетности, управленческой отчетности и отчетности по вознаграждениям работникам, что обеспечило раскрытие отчетной информации по пенсионным планам, учету возникновения убытка (прибыли) от секвестров и завершающему расчету вознаграждений работникам по окончанию трудовой деятельности.*

Ключевые слова: *интегрированная отчетность, международные стандарты, учет вознаграждений работникам, пенсионные планы, управленческая отчетность.*

Objective *of the article is the substantiation of theoretical positions and development of practical recommendations to improve the system of integrated reporting on employee benefits in the context of IFRS.*

Methods *that are applied in the study: theoretical and methodological basis of the study are general scientific and specific methods of learning based on systematic and structured approach to study the problems of keeping employee benefits. To study the state of*

accounting and reporting companies the method of observation and reflection proposals is used, the improvement of employee benefits system integrated reporting is developed using method of systematization.

Results. *Proposals to improve the display of employee benefits in an integrated system of accounting and reporting enterprise are developed using a process approach and modeling. The article suggested approaches to display information about remuneration to employees in the financial statements, management reports and reporting on employee benefits, which ensured disclosure of accounting information on pension plans, accounting of losses (profits) of sequestration and final calculation of employee benefits after employment.*

Key words: *integrated reporting, international standards, accounting of employee benefits, retirement plans, management reporting.*

Надійшла до редакції 25.04.2017

УДК 657

Гейєр Е. С.,
д-р екон. наук

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна, Lyubov_0807@ukr.net

Шевченко Л. Я.,
канд. екон. наук

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАЦІЙ ДЛЯ ЦІЛЕЙ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

UDC 657

Geyer E. S.,
Grand PhD
in Economic sciences

Donetsk National University of Economics
and Trade after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine
Lyubov_0807@ukr.net

Shevchenko L. Ya.,
PhD in Economic sciences

IDENTIFICATION PECULIAR FEATURES OF CORPORATIONS FOR ACCOUNTING PURPOSES

Мета. *Метою дослідження є наукове обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо понятійного визначення «корпорація» та удосконалення організаційно-методичного забезпечення бухгалтерського обліку корпорацій в умовах створення інтегрованої комп'ютерної інформаційної системи, дослідження економічної сутності корпорації як інституту господарювання для формування підходів до її ідентифікації й виявлення особливостей діяльності.*

Методи. *Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Для уточнення й поглиблення економіко-правової сутності корпорації використано методи теоретичного узагальнення, групування та порівняння. Бібліометричний та бібліографічний методи застосовано при виявленні проблемних питань з бухгалтерського обліку корпорацій. Методи конкретизації, діалектичний метод, аналіз, синтез, абстрагування покладені в основу удосконалення організацій-*

© Е. С. Гейєр, Л. Я. Шевченко, 2017