

7. Медведев М. Ю. Общая теория учета: естественный, бухгалтерский и компьютерные методы. М.: Дело и Сервис, 2001. 752 с.

8. Брадул О. М. Обліково-аналітичне забезпечення менеджменту корпорацій: монографія. Київ: КНТЕУ, 2009. 356 с.

REFERENCES

Borymska, K. P. "Do problemy vidobrazhennia zovnishnyoho seredovyscha v systemi rakhunkiv bukhgalterskoho obliku: realii ta perspektyvy" [The problem of reflection of the external environment in the system of accounts: realities and prospects]. *Problemy teorii ta metodologii bukhgalterskoho obliku, kontroliu i analizu*, no. 1 (19) (2011): 76-89.

Bradul, O. M. *Oblikovo-analitychne zabezpechennia menedzhmentu korporatsii* [Registration-analytical maintenance of management of corporations]. Kyiv: KNTEU, 2009.

"G4 Sustainability Reporting Guidelines. Implementation manual" Global Reporting Initiative website. www.globalreporting.org/STANDARDS/G4/Pages/default.aspx

Holov, S. "Teoriia bahatotsilyovoho bukhgalterskoho obliku" [The theory of multi-purpose accounting]. *Bukhgalterskyi oblik i audyt*, no. 4 (2011): 3-13.

Hrytysshen, D. O., and Dykyi, A. P. "Sotsialna ta ekolohichna diialnist pidpriemstv: napriamy rozkryttia bukhgalterskoi informatsii" [Social and environmental activities of enterprises: disclosure of accounting information]. *Visnyk ZhDTU*, no. 1 (55) (2011): 63-68.

"ISO 26000 Social responsibility" Website of ISO. www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm

Korol, S. Ya. *Sotsialna vidpovidalnist biznesu: teoriia ta metodolohiia obliku* [Social responsibility: theory and methodology]. Kyiv: KNTEU, 2016.

Medvedev, M. Yu. *Obshchaya teoriya ucheta: estestvennyy, bukhgalterskiy i kompyuternyye metody* [A General theory of accounting: a natural, accounting, and computer methods]. Moscow: Delo i Servis, 2001.

УДК 657

ОЦІНКА ТА КАЛЬКУЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ

© 2017 САМЧУК К. І.

УДК 657

Самчук К. І. Оцінка та калькулювання витрат на підбір персоналу

У статті досліджено такі складові методи бухгалтерського обліку, як оцінка та калькулювання. Встановлено, що ці складові займають вагоме місце у витратах на персонал в цілому та витратах на підбір персоналу зокрема, адже в подальшому інформація про такі витрати може вплинути на управлінські рішення. Незважаючи на те, що витрати на підбір персоналу є суто адміністративними витратами підприємства, є потреба в їх ідентифікації за окремими робочими місцями для цілей управління. Для розподілу витрат на підбір персоналу було запропоновано базу розподілу визначати залежно від категорії працівників. Було досліджено нормативно-правові акти України щодо калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг), в яких передбачено такі методи калькулювання: позаказний, простий (однопередільний), нормативний, попроцесний (попередільний), стандарт-кост, директ-кост. З аналізу нормативно-правових актів випливає, що більшість названих методів калькулювання використовуються для визначення собівартості продукції, тобто у сфері виробництва. Зважаючи на специфіку рекрутингових послуг, запропоновано використовувати інтегрований позаказно-попередільний метод.

Ключові слова: прями витрати, непрямі витрати, оцінка, калькулювання, рекрутингові компанії, база розподілу.

Табл.: 1. **Бібл.:** 12.

Самчук Катерина Ігорівна – здобувач, кафедра обліку і аудиту, Житомирський державний технологічний університет (вул. Чуднівська, 103, Житомир, 10005, Україна)

E-mail: tanaspvl@gmail.com

УДК 657

UDC 657

Самчук Е. И. Оценка и калькулирование затрат на подбор персонала
В статье исследованы такие составляющие метода бухгалтерского учета, как оценка и калькулирование. Установлено, что эти составляющие занимают важное место в расходах на персонал в целом и затратах на подбор персонала в частности, ведь в дальнейшем информация о таких расходах может повлиять на управленческие решения. Несмотря на то, что расходы на подбор персонала являются сугубо административными расходами предприятия, есть потребность в их идентификации с отдельными рабочими местами для целей управления. Для распределения затрат на подбор персонала было предложено базу распределения определять в зависимости от категории работников. Исследованы нормативно-правовые акты Украины относительно калькулирования себестоимости продукции (работ, услуг), в которых предусмотрены следующие методы калькулирования: позаказный, простой (однопредельный), нормативный, попроцесный (попередельный), стандарт-кост, директ-кост. Из анализа нормативно-правовых актов следует, что большинство названных методов калькулирования используются для определения себестоимости продукции, то есть в сфере производства. Учитывая специфику рекрутинговых услуг, предложено использовать интегрированный позаказно-попередельный метод.

Ключевые слова: прямые затраты, косвенные затраты, оценка, калькулирование, рекрутинговые компании, база распределения.

Табл.: 1. **Библ.:** 12.

Самчук Екатерина Игоревна – соискатель, кафедра учета и аудита, Житомирский государственный технологический университет (ул. Чудновская, 103, Житомир, 10005, Украина)

E-mail: tanaspvl@gmail.com

Samchuk K. I. Evaluating and Calculating the Costs for Staff Recruitment
The article explores the components of the accounting method such as evaluation and calculation. It has been found that these constituents occupy an important place both in the overall staff costs and the costs for recruitment in particular, because in the future information about such costs may impact managerial decisions. Despite the fact that the costs for staff recruiting are the pure administrative costs of enterprise, there is a need to identify them with the separate workspaces for management purposes. For the apportionment of the costs for recruitment, it has been suggested to determine the distribution base depending on the category of coworkers. The author investigated the normative-legal acts of Ukraine concerning the calculation of the self-cost of production (works, services), which provide the following methods of calculation: job-order, simple, normative, process, standard-cost, direct cost. Proceeding from the analysis of the normative-legal acts, it can be seen the the most of the above mentioned methods of calculation are used to determine the self-cost of production, i.e. in the sphere of production. Given the specificity of the recruiting services, the author has suggested to use the integrated job-order and process method.

Keywords: direct costs, indirect costs, evaluation, calculations, recruitment companies, distribution base.

Tbl.: 1. **Bibl.:** 12.

Samchuk Kateryna I. – Applicant, Department of Accounting and Auditing, Zhytomyr State Technological University (103 Chudnovska Str., Zhytomyr, 10005, Ukraine)

E-mail: tanaspvl@gmail.com

Оцінка та калькулювання є особливими складовими методу бухгалтерського обліку, адже від них залежить не лише вартісне вираження об'єкта, але й місце в складі структури об'єктів бухгалтерського обліку. Зокрема, що стосується в цілому витрат господарської діяльності, досить яскравим прикладом є витрати, пов'язані з ремонтними роботами, адже від оцінки та калькулювання ремонтних робіт у подальшому залежатиме їх відображення в складі капітальних або поточних витрат підприємства. Що стосується витрат на персонал у цілому та витрат на підбір персоналу зокрема, оцінка та калькулювання займатиме вагоме місце, адже в подальшому інформація про такі витрати може вплинути на управлінські рішення, що стосуються формування кадрового потенціалу. Вагоме значення дані елементи методу мають для обрання способу підбору персоналу: самостійно або ж з використанням послуг рекрутингових компаній. Зазначимо також той факт, що на сьогоднішній день не розроблено систему калькулювання власне рекрутингових послуг.

Питання обліково-аналітичного забезпечення управління кадровим потенціалом є мало дослідженим у вітчизняній та зарубіжній науці. Проте окремі аспекти все ж таки висвітлені в наукових працях, зокрема дисертаційних дослідженнях, таких авторів: Шевчук А. П. [1], Шиманська К. В. [2], Шульга Н. В. [3], Мельянкova А. В. [4], Пацула О. І. [5], Шоляк О. Ю. [6], Домбровський В. А. [7]. Окремі аспекти витрат на персонал вивчені в наукових працях: С. О. Левицької, О. О. Осадчої, К. В. Романчук, І. В. Саух, І. В. Жиглей, Я. П. Пастернак, І. В. Орлова, Т. В. Давидюк, Ю. Ю. Мороз, Л. С. Скакун, В. В. Покинчычереда, Н. А. Правдюк, С. Ф. Легенчук, В. В. Сопко, Н. І. Петренко.

У нашому дослідженні оцінка як елемент методу бухгалтерського обліку відіграватиме роль не лише як метод вартісного вираження об'єкта, але й безпосередньо визначення місця витрат на підбір персоналу в системі об'єктів бухгалтерського обліку. Зважаючи на те, що витрати на підбір персоналу є суто адміністративними витратами підприємства, є потреба в їх ідентифікації за окремими робочими місцями для цілей управління, адже це дозволить в цілому визначити повну собівартість одного робочого місця. Саме в даному випадку вагоме значення має так поняття, як розподіл витрат на підбір персоналу між окремими робочими місцями – посадами. Процес розподілу таких витрат, з одного боку, є досить вагомим для цілей управління, і досить складним – з іншого. Крім того, уявлення про розподіл витрат на пошук персоналу власними силами також не існує. Це пов'язуємо з тим, що дані витрати не завжди є вагомими в складі витрат підприємства, з одного боку, а з іншого – управління ними до цього часу не було досить актуальним. Проте в умовах жорсткої нестачі висококваліфікованих кадрів процес підбору персоналу вийшов на новий рівень, і, відповідно, інформація про витрати, пов'язані з ним, стала основою управління кадровим потенціалом підприємства. Досить гостро дана проблема стоїть перед підприємствами, що створюють за рахунок вітчизняних та іноземних інвесторів.

Для розподілу витрат на підбір персоналу пропонуємо базу розподілу визначати залежно від категорії працівників. Це пов'язано з тим, що традиційну базу розподілу – заробітна плата – для працівників адміністративного складу застосувати неможливо, адже більшість менеджменту працює за контрактом, і їх заробітна плата не є сталою. Розподіл варто здійснювати в два етапи: по-перше, за відділами та/або цехами; по-друге, за посадами/робочими місцями.

Саме тому пропонуємо такі підходи до визначення баз розподілу в розрізі категорій працівників:

✦ *виробничий персонал.*

Перший напрям розподілу пропонуємо здійснювати за прямими матеріальними витратами, що припадають на окремий цех. У випадку, коли підприємство є новоствореним, базою розподілу можуть служити витрати, пов'язані з обладнанням цеху. Другий напрям розподілу можна здійснювати в декілька способів: варіант 1 – базою розподілу виступатиме оплата праці, що передбачена за випробувальний термін; варіант 2 – базою розподілу буде вартість витрат на обладнання робочого місця, що є актуальним для новостворених підприємств; варіант 3 – базою розподілу є пряма заробітна плата за робочим місцем, або ж показник зарплатомісткості робочого місця. Зазначені бази розподілу визначатимуться можливістю їх застосування на конкретному підприємстві й, відповідно, наявністю потрібної інформаційної бази;

✦ *адміністративний персонал.*

Для здійснення розподілу між відділами адміністративного складу за базу розподілу на першому рівні варто застосовувати сукупні витрати на утримання відділу чи служби на підприємстві, за умови, що вони вже функціонують певний період або ж на основі планових показників витрат на оплату праці в період випробувального терміну. На другому рівні розподілу є можливість використання як бази розподілу: по-перше, прямої заробітної плати працівників, які займали дані посади в минулому за умови, що заробітна плата не була мінливою; по-друге, планові показники витрат на оплату праці в період випробувального терміну. Можливість використання тієї чи іншої бази розподілу залежить від життєвого циклу підприємства, організаційної структури управління та можливості отримання інформаційного забезпечення для розрахунку коефіцієнта розподілу витрат на пошук персоналу.

Категорії обслуговуючого та іншого персоналу залежатимуть від їх місця у виробничій або організаційній структурі підприємства. Зазвичай такі витрати є незначними, і, крім того, собівартість робочого місця також незначна, тому вони не підлягають розподілу.

Щодо елемента методу калькулювання, зауважимо, що сьогодні на якісно новий рівень виходить поняття калькулювання собівартості робочого місця. Адже від даного процесу залежать організаційна та виробнича структури підприємства, порядок впровадження інформаційно-комп'ютерних технологій у виробничі та управлінські процеси, впровадження інноваційних механізмів управління персона-

лом. Саме тому витрати на пошук персоналу є однією зі складових як управління персоналом підприємства, так і собівартості робочого місця, що вимагає їх урахування при виборі методів калькулювання та механізму їх застосування на підприємстві.

У даній статті більшу увагу звернемо на калькулювання собівартості послуги з підбору персоналу, що надається рекрутинговими компаніями. Це обумовлено тим, що досі не існує науково обґрунтованого підходу до вибору методів калькулювання та порідку їх застосування до такого специфічного роду послуг.

Особливістю діяльності рекрутингових компаній, що впливає на калькулювання собівартості їх послуг, є їх багатоаспектність та здійснення в декілька етапів. Така особливість обумовлює потребу калькулювання кожної окремої послуги в розрізі її етапів. Зазначимо, що калькуляція представлена як додаток до договору, за вартістю значно відрізнятиметься від калькуляції собівартості послуги власне для цілей управління рекрутинговою компанією, адже остання не враховує рівня рентабельності, тому що перша формується для розрахунку ціни послуги й, відповідно, суми договору.

У нормативно-правових актах України щодо калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) передбачено такі методи калькулювання:

- ✦ *позамовний*: методичні рекомендації з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті [8]; методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості [9]; методичні рекомендації з формування складу витрат і собівартості видавничої та поліграфічної продукції [10]; методичні рекомендації з формування виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) у кінотовиробництві [11];
- ✦ *простий (однопредельний)*: методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості [9]; методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) на підприємствах, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України [12]; методичні рекомендації з формування перевезень (робіт, послуг) на транспорті [8]; методичні рекомендації з формування виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) у кінотовиробництві [11];
- ✦ *нормативний*: методичні рекомендації з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті [8]; методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості [9]; методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) на підприємствах, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України [12];
- ✦ *попроцесний (попередельний)*: методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості [9]; методичні

рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) на підприємствах, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України [12]; методичні рекомендації з формування складу витрат і собівартості видавничої та поліграфічної продукції [10];

- ✦ *стандарт-кост*: методичні рекомендації з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті [8];
- ✦ *директ-кост*: методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості [9].

Із зазначеного аналізу нормативно-правових актів випливає, що більшість названих методів калькулювання використовуються для визначення собівартості продукції, тобто у сфері виробництва. Проте такі методи калькулювання, як позамовний, простий (однопредельний), нормативний, стандарт-кост, використовуються у сфері послуг, але суто транспортних. Калькулювання консалтингових та інформаційних послуг не передбачено жодним нормативно-правовим актом. Зважаючи на специфіку рекрутингових послуг, пропонуємо використовувати інтегрований позамовно-попередельний метод (табл. 1).

Зазначений механізм дозволяє вирішити декілька проблемних питань інформаційного забезпечення управління витратами рекрутингових компаній:

- ✦ *по-перше*, формує інформацію про прямі та непрямі витрати, що дозволяє сформувати ряд факторних моделей собівартості готової рекрутингової послуги;
- ✦ *по-друге*, ідентифікує витрати та їх види за окремими складовими рекрутингової послуги, що дозволяє формувати інформаційні рішення не лише щодо послуги в цілому, але й по окремих її складових.

ВИСНОВКИ

Реалізація запропонованого порядку калькулювання собівартості послуги з підбору персоналу в рекрутингових компаніях можлива шляхом її затвердження у внутрішніх регламентах, зокрема в положеннях про: калькулювання консалтингових послуг; розподіл загальновиробничих витрат; бухгалтерський облік витрат. Крім того, класифікатор витрат і порядок формування собівартості варто передбачити в обліковій політиці рекрутингового підприємства. У цілому це дозволить, з одного боку, забезпечити формування інформаційного простору управління рекрутинговими послугами, а з іншого, є основою формування калькуляцій – додатків до договору про надання послуг з підбору персоналу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Шевчук Л. П. Аналіз і контроль формування та використання коштів на оплату праці на підприємствах роздрібною торгівлі: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. Київ, 2010. 21 с.

Порядок використання позамовно-попередільного методу для калькулювання рекрутингових послуг

Етап/переділ		Склад витрат	Вид витрат	
Назва переділу	Характеристика		Прямі	Непрямі
1. Підготовчий	Формування основних вимог до претендентів; розробка анкети для претендентів	Витрати на оплату праці	-	+
		Витрати на соціальні заходи	-	+ ¹
		Інші витрати – юридичний супровід	+	+
2. Відбір претендентів та їх попередня оцінка	Оголошення про відбір претендентів; попередня співбесіда; попередня оцінка	Витрати на оплату праці	-	+
		Витрати на соціальні заходи	-	+
		Матеріальні витрати	+	
		Інші витрати – розміщення оголошення	+	+ ²
3. Відбір претендентів та проведення співбесіди з роботодавцем	Остаточний відбір претендентів; організація співбесіди	Витрати на оплату праці	-	+
		Витрати на соціальні заходи	-	+
		Матеріальні витрати	+	-
		Інші витрати – послуги третіх осіб	+	+ ³
4. Повторний відбір	За умови відмови роботодавця від претендентів або претендента	Витрати на оплату праці	-	+
		Витрати на соціальні заходи	-	+
		Матеріальні витрати	+	-
		Інші витрати – послуги третіх осіб	+	+ ⁴
5. Проміжний етап	Етап пов'язаний із супроводженням під час проходження претендентами випробувального терміну	Витрати, що пов'язані з етапами 2 та 3	Ідентично до етапів 2 та 3	
		Витрати на оплату праці	-	+
		Витрати на соціальні заходи	-	+
6. Заключний етап	Юридичне оформлення виконання умов договору	Інші витрати – юридичний супровід	+	+ ⁵
		Інші витрати – юридичний супровід	+	+ ⁶
Розподіл непрямих витрат				
База розподілу	Вартість послуги з підбору персоналу, що передбачена в договорі			

Примітки:

¹ За умови, що юридична послуга разового характеру, або ж її вартість розраховується почасово, такі витрати будуть прямими, в іншому випадку – непрямими та підлягають розподілу.

² За умови абонентського обслуговування, тобто укладення договору на певний період про розміщення оголошення у видавництвах або Інтернет-ресурсах такі витрати матимуть характер непрямих. При разовому обслуговуванні – прямі.

³ До таких витрат належать послуги третіх осіб з організації проживання, харчування, оренди приміщень.

⁴ За умови, що юридична послуга разового характеру, або ж її вартість розраховується почасово, такі витрати будуть прямими, в іншому випадку – непрямими та підлягають розподілу.

⁵ За умови, що юридична послуга разового характеру, або ж її вартість розраховується почасово, такі витрати будуть прямими, в іншому випадку – непрямими та підлягають розподілу.

⁶ За умови, що юридична послуга разового характеру, або ж її вартість розраховується почасово, такі витрати будуть прямими, в іншому випадку – непрямими та підлягають розподілу.

2. Шиманська К. В. Бухгалтерський облік і контроль операцій з виконання колективного договору: організація і методика: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. Житомир, 2010. 21 с.

3. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. К., 2008. 20 с.

4. Мельянова Л. В. Облік і контроль оплати праці в сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. К., 2010. 22 с.

5. Пацула О. І. Облік і контроль соціальних витрат підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. К., 2008. 21 с.

6. Шоляк О. Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. К., 2011. 20 с.

7. Домбровський В. А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09. К., 2007. 20 с.

8. Наказ Міністерства транспорту України «Методичні рекомендації з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті» № 65 від 05.02.2001 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN2565.html

9. Наказ Міністерства промислової політики України «Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості» № 373 від 09.07.2007 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN30532.html

10. Наказ Державного комітету телебачення і радіомовлення України «Методичні рекомендації з формування складу витрат і собівартості видавничої та поліграфічної продукції» № 87 від 29.04.2013 р. URL: http://comin.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=104662&cat_id=94566

11. Наказ Міністерства культури і туризму України «Методичні рекомендації з формування виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) у кінотовиробництві» (№ 1238/0/16-07 від 10.10.2007 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/>

12. Наказ Державного агентства лісових ресурсів України «Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) на підприємствах, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України» № 124 від 14.05.2013 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN011487.html

Науковий керівник – Легенчук С. Ф., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри обліку та аудиту Житомирського державного технологічного університету

REFERENCES

Dombrovskiy, V. A. "Orhanizatsiia i metodyka obliku ta analizu pratsi ta yii oplaty na bazi suchasnykh informatsiinykh tekhnologhii" [Organization and methodology of accounting and analysis of labor and its remuneration on the basis of modern information technologies]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, 2007.*

[Legal Act of Ukraine] (2001). http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN2565.html

[Legal Act of Ukraine] (2007). http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN30532.html

[Legal Act of Ukraine] (2013). http://comin.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=104662&cat_id=94566

[Legal Act of Ukraine] (2007). <http://zakon2.rada.gov.ua/>

[Legal Act of Ukraine] (2013). http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN011487.html

Melianskova, L. V. "Oblik i kontrol oplaty pratsi v silskohospodarskykh pidpriemstvakh" [Accounting and control of remuneration in the agricultural enterprises]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, 2010.*

Patsula, O. I. "Oblik i kontrol sotsialnykh vytrat pidpriemstva" [Accounting and control of social costs of the enterprise]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, 2008.*

Shulha, N. V. "Oblik i audyt rozrakhunkiv z oplaty pratsi ta analiz efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv" [Accounting and audit of calculations on payment of labour and the analysis of efficiency of use of labour resources]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, 2008.*

Shevchuk, L. P. "Analiz i kontrol formuvannia ta vykorystannia koshtiv na oplaty pratsi na pidpriemstvakh rozdrubnoi torhivli" [Analysis and control of forming and use of means of labor at the enterprises of retail trade]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, 2010.*

Shymanska, K. V. "Bukhhalterskyi oblik i kontrol operatsii z vykonannia kolektyvnoho dohovoru: orhanizatsiia i metodyka" [Accounting and control the execution of the collective agreement: organization and methods]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, 2010.*

Sholiak, O. Yu. "Oblik, analiz i vnutrishnyohospodarskyi kontrol vyplat pratsivnykam: orhanizatsiia i metodyka" [Accounting, analysis and internal control of payments: the organization and methods of]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09, 2011.*