

Н. В. ЯКИМЕНКО-ТЕРЕЩЕНКО, Н. М. ПОБЕРЕЖНА, О. О. ФАЛЬЧЕНКО, Р. О. ПОБЕРЕЖНИЙ
ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

На основі аналізу загальних показників діяльності підприємств за видами економічної діяльності за 2015–2019 роки визначено їх тенденції та фактори впливу на розвиток та відтворення персоналу підприємств готельно-ресторанного бізнесу, до яких основним запропоновано відносити: рівень рентабельності діяльності підприємства, середньомісячну заробітну плату, облікову чисельність працівників та витрати на персонал. Визначено негативний вплив розосередженості інформації про стан, наявність трудових ресурсів підприємства та ефективність їх використання у різних видах обліку (фінансовому, управлінському, бухгалтерському, кадровому обліку) на оперативність прийняття управлінських рішень.

Доведено доцільність використання матриці функціональних процесів управління персоналом (в межах функцій обліку та аналізу) з метою формування системи обліково-інформаційного забезпечення управління трудовими ресурсами на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу за визначеними критеріями системи облікових та аналітичних показників.

Обґрунтовано відображення витрат на формування, використання та відтворення персоналу закладів з тимчасового розміщення та організації харчування, як основних функцій управління, з використанням витратного підходу в оцінці людського капіталу. Такий підхід включає метод визначення початкових витрат; метод обліку витрат на відновлення; метод обліку витрат на заміщення трудових ресурсів. Запропоновано структурно-логічну послідовність відображення операцій, пов'язаних з витратами на трудові ресурси за такими етапами: документальне оформлення положень кадрової політики підприємства; впровадження в документообіг документів, що підтверджують операції з персоналом, відображення в бухгалтерському обліку витрат на персонал; формування внутрішньої бухгалтерської звітності за підрозділами та службами підприємств готельно-ресторанного бізнесу.

Ключові слова: готельно-ресторанний бізнес; трудові ресурси; розвиток персоналу; облікові та аналітичні показники; відтворення трудових ресурсів; бухгалтерський облік трудових ресурсів.

Н. В. ЯКИМЕНКО-ТЕРЕЩЕНКО, Н. Н. ПОБЕРЕЖНАЯ, Е. А. ФАЛЬЧЕНКО, Р. О. ПОБЕРЕЖНИЙ
УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

На основе анализа общих показателей деятельности предприятий по видам экономической деятельности за 2015-2019 годы определены их тенденции и факторы влияния на развитие и воспроизводство персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса, среди которых основным предложено считать: уровень рентабельности деятельности предприятия, среднемесячную заработную плату, списочную численность работников и расходы на персонал. Определено негативное влияние рассредоточенности информации о состоянии, наличии трудовых ресурсов предприятия и эффективности их использования в различных видах учета (финансовом, управленческом, бухгалтерском, кадровом учете) на оперативность принятия управленческих решений.

Доказана целесообразность использования матрицы функциональных процессов управления персоналом (в пределах функций учета и анализа) с целью формирования системы учетно-информационного обеспечения управления персоналом на предприятиях гостинично-ресторанного бизнеса по определенным критериям системы учетных и аналитических показателей.

Обосновано отражение расходов на формирование, использование и воспроизводство персонала учреждений по временному размещению и организации питания, в качестве основных функций управления, с использованием затратного подхода в оценке человеческого капитала. Такой подход включает метод определения начальных затрат; метод учета затрат на восстановление; метод учета затрат на замещение трудовых ресурсов. Предложена структурно-логическая последовательность отражения операций, связанных с расходами на трудовые ресурсы по следующим этапам: документальное оформление положений кадровой политики предприятия; внедрение в документооборот документов, подтверждающих операции с персоналом, отражение в бухгалтерском учете расходов на персонал; формирование внутренней бухгалтерской отчетности по подразделениям и службам предприятий гостинично-ресторанного бизнеса.

Ключевые слова: гостинично-ресторанный бизнес; трудовые ресурсы; развитие персонала; учетные и аналитические показатели; воспроизводство трудовых ресурсов; бухгалтерский учет трудовых ресурсов.

N. YAKIMENKO-TERESCHENKO, N. POBEREZHZNA, E. FALCHENKO, R. POBEREZHZNYI
ACCOUNTING AND ANALYTICAL SUPPORT FOR THE PERSONNEL MANAGEMENT OF HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS PERSONNEL

Based on the analysis of the general performance indicators of enterprises by type of economic activity for 2015-2019, their tendencies and factors of influence on the development and personnel reproduction of the enterprises of the hotel and restaurant business were determined, among which it was proposed to consider the following as the main: the level of profitability of the enterprise, average monthly salary, payroll number of employees and personnel costs. The negative impact of the dispersed information on the status, availability of the enterprise's labour resources and the efficiency of its usage in various types of accounting (financial, managerial, accounting, personnel accounting) on the speed with which management decisions are taken has been determined.

There has been proved the expediency of using the matrix of functional processes of personnel management (within the framework of accounting and analysis functions) for the purpose of providing a personnel management system for enterprises in the hotel and restaurant business according to certain criteria of the system of accounting and analytical indicators.

Reflection of the costs of the formation, use and reproduction of personnel of institutions for temporary accommodation and catering, as the main management functions, using a cost-based approach in assessing human capital was justified. This approach includes a method for determining initial costs; method of accounting for restoration costs; method of accounting for the cost of replacing labour resources. Proposed structural sequence of labour cost transactions for the next phases: documenting the provisions of the personnel policy of the enterprise; introduction of documents confirming operations with personnel into the workflow, recording personnel costs in the accounting records; formation of internal accounting reports for departments and services of enterprises of the hotel and restaurant business.

Keywords: hotel and restaurant business; labor resources; personnel development; accounting and analytical indicators; reproduction of labor resources; accounting of labor resources.

Вступ. Підприємства готельно-ресторанних послуг є невід'ємною частиною ринкового середовища, значення якого постійно підвищується в залежності від загального соціально-економічного розвитку країни. Процес інтенсивного розвитку і глобалізації готельно-ресторанного бізнесу в Україні як частини сервісного сектора економіки схильний до впливу багатьох чинників, роль яких може бути різною як по силі, так і за тривалістю і напрямом дії [1, с 89].

При цьому готельно-ресторанний бізнес є одним з найбільш привабливих для інвесторів, оскільки є складовою частиною сфери туризму та курортів України.

Оскільки зазначена сфера пов'язана з діяльністю більш як 50 галузей, її розвиток сприяє підвищенню рівня зайнятості, диверсифікації національної економіки, збереженню і розвитку культурного потенціалу, збереженню екологічно безпечного навколишнього природного середовища, а також підвищує рівень інноваційності національної економіки, сприяє гармонізації відносин між різними країнами і народами [2, с 1].

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.

Необхідно зазначити, що за даними Всесвітньої туристичної організації ООН (ЮНВТО) внесок туризму до світового ВВП становить 10%, а загальна кількість робочих місць, що прямо чи опосередковано стосуються сфери туризму, – 11%, тому виважена державна політика у сфері туризму – це важлива частина сталого економічного розвитку України у світі. [2, с. 1]. Для ефективного функціонування та процвітання ринку туристичних послуг необхідне існування усіх його складових та ефективна робота кожної з них. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року [1] визначає інтегрований підхід до формування і реалізації державної політики у сфері туризму та курортів, який передбачає поєднання таких складових: туристичної діяльності; послуг з розміщення; транспорту; туристичних інформаційних центрів; закладів громадського харчування; театрів, клубів, музеїв; ІТ-компаній; страхових компаній; медіа-компаній та інших складових.

Будь-яке підприємство (організація, фірма) є цілісною фінансово-економічною системою, в якій можна виокремити ряд підсистем нижчого порядку. Реалії сучасного економічного простору спонукають до виділення наступних підсистем: системи управління діяльністю і системи управління людьми.

Варто зазначити, що елемент системи управління, пов'язаний з персоналом займає в ній особливе місце, оскільки людські ресурси підприємства є основним стратегічним ресурсом та найбільшою його цінністю незалежно від виду діяльності та форми власності підприємства. Від формування людських ресурсів, їх кількісної та якісної збалансованості залежать ефективність використання всіх інших складових виробничих ресурсів, результати діяльності підприємства, його науково-технічний і соціальний розвиток. І чим більша кількість персоналу, тим складніше управляти працівниками, складніше

досягти координації дій співробітників різних структурних підрозділів [3, с. 37].

За таких умов надзвичайно важливого значення набуває подальший розвиток обліково-аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами підприємств готельно-ресторанного бізнесу, оскільки персонал таких закладів є запорукою їх ділового успіху, репутації та подальшого розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. В Україні дослідженням питанням менеджменту, обліку, аналізу, контролю та управління трудовими ресурсами підприємств останнім часом присвячується велика кількість досліджень.

Зокрема науковцем Т. С. Томаля в роботі [4] обгрунтовано концепцію управління персоналом з виокремленням персоналу як головного фактор забезпечення конкурентоспроможності та успіху діяльності підприємств готельно-ресторанного бізнесу та аргументовано ефективний метод розвитку навичок персоналу, підґрунтям якого є міжнародний обмін спеціалістами.

К. Б. Козак та Г. Ф. Маркова [5] проаналізували тенденції розвитку готельно-ресторанного бізнесу, за результатами якого виявлено основні проблеми управління персоналом, серед яких зазначено: недостатність персоналу високої кваліфікації, відсутність та застарілість методів мотивації, неефективність або повна відсутність механізму підбору та відбору персоналу підприємств готельно-ресторанної галузі.

Привертають увагу наукові дослідження Н. М. Побережної, М. С. Пантелєєва та В. О. Гаркуши [6], які запропонували рекомендації щодо оцінки якості людського капіталу підприємства проводити з врахуванням показників: освітнього рівня персоналу; чисельності працівників, які мають науковий ступінь; кількості працівників які навчено новим професіям та таким, що підвищили кваліфікацію; кількості винахідників та раціоналізаторів; витрат на професійне навчання.

Науковцями В. О. Александровою, Т. С. Шовкопляс та І. Є. Хаустовою в роботі [7] запропоновано оптимальні підходи до організації роботи з персоналом, основним з яких визначено лізинг персоналу; обгрунтовано сутність поняття «аутстафінг» і «аутсорсинг» та приведено відмінності між даними поняттями.

Аналіз наукових літературних джерел та дослідження науковців, свідчать про актуальність питань щодо формування, управління та розвитку трудових ресурсів підприємств в умовах сьогодення.

Проте питання щодо обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом підприємств і, в тому числі, підприємств готельно-ресторанного бізнесу потребують подальших наукових досліджень.

Мета статті полягає у подальшому визначенні ключових напрямів обліково-аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства готельно-ресторанного бізнесу задля регулювання напрямів його розвитку.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Носієм результатів праці є трудові ресурси – частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в сучасному господарстві та володіє особистим трудовим потенціалом, який складається з окремих компонентів: здоров'я, освіти, професіоналізму, досвіду, творчого потенціалу, здібностей до навчання, креативного мислення, вміння до спілкування та активної життєвої позиції. «... Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-годин за рік тощо» [8, с. 86–85].

Згідно з даними Державної служби статистики (табл. 1) за 2015–2019 роки спостерігається зростання майже всіх загальних показників діяльності підприємств за видами економічної діяльності, в тому числі і підприємств, які займаються тимчасовим розміщенням та організацією харчування (підприємства готельно-ресторанної справи за видами економічної діяльності).

Як бачимо з табл. 1, зростає рівень рентабельності підприємств: з рівня (-33,9 %) в 2015 році до рівня 22,2 % в 2019 році за результатами роботи підприємств тимчасового розміщення та з рівня (-11 %) в 2015 році до рівня 3,5 % в 2019 році для підприємств ресторанного бізнесу. При цьому зростає кількість суб'єктів господарювання за цей період за обома складовими сфери гостинності.

В структурі загальної чисельності зайнятих в Україні, питома вага чисельності зайнятих на підприємствах готельного та ресторанного бізнесу складає від 4,7 % в 2015 році до рівня 6,8 % в 2019 році, що свідчить про достатньо велику кількість персоналу, зайнятого в даній сфері.

Проте, незважаючи на зростання кількості підприємств та фінансових показників результатів їх діяльності, середньомісячна заробітна плата працівників сфери гостинності є набагато меншою в порівнянні із заробітною платою по Україні. Так в 2019 році середня заробітна плата в Україні складала 10497 грн., на підприємствах з тимчасового розміщення та організації харчування – 6730 грн. в місяць.

Позитивним моментом в роботі підприємств сфери гостинності є їх наявна можливість до залучення, навчання, утримання та відтворення своїх трудових ресурсів, підґрунтям чого є динаміка зростання такого важливого показника, як витрати на персонал (табл. 1).

Так, якщо в середньому по Україні витрати на персонал з 2015 року до 2019 року зросли в 2,4 рази, по підприємствах з тимчасового розміщення та організації харчування вони зросли в 2,7 рази.

Проведений аналіз статистичних даних підтверджує доцільність розробки управлінських заходів щодо формування обліково-аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства.

Однак для управління трудовими ресурсами менеджерам потрібна своєчасна, достовірна та суттєва інформація,

Таблиця 1 – Динаміка змін загальних показники діяльності підприємств, в тому числі, що займаються тимчасовим розміщенням та організацією харчування *

Показники	Роки				
	2015	2016	2017	2018	2019
Рівень рентабельності (збитковості), % всього	-7,3	0,6	3,0	4,5	7,6
<i>в т. ч. - тимчасове розміщення, %</i>	-33,9	-5,5	16,2	19,8	22,2
<i>- діяльність із забезпечення стравами та напоями, %</i>	-11,1	0,5	2,1	2,0	3,5
Чисельність зайнятих в Україні, млн. чол. <i>в т. ч.</i>	8,331	8,224	8,271	8,661	9,145
<i>- тимчасове розміщення та організація харчування, тис. осіб</i>	195,2 /4,7%	207,9 /5,1%	224,2 /5,6%	269,8 /6,6%	281,8 /6,8%
Облікова чисельність працівників, всього, тис. осіб	6589,4	6597,5	6706,2	7088,7	7418,8
<i>в т. ч. - тимчасове розміщення</i>	30,77	32,56	34,74	38,95	38,83
<i>- діяльність із забезпечення стравами та напоями</i>	111,3	122,5	137,6	175,0	177,6
Середньомісячна заробітна плата в Україні, грн.	4195	5183	7104	8865	10497
<i>- тимчасове розміщення та організація харчування, грн.</i>	2786	3505	4988	5875	6730
Кількість суб'єктів господарювання: усього, од.	1974439	1865631	1805144	1839672	1941701
<i>в т. ч. - тимчасове розміщення</i>	8055	7520	7628	8203	8838
<i>- діяльність із забезпечення стравами та напоями</i>	50381	50176	49950	53558	60851
Витрати на персонал, млн. грн. всього	309481	375804	490989	624778	769729
<i>в т. ч. - тимчасове розміщення</i>	1086,7	1315,2	1839,4	2236,3	2665,9
<i>- діяльність із забезпечення стравами та напоями</i>	2554,4	3104,9	4549,0	6067,9	6962,6

* складено за [9]

Така інформація на сьогодні формується у різних видах обліку: у фінансовому – на рахунках розрахунків (розрахунки по оплаті праці, розрахунки з органами соціального страхування, розрахунки з бюджетом); в управлінському – на рахунках обліку витрат (за елементами і статтями) і в статистичному (кадровому) обліку. Розосередженість інформації про стан, наявність трудових ресурсів підприємства та ефективність їх використання негативно впливає на оперативність прийняття управлінських рішень. Таким чином питання удосконалення системи обліково-інформаційного забезпечення управління трудовими ресурсами потребує свого вирішення [10, с. 64].

На наш погляд, привертає увагу, запропонована в роботі [11, с. 45] матриця функціональних процесів управління персоналом (в межах обліку та аналізу).

За результатами проведеного аналізу літературних джерел інформації [1-8], система облікових та аналітичних показників, пов'язаних з персоналом вітчизняних підприємств, і в першу чергу підприємств готельно-ресторанного бізнесу, має будуватися за наступними критеріями:

1) вона повинна мати вигляд системи показників, які в достатній мірі характеризують як специфічні властивості виробничої системи підприємства, так і її

взаємини з навколишнім середовищем, що впливають на формування, використання та розвиток персоналу;

2) до її показників слід пред'являти такі вимоги, як об'єктивність, наочність, відсутність взаємозалежності (відсутність кореляції з іншими показниками), легкість і зручність вимірювання, мінімальна, але достатня кількість, відповідність рівню управління (потребам управління на цьому рівні);

3) показники, що застосовуються при її формуванні, мають характеризувати персонал підприємства в розрізі категорій (промислово-виробничий персонал, загальнопромислово-виробничий персонал, адміністративний персонал);

4) показники витрат та показники ефективності понесення таких витрат на персонал повинні відповідати рівням ціноутворення в промисловості (локальний та об'єктний кошториси, зведений кошторисний розрахунок);

5) аналітичні розрахунки, пов'язані з визначенням ефективності використання працівників, мають бути узгоджені з цілями і результатами діяльності відповідних категорій працівників, та підрозділів, до яких вони належать, оскільки кожна з категорій персоналу має свій вплив на досягнення поточних і стратегічних цілей [11, с. 49-50].

Таблиця 2 – Матриця функціональних процесів управління персоналом (в межах функцій обліку та аналізу) [11, с. 45]

Функції, процеси	Бухгалтерський облік (кількісний аспект)	Економічний аналіз (якісний і стратегічний аспекти)
Формування	Облік процесу формування персоналу: визначення об'єктів обліку (класифікація витрат на формування в розрізі: напрямів залучення персоналу; категорій залученого персоналу); документальне оформлення процесу формування персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу формування персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	Аналіз рівня забезпеченості підприємства персоналом за категоріями і професійно-кваліфікаційними характеристиками (виявлення невідповідностей) Аналіз структури і руху персоналу (вивчення динаміки показників плинності)
Використання	Облік процесу використання персоналу: (класифікація витрат на використання в розрізі: витрат на виплати працівникам; категорій персоналу); документальне оформлення процесу використання персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу використання персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	Аналіз економічної ефективності формування, використання та розвитку персоналу та виявлення резервів її підвищення Аналіз соціальної ефективності використання персоналу та виявлення резервів її підвищення
Розвиток	Облік процесу розвитку персоналу: (класифікація витрат на розвиток в розрізі: програм розвитку персоналу; категорій персоналу, охопленого програмами розвитку); документальне оформлення процесу розвитку персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу розвитку персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	Визначення впливу заходів, спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства

Враховуючи пропозиції науковців вважаємо доцільним до основних функцій управління персоналом як складової частини управління підприємством в цілому відносити такі управлінські функції як формування, використання та розвиток (або відтворення) персоналу. Забезпечити бухгалтерський облік витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу працівників

підприємства покликана система бухгалтерського обліку, в якій формується інформація щодо всіх видів витрат на працівників. Інструментом управління витратами на персонал – на формування, використання та розвиток (відтворення) людського капіталу працівників підприємств є бухгалтерський облік.

Переважаюча частина витрат на формування, використання та відтворення персоналу

підприємства відображається в бухгалтерському обліку на рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності». Пропонуємо деталізувати бухгалтерський облік таких витрат за запропонованими Давидюк Т. В. [12, с. 366] напрямками з використанням витратного підходу в оцінці людського капіталу:

1) Субрахунок 949.1 «Витрати на формування людського капіталу»: 949.1.1 «Витрати на профорієнтацію»; 949.1.2 «Витрати на пошук, відбір і найм персоналу»; 949.1.3 «Витрати на персонал в період адаптації»; 949.1.4 «Витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації відповідно до стратегії підприємства»;

2) 949.2 «Витрати на використання людського капіталу»: 949.2.1 «Витрати на персонал в період

накопичення потенціалу зростання»; 949.2.2 «Витрати на персонал в період досягнення професіоналізму»;

3) 949.3 «Витрати на відтворення людського капіталу»: 949.3.1 «Витрати на підтримку дієздатності працівників»; 949.3.2 «Культурно-побутове обслуговування»; 949.3.3 «Витрати на персонал в період капіталізації знань унаслідок підвищення кваліфікації».

Узгодженість завдань і дій структурних підрозділів підприємства готельно-ресторанного бізнесу, що здійснюють управління персоналом, пропонуємо проводити відповідно до запропонованої структурно-логічної послідовності відображення операцій, пов'язаних з витратами на трудові ресурси цих підприємств (рис. 1).

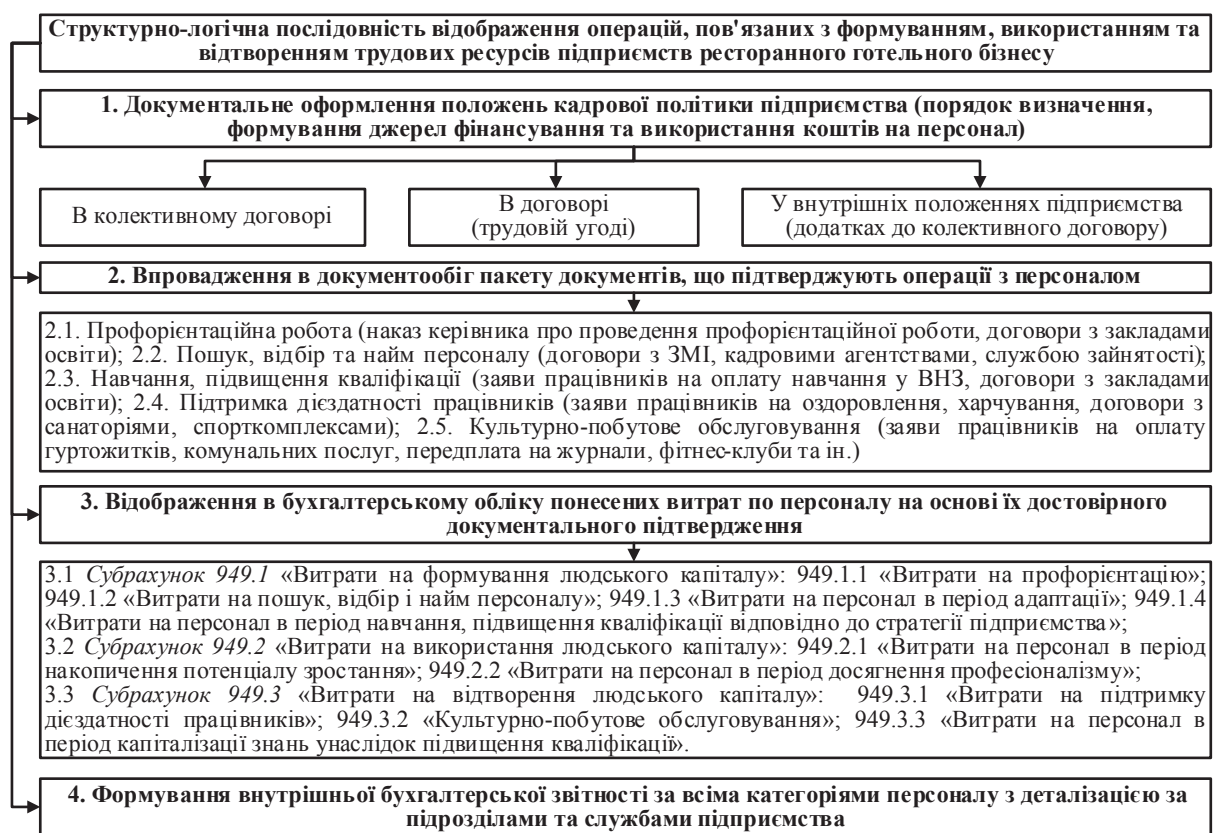


Рис. 1 Структурно-логічна послідовність відображення операцій, пов'язаних з витратами на трудові ресурси

Висновки. За результатами проведеного дослідження [1–16] в роботі:

- на основі аналізу показників діяльності підприємств готельно-ресторанного бізнесу за 2015–2019 роки визначено їх тенденції та фактори впливу на розвиток їх персоналу до яких запропоновано відносити: рівень рентабельності підприємства, середньомісячну заробітну плату, облікову чисельність працівників та витрати на персонал;

- доведено доцільність використання матриці функціональних процесів управління персоналом (в межах функцій обліку та аналізу) з метою формування системи обліково-інформаційного забезпечення управління трудовими ресурсами на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу;

- обґрунтовано відображення витрат на формування, використання та відтворення персоналу закладів гостинності з використанням витратного підходу в оцінці людського капіталу з використанням запропонованої структурно-логічної послідовності відображення операцій, пов'язаних з витратами на трудові ресурси.

Список літератури.

1. *Александрова В. О.* Визначення чинників та їх вплив на розвиток готельно-ресторанного бізнесу. Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2017. № 45 (1266). С. 89-92.

2. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року [Електронний ресурс]: офіц. текст схвалений Каб. Міністрів України 16.03.2017 р. № 168-р. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.
3. *Верига Ю. А.* Аудит персоналу підприємства в комп'ютерному середовищі. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: «Економічні науки». 2010. Вип. 4 (54). С. 37–39.
4. Томаля Т. С. Особливості управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький: ХНУ, 2017. № 2. Т. 2. С. 271–274.
5. Козак К. Б., Маркова Г. Ф. Дослідження проблем управління персоналом в готельно-ресторанній галузі. *Економіка харчової промисловості*, 2015. №4. Т.7. С. 45–51.
6. *Побережна Н. М., Пантелєєв М. С., Гаркуша В. О.* Трудові ресурси та їх роль в інноваційному розвитку сучасного підприємства. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 17. С. 122–128.
7. *Александрова В. О., Хаустова І. С., Шовкопляс Т. С.* Дослідження проблем управління персоналом в готельному бізнесі. Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2019. № 23. С. 55–58.
8. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ: Т-во «Знання», КООО, 2007. 559 с.
9. Економічна статистика. Діяльність підприємств. *Статистична інформація державної служби статистики*. – URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення 20.11.2020)
10. *Покінчереда В.В.* Трудові ресурси підприємства: обліковий аспект. Збірник наукових праць ВНАУ. Сер. Економічні науки. 2012. №1 (56). Т.2. С. 59–66.
11. Починок Н. В. Обліково-аналітичне забезпечення управління персоналом будівельних підприємств : дис... канд. екон. наук: 08.00.09 / Наталія Володимирівна Починок ; Тернопільський національний економічний університет: керівник: Задорожний З-М. В. Тернопіль. 2012. 227 с.
12. Давидюк Т. В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу : теорія і методологія : монографія. – Житомир : ЖДТУ. 2011. 508 с.
- up to 2026], Available at: <http://www.kmu.gov.ua> (accessed 11.11.2020)
3. *Veryha Yu. A.* Audyt personalu pidpriemstva v komp'uternomu seredovyschi. [Audit of enterprise personnel in a computer environment]. *Visnyk ZhDTU* [Bulletin Zhytomyr State Technological University. Ekonomichni nauky]. Zhytomyr: ZhDTU Publ., 2010. no. 4 (54). pp. 37–39.
4. *Tomalia T. S.* Osoblyvosti upravlinnia personalom na pidpriemstvakh hotelno-restorannoho biznesu. [Features of personnel management at the hotel and restaurant business]. *Visnyk KhNU* [Bulletin Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky]. Khmelnytskyi : KhNU Publ., 2017. no. 2 (54). vol. 2. pp. 271–274.
5. *Kozak K. B., Markova H. F.* Doslidzhennia problem upravlinnia personalom v hotelno-restorannii haluzi. [Research of personnel management problems in the hotel and restaurant industry]. *Ekonomika kharchovoi promyslovosti*. 2015, no.4 (95), vol. 2. pp.69–81.
6. *Poberezhna N. M., Panteliev M. S., Harkusha V. O.* Trudovi resursy ta yikh rol v innovatsiinomu rozvytku suchasnoho pidpriemstva [Labor resources and their role in innovative development of modern enterprise]. *Prychornomorski ekonomichni studii*. 2017, no. 17. pp.122–128.
7. *Aleksandrova V.O., Khaustova I. Ye., Shovkoplias T. S.* Doslidzhennia problem upravlinnia personalom v hotelnomu biznesi. [Research of personnel management problems in the hotel business]. *Visnyk NTU «KhPI»* [Bulletin NTU «Kharkov Polytechnic Institute». Technical progress and efficiency]. Kharkov, NTU «KhPI» Publ., 2019, no. 23 (1266), pp. 55–58.
8. *Hrshnova O.A.* *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* : pidruchnyk [Labor economics and social-labor relations]. Kyiv, T-vo «Znannia» Publ., 2007. 559 p.
9. *Economic statistics. Activities of enterprises Statystychna informatsiia derzhavnoi sluzhby statystyky*. [Economic statistics. Diyalnist of enterprises]. Available at: <http://ukrstat.gov.ua> (accessed 20.11.2020)
10. *Pokynchereda V. V.* Trudovi resursy, robocha syla, liudskyy kapital: oblikovo-ekonomichna sutnist katehorii [Labor, labor, human capital: accounting and economic nature of categories]. *Ekonomika ta derzhava*. 2018. no. 8. pp. 35–41.
11. *Pochynok N. V.* Oblikovo-analitychne zabezpechennia upravlinnia personalom budivelykh pidpriemstv: dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.09 [Accounting and analytical support of personnel management of construction enterprises. Candidate econom sci. diss. (Ph. D)]. Ternopil, 2012. 227 p.
12. *Davydiuk T.V.* Rozvytok bukhhalterskoho obliku liudskoho kapitalu [Development of the accounting industry of human capital: theory and methodology]. Zhytomyr: ZhDTU Publ., 2011. 508 p.

Надійшла (received) 07.12.2020

References (transliterated):

1. *Aleksandrova V. O.* Vyznachennia chynnykiv ta yikh vplyv na rozvytok hotelno-restorannoho biznesu. [Identification of factors and their impact on the development of hotel and restaurant business] *Visnyk NTU «KhPI»* [Bulletin NTU «Kharkov Polytechnic Institute». Technical progress and efficiency]. Kharkov, NTU «KhPI» Publ., 2017, no. 45 (1266), pp. 89–92.
2. *Strategiia rozvytku turizmu ta kurortiv na period do 2026 roku* [Strategy for the development of tourism and resorts for the period

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Якименко-Терещенко Наталія Василівна (Якименко-Терещенко Наталья Васильевна, Yakimenko-Tereschenko Nataliia Vasylevna) – доктор економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», професор кафедри економічного аналізу та обліку; м. Харків, Україна; <https://ORCID:0000-0003-2927-7989>; e-mail: mtk_gd@ukr.net.

Побережна Наталія Миколаївна (Побережная Наталья Николаевна, Poberezhna Nataliia Mykolaivna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри економічного аналізу та обліку; м. Харків, Україна; <https://ORCID:0000-0001-8186-2216>; e-mail: poberezhna.nn@gmail.com.

Фальченко Олена Олександрівна (Фальченко Елена Александровна, Falchenko Olena Oleksandrivna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри економічного аналізу та обліку; м. Харків, Україна; <https://ORCID:0000-0001-8441-2894>; e-mail: elenafalchenko7@gmail.com.

Побережний Роман Олегович (Побережный Роман Олегович, Poberezhnyi Roman Olegovych) – кандидат економічних наук, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин; м. Харків, Україна; <https://ORCID:0000-0001-9844-1004>; e-mail: pobrom@gmail.com.