

Р. О. ПОБЕРЕЖНИЙ, Н. М. ПОБЕРЕЖНА, О. В. МЕЛЕНЬ

**ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА МІСЦЕ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В МЕНЕДЖМЕНТІ,
БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ ТА ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО СЕРЕДНЬОГО ТА
ВЕЛИКОГО БІЗНЕСУ**

Виділено різноманітні функції праці в житті людини та суспільства, а саме: спосіб задоволення матеріальних та духовних потреб людини; засіб створення суспільного багатства; функція формування суспільного прогресу; визначальна сфера соціалізації людини в суспільстві та ін. Визначено головні фактори впливу на загальну чисельність персоналу сучасних національних підприємств малого, середнього та великого бізнесу до яких віднесено: демографічні тенденції; загальні тенденції розвитку економіки країни, середньомісячну заробітну плату, кількість підприємств та рівень їх рентабельності, відсоток збиткових підприємств до їх загальної кількості; рівень безробіття та ін.

На основі аналізу загальних показників діяльності підприємств за видами економічної діяльності за 2014–2018 роки визначено тенденції їх змін та визначено, що розвиток трудових ресурсів України залежить головним чином від рівня життя населення, який визначає можливість відтворення працездатного населення. Сформульовано фактори впливу на розвиток та відтворення персоналу підприємства, серед яких основними запропоновано вважати заробітну плату працівника та витрати підприємства на персонал.

Розглянуто погляди різних науковців на визначення терміну «трудові ресурси» та «персонал». Сформульовано особливості у підході до поняття трудових ресурсів при вирішенні управлінських питань з їх менеджменту, бухгалтерського обліку та відображення у звітності підприємства.

Запропоновано найсуттєвішими факторами ефективного формування, використання, нарощування та розвитку трудових ресурсів підприємства вважати три головні фактори: ефективний менеджмент, своєчасний і безпомилковий бухгалтерський облік та формування фінансової та управлінської звітності підприємства. Для покращення організації аналітичної управлінської роботи запропоновано створення відділу інформаційного забезпечення на базі бухгалтерського, кадрового та інших відділів підприємства.

Ключові слова: трудові ресурси, розвиток персоналу, творчий потенціал, відтворення трудових ресурсів, ефективний менеджмент, наукова організація праці, бухгалтерський облік трудових ресурсів, звітність підприємств.

Р. О. ПОБЕРЕЖНИЙ, Н. Н. ПОБЕРЕЖНАЯ, Е. В. МЕЛЕНЬ

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И МЕСТО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В МЕНЕДЖМЕНТЕ,
БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ И ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО СРЕДНЕГО И
КРУПНОГО БИЗНЕСА**

Выделены функции труда в жизни человека и общества: способ удовлетворения материальных и духовных потребностей человека; средство создания общественного богатства; функция формирования общественного прогресса; определяющая сфера социализации человека в обществе и др.

Определены главные факторы влияния на общую численность персонала современных национальных предприятий малого, среднего и крупного бизнеса к которым отнесены: демографические тенденции; общие тенденции развития экономики страны, среднемесячная заработная плата, количество предприятий и уровень их рентабельности, процент убыточных предприятий к их общему количеству; уровень безработицы и др.

На основе анализа общих показателей деятельности предприятий по видам экономической деятельности за 2014 - 2018 годы определены тенденции их изменения и определено, что развитие трудовых ресурсов Украины зависит главным образом от уровня жизни населения, который определяет возможность воспроизведения трудоспособного населения. Сформулированы факторы влияния на развитие и воспроизводство персонала предприятия, среди которых основными предложено считать заработную плату работника и расходы предприятия на персонал.

Рассмотрены взгляды различных ученых на определение термина «трудовые ресурсы» и «персонал». Сформулированы особенности в понятии трудовых ресурсов при решении управленческих вопросов по их менеджменту, бухгалтерскому учету и отражению в отчетности предприятия.

Предложено существенными факторами эффективного формирования, использования, наращивания и развития трудовых ресурсов предприятия считать три главные фактора: эффективный менеджмент, своевременный и безошибочный бухгалтерский учет, и формирование финансовой и управленческой отчетности. Для улучшения организации аналитической управленческой работы предложено создание отдела информационного обеспечения на базе бухгалтерского, кадрового или других отделов предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, развитие персонала, творческий потенциал, воспроизводство трудовых ресурсов, эффективный менеджмент, научная организация труда, бухгалтерский учет трудовых ресурсов, отчетность предприятий.

R. POBEREZHZNYI, N. POBEREZHZNA, O. MELEN

**ECONOMIC ESSENCE AND PLACE OF LABOR RESOURCES IN THE MANAGEMENT,
ACCOUNTING AND REPORTING OF SMALL MEDIUM AND LARGE ENTERPRISES**

There were highlighted functions of labor in the life of the individual and in society: how to meet the material and spiritual needs of the individual; a mean of creating wealth; the function of the formation of social progress; the sphere which determines human socialization in society, etc.

The main factors of influence on the total number of personnel of modern national enterprises of small, medium and large businesses are determined. They are: demographic trends; general trends in the development of the country's economy, average monthly wages, the number of enterprises and their level of profitability, the percentage of loss-making enterprises in relation to the total number of enterprises; unemployment rate, etc.

Based on the analysis of general indicators of enterprises' activities by type of economic activity for 2014–2018 the trends of their changes are determined. It is founded that the development of the labor resources of Ukraine depends mainly on the living standards of the population, which determines the ability to reproduce the able-bodied population. The factors influencing the development and reproduction of the enterprise employees are formulated, among which the main ones are the salary of the employee and the expenses of the enterprise on the employees.

The views of various scientists on the definition of the term «labour resources» and «personnel» are considered. There were defined the features in the concept of labor resources when solving managerial issues in their management, accounting and reporting in the enterprise.

It was proposed to consider three main factors as essential factors for the effective formation, use, expansion and development of the enterprise's labour resources: efficient management, timely and infallible accounting, formation of financial and management reporting. In order to improve the organization of analytical management work, it was proposed to establish an information management division based on the accounting, personnel or other divisions of the enterprise.

Keywords: labor resources, personnel development, creativity, labour reproduction, effective management, scientific management, accounting of human resources, enterprise accounting.

Вступ. Економічні реформи, які відбуваються в Україні, суттєво змінили статус трудових ресурсів підприємства та погляд на його працю. Сьогодні праця людини розглядається як засіб самовираження та самоствердження особистості, реалізації її інтелектуального та творчого потенціалу, моральної гідності. Саме людський фактор сьогодні визначає науково-технічний та соціальний прогрес. Проста формула «продуктивність – від людини» найбільш точно визначає головну умову ефективної роботи процвітаючого підприємства. Таким чином, праця людини – це процес усвідомленої трудової діяльності людини, який здійснюється заради одержання корисного результату і є, з одного боку, процесом взаємодії людини з засобами, предметами праці у межах певної технології та організації, а, з іншого боку, – процесом суспільної взаємодії між людьми [1, с. 48].

Значення праці в житті людини і суспільства виявляється у багатьох різноманітних її функціях:

- праця є основним, природним, суспільно визнаним, моральним способом задоволення всіх матеріальних і дуже багатьох духовних потреб як окремої людини, так і людства в цілому;

- праця створює суспільне багатство, пристосовує природні умови для зручності людей, опосередковує, регулює, контролює одержання людиною природних благ;

- праця формує спільноти людей, суспільство загалом і визначає суспільний прогрес. Праця та її результати визначаються суспільством як природна основа соціальної диференціації, вони є серцевиною всіх соціальних відносин;

- праця та підготовка до неї стає основною рушійною силою розвитку людини. Створюючи та вдосконалюючи матеріальні й духовні блага, людина набуває знань, трудових навичок, вміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Праця – це визначальна сфера соціалізації людини в суспільстві;

- в праці і завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи. Інтелектуальна, творча праця відкриває кожній окремій людині та людству загалом шлях до свободи, включаючи свободу від природних небезпек, від хвороб, від матеріальних нестатків [1, с. 49–50].

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

Необхідно зазначити, що «...ефективність функціонування організації та її структурних підрозділів найбільшою мірою залежить від людини – безпосереднього учасника та керівника всіх процесів. В такому разі на перший план виходять інтелектуальні та професійні здібності, які визначають можливості підприємства ефективно функціонувати, тобто

раціонально розподіляти ресурси і одержувати відповідний ефект. Рівень розуміння керівництвом значимості людського фактору у розвитку організації має визначальний вплив на ефективність праці, а отже і на ефективність роботи підприємства в цілому» [2, с. 73].

Зважаючи на те, що персонал підприємства є визначальним для діяльності підприємства видом ресурсу, від якого залежать використання всіх інших видів ресурсів і результати його діяльності, зростає роль менеджменту та обліку (і в першу чергу – бухгалтерського) трудових ресурсів на підприємствах малого середнього та великого бізнесу в умовах сьогодення.

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

Зокрема Н. В. Починок провела дослідження сутності категорій «трудова ресурси», «людські ресурси», «потенціал людини», «трудова потенціал», «людський капітал»; визначила і згрупувала сукупність джерел формування кількісних та якісних характеристик персоналу [3].

Л. Й. Білоус визначила важливість управління процесами професійного навчання робітничих кадрів як складової стратегії розвитку персоналу підприємства та запропонувала ряд його послідовних етапів, серед яких: 1) планування професійної підготовки робітничих кадрів; 2) проведення (реалізація) навчальних заходів; 3) контроль за якістю та ефективністю професійної підготовки кадрів [4, с. 47].

Привертають увагу наукові дослідження Н. М. Побережної, М. С. Пантелєєва та В. О. Гаркуши [5], 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.

Аналізуючи наукові літературні джерела та дослідження науковців, можна сказати, що питання місця трудових ресурсів в менеджменті, бухгалтерському обліку та звітності підприємств малого, середнього та великого бізнесу є актуальними і сьогодні. Тому дане питання потребує подальших наукових досліджень.

Мета статті полягає у визначенні економічної сутності поняття «трудова ресурси», аналізі їх ролі та особливого місця в сучасному процесі життєдіяльності

підприємства через управління, облік та формування звітності.

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» [1, с. 86–85].

На жаль, демографічні тенденції, та зміни загальноекономічних показників розвитку економіки, які спостерігаються останнім часом в Україні, негативно впливають на чисельність населення, а отже й трудових ресурсів (табл.1 та табл.2).

Таблиця 1 – Динаміка формування трудових ресурсів підприємств малого, середнього та великого бізнесу *

Показники	Роки				
	2014	2015	2016	2017	2018
Чисельність населення України, млн. чол.	45,6	45,4	42,9	42,8	42,6
Економічно активне населення України, млн. чол.	21,980	19,920	18,097	17,955	17,854
Чисельність зайнятих в Україні, млн. чол.	20,404	18,073	16,443	16,276	16,156
Чисельність безробітних в Україні, млн. чол.	15,765	18,476	16,547	16,782	16,980
Економічно неактивне населення України, млн. чол.	11,861	12,023	10,925	10,934	10,945
Облікова чисельність працівників, всього, тис. чол.	10164	8959	8065	7868	7630,6
Середньомісячна заробітна плата в Україні, грн.	3265	3480	4195	5183	7104
Кількість підприємств: усього, од.	393327	341001	343561	306470	338341

* складено за [6]

Відповідно до даних таблиці 1, чисельність населення України, яке є основою формування трудових ресурсів за період 2014–2018 роки постійно зменшується. Так якщо чисельність населення в 2014 році складала 45,6 млн. чол., то вже в 2018 році цей показник зменшено до рівня 42,6 млн. чол. Основною причиною такої негативної тенденції зменшення населення є завелика смертність, рівень якої випереджає народжуваність. Такі негативні зміни вплинули й на кількість економічно активного населення, а за результатами даних таблиці 1, спостерігаємо:

- зменшення економічно активного населення з 21,980 млн. чол. в 2014 році до 17,854 млн. чол. в 2018 році – майже на 4 млн. 126 тис. чол.;

- зменшення чисельності зайнятого населення з 20,404 млн. чол. в 2014 році до рівня 16,156 млн. чол. – майже на 20,8%;

- збільшення чисельності безробітних з 15,765 млн. чол. в 2014 році до 16,98 млн. чол. в 2018 році, що складає 1,215 млн. чол.

При цьому, також спостерігаємо зменшення загальної кількості національних підприємств за період 2014–2018 рр. з 393327 одиниць підприємств в 2014 році до рівня 338341 одиниць в 2018 році, що на 54 тис. 986 підприємств менше. Таким чином, можна зазначити, що на зменшення загальної чисельності трудових ресурсів в Україні вплинуло не тільки зменшення економічно активного населення та зростання рівня безробіття, але й зменшення кількості підприємств.

Таблиця 2 – Загальні показники діяльності підприємств за видами економічної діяльності *

Вид діяльності	2014	2015	2016	2017	2018
Рівень рентабельності (збитковості), %					
Усього	3,9	-4,1	1,0	7,4	8,8
с/г	11,3	20,6	41,7	32,4	22,4
промисл.	3,0	1,6	0,9	4,2	6,8
будівницт.	0,0	5,8	-7,6	-0,4	1,6
Підприємства, які одержали збиток, у % до загальної кількості підприємств					
Усього	34,1	33,7	26,3	26,6	27,2
с/г	20,1	15,8	11,5	12,2	13,8
промисл.	36,7	36,7	27,1	27,2	28,2
будівницт.	37,7	37,3	28,9	29,2	28,5
Кількість найманих працівників, тис. осіб					
Усього	7285,6	6193,0	5930,0	5849,6	5844,9
с/г	652,1	596,0	569,4	583,4	558,1
промисл.	2912,8	2419,3	2241,4	2168,4	2142,6
будівницт.	362,1	278,2	239,2	241,7	251,9
Витрати на персонал підприємства, млн. грн.					
Усього	378223	354424	392558	434790	569937
сільське г/во	23128	23558	28502	32994	43799
промисл.	176528	158300	169362	182065	230500
будівницт.	13681	15182	11628	12612	18167

* складено за [6]

Аналіз таблиці 2, дає змогу визначити, що в 2018 році для загальної сукупності підприємств по Україні показник рентабельності дорівнює 8,8%. При цьому кількість підприємств, які одержали збиток по Україні має тенденцію до зменшення з 34,1% в 2014 році до 27,2% в 2018 році. що є свідомством того, що більшість з них мають достатньо фінансових ресурсів задля формування необхідного фонду оплати праці для своїх трудових ресурсів, для достойних та справедливих

мотиваційних виплат та виплат на утримання та розвиток персоналу.

Підтвердженням того, що у підприємств є можливості до залучення, навчання, утримання та відтворення своїх трудових ресурсів є динаміка зростання такого важливого показника, як витрати на персонал (табл. 2).

Проведений аналіз статистичних даних підтверджує доцільність розробки управлінських заходів щодо формування, аналізу, управління та відображення таких витрат в обліку, менеджменті та звітності сучасного підприємства, підгрудним чого є необхідність розкриття економічної сутності поняття «трудові ресурси» як в бухгалтерському обліку так і в менеджменті.

На наш погляд, привертає увагу, проведений в роботі [7, с. 40] аналіз обліково- економічної сутності категорії «трудові ресурси», «робоча сила» та «людський капітал», за яким автором запропоновано врахування критеріальних меж для застосування наведеної вище термінології:

1) рівень управління: (країна, регіон; вид економічної діяльності (галузь); підприємство, структурні підрозділи);

2) основні характеристики: (кількісні параметри; якісні параметри; вартість (ціна));

3) зайнятість у суспільній праці (зайняті; усі працездатні; зайняті та ті, які бажають працювати; незайняті);

4) атрибутивні ознаки: (трудові можливості, особисті потреби та інтереси);

5) ступінь охоплення працівників підприємства: усі працюючі: (управлінський персонал; промислово-виробничий персонал (працівники основного та

допоміжного виробництва); непромисловий персонал) [7, с. 40].

В таблиці 3 наведено згруповані нами за роботами [8-15] визначення поняття «трудові ресурси» та «персонал» зарубіжних та вітчизняних авторів.

Розгляд різних тлумачень терміну «трудові ресурси» та «персонал» надає можливість зробити висновок, що поки ще єдиного визначення не існує.

Враховуючи пропозиції науковців вважаємо доцільним використовувати такі особливості трудових ресурсів при вирішенні управлінських питань з їх менеджменту, бухгалтерського обліку та відображення у звітності підприємства:

1) трудові ресурси підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості і ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможності;

2) трудові ресурси приводять в рух матеріально-речові елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку;

3) трудові ресурси підприємства – основний штатний склад працівників підприємства які володіють необхідною кваліфікацією і виконують різноманітні виробничо-господарські функції.

4) здібності кожного працівника підприємства до праці визначаються величиною його трудового потенціалу як сукупності набутих властивостей (знань, навичок, вмінь), які в результаті матеріальних і нематеріальних інвестицій, наявності мотивацій, досвіду та кваліфікації, а також при використанні для виробництва товарів і послуг, перетворюються в людський капітал всього підприємства.

Таблиця 2 – Визначення поняття «трудові ресурси» та «персонал» (згруповано за [3, 8–15])

Автор	Визначення поняття «інновації в туризмі»
Цал-Цалко Ю. С. [8, с. 106]	Персонал (кадри) підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку і забезпечують господарську діяльність
Балабанова Л. В., Сардак О. В. [9, с. 17]	Персонал підприємства як сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем
Гетьман О. О., Шаповал В. Н. [10, с. 120]	Сукупність працівників підприємства, що входять до його облікового складу
Починок Н. В. [3, с. 23]	Персонал підприємства як сукупність фізичних осіб, які перебувають із ним у трудових взаємовідносинах, виконуючи свої професійні обов'язки з метою забезпечення досягнення цілей підприємства та отримання винагороди
Мельничук Д. П. [11]	«Персонал (від лат. – особистий) – особовий склад підприємства, установи, організації тощо; сукупність кадрів однієї професійної категорії»
Лібанова Е. М. [12, с. 15]	Особливістю категорії «трудові ресурси» є, по-перше, орієнтація виключно на працездатність населення працездатного віку та зайнятість (тобто реалізувати економічну активність) населення непрацездатного віку – пенсіонерів та підлітків.
Гриньова В. М., Ястремська О. М. [13, с. 9]	Частина населення, яка має природжені й набуті здібності працювати в певній сфері діяльності, проживає на певній території і відповідає вимогам чинного трудового законодавства
Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. [14]	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності
Давидюк Т. В. [15, с. 33]	Трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, щоб здійснювати корисну діяльність

При цьому глобалізація та інноваційні технології відкривають нові можливості для розвитку малого, середнього та великого бізнесу, а прийняті нормативно-правові та законодавчі акти з питань бухгалтерського обліку та контролю трудових ресурсів та оплати праці забезпечують їх законодавчу та інформаційну підтримку.

Найсуттєвішими факторами ефективного формування, використання, нарощування та розвитку трудових ресурсів підприємства вважаємо три головні фактори: ефективний менеджмент, своєчасний і безпомилковий бухгалтерський облік та формування фінансової і управлінської звітності підприємства.

Побудову ефективного менеджменту персоналу на підприємстві вважаємо доцільним пов'язувати із науково обгрунтованою організацією праці, основними елементами якої є:

- поділ і кооперування праці, що передбачає науково-обгрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями;

- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва;

- організація і обслуговування робочих місць, що включає їх раціональне планування та оснащення згідно з антропометричними та фізіологічними даними та естетичними смаками людини, атестацію та раціоналізацію робочих місць;

- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби робочій силі, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу на її реалізацію;

- покращення умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних і емоційних навантажень;

- ефективне використання робочого часу, оптимізація режиму праці і відпочинку;

- планування і облік праці;

- мотивація праці;

- зміцнення дисципліни праці [1, с. 336–337].

Інструмент управління витратами на формування, використання та відтворення людського капіталу працівників підприємства вважаємо пов'язувати із системою бухгалтерського обліку, в якій формується інформація щодо всіх видів витрат на працівників. Він має наступні переваги:

- дозволяє систематизувати витрати на людський капітал з метою управління ними;

- виступає методичною основою планування та аналізу складу і структури витрат на людський капітал компанії;

- є інструментом управління персоніфікованими витратами на людський капітал з використанням бухгалтерських рахунків, в яких відображатимуться не тільки витрати на формування, використанням та відтворення людського капіталу працівників підприємства;

- забезпечує узгодження завдань і дій структурних підрозділів компанії, що здійснюють управління персоналом [15].

Прийняття доречних, дієвих та ефективних управлінських рішень щодо управління трудовими ресурсами вважаємо доцільним пов'язувати із формуванням, аналізом та використанням інформаційних даних управлінської та фінансової звітності підприємства. При цьому, для покращення організації аналітичної управлінської роботи доцільним буде створення відділу інформаційного забезпечення на базі бухгалтерського, кадрового та інших відділів, що здійснюють збір, накопичення та узагальнення інформації про персонал підприємства.

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

- визначено фактори впливу на загальну чисельність персоналу сучасних національних підприємств малого, середнього та великого бізнесу до яких віднесено: демографічні тенденції, загальні тенденції розвитку економіки країни, середньомісячну заробітну плату, кількість підприємств та рівень їх рентабельності, рівень безробіття, тощо;

- на основі аналізу загальних показників діяльності підприємств за видами економічної діяльності за 2014–2018 роки визначено їх тенденції та фактори впливу на розвиток та відтворення персоналу підприємства, до яких основним запропоновано відносити витрати на персонал;

- розглянуто погляди різних науковців на визначення терміну «трудові ресурси» та «персонал». Сформульовано особливості трудових ресурсів при вирішенні управлінських питань з їх менеджменту, бухгалтерського обліку та відображення у звітності підприємства;

- запропоновано найсуттєвішими факторами ефективного формування, використання, нарощування та розвитку трудових ресурсів підприємства вважати три головні фактори: ефективний менеджмент, своєчасний і безпомилковий бухгалтерський облік та формування фінансової і управлінської звітності підприємства.

Список літератури.

1. Грішнова О. А. *Економіка праці та соціально-трудові відносини* : підручник. Київ: Т-во «Знання», КООО, 2007. 559 с.
2. Залуїн В. Ф., Бородін В. Ф., Кравченко В. В. Проблеми та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні. *Молодий вчений*, 2016. №4(3). С.73–76.
3. 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.
4. Білоус Л. Й. Управління підготовкою робітничих кадрів для підприємств харчової галузі : дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Білоус Любомир Йосипович ; Тернопільський національний економічний університет: керівник: Брич В. Я. – Тернопіль. – 2018 – 214 с.
5. 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.

6. Ринок праці в I півріччі 2019 року [Електронний ресурс] / *Доповідь державної служби статистики*. – URL: <http://ukrstat.gov.ua>
7. Покинчерда В. В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій. *Економіка та держава*. 2018. №8. С. 35-41.
8. Цал-Цалко Ю. С. *Економіка підприємства*: навч.-метод. посібник. Житомир: ЖДТУ, 2000. 388 с.
9. Балабанова Л. В., Сардак О. В. *Управління персоналом*: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2006. 512 с.
10. Гетьман О. О., Шаповал В. Н. *Економіка підприємства*: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 488 с.
11. Мельничук Д. П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2007. № 4 (42). С. 224–231.
12. Лібанова Е. М. *Ринок праці*: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2013. 224 с.
13. Гриньова В. М., Ястремська О. М. *Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства*. Харків: вид. ХНЕУ, 2006. 192 с.
14. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. *Економіка праці і соціально трудові відносини*: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2012. 328 с.
15. Давидок Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник ЖДТУ: Економічні науки*. Житомир: ЖДТУ. №1(47). 2013. С. 32–35.
16. Фортмюллер Р., Побережний Р. О., Побережна Н. М. та ін. *Підприємництво: інноваційна діяльність, маркетинг, логістичні процеси, облік та оподаткування*: підручник; ред. О. І. Савченко; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків: Планета-принт, 2016. 600 с.
5. Poberezhna N. M., Pantelieiev 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.
6. Rynok pratsi v I pivrichchi 2019 roku. *Dopovid derzhavnoi sluzhby statystyky* [Labor market in the first half of 2019]. Available at: <http://ukrstat.gov.ua>. (accessed 16.02.2020)
7. Pokyncherda V. V. Trudovi resursy, robocha syla, liudskiy kapital: oblikovo-ekonomichna sutnist katehori [Labor, labor, human capital: accounting and economic nature of categories]. *Ekonomika ta derzhava*. 2018. no. 8. pp. 35–41.
8. Tsal-Tsalko Yu. S. *Ekonomika pidpriemstva: navch.-metod. posibnyk* [Business Economics]. Zhytomyr: ZhITI Publ., 2000. 388 p.
9. Balabanova L. V., Sardak O. V. *Upravlinnia personalom: navch. posib.* [Personnel management]. Kyiv: Profesional Publ, 2006. 512 p.
10. Hetman O. O., Shapoval V. N. *Ekonomika pidpriemstva: navch. posib.* [The economy of the enterprise]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury Publ., 2010. 488 p.
11. Melnychuk D. P. Trudovi potentsial v systemi otsinky liudskoho kapitalu Ukrainy [Labor potential in the human capital assessment system of Ukraine]. *Visnyk ZhDTU* [Bulletin Zhytomyr State Technological University. Ekonomichni nauky]. Zhytomyr: ZhDTU Publ., 2007. no. 4 (42). pp. 224–231.
12. Libanova E. M. *Rynok pratsi: navch. posib.* [Labor market]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury Publ., 2013. 224 p.
13. Hrynova V. M., Yastremska O. M. *Problemy upravlinnia trudovymi resursamy pidpriemstva* [Problems of management of labor resources of the enterprise]. Kharkiv: KhNEU Publ., 2006. 192 p.
14. Akulov M. H., Drabanich A. V., Yevas T. V. *Ekonomika pratsi i sotsialno trudovi vidnosyny: navch. posib.* [Labor economics and social labor relations] Kyiv: TsUL Publ., 2012. 328 p.
15. Davydiuk T. V. Trudovi resursy, trudovi potentsial, robocha syla, liudskiy kapital: vzaiemoz'iazok katehori [Manpower, manpower, labor, human capital: the relationship of categories]. *Visnyk ZhDTU* [Bulletin Zhytomyr State Technological University. Ekonomichni nauky]. Zhytomyr: ZhDTU Publ., no. 1(47). 2013. pp. 32–35.
16. Fortmiuller R., Poberezhnyi R. O., Poberezhna N. M. et. al. *Pidpriemnytstvo: innovatsiina diialnist, marketynh, lohystychni protsesy, oblik ta opodatkuvannta: pidruchnyk* [Entrepreneurship: innovation, marketing, logistics, accounting and taxation]. Kharkiv: Planeta-prynt Publ., 2016. 600 p.

References (transliterated):

1. Hrishnova O.A. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny*: pidruchnyk [Labor economics and social-labor relations]. Kyiv, T-vo «Znannia» Publ., 2007. 559 p.
2. Zalunin V. F., Borodin V. F., Kravchenko V. V. Problemy ta perspektyvy rozvytku trudovykh resursiv v Ukraini [Problems and prospects of development of labor resources in Ukraine]. *Molodyi vchenyi*. 2016. no. 4(3). pp.73–76.
3. 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.
4. Bilous L. Y. *Upravlinnia pidhotovkoiu robotnychykh kadriv dlia pidpriemstv kharchovoi haluzi: dys... kand. ekon. nauk: 08.00.04* [Management of training of workers for the enterprises of the food industry. Candidate econom sci. diss. (Ph. D)]. Ternopil, 2018. 214 p.

Nadiiushla (received) 24.03.2020

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Побережний Роман Олегович (Побережний Роман Олегович, Poberezhnyi Roman Olegovich) – 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.

Побережна Наталія Миколаївна (Побережная Наталья Николаевна, Poberezhna Nataliia Mykolaiivna) – 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.

Мельняк Олена Валентинівна (Мельняк Елена Валентиновна, Melen Olena Valentynivna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри економічного аналізу та обліку; м. Харків, Україна; <https://ORCID:0000-0002-7482-4235>; e-mail: olena.melen@gmail.com.