

М. Чумаченко, І Білоусова // Бухгалтерський облік і аудит. - 2007. - № 3. - С. 13-16.3. Голов С. Ретроспективний погляд на реформування бухгалтерського обліку в Україні / С.С. Голов // Бухгалтерських облік і аудит. - 2006. - № 1. - С. 16-25.4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати"[та ін.].

Bibliography (transliterated): 1. *Pro buhgalters'kij oblik ta finansovu zvitnist' v Ukraini* : Zakon Ukraini vid 16.07.1999 r. 2. Chumachenko M. *Ekonomichna robota na pidpriemstvi ta P(S)BO 16 "Vitrati"* / M. Chumachenko, I Bilousova // Buhgalters'kij oblik i audit. - 2007. - № 3. - S. 13-16.3. Golov S. *Retrospektivnij pogljad na reformuvannja buhgalters'kogo obliku v Ukraini* / S.S. Golov // Buhgalters'kih oblik i audit. - 2006. - № 1. - S. 16-25.4. *Polozhennja (standart) buhgalters'kogo obliku 16 "Vitrati"*[ta in.].

Надійшла до редколегії 20.03.2014

УДК 331.

Н.М. ПОБЕРЕЖНА, канд.екон.наук, доц., НТУ «ХПІ»;
Д.В. КАРНАУХ, магістр, НТУ «ХПІ»

СУЧАСНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

В статті розглянуто визначення поняття трудових ресурсів, проведено аналіз динаміки формування трудових ресурсів України за 2010 – 2013 роки, розкрито огляд підходу сучасних науковців до питань обліку трудових ресурсів та обліку інвестицій в їх розвиток.

Ключові слова: трудові ресурси, трудовий потенціал, ринок праці, використання трудових ресурсів.

Вступ. Зарубіжна та вітчизняна наука накопичила багатий досвід аналізу процесів формування, використання та розвитку трудових ресурсів. Будь-яке підприємство намагається функціонувати таким чином, щоб результат своєї діяльності був ефективним для досягнення підприємством стійких ринкових позицій, високих фінансових результатів. Світовий економічний досвід свідчить про те, що успіх будь-якого підприємства усе сильніше залежить не від матеріальних, сировинних та фінансових ресурсів, а від людського фактора.

Сучасні вчені і практики вважають, що забезпечення комплексної ефективності діяльності підприємства можливе лише за наявності спеціального механізму управління трудовими ресурсами. І ця сутність полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, трудовий потенціал яких необхідно максимально використовувати та

© Н. М. Побережна, Д. В. Карнаух, 2014

розвивати поряд з іншими ресурсами такими як: капітал, земля, праця, підприємницькі здібності, інформація. Тому, в умовах тенденцій розвитку національної економіки, надзвичайно актуальним стає питання щодо аналізу та обліку трудових ресурсів на підприємстві.

Аналіз останніх досягнень і літератури. Дослідженню проблем оцінки та відображення в обліку й звітності трудового капіталу присвячені праці українських вчених: С. Г. Струмилин [1], М.О Жуковський [2], Д.П. Богиня [5], П.Ю. Буряк [6], Т.І. Заславська [7], В.М. Лукашевич [8], Є.П. Качан [9], П.Т. Самлук [10], М.Б. Махсма [11]. Питання дослідження проблем використання облікової інформації в управлінні трудовими ресурсами займалися закордонні економісти, такі як: Е. Фламхольц [15].

Перелічені економісти внесли величезний вклад у розвиток обліку трудових ресурсів, що дозволяє не тільки визначати витрати на формування й використання трудових ресурсів, але й розраховувати вигоди від вкладу інвестицій у них.

Актуальність теми дослідження полягає у недостатності теоретичних та практичних розробок в області обліку в системі трудових ресурсів.

Метою дослідження є розглянути визначення поняття трудових ресурсів, провести аналіз динаміки формування трудових ресурсів України за 2010 – 2013 роки, розкрити огляд підходу сучасних науковців до питань обліку трудових ресурсів та обліку інвестицій в їх розвиток.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно до чинного законодавства України, трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві. Тобто, все працездатне населення у працездатному віці (До пенсійної реформи: чоловіки – 16-60 років та жінки 16-55 років), за винятком непрацюючих інвалідів війни та праці першої та другої груп, непрацюючих осіб у до пенсійному віці, які отримали пенсію за віком на пільгових умовах. Відповідно до Пенсійної реформи від 07.08.2011 року, яка зараз відбувається в Україні, ця межа піднята для чоловіків до 65 років, для жінок – до 60 років [1, с. 342].

Трудові ресурси – це соціально активне населення країни. Трудові ресурси спроможні створювати матеріальні блага, духовні інтелектуальні цінності. Під поняттям людський капітал розуміється знання, вміння і навички людини, які сприяють підвищенню її продуктивної сили і заробітків [2].

Термін «трудові ресурси» уперше застосував академік С. Г. Струмилин у 20-і роки ХХ сторіччя. У 1954 році Міжнародна конференція статистиків праці затвердила визначення «загальні трудові ресурси», що включали «власливо

трудо́ві ресурси» й «військово́службовців» [3, с. 37]. Термін «трудо́ві ресурси» став широко застосовуватися вітчизняними вченими з цього моменту, як визначення носія робочої сили. Трудо́ві ресурси становлять потенціал живої праці, яким володіє країна.

Трудо́ві ресурси в Україні становлять 57,4% від усього населення. Серед них 56,3% припадає на осіб працездатного віку, а 3,3% на пенсіонерів та підлітків. Частка підлітків у формуванні трудових ресурсів країни не перевищує 0,3%. Хоча жінки вибувають швидше із працездатного віку, але питома вага їх у складі трудових ресурсів становить 51%. Майже 71% населення працездатного віку проживає в містах. Зайняте населення становить у нашій країні 37,8% від загальної її чисельності. Серед нього більша половина – особи віком від 30 до 49 років, які мають достатньо високий рівень професійно-кваліфікаційної та освітньої підготовки. Частка спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою у складі зайнятих у господарстві становить близько 29 % [4].

У економічній літературі вітчизняних вчених існує велика кількість трактувань сутності терміну «трудо́ві ресурси» (табл. 1).

Зміна чисельності трудових ресурсів залежить від природного руху населення – народжувальності та смертності. За інших однакових умов швидкому зростанню населення відповідає швидке зростання трудових ресурсів і, навпаки. Серед трудових ресурсів, які зараз незайняті, велику частку становлять ті люди, що навчаються – студенти.

Трудо́ві ресурси в Україні використовуються не зовсім раціонально. Переважаючою формою зайнятості населення все ще залишається державний сектор економіки. Проте частка недержавних форм власності і питома вага працюючих у ній поступово зростає. Особливо багато проблем із раціональним використанням трудових ресурсів у малих та середніх містах.

Демографічні тенденції, які останнім часом спостерігаємо в Україні, несприятливо впливають на чисельність населення, а отже, й на трудо́ві ресурси (табл. 2).

Відповідно до даних, які наведено таблиці 2, чисельність населення України, яке являє собою основу формування трудових ресурсів, постійно скорочується. Так, якщо у 2010 році в Україні проживало 45,96 мл. чол., то на 2013 рік його чисельність складає 45,55 млн. чол, що на 410 тис. менше. Головною причиною такої тенденції є висока смертність, яка стабільно перевищує народжуваність.

Таблиця 1 – Тракткування сутності терміну «трудові ресурси» вітчизняних вчених

Автор	Визначення
Богиня Д. П. [5, с. 211]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
Буряк П. Ю. [6, с. 40]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві
Заславська Т. І. [7, с. 248]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин
Лукашевич В. М. [7, с. 15]	Головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що складаються у процесі формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Як економічна категорія – населення, що володіє фізичною та інтелектуальною здатністю у відповідності з умовами відтворення робочої сили; як планово-облікова – населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві
Качан Є. П. [9, с.41]	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності
Саблук П. Т., Орлатий М. К. [10, с. 277]	Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності
Махсма М. Б. [11, с. 35]	Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві

Таблиця 2 – Динаміка формування трудових ресурсів України [, с.]

Показники	Роки			
	2010	2011	2012	2013
Чисельність населення України, млн. чол.	45,96	45,77	45,63	45,55
Економічно активне населення України, млн. чол.	22,56	22,33	21,88	21,84
Чисельність зайнятих в Україні, млн. чол	20,27	20,30	20,28	20,25
Чисельність безробітних в Україні, млн. чол	0,54	0,48	0,51	0,42
Економічно неактивне населення України, млн. чол	12,58	12,31	11,49	9,7
Середньомісячна заробітна плата в Україні, грн	1916	2297	2722	3000

Така ситуація негативно вплинула і на кількість трудових ресурсів. Число економічно активного населення за аналізований період зменшилась на 0,72 млн. чол., а кількість зайнятих понизилась до 0,2 млн. чол.

Розвиток трудових ресурсів в Україні в цілому залежить від рівня життя населення, який визначає можливість відтворення працездатного населення. Основним показником, який визначає рівень життя населення є заробітна плата – основне джерело грошових доходів працюючих. З таблиці 2 видно, що середньомісячна заробітна плата зросла на 988 грн. Але на зростання заробітної плати значний вплив створюють інфляційні процеси, які досить часто не тільки знищують її номінальний ріст, але й зменшують реальну величину.

Трудовий ресурс стає ключовим ресурсом сучасних підприємств і розглядається як носій капіталу. За цих умов особливого значення набуває трудовий капітал, який уособлює в собі сукупність продуктивних здібностей та знань. Як, відзначають дані Світового банку, людський капітал перевищує 80% усіх продуктивних багатств у Японії та 60% у США [12, с. 278].

Людина не завжди виступала об'єктом обліку. Спочатку її облікували як матеріальну річ, а потім перейшли до відображення в обліку не самої людини, а відпрацьованого нею робочого часу. За радянських часів обліковували трудові ресурси. Зміни, які відбулися останнім часом, у світовій економіці зажадали критичного переосмислення сутності трудових ресурсів як облікової категорії. Виступаючи в 2002 р. у Гонконгу на XVI Всесвітньому конгресі бухгалтерів Губерт Сэн-онге, генеральний директор Converge Digital Solutions Corporation (Канада), запропонував трудові ресурси враховувати як новий, особливий вид нематеріальних активів [13, с. 13]. На його думку, у недалекому майбутньому «частка нематеріальних активів у компанії буде становити не менш 70%, у той час як відчутних активів – лише до 30 %» [14, с. 56].

Згідно з сучасною практикою обліку, прийнятою більшістю закордонних та вітчизняних підприємств, інвестиції в трудові ресурси розглядаються як витрати, а не активи, що не дозволяє об'єктивно оцінювати їхню значимість та рівень віддачі на вкладені ресурси.

Облік трудових ресурсів в значній мірі нерегульований. Міжнародні (МСФО) та національні стандарти бухгалтерського обліку (П(С)БО) передбачають загальний підхід до обліку трудових ресурсів як до обліку витрат. В МСФО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» зазначено, що витрати, пов'язані з використанням ресурсів поділяються на: короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні.

Американський вчений Е. Фламхольц, вважає, що людські ресурси необхідно враховувати як актив компанії і виділив три основних критерії визнання трудових ресурсів як активу:

- потенційна майбутня вигода;
- наявність прав володіння або контролю з боку господарюючого суб'єкта;
- вимірність у грошовому вираженні [15, с.68].

Однак такий підхід до визнання людських ресурсів як активу компанії викликає спори серед економістів. Противники цієї концепції зазначають, що обліковувати трудові ресурси як актив не можна, так як вони не відповідають критеріям визнання активу. Дослідники вважають, що оскільки компанія не має права власності на людину, то трудові ресурси не повинні відображатися на балансі як актив. Цієї позиції також дотримується й російський економіст О. А. Агеєва. Вона вважає, що трудові ресурси, які оцінюються за витратами на навчання або принесеної ними додаткової вартості, не можуть відображатися в активах організації, оскільки «люди вільні, немає контролю над цими ресурсами» [16, с. 51-57].

З позицій одержання майбутніх економічних вигід трудові ресурси можна вважати активом підприємства, оскільки вони є основним джерелом прибутку та успіху. У процесі набору та підготовки працівників підприємства необхідно ставити за мету дослідження та об'єктивний вимір потенційних економічних вигід від використання трудових ресурсів.

Також основним критерієм визнання активів підприємства є їх об'єктивна оцінка. Якщо трудові ресурси відображати як актив компанії, то необхідно капіталізувати пов'язані з ними витрати і згодом їх амортизувати, що зовсім не просто [17, с. 64].

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

- перехід до ринкових механізмів господарювання висуває вимоги до системи та механізму управління трудовими ресурсами. Слід пам'ятати, що управління трудовими ресурсами повинне бути частиною системи управління підприємством в цілому, оскільки ефективність системи управління трудовими ресурсами визначається кінцевим результатом діяльності підприємства;

- складовими аналізу використання трудових ресурсів виступають чисельність працівників, рівень забезпеченості ними на підприємстві, їх склад, структура, продуктивність праці, використання робочого часу тощо;

- аналіз повинен ґрунтуватися на існуючих законодавчій та нормативно-правовій, бухгалтерській та статистичній звітності та даних первинної документації. Щоб підвищити ефективність праці, а у результаті й покращити

діяльність підприємства в цілому, слід бути більше зацікавленим в якнайшвидшому усуненні усіх недоліків в роботі працівників.

Список літератури: 1. Струмилині С.Г. Проблеми економіки труда / С. Г. Струмилині. – М. : Наука, 1982. – 342 с. 2. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності виробництва // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №2. – С. 54-59. 3. Гриньова В.М. Державне регулювання економіки. Підручник Знання. 2008 – 37 с. 4. Глобальні тенденції зайнятості у світі та ринок праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.fpsu.org.ua 5. Богиня Д.П. Основи економіки праці: [навч. посіб. Для студентів економічних спеціальностей] / Богиня Д.П. – К.: Знання–Прес, 2001. – 314 с. 6. Буряк П.Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / Буряк П.Ю. – К.: «ЦУЛ», 2004. – 440 с. 7. Заславська Т.І. Економіка праці і соціально-трудові відносини / Заславська Т.І. – К.: Вища школа, 1999. – 248 с. 8. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / Лукашевич В. М. – Львів : «Новий світ-2000», 2008 – 248 с. 9. Качан Є.П., Економіка праці та соціально-трудові відносини: [Текст.] / [Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.]; за ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с. 10. П.Т. Саблук Населення і трудові ресурси села: [навч. посіб.] / [за ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого]. – К.: Інститут аграрної політики УААН, 2002. – 277 с. 11. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Махсма М.Б. –К.: «Атіка», 2005. – 304 с. 12. Костирко Р. О. Комплексна оцінка вартості підприємства : монографія / Р. О. Костирко, Н. В. Терична, В. А. Шевчук / за заг. ред. д. е. н., академіка НАН України М. Г. Чумаченка. 2-ге вид., перероб. і доп.. – Х. : Фактор, 2008. – 278 с. 13. Шум М. А.. Сучасні національні та міжнародні концепції обліку в системі управління людськими ресурсами [Текст] / М.А.Шум // Зовнішня торгівля,право, економіка, фінанси, №3 – 2012р. – с.13 14. Гетьман В. Г. Всемирний форум бухгалтеров / В. Г. Гетьман // Бухгалтерский учет. 2003. – Март, № 5. – 56 с. 15. Фламхольц Е. Бухгалтерский облік трудових ресурсів: Огляд теорії та дослідів / Е. Фламхольц //32-га щорічна зустріч Академії менеджмента. – Мінеаполіс, Мінесота; 1972 р. – 68 с. 16. Агеева, О. А. Требування к формированию отчетности по МСФО [Текст] / О. А. Агеева // Бухгалтерский учет. – 2006. – № 14. – С. 51-57. 17. Покинсьчереда В.В. Серія: Економічні науки / Збірник наукових праць ВНАУ // Трудові ресурси підприємств: обліковий аспект. – 2012. – №1. С. 64

Bibliography (transliterated): 1. Strumilin S.G. *Problemy jekonomiki truda* / S. G. Strumilin. – М. : Nauka, 1982. – 342 s. 2. Zhukovsk'ij M.O. *Trudovi resursi jak skladova konkurentospromozhnosti virobництва // Aktual'ni problemi ekonomiki*. – 2007. - №2. – S. 54-59. 3. Grin'ova V.M. *Derzhavne reguljuvannja ekonomiki*. Pidruchnik Znannja. 2008 – 37 s. 4. *Global'ni tendencii zajnjatosti u sviti ta rinoк праci Ukraїni* [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: www.fpsu.org.ua 5. Boginja D.P. *Osnovi ekonomiki pracі*: [navch. posib. Dla studentiv ekonomichnih special'nostej] / Boginja D.P. – К.: Znannja–Pres, 2001. – 314 s. 6. Burjak P.Ju. *Ekonomika pracі i social'no-trudovi vidnosini*: [navch. posib.] / Burjak P.Ju. – К.: «CUL», 2004. – 440 s. 7. Zaslavs'ka T.I. *Ekonomika pracі i social'no-trudovi vidnosini* / Zaslavs'ka T.I. – К.: Vishha shkola, 1999. – 248 s. 8. Lukashevich V.M. *Ekonomika pracі ta social'no-trudovi vidnosini*: [navch. posib.] / Lukashevich V. M. – L'viv : «Novij svit-2000», 2008 – 248 s. 9. Качан Є.П., *Ekonomika pracі ta social'no-trudovi vidnosini*: [Текст.] / [Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.]; за ред. Є.П. Качана. – К.: Znannja, 2008. – 407 с. 10. П.Т. Саблук *Naseleння i trudovi resursi sela*: [navch. posib.] / [за ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого]. – К.: Інститут аграрної політики УААН, 2002. – 277 с. 11. Махсма М.Б. *Ekonomika pracі ta social'no-trudovi vidnosini* / Махсма М.Б. –К.: «Атіка», 2005. – 304 с. 12. Костирко Р. О. *Комплексна оцінка вартості підприємства* : монографія / Р. О. Костирко, Н. В. Терична, В. А. Шевчук / за заг. ред. д. е. н., академіка НАН України М. Г. Чумаченка. 2-ге вид., перероб. і доп.. – Х. : Фактор, 2008. – 278 с. 13. Шум М. А.. *Suchasni natsionalni ta mizhnarodni koncepcii obliku v sistemі upravlinnja ljudskimi resursami* [Текст] / М.А.Шум // Zovnishnja torgovlja,pravo, ekonomika, finansі, №3 – 2012r. – с.13 14. Get'man V. G. *Vsemirnij forum buhgalterov* / V. G. Get'man // Buhgalterskij uchet. 2003. – Mart, № 5. – 56 s. 15. Flamhol'c E. *Buhgalterskij oblik trudovih resursiv*: Ogljad teorii ta doslidiv / E. Flamhol'c //32-ga shhorichna zustrich Akademii menedzhmenta. - Mineapolis, Minesota; 1972 r. – 68 s. 16. Ageeva, O. A. *Trebovanija k formirovaniju otchetnosti po MSFO* [Текст] / О. А. Ageeva // Buhgalterskij uchet. – 2006.

УДК 339.138:664

В.М. КОБЄЛЄВ, канд.екон.наук, доц., НТУ «ХПІ»;
А.В. ТИХОНОВА, магістрант НТУ «ХПІ»

ОСОБЛИВОСТІ ПРОСУВАННЯ БРЕНДУ НА РИНКУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті визначено найбільш ефективні засоби просування бренду на ринок харчової промисловості та їх особливості. Проведений аналіз особливостей використання товарного знаку при розробці рекламної кампанії для підприємств харчової галузі.

Ключові слова: бренд, торгова марка, товарний знак, просування бренду, реклама, стимулювання збуту, харчова промисловість.

Вступ. Ринок продуктів харчування - самий насичений ринок світу. Тут кожен день з'являються тисячі нових марок, і привернути до себе увагу, а тим більше - змусити потенційного споживача зробити покупку вкрай складно. Саме перенасиченість продуктового ринку призводить до необхідності активного використання системи просування для побудови успішного бренду.

Аналіз останніх досліджень та літератури. Дослідження, результати яких приведені у статті, виконані на основі вивчення і аналізу робіт вітчизняних і іноземних авторів: Шадрин В.Г. та Коновалова О.В., Предеин Д.Б., Рыкова И.В.

Мета статті. Метою дослідження є виявлення найбільш ефективних засобів просування бренду та їх особливості на ринку харчової промисловості, а також особливості використання товарного знаку в рекламній кампанії.

Матеріали досліджень. Створення і просування бренду є сильним кроком у побудові успішного бізнесу в харчовій промисловості, так як бренд ідентифікує фірму і її товари на ринку; створює єдиний цілісний образ товару; підвищує прибуток; формує споживчу лояльність; бренд полегшує вихід на нові ринки [1].