

УДК 657:331.522.4

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВ: ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ

Покинъчерета В.В., аспірант¹

Вінницький національний аграрний університет

Розглянуто сутність обліково-економічної категорії «трудові ресурси» та проаналізовано різні підходи авторів щодо її трактування. На основі вивчення існуючих теоретичних положень запропоноване уточнення поняття «трудові ресурси». Досліджено сучасний стан трудових ресурсів переробних підприємств України.

Ключові слова: трудові ресурси, облік, інформаційне забезпечення, управління.

Постановка проблеми. В сучасних ринкових умовах господарювання забезпечення ефективної діяльності підприємств, підвищення рівня їх рентабельності та конкурентоспроможності можливе лише завдяки ефективного використання трудових ресурсів. Адже якими б досконалими та сучасними не були засоби виробництва, технології, і навіть досягнення науково-технічного прогресу, саме працівники, їх інтелект, креативність, ініціативність, вміння та навички визначають соціально-економічний розвиток не тільки підприємства, але й країни в цілому. Тому дослідження сутності трудових ресурсів як обліково-економічної категорії, управління трудовими ресурсами та його обліково-інформаційного забезпечення є надзвичайно актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо визначення сутності трудових ресурсів, їх формування і використання були та залишаються в сфері наукових інтересів, зокрема, таких відомих українських вчених-економістів, як Л.В. Балабанової, Д.П. Богині, О.А. Грішної [3], О.Ю. Єрмакова, В.М. Ковальова [7], Є.М. Лібанової, П.Т. Саблука, Л.Г. Чернюк [6] та ін. Серед зарубіжних дослідників необхідно відзначити М. Амстронга, Г. Беккера, Т.І. Заславську, Р. Лікерта, А.Г. Новіцького, Е.Р. Саруханова, Т.В. Яркіну та ін.

Однак ряд питань залишаються недостатньо вивченими та потребують подальших наукових досліджень, зокрема обґрунтування сутності поняття «трудові ресурси» як економічної категорії і як об'єкту бухгалтерського обліку.

Мета дослідження. Огляд наукових підходів вітчизняних і зарубіжних вчених щодо трактування обліково-економічної сутності трудових ресурсів. Розгляд теоретичних аспектів управління трудовими ресурсами та його облікового забезпечення. Аналіз сучасного стану трудових ресурсів на підприємствах олійно-жирової галузі України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Демографічні тенденції, які

¹ Науковий керівник - д.е.н, професор Правдюк Н.Л.

останнім часом спостерігаються в Україні, негативно впливають на чисельність населення, а отже, й трудових ресурсів, у тому числі і на олійно-жирових підприємствах України (табл. 1).

Таблиця 1

**Динаміка формування трудових ресурсів олійно-жирових підприємств
України**

№ п/п	Показники	Роки									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Чисельність населення України, млн. чол.	48,50	48,00	47,60	47,30	46,90	46,60	46,40	46,10	46,00	45,80
2	Економічно активне населення України, млн. чол.	22,43	22,23	22,17	22,20	22,28	22,25	22,32	22,40	22,15	22,05
3	Чисельність зайнятих в Україні, млн. чол.	19,97	20,09	20,16	20,30	20,68	20,73	20,90	20,97	20,19	20,27
4	Чисельність безробітних в Україні, млн. чол.	2,46	2,14	2,01	1,91	1,60	1,52	1,42	1,43	1,96	1,79
5	Економічно неактивне населення України, млн. чол.	13,60	13,67	13,69	13,62	13,56	13,54	13,31	12,97	12,82	12,58
6	Середньомісячна заробітна плата в Україні, грн.	311	376	462	590	806	1041	1351	1806	1906	2239
7	Облікова чисельність працівників олійно-жирових підприємств, тис. чол.	13,15	14,21	12,20	12,31	12,00	11,98	10,33	9,89	9,43	9,35
8	Середньомісячна заробітна плата працівників олійно-жирових підприємств, грн.	601	635	740	867	1079	1343	1606	2093	2408	2635

Відповідно до даних, наведених в табл. 1 чисельність населення України, яке є основою формування трудових ресурсів, протягом досліджуваного періоду постійно скорочується. Так, якщо в 2001 р. в нашій країні проживало 48,50 млн. чол., то в 2010 р. на 2,7 млн. чол. менше - лише 45,80 млн. чол. Головною причиною такої демографічної тенденції є висока смертність, яка в нашій країні стабільно перевищує народжуваність. Безперечно така ситуація негативно вплинула і на кількість трудових ресурсів. Число економічно активного населення за аналізований період зменшилось на 0,38 млн. чол., а кількість зайнятих зросла на 0,3 млн. чол. і в 2010 р. становила 20,27 млн. чол..

Однак, не дивлячись на це, чисельність працівників, зайнятих в сфері олійно-жирового виробництва, протягом 2001-2010 рр. зменшувалась і в 2010 р. досягла свого мінімуму – 9,35 тис. чол.. В загальному ж зменшення трудових ресурсів олійно-жирових підприємств України за досліджуваний період становило 3,8 тис. чол..

Розвиток трудових ресурсів України в цілому та олійно-жирових підприємств зокрема залежить головним чином 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, основа матеріального доходу членів їх сімей.

З таблиці 1 видно, що номінальна середньомісячна заробітна плата на підприємствах олійно-жирової галузі протягом аналізованих років зростала з 601 грн. – у 2001 р. до 2635 грн. – у 2010 р. Аналізуючи середню заробітну плату олійно-жирових підприємств можна стверджувати, що її рівень є вищим за середню заробітну плату по економіці в цілому. Так, у 2010 р. середня заробітна плата в олійно-жировій галузі на 396 грн. перевищувала середню заробітну плату по Україні. Однак, на зростання заробітної плати значно впливають інфляційні процеси, які досить часто не тільки нівелюють її номінальний ріст, але й зменшують реальну величину. Така ситуація звичайно призводить до послаблення стимулюючої функції заробітної плати та створює несприятливі умови для ефективного відтворення трудових ресурсів.

Термін «трудові ресурси» вперше ввів в наукову літературу радянський вчений С.Г. Струмилін в 20-тих роках ХХ століття як обліково-статистичну категорію. Під поняттям «трудові ресурси» академік розглядав робочу силу країни у віці 16-49 років [13]. Тобто категоріальне визначення поняття «трудові ресурси» включало в себе лише кількісне вираження працездатного населення, не враховуючи при цьому його якісних характеристик. Таке трактування трудових ресурсів відповідало екстенсивному розвитку радянської економіки, коли пріоритетними були кількісні оцінки ресурсів.

В умовах ринкової економіки під поняттям «трудові ресурси» розуміють частину населення країни, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей та може брати участь у трудовому процесі. Тобто поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів (частина населення країни) враховується і їх якісна сторона (володіє фізичними і духовними здібностями). Такий підхід дозволяє комплексно розглядати трудові ресурси як основу економічного потенціалу підприємства та країни в цілому.

Дослідження економічної сутності поняття «трудові ресурси» свідчить, що серед вітчизняних та зарубіжних науковців відсутнє однозначне трактування даної категорії. Деякі вчені взагалі не визнають за трудовими ресурсами статусу наукової економічної категорії. Аргументами в підтримку своєї позиції вони висувають переважно статистичний, а не економічний характер і зміст поняття «трудові ресурси». «...Економічною категорією є робоча сила, а трудові ресурси являють собою лише якісне її вираження», -

вважає Е.Р. Саруханов [8]. Інші ж науковці, навпаки, обґрунтовують соціально-економічну сутність цієї категорії, стверджуючи, що «трудові ресурси» мають історичну визначеність, являють собою поняття соціально-класове й не є формальною статистичною сукупністю [15]. Отже, зважаючи на такі різносторонні підходи щодо трактування сутності трудових ресурсів, вважаємо доцільним проведення подальшого дослідження їх категоріального визначення в науковій економічній літературі (табл. 2).

Таблиця 2

Визначення сутності поняття «трудові ресурси» в науковій літературі

№ п/п	Автор	Визначення поняття
1	М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності [2]
2	О.А. Грішнова	Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [3]
3	Т.В. Давидюк	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 [4]
4	Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.А. Єськов, О.М. Мікрюков	Трудові ресурси – це частина населення країни, яка відповідно до свого фізичного розвитку, розумових здібностей і знань здатна працювати в економіці [5]
5	Д.В. Клиновий, Л.Г. Чернюк	Трудові ресурси – це частина населення суспільства, яка має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію та професійні знання для суспільно-корисної діяльності та відноситься до певної вікової категорії – працездатного віку [6]
6	В.М. Ковальов	Трудові ресурси – це частина населення, що проживає на певній території, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями, знаннями, навичками й уміннями, необхідними для роботи у певній трудовій сфері [7]
7	А.В. Череп, В.В. Сьомченко	Трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення, частина населення, яка має фізичні і духовні здібності до участі у трудовій діяльності [15]

Як бачимо, в економічній літературі більшість дослідників (О.А. Грішнова, Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.А. Єськов, О.М. Мікрюков, В.М. Ковальов) розглядають трудові ресурси як частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Погоджуємося з таким визначенням, однак вважаємо, що воно потребує наступного уточнення: «трудові ресурси – це частина населення працездатного віку...». Таким чином ми акцентуємо увагу на критерій належності населення країни до трудових ресурсів, тобто на досягнення ними працездатного віку.

Серед науковців існують протиріччя щодо складу трудових ресурсів. Так, О.В. Грішнова, Д.П. Богиня зазначають, що трудові ресурси включають в себе населення працездатного віку, крім непрацюючих пільгових пенсіонерів та інвалідів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку [3]. Д.В. Клиновий та Л.Г. Чернюк не підтримують дану точку зору, оскільки вважають, що такий підхід є багато в чому проблематичним, тому що належність до категорії «працюючий пенсіонер» або «працюючий підліток» дозволяє лише констатувати факт про сьогочасну належність даної особи до категорії зайнятого населення. При цьому припинення нею участі в економічній діяльності автоматично виключає таку людину з категорії «трудові ресурси» [6]. Підхід Д.В. Клинового та Л.Г. Чернюк є цілком логічним та, на нашу думку, відповідає соціально-економічній природі досліджуваного поняття.

А.В. Череп, В.В. Сьомченко зазначають, що трудові ресурси характеризуються масою живої праці, якою у даний період володіє суспільство для задоволення своїх потреб. Як економічна категорія трудові ресурси виражають економічні відносини по формуванню, розподілу й використанню працездатного населення [15]. Необхідно зазначити, що такий підхід до трактування категорії «трудові ресурси» є достатньо обґрунтованим.

Відповідно до системи класифікації Міжнародної організації праці (МОП) все населення поділяється на економічно активне (зайняті та безробітні) та економічно неактивне населення. Поняття «економічно активне населення» включає ту частину трудових ресурсів, яка фактично працює або хоче працювати.

Термін «трудові ресурси» на мікрорівні характеризує сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві та які входять у його обліковий склад.

Трудові ресурси як облікова категорія є особливим видом ресурсів підприємства, адже ними, на відміну від іншого ресурсного забезпечення, неможливо володіти. Працівники підприємства розглядаються як ресурс, на який не поширюється право власності з боку суб'єкта господарювання, а, отже, інформація про них не підлягає розкриттю у фінансовій звітності, що призводить до недостатньої поінформованості управлінського персоналу.

Основи теоретичних напрацювань бухгалтерського обліку трудових ресурсів відображені у працях таких вчених, як Р. Браммет, Е. Фламхольц і У. Пайл, які працювали під керівництвом Р. Лікерта. Оpubлікована в 1968 р. наукова робота вперше містила термін «облік людських ресурсів» [14].

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

довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні.

Е. Фламхольц, основоположник концепції обліку людських ресурсів, вважав, що людські ресурси необхідно обліковувати як актив. Він виділив три основних критерії визнання людських ресурсів як активу: потенційна вигода, наявність прав володіння або контролю з боку господарюючого суб'єкта, оцінка в грошовому вимірнику [10].

Однак противники концепції обліку людських ресурсів зазначають, що обліковувати трудові ресурси як актив не можна, адже вони не відповідають критеріям визнання активу. Дослідники вважають, що, оскільки компанія не має права власності на людину, то людські ресурси не повинні відображатися в обліку та балансі як актив. Такої ж позиції дотримуються й російські економісти. Так О.А. Агеєва наголошує, що людські ресурси, які оцінюються за витратами на навчання або шляхом вимірювання принесеної ними додаткової вартості, не можуть включатися в активи організацій, оскільки «люди вільні, немає контролю над цими ресурсами» [1]. Крім того, вчені ставлять під сумнів гарантованість отримання економічних вигод від вкладень в людські ресурси.

Третім і, мабуть, 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.

Ми поділяємо думку російських вчених і вважаємо, що при визначенні трудових ресурсів потрібно звернути увагу на необхідність їх об'єктивної оцінки у грошовому вимірнику і належність підприємству. Хоча працівники підприємства ймовірно є його найбільш цінним ресурсом, тим не менш, вони не відносяться до ресурсів, що є об'єктом бухгалтерського обліку (не мають вартості і не вважаються власністю підприємства) [10].

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

Висновки. В процесі дослідження встановлено, що існує ряд наукових підходів та поглядів щодо визначення сутності поняття «трудова ресурси». Узагальнивши їх та врахувавши власне бачення досліджуваної категорії, пропонуємо наступне визначення: трудові ресурси – це частина населення працездатного віку, яка володіє фізичними та розумовими якостями необхідними для здійснення нею трудової діяльності.

Трудові ресурси не відносяться до ресурсів, які є об'єктом бухгалтерського обліку, оскільки не мають вартості та не вважаються власністю підприємства.

Розосередженість інформації про стан, наявність трудових ресурсів підприємства та ефективність їх використання негативно впливає на оперативність прийняття управлінських рішень.

Дослідження сучасного стану трудових ресурсів олійно-жирових підприємств свідчить, що негативна демографічна ситуація, яка склалася останніми роками в Україні негативно впливає і на кількість трудових ресурсів. Ускладнює ситуацію і неналежне виконання заробітною платою відтворувальної функції, що позначається на якісних характеристиках працівників.

За умов збереження існуючих тенденцій в майбутньому олійно-жирові підприємства та економіка країни в цілому можуть відчувати нестачу у висококваліфікованих працівниках. Тому подальші дослідження на підприємствах олійно-жирової галузі мають здійснюватися у напрямку реалізації «політики утримання» кваліфікованого персоналу, а це можливо лише на підставі достовірної інформації, отриманої з системи бухгалтерського обліку.

Література

1. Агеева, О. А. Требования к формированию отчетности по МСФО [Текст] / О. А. Агеева // Бухгалтерский учет. – 2006. – № 14. – С. 51-57.
2. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини: Навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2012. – 328 с.
3. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
4. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій // Вісник ЖДТУ. – 2009. - №1(47). – С. 30-35.
5. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посіб. - К.: ЦУЛ, 2007. - 252 с.
6. Клиновий Д.В., Чернюк Л.Г. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка України / За наук. ред. Л.Г. Чернюк: Навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2006. – 728 с.
7. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Навч. посіб. / За ред. В. М. Ковальова. – К.: ЦУЛ, 2006. - 256 с.
8. Лукашевич М.П. Соціологія економіки: Підручник. – К.: Каравела, 2005. – 288 с.
9. Олійно-жирова галузь України. Інформаційно-аналітичний бюлетень олійно-жирової галузі України та Російської Федерації. Показники роботи за 2010 рік та січень 2011 року, 2010/11 МР. – Харків: УкрНДІОЖ НААН, 2011. – 112 с.
10. Починок Н. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці // Економічний аналіз. – 2010. - №6. – С. 141-144.
11. Статистичний щорічник України за 2007 рік / за ред. О.Г. Осауленка.

- К.: Державний комітет статистики України, 2008. – 572 с.
12. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О.Г. Осауленка.
– К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. – 560 с.
13. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. - М.: Наука, 1982. - 472 с.
14. Теория измерения капитала и прибыли [Текст]: монографія / [Коллектив авторов] Под общ. ред. проф. Бутынца Ф., проф. Добиин М. – Краков: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. – 300 с.
15. Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. - №1(9). – С. 78-84.

Summary

Manpower of the enterprises: registration aspect / Pokinchereda V.V.

It is considered essence of a registration-economic category "manpower" and the analysis of the different points of view of authors concerning its treatment is made. On the basis of studying of existing theoretical positions specification of concept "manpower" is offered. The existing condition of a manpower of the processing enterprises is investigated.

Keywords: a manpower, the account, information support, management.

УДК 332.72 (477)

СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ ЗЕМЛІ В УКРАЇНІ

Пронько Л.М., к.е.н., доцент,

Самборська О.Ю., к.е.н., доцент

Вінницький національний аграрний університет

Доведено значення і перспективи функціонування ринку землі в нашій країні. Визначено переважаючі права на придбання і володіння земельними ділянками, обґрунтовано основні методи встановлення ціни на землю, залежно від її типу, призначення та розташування. Запропоновано основні оптимальні умови функціонування земельних відносин в Україні.

Ключові слова: ринок землі, земельні відносини, ціна на землю, методи ціноутворення, державний контроль.

Входження аграрного сектору економіки в ринкове середовище, приватизація землі та інших засобів виробництва, формування власника зумовлює необхідність дослідження процесів розвитку земельних відносин та становлення ринку землі в аграрному секторі економіки.

Нині процес приватизації у сільському господарстві практично