

по відношенню до суспільства, економіки і країни в цілому. Сьогодні криза в країні, на нашу думку, наслідок страшної корупції та розвалу економіки.

Для вирішення даної проблеми, насамперед, нам слід розпочати з себе, з нашого ставлення до корупції. Ліквідація недоліків податкової системи в Україні можлива лише за умови застосування комплексного підходу до її аналізу та подальшої трансформації.

**Список літератури:** 1 Сафонова О. Д. Податкова система України: сучасний стан та вплив на економіку країни / О. Д. Сафонова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – №3(19). – С. 13-17 2 Електронна газета «Сьогодні UA». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.segodnya.ua/economics/enews/korruptsiya-v-ukraine-zashkalivaet-transparency-international-484644.html>

**УДК 331.**

***Н.М. ПОБЕРЕЖНА***, к.е.н., доц. каф. ЕА і О, НТУ «ХПІ», м. Харків

***Д.В. КАРНАУХ***, магістр каф. ЕА і О, НТУ «ХПІ», м. Харків

## **СУЧАСНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

Зарубіжна та вітчизняна наука накопичила багатий досвід аналізу процесів формування, використання та розвитку трудових ресурсів. 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 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.

Дослідженню проблем оцінки та відображення в обліку й звітності трудового капіталу присвячені праці українських вчених: С. Г. Струмилін [1], М.О Жуковський [2].

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.

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 [2, с.54].

Демографічні тенденції, які останнім часом спостерігаємо в Україні, несприятливо впливають на чисельність населення, а отже, й на трудові 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.

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.

**Список літератури:** 1. *Струмилин С.Г.* Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 342 с. 2. *Жуковський М.О.* Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності виробництва // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №2. – С. 54-59.

**О.І. ЛИННИК**, к. е. н , доцент кафедри економічного аналізу та обліку НТУ«ХП»

**А.С. ПЕНЗОВА**, магістр кафедри економічного аналізу та обліку НТУ«ХП»

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

У сучасній західній економічній літературі прибуток розглядається як дохід від використання чинників виробництва, в тому числі як плата за ризик, невизначеність результатів підприємницької діяльності [1].

При формуванні механізму управління прибутком підприємств важливо визначитися з типом стратегічної орієнтації прибутку, оскільки планування прибутку на короткострокову перспективу і безпосереднє його використання залежить саме від обраної стратегії [1].

Вирізняють такі стратегічні типи орієнтації підприємств на прибуток: «задовільний прибуток», мінімізація прибутку (стабільний прибуток) і максимізація прибутку.