

АННОТАЦІЯ**СОПОСТАВЛЕНИЕ НАЛОГОВОГО УЧЕТА УКРАИНЫ С ДРУГИМИ СТРАНАМИ**

Налоги являются частью финансовой системы как на макро-, так и на микроуровне. Они выполняют фискальную, распределительную и социальную функции. При выполнении распределительной функции первостепенное значение имеет стимулирующее направление, которое приобретает все большее значение в экономической политике различных стран мира.

Каждая страна идет различными экономическими путями (прежде всего рыночным или командно-административным), имеет свои особенности в развитии экономики, в динамике развития экономических процессов, влияет и на развитие отдельных составляющих общей экономической системы, а также на налоговую систему государства, относится к финансовой системе и должна постоянно приспосабливаться к изменениям в обществе.

Налоги имеют достаточно высокий удельный вес в доходной части бюджета любого государства, так как они являются основным источником его наполнения. Во всех странах мира расходы государства планируются исходя из доходной части, то есть по количеству собранных налогов. Если при планировании появляется дефицит бюджета, правительство при введении новых налогов, обязательных сборов и платежей должен предвидеть возможные негативные последствия прежде всего для населения и предпринимателей.

Ключевые слова: налоговый учет, налог, налогообложение, налоговая система, ставка налога.

SUMMARY**COMPARISON OF TAX ACCOUNTING OF UKRAINE WITH OTHER COUNTRIES**

Taxes are part of the financial system, both on a macro and on a micro level. They perform fiscal, distributive and social functions. In the performance of the distributive function, the stimulating direction is of principal importance, which is gaining increasing importance in the economic policy of different countries of the world.

Each country goes through different economic ways (first of all, market or command and administrative), has its own peculiarities in the economic development, in the dynamics of developmental economic processes, influencing the development of individual components of the general economic system, as well as the tax system of the state, which belongs to the financial system and should constantly adapt to changes in society.

Taxes have rather high proportion in the revenue part of budget of any state, because they are the main source of its filling. In all countries of the world, state expenditures are planned on the basis of revenue, that is, on the amount of collected taxes. If the budget deficit appears during the planning, the government, when introducing new taxes, mandatory fees and payments, should foresee the possible negative consequences, first of all, for the population and entrepreneurs.

Key words: tax accounting, tax, taxation, tax system, tax rate.

УДК 331.5

**ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ****МАКСИМЕНКО Д.В., БОБАЛІК К.О.**

Мукачівського державного університету

В умовах розбудови України дедалі більшого значення набувають проблеми формування трудових ресурсів підприємства. Ефективне формування трудових ресурсів підприємства позитивно впливає на результати діяльності підприємства завдяки оптимізації використання персоналу, виявленню й продуктивному застосуванню професійного потенціалу співробітників, створенню основи для планомирного набору й відбору персоналу, скороченню загальних витрат на робочу силу за рахунок продуманої, послідовної й активної політики на ринку праці. Тому комплексне вивчення теоретичних і практичних основ формування трудових ресурсів підприємства є важливою основою підприємницької діяльності, у чому й складається актуальність обраної теми. Жодне підприємство не буде функціонувати без трудових ресурсів.

У час складних економічних перетворень, тяжкої економічної та політичної кризи, демографічних факторів і певних зовнішніх чинників, які негативно впливають на економіку країни проблема формування трудових ресурсів в Україні постає надзвичайно гостро. Ці та інші макрочинники пригальмовують розвиток трудових ресурсів держави та впливає на відтік висококваліфікованих працівників за кордон. Достатня забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин,

механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

Ключові слова. трудові ресурси, трудовий потенціал, ринок праці, людські ресурси

Постановка проблеми. Сьогодні з особливою гостротою постає проблема вироблення дієвого механізму, який би визначив нові принципи формування трудових ресурсів, чітко розмежування функцій і повноважень. Зважаючи на зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на економіку України, постає питання щодо формування якісного та кількісного складу кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень. Серед вітчизняних авторів, які висвітлювали в різних фінансових і економічних виданнях свої погляди щодо особливостей і проблематики трудових ресурсів є: А. П. Гайдучський, С. І. Лаврененко, А. М. Колот, О. А. Бугуцький, С. І. Дорогунцов, Л. М. Ільїн, В. І. Лишиленко, М. К. Орлатий, П. П. Пітюренко, Л. І. Шепотько, К. І. Якуба та ін. Проте слід зауважити, що науковий доробок зазначених науковців та проблематика, висвітлена у їхніх працях, хоча й мають масштабний характер, проте потребують подальшого дослідження, враховуючи сучасні вітчизняні реалії.

Постановка мети і завдань. Метою статті є вивчення особливостей формування трудових ресурсів в Україні, узагальнення проблем формування трудового потенціалу країни та знаходження шляхів вирішення поставлених проблем, зважаючи на економічні перетворення в країні та вплив зовнішніх факторів на економіку України.

Виклад основного матеріалу. Реалії сучасного економічного простору визначають, що елемент системи управління, пов'язаний з персоналом займає особливу позицію в діяльності будь-якого підприємства, 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 [6].

Вироблення ефективної державної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості потребує вивчення поняття трудових ресурсів. Трудові ресурси - це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [3].

Трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила».

Щоб зрозуміти сутність поняття «трудові ресурси», треба знати, що все населення залежно від віку поділяється на:

- осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки - від 16 до 59 років, чоловіки - від 16 до 64 років включно);
- осіб старших працездатного віку, по досягненні якого устанавлюється пенсія за віком (в Україні: жінки - з 60, чоловіки - з 65 років).

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці - це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці - це підлітки і працюючі пенсіонери за віком.

До трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі.

Чисельність трудових ресурсів може бути збільшена за рахунок природного приросту населення в працездатному віці, скорочення частки непрацездатних серед осіб працездатного віку, перегляду вікових меж працездатності [3].

У сучасних умовах основними джерелами поповнення трудових ресурсів є: молодь, котра вступає в працездатний вік; військовослужбовці, що вивільняються зі збройних сил у зв'язку зі скороченням чисельності армії; вимушені переселенці з різних країн.

Формування трудових ресурсів – це процес постійного відновлення чисельності трудових ресурсів. Трудові ресурси формуються в залежності від структури трудових ресурсів за віковими групами.

Переважну частину трудових ресурсів складає, звичайно, працездатне населення в працездатному віці. Важливу роль відіграють особи старші за працездатний вік, і майже не впливають особи, молодші за цей вік.

Розглянемо фактори, що мають вплив на чисельність трудових ресурсів по кожній віковій групі.

Працездатне населення в працездатному віці змінюється під впливом демографічних факторів. Найбільший вплив мають рівень смертності у відповідних вікових групах населення та пропорції між чисельністю молоді, яка досягла працездатного віку та чисельністю громадян, що досягли пенсійного віку.

Для демографічної ситуації в Україні характерним є підвищення рівня смертності над рівнем народжуваності, що приводить до постійного зменшення населення працездатного віку. Така ситуація характерна і для більшості розвинутих країн Європи.

Поруч з природним плином такої ситуації, на неї дотепер мають вплив дві світові війни, масові репресії власного населення в 30-ті роки, та прискорена індустріалізація СРСР. Відгомін цього – різкі коливання віково-статевої структури працездатного населення приблизно через кожні 20 років. Спад чисельності відчувався в 60-ті та 80 роки. На початку століття теж помітні значним перевищення пропорцій чисельності людей пенсійного віку над чисельністю осіб працездатного віку [3].

Щоб відчуті різницю між населенням працездатного віку і працездатним населенням в працездатному віці нам треба розглянути категорію непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп у цьому віці.

За інших рівних умов більша кількість інвалідів цих груп приводить до зросту кількості непрацюючих серед них. Ріст інвалідності пов'язаний з екологічним станом довкілля, якістю медичного обслуговування, умовами праці, проживання, харчування і т.д. Усяка держава зацікавлена, щоб інвалідів було якомога менше, а серед них більше тих, хто міг би працювати й не бути на утриманні держави. Соціальний зміст цього в усвідомленні людей цієї категорії своєї потреби суспільству.

Майбутня динаміка чисельності непрацюючих інвалідів залежатиме від покращення якості життя всіх людей та пристосування технологій до їхніх можливостей. Пониження частки непрацюючих інвалідів приводить до зростання чисельності працездатного населення в працездатному віці.

Працюючі підлітки З усіх факторів, що мають вплив на чисельність працюючих підлітків найбільший вплив має демографічний. Рівень добробуту сім'ї підлітка заходиться у зворотній залежності від чисельності працюючих підлітків. (Високий рівень добробуту понижує чисельність працюючих підлітків).

Потреба економіки в підлітковій праці падає з ускладненням виробництва та сфери послуг. Збільшуються терміни навчання – відсовуються терміни відповідності працівника виробництву.

З переходом до ринкових відносин сотні тисяч сімей виявилися в досить скрутному матеріальному становищі. Це спричинило шукати роботу й підлітків таких сімей. З іншого боку – підліткова праця надзвичайно дешева і найом на роботу підлітка стає привабливим для підприємця. Держава, сама будучи у важкому становищі, проблемами підлітків фактично не займається. А проблем цих багато: контроль за працевлаштуванням, дитячий трудовий травматизм, умови праці, правовий захист тощо.

Здається, що в майбутньому частка підлітків в трудових ресурсах буде на рівні, що відповідатиме використанню підліткової праці без втрати здоров'я, інтелектуального та фізичного розвитку.

Чисельність працюючих пенсіонерів також є під впливом демографічних факторів. Чисельність людей, старших за працездатний вік, дуже швидкими темпами збільшуються. В цьому суть об'єктивного процесу старіння населення всіх розвинутих країн. Серед розмаїття соціальних факторів, найбільш вагомим є розмір пенсії. Мала пенсія змушує людей похилого віку працевлаштовуватись. Стимулює цю ситуацію і порядок, при якому працюючий пенсіонер одночасно отримує і пенсію і заробітну плату. Серед соціальних факторів і такий, як рівень освіти та здоров'я людей похилого віку, пристосовуваність пенсіонерів до гнучких умов виробництва та ін. Багато пенсіонерів шанує роботу за самоутвердження на ній, корисність суспільству, прив'язаність до колективу в якому пропрацьовано багато років т. ін. Серед економічних факторів – потреба у кваліфікованій праці пенсіонерів та наявність робочих місць для людей похилого віку.

В економіці завжди буде потреба в праці пенсіонера. Найбільш активним для задіяння є перші п'ять років після досягнення пенсійного віку. Ситуація складається таким чином, що чисельність задіяних пенсіонерів буде зростати.

Загальним негативним проявом усіх особливостей трудових ресурсів в Україні є неповне їх використання і відносно невисока річна продуктивність праці. Відповідно, зміни в складі та чисельності населення зумовлюють трансформацію в кількісному і якісному складі трудових ресурсів. Кількісні показники складаються з даних про чисельність і склад трудових ресурсів відповідної статі, віку, місцю проживання. Якісні показники охоплюють освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру й інші характеристики трудових ресурсів. Якісний склад трудового потенціалу країни відображає його інтенсивну складову – освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру, інші характеристики трудових ресурсів [4, с.115]. Демографічні показники є визначальним фактором кількісного складу трудових ресурсів. Їх первинною основою є чисельність населення. Зміни чисельності жорстко пов'язані з демографічною ситуацією в країні: динамікою різних статевовікових змін, рівнями народжуваності й смертності.

Крім демографічних та вікових факторів формування трудових ресурсів постає ряд причин, через які в нашій країні зменшується кількісна та якісна складова трудових ресурсів. Вагому роль в зменшенні трудового потенціалу грає занадто низька заробітна плата. Більшість кваліфікованих працівників не згодні працювати за мінімальну заробітну плату в неякісних та/або шкідливих умовах праці. Саме через це відбувається відтік кваліфікованих спеціалістів в країни Євросоюзу, Росії, США, Канади тощо.

Показник мінімальної заробітної плати є одним із найголовніших видів соціальних гарантій, які діють у світі. На сьогодні, серед країн Євросоюзу найвищий рівень мінімальної заробітної плати – 1923 євро на місяць встановлений у Люксембурзі. Ще 6 країн ЄС мають середньомісячну мінімальну зарплату у межах 1,5 тис. євро (Великобританія, Нідерланди, Бельгія, Німеччина, Ірландія, Франція).

Разом з тим, рівень мінімальної зарплати у країнах, які нещодавно приєдналися до ЄС, є значно нижчим: від 418 євро на місяць у Польщі до 194 євро у Болгарії [5].

Україна за рівнем мінімальної заробітної плати у разі відстає від найбільш розвинутих країн ЄС. Так, у грудні 2015 року в еквіваленті євро вона становила 57 євро на місяць, а вже в січні 2016 р., за рахунок девальвації гривні, скоротилася до 52 євро. В 2017 році ситуація дещо покращилась, і наразі мінімальна заробітна плата становить 3200 грн., в перерахунку на євро вона становить 107 євро, що дорівнює рівню 2012 року.

Наприкінці 2015 року показник мінімальної зарплати в Україні, у перерахунку на євро, знаходився на рівні 2000 року, а порівняно з 2004 та 2010 роками вона знизилася на 20% та 32% відповідно. (табл. 1)

Таблиця 1

**Динаміка середньомісячної мінімальної заробітної плати в Україні
в 2000-2017 роках**

	2000р.	2002р.	2004р.	2006р.	2008р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.
Гривні	288	365	387	496	649	888	1102	1147	1218	1378	1378	3200
Євро	57	73	59	78	84	84	107	108	77	57	52	107

Джерело: Головне управління статистики України <http://edclub.com.ua/analityka/minimalna-zarobitna-plata-ukrayina-ta-yes>

У Євросоюзі за останні 10 років спостерігалось підвищення розміру мінімальних заробітних плат, щоправда у розрізі країн воно було нерівномірним. Найбільшого зростання зазнали мінімальні зарплати у країнах, які стали членами ЄС після 2000 року. Зокрема, у Латвії за період 2005-2015 років мінімальна зарплата потроїлася. У Литві, Словаччині, Естонії, Болгарії, Румунії цей показник зріс більш ніж удвічі [5].

Зрозуміло, що розмір мінімальної заробітної плати прямопропорційно пов'язаний з рівнем розвитку економіки країни. Так, наприклад у Ірландії, де середньомісячна мінімальна заробітна плата одна з найвищих у ЄС, ВВП на одну особу у 2014 році становив 40 200 євро. У той же час у Болгарії, яка на сьогодні серед країн ЄС має найнижчу мінімальну зарплату, ВВП у розрахунку на особу становив 5 800 євро.

В Україні цей показник у 2014 році становив 2320 євро. Тобто, для того щоб мати економічну можливість встановити мінімальну заробітну плату на рівні Болгарії, нам необхідно наростити ВВП принаймні у 2,5 рази. Тобто суттєвий вплив на розміри заробітної плати здійснює динаміка основного макроекономічного індикатора – ВВП.

Таблиця 2

Динаміка обсягів ВВП (номінального) загалом та на особу населення в Україні впродовж 2012-2015 рр.

Показники	2012р.	2013р.	Відхилення		2014р.	Відхилення		2015р.	Відхилення	
			(+)	(%)		(+)	(%)		(+)	(%)
ВВП, млн. грн	1408889	1454931	+46042	+3,3	1566728	+111797	+7,7	1979458	+412730	+26,3
ВВП млн. дол. США	175781	183310	+7529	+4,3	131805	-51505	-28,1	82477	-49328	-37,4
ВВП на душу населення, грн	30912,5	31988,7	+1076,2	+3,5	35834	3845	+12	46210	+10376	+29
ВВП на душу населення, дол. США	3856	4030	+173,5	+4,5	3014,6	-1015,7	-25	1925	-1090	-36

Джерело: Головне управління статистики України

Дані таблиці 2 переконливо засвідчують падіння ВВП особливо у 2014 р., за результатами якого спостерігаються найнижчі показники, що зумовлено негативними факторами що відбуваються в світі, зниженням вітчизняного експорту та падінням світових цін на ключові експортні позиції, згоранням фінансово-господарської діяльності підприємств реального сектору економіки, кризою у банківській сфері. 2015 р.

характеризується аналогічною тенденцією щодо зниження ВВП порівняно із 2014 р. падіння становить 10%, що є доволі оптимістичним показником, зважаючи на вітчизняні реалії.

Наступною перепорою на шляху формування якісного трудового потенціалу є низький рівень освіти в країні. Освітні реформи які проводить держава не дають позитивних результатів. З роками якість середньої та вищої освіти постійно знижується. Тільки невелика кількість вищих навчальних закладів може змагатись з вищими Євросоюзу, Великої Британії, США та ін. Крім неякісної освіти постає проблема небажання працедавців виплачувати гідну заробітну плату працівнику з вищою освітою, замінюючи їх некваліфікованими працівниками або робітниками з середньою професійною освітою, яким можна платити мінімальну заробітну плату.

Негативно впливає на формування трудових ресурсів значна урбанізація, тобто зростання міста та зменшення значення села. Значний відтік молоді в міста спричинює зuboжіння населення сіл, занепадання аграрної сфери, зменшення значення села та ін.

Трудові ресурси України завжди відзначалися досить високим кваліфікаційним рівнем, питома вага фахівця з вищою та середньою спеціальною освітою близько 29 %, але останнім часом професійність робочої сили почала втрачатися, і цей процес з часом може набувати незворотного характеру, що значною мірою посилюватиме вже існуючу невідповідність підготовлених кадрів потребам ринку праці. Наслідки скорочення обсягів та якості професійно-технічної підготовки вже відчуються в українській промисловості, яка має значний попит на висококваліфікованих робітників і котрий навчальні установи не можуть задовольнити.

Ефективність використання матеріального, технічного та інтелектуального потенціалу держави безпосередньо залежить від якості трудових ресурсів, яка визначається професійно-кваліфікаційними та освітніми характеристиками робочої сили [1, с. 12]. Спостерігається зростання потреби підприємств у працівниках найпростіших професій. Слабка прив'язка підготовки у професійно-технічних закладах до потреб виробництва, втрата матеріальної та методологічної бази навчання становлять значну проблему структурної невідповідності майбутнього попиту та пропозиції професійно-кваліфікаційному робочої сили. Проблема нововведення престижних спеціальностей торкнулася й вищих навчальних закладів, які переповнили ринок праці спеціальностями з менеджменту, правознавства, підприємництва. Водночас, рівень професійної підготовки випускників вищів з престижними спеціальностями залишається незадовільним [6, с. 167-168].

Для врегулювання непростой ситуації, що склалася в Україні з трудовими ресурсами, передусім необхідно вжити таких заходів:

- у демографічній сфері провести експертизу існуючих проектів, програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя. Розширити діапазон працездатного віку шляхом створення умов для добровільного збільшення пенсійного віку;

- у професійно-кваліфікаційній та освітній сферах розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки з метою формування висококваліфікованих трудових ресурсів. Запровадити жорсткий зворотній зв'язок між існуючими реальними потребами ринку праці та програмами навчальних закладів, що готують спеціалістів. Забезпечити гарантії працевлаштування за фахом випускникам після здобуття ними освіти у спосіб укладання договорів між випускниками та підприємствами [7].

- у соціальній сфері збільшити розмір мінімальної заробітної плати, збільшити розмір пенсій, виплат по інвалідності та інших соціальних виплат, які допоможуть зменшити відтік працездатного населення за кордон.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гайдучський А.П. Масштаби доходів українських трудових мігрантів / А.П. Гайдучський // Економіка держави. – 2008. – № 2. – С. 12.
2. Заярна Н.М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / Н.М. Заярна, О.М. Каралюс / Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3
3. Колот А. М. Формування трудових ресурсів / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко // Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник К.: КНЕУ, 2009. – 711с.
4. Лавриненко С.І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / С.І. Лавриненко // Соціально-економічна політика – 2009. – С. 115-117.
5. Мінімальна заробітна плата: Україна та ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/minimalna-zarobitna-plata-ukrayina-ta-yes>
6. Муравка П.П. Ефективність використання трудових ресурсів у системі локального розселення регіону / П.П. Муравка // Економіка та соціальна політика. – 2013. – С. 167-168.
7. Починок Н. В. Джерела формування якісної та кількісної складових персоналу підприємства / Н. В. Починок / Вісник Львівської комерційної академії. – Львів : Вид-во Львівської комерційної академії, 2011. – Вип. 36. – С. 309–315.

АННОТАЦІЯ**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УКРАИНЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

В условиях развития Украины все большее значение приобретают проблемы формирования трудовых ресурсов предприятия. Эффективное формирование трудовых ресурсов предприятия положительно влияет на результаты деятельности предприятия благодаря оптимизации использования персонала, выявлению и продуктивному применению профессионального потенциала сотрудников, созданию основы для планомерного набора и отбора персонала, сокращению общих затрат на рабочую силу за счет продуманной, последовательной и активной политики на рынке труда. Поэтому комплексное изучение теоретических и практических основ формирования трудовых ресурсов предприятия является важной основой предпринимательской деятельности, в чем и состоит актуальность выбранной темы. Ни одно предприятие не будет функционировать без трудовых ресурсов.

Во время сложных экономических преобразований, тяжелого экономического и политического кризиса, демографических факторов и определенных внешних факторов, которые негативно влияют на экономику страны проблема формирования трудовых ресурсов в Украине стоит чрезвычайно остро. Эти и другие макрофакторы притормаживают развитие трудовых ресурсов государства и влияют на отток высококвалифицированных работников за границу. Достаточная обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Ключевые слова. трудовые ресурсы, трудовой потенциал, рынок труда, человеческие ресурсы

SUMMARY**THE PROBLEMS OF WORKFORCE FORMATION IN UKRAINE AND WAYS OF THEIR SOLUTION**

The problems of the enterprise workforce formation become more and more important in the conditions of the development of Ukraine. The effective enterprise workforce formation positively influences the results of the enterprise activity due to optimization of the personnel management, identification and productive application of the personnel professional potential, creation of the basis for systematic recruitment and personnel selection, reducing overall labour costs through well thought-out, consistent and active labour market policy. Therefore, a comprehensive study of the theoretical and practical backgrounds of the enterprise workforce formation is an important basis for entrepreneurial activity, and the topicality of the chosen issue of the research. No enterprise will operate without human resources.

During the period of difficult economic reforms, the severe economic and political crisis, demographic factors and certain external factors that negatively affect the economy of the country, the problem of the workforce formation in Ukraine is highly contentious issue. These and other macro-factors slow down the state workforce development and affect the outflow of highly skilled workers abroad.

The sufficient provision of the enterprise with the necessary workforce, their rational usage, high level of labour productivity are of great importance for increasing the volumes of production and increasing the efficiency of production. The amount and prompt and proper performance of all the works, efficiency of the equipment usage, machines and as a result, the volume of production, its cost, profit and number of other economic indicators, depend, in particular, on the provision of enterprise with workforce and effectiveness of the personnel management.

Keywords. workforce, labour potential, labour market, human resources.

УДК 657.338

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

МАКСИМЕНКО Д. В., ШУЛЕВКА О. Ю.

Мукачівський державний університет

Анотація. Ефективність роботи аналітичної служби чи окремого аналітика залежить від її організації. Під організацією економічного аналізу розуміють систему заходів із забезпечення ефективності, організованості, планованості, обдуманого упорядкування дослідження об'єкта, а також дотримання внутрішньої дисципліни.

Аналітична робота на підприємстві є важливим елементом корпоративного планового процесу.

Кожен менеджер, управлінець, керівник незалежно від своїх функціональних інтересів, повинен бути знайомий з механікою і сенсом складання, виконання та контролю планів, принаймні настільки, наскільки це стосується його діяльності.

Організація аналітичної роботи передбачає розробку загальних засад і порядку проведення аналізу, планування роботи окремих її елементів та етапів; матеріальне, методичне і наукове забезпечення; загальне керівництво, прийом виконаних аналітичних робіт, їх оформлення та контроль за впровадженням у виробництво розроблених заходів з метою поліпшення діяльності підприємства. Це система раціональних, скоординованих дій в процесі вивчення об'єкта спостереження відповідно до визначених завдань. Для раціонального проведення аналітичного дослідження слід дотримуватися низки умов щодо науково-методичного, організаційного, ресурсного, кадрового, інформаційного забезпечення тощо.

Результати економічного аналізу використовують для прогнозування і перспективного планування економічних процесів, а також для розробки програм і рекомендацій подальшого ефективного розвитку, прибуткової діяльності, тощо.

Ключові слова: економічний аналіз, організація, аналітична служба.

Постановка проблеми. Головне завдання організації економічного аналізу – досягнення поставленої мети (пошук резервів підвищення ефективності господарювання) в найкоротші строки при найкращому використанні наявних ресурсів.

Це вимагає чіткого розуміння суті, мети, завдань, об'єкта, предмета аналізу, дотримання його принципів, знання видів, уміння використовувати на практиці аналітичні методи і способи, збирати необхідну інформацію, робити відповідні розрахунки та висновки.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми організації аналізу на підприємстві досліджувалися у працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: С.Б. Барнгольц, Н.В. Гавришко, І.П. Житна, Л.М. Кіндрацька, В.В. Ковальов, Т.М. Ковальчук, М.Д. Корінько, І.Д. Лазаришина, Л.А. Лахтіонова, Є.В. Мних, О.Е. Ніколаєва, Г.В. Савицька, В.К. Савчук, В.І. Самборський, В.І. Стражев, В. Тарнавський, М.Г. Чумаченко, А.Д. Шеремет, С.І. Шкарабан та інших. Проте слід зауважити, що науковий доробок зазначених науковців та проблематика, висвітлена у їхніх працях, хоча й мають масштабний характер, проте потребують подальшого дослідження.