

Наталія Володимирівна ПОЧИНОК

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку у виробничій сфері,
Тернопільський національний економічний університет
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46000, Україна
E-mail: bob106@mail.ru

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ ОБЛІКУ Й АНАЛІЗУ В
ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Починок, Н. В. Теоретичні аспекти реалізації функцій обліку й аналізу в процесі управління персоналом [Текст] / Наталія Володимирівна Починок // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2013. – Том 14. – № 2. – С. 227-234. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Розкрито вплив сучасних підходів до процесу управління персоналом підприємства на зміну функціональних потреб менеджменту. Окреслено основні напрямки формування показників, які характеризують якісні та кількісні зміни в структурі персоналу підприємства. Обґрунтовано доцільність акумулювання даних у контексті процесного підходу, котрий характеризується послідовністю управління дій із метою перетворення фінансових ресурсів у вигляді вкладень у формування, використання і розвитку персоналу в якісний та кількісний приріст людських ресурсів, що забезпечує розвиток і досягнення цілей підприємства, потреб працівників. Удосконалено теоретичні засади формування контекстної обліково-аналітичної інформації в межах процесу відтворення персоналу підприємства на основі розробленої системи фінансових та нефінансових показників.

Ключові слова: обліково-аналітичне забезпечення управління персоналом; персонал підприємства; облікові та аналітичні показники.

Наталья Владимировна ПОЧИНОК

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИЙ УЧЕТА И АНАЛИЗА В
ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Аннотация

Раскрыто влияние современных подходов к процессу управления персоналом предприятия на изменение функциональных потребностей менеджмента. Определены основные направления формирования показателей, характеризующих качественные и количественные изменения в структуре персонала предприятия. Обоснована целесообразность аккумуляции данных в контексте процессного подхода, который характеризуется последовательностью управленческих действий в целях преобразования финансовых ресурсов в виде вложений в формирование, использование и развитие персонала в качественный и количественный прирост человеческих ресурсов, обеспечивает развитие и достижение целей предприятия, потребностей работников. Усовершенствованы теоретические основы формирования контекстной учетно-аналитической информации в рамках процесса воспроизводства персонала предприятия на основе разработанной системы финансовых и нефинансовых показателей.

Ключевые слова: учетно-аналитическое обеспечение управления персоналом; персонал предприятия; учетные и аналитические показатели.

Natalia Volodymyrivna POCHYNOK

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Accounting in the Manufacturing Sector,
Ternopil National Economic University,
Lvivska str., 11, Ternopil, 46000
E-mail: bob106@mail.ru

THEORETICAL ASPECTS OF ACCOUNTING AND ANALYSIS FUNCTIONS IN THE PROCESS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract

The influence of contemporary approaches to the HR management on functional needs of management is considered. The basic directions of forming the indicators that characterize the qualitative and quantitative changes in the structure of personnel are suggested. The necessity of accumulating of data in the context of the process approach, which is characterized by a sequence of management actions in order to transform financial resources into investments in the form of creation, use and development of staff in the qualitative and quantitative growth of human resources, providing development and achievement of business objectives and the needs of staff, is grounded. Theoretical principles of formation of the content accounting and analytical support for personnel management in the process of its reproduction are improved on the basis of the developed system of financial and non-financial indicators.

Keywords: *accounting and analytical support for HR management; personnel; accounting and analytical indicators.*

JEL classification: M41

Будь-яке підприємство (організація, фірма) є цілісною фінансово-економічною системою, у якій можна виокремити низку підсистем нижчого порядку. Реалії сучасного економічного простору визначають наступні підсистеми: управління діяльністю і управління людьми [1, с. 20-21]. Варто зазначити, що елемент системи управління, пов'язаний з персоналом, посідає в ній особливе місце, 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. І що більша кількість персоналу, то складніше управляти працівниками, досягти координації дій співробітників різних структурних підрозділів [2, с. 37].

Питаннями, пов'язаними як із загальноекономічними, так і з обліково-аналітичними аспектами, які тією чи іншою мірою характеризують процес формування та порядок надання інформації про персонал підприємства, що відповідає запитам менеджменту, займалися такі вітчизняні й зарубіжні науковці: М. Бондар, Ю. Верига, Дж. К. Грейсон, Т. Давидюк, О. Єгошин, М. Медведєв, К. Оделл, Ю. Одегов, Г. Слезінгер, Я. Фінценц та ін.

Зважаючи на вагомість та прикладну спрямованість теоретичних досліджень згаданих фахівців, нерозв'язаними залишаються проблеми

невідповідності сучасних завдань менеджменту загальним положенням традиційної моделі ведення бухгалтерського обліку. Тому необхідність удосконалення теоретичних, організаційно-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо створення та функціонування підсистеми обліково-аналітичного забезпечення системи управління персоналом обумовлюють актуальність теми дослідження.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних аспектів обліково-аналітичного забезпечення системи управління персоналом у процесі його відтворення. Для її реалізації сформовано такі завдання: конкретизувати суть поняття «персонал» та зміни концептуальних підходів до управління ним з метою визначення конкретних показників, що характеризують якісні та кількісні зміни в структурі персоналу підприємства і можуть бути ідентифіковані за допомогою реалізації функцій обліку та аналізу управління.

Функціонування системи управління персоналом неможливе без достовірної, оперативної, релевантної інформації про різні аспекти «життєвого циклу» персоналу на підприємстві та її аналітичного опрацювання. Відтак система обліково-аналітичного забезпечення менеджменту як один з найважливіших процесів управління відіграє важливу роль у функціонуванні системи управління підприємством, забезпечуючи взаємодію різних структурних підрозділів та реагуючи на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища. Основною метою інформаційного

забезпечення підприємницької діяльності, як зазначає М. І. Бондар, є побудова інформаційних потоків (упорядкована сукупність даних, необхідних для вирішення конкретних завдань) та способів їх отримання, що дасть змогу на їх основі більш точно, з мінімальним рівнем невизначеності, формувати потрібні знання та приймати ефективні рішення [3, с. 14]. Суть такої системи полягає в об'єднанні облікових та аналітичних операцій в один процес, проведенні оперативного мікроаналізу, забезпеченні безперервності процесу і використанні його результатів при формуванні рекомендацій для прийняття науково-обґрунтованих управлінських рішень. Важливим при цьому є продукування якісної обліково-аналітичної інформації, що повинна відповідати вимогам репрезентативності, змістовності, повноти, доступності, своєчасності, стійкості, точності, достовірності та цінності [3, с. 15].

У 90-х роках ХХ ст. разом з розробленням якісно нових методів управління в науковий обіг було введено поняття «персонал», що характеризує як об'єкт, так і суб'єкт управління персоналом. Необхідність з'ясування його суті зумовлена потребою визначення конкретних показників, що характеризують якісні та кількісні зміни в структурі персоналу підприємства і можуть бути ідентифіковані за допомогою реалізації функцій обліку та аналізу управління.

Серед науковців, предмет дослідження яких пов'язаний з персоналом, можна простежити кілька підходів, що характеризують персонал як: сукупність усіх працівників підприємства, тобто таких, що працюють на підприємстві найму та мають трудові відносини з роботодавцем і зайняті виконанням відповідних робочих завдань [4, с. 66]; основний штатний склад – сукупність працівників підприємства, що входять до його облікового складу [5, с. 120]; сукупність постійних кваліфікованих працівників, зайнятих виконанням виробничо-господарських функцій, що формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Так О. Єгошин та Г. Слезінгер у визначенні поняття «персонал» наголошують на залученні до його складу як об'єкта, так і суб'єкта управління персоналом (тих, хто управляє, і тих, ким управляють), тобто всіх зайнятих на підприємстві працівників: робітників, керівників, фахівців, як тих, що працюють за наймом, так і власників, котрі працюють [6, с. 28., 7, с. 160].

Окрім структури працівників, яку визначає персонал підприємства, окремі науковці відзначають і необхідність юридично оформлених трудових відносин між працедавцем та найманим працівником.

Відтак, основними ознаками, якими характеризується персонал підприємства, є наступні:

- наявність трудових взаємовідносин між працівником та працедавцем. Відсутність відповідного юридичного договору не усуває можливості виконання певних виробничо-господарських завдань працівниками, однак не гарантує дотримання норм трудового права працедавцем. Відповідно витрати на таких працівників не можуть відображатися в офіційних документах, у т. ч. в бухгалтерському обліку. До структури персоналу підприємства можуть зараховуватися і власники, засновники, акціонери у випадку, якщо названі категорії беруть участь у діяльності підприємства, використовуючи свої професійні здібності, та отримують відповідну винагороду у вигляді заробітної плати;
- наявність відповідних якісних характеристик (професія, кваліфікація, компетентність), що визначає напрям діяльності працівника на відповідній посаді чи робочому місці, а також належність працівника до певної категорії персоналу;
- цільова діяльність персоналу, тобто досягнення цілей підприємства шляхом виконання відповідних професійних завдань конкретним працівником.

Відповідно до проведеного дослідження, можемо визначити 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.

Водночас критерії зарахування учасників фінансово-економічної діяльності підприємства до складу персоналу не можуть бути підставою для його характеристики, а тим більше надавати інформацію про зміни в його структурі, однак дають можливість провести групування за ознаками, що відповідають критеріям визнання персоналом.

Задля визначення аналітичної структури персоналу виокремлюють загальну (персонал розглядається у загальній структурі за такими ознаками, як: професія, кваліфікація, освіта, вік, стать, стаж роботи) та часткову (відображає співвідношення окремих груп працівників, об'єднаних за певною ознакою).

З метою статистичного спостереження за структурою та рухом персоналу на рівні будівельного підприємства персонал поділяють за видами діяльності на дві групи: виробничий персонал (зайнятий на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах) та персонал, зайнятий у невиробничих підрозділах організації (житлово-комунальне господарство, дошкільні дитячі заклади, медичні пункти та інші) [8, с. 111], а також за категоріями та групами професій (посад).

Зазначимо, що до виробничого персоналу будівельного підприємства відносяться: працівники, зайняті на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах; персонал, зайнятий в обслуговуючих та інших господарствах, який безпосередньо не бере участь у будівельному виробництві (разом з господарствами, які знаходяться на окремому балансі); працівники транспортних організацій, управлінь виробничо-технологічної комплектації, контор, баз і складів матеріально-технічного постачання; працівники будівельних лабораторій, дирекції підприємства, що будується, ВКБ (УКБ), а також окремі працівники, які здійснюють технічний нагляд за будівництвом.

При цьому за характером виконуваних функцій

персонал варто розподіляти на такі категорії: адміністративний, загальновиробничий та будівельно-виробничий. Такий розподіл забезпечить виокремлення об'єктів обліку й аналізу, що відповідають господарським процесам, пов'язаним з однорідними групами працівників за професійно-кваліфікаційною структурою, рівнями відповідальності. Крім того, враховуючи бригадну форму організації праці на будівельних підприємствах, будівельно-виробничий персонал варто досліджувати через будівельні бригади (за місцями виникнення витрат на використання персоналу). Варто зазначити, що в будівництві спостерігається в останні роки тенденція значного скорочення кількості найманих працівників (рис. 1).

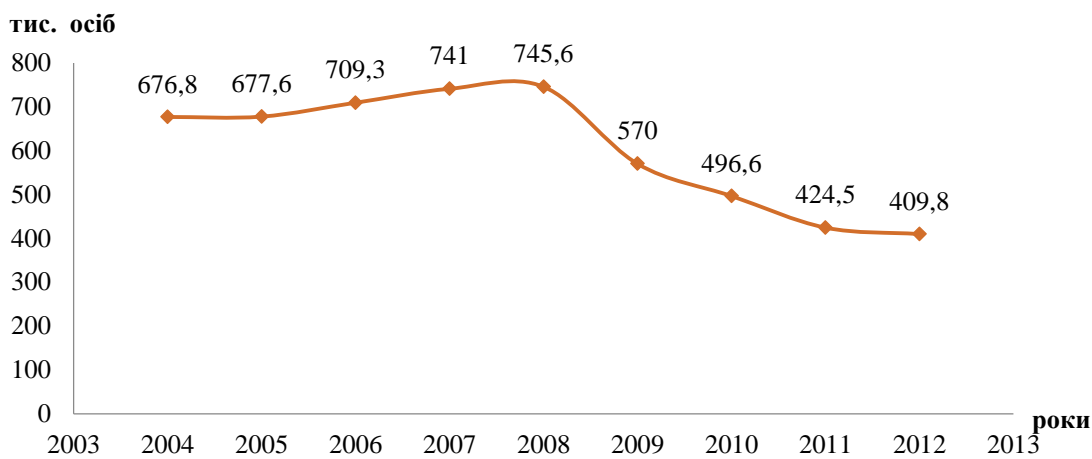


Рис. 1. Графік динаміки кількості найманих працівників у будівництві за 2004-2012 роки, за даними [9, с. 28]

Аналогічна ситуація і на будівельних підприємствах (ЗАТ «ПБО «Львівміськбуд», ТОВ «Тернопільбуд», ТДВ «БМФ «Івано-Франківськбуд»). Так за час свого 40-річного існування у різних статусах у ТДВ «БМФ «Івано-Франківськбуд» чисельність персоналу скоротилась від 10-13 тис. осіб на етапах становлення і розвитку до 157 осіб сьогодні. У ЗАТ «ПБО «Львівміськбуд» за останні вісім років чисельність працівників скоротилась від 800 до 154 осіб. Динамічне зниження чисельності працівників спостерігається і в ТОВ «Тернопільбуд» з 2482 осіб у 2006 році до 1199 – у 2012. Однак інформація про динаміку чисельності персоналу на підприємствах не може бути індикатором позитивних чи негативних змін. При цьому варто досліджувати вплив кількісних та якісних характеристик господарських процесів, пов'язаних з персоналом, що продукуються бухгалтерським обліком та економічним аналізом як функціями управління на фінансово-економічну діяльність підприємства та його

соціальному розвитку.

На підставі результатів досліджень основних і похідних функцій управління підприємством та управлінням персоналом як складової частини системи управління загалом нами деталізовані завдання управління персоналом, пов'язані з обліком та аналізом з метою окреслення напрямів інформаційних потреб. При цьому характеристику визначених функцій обліку й аналізу запропоновано проводити з використанням процесного підходу до управління персоналом, котрий характеризується послідовністю управлінських дій із метою перетворення фінансових ресурсів у вигляді вкладень у формування, використання і розвиток персоналу в якісний та кількісний приріст людських ресурсів, що забезпечує розвиток і досягнення цілей підприємства, потреб персоналу. Це дозволить сформулювати цілісну модель формування обліково-аналітичної інформації в межах процесу управління персоналом (табл. 1).

**Таблиця 1. Матриця функціональних процесів управління персоналом
(у межах функцій обліку та аналізу)**

Функції Процеси	Бухгалтерський облік (кількісний аспект)	Економічний аналіз (якісний і стратегічний аспекти)
Формування	Облік процесу формування персоналу: визначення об'єктів обліку (класифікація витрат на формування в аспектах: напрямів залучення персоналу; категорій залученого персоналу); документальне оформлення процесу формування персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу формування персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	Аналіз рівня забезпеченості підприємства персоналом за категоріями і професійно-кваліфікаційними характеристиками (виявлення невідповідностей) Аналіз структури і руху персоналу (вивчення динаміки показників плинності)
Використання	Облік процесу використання персоналу: (класифікація витрат на використання в аспектах: витрат на виплати працівникам; категорій персоналу); документальне оформлення процесу використання персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу використання персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	Аналіз економічної ефективності формування, використання та розвитку персоналу та виявлення резервів її підвищення
Розвиток	Облік процесу розвитку персоналу: (класифікація витрат на розвиток в аспектах: програм розвитку персоналу; категорій персоналу, охопленого програмами розвитку); документальне оформлення процесу розвитку персоналу (первинний облік); аналітичний та синтетичний облік процесу розвитку персоналу; формування зведеної облікової інформації у звітності підприємства: внутрішньогосподарській, фінансовій, статистичній	Аналіз соціальної ефективності використання персоналу та виявлення резервів її підвищення Визначення впливу заходів, спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства

З огляду на запропоновані завдання, процес управління персоналом дозволить полегшити прийняття рішень, пов'язаних з формуванням, розподілом, використанням та розвитком персоналу, визначити очікуваний рівень віддачі від інвестицій у їх підготовку, допомогти керівнику у виборі кадрової політики, тобто оцінити позитивні та негативні фактори набору фахівців ззовні і просування своїх працівників зсередини організації. Рішення буде аналогічне рішенням «виконати господарським способом або придбати» у виробничій сфері.

На основі усталених теоретичних напрацювань щодо характеристики трудових показників, а також вимог нормативно-правового та колективно-договірного регулювання трудових відносин сформовані організаційні та методичні засади ведення бухгалтерського обліку та економічного аналізу господарських операцій, пов'язаних з персоналом на досліджуваних будівельних підприємствах (ЗАТ «ПБО «Львівміськбуд», ТОВ «Тернопільбуд», ТДВ «БМФ

«Івано-Франківськбуд»). При цьому інформація в обліку формується за такими напрямками: облік особового складу; облік використання робочого часу; облік розрахунків за виплатами працівникам з використанням типових форм первинної облікової документації зі статистики праці за вказаними напрямками задля продукування даних з метою складання відповідних форм фінансової, статистичної, податкової звітності. Аналітичні ж розрахунки проводяться лише в межах вимог щодо заповнення ф. 1-ПВ «Звіт з праці» (квартальна), ф. 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили» (один раз на чотири роки), а також проведення внутрішнього чи зовнішнього аудиту. Зазначимо, що в ТОВ «Тернопільбуд» існує практика складання внутрішньої форми звітності ф. № 1-підприємство. У межах такого узагальнення інформації наявний розділ «Кількість працівників та оплата їх праці», що складається лише з 6 показників: середньооблікова кількість штатних працівників, середня кількість позаштатних

працівників, кількість штатних працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, кількість людино-годин, відпрацьованих штатними працівниками, фонд оплати праці.

Сучасні трудові показники не надають повної інформації, необхідної для сучасної системи менеджменту, зорієнтованої на досягнення поставлених стратегічних цілей організації внаслідок невідповідності нормативно-методичного забезпечення процесів обліку та аналізу персоналу новим концептуальним підходам до управління персоналом підприємства.

Часто при створенні інформаційних систем на підприємствах, як зазначає Ю. А. Верига, поза увагою залишаються важливі параметри обліку та аналізу ефективності управління персоналом, серед яких: оцінка інтелекту й особистих якостей, визначення навичок, що відповідають посаді, планування робочої сили, аналіз потреб у навчанні, документування атестацій, моделювання системи оплати праці [2, с. 38].

На думку американського вченого Я. Фітц-енца, стандартна бухгалтерія не може виправдати довіру, яка надається їй сьогодні, з двох причин. По-перше, бухгалтерія дивиться всередину організації. Її основна роль – зберегти майно підприємства. Якщо нам потрібно поглянути всередину і назад, вважає Я. Фітц-енц, бухгалтерія впорається з цим. Але сьогодні нам необхідно зосередитися на тих питаннях, які створять добробут у майбутньому, на діях, які допоможуть збільшити вартість підприємства на ринку [10, с. 26-27].

У цьому контексті проф. М. Ю. Медведєв зазначає: «... облік трудових ресурсів – ахілсова п'ята бухгалтерії: об'єкти жодного іншого виду не піддаються відображенню в бухгалтерському обліку з таким напруженням та опором» [11, с. 93]. Американські дослідники Дж. Грейсон та К. Оделл проблему обліку людських ресурсів, що полягає в ігноруванні відображення інвестицій у людей як «інвестиції у капітал», відносять до однієї з п'яти проблем, які постали перед сучасною системою бухгалтерського обліку [12, с. 193].

Однак зарубіжні вчені давно займаються дослідженням показників діяльності організацій, що демонструють зв'язок між фінансовими і людськими результатами. Найпростішим підрахунком був показник прибутку, що припадає на одного працівника. Цей показник з'явився вперше в 1985 року в Доповіді про ефективність людських ресурсів (Human Resource Effectiveness Report) [10, с. 48].

При цьому найбільш популярними концепціями, що намагаються збалансувати ефективність використання людських ресурсів зі стратегічними цілями підприємства, є: концепція обліку людських ресурсів та концепція збалансованих показників. Вони були розроблені і застосовуються в основному для внутрішніх

управлінських цілей, хоча іноді використовуються з метою отримання додаткового іміджу та ринкової вартості.

Концепція обліку людських ресурсів була створена з метою: вдосконалення управління людськими ресурсами з організаційної точки зору шляхом збільшення прозорості витрат на людські ресурси, інвестицій і отриманих результатів у бухгалтерському обліку в межах балансу, звіту про прибутки та збитки та інвестиційних розрахунків; створення інформаційної бази для залучення інвесторів; обґрунтування здійснення інвестицій у людські ресурси. Основною тезою вказаної концепції є визнання людських ресурсів у складі активів підприємства. Проте за час 40-річного існування концепція обліку людських ресурсів так і не змогла запропонувати універсальних та об'єктивних методів оцінки стратегічного ресурсу підприємства – людського. У той час, як концепція обліку людських ресурсів була висунута дослідниками і практиками у сфері менеджменту і обліку людських ресурсів, останні дослідження різних моделей збалансованої системи показників здебільшого відносяться до інструментів стратегічного управління підприємством, де облік розглядається джерелом надання інформації. Зазначені концепції стали своєрідною відповіддю на неспроможність бухгалтерського обліку в межах як міжнародних, так і національних стандартів виконувати свою основну інформаційну функцію, особливо у сфері обліку персоналу.

Окремі спроби створення системи показників для оцінки вартості людського капіталу зроблено і вітчизняними науковцями, основою якої запропоновано комбінування кількісних і якісних показників за такими напрямками:

1) оцінка результатів праці – передбачає проведення порівняльного аналізу планованих і фактичних результатів праці за допомогою розроблених на етапі атестації робочих місць параметрів і критеріїв (вимог до результатів виконання посадових функцій). Така оцінка дозволяє розробити ефективну систему оплати праці;

2) оцінка рівня кваліфікації – передбачає заходи з оцінки компетенції, тобто рівня відповідності знань, навичок і особистих якостей конкретного співробітника вимогам робочого місця/посади (кваліфікаційним вимогам). Забезпечує перехід до цілеспрямованого навчання співробітників шляхом розробки індивідуальних планів розвитку, а також дозволяє виявити персонал, що не відповідає вимогам робочих місць [13, с. 183-192].

Відтак створення цілісної системи обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом є важливим інформаційним джерелом прийняття рішень, якщо така система надає облікову інформацію про витрати на персонал за

процесами формування, використання та розвитку, зокрема, за: напрямками залучення персоналу, категоріями залученого персоналу; виплатами працівникам, в тому числі – соціального характеру; програмами розвитку персоналу, категоріями персоналу, охопленого програмами розвитку, а також аналітичну інформацію про: рівень забезпеченості підприємства персоналом за категоріями і професійно-кваліфікаційними характеристиками

(виявлення невідповідностей); структуру та рух персоналу (вивчення динаміки показників плінності); економічну ефективність формування, використання та розвитку персоналу та виявлення резервів її підвищення; соціальну ефективність його використання та виявлення резервів її підвищення; вплив заходів, спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, на кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства.

Список літератури

1. *Управление по результатам [Текст] / Санталайнен, Т., Воутілейнен, Э., Порейне, П., Ниссинен, И. Х. . – М. : Прогресс Универс, 1993. – 320 с.*
2. *Верига, Ю. А. Аудит персоналу підприємства в комп'ютерному середовищі [Текст] / Ю. А. Верига // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: «Економічні науки». – 2010. – Вип. 4 (54). – С. 37-39.*
3. *Бондар, М. І. Обліково-аналітична інформація в управлінні підприємницькою діяльністю [Текст] / М. І. Бондар // Економічний аналіз: зб. наук. праць каф. екон. аналізу ТНЕУ. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – Вип. 6. – С. 13-16.*
4. *Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики [Текст] / Под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. -М.:МГУ,1997. – 480 с.*
5. *Гетьман, О. О. Економіка підприємства [Текст]: навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. Н. Шаповал. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 488с.*
6. *Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст] : учебн. пособие / А. П. Егоршин. – [4-е изд., испр.]. – Н. Новгород : Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса, 2003. – 713 с.*
7. *Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики [Текст] : учебн. пособие / Г. Э. Слезингер. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 336 с.*
8. *Литвин, Б. М. Економіко-аналітична діяльність організації [Текст] / Б. М. Литвин. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – 496 с.*
9. *Статистичний збірник "Праця України 2012"[Текст] / Державна служба статистики України. – К. : ДССУ, 2013. – 322 с.*
10. *Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала [Текст] /Як Фитц-енц; пер. с англ. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.*
11. *Медведев, М. Ю. Бухгалтерский учет для посвященных [Текст] / М. Ю. Медведев. – М. : ФБК-ПРЕСС, 2004. – 320 с.*
12. *Грейсон, Дж. К. Американский менеджмент на пороге XXI века [пер. с англ.] [Текст] / Дж. К. Грейсон мл., К. О'Делл. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.*
13. *Давидюк, Т. В. Методологічні аспекти бухгалтерського обліку людського капіталу: проблеми визнання та оцінки [Текст] // Вісник Дон НУЕТ. – 2009. – № 4 (44). – С. 183-192.*

References

1. *Santalaynen, T., Voutyleynen, E., Poreyne, P., Nyssynen, I. (1993). Management by results [Upravlieniie po rezultatam]. Moscow: Progress Unyvers.*
2. *Veryha, A. (2010). Audit personnel in the computing environment [Audyт personalu pidprijemstva v komp'iuternomu seredovyschi]. Herald of Zhytomyr State Technological University. Series : "Economics", 4 (54).*
3. *Bodnar, M. I. (2010). Accounting and analytical information to manage business activities [Oblikovo - analitichna informaciiа v upravlinni pidpriemnytskoiu diialnistiu] / Economic Analysis. Ternopil : Economic thought, 6.*
4. *Marra, R., Schmidt, G. (1997). Personnel management in the context of social market economy. Moscow : MSU.*
5. *Hetman, O. O. (2010). Economics of Enterprise [Ekonomika pidprijemstva]. Kyiv: CSL.*
6. *Ehorshyn, A. P. (2003). Personnel Management [Upravlieniie personalom]. N. Novgorod: Nyzhehor. in-t Management and Business.*
7. *Slezynher, G. E. (1996). Work in a market economy [Trud v rynochnoi ekonomike]. Moscow: INFRA-M.*
8. *Litvin, B.M. (2008) Economic analysis and organization [Ekonomiko-analitychna diialnist organizatsii]. Kiev : Economic thought.*
9. *Statistical Yearbook "Labor Ukraine 2012. (2013). Kyiv: DSSU.*
10. *Fitz-ents, Yak. (2006). Return on investment in human capital: measuring the economic value of staff. Moscow: Vershina.*
11. *Medvedev, M. Iu. (2004) Accounting for the dedicated [Ychet dlia posviaschennyh]. Moscow: FBK–PRESS.*

-
12. Grayson, J. K. (1991) *American management at the threshold of the XXI century* [Amerykahskiy menedgment na porohe XXI st.]. Moscow: Economics.
 13. Davydyuk, T. (2009) *Methodological aspects of human capital accounting : recognition and measurement of problem* [Metodologichni aspekty buhgalterskogo obliku liudskogo kapitalu : problemy viznannia ta otsinky]. Bulletin DonNUET, 4 (44).

Стаття надійшла до редакції 24.10.2013 р.