

ОБЛІКОВО-СТАТИСТИЧНІ АСПЕКТИ ВАРТІСНОГО ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

© 2018 Цаль-Цалко Ю. С., Мороз Ю. Ю.

УДК 311(75.8).657.6
JEL Classification: M40

Цаль-Цалко Ю. С., Мороз Ю. Ю.

Обліково-статистичні аспекти вартісного оцінювання якості зайнятості працівників підприємства

Досліджено поняття зайнятості працівників підприємства як важливого ресурсу забезпечення господарської діяльності. З'ясовано, що на якість зайнятості персоналу підприємства впливає співвідношення професійних здібностей працівників і технологічних потреб господарської діяльності в робочій силі. Висвітлено можливості інформаційних ресурсів рахунків бухгалтерського обліку, фінансової і статистичної звітності для кількісного економічного оцінювання якості зайнятості персоналу підприємства. Визначено систему показників для розрахунку індикаторів якості зайнятості персоналу підприємства. Обґрунтовано показники для оцінювання якості зайнятості персоналу підприємства та розроблено алгоритми їх розрахунку. Окреслено основні проблемні аспекти стану якості зайнятості працівників на підприємствах України за регіонами. Аргументовано, що інформація рахунків бухгалтерського обліку та показники фінансової та статистичної звітності повинні бути невід'ємною частиною в системі управління якістю зайнятості персоналу підприємства. Зазначено необхідність розробки нормативних рівнів показників, які характеризують якість зайнятості персоналу підприємства.

Ключові слова: якість зайнятості персоналу, статистичні показники, статистична звітність, фінансова звітність.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2018-4-338-343>

Табл.: 2. **Бібл.:** 9.

Цаль-Цалко Юзеф Сигізмундович – доктор економічних наук, професор, професор кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту, Житомирський національний агроєкологічний університет (Старий бульвар, 7, Житомир, 10008, Україна)

E-mail: morozyu@ukr.net

ORCID: 0000-0003-4525-9449

Researcher ID: W-3023-2017

Мороз Юлія Юзефівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту, Житомирський національний агроєкологічний університет (Старий бульвар, 7, Житомир, 10008, Україна)

E-mail: morozyu@ukr.net

ORCID: 0000-0002-9507-711X

Researcher ID: A-8143-2018

УДК 311(75.8).657.6
JEL Classification: M40UDC 311(75.8).657.6
JEL Classification: M40**Цаль-Цалко Ю. С., Мороз Ю. Ю. Учетно-статистические аспекты стоимостного оценивания качества занятости работников предприятия**

Исследовано понятие занятости работников предприятия как важного ресурса обеспечения хозяйственной деятельности. Установлено, что на качество занятости персонала предприятия влияет соотношение профессиональных способностей работников и технологических нужд хозяйственной деятельности в рабочей силе. Освещены возможности информационных ресурсов счетов бухгалтерского учета, финансовой и статистической отчетности для количественного экономического оценивания качества занятости персонала предприятия. Определена система показателей для расчета индикаторов качества занятости персонала предприятия. Обоснованы показатели для оценки качества занятости персонала предприятия, и разработаны алгоритмы их расчета. Определены основные проблемные аспекты состояния качества занятости работников на предприятиях Украины по регионам. Аргументировано, что информация счетов бухгалтерского учета и показатели финансовой и статистической отчетности должны быть неотъемлемой частью в системе управления качеством занятости персонала предприятия. Отмечена необходимость разработки нормативных уровней показателей, характеризующих качество занятости персонала предприятия.

Tsal-Tsalko Yu. S., Moroz Yu. Yu. Accounting and Statistical Aspects in Assessing Cost of Quality of Employment in an Enterprise

The concept of employment in an enterprise as an important resource for ensuring its economic activity is investigated. It is established that quality of employment in an enterprise is affected by the ratio of the professional abilities of its employees and the process requirements of its economic activity for workforce. The possibilities of information resources of accounts, financial and statistical reporting for quantitative economic assessment of quality of employment in an enterprise are highlighted. The system of parameters for calculating indicators of quality of employment in an enterprise is determined. The parameters for assessing quality of employment in an enterprise are justified, and algorithms for calculating them are developed. The main problem aspects of the state of quality of employment in enterprises of Ukraine by regions are identified. It is argued that accounting information and data presented in financial and statistical reporting should be an integral part of the system for managing quality of employment in an enterprise. The need to develop regulatory levels of parameters characterizing quality of employment in an enterprise is noted.

Keywords: quality of employment, statistical indicators, statistical reporting, financial reporting.

Tbl.: 2. **Bibl.:** 9.

Ключевые слова: качество занятости персонала, статистические показатели, статистическая отчетность, финансовая отчетность.

Табл.: 2. Библ.: 9.

Цаль-Цалко Юзеф Сигизмундович – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры бухгалтерского учета, налогообложения и аудита, Житомирский национальный агроэкологический университет (Старый бульвар, 7, Житомир, 10008, Украина)

E-mail: morozyu@ukr.net

ORCID: 0000-0003-4525-9449

Researcher ID: W-3023-2017

Мороз Юлия Юзефовна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, налогообложения и аудита, Житомирский национальный агроэкологический университет (Старый бульвар, 7, Житомир, 10008, Украина)

E-mail: morozyu@ukr.net

ORCID: 0000-0002-9507-711X

Researcher ID: A-8143-2018

Tsal-Tsalko Yuzef S. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor of the Department of Accounting, Taxation and Audit, Zhytomyr National Agroecological University (7 Staryi Blvd., Zhytomyr, 10008, Ukraine)

E-mail: morozyu@ukr.net

ORCID: 0000-0003-4525-9449

Researcher ID: W-3023-2017

Moroz Yuliya Yu. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of the Department of Accounting, Taxation and Audit, Zhytomyr National Agroecological University (7 Staryi Blvd., Zhytomyr, 10008, Ukraine)

E-mail: morozyu@ukr.net

ORCID: 0000-0002-9507-711X

Researcher ID: A-8143-2018

У сучасних соціально-економічних умовах в Україні відбувається поглиблення незбалансованості між наявною якістю робочої сили і потребами господарської діяльності підприємств.

За умов переходу України до ринкових відносин та інтеграції до ЄС одними з найважливіших завдань країни є формування стабільного й ефективного ринку праці та запровадження оптимальної політики зайнятості персоналу для забезпечення сталого розвитку діяльності суб'єктів господарювання. Саме зайнятість персоналу на підприємствах повинна відігравати одну із найважливіших ролей у забезпеченні економічного зростання країни.

Відповідно до чинного законодавства [1] зайнятість визначається як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формах, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, в тому числі безоплатно.

Із наведеного визначення можна назвати такі ознаки зайнятості: 1) це діяльність, не заборонена законом; 2) діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб осіб; 3) метою такої діяльності є одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі; 4) це діяльність осіб, зайнятість яких пов'язана із забезпеченням господарської діяльності шляхом їх залучення до неї на засадах індивідуального господарювання, трудового найму суб'єктами господарювання чи на правах власності.

Основною формою зайнятості населення є працевлаштування, яке об'єднує усі форми трудової діяльності, що не суперечить законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою. Необхідно врахувати, що саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією.

При працевлаштуванні населення для здійснення господарської діяльності формується персонал підприємства. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер об'єктів діяльності,

технології та організації виробництва) і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні і моральні норми суспільства, характер ринку праці, професійна придатність виконавців) факторів.

Співвідношення потенціалу внутрішніх і зовнішніх факторів, які беруть участь у формуванні персоналу підприємств, визначає його якість зайнятості. Якість зайнятості персоналу підприємства залежить від того, як співвідносяться професійні можливості працівників і технологічні потреби господарської діяльності в робочій силі.

В практиці господарювання функціонують три варіанти цього співвідношення:

- перший: професійна придатність виконавців менша, ніж технічні потреби господарської діяльності. При цьому відбувається втрата рівня якості зайнятості працівників через неповне використання потенціалу наявних технологічних можливостей підприємства при створенні об'єктів господарювання;
- другий: професійна придатність виконавців більша, ніж технічні потреби господарської діяльності. При цьому відбувається втрата рівня зайнятості працівників через неповне використання наявного потенціалу професійної придатності персоналу;
- третій; рівень професійної придатності виконавців відповідає рівню технічної потреби господарської діяльності. При цьому формуються максимальна якість зайнятості персоналу і результати господарювання.

Для оцінювання якості зайнятості працівників підприємства використовуються різноманітні визначення зайнятості, такі як продуктивна, раціональна, оптимальна, збалансована, ефективна [2]. Проте всі вони, насамперед, лише уточнюють основний зміст якості зайнятості, який полягає у необхідності підтримки такого співвідношення між зайнятою робочою силою та її резервом з потребою господарської діяльності, що сприяло би досягненню максимальної ефективності функціонування виробництва і зростання доходів населення.

Так, продуктивна зайнятість розуміється як зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективну господарську діяльність та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій; раціональна зайнятість – це одночасно й економічно, й соціально доцільна зайнятість. Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дає змогу працівникові досягти високої продуктивності праці й мати заробіток, який забезпечує нормальне життя, а підприємцю дає змогу досягти високої ефективності виробництва без екологічної, соціальної та іншої шкоди для суспільства.

Ефективною може вважатися зайнятість персоналу на підприємстві, яка забезпечує формування максимальних рівнів всіх елементів доданої вартості, а в її структурі, особливо витрат на робочу силу і доходів працівників, їх здоров'я, – підвищення освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Це призводить до того, що забезпечення якості зайнятого персоналу у господарській діяльності підприємства перетворюється на головний напрямок соціально-економічного розвитку більшості країн світу. Актуальним це є і для підприємств України. Її прагнення інтегруватися в міжнародні економічні структури вимагає адаптації до нових правил поведінки, які диктує ринкова економіка. У нових умовах виживають підприємства, які мають найвищу якість зайнятості персоналу у господарській діяльності, найбільш високі результати у формуванні доданої вартості та прибутку й орієнтири на підвищення вартості робочої сили і задоволення потреб покупців.

Вагомим внеском у розробку методології наукового пізнання, вивчення та розкриття сутності категорій «зайнятість» стали праці таких учених, як: А. Г. Бабенко, Д. П. Богиня, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, О. В. Шкільов, К. І. Якуба. Вивченням проблеми зайнятості та відтворення робочої сили в Україні займалися такі вітчизняні науковці, як: В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, Г. В. Джегур, Н. О. Зезека, В. М. Петюх, В. В. Савченко. Результати досліджень цих учених висвітлюють важливі аспекти впливу соціально-економічних факторів на підвищення зайнятості населення та ефективності праці в суспільному виробництві.

Однак, незважаючи на значущість якості працевлаштування для конкурентоспроможності підприємств України та на досить високий інтерес науковців до проблеми зайнятості, дослідження якості зайнятості персоналу на підприємствах та оцінювання її рівня носять фрагментарний характер. Це дозволяє говорити про необхідність розробки системи показників для вартісного оцінювання якості зайнятості працівників підприємств з метою подальшої ідентифікації проблеми і бар'єрів її розвитку.

Метою статті є вивчення можливостей інформаційної системи підприємств для оцінювання якості зайнятості їх персоналу та розробка алгоритмів показників на підставі інформації фінансової і статистичної звітності з метою ви-

користання в управлінні якістю зайнятості персоналу підприємства.

Завдання управління якістю зайнятості персоналу підприємства є довгостроковим і безперервним, тому що його рівень не може бути постійною величиною. Це завдання повинно мати оптимальне рішення, тобто такий результат, що максимально задовольняє потреби господарської діяльності при економічно обґрунтованих витратах на робочу силу.

Задача забезпечення якості зайнятості персоналу підприємства є системною та комплексною, вирішити її традиційними методами (контролем якості) практично не можливо. Тому до її рішення потрібно застосувати системний комплексний підхід, реалізація якого можлива лише в рамках системи управління якістю.

Проаналізувавши підходи до тлумачень понять «якість» і «зайнятість персоналу» відносно підприємства, можна зробити висновок, що під якістю зайнятості персоналу підприємства слід розуміти не лише сукупність певних характеристик і властивостей персоналу і господарської діяльності підприємства, що відрізняють їх від інших, аналогічних, але й рівень задоволення ними вимог і бажань персоналом і процесів господарювання.

Для розуміння якості у сфері зайнятості персоналу на підприємствах найбільш раціональним є підхід китайських дослідників, де ієрогліф, що позначає якість, складається з двох елементів, рівновага і гроші (якість = рівновага + гроші), отже, якість тотожна поняттям «висококласний», «дорогий» [3, с. 12].

З позиції підприємства поняття якості, на думку М. Г. Круглова та Г. М. Шишкова, виглядає як замкнений цикл, що містить такі компоненти: якісні кадрові ресурси, інфраструктуру, виробничі сервіси; якісні бізнес-процеси; високий рівень задоволення потреб клієнта; позитивні фінансові результати [4, с. 28–29].

Отже, дослідивши погляди різних вчених на якість і зайнятість працівників підприємства, можна дати таке визначення: якість зайнятості працівників підприємства – це ступінь відповідності та досконалості характеристик і властивостей професійних здібностей персоналу стосовно вимог і потреб господарської діяльності.

Поняття якості зайнятості персоналу підприємства – це своєрідний баланс між властивостями та характеристиками персоналу, його можливостями максимально задовольнити потреби й очікування господарської діяльності. Термін «якість зайнятості працівників підприємства» характеризується як динамічна категорія, що розвивається, оскільки якість персоналу поступово змінюється, а технічні можливості господарської діяльності вдосконалюються.

Для розрахунку індикаторів якості зайнятості працівників на підприємстві необхідно використати дві системи показників, які можуть бути побудовані на інформаційних ресурсах рахунків бухгалтерського обліку, фінансових і статистичних формах звітності.

1. Показники обсягів зайнятості працівників у господарській діяльності підприємства [5]:

- загальна кількість відпрацьованих людино-годин робочого часу, за якою була нарахована заробітна плата, відповідно до табельного обліку вико-

ристання робочого часу та розрахунку заробітної плати (далі – ЗКГ);

- середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, яка визначається шляхом ділення загальної кількості людино-годин, за які було нараховано заробітну плату на табельний фонд робочого часу для працівників підприємства (далі – СКП).

2. Показники результатів господарської діяльності, що пов'язані з використанням персоналу підприємства:

- фонд оплати праці працівників як нарахування у грошовій і натуральній формах (оціненій в грошовому вираженні) за час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат (далі – ФОП) [6];
- чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) – дохід, що визначається шляхом вирахування з доходу від реалізації продукції, товарів, робіт, послуг (у тому числі платежів від оренди об'єктів інвестиційної нерухомості) наданих знижок, вартості повернутих раніше проданих товарів, доходів, що за договорами належать комі-

тентам (принципалам тощо), та податків і зборів (далі – ЧДП) [7];

- вартість робочої сили – розмір фактичних видатків підприємства на утримання робочої сили за статистичною методикою (далі – ВРС) [8];
- додана вартість, що створена в процесі господарської діяльності підприємства (далі – СДВ), – як різниця між сумою доходів підприємства, одержаних від покупців, і витрат на придбання необхідних для здійснення процесу господарювання виробничих запасів, товарів, робіт та послуг у постачальників та підрядників. СДВ можливо також розрахувати як суму ФОП, соціальних витрат підприємства, податкових платежів, амортизаційних відрахувань (вартості зносу необоротних активів) та чистого прибутку [9].

Використовуючи показники обсягів зайнятості працівників на підприємстві та результатів господарської діяльності, можна розрахувати систему показників – індикаторів якості зайнятості персоналу на підприємстві (табл. 1).

Фрагмент проведеного аналізу показників якості зайнятості працівників на підприємствах України, запро-

Таблиця 1

Система показників для оцінювання якості зайнятості персоналу на підприємствах України

Назва показника	Формула розрахунку
1. Дохід персоналу на 1 людино-годину зайнятості	$ДПГ = \text{ФОП} : \text{ЗКГ}$
2. Середньомісячний дохід працівника, зайнятого в господарській діяльності	$СДП = \text{ФОП} : \text{СКП} : 12$
3. Трудомісткість доходу персоналу	$ТДП = \text{ЗКГ} : \text{ФОП}$
4. Валова продуктивність праці в розрахунку на:	
• 1 людино-годину	$ВПГ = \text{ЧДП} : \text{ЗКГ}$
• 1 працівника	$ВПП = \text{ЧДП} : \text{СКП}$
• 1 грн ФОП	$ВФП = \text{ЧДП} : \text{ФОП}$
• 1 грн ВРС	$ВВР = \text{ЧДП} : \text{ВРС}$
5. Трудомісткість чистого доходу підприємства в розрахунку:	
• затрат праці	$ТДП = \text{ЗКГ} : \text{ЧДП}$
• ФОП	$ТДФ = \text{ФОП} : \text{ЧДП}$
• ВРС	$ТДР = \text{ВРС} : \text{ЧДП}$
6. Чиста продуктивність праці в розрахунку на:	
• 1 людино-годину	$ЧПГ = \text{СДВ} : \text{ЗКГ}$
• 1 працівника	$ЧПП = \text{СДВ} : \text{СКП}$
• 1 грн ФОП	$ЧФП = \text{СДВ} : \text{ФОП}$
• 1 грн ВРС	$ЧВР = \text{СДВ} : \text{ВРС}$
7. Трудомісткість доданої вартості	$ТДВ = \text{ЗКГ} : \text{СДВ}$
8. Витрати на робочу силу в розрахунку на:	
• 1 людино-годину	$ВРГ = \text{ВРС} : \text{ЗКГ}$
• 1 працівника	$ВРП = \text{ВРС} : \text{СКП}$
• 1 грн ЧДП	$ВРЧ = \text{ВРС} : \text{ЧДП}$
• 1 грн СДВ	$ВРД = \text{ВРС} : \text{СДВ}$
9. Трудомісткість вартості робочої сили	$ТРС = \text{ЗКГ} : \text{ВРС}$
10. Якість чистого доходу підприємства	$ЯЧД = \text{СДВ} : \text{ЧДП}$

Джерело: розроблено авторами

понованих авторами у регіональному розрізі за оприлюдненою інформацією на сайті <http://www.ukrstat.gov.ua/> і за наведеним вище методичним підходом, подано в табл. 2.

В табл. 2 подано аналіз досягнутих показників підприємствами України щодо якості зайнятості їх персоналу в господарській діяльності за рівнями валової продуктивності праці (ВПП), вартості робочої сили (ВРП), трудомісткості створеного чистого доходу виходячи з вартості робочої сили (ТДР) та валової продуктивності використаних ресурсів на робочу силу (віддачі витрат на робочу силу) (ВПР).

Валова продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням створеного чистого доходу, з одного боку, та кількістю працівників, зайнятих у господарській діяльності, – з іншого. За обсяг господарської діяльності взято вартісний показник чистого доходу, що дало можливість врахувати як професійні здібності зайнятих працівників у процесі господарювання, так і складові інноваційності технологічних процесів на підприємстві, які вплинули на обсяги реалізації, цінові пропозиції і асортимент продукції.

Таблиця 2

Аналіз стану якості зайнятості працівників на підприємствах України у 2017 році

Області	Чистий дохід, створений 1 працівником підприємства, тис. грн (ВПП)	Витрати на персонал підприємства в розрахунку на:		Створений чистий дохід на 1 грн витрат на персонал підприємства, грн (ВПР)	Довідково: підприємства, які одержали збиток	
		1 працівника, тис. грн (ВРП)	створення 1 грн чистого доходу, к. (ТДР)		%	збиток, млрд грн
Вінницька	1012,1	83,0	8,2	12,2	22,7	2,8
Волинська	1484,5	80,2	5,4	18,5	27,3	3,1
Дніпропетровська	1467,7	95,1	6,5	15,4	26,9	30,9
Донецька	1500,7	119,9	8,0	12,5	23,3	45,7
Житомирська	754,2	79,1	10,5	9,5	28,8	3,2
Закарпатська	615,3	88,0	14,3	7,0	... ²	... ²
Запорізька	1080,6	91,9	8,5	11,8	22,4	4,9
Івано-Франківська	865,2	78,3	9,0	11,1	21,1	4,8
Київська	1357,4	102,6	7,6	13,2	24,6	13,3
Кіровоградська	888,4	70,1	7,9	12,7	19,4	6,0
Луганська	398,2	66,3	16,6	6,0	21,1	29,6
Львівська	883,9	83,6	9,5	10,6	27,9	9,1
Миколаївська	1101,4	84,7	7,7	13,0	21,8	4,5
Одеська	1190,4	81,4	6,8	14,6	24,4	13,0
Полтавська	1175,9	91,9	7,8	12,8	... ²	... ²
Рівненська	717,8	72,8	10,1	9,9	30,2	2,6
Сумська	771,7	83,3	10,8	9,3	27,3	3,2
Тернопільська	824,9	72,6	8,8	11,4	23,0	9,3
Харківська	929,5	76,6	8,2	12,1	... ²	... ²
Херсонська	782,6	67,3	8,6	11,6	23,3	1,6
Хмельницька	831,9	74,7	9,0	11,1	23,3	7,5
Черкаська	1104,3	77,8	7,0	14,2	22,3	3,1
Чернівецька	548,9	65,1	11,9	8,4	30,1	1,9
Чернігівська	963,1	75,2	7,8	12,8	... ²	... ²
м. Київ	1868,6	117,8	6,3	15,9	33,4	177,0
Україна ¹	1323,0	95,9	7,2	13,8	27,2	399,6

Джерело: Розраховано авторами за оприлюдненою інформацією на сайті <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹ Без урахування результатів діяльності бюджетних установ, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

² Дані не оприлюднюються з метою забезпечення виконання вимог Закону України «Про державну статистику» щодо конфіденційності статистичної інформації.

У 2017 році якість зайнятості працівників на підприємствах України за показником валової продуктивності праці становила 1323,0 тис. грн у розрахунку на одного працівника, при диференціації цього показника від 398,2 тис. грн (Луганська область) до 1868,6 тис. грн (м. Київ).

Щодо вартості робочої сили, то найбільші витрати були на підприємствах Донецької області (119,9 тис. грн), а найменші – в Чернівецькій області (65,1 тис. грн). Цей показник свідчить про якість зайнятості персоналу на підприємствах і можливість використання у господарській діяльності наявних у нього професійних здібностей у поєднанні з інноваційними складовими, які характеризують суб'єкти господарювання.

Діяльність зайнятого персоналу на підприємствах найбільше оплачувалась за створений чистий дохід в Луганській області (16,6 к. за 1 грн чистого доходу), а найменше – у Волинській області (лише 5,4 к. за 1 грн чистого доходу).

Аналіз, також засвідчив, що у 2017 році на 27,2 % підприємств України зайнятість персоналу мала негативний, тобто неякісний характер, і, як результат, було одержано 399,6 млрд грн збитків, а лідирує за цими показниками м. Київ – відповідно 33,4 % і 177,0 млрд грн збитків.

Проведений аналіз в цілому показав, що в 2017 році у більшості підприємств була відсутня ефективна (тобто якісна) зайнятість працівників, їх рівень професійних здібностей не був тотожним потребам господарської діяльності, що здійснило відповідний вплив на рівень соціально-економічного розвитку України в цілому. А саме значущі показники – продуктивності праці, вартості робочої сили, доданої вартості і якості чистого доходу – мають низьку величину. Це свідчить про відсутність виваженої державної політики щодо підтримки забезпечення необхідного рівня якісної зайнятості персоналу на підприємствах і недосконалість дієвих механізмів щодо стимулювання формування інноваційних технологічних процесів і робочої сили, задіяних у господарській діяльності.

Таким чином, зайнятість населення належить до тієї сфери виробничих відносин, розвиток і функціонування яких пов'язані із взаємодією роботодавців та працівників щодо використання робочої сили останніх. Ці відносини базуються на принципах, дотримання яких в умовах перехідної економіки країни забезпечує утвердження ринкових відносин у соціально-трудовій сфері. Саме зайнятість виступає інтегральним показником результативності реформ, оскільки акумулює в собі економічні, соціальні, демографічні процеси. З економічного боку зайнятість пов'язується з можливістю людини своєю працею забезпечувати собі і своїй сім'ї гідне існування, сприяючи водночас зростанню ефективності суспільного виробництва.

Ситуація, що склалася на ринку праці України, потребує проведення ефективної обґрунтованої політики щодо зайнятості та відтворення робочої сили як щодо окремих їх елементів, так і щодо систем загалом, які би базувалися на комплексному використанні ринкових і державних регуляторів.

Необхідність збалансованості можливостей персоналу підприємства для задоволення потреб його господарської діяльності вимагає безперервного вирішення завдання для досягнення відповідного рівня якості зайнятості працівників при здійсненні підприємницької діяльності. Особливо гостро стоїть питання якості зайнятості персо-

налу підприємства при економічному оцінюванні її результату через систему обліково-статистичних показників.

Цей аспект управління якістю зайнятості персоналу на підприємствах потребує не тільки методики розрахунку показників, а подальшого, більш детального дослідження їх нормативних рівнів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Закерничний П. І. Поняття та форми зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2014. Вип. 25. С. 100–103.
3. Басовский Л. Э. Управление качеством. М. : Инфра-М, 2005. 274 с.
4. Круглов М. Г., Шишков Г. М. Менеджмент качества как он есть. М. : Эксмо, 2006. 544 с.
5. Інструкції зі статистики кількості працівників : Наказ Держкомстату України від 28.09.2005 № 286 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>
6. Інструкція зі статистики заробітної плати : Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 № 5 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>
7. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : Наказ Міністерства України від 07.02.2013 № 73. // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>
8. Інструкція по визначенню вартості робочої сили : Наказ Міністерства України від 29.05.1997 № 131 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97>
9. Методологічні положення розрахунку валового внутрішнього продукту : Наказ Держстату України від 17.09.2018 № 187 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0187832-18>

REFERENCES

- Basovskiy, L. E. *Upravleniye kachestvom* [Quality management]. Moscow: Infra-M, 2005.
- Kruglov, M. G., and Shishkov, G. M. *Menedzhment kachestva kak on yest* [Quality management as it is]. Moscow: Eksmo, 2006.
- [Legal Act of Ukraine] (1997). <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97>
- [Legal Act of Ukraine] (2004). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>
- [Legal Act of Ukraine] (2005). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>
- [Legal Act of Ukraine] (2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- [Legal Act of Ukraine] (2013). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>
- [Legal Act of Ukraine] (2018). <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0187832-18>
- Zakernychnyi, P. I. "Poniattia ta formy zainiatosti" [Concept and form of employment]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya : Pravo*, no. 25 (2014): 100-103.