

Т. Ю. Чайка,

к. е. н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку, Навчально-науковий інститут економіки, менеджменту і міжнародного бізнесу Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", м. Харків

Н. Ю. Мардус,

к. е. н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку, Навчально-науковий інститут економіки, менеджменту і міжнародного бізнесу Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", м. Харків

Ю. А. Логвінов,

магістр кафедри економічного аналізу та обліку, Навчально-науковий інститут економіки, менеджменту і міжнародного бізнесу Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", м. Харків

DOI: 10.32702/2306-6814.2018.22.90

КОЕФІЦІЄНТНИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ: РОЗРАХУНОК ЗА ФІНАНСОВОЮ І СТАТИСТИЧНОЮ ЗВІТНІСТЮ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ АНАЛІЗУ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ)

T. Chaika,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economic Analysis and Accounting; Educational and Scientific Institute of Economics, Management and International Business; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"

N. Mardus,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economic Analysis and Accounting; Educational and Scientific Institute of Economics, Management and International Business; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"

Ju. Loghvinov,

Master of the Department of Economic Analysis and Accounting; Educational and Scientific Institute of Economics, Management and International Business; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"

COEFFICIENT ANALYSIS OF LABOR RESOURCES AND COSTS FOR LABOR PAYMENT: CALCULATION ON FINANCIAL AND STATISTICAL REPORTING AND MODERN TRENDS OF ANALYSIS (ON THE EXAMPLE OF ENTERPRISES OF HOTEL-RESTAURANT BUSINESS)

У статті розглянуто проблеми формування системи відносних показників ефективності трудових ресурсів і витрат на оплату праці, вихідною інформацією для яких служить відкрита фінансова і статистична звітність суб'єктів господарської діяльності. На жаль, ці форми звітності містять недостатній обсяг інформації про людський капітал. Разом з тим, саме трудові ресурси здатні утримувати в собі величезний потенціал конкурентних переваг тієї чи іншої компанії, а тому їх правильна оцінка дуже важлива для інвесторів, кредиторів та інших зацікавлених осіб.

Визначені найбільш релевантні коефіцієнти, що відображають продуктивність і рентабельність персоналу та витрат на його оплату. Емпірико-статистичні дослідження проводились на основі звітності підприємств готельно-ресторанного бізнесу (КВЕД 55.10). Специфікою цього виду діяльності є акцент на надання сервісних послуг. Саме для такої галузевої спрямованості характерна провідна роль впливу ефекту використання трудових ресурсів на сукупний фінансовий результат.

Обмеженість у вихідних даних відкритої фінансової і статистичної звітністю дозволяє розраховувати показники продуктивності праці тільки у вартісній формі. При обчисленні продуктивності порівняння здійснюються з доходом, а при обчисленні рентабельності — з валовим або чистим прибутком. Встановлено, що аналіз таких коефіцієнтів необхідно проводити не тільки в динаміці, а й в порівнянні з середньогалузевими показниками. Такий аналіз здатний виявити екзогенну або ендегенну природу найбільш істотних факторів, які визначають тенденцію зміни продуктивності і рентабельності трудових ресурсів і витрат на оплату праці конкретної компанії.

Особливо важливо звертати увагу на випадки істотного відхилення значень індикаторів від їх середньогалузевих значень, кожен такий випадок вимагає більш ретельного дослідження з детальним виявленням причин. У разі виявлення негативних (в порівнянні з середньогалузевими) тенденцій продуктивності праці без одночасних істотних відхилень середньомісячної заробітної плати від її середньогалузевих значень, менеджменту персоналу рекомендується приділяти найбільшу увагу методам соціального стимулювання праці.

The article deals with the problems of forming a system of relative indicators of labor resources efficiency and labor costs, the initial information for which is open financial and statistical reporting of business entities. Unfortunately, these reporting forms contain insufficient information about human capital. At the same time, it is the labor resources that are capable of containing the enormous potential of a competitive advantage of a company, and therefore their correct assessment is very important for investors, creditors and other interested parties.

The article identifies the most relevant coefficients, reflecting the productivity and profitability of staff and the cost of its payment. Empirical and statistical studies are carried out on the basis of the reporting of enterprises of the hotel and restaurant business (KVED 55.10). The specificity of this type of activity is an emphasis on the provision of services. It is for such an industry focus that the leading role of the effect of the use of labor resources on the aggregate financial result is characteristic.

The limitation in the source data by open financial and statistical reporting allows calculating indicators of labor productivity only in value terms. When calculating performance, the comparison is carried out with income, and when calculating profitability with gross or net profit. It is established that the analysis of such coefficients should be carried out in dynamics and in comparison with the industry average indicators. Such an analysis is able to reveal the exogenous or endogenous nature of the most significant factors determining the trend of changes in productivity and profitability of labor resources and labor costs of a particular company. It is especially important to pay attention to cases of significant deviation of the indicator values from their average industry values; each such case requires more careful research with a detailed identification of the causes. If negative (compared with the industry average) trends in labor productivity are revealed without simultaneous significant deviations of the average monthly wage from its industry average values, it is recommended that the personnel management pay the most attention to the methods of social incentives.

Ключові слова: продуктивність праці, рентабельність персоналу, Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), Звіт з праці, дохід на одного працівника, середньогалузева заробітна плата, рентабельність витрат на оплату праці.

Key words: labor productivity, staff profitability, Profit and loss statement (statement of comprehensive income), Labor Report, income per employee, average industry wages, profitability of labor costs.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У більшості компаній трудові ресурси є одночасно і джерелами найбільших витрат, і найціннішим активом. Сучасна фінансова аналітика оперує значною кількістю відносних показників, за допомогою яких можна проаналізувати успішність управління трудовими ресурсами і заробітною платою. Основними контрольними позиціями при цьому виступає моніторинг рівня продуктивності і рентабельності. Разом з тим, для кредиторів, інвесторів та інших зовнішніх зацікавлених осіб актуальним є питання проведення аналітичної роботи в умовах обмеженості джерел інформації, коли в розпорядженні дослідника є тільки відкрита фінансова і статистична звітність.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемам надання в бухгалтерському обліку інформації про використання компаніями наявного в їх розпорядженні людського капіталу присвячені роботи

Т.В. Давидюк (2009) [1]. Питанням визначення та вимірювання продуктивності праці присвячені роботи С.Ц. Кумбхакара (Kumbhakar SC, 2006) [2], А.М. Конорева, Н.В. Жахова (2016) [3], В. Харніша (Harnish, V., 2006) [4]. Рентабельність персоналу і витрат на оплату праці досліджували Р. Лукіц (Lukic R., 2015) [5], П. Сіиманн, Й. Алвер (P. Siimann, J. Alver, 2015) [6]. Проблеми соціального стимулювання праці досліджуються в роботах О. О. Фальченко (2017) [7].

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Проблема адекватної оцінки трудових ресурсів за допомогою інформації, що міститься у фінансовій та статистичній звітності, посилюється вкрай обмеженим обсягом інформації, яку можуть надати ці форми обліку і звітності. Крім того, на жаль, як вказує Т.В. Давидюк (2009), "в традиційній системі бухгалтерського обліку спостерігається ігнорування нових видів діяльності, професій та факторів виробництва (зокрема людсько-

го капіталу)" [1]. Таким чином, можливості економічного аналізу ефективності трудових ресурсів і людського капіталу на основі інформації, що міститься у фінансовій та статистичній звітності, вельми обмежені. Тому тим більш необхідно максимально повно використовувати наявні дані, в тому числі і за допомогою вдосконалення методики коефіцієнтного аналізу.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті — систематизувати і удосконалити підходи до формування показників продуктивності і рентабельності персоналу та продуктивності і рентабельності витрат на оплату праці, які можуть бути розраховані по відкритій фінансовій та статистичній звітності підприємств. Розробити рекомендації щодо практичного застосування цих показників при проведенні аналізу з урахуванням галузевої специфіки підприємств.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Емпірико-статистичне дослідження індикаторів продуктивності та рентабельності персоналу і витрат на оплату праці підприємств готельно-ресторанного бізнесу здійснювалося за допомогою коефіцієнтного аналізу, аналізу динаміки та порівняльного зіставлення отриманих величин з середньогалузевими показниками.

Інформаційною базою для емпіричного економіко-статистичного аналізу є дані фінансової та статистичної звітності українських підприємств КВЕД 55.10 (діяльність готелів і подібних засобів тимчасового розміщення) за період 2013 — 2017 роки), зокрема Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), та Звіт з праці [8], а також статистична інформація Державної служби статистики України [9].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Відповідно до S.C. Kumbhakar (2006), найбільш часто під продуктивністю розуміють кількість фізичної продукції, що випускається однією одиницею даного чинника виробництва в зазначений період часу [2]. Фінансова та статистична звітність українських підприємств може надати нам інформацію лише про вартісне вираження реалізованої продукції (товарів, послуг), тому в даному випадку мова буде йти про вартісні форми індикаторів продуктивності праці.

Як вказують А.М. Конорев, В.С. Кривошликов, Н.В. Жахов (2016), продуктивність праці характеризується співвідношенням результату праці до показників, які його обумовлюють. Поширеним методом розрахунку цього показника вважається відношення виробленої продукції до витрат праці [3]. Сконструйовані таким чином показники також називають показниками виробітку. Таким чином, продуктивність трудових ресурсів (виробіток) — це відносний показник, в чисельнику якого — оцінка результатів праці, а в знаменнику — оцінка витрат праці. Грунтуючись на фінансовій та статистичній звітності українських підприємств, можна розрахувати наступні показники продуктивності праці.

Дохід на одного працівника (Revenue per Employee, RE) — частка від ділення загального доходу на

кількість працівників:

$$RE = \frac{R}{E} \quad (1),$$

де R — загальний дохід (Revenue, інша назва — Total Sales, інша назва — чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), код рядка 2000 Звіту про фінансові результати);

T — кількість працівників (Number of Employees, інша назва — середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб, код рядка 1010 Звіту з праці).

Harnish V. (2006) називає цей показник "всеосяжною метрикою", найважливішим показником, на який необхідно орієнтуватися при прийнятті бізнес-рішень [4].

Коефіцієнт RE — це показник продуктивності (виробітку) трудових ресурсів в розрахунку на одиницю персоналу. Іншими словами, це продуктивність фактору під назвою "трудова ресурси". Значення цього показника дуже сильно залежить від трудомісткості виробництва, а значить, від галузевої приналежності підприємства. Однак, хоча дохід на одного співробітника, RE , корисний для оцінки продуктивності і порівняння фірм з конкурентами, він не враховує вартість кожного співробітника.

Відношення загального доходу до витрат праці (Labor Costs per Employee, LCE) показує співвідношення між загальним доходом і витратами на оплату праці:

$$LCE = \frac{R}{LC} \quad (2),$$

де LC — витрати на оплату праці (Labor Costs, інша назва — Payroll, інша назва — фонд оплати праці, код рядка 1020 Звіту з праці).

Коефіцієнт LCE — це індикатор продуктивності витрат на оплату праці. Іншими словами, це продуктивність фактора під назвою "витрати на оплату праці". Цей коефіцієнт іноді більш корисний для контролю витрат, оскільки підприємства, які витрачають значно більшу частку свого доходу на оплату праці, мають менше шансів отримати достатню кількість чистого прибутку.

Крім показників виробітку, можна розраховувати також і зворотні показники — коефіцієнти трудомісткості. Трудомісткість — це відношення оцінки витрат праці до оцінки результатів праці. Зокрема показник, зворотний до коефіцієнта LCE , показує витрати на оплату праці, виражену в частках (або у відсотках) від загального доходу.

Показники продуктивності праці характеризують результативність трудових ресурсів, але не їх прибутковість. Для оцінки прибутковості трудових ресурсів і прибутковості витрат на оплату праці конструюються відносні показники рентабельності, в чисельнику яких — розмір прибутку, а в знаменнику — вартість відповідних активів або витрати відповідних ресурсів. Загальне найменування таких показників: Profit per Employee (прибуток на одного працівника), або Profit per Labor Costs (прибуток на одиницю оплати праці). Lukic R. (2015) зазначає, що показник прибутку на одного працівника є одним із сучасних показників ефективності торгівлі, який має серйозні переваги в порівнянні з інши-

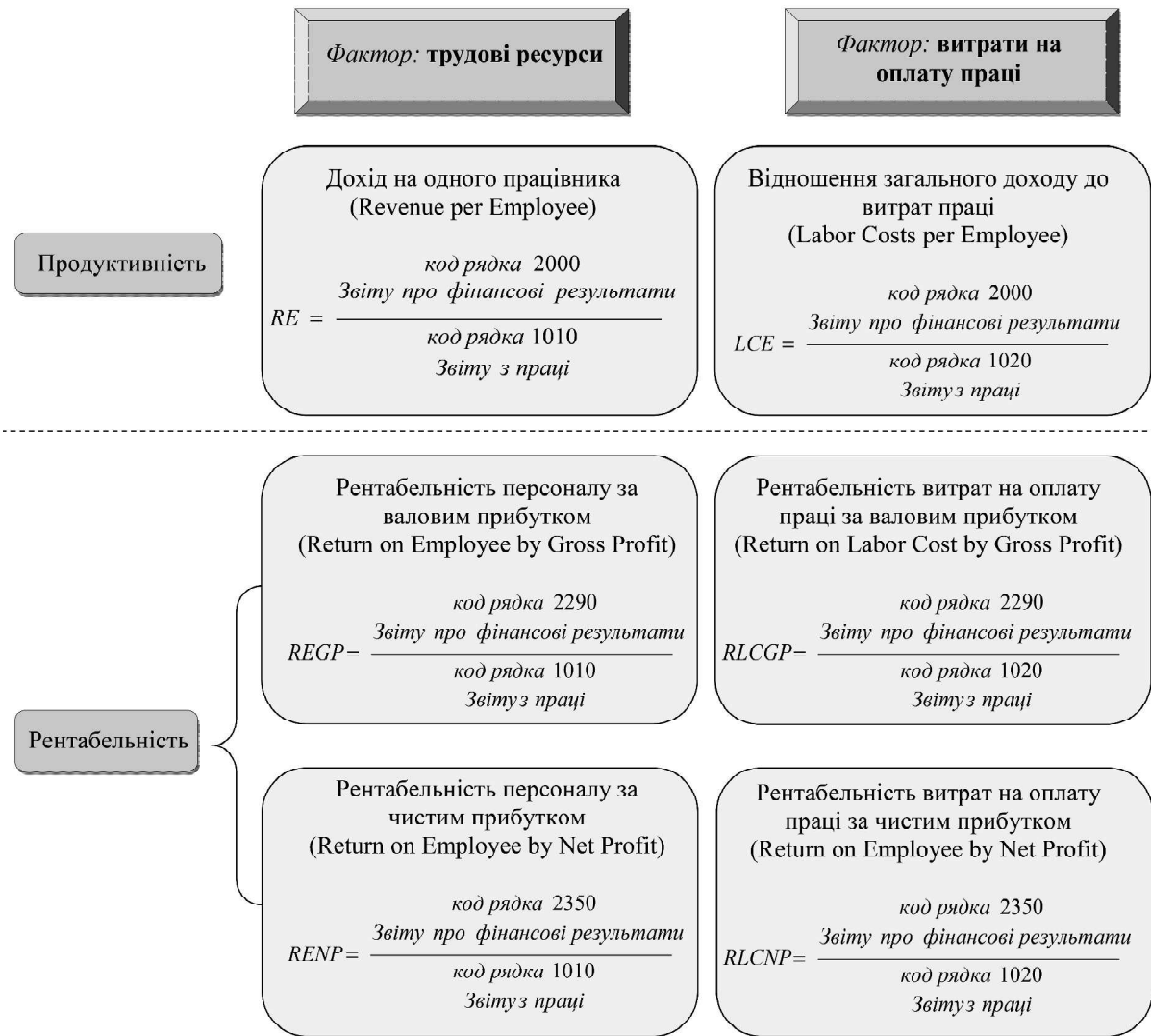


Рис. 1. Розрахунок продуктивності і рентабельності персоналу та продуктивності і рентабельності витрат на оплату праці за вихідними даними, представленими у фінансовій та статистичній звітності українських підприємств

ми індикаторами. Зокрема прибуток на одного працівника — гарне вираження впливу нематеріальних активів, талантів, знань, мотивації співробітників на підсумкові результати діяльності компанії [5].

Особливу важливість показника прибутку на одного працівника для сервісних підприємств (до числа яких відносяться і досліджувані в нашій статті підприємства готельно-ресторанного бізнесу), відзначають P. Siimann, J. Alver (2015). Вони пишуть: "сервісні компанії отримують прибуток в основному за рахунок інтелектуальних навичок своїх співробітників, тому управління прибутком на одного працівника — це одна з можливостей збільшити капіталізацію, а також ринок компанії" [6].

Отже, по відношенню до трудових ресурсів і витрат на оплату праці доцільно використовувати такі показники рентабельності.

Валовий прибуток на одного робітника (інша назва — рентабельність персоналу (трудових ресурсів) за валовим прибутком; інша назва — Gross Profit per Employee; інша назва — Return on Employee by Gross Profit), *REGP* — розраховується як частка від ділен-

ня валового прибутку на чисельність персоналу:

$$REGP = \frac{GP}{E} \quad (3),$$

де *GP* — валовий прибуток (Gross Profit, інша назва — фінансовий результат до оподаткування: прибуток, код рядка 2290 Звіту про фінансові результати).

Чистий прибуток на одного робітника (інша назва — рентабельність персоналу за чистим прибутком; інша назва — Net Profit per Employee; інша назва — Return on Employee by Net Profit), *RENp* — розраховується як частка від ділення чистого прибутку на чисельність персоналу:

$$RENp = \frac{NP}{E} \quad (4),$$

де *NP* — чистий прибуток (Net Profit, інша назва — чистий фінансовий результат: прибуток, код рядка 2350 Звіту про фінансові результати).

Валовий прибуток на одиницю витрат на оплату праці (інша назва — рентабельність витрат на оплату праці за валовим прибутком; інша назва — Gross Profit per Labor Costs; інша назва — Return on Labor Cost by

Таблиця 1. Динаміка продуктивності і рентабельності персоналу підприємств ПрАТ "Харківтурист", ПрАТ "Тернопіль-Готель", ПрАТ "Савой готель Вінниця" та середньогалузевих значень (код за КВЕД 55.10) за 2012–2017 роки

Підприємство	Рік					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Дохід на одного працівника (Revenue per Employee, RE)						
ПрАТ «Харківтурист»	35,567	31,443	34,527	54,674	44,022	70,239
ПрАТ «Тернопіль-Готель»	155,662	163,150	147,271	202,368	222,386	263,317
ПрАТ «Савой готель Вінниця»	59,586	64,137	60,722	80,366	83,838	93,545
Середньогалузеві значення	135,146	152,523	137,515	216,409	298,216	?
Рентабельність персоналу за валовим прибутком (Return on Employee by Gross Profit, REGP)						
ПрАТ «Харківтурист»	0,866	0,546	-	1,891	0,935	2,261
ПрАТ «Тернопіль-Готель»	29,015	2,217	-	8,912	22,754	35,397
ПрАТ «Савой готель Вінниця»	5,140	1,689	4,616	6,747	12,069	12,184
Середньогалузеві значення	19,067	18,991	17,658	29,760	67,085	?
Рентабельність персоналу за чистим прибутком (Return on Employee by Net Profit, RENP)						
ПрАТ «Харківтурист»	0,206	0,010	-	1,152	0,717	1,848
ПрАТ «Тернопіль-Готель»	27,092	2,217	-	8,912	18,754	31,302
ПрАТ «Савой готель Вінниця»	5,140	1,689	4,616	6,747	12,069	12,184
Середньогалузеві значення	15,948	16,533	15,502	26,913	22,235	?

Gross Profit), $RLCGP$ — розраховується як частка від ділення валового прибутку на витрати на оплату праці:

$$RLCGP = \frac{GP}{LC} \quad (5).$$

Чистий прибуток на одиницю витрат на оплату праці (інша — рентабельність витрат на оплату праці за чистим прибутком; інша назва — Net Profit per Labor Costs; інша назва — Return on Employee by Net Profit), $RLCNP$:

$$RLCNP = \frac{NP}{LC} \quad (6).$$

Всі ці показники можуть бути розраховані на основі фінансової та статистичної звітності, що надається українськими підприємствами.

На рисунку 1 представлені формули продуктивності і рентабельності трудових ресурсів, а також продуктивності і рентабельності витрат на оплату праці із зазначенням відповідних кодів

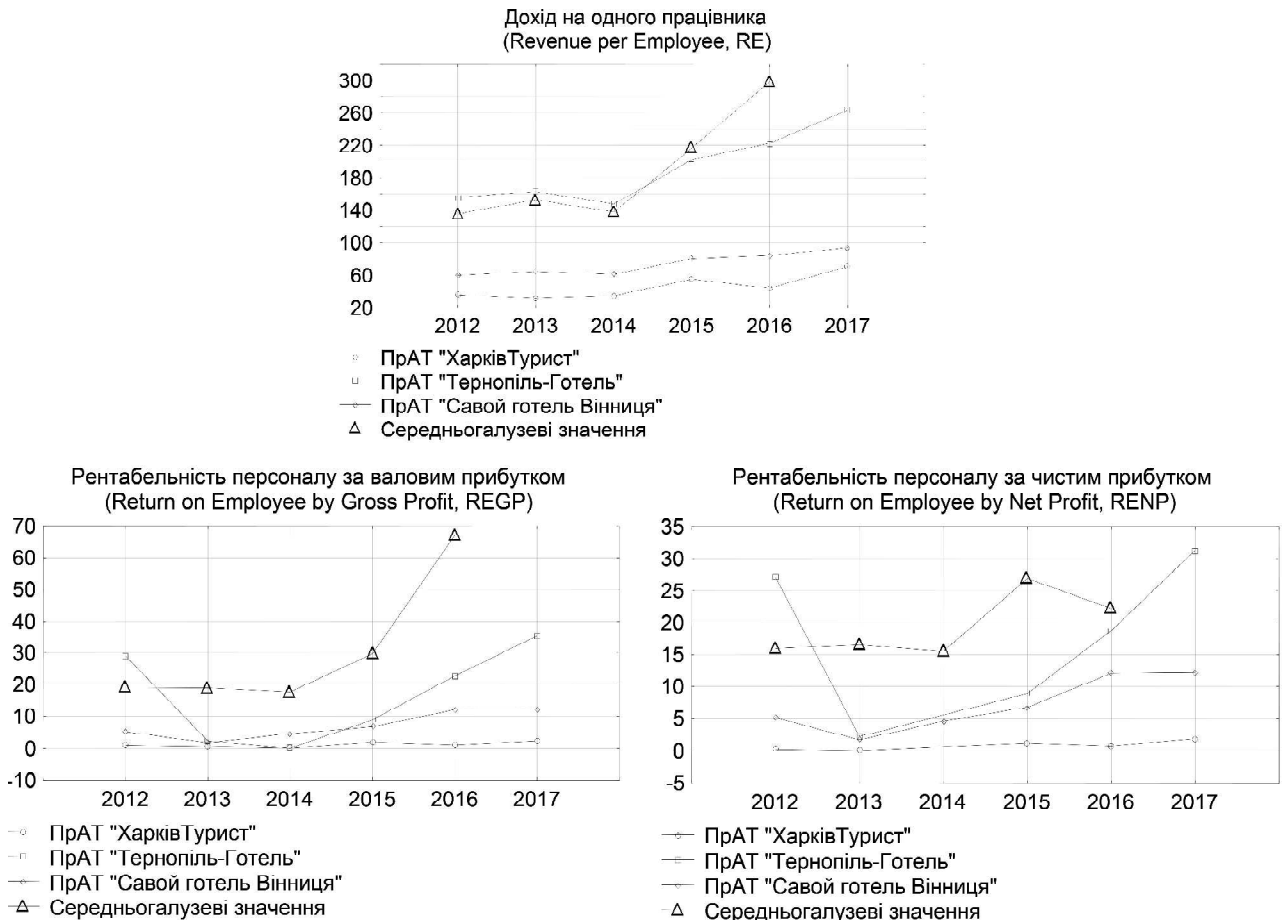


Рис. 2. Динаміка продуктивності і рентабельності персоналу підприємств ПрАТ "Харківтурист", ПрАТ "Тернопіль-Готель", ПрАТ "Савой готель Вінниця" та середньогалузевих значень (код за КВЕД 55.10) за 2012–2017 роки



Рис. 3. Динаміка середньомісячної заробітної плати та доходу на одного працівника ПрАТ "ХарківТуріст" у порівнянні з середньогалузевими значеннями (код за КВЕД 55.10) за 2012—2017 рр.

рядків фінансової та статистичної звітності, з яких може бути отримана вихідна інформація.

Всі перераховані вище коефіцієнти потрібно розглядати в порівнянні з попередніми періодами і з середньогалузевими значеннями з метою виявлення операційних проблем, наприклад, збільшення витрат на оплату праці в порівнянні з продажами. Виявлення відповідних тенденцій може допомогти прийняти правильні управлінські рішення, спрямовані на коригування можливих негативних процесів шляхом скорочення витрат або, можливо, збільшення зусиль для збільшення продажів. Для будь-якого підприємства важливо бачити, що витрати на заробітну плату виправдані одержуваним прибутком. Цей взаємозв'язок має вирішальне значення для управлінських рішень, пов'язаних з наймом і звільненням персоналу.

Відзначимо, що в разі, якщо підприємство отримує не прибуток, а збиток, розрахунок коефіцієнтів рентабельності сенсу не має. У таблиці 1 та на рисунку 2 представлена динаміка продуктивності і рентабельності трудових ресурсів за трьома досліджуваними підприємствами готельно-ресторанного господарства (код за КВЕД 55.10 — "Діяльність готелів і подібних засобів тимчасового розміщування"), а також середньогалузеві значення. При розрахунку середньогалузевих значень враховувалися тільки прибуткові підприємства цієї галузі (використовувалася статистична інформація Державної служби статистики України) [9].

Порівняння поведінки коефіцієнтів в динаміці може допомогти зробити висновок про перевагу ендогенних або екзогенних факторів впливу. Так, наприклад, динаміка продуктивності персоналу ПрАТ "Тернопіль-Готель" досить точно повторює динаміку середньогалузевих значень даного показника. У разі, якщо значення показника близькі до середньогалузевих, і при цьому знижуються одночасно з середньогалузевими значеннями, керівництву підприємства дуже важко протистояти такій тенденції, оскільки вона обумовлена екзогенними факторами.

Істотна ендогенна складова спостерігається по рентабельності персоналу за чистим прибутку ПрАТ "Тер-

нопіль-Готель". Зокрема, на ділянці 2015—2016 р.р. розглянутий показник по цьому підприємству зростає незважаючи на падіння відповідного середньогалузєвого значення.

У підприємств ПрАТ "Савой готель Вінниця" та ПрАТ "ХарківТуріст" спостерігаємо стабільно низькі значення продуктивності персоналу в порівнянні з середньогалузевими значеннями. Така ситуація — явний індикатор необхідності проведення заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів з детальним аналізом причин, що призвели до такої ситуації.

Особливу увагу слід приділити випадкам, коли істотні відхилення від середньогалузєвих значень продуктивності праці (особливо негативні) не супроводжуються відповідними відхиленнями середньої заробітної плати. Продемонструємо цю ситуацію на прикладі ПрАТ "Харківтуріст" (рис. 3).

Ми бачимо, що розрив між середньомісячною заробітною платою в ПрАТ "Харківтуріст" і її середньогалузєвими значеннями є невеликим та стабільно скорочується, але продуктивність праці, виражена в доході на одного працівника, в ПрАТ "Харківтуріст" залишається істотно нижче середньогалузєвих значень. У такій ситуації необхідно докладати зусилля по соціальному стимулюванню праці. Як вказує О. О. Фальченко (2017), соціальне стимулювання — різновид стимулювання, яке виражається у зміні соціального (адміністративного, загального) статусу працівника [7]. Відсутність соціальних стимулів, кар'єрних перспектив, можливості просування, вдосконалення кваліфікації, міжпрофесійного та міжпосадового переміщення робітників може бути причиною істотного зниження продуктивності персоналу на тлі порівняно високого рівня оплати праці.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Попри невеликий обсяг вихідної інформації, відкрита фінансова і статистична звітність підприємств у достатній мірі надає можливість провести коефіцієнтний аналіз ефективності використання трудових ресурсів та ефективності використання витрат на оплату праці. Ос-

новними контрольними позиціями при цьому є продуктивність і рентабельність. Порівняння коефіцієнтів продуктивності і рентабельності персоналу і коефіцієнтів продуктивності і рентабельності витрат на оплату праці з середньогалузевими значеннями дозволяє виявити перевагу екзогенної або ендогенної складової. У разі, якщо динаміка середньомісячної заробітної плати близька до середньогалузевого тренду, а дохід в розрахунку на одного працівника істотно відрізняється від середньогалузевих значень, доцільним є застосування соціального стимулювання персоналу.

Наукова новизна полягає в уточненні методичного підходу до проведення коефіцієнтного аналізу ефективності використання персоналу та витрат на оплату праці на основі відкритої фінансової та статистичної звітності з урахуванням галузевої специфіки розглянутих суб'єктів господарської діяльності.

Практичне значення: результати дослідження можуть бути використані при проведенні практичної аналітико-статистичної роботи, пов'язаної з моніторингом ефективності трудових ресурсів.

Перспективи подальших досліджень можуть бути пов'язані з уточненням взаємозв'язку коефіцієнтного аналізу ефективності трудових ресурсів з ефективністю інших виробничих ресурсів на основі врахування галузевих особливостей.

Література:

1. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік людського капіталу як засіб управління діяльністю підприємства / Т.В. Давидюк // Збірник наукових праць [Поділ. держ. аграрно-техн. ун-ту]: наук. зб. — Кам'янець-Подільський : ПДАТУ, 2009. — Вип. 17, т. 2. — С. 117—120. Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/34707>

2. Kumbhakar S.C. Productivity and efficiency measurement using parametric econometric methods // Transparency, governance, and markets. Elsevier, Oxford. — 2006. — P. 21—61. Available online at: https://www.cerge-ei.cz/pdf/events/papers/061124_t.pdf

3. Конорев А.М., Кривошлыков В.С., Жахов Н.В. Эффективность использования трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики Курской области // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. — 2016. — № 4. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26642829>

4. Harnish V. Revenue per Employee, 2006. Available online at: <https://gazelles.com/static/resources/articles/RevenueperEmployee.pdf>

5. Lukic R. et al. The Analysis of Profit per Employee in the Trade of Serbia // *Economia. Seria Management*. — 2015. — Т. 18. — № 1. — P. 5—16. Available online at: <http://www.management.ase.ro/reveconomia/2015-1/1.pdf>

6. Siimann P., Alver J. On using an efficiency matrix in analysing profit per employee (on the basis of the Estonian SME software sector) // *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowosci*. — 2015. — Т. 84. — № 140. Available online at: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=298447>

7. Фальченко О.О. Соціальне стимулювання праці готельно-ресторанного господарства [Електронний ре-

сурс] / О.О. Фальченко // Глобальні та національні проблеми економіки: електрон. наук. фахове вид. — 2017. — Вип. 20. — С. 607—610. — Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/124.pdf>

8. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України. База даних фінансової звітності емітентів. — Режим доступу: <https://smida.gov.ua/db/emitent>

9. Статистичний збірник "Діяльність суб'єктів господарювання" Державної Служби Статистики України. 2016. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/zb/11/zb_dsg2016pdf.zip

References:

1. Davydjuk, T. V. (2009), "Accounting of human capital as a means of managing the activities of the enterprise", Collection of scientific works (Podolsky State Agrarian and Technical University), Vol. 17, no.2, pp. 117-120, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/34707> (Accessed 05 Nov 2018).

2. Kumbhakar, S. C. (2006), "Productivity and efficiency measurement using parametric econometric methods", Transparency, governance, and markets, Elsevier, Oxford, pp. 21-61, available at: https://www.cerge-ei.cz/pdf/events/papers/061124_t.pdf (Accessed 05 Nov 2018).

3. Konorev, A. M. Krivoshlykov, V. S. and Zhahov, N. V. (2016), "The efficiency of use of labor resources in the agricultural sector of the Kursk region", Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy, Vol. 4, Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26642829> (Accessed 05 Nov 2018).

4. Harnish, V. (2006), "Revenue per Employee", Available at: <https://gazelles.com/static/resources/articles/RevenueperEmployee.pdf> (Accessed 05 Nov 2018).

5. Lukic, R. (2015), "The Analysis of Profit per Employee in the Trade of Serbia.", *Economia. Seria Management*, vol.18(1), pp. 5—16, Available at: <http://www.management.ase.ro/reveconomia/2015-1/1.pdf> (Accessed 05 Nov 2018).

6. Siimann, P. and Alver, J. (2015), "On using an efficiency matrix in analysing profit per employee (on the basis of the Estonian SME software sector)", *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowosci*, vol.84(140), Available at: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=298447> (Accessed 05 Nov 2018).

7. Faljchenko, O. O. (2017), "Social stimulation of labor in the hotel and restaurant industry", *Global and national problems of the economy*, vol. 20, pp. 607-610, Available at: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/124.pdf> (Accessed 05 Nov 2018).

8. Agency for the development of stock market infrastructure in Ukraine (2018), "Database of financial statements of issuers", Available at: <https://smida.gov.ua/db/emitent> (Accessed 05 Nov 2018).

9. State Statistics Service of Ukraine (2016), "The statistical compilation "The activities of business entities", Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/zb/11/zb_dsg2016pdf.zip (Accessed 05 Nov 2018).

Стаття надійшла до редакції 08.11.2018 р.