

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

Економічні проблеми сталого розвитку

Экономические проблемы устойчивого развития

Economical Problems of Sustainable Development



Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції

імені проф. Балацького О. Ф.

(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 2

Суми

Сумський державний університет

2016

Unlike other standard corporate schemes, this system includes a fully customized package of benefits. The employee chooses only what he really needs. Thus the company will not waste money in vain.

The operational principle of this scheme is the following: for certain categories of employees will be determining the some amount of money or points. We will create a "menu" with a set of benefits with their conditions and cost. Each category of employees will be able to have a budget in which can choose benefits.

The menu of benefits will be include the following position: life and health insurance, medical care, a subscription to the gym, compensation costs for transport, mobile communications and nutrition, financing for training and others. So this system will give excellent results, and the company will spend the same amount of money as before.

1. Motivation : theory and research / edited by Harold F. O'Neil, Jr., Michael Drillings. - Hillsdale, N.J. : L. Erlbaum Associates, 1994

2. Trent D. Bryson. The Benefits of Cafeteria Plans. Retrieved from <https://www.entrepreneur.com/article/79978>

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ УКРАИНЫ

студент гр. Ф-41 **Бойко А.Л.**

Сумский государственный университет (Украина)

В последние годы, в условиях современной научно-технической революции в Украине, все значительней ощущается дефицит человеческого капитала. Причинами этого являются: низкий уровень жизни, образования, здравоохранения и науки, так же низкий уровень заработной платы. Это доказывает рейтинг стран по индексу человеческого развития, который показывает качество и уровень жизни. Украина занимает 81 позицию из 188. Такая же ситуация сложилась в большинстве стран СНГ: Грузия - 76, Азербайджан - 78, Молдова - 107, Таджикистан - 129 [1]. В связи с этим, большое количество квалифицированных работников вынуждены уезжать в другие страны для заработка.

Человеческий капитал, является главным движущим фактором процесса производства, так же можно сказать, что это основа устойчивого экономического роста и главный двигатель инноваций в государстве. Закономерно, что для улучшения экономического состояния страны необходимы вложения средств в развитие человеческого ресурса.

Инвестирование образования, поспособствует увеличению и улучшению качества интеллектуального капитала. Для этого требуются вложения средств в высшие учебные заведения, что позволит выпускать более компетентных, качественно подготовленных и конкурентоспособных специалистов, которые будут заниматься инновационными проектами для стабилизации экономики

страны, что послужит повышению заработной платы и улучшению уровня жизни. Но так же надо помнить, что человеческим знаниям свойственно устаревать. Для постоянной актуальности знаний необходимо инвестирование мероприятий по повышению квалификации и переподготовки специалистов. Основой для увеличения срока эффективного использования человеческого капитала являются инвестиции в здравоохранение.

Таким образом, можно сделать вывод, что инвестиции в человеческий капитал – одно из главных условий устойчивого экономического роста страны, а качественно подготовленные специалисты, представляют собой конкурентное богатство, эффективное использование которого, способно дать хороший толчок для экономической стабилизации национальной экономики Украины.

1. Индекс человеческого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nonews.co/directory/lists/countries/index-human>

ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

студент гр. Е-31/1у **Гаврилова В.**

Сумський державний університет (Україна)

В ринкових умовах роль трудових ресурсів суттєво зростає. Інноваційний характер виробництва, пріоритетність якості продукції та послуг, змінили вимоги до сучасного працівника, що зумовило потребу та підвищило вимоги до планування трудових ресурсів підприємства. Відповідно, забезпечення організації персоналом необхідного рівня, в потрібний час й в потрібній кількості, можна визначити, як один із основних факторів, що визначають ефективність функціонування підприємства та його конкурентоспроможність.

Для підприємства найм співробітників означає, перш за все, придбання на ринку праці того потенціалу, здібностей, кваліфікацій, знань, вмінь, навиків, всіх можливих особистих та професійних компетенцій, носіями яких є працівники. Звідси, можна сказати, що від якості планування персоналу, залежить якість вхідних компетенцій на підприємство в особі співробітників. Тому, необхідно планувати потребу в персоналі для того щоб забезпечити відповідність персоналу стратегічним цілям організації.

Варто зауважити, що планування трудових ресурсів спрямоване як на вирішення проблем підприємства, так і на задоволення інтересів і потреб працюючих, оскільки для підприємства важливо мати в потрібний час і на потрібному місці, в певній кількості та відповідної кваліфікації персонал, а працівникам – нормальні умови праці, стабільність зайнятості і справедливості оплати [1].