

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

Особливого значення набувають проблемні питання, які перешкоджають удосконаленню обліку заробітної плати в Україні:

- необхідність удосконалення форми обліку на сільськогосподарських підприємствах;
- своєчасність погашення боргу та виникнення заборгованості із виплат;
- трудомісткість процесу обліку праці та нарахування заробітної плати;
- наявність неофіційного (поза облікового) нарахування, без сплати податків та платежів, встановлених законодавством - оплата «у конвертах»;
- недостатня автоматизація обліку розрахунків із працівниками;
- заробітна плата, на жаль, не виконує у повній мірі своїх функцій: відтворюючу, стимулюючу, соціальну, регулюючу, оптимізаційну тощо.

До основних положень, на яких має ґрунтуватися удосконалення організації оплати праці на Україні відносять:

1. Підвищення засобів автоматизації та інформатизації документообігу.
2. Раціоналізація системи оплати праці – пошук найдосконаліших форм і системи, визначення факторів, що впливають на раціональність.
3. Контроль розрахунків з оплати праці, задля її оптимізації.
4. Використання результатів наукових досліджень та передового досвіду, прискорення науково-технічного прогресу.
5. Підвищення матеріальної зацікавленості працівників – вдосконалення системи матеріального та морального заохочення.
6. Проведення загальної соціально-економічної, структурної, податкової та цінової політики.
7. Чітка організація обліку розрахунків з оплати праці, задля боротьби з оплатою заробітної плати «у конвертах».

Так, можна дійти висновку про те, що бухгалтерський облік є джерелом інформації з управління фондом оплати праці. Особливого значення набуває питання про його удосконалення, як найважливішого чинника управління фондом та невід'ємної складової зростання ефективності облікової інформації.

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ АУТСТАФФІНГА НА БІЗНЕС-ПРОСТІР УКРАЇНИ

студент гр. Е-31/1у **Литвинова І.В.**
Сумський державний університет (Україна)

Поняття аутстаффінг з'явилося в Україні відносно недавно та, на мою думку, знаходиться у стадії формування. Однією з перших компаній, яка застосувала аутстаффінг, була Генеральна дирекція з обслуговування іноземних представництв. З початку 1990 року дирекція була монополістом в даному виді сервісу. Дещо пізніше, на початку 2000 року цю послугу стали надавати приватні рекрутингові агентства.

У той час коли, послуги фірм аутстафферів були досить розвинені в західних країнах, у нас все тільки починалось. І саме тому, найчастіше, клієнтами рекрутингових агентств ставали саме представники зарубіжних фірм. Вони мали позитивний досвід співпраці з подібними агентствами у своїй країні і добре знали вигідні сторони даного виду послуг.

Проблемою широкого впровадження послуг аутстафінга на ринку України, на мій погляд, є психологічна складова. Адже дуже складно запевнити кваліфікованого працівника в тому, що досить незвичайна форма найму і подальша робота є дохідною, престижною і повністю захищає його права, як робітника.

Але на цьому проблеми не закінчуються, адже перед працівником постає цілий ряд питань, таких як:

- Як вирішується питання з соціальної захищеності персоналу при аутстафінгу?

- Як вирішується питання з заміною робітника під час хвороби? Як організовується питання виходу працівників у відпустку?

- Як вирішується питання матеріальної відповідальності робітників?

Ряд цих питань постає перед працівником тільки тому, що даний вид діяльності не дуже розповсюджений у постсоціалістичних країнах, але набирає великих обертів, особливо у сфері інформаційних технологій.

Також таке «несприйняття» аутстафінга в Україні можна пояснити наявністю недоліків у вітчизняному законодавстві. До деякого часу будь-які відносини в області лізинга персоналу законодавчо взагалі не контролювалися. І питання захисту працівників було цілковито не захищено державою. Першим поштовхом до виведення аутстафінга на український бізнес-ринок можна назвати прийняття Податкового кодексу України 2011 року, де вже з'явилася стаття про послугу по наданню персоналу. Завдяки цьому, аутстафінг як послуга має повноцінну законодавчу основу і спокійно може застосовуватися на практиці.

Питання виходу працівника на лікарняний чи у відпустку також є недосконалим, адже аутстафінгова компанія забезпечує лише підбір і оформлення персоналу. А усі інші питання вирішуються на безпосередньо з компанією замовника. Тобто затрати на лікарняний, несе замовник. Заміна співробітника забезпечується за рахунок внутрішніх резервів підприємства чи за допомогою аутстаффера. Вихід у відпустку, також, здійснюється на підставі правил, прийнятих у компанії замовника.

Тобто це ще раз підтверджує, що фірма аутстаффер не може повністю забезпечити працівника необхідним соціальним пакетом.

Що ж стосується матеріальної відповідальності, то з цього боку замовники захищені на всі 100%. Найчастіше працівники фірми аутстаффера мають справу з матеріальними цінностями на підприємстві, тому даний пункт має велике значення.

У даному виді діяльності відносини між робітниками і замовниками більш

жорсткі, на підставі договору, який є потрібним (компанія аутстаффер – працівник – замовник), зі співробітника можливо стягнути всю суму збитку відразу після рішення суду. Для порівняння, за звичайним договором матеріальної відповідальності, з працівника роботодавець зможе отримувати компенсацію щомісяця у розмірі не більше ніж 20% від його офіційної заробітної платні.

Але ризики є не тільки у працівника, але і у замовника. Що якщо, наприклад, працівник виявиться несумлінним або недостатньо кваліфікованим? Адже підбором персоналу займається компанія аутстаффер. Такі огріхи можуть понести великі збитки на підприємстві, що цілковито може призвести навіть до банкрутства.

Однозначно, компанія замовник має великі переваги :

- можливо залишатися в статусі «малого підприємства», при наявності працюючого у персоналу в кількості понад 500 осіб;
- відхід від ризиків штрафів з персоналу, так як дані працівники не є його найманими робітниками;
- нема необхідності витратити час на процедури оформлення персоналу, процес прийому і звільнення - значно полегшується;
- оптимізація витратної частини фонду оплати праці.

Дивлячись на все вище перераховане, ми можемо зробити висновок, що аутстафінг має як переваги, так і недоліки. Впровадження даного виду діяльності в Україні є дуже повільним, через недовіру з боку як працівників, так і персоналу, та також через недосконалу законодавчу базу. Можливо зі зміною ставлення держави до аутстафінга ми зможемо змінити і ставлення громадян до нього, але на все це потрібен час.

Науковий керівник: к.е.н., проф. Карпіщенко О.І.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

студент гр. Е -31 **Литвинова І.В.**

Сумський державний університет (Україна)

Ефективність функціонування економічних систем великою мірою залежить від використання виробничих, фінансових та природних ресурсів, вкладених в «людський фактор», без якого неможливо забезпечити економічний розвиток суспільства, формування його трудового потенціалу. Трудовий потенціал являє собою інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.

Трудовий потенціал працівника непостійна величина, яка може змінюється. Працездатність, творчі здібності можуть зростати внаслідок удосконалення знань і навичок. Але вони можуть і знижуватись внаслідок погіршення стану здоров'я працівника, зміни режиму праці. Трудовий потенціал працівника включає психофізіологічний, кваліфікаційний та