

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

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

особистісний потенціалі і залежить від ступеня їх взаємного узгодження [1].

Дослідження проблем сутності трудового потенціалу, визначення продуктивних здібностей, як особливого виду капіталу займалося багато вчених. Проте, єдиного трактування поняття «трудоий потенціал» досі не існує. Наслідком цього є те, що різні вчені підходили до вивчення цього поняття з різних позицій. Трудоий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними та якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія. Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. Крім того, розглядаючи трудоий потенціал, як складне структурне соціально-економічне утворення організації, можна включити в нього наступні компоненти: кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів.

Глибока структуризація трудового потенціалу дає змогу розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і технологічному способі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання трудового потенціалу [2].

Розмежування окремих елементів потенціалу працівника має важливий практичний зміст. Результативність праці працівників залежить від ступеня взаємного узгодження розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного й особистісного потенціалу, механізм керування кожним з яких істотно різняться, що впливає на інтегральну якість персоналу організації.

Важливість кожного з складових трудового потенціалу визначається характером виконуваних робіт (функцій) в умовах конкретного підприємства і робочого місця. Зокрема, для різних груп працівників є свої окремі вимоги, що забезпечують якісне виконання робіт. Так, для монтажників-висотників важливе значення мають показники, які забезпечують здійснення робіт на великій висоті у визначеному діапазоні природних умов; для дослідників і конструкторів важливими є творчі здібності; для керівників – освіта, організованість, вміння приймати рішення і т. д.

Показники якості повинні визначатися за кожним з компонентів трудового потенціалу (оскільки висока якість одного не може компенсувати низьку якість іншого). Еталонні значення компонентів трудового потенціалу наводяться в тарифно-кваліфікаційних довідниках (ТКД), посадових інструкціях, професійних вимогах та інших документах. На сьогодні розроблено та запропоновано безліч різних тестів і методів щодо оцінки якості трудового потенціалу за різними ознаками. Зокрема, основна увага приділяється показникам стану здоров'я, рівню освіти та професіоналізму, вмінню вирішувати складні питання.

Розглядаючи трудоий потенціал працівника, як змінну величину, слід

приділяти увагу підвищенню працездатності людини, накопиченню творчих здібностей шляхом удосконалення знань і навичок, зміцненню стану здоров'я, поліпшенню умов праці (нормування режиму праці). Таким чином, оцінка якості трудового потенціалу будь-якої організації, повинна будуватися на основі оцінок професійної, кваліфікаційної, організаційної складових працюючих.

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний по-сібник / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. – К.: Центр учбової літера-тури, 2012. –328 с.

2. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник /О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К. :Знання, 2010. – 476 с.

Науковий керівник; к.е.н., ст.викл. Кубатко О. В.

ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

студентка гр. Е-11 **Малюга М.С.**

Сумський державний університет (Україна)

На сьогоднішній день, в Україні, досить актуальним є питання безробіття, а тим паче проблема працевлаштування молоді. Адже, саме активна молодь є важливою рушійною силою прогресу країни. Вона володіє необхідним потенціалом, реалізація якого найближчим часом може істотно поліпшити економічне та соціальне становище суспільства і відродити національно-духовні надбання українського народу.

Протягом останніх років розмір безробіття серед молоді постійно збільшується, що пов'язано з економічною кризою, високим податковим тиском на підприємців з боку держави, загальним станом ринку праці, де кількість робочих місць постійно зменшується, відсутністю держзамовлень, активним розвитком тіньової економіки.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років за 9 місяців 2015 року становив 10,8%. Серед осіб у віці 15-24 роки, цей показник становив 21,8% та був більш, як удвічі вищий ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Кількість осіб у віці до 35 років, які у 2015 році мали статус безробітного становила 626,4 тис. осіб або 37,9% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп, що є значно високим показником [2]. Це в свою чергу підтверджує опасіння роботодавців при працевлаштуванні молоді, що породжує ще одну проблему – застарілі методи в управлінні, організації, контролі, плануванні та робочому процесі підприємства, організації тощо.

Щорічно університети випускають більше 500 000 фахівців, які не мають змоги влаштуватися на роботу. Проблема безробіття серед випускників вузів є особливо актуальною. Її причиною є невідповідність запитів ринку праці і