

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

працевлаштування;

- сприяти зайнятості мало захищених верств населення, які не мають змоги конкурувати на ринку праці, наприклад: інваліди, колишні військовослужбовці, ветерани, пенсіонери, малозабезпечені особи.

Саме впровадження таких заходів в Україні, забезпечить ефективне регулювання зайнятості та зменшить трудову міграцію населення.

1. Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>

Науковий керівник *к.е.н. Домашенко М.Д.*

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ТА ІНВАЛІДІВ

студентка гр. Ф-41 **Романенко М.Р.**

Сумський державний університет (Україна)

Ветерани війни та інваліди – це незахищені верстви населення, обов'язок піклування за якими покладено на державу. На сьогоднішній день дане питання є актуальним та проблемним для нашої держави, оскільки наявність дефіциту бюджету не дозволяє в повному обсязі виконувати таку функцію. Нами був проведений аналіз надання державної допомоги ветеранам війни та інвалідам. За даними Пенсійного фонду України середня пенсія ветеранів війни з урахуванням всіх необхідних виплат залежно від категорії становить [1]:

- інвалідам війни - 2 366 грн.
- учасникам бойових дій - 1 642 грн.
- учасникам війни - 1 043 грн.
- членам сімей померлих ветеранів - 1 128 грн.

Розмір щомісячної матеріальної допомоги інвалідам складає [1]:

- інвалідам з дитинства I групи підгрупи А з надбавкою на догляд - 1879,50 грн.
- інвалідам з дитинства I групи підгрупи Б з надбавкою на догляд - 1611,00 грн.
- інвалідам з дитинства II та III групи - 1074,00 грн.

Порівнявши розміри матеріальної допомоги ветеранів війни та інвалідів з загальним показником прожиткового мінімуму у розмірі 1330 грн. (на 01.01.2016р.) можна сказати, що коштів державної допомоги може вистачити лише на задоволення прожиткового кошика, який вже довгий час не переглядався урядом, тому не виконує своєї головної функції - задоволення мінімально необхідних людських потреб.

Законодавством також встановлені пільги, що надаються з метою підтримання гідних умов життя та здоров'я ветеранів та інвалідів. Однак в

умовах постійного дефіциту деякі пільги не виконуються в повній мірі, що ще більше призводить до зниження рівня якості життя таких верств населення.

Задля поліпшення ситуації в державі необхідно провести заплановані соціально-економічні реформи, які дозволять поліпшити матеріальне забезпечення даних категорій громадян шляхом надавання їм матеріальної допомоги в такому розмірі, який буде адекватним сучасним умовам життя.

1. <http://zakon2.rada.gov.ua>

Науковий керівник: асист. Дєдова О.П.

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

студент, гр. Мз-11с **Чалий М.О.**
Сумський державний університет (Україна)

Оцінка персоналу можна розглядати як один із елементів управління кадрами та основою управління організацією в цілому. Оцінка персоналу дає змогу вивчити якісний склад кадрового потенціалу організації, його сильні і слабкі сторони, визначити резерви і розробити програми підвищення кваліфікації.

За визначенням Балабанової Л.В., оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, властивостей) вимогам посади або робочого місця. Отже, оцінка персоналу є процедурою порівняння певних особистісних та ділових якостей працівника еталонним, при чому як кількісних (результативність), так і якісних (професійність).

Цілі оцінки персоналу представлені в табл. 1. При чому, основна мета оцінювання персоналу – покращення ефективності роботи організації.

Таблиця 1 – Цілі оцінки персоналу

Ціль	Зміст
Адміністративна	<ul style="list-style-type: none">- прийняття кадрових рішень;- розміщення кадрів;- переміщення кадрів;- оплата праці;
Інформативна	<ul style="list-style-type: none">- збір та обробка інформації про кількісний та якісний склад персоналу;
Мотиваційна	<ul style="list-style-type: none">- покращення трудової діяльності;- покращення трудової дисципліни;- покращення ефективності роботи персоналу.

При застосуванні оцінки робочих місць торгового підприємства для розробки вдосконалених систем мотивації персоналу автором запропоновано