

4. Податковий Кодекс України затверджений Постановою Верховної Ради України №2755-VI від 02.12.10 р. - режим доступу до документу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>.
5. Положення(стандарт) бухгалтерського обліку № 10 "Дебіторська заборгованість" затверджений Наказом Міністерства Фінансів № 237 від 08.10.99 р. - режим доступу до документу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0725-99>.

В. Шун

Признание та оценка безнадежной дебиторской задолженности в соответствии к национальным стандартам бухгалтерского Учета и Налогового кодекса Украины

В статье исследованы вопросы учета безнадежной дебиторской задолженности в бухгалтерском учете и в соответствии с налоговым законодательством. Актуальность выбранной темы обусловлены необходимостью учета действующего налогового законодательства при принятии управленческих решений, а также его согласование с национальными стандартами бухгалтерского учета.

V. Shyp

Recognition and estimating of bed debts according to national accounting standards and according to Tax Code of Ukraine.

The article examines approach of reflecting and estimating of uncollectible accounts receivable in accounting and for taxation. The importance of the theme is caused by the necessity to consider the current tax legislation in the decision-making process, as well as its coordination with national accounting standards.

Одержано 11.04.11

УДК 005.96

О.В. Писарчук, доц., канд.екон.наук, А.В.Марачевська, здобувач
Харківський національний економічний університет

Аутстафінг як один з засобів спрощення кадрового діловиробництва

Анотація: В статті викладена сутність поняття аутстафінгу, розглянуто і проаналізовано його переваги та недоліки, а також запропоновані напрямки вдосконалення представленої моделі взаємодії між суб'єктами діяльності в Україні.

аутстафінг, адміністрування, переваги та недоліки аутстафінга

Вступ. Поступовий перехід до економіки, яка визначається як економіка знань обумовлює необхідність принципово нового підходу до управління підприємством в цілому, а також його ресурсним забезпеченням. Поступове загострення кризових явищ в економіці України, умови жорсткої конкуренції, глобалізаційні процеси, а також спрямованість розвитку країни на євроінтеграцію, все це, значно розширює діапазон факторів зовнішнього середовища, які впливають на особливості, умови діяльності підприємств, а також на можливість їх розвитку, та чинять величезний тиск економічного характеру на систему управління підприємством. Динамічна зміна зовнішнього середовища, виникнення нових умов функціонування обумовлюють необхідність стрімкої реакції підприємства на відповідні ринкові явища та процеси. Забезпечити умови стійкого функціонування та можливість динамічного розвитку в умовах сучасного ринку, спроможні лише ті компанії, які знаходять найбільш

ефективні схеми співпраці та взаємодіє з існуючими агентами ринку. Це дозволяє досягти зниження різних виробничих та інших витрат при одночасному збереженні високої якості продукції, що виробляється. На сьогодні існують різні моделі оптимізації діяльності підприємств, що спрямовані на підвищення ефективності та результативності їх функціонування, та забезпечують їх розвиток. Серед доволі відомих та успішно діючих в сучасному бізнес-середовищі ділових схем та моделей взаємодії, досить популярною є модель аутстафінгу. *Аутстафінг* (англ. – outstaffing) являє собою залучення підприємством позаштатного фахівця (фрілансера), що має відповідні знання, професійні навички та досвід на час виконання певного проекту.

На Заході аутстафінг з'явився в 60-70-і роки, але розквіту досяг в 90-і роки минулого століття. По даним Американської Адміністрації Малуго Бізнесу (U.S. Small Business Administration), в період між 1980 та 2000 роками кількість регулюючих трудові відносини законів в США зросло на 60%, а компанії, особливо маленькі та середні, зіткнулися з необхідністю тратити на оформлення HR-документації не менш 25% свого робочого часу. Аутстафінг став вирішенням цієї проблеми. А вже до 2005-2007 р. близько 80% усіх малих і середніх компаній високорозвинених західних країн вивели частину своїх співробітників за штат. Дослідження свідчать, що нині в деяких компаніях високорозвинених країн у вартості кінцевого товару або послуги до 80% становить вартість, додана узятими «в позику» різних форм на різні терміни працівниками. Причому, судячи з опитувань компаній, що користуються аутстафінгом, основну вигоду для себе вони передбачають у можливості концентруватися на своєму основному бізнесі, не розпорошуючись на побічні завдання [7]. Однак, на сьогодні, використання аутстафінгу серед вітчизняних підприємств не має широкої практики. Таке становище пов'язано зі слабкою науковою та практичною розробкою зазначеної моделі, відносно умов української економіки. Тому обрана тема дослідження є актуальною і своєчасною для розгляду.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням питань з проблематики напрямків пошуку персоналу підприємства розглядалися в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких О.В.Крушельницька [3], Д.П.Мельничук [3], В.М.Данюк [4], В.М.Петюх [4], С.О.Цимбалюк [4], Є.В.Маслов [5], М.Д. Винагородська [6] та ін. В своїх роботах вони розглядають лише традиційні джерела комплектації штату підприємства, однак питання щодо пошуку нових напрямків роботи з персоналом та оптимізації моделей залучення працівників досліджені не в повному обсязі. Це обумовило необхідність дослідження такого перспективного напрямку набору персоналу як аутстафінг.

Постановка завдання. При проведенні дослідження на меті було поставлено визначення та порівняння переваг і недоліків передачі функції підбору персоналу та ведення його обліку сторонніми організаціями. Для досягнення поставленої мети було сформульовано та послідовно вирішено наступні завдання, а саме, вивчення та визначення основних питань щодо особливостей процесу аутстафінгу в нашій країні та розробка на цій основі пропозицій щодо його вдосконалення.

В якості об'єкту дослідження було визначено процес аутстафінгу як одного з засобів кадрового діловиробництва. В свою чергу, предметом дослідження є реалізація аутстафінгу окремими суб'єктами господарювання, а також притаманні цьому процесу недоліки та переваги.

Основний матеріал. Основна суть аутстафінга – це виведення персоналу за штат підприємства-замовника з наступним його оформленням в штаті підприємства-виконавця, при цьому останній бере на себе повну юридичну й фінансову відповідальність за працівників (технологія також відома як Professional Employer Organization).

Поряд зі стремлінням сконцентрувати основні управлінські, інтелектуальні та фінансово-матеріальні та інші види ресурсів на основному напрямку діяльності та

ведення бізнесу, вагомими передумовами для використання аутстафінгу на підприємствах може бути наступне:

- необхідність знизити кількість співробітників у штатному розкладі;
- необхідність знизити адміністративне й фінансове навантаження при збереженні безпосереднього керівництва співробітниками;
- бажання зняти з компанії зобов'язання по трудових відносинах зі співробітником;
- бажання забезпечити максимальну гнучкість у керуванні персоналом і відповідності кількості робочої сили реальному обсягу роботи;
- оптимізація відносин з персоналом, задіяним в окремих проектах;
- можливість вироблення багаторівневих мотиваційних механізмів, у т.ч. нематеріальний стимул для працівників бути переведеними в штат;
- можливість наймання працівників на будь-який термін;
- мобільність у питаннях залучення, скорочення персоналу тощо [8].

Таким чином підприємство-провайдер виконує функції такої ділянки як організація обліку і контролю, ділянки обліку праці та заробітної плати, що дозволяє підприємству-замовнику сконцентруватися відповідно не на допоміжних аспектах діяльності, а на самому головному, а саме на виробництві продукції, виконанні робіт чи наданні послуг.

Проводячи дослідження послуг різних вітчизняних компаній, які пропонують аутстафінг, на сьогоднішній день можна зробити висновок, що дані суб'єкти господарювання можуть містити в собі такі визначені складові, як: кадрове адміністрування, бухгалтерське та міграційне адміністрування, до складу яких кожна компанія включає різний за змістовним наповненням перелік функцій. Авторами пропонується виділити спільні функції цих складових (рис. 1).

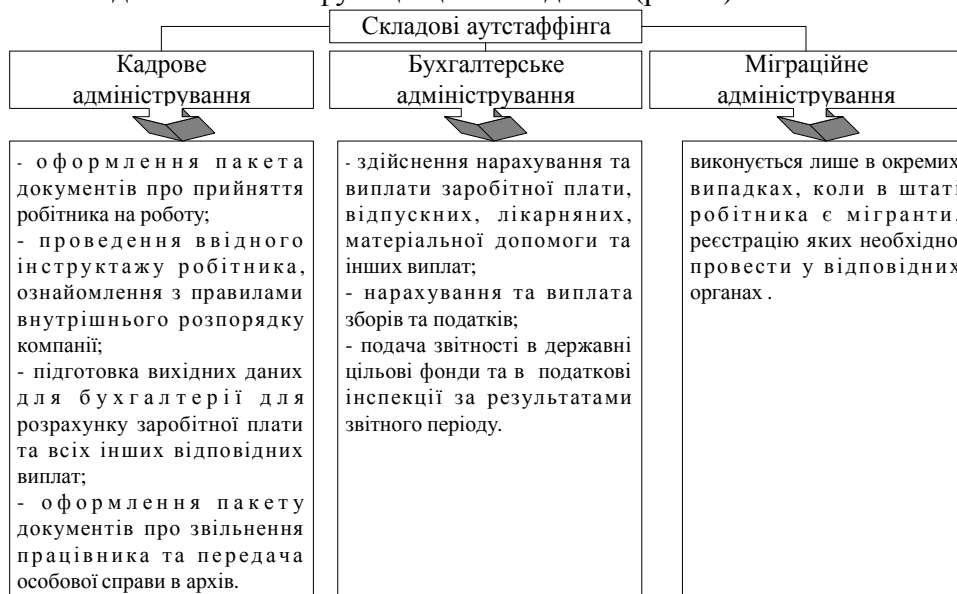


Рисунок 1 – Складові процесу аутстафінг

Слід наголосити, що за своїм змістовним наповненням аутстафінг в більшій мірі спрямований на реалізацію саме бухгалтерської та кадрової складових. Так використання аутстафінгу дозволяє підприємству передати компанії-провайдеру певний перелік функцій, що пов'язані з оформленням на роботу працівника, документальним супроводом його діяльності, з оформленням та проведенням процедур з оплати праці та відповідним їх відображенням в обліку та звітності. Безперечно, це дозволяє підприємству скоротити рівень витрат на проведення відповідних процедур.

Впровадження такої системи взаємодії як аутстафінг потребує належної організації та правового оформлення взаємовідносин. Процес взаємодії кадрової фірми

та замовника розпочинається з підписання договору про надання послуг з підбору та контролю персоналу. Потім виконавець підписує з кожним співробітником трудові договори, які регулюють ці відносини. Кадрова компанія щомісячно виплачує заробітну плату кожному робітнику, а також усі премії, бонуси та додаткові виплати, визначені замовником. В процесі цієї роботи виконавець надає замовнику рахунок за надані послуги, рахунок – фактуру та акт виконаних робіт. Зважаємо за доцільне зауважити на можливих варіантах взаємодії всіх суб'єктів процесу. Так, наприклад, виконавець може отримати від замовника готові посадову інструкцію, правила внутрішнього розпорядку, графіки проходження атестації, тощо; або може самостійно розробити зазначені документи, виходячи з вимог замовника, і, відповідно довести їх до відома працівників. Аналогічно, певні варіації можуть мати правовідносини між замовником, виконавцем та працівником відносно матеріальної відповідальності, що склалися при аутстафінгу. Під час взаємодії всіх суб'єктів процесу аутстафінгу виникає специфічний набір документів, які приймають участь в процесі документообігу. На рисунку 2 авторами представлена структура та напрямки руху інформаційних потоків при використанні аутстафінгу.

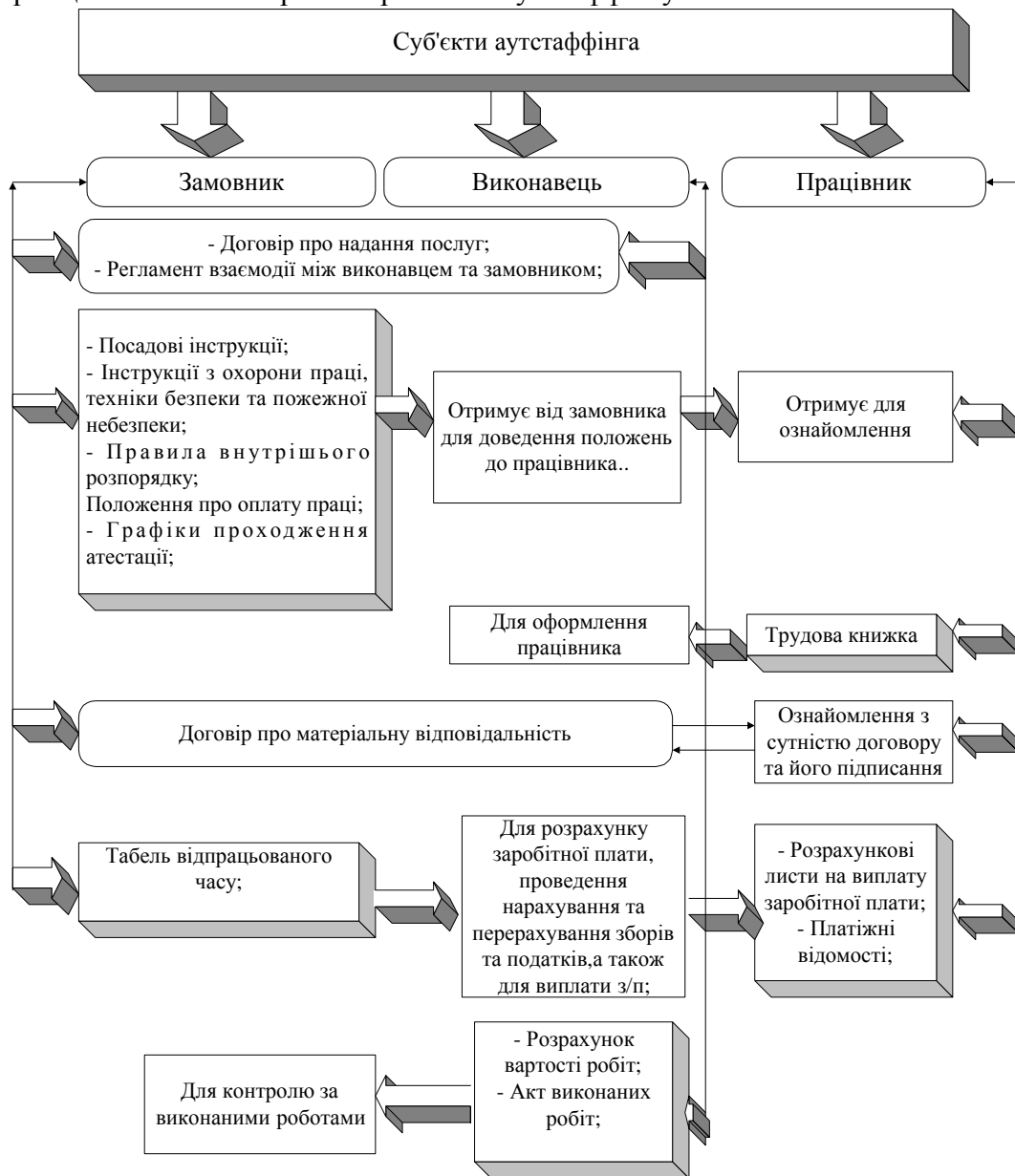


Рисунок 2 – Інформаційні потоки при аутстафінгу

При розгляді доцільності запровадження на підприємстві схеми аутстафінгу доцільно враховувати, що діюче трудове законодавство України, та країн СНД у цілому, не допускає тристороннього оформлення трудових договорів, воно не містить такого поняття як «аутстафінг» або «позикова праця».

Відсутність чіткої нормативно-правової урегульованості питань щодо використання аутстафінгу призводить до можливості виникнення певних протиріч між суб'єктами економічних відносин. Так, при здійсненні аутстафінгу треба враховувати, що контролюючі органи можуть поставити питання щодо правомірності договору аутстафінгу. Виходячи з положень ст. 24 Кодексу законів про працю України [1] працівник фактично допускається до роботи, а значить договір аутстафінг, по суті, прикриває реальні трудові відносини між замовником і працівниками, які фактично працюють на кінцевий результат підприємства-замовника, а не на компанію провайдера послуг аутстафінгу, в якій працівники оформлені та мають трудові відносини. Аргументом представників контролюючих органів може бути постійне перебування працівників на території підприємства замовника, виконання ними виробничих функцій, дотримання режиму роботи й підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку. Відповідно, представники контролюючих органів будуть пропонувати укладання трудового договору з такими працівниками, і, відповідно вводити їх до штату співробітників. Одним з варіантів вирішення такої проблеми може стати оформлення відряджання співробітників в організацію замовника, однак, це не є найкращим вирішенням проблеми.

При прийнятті рішення щодо запровадження даної схеми підбору персоналу, виходити тільки з переліку зазначених недоліків не є раціональним. В першу чергу, треба не забувати про велику кількість переваг, які має аутстафінг, і при обранні способу здійснення кадрового діловиробництва розраховувати економічний ефект від запровадження цієї схеми. Авторами було докладно досліджено існуючі переваги та недоліки аутстафінгу. Так, серед основних переваг можна виділити наступні:

- економія на податках з заробітної плати для підприємств, що знаходяться на традиційній системі оподаткування;
- зниження витрат компанії на ведення кадрового обліку і розрахунку заробітної плати;
- можливість збільшувати штат і залучати нових співробітників для виконання визначених завдань, якщо компанія-замовник перебуває на спрощеній системі оподаткування, і тому має ліміт чисельності працівників;
- залучати співробітників для короткострокових проектів;
- скорочення штату без втрати кваліфікованого персоналу
- можливість найму співробітників у регіонах, не відкриваючи при цьому представництв або філій.

Поряд з цим, доцільно акцентувати увагу на існуючих недоліках використання такої моделі, як аутстафінг: 1) юридичні ускладнення при використанні аутстафінгу (невирішене питання про поділ функцій роботодавця між двома самостійними суб'єктами відносин: юридичним наймачем працівника й фактичним користувачем його праці); 2) нормативна недосконалість розвитку тристоронніх відносин, які регулюються двома різними договорами: трудовим договором між працівником і компанією-наймачем і цивільно-правовим договором про надання послуг між компанією – користувачем праці працівника й компанією-наймачем); 3) компанія-провайдер не володіє засобами виробництва й не впливає на технології, але за законом саме вона повинна надавати працівникам устаткування, інструменти, документацію й забезпечувати безпеку їх праці.

При цьому для компанії-замовника, недоліки процесу аутстафінгу носять суто юридичний характер, а переваги мають економічну основу в поєднанні з вагомою

значимістю. Передумовою правового розвитку аутстафінгу нами пропонується запровадити ратифікацію Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 181[2] і Рекомендацій № 188[3], спрямованих на врегулювання діяльності приватних агентств зайнятості й працівників, що допускають наймання, спеціально для надання їхньої праці третім особам. Крім того, особливо важливим є розробка спеціальних поправок до Кодексу законів про працю, які, на законодавчому рівні, будуть захищати соціальні права найманих таким чином працівників. Зазначене питання набуває особливої актуальності саме зараз, оскільки в нашій державі йде політика реформування та розробки нового Кодексу законів про працю.

Також на сьогоднішній день в Україні, на відміну від більшості країн Європи, відсутня хоч яка-небудь позиція по даному питанню вищих судових інстанцій, тому доцільним є розробка в Україні спеціальних нормативно-правових актів щодо законодавчого врегулювання цього питання, тому що навіть без цих документів аутстафінг буде набувати розвитку, оскільки така форма взаємовідносин не заборонена законодавством і має значні економічні переваги. Тому відсутність адекватної правової бази призводить до того, що держава та суспільство буде як і зараз втрачати грошові потоки у вигляді податків та зборів.

Висновки. В результаті проведеного дослідження було визначено, що аутстафінг являє собою процес залучення компанією позаштатного спеціаліста (фрілансера), який має відповідні знання, професійні навички та досвід на час виконання певного проекту, а також сприяє оптимізації витрат підприємства. Надаючи послуги аутстафінгу, кадрове агентство бере на себе повноваження формального роботодавця для співробітників компанії-замовника, забезпечуючи тим самим повну фінансову та юридичну відповідальність за них, в тому числі: за виплату заробітної плати та податків, ведення кадрового обліку у відповідності з трудовим законодавством України. Таким чином, аутстафінг являє собою новий шлях розвитку сфери кадрового діловодства, який на даний час має ряд недоліків та переваг, які і визначають доцільність його впровадження для кожного окремого підприємства.

Серед напрямків подальшого дослідження проблем впровадження аутстафінгу можна виділити необхідність удосконалення механізму взаємодії між суб'єктами аутстафінгу та визначення впливу використання такої моделі на систему управління підприємством за різними його підсистемами.

Список літератури

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 181 «Про приватні агентства зайнятості» / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://uraltradeunion.ru/acts/mezdunarod/agent_zanjat.html
2. Рекомендация Международной организации труда от 19 июня 1997 г. № 188 «О частных агентствах занятости» [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.profsporttur.ru/docs2/d_05.php
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. –К., 2005. – 308 с.
4. Менеджмент персоналу: Навч. посібник. – 2-ге вид., без змін / Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. –К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
5. Маслов Е.В. Управління персоналом: Навч. посібник. – М.: ИНФРА-М;Новосибірск: НДАЭіУ, 2003. – 312 с.
6. Управління персоналом: Навч. посібник/ Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М. та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. –504 с.
7. http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vzuk/2008_18/tom_2;
8. <http://jus.org.ua/autsorsing-ta-autstaffing/>

О. Писарчук, А. Марачевская

Аутстафінг как один из способов упрощения кадрового делопроизводства

В статье изложена сущность понятия аутстафинг, рассмотрены и проанализированы его преимущества и недостатки, а также предложены пути усовершенствования представленной модели взаимодействия между субъектами деятельности в Украине.

O. Pisarchuk, A. Marachevcka

Outstuffing as one of means of simplification of personnel business manufacture

The paper presents the essence of outstuffing, reviewed and analyzed its advantages and disadvantages, and suggested ways to improve it in Ukraine.

Одержано 05.04.11

УДК 330.101

Н.І. Холявко, асп.

Чернігівський державний інститут економіки і управління

Аналіз та оцінка тенденцій інноваційного розвитку України

Автором проаналізовано сучасні тенденції інноваційного розвитку України. У статті розглянуто динаміку основних показників інноваційної та науково-технічної діяльності.

ключові слова: інновація, інноваційний розвиток, науково-технічна діяльність, державна підтримка

Постановка проблеми. Однією з основних складових успішного розвитку та процвітання будь-якої країни (у тому числі й України) за сучасних умов господарювання є ефективна реалізація інноваційної діяльності у рамках національної економіки в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасними ученими-теоретиками та практиками (Єрмошенко М.М., Єгоров І.Ю., Жихор О.Б., Яворський М.С., Гусєв В., Бубенко П., Єресько І.Г. та ін.) однозначно визнається ключова роль активізації інноваційної діяльності у розвитку національної економіки країни в цілому. Динамічність сфери інноваційної діяльності вимагає регулярного відстеження та аналізу змін основних параметрів інноваційного розвитку країни. У зв'язку з цим недостатньо вивченим і вкрай актуальним є визначення основних сучасних тенденцій інноваційного розвитку України на основі поглибленого аналізу офіційних статистичних даних щодо інноваційної та науково-технічної діяльності держави.

Метою статті є виявлення, аналіз та оцінка основних сучасних тенденцій інноваційного розвитку України.

Виклад основного матеріалу. У контексті дослідження інноваційного розвитку України, особливої уваги, на наше стійке переконання, потребують питання аналізу чисельності організацій, діяльність яких зорієнтовано головним чином і/або виключно на виконання наукових досліджень і розробок. Кількість організацій подібного профілю діяльності, згідно з офіційними даними Державного комітету статистики України, наведена нами у табл. 1.