

коштів, тощо. Державна політика управління зовнішнім державним боргом України повинна бути зорієнтована на інвестиційно-інноваційні методи економічної стабілізації, а розмір державного боргу має визначатися на підставі прогнозів в часовому інтервалі в період від декількох років задля того, щоб створити збалансований бюджет, стабільний макроекономічний розвиток і стійку фінансову систему.

ЛІТЕРАТУРА

1. Козелецький П. С. Проблеми зовнішнього державного боргу України, його обслуговування та регулювання / П. С. Козелецький, А. В. Кравченко // Економічний простір. – 2013. – № 71. – С. 56-65.
2. Бюджетний Кодекс України від 08.07.2010 р. № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>. – Дата останнього доступу: 18.02.17 р. – Назва з екрану.
3. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/public/File/2015_analit/derzh_borg.pdf. – Дата останнього доступу: 18.02.17 р. – Назва з екрану.
4. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua>. – Дата останнього доступу: 18.02.17 р. – Назва з екрану.

УДК 338.3:339.137.2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО АУТСОРСИНГУ В УКРАЇНІ

Човага С. В., студент групи Б 5/1

Науковий керівник – асистент Щербина Ю. О.

Миколаївський національний аграрний університет

В умовах посилення кризових явищ в економіці України, які супроводжуються ризиками збитків, втратою прибутків або навіть бізнесу, посилення конкуренції викликає потребу здійснювати заходи щодо більш ефективного управління активами підприємства. Економне та результативне виконання усіх управлінських функцій ґрунтується на пошуку досягнення економічних переваг перед конкурентами. Питання структурування фінансових потоків з точки зору їх важливості та подальші рішення щодо доцільності передачі спеціалізованим підприємствам їх супровід на засадах аутсорсингу визначають ефективність управління бізнесом в цілому.

Питання щодо особливостей формування та розвитку аутсорсингу на сільськогосподарських підприємствах досліджувалися в роботах багатьох науковців. Серед них: О. Дідух, А. Поплюйко, М. Доннеллан, Е. Йордон, Я. Данвар та інші. Проте, тема не втрачає своєї актуальності та потребує подальших досліджень.

Більшість робіт, присвячених питанню співпраці з аутсорсинговими фірмами щодо ведення бухгалтерського обліку мають інформаційний, прикладний характер. Найчастіше вони спрямовані на визначення переваг або недоліків передачі обслуговування облікових завдань підприємства аудиторським чи іншим фірмам.

Впровадження аутсорсингу спрямоване на покращення ефективності діяльності підприємства, вивільнення ресурсів за рахунок передачі окремих непрофільних функцій стороннім спеціалізованим підприємствам для можливості зосередження на основній діяльності фірми та подальшому її розвитку та розширенню.

Завдяки використанню системи аутсорсингу стає можливим підвищення ефективності управління підприємством незалежно від його завантаженості, і в першу чергу в результаті підвищення якості виконання. При цьому відбувається скорочення витрат на власну інфраструктуру, оскільки оплачуються лише послуги аутсорсингової фірми. Україна має значний потенціал щодо розвитку аутсорсингу, запровадження якого може значно підвищити конкурентоспроможність вітчизняних підприємств та суб'єктів господарювання загалом. Однак основними перешкодами для розвитку аутсорсингу в Україні є недостатня підтримка держави, складність контролю за діяльністю аутсорсера та непередбачуваність його економічного стану. Проте, не зважаючи на ряд перешкод для розвитку аутсорсингу в Україні, існують і певні переваги, що роблять нашу країну привабливою для здійснення аутсорсингових операцій, зокрема із залученням іноземних компаній, а саме: значна кількість незайнятих кваліфікованих кадрів; нижча оплата праці, ніж в європейських країнах і в США; достатньо високий рівень володіння іноземними мовами, тощо [1, с. 179-180].

При передачі бухгалтерії на аутсорсинг, підприємство має можливість отримати наступні переваги, зокрема: якість надання послуг, оскільки у спеціалізованій компанії працює команда бухгалтерів, ведення документації і складання звітності проходить багаторівневий контроль; бухгалтерська компанія, крім того, що несе матеріальну відповідальність у випадку нарахування пені або штрафу відповідає перед клієнтом і своєю репутацією [2, с. 339].

Також існує ряд чинників, які створюють несприятливе середовище для розвитку і запровадження аутсорсингу на підприємствах. Сюди відносять:

- звичку керівних ланок підприємства завжди мати біля себе свого бухгалтера;
- недовіру керівних ланок підприємства щодо нерозголошення комерційної таємниці;
- невпевненість керівних ланок підприємства у професіоналізмі працівників сторонньої компанії [2, с. 339].

Проте такі керівники, які не довіряють стороннім спеціалізованим фірмам, не беруть до уваги той факт, що такі компанії в силу своєї вузької спеціалізації забезпечені великою кількістю висококваліфікованих

працівників, які ведуть багато фірм та мають хороший досвід у багатьох різних сферах діяльності.

Отже, можна стверджувати про те, що аутсорсинг є новим прогресивним методом організації управління діяльністю, який полягає у передачі функцій, які не стосуються основного виробництва, аутсорсинговим компаніям, які спеціалізуються саме на цьому і забезпечені висококваліфікованим персоналом. Запровадження аутсорсингу на вітчизняних підприємствах – це новий вид співробітництва, який дозволить підприємствам ефективніше функціонувати, вивільнити додаткові ресурси і спрямувати їх на розвиток підприємства, а також суттєво посилити конкурентні позиції на ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дідух О. В. Сутність аутсорсингу та перспективи його застосування в Україні / О. В. Дідух // Економічний простір. – 2011. – № 54. – С. 173-182.
2. Поплюйко А. М. Бухгалтерський аутсорсинг: сучасний стан та перспективи розвитку в Україні / А. М. Поплюйко. // Фінанси, облік і аудит. – 2011. – № 18. – С. 335-340.

УДК 657.471:331.2:631.11

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Юрченко О. Г., студентка групи Б 5/1
Науковий керівник – асистент Щербина Ю. О.
Миколаївський національний аграрний університет*

Винагорода за працю, яка забезпечує матеріальну зацікавленість є одним із основних трудових стимулів на сільськогосподарських підприємствах. Застосування неефективної системи оплати праці призводить до негативних наслідків, серед яких: зниження якості продукції, погіршення трудової дисципліни, трудові конфлікти між роботодавцем та працівниками підприємства, зниження продуктивності праці, що в свою чергу, негативно впливає на кінцеві результати діяльності сільськогосподарських підприємств.

Питання удосконалення організації розрахунків з оплати праці досліджували різні науковці, серед яких: А. Жуков, А. Калина, В. Ковальов, А. Колот, С. Мочерний, Л.Сук, Н. Салова, О. Дробишева, К. Крищенко та інші. Враховуючи численні дослідження науковців, проблема удосконалення організації оплати праці на сільськогосподарських підприємствах і надалі залишається актуальною та до кінця не розкритою, потребує подальших досліджень, як з теоретичної так і з практичної точок зору.