

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ**  
**УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ЕКОНОМІСТІВ-МІЖНАРОДНИКІВ**  
**МІЖНАРОДНИЙ ЧОРНОМОРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**м. ТБІЛІСІ, ГРУЗІЯ**  
**ГАВАРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**м. ГАВАР, ВІРМЕНІЯ**

---

**VII МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ**

**СТРАТЕГІЇ ГЛОБАЛЬНОЇ**  
**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ:**  
**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВИМІРИ**

**27 березня 2020 р.**

**До 60-річчя ЧДТУ**

Черкаси 2020

УДК 33(063)  
ББК 65.5  
С 83

Стратегії глобальної конкурентоспроможності: соціально-економічні виміри: матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції «Стратегії глобальної конкурентоспроможності: соціально-економічні виміри». – Черкаси: Черкаський державний технологічний університет, 2020 – 126 с.

В збірнику представлені матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції «Стратегії глобальної конкурентоспроможності: соціально-економічні виміри», яка була організована кафедрою міжнародної економіки та бізнесу та кафедрою обліку, аналізу і оподаткування Черкаського державного технологічного університету, ВГО «Українська асоціація економістів-міжнародників», Міжнародним чорноморським університетом та Гаварським державним університетом.

Розглянуті інституційні, технологічні, інноваційні та фінансові аспекти забезпечення глобальної конкурентоспроможності, досліджено соціально-гуманітарний контекст глобального та національного економічного розвитку, окреслено стратегічні напрями розвитку обліку, аналізу і контролю в сучасних умовах господарювання, розглянуто можливі шляхи розв'язання сучасних проблем теорії і практики забезпечення конкурентоспроможності на рівнях країни, регіону та підприємства.

#### ***Організаційний комітет***

Фауре Е. В.	д.т.н., доцент, проректор з науково-дослідної роботи та міжнародних зв'язків Черкаського державного технологічного університету
Петкова Л. О.	д.е.н., професор, завідувач кафедри міжнародної економіки та бізнесу ЧДТУ
Гавриленко В. О.	д.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку, аналізу і оподаткування ЧДТУ
Бучашвілі Г.	Dr., проректор Міжнародного чорноморського університету
Апроян А.	Dr., керівник відділу міжнародних грантів Єреванського національного університету
Гончаренко І. Г.	д.н.держ.упр., професор, завідувач кафедри фінансів ЧДТУ
Захарова О.В.	д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування ЧДТУ
Коломицева О.В.	д.е.н., професор, завідувач кафедри економічної кібернетики та маркетингу ЧДТУ
Манн Р. В.	д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та підприємництва ЧДТУ
Паламарчук Д. М.	к.е.н. доцент кафедри міжнародної економіки та бізнесу ЧДТУ
Пасенко В. В.	к.е.н., доцент кафедри обліку, аналізу і оподаткування ЧДТУ

\*Матеріали подані в авторській редакції. Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних несуть автори.

різноманітної санаторно-курортної бази, унікальних природних та лікувальних об'єктів, флори і фауни, історико-культурних пам'яток.

Для того, щоб розвивати туристичну галузь в Україні, необхідно посилити роль держави, яка зможе забезпечити матеріальну підтримку розвитку туризму. Як показує досвід різних країн, успіх розвитку туризму залежить від того, як на державному рівні сприймається ця сфера. Зацікавленість держави в туризмі дозволяє значно збільшити експорт туристичних послуг і забезпечити їх позитивне сальдо.

#### **Список використаних джерел**

1. Степаненко Н.О. Розвиток туристичної діяльності України в умовах євроінтеграції. Міжнародні відносини. Серія «Економічні науки». - 2017. - №10. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec\\_n/article/view/3107](http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/view/3107)

2. 2019 Travel & tourism economic [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TTCR\\_2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TTCR_2019.pdf)

3. Дубик В.Я., Осідач О.Б. Маркетинговий підхід до аналізу конкурентоспроможності вітчизняних підприємств туристичного бізнесу в умовах євроінтеграції //Науковий вісник НЛТУ України.- №26.2. - 2016. - С. 64-69.

4. 2019 International Tourism Highlights [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eunwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421152>

**Бразілій Наталія**

к.е.н., доцент

Черкаський державний технологічний університет

Черкаси, Україна

#### **ОСОБЛИВОСТІ УЗГОДЖЕНОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АУТСТАФІНГУ В УКРАЇНІ ТА ЙОГО ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ**

В сучасних умовах господарювання ринкові відносини настільки динамічно розвиваються, що всі підприємства, установи та організації змушені йти в ногу з часом. Позаштатні співробітники є свого роду диференціалом, відстеження якого одна з важливих деталей для збільшення економічного фінансового важеля. Так, відомо, що на сьогодні більше 60% компаній в Україні користується або коли-небудь користувалися послугами виведення персоналу за штат. І ця цифра продовжує зростати. Така послуга позаштатного найму також популярна в багатьох компаніях США і Європи. Їх керівники вже давно відкрили для себе безліч переваг аутсорсингу та аутстафінгу. Зауважимо, що сучасні поняття аутсорсинг і аутстафінг відповідають всім необхідним вимогам за контролем персоналу за допомогою компанії аутсорсера, а також вивільняє час для вирішення проблем основного персоналу. Аутсорсинг і аутстафінг виступає як особливий вид взаємовідносин між організацією і співробітником. Поняття аутстафінгу викликає значний інтерес серед

представників бізнесу і серед контролюючих органів. Але разом з тим на сьогодні на жаль немає чіткого законодавчого врегулювання процесу його використання та обліку.

Аналіз нормативно-правового забезпечення питань аутстафінгу в Україні показав, що такі поняття «аутстафінг» і «послуги аутстафінгу» в законодавстві України не використовують.

Проаналізувавши основні вимоги згідно з статтею 39 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI бачимо, що можливе застосування такого розуміння як «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» [1]. Крім того, згідно з пп. 14.1.183 ПКУ визначається також такий вид діяльності як «послуга з надання персоналу» [3].

Аналізуючи далі нормативні вимоги, щодо особливостей видачі такого дозволу бачимо, що Постановою КМУ від 20.05.2013 р. № 359 затверджено Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця. Як зазначено в п. 2 постанови № 359, вона набирає чинності з дня набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». [2]. Але 05.09.2013 проект закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» від 23.05.2013 р. № 2118, а було прийнято за основу в першому читанні та спрямовано на доопрацювання [4]. І на цьому процес прийняття зазначеного законодавчого акта зупинився.

Водночас відповідно до ч. 3 ст. 1 Закону України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 р. № 3392-VI заборонено вимагати від суб'єктів господарювання отримання документів дозвільного характеру, не внесених до Переліку, затвердженого цим Законом [5]. Таким чином, стає очевидним, що вимога ст. 39 Закону про зайнятість щодо необхідності отримати дозвіл на сьогодні не діє. Крім того встановлено, що на сьогодні для того щоб суб'єкт господарювання мав право надавати послуги аутстафінгу, він має бути внесений до Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців [6].

Порядок формування та ведення Переліку затверджено постановою КМУ від 05.06.2013 р. № 400. Відповідно до п. 5 Порядку № 400 для внесення до Переліку суб'єкт господарювання має подати до Державного центру зайнятості рекомендованим листом із повідомленням про вручення заяву за формою, установленною Мінсоцполітики. Форму зазначеної заяви затверджено наказом Мінсоцполітики від 01.08.2013 р. № 471 [7].

Аутстафінг передбачає участь трьох суб'єктів: аутстафера (виконавця), замовника, працівників. Схема відносин між цими суб'єктами така: аутстафер приймає до свого штату працівників відповідно до Кодексу законів про працю України; аутстафер і замовник укладають договір аутстафінгу; аутстафер надає

замовнику працівників (що перебувають у штаті аутстафера) для виконання роботи в замовника.

Аутстафінг передбачає, що: аутстафер наймає працівників, повідомляє контролюючий орган про найнятих працівників, веде кадрову документацію, здійснює нарахування та виплату зарплати, компенсацій, податків і зборів, оформлення відпусток, лікарняних, тобто як роботодавець виконує всі обов'язки та процедури щодо працівників; замовник не є роботодавцем працівників, а тому не вчиняє всіх указаних вище дії щодо працівників, які працюють у нього в рамках договору аутстафінгу, не здійснює жодних виплат на користь працівників.

Оформлення відносин між аутстафером і працівником передбачає: подання працівником заяви на прийняття на роботу; укладення трудового договору (контракту) або оформлення наказу про прийняття працівника на роботу; унесення запису до трудової книжки; повідомлення територіального органу ДФС про прийняття на роботу працівника.

У договорі, зокрема, рекомендуємо чітко зафіксувати такі умови: працівники, яких виконавець спрямовує до замовника для виконання ними роботи в замовника, перебувають у трудових відносинах із виконавцем; виконавець виконує/реалізує щодо працівників усі обов'язки/права роботодавця, визначені чинним законодавством України; виконавець є податковим агентом щодо утримання ПДФО з виплат працівникам, виплачуваних безпосередньо виконавцем.

Для підтвердження реальності договору аутстафінгу рекомендуємо в договорі детально прописати порядок направлення працівників на виконання роботи у замовника та скласти відповідні документи у процесі підбору, погодження, направлення кожного з працівників. За результатом надання послуг у межах договору аутстафінгу періодично (наприклад, щомісяця) між виконавцем і замовником рекомендуємо складати акти приймання-передавання послуг. В акті потрібно закріпити факт надання послуг і параметри наданих послуг, зокрема кількість працівників, наданих виконавцем замовнику, відпрацьований період працівниками, вартість наданих послуг. За результатом надання послуг за відповідний період, за яким складено акти приймання-передавання наданих послуг, виконавець виставляє замовнику відповідні рахунки.

**Висновок:** Документальне оформлення відносин аутстафінгу в зазначеному форматі підтверджуватиме реальність операцій аутстафінгу (на випадок перевірок податковими органами) і дотримання трудового законодавства (на випадок перевірок Держпраці). Також для належної роботи системи аутстафінгу значення має не лише її документальне оформлення, а й розуміння всіма учасниками відносин аутстафінгу, а саме усвідомлення того, що вони співпрацюють саме на умовах аутстафінгу.

Належне документальне оформлення відносин аутстафінгу та розуміння специфіки цих відносин усіма учасниками запобігатиме можливим негативним наслідкам, зокрема у вигляді кваліфікації контролюючими органами таких відносин як залучення працівників до роботи без оформлення трудових

відносин, донарахування сум ПДФО, визнання договорів аутстафінгу фіктивними.

### **Список використаних джерел**

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI/ВВР 2013, №24, ст.243 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/print> (дата звернення: 24.03.2020 р.).

2. Постанова КМУ Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, від 20.05.2013 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-%D0%BF/print> (дата звернення: 24.03.2020 р.).

3. Податковий кодекс України: Закон України №2755-VI від 02.12.2010 р./ ВВР. – 2011. – №№13-17. – ст.112 – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/print> (дата звернення: 24.03.2020 р.).

4. Постанова Верховної Ради України Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця № 461-VII від 05.09.2013 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/461-18> (дата звернення: 24.03.2020 р.).

5. Закон України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 р. № 3392-VI // ВВР. – 2011. – №№13-17. – ст.112 – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3392-17/print> (дата звернення: 24.03.2020 р.).

6. Постанова КМУ Про затвердження Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців від 05.06.2013 р. № 400. Відповідно до п. 5 Порядку № 400. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400-2013-%D0%BF> (дата звернення: 24.03.2020 р.).

7. Наказ Мінсоцполітики Про затвердження форми заяви про включення до Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців від 01.08.2013 р. № 471. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1430-13> (дата звернення: 24.03.2020 р.).

## ЗМІСТ

Апроян А. Н., Leshcnenko M.	Economic and technological challenges of the world economy's Sustainable development	3
Бережна Л.	Сучасні передумови розвитку ринку FINTECH в Україні	5
Білецька М., Крот Ю. Бондар Т.	Організація роботи аудиторського підприємства Аналіз участі України в міжнародній торгівлі туристичними послугами	7 9
Бразілій Н.	Особливості узгодженості нормативно-правового регулювання аутстафінгу в Україні та його документальне оформлення	12
Буртняк І., Малицька Г.	Моніторинг та прогнозування обсягу туристичного обігу в Івано-Франківській області	16
Buchashvili G., Vdovychenko Yu.	Digital technologies and their economic implications for global economic development	18
Байрак Н.	Енергетичні інновації в економічній політиці країн ЄС	19
Голячук Н.	Пропозиції щодо удосконалення приміток до фінансової звітності	22
Гончаренко І.	Основні тренди сьогодення на страховому ринку в умовах глобальних викликів	24
Даценко А.	Вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на залучення інвестицій в економіку України	26
Демиденко В., Демиденко С.	Особливості аналізу інвестиційної діяльності підприємства	29
Довжик О.	Вплив системи внутрішнього контролю на результативність діяльності підприємства	31
Журибіда Н.	Виклики та загрози безпеці функціонування банків України	33
Загоруйко І.	Макроекономічні рівняння динаміки чисельності населення	36
Захарова О.	Інвестиції у людський капітал як активатор інноваційного розвитку економіки України	41
Зубко А.	Особливості інтеграційних процесів в країнах арабського світу	44
Іванов С., Ляшенко В., Трушкіна Н.	Міжнародно-приватно-державне партнерство як механізм розвитку транспортної інфраструктури в Україні	46
Ляшенко К.	Глобальна мережевізація у економічному зростанні країн	49
Клюс Ю.	Дослідження інституційного середовища забезпечення економічної безпеки інноваційної діяльності промислових підприємств регіону	52
Копилюк О., Музичка О.	Системний підхід до управління ризиками у банківській діяльності	54
Корнійчук В.	Експортний потенціал виробників аграрної продукції	57
Крот Ю.	Проблемні питання кадрового забезпечення у сфері судово-бухгалтерської експертизи	60

Кулинич А.	Торговельні переговори, як особливий інструмент збалансування інтересів контрагентів у міжнародній торгівлі	62
Кулинич А.	Сучасні напрями формування екосистеми розвитку банківських послуг в умовах глобалізації	64
Лисенко Т.	Сучасні тенденції розвитку ІТ-галузі в Україні в умовах світових інтеграційних процесів	66
Нагорний Д.	Іноземні інвестиції в процесі економічної модернізації України	69
Новосад Л.	Історія формування та суть концепції сталого розвитку	72
Паламарчук Д.	Аналіз стану досягнення цілей національного плану дій з енергоефективності на період до 2020 року	74
Паламарчук Н.	Розвиток ринку маркетингових послуг України в конкурентному світовому середовищі	76
Пасенко В.	Особливості проведення інвентаризації матеріалів у будівництві	79
Пасенко В., Литовченко І.	Особливості спрощеної системи оподаткування для суб'єктів малого підприємництва	82
Пастернак Я.	Особливості оподаткування заробітної плати в сучасних умовах	84
Петкова Л.	Виклики глобального економічного розвитку	86
Пікалов Ю.	Особливості формування інноваційного потенціалу підприємства з розробки програмних продуктів	89
Подзігун Я.	Нормативно-правові особливості нарахування і сплати лікарняних в умовах надзвичайних ситуацій	91
Пріхно І.	Діяльність Міжнародного банку реконструкції та розвитку в умовах глобального партнерства	92
Рябоконь М.	Роль інжинірингових шкіл у формуванні екосистеми підтримки інноваційного підприємництва	95
Серватинська І.	Протидія негативному впливу COVID-19 на фінансово-економічне становище країн	97
Середюк Т.	Особливості дифузії інновацій у секторі інформаційно-комунікаційних технологій	100
Соколенко І.	Роль цифрових технологій в якості драйвера розвитку міжнародної торгівлі	102
Тимчишин Ю.	Соціальна складова у забезпеченні економічної безпеки регіонів	104
Ткаченко А.	Основні напрями вдосконалення контролю грошових коштів для приватних підприємств будівельної галузі в сучасних умовах господарювання	107
Ткаченко А., Гудзенко А.	Основні напрямки розвитку та удосконалення аналізу грошових коштів та їх потоків в сучасних умовах господарювання	110

Хомяк Д.	Діагностика фінансового стану підприємства	112
Чиж В.	Зміни обліку в умовах глобальних перетворень	114
Чиж В., Сахно Я.	Оптимізація управління запасами на сучасному підприємстві	117
Якімова Л., Жалоба К.	Аналіз чинників фінансової конкурентоспроможності промислових підприємств	120