

вироблені суб'єктами СП, із подальшим їх пільговим непрямим оподаткуванням (ПДВ); залучення міжнародних фондів зі стимулювання СП (ERDF, ESF); надання державних грантів для створення СП по працевлаштуванню тимчасово переміщених осіб тощо.

1. Мокій А.І., Дацко О.І. *Розвиток соціального підприємництва у контексті зміцнення економічної безпеки депресивних територій // Економічна безпека і підприємництво. – Випуск 1 (53), 2014. – С. 155-166.*

2. Галушка З. І. *Феномен соціального підприємництва: поняття та перспективи розвитку в Україні / З. І. Галушка // Вісник серія Економіка. – К. : ВПЦ «Київський національний університет» №148. – 2013. – С. 17.*

Сенів Л.А.

к.е.н., асистент

Національний університет «Львівська політехніка»

ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ ЯК ДЖЕРЕЛО НЕЛЕГАЛЬНИХ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

Однією з основних проблем останніх десятиріч є наявність тіньових доходів населення, що виникають внаслідок напівлегальних та нелегальних форм зайнятості. Існування тіньових доходів українців зумовлено тривалим формуванням інституційно-правового середовища та неможливістю проведення швидких соціально-економічних реформ у зв'язку з неефективною діяльністю уряду.

Аналізуючи джерела тіньових доходів населення варто зазначити, що останніми роками спостерігається негативна тенденція щодо розширення нелегальних видів діяльності, зокрема – торгівля людьми.

Станом на січень 2016 року Україна з країни походження постраждалих від торгівлі людьми (вивіз українців обманним шляхом за кордон) перетворилась на країну призначення для торгівлі людьми (громадяни інших країн страждають від різних форм експлуатації в Україні). Така нелегальна діяльність зумовлена недосконалим законодавством та наявністю значних тіньових доходів від експлуатації постраждалих.

Основними законодавчими актами, що забезпечують протидію торгівлі людьми в Україні, є Закон України «Про протидію торгівлі людьми», Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний Кодекс України та інші [1]. Вище перелічені законодавчі акти визначають організаційно-правові засади протидії торгівлі людьми, основні напрями державної політики та засади міжнародного співробітництва в даній сфері.

Станом на березень 2016 року розв'язання проблеми торгівлі людьми, як джерела нелегальних доходів українців, передбачає реалізацію державної політики у цій сфері, що, зокрема, базується на Державній соціальній програмі протидії торгівлі людьми на період до 2020 року [2]. Метою даної Програми є запобігання торгівлі людьми, а також захист постраждалих осіб, особливо дітей, та надання їм допомоги.

Державна цільова соціальна програма протидії торгівлі людьми прийнята в березні 2012 року попереднім урядом так і не була повністю реалізована, що зумовило перешкоди для здійснення державними установами системних заходів та впровадження ефективного механізму взаємодії державних установ та громадських організацій у сфері протидії торгівлі людьми.

Характерними рисами нової Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2020 року є врахування реалій сьогодення, а саме – нових викликів торгівлі людьми, що виникли внаслідок збройного конфлікту на сході України.

Варто зазначити, що серед основних напрямів державної політики протидії торгівлі людьми в Україні, реалізація нової Державної соціальної програми відбудеться

за наявності відповідного фінансування на основі державного і місцевого бюджетів та інших джерел шляхом підвищення ефективності взаємодії органів державної влади, міжнародних, громадських організацій та інших юридичних осіб та рівня обізнаності населення у сфері протидії торгівлі людьми; удосконалення законодавства та створення єдиної системи моніторингу заходів у даній сфері.

1. *Протидія торгівлі людьми в Україні (збірник законодавчих актів) - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iom.org.ua/ua/>*

2. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-n>*

Тарнавський М.І.

аспірант

Національний університет «Львівська політехніка»

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ОРГАНУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Становлення спеціалізованих підрозділів чи органів управління персоналом, як окремого структурного елемента підприємства з наданням йому усіх компетенцій щодо керування людськими ресурсами, відбулось наприкінці ХХ століття. До цього часу кадровим службам відводилась другорядна роль, яка передбачала в основному документальне забезпечення кадрової складової.

На сьогоднішній день немає жодного підприємства, яке б у своєму функціонуванні не застосовувало такого елемента як персонал. А отже, виникає потреба у відповідному органі, який здійснює управління ним та встановленні його призначення. Таким елементом є орган управління персоналом.

Орган управління персоналом – спеціалізований відокремлений структурний елемент апарату управління підприємством, який спеціалізується на керуванні персоналом, щодо ефективного його застосування з метою досягнення цілей підприємства.

Управління персоналом неможливе за відсутності спеціального органу чи посадової особи, на яку будуть покладені відповідні функції. Як ми вже досліджували на підприємствах можуть виділяти різноманітні структурні підрозділи, які певним чином виконують завдання з управління персоналом.

Основними загальними завданнями кожного функціонального підрозділу управління персоналом є [1-2]: оцінювання потреби в персоналі; підбір персоналу; найм персоналу; підготовка персоналу до виконання конкретних функціональних обов'язків; оцінювання якості персоналу; оцінювання результативності діяльності персоналу; розроблення методів мотивування, використання належних систем оплати праці; атестація, навчання, перекваліфікація, підвищення кваліфікації працівників; відслідковування та здійснення кар'єрного розвитку персоналу; раціоналізація кількості персоналу та виконуваних ним функцій; відслідковування та скорочення плинності кадрів; аутсорсинг та аутстафінг персоналу; формування кадрового резерву; розроблення та реалізація стратегій кадрового розвитку; звільнення працівників.

Без раціональної організації роботи органу управління персоналом неможливо забезпечити ефективну роботу інших підрозділів, так як функції відділу управління персоналом завжди тісно пов'язані із усіма підрозділами підприємства.

1. *Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. — 427 с.*