

Список використаних джерел

1. Левицька С. О., Сич Д. М. Еволюція становлення управлінського обліку та його місце в системі корпоративного управління. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Сер. Економіка. 2017. № 4 (32). С.218-221.
2. Сич Д. М. Обліково-аналітичне забезпечення фінансових результатів діяльності для виробничих підприємств. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки. 2018. № 4(80). С. 316-328.

УДК 657.4

**Косюк Ольга**

*студентка гр. ОА 71м спец. 071 «Облік і оподаткування»,  
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки  
Науковий керівник Шворак А. М., д.е.н.,  
доцент кафедри обліку і аудиту*

## **ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ АУТСОРСИНГУ ПЕРСОНАЛУ**

В умовах динамічного розвитку ринку та загострення конкурентної боротьби успішна діяльність будь-якого підприємства передбачає постійну оптимізацію його витрат. При цьому, для підвищення ефективності витрат, пов'язаних з утриманням персоналу, його обліково-аналітичного забезпечення, все більшим попитом користуються послуги аутсорсингу. І хоча правове регулювання їх надання в Україні є недостатнім, все більше підприємств бачать саме в аутсорсингові персоналу реальну можливість мінімізації витрат з розвитком Інтернет-технологій та переходом до проектного управління, менеджери вирішують кадрові питання в організації наймаючи тимчасових працівників для виконання певних типів робіт. До таких, які найчастіше виносяться на аутсорсинг, відносяться ІТ- та телекомунікаційні послуги, дизайнерські і проектні розробки, підбір та оцінка персоналу, бухгалтерські послуги та фінансовий консалтинг - наймаючи зовнішніх підрядників, компанії розраховують на їх високий професіоналізм та вузьку спеціалізацію в певній галузі. Головними причинами поширення кадрового аутсорсингу в наш час стають: по-перше, перехід до проектного управління – за умов глобалізації, коли конкуренція набуває світових масштабів, актуальним стає залучення зовнішнього менеджера чи команди управління в проект замовника для забезпечення ефективності управління.

В залежності від об'єкту можна виділити три основних види аутсорсингу, а саме: аутсорсинг у сфері інформаційних технологій, аутсорсинг окремих бізнес-процесів та виробничий аутсорсинг.

Аутсорсинг у сфері інформаційних технологій (ІТ-аутсорсинг) передбачає передавання зовнішньому виконавцеві процесів з розробки, встановлення і супроводження програмних продуктів, обслуговування комп'ютерної техніки, створення і обслуговування баз даних; консалтинг послуг у сфері електронного бізнесу тощо. Аутсорсинг окремих бізнес-процесів, які не є основними у виробничо-господарській діяльності підприємства, зокрема: кадровий аутсорсинг, аутсорсинг постачально-збутових операцій, управління рекламними акціями, маркетингу, ведення бухгалтерського обліку, клінінгу, організації громадського харчування, охоронних послуг, озеленення території тощо.

Виробничий аутсорсинг, коли підприємство передає підряднику всі процеси з виробництва певної продукції чи доручає йому виготовляти окремі вузли, деталі або напівфабрикати, які є складовими основної продукції.

Аутсорсинг персоналу (кадровий аутсорсинг) – купівля не праці певного спеціаліста, а послуги, що необхідна компанії в конкретний період часу – об'єднує лізинг персоналу, temporary staffing (тимчасовий персонал), аутстафінг.

Лізинг персоналу – оренда персоналу на довгостроковій основі. Компанія-наймач оплачує тільки послуги агентства-лізингодавця, не пов'язуючи себе зі співробітником юридичними відносинами. Спеціаліст знаходяться в штаті компанії-лізингодавця.

Temporarystaffing (тимчасовий персонал) – набір персоналу на короткостроковий період (зазвичай до 3-х місяців). Рекрутингове агентство підбирає спеціалістів і відповідає за них. Найчастіше дана послуга затребувана при проведенні маркетингових заходів або виконання невеликих проектів.

Аутстафінг (виведення персоналу за штат) – аутсорсингова компанія приймає у свій штат вже працюючого в клієнтській компанії спеціаліста. При цьому відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків і т.д.) бере на себе аутсорсингова компанія [17].

З розвитком Інтернет-технологій та переходом до проектного управління, менеджери вирішують кадрові питання в організації наймаючи тимчасових працівників для виконання певних типів робіт. До таких, які найчастіше виносяться на аутсорсинг, відносяться ІТ- та телекомунікаційні послуги, дизайнерські і проектні розробки, підбір та оцінка персоналу, бухгалтерські послуги та фінансовий консалтинг - наймаючи зовнішніх підрядників, компанії розраховують на їх високий професіоналізм та вузьку спеціалізацію в певній галузі. Головними причинами поширення кадрового аутсорсингу в наш час стають: по-перше, перехід до проектного управління – за умов глобалізації, коли конкуренція набуває світових масштабів, актуальним стає залучення зовнішнього менеджера чи команди управління в проект замовника для забезпечення ефективності управління.

Операції що пов'язані з аутсорсингом персоналу знаходять своє відображення в обліку.

№ п\п	Зміст операції	Кореспонденція	
		Дт	Кт
<b>Нарахування та оплата витрат щодо бухгалтерського аутсорсингу (післяоплата)</b>			
1.	Нараховані витрати із послуг аутсорсингу	92 84	84 685
2.	Відображено податковий кредит з ПДВ	641	685
3.	Витрати списані на результат від операційної діяльності	791	92
4.	Перераховані кошти організації, яка надавала послуги	685	311
<b>Відображення помилок, які ведуть за собою штрафні санкції, які має сплатити компанія-аутсорсер</b>			
	Виставлено претензію компанії-аутсорсеру, яка була задоволена	374 719	719 791
1.	Отримано гроші на рахунок	311	374
2.	Нарахована сума штрафної санкції відповідному державному органу	948 84 791	84 685 948
3.	Перераховано кошти	685	311

Список використаних джерел

1. Мамчин М. М. Аутсорсинг як інструмент управління персоналом / М. М. Мамчин, Т. В. Тунік-Чорна // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: [збірник наукових праць] — Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2013. — С. 64-69.
2. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.m.nayka.com.ua/>
3. Сардак О.В. Кадровий аутсорсинг в умовах ринкової економіки [Електронний ресурс]. — Режим доступу до матеріалу: [http://www.rusnauka.com/8\\_NND\\_2010/Economics/59689.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NND_2010/Economics/59689.doc.htm) 5.