

Процес кар'єри в багатьох сучасних сферах діяльності останнім часом пройшов істотні зміни, зокрема відбулася:

1. Зміна співвідношення між внутрішньоорганізаційною й професійною кар'єрою на користь останньої.
2. Збільшення числа суб'єктів планування кар'єри.
3. Зменшення значення формального утворення в ході планування кар'єри.
4. Посилення індивідуального характеру планування кар'єри на противагу колективному..
5. Різке зростання варіантності планування кар'єри.

Головним завданням стратегії кар'єри є забезпечення взаємодії професійної й внутрішньоорганізаційної кар'єри. Ця взаємодія припускає: досягнення взаємозв'язку цілей організації й окремого співробітника; забезпечення індивідуальної розробки стратегії кар'єри співробітників з метою обліку їхніх специфічних потреб і положення; усунення «кар'єрних тупиків», що ставлять бар'єр на шляху подальшого просування співробітників; підвищення якості процесу планування кар'єри; формування чітких, однозначно сприйманих критеріїв службового росту, що застосовуються для прийняття конкретних кар'єрних рішень; вивчення кар'єрного потенціалу співробітників з метою його обґрунтованої оцінки й усунення нереалістичних очікувань; визначення шляхів посадового росту, використання яких дозволить задовольнити перспективні потреби в персоналі.

Також для керування кар'єрою необхідно проводити аналіз специфікацій роботи та особистісних специфікацій.

Таким чином, сучасний рівень управління персоналом вимагає планування кар'єри кожного працівника. Практика планування кар'єри сприяє підвищенню рівня компетенції співробітників та виступає потужним стимулюючим чинником.

СНИЖЕНИЕ РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОПЛАТУ ЕДИНОГО СОЦИАЛЬНОГО ВЗНОСА

Е. И. СЛАВУТА, ст. викладач
А. П. МЕЛЬНИК, студентка факультета ЭиП
*Харьковский национальный университет
городского хозяйства имени А.Н.Бекетова
61002 Украина, г. Харьков, ул. Революции, 12
jungyonghwa19@mail.ru*

Расходы по оплате труда занимают значительный удельный вес в структуре затрат предприятий ЖКХ и составляют 30-40% в зависимости от отрасли. Оптимизация этих затрат без снижения качества работы и среднемесячной заработной платы возможна в случае более широкого использования в практике предприятий трудовых соглашений, а также применения понижающего коэффициента к ставке ЕСВ.

Согласно Закону Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно реформирования общеобязательного государственного социального страхования» с 2015 г. возможно применение понижающего коэффициента 0,4 к ставке ЕСВ при соблюдении таких критериев:

1) Общая база начисления ЕСВ минимум в 2,5 раза превышает общую базу начисления ЕСВ в 2014г.;

2) Средняя заработная плата по предприятию увеличилась минимум на 30% по сравнению со средней заработной платой в 2014г.;

3) Средний платеж на одно застрахованное лицо после применения коэффициента составит не менее 700 грн.;

4) Средняя заработная плата по предприятию составит не менее трех минимальных заработных плат.

В таких условиях использование понижающего коэффициента ЕСВ возможно на предприятиях энергетики и строительства, где средняя зарплата превышает 3654 грн. На предприятиях коммунальной сферы и жилищного хозяйства средняя заработная плата значительно меньше трех минимальных зарплат.

С марта 2015 года внесены изменения - размер ЕСВ с ФОТ рассчитывается от суммы начисленного дохода каждому работнику отдельно и в зависимости от признака места работы (основная, совместительство).

Первое. Законодательство установило, что сумма ЕСВ не может быть менее минимального страхового платежа независимо от размера начисленного дохода. В случае, если предприятие выплачивает в силу ряда причин зарплату и прочие доходы в размере меньшем установленной минзарплаты - размер ЕСВ от ФОТ составит сумму минимального страхового платежа, который рассчитывается от суммы минимальной зарплаты в Украине умноженной на общую ставку ЕСВ.

Второе. Внедрена специальная ставка, т.е. ставка ЕСВ с применением коэффициента.

Размер специальной ставки рассчитывается как общая ставка умноженную на коэффициент не более 0,4 при одновременном соблюдении таких критериев:

1) общая база начисления единого взноса за месяц, за который начисляется заработная плата на 20% (или более) превышает общую среднемесячную базу начисления единого взноса плательщика за 2014 год;

2) средний платеж на одно застрахованное лицо после применения коэффициента составит сумму не менее среднемесячного платежа за 2014 год;

3) количество работников предприятия увеличилось не более чем в 2 раза от среднемесячного количества за 2014 год.

Внесенные в законодательство изменения позволят воспользоваться понижающим коэффициентом и на предприятиях ЖКХ, снизить расходы по оплате труда и себестоимости коммунальной продукции.