

13. Павленко А. Ф. Логістичні інформаційні системи / А. Ф. Павленко, В. В. Кривещенко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. / ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» – К.: КНЕУ, 2011. – С. 291–299.
14. Скоробогатова Т. Н. Логистическое обслуживание при стационарном и перемещающемся продуцентах в аспекте образования стоимости товара / Т. Н. Скоробогатова // Развитие экономических методов управления национальной экономикой та економікою підприємства: зб. наук. пр. – Донецьк: Дон.ДУУ. Серія «Економіка». – 2012. – Вип. 248, т. 13. – С. 284–294.
15. Смирнов И. Г. Проблемы и методы эффективного управления запасами в логистических системах / И. Г. Смирнов // Дистрибуция и логистика. – 2003. – № 4. – С. 6–22.
16. Семененко А. И. Предпринимательская логистика / А. И. Семененко. – СПб. : Политехника, 1997. – 350 с.

Валькова Н.В.

Хмельницкий национальный университет

ЛОГИСТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ И РОЛЬ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы формирования логистических систем. Обосновано определение логистической системы. Проанализированы виды логистических систем и их роль в системах управления различных уровней. Исследована структура логистической системы предприятия и место в ней информационной составляющей. Определены функциональные возможности логистических систем.

Ключевые слова: логистическая система, материальный поток, финансовый поток, информационный поток, уровень управления, Интернет-среда.

Valkova N.V.

Khmelnytsky National University

LOGISTICS SYSTEMS: DEFINITION, CLASSIFICATION AND ROLE AT DIFFERENT LEVELS OF MANAGEMENT

Summary

Investigated the theoretical questions of forming logistics systems. Grounded definition of logistics system. Analyzed the types of logistics systems and their importance in the management of different levels. Researched the structure of the logistics system of the enterprises and place in it the information component. Defined functionality logistics systems.

Keywords: logistic system, information flow, cash flow, material flow, level of management, Internet environment

УДК 338.242

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Василик А.В., Царенко О.С.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Визначено передумови поширення атипових форм зайнятості. Розглянуто особливості застосування лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу на підприємствах України. Встановлено, що дані технології використання запозиченої праці мають суттєві переваги з точки зору компаній – учасниць взаємодії. Виявлено загрози соціально-трудовим відносинам при використанні таких атипових форм зайнятості. Окреслено перешкоди, які унеможливають розвиток і поширення даних управлінських технологій у майбутньому.

Ключові слова: лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу, аутсорсингова компанія, переваги і недоліки аутсорсингу та аутстафінгу.

Постановка проблеми. Підвищена увага до атипових форм зайнятості може бути доказом інтенсивного пошуку механізму саморегулювання економіки, форм адаптації населення до мінливої соціально-економічної ситуації тощо. Запровадження та розвиток цих форм сприяють зростанню рівня життя населення, зниженню безробіття. Крім того, на рівні окремого підприємства вони дозволяють роботодавцям швидше реагувати на кон'юктурні

зміни на ринку товарів і послуг, змінювати режим роботи підприємств. Прагнення зменшити витрати на утримання персоналу призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу, для виконання разових проектів і завдань роботодавців отримує можливість наймати окремих людей, а не утримувати цілий штат співробітників.

Сучасний бізнес вимагає не лише досвідчених працівників, хоча це, звичайно, головне, а й гнуч-

ких і мобільних, які швидко можуть адаптуватися під зміни на ринку праці, змінювати в разі потреби місце роботи, адаптуватися в нових трудових колективах і працювати, наприклад, в умовах лізингу.

Також до нових напрямків вирішення кадрових проблем відносяться аутсорсинг та аутстафінг персоналу. Використання цих способів менеджменту персоналу не набуло значного поширення в Україні через те, що власники підприємств з пересторогою відносяться до них, оскільки може відбуватись витік комерційної інформації, додаткова бюрократично-адміністративна робота, (набір персоналу, навчання персоналу), витрати додаткових фінансових та інших видів ресурсів, додаткове навантаження на відділ кадрів тощо. Проте такі сподівання часто є помилковими, оскільки аутсорсинг і аутстафінг успішно використовуються у провідних світових країнах і дослідження особливостей, переваг та проблем використання цих технологій в економіці України є актуальним науковим завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі теоретичні аспекти застосування новітніх технологій в управлінні персоналом знайшли своє відображення в працях В.М. Данюка, В.М. Петюха, С.О. Цимбалюк, А.М. Колота, С.В. Маслова, В.А. Дятлова, А.Я. Кібанова, Г.О. Партина, Т.В. Сивашенко, Т.В. Вонберг, Н.М. Самолук, Г.М. Юрчик, О.П. Дяків та ін. Однак, незважаючи на досить суттєвий науковий доробок в цьому напрямі, проблемні питання практичної реалізації технологій лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу персоналу, все ще залишаються недостатньо висвітленими.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження наявних підходів до управління персоналом суб'єктів господарювання з використанням управлінських технологій лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу як важливих інструментів управління витратами у розрізі їх переваг та недоліків, особливостей правового регулювання і доцільності використання.

Виклад основного матеріалу. За сучасного стану соціально-економічного розвитку дедалі частіше виникають ситуації, коли атипові форми зайнятості виявляються ефективнішими за стандартні. Прикладом тут може бути сфера послуг, де мають працювати гнучкі до змін ринку праці працівники. Крім того, ефективними ці форми будуть і в малому бізнесі, де, інколи, недоцільно виконувати операції штатному працівнику, який працює в умовах стандартної зайнятості. Ряд переваг існує і для найманих працівників, адже нестандартні форми надають йому можливість вдало поєднувати обов'язки по роботі з особистим життям, ширше залучати до праці жінок, що мають дітей, а також осіб похилого віку та осіб з обмеженими фізичними можливостями, крім того прискорюють приплив молодих фахівців на ринок праці та їх адаптацію до роботи. Крім того, ці форми відіграють позитивну роль у розширенні ринку послуг, а також є елементом інноваційного розвитку економіки. Наголосимо, що в цілому атипова зайнятість відкриває нові можливості для роботодавця, дозволяє вибудувати ефективну політику управління персоналом, що відповідає сучасним вимогам внутрішньофірмових трудових відносин.

Як відзначає Дяків О.П., на сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати запозичену працю (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг) персоналу; телероботу, або дистанційну зайнятість; віддалену роботу (фріланс), нетипові моделі робочого часу (поділ робочого місця між двома працівниками, гнучкі графіки робочого часу, аморфний робочий час) тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різних її формах та виявах. Зазна-

чені процеси у сфері зайнятості значно впливають на соціально-трудова сферу, оскільки змінюється як структура, так і зміст соціально-трудова відносин [3, с. 256].

Зокрема, лізинг персоналу – це тимчасове або короткострокове залучення персоналу зі сторони, яке забезпечує можливості набору персоналу у короткий термін необхідної кількості і якості; скорочення адміністративних витрат, у тому числі і щодо ведення кадрового діловодства; зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; мінімізацію оподаткування фонду оплати праці; забезпечення сезонних кадрових потреб.

На сучасному етапі у сфері управління персоналом існує два види лізингу: довго- та короткостроковий. Лізинг персоналу – це діяльність рекрутингового агентства з укладення трудового договору з працівником від свого імені, скерування його на роботу в будь-яку організацію на порівняно тривалий строк. При довгостроковому лізингу персоналу організація орендує співробітників, які перебувають у штаті агентства, на період від кількох місяців до декількох років. Ця практика використовується в тих випадках, коли послуги кваліфікованих фахівців потрібні з певною регулярністю. Надання тимчасових працівників на строк від одного дня до декількох місяців передбачає короткостроковий лізинг персоналу. Здебільшого він застосовується в період сезонних робіт, а також для разових акцій, заміни відсутніх штатних співробітників. Найм, як правило, проводиться на період хвороби або відпустки штатних працівників, проведення виставок, конференцій, маркетингових досліджень, промислових акцій тощо [3, с. 256].

Ще однією технологією використання запозиченої праці є аутсорсинг (outsourcing – за межами) – залучення зовнішніх ресурсів. Аутсорсинг кадрових процесів – така форма господарських відносин, за якої роботодавець передає частину обов'язків з управління персоналом спеціалізованій організації (аутсорсеру), що здатна надавати високоякісні послуги, завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом, досвіду, накопиченого при вирішенні аналогічних завдань та наявності у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів [1, с. 7].

Досвід західних компаній свідчить про те, що співпрацювати з компаніями, які надають послуги аутсорсингу, вигідно тоді, коли є намір всю свою увагу зосередити виключно на профільних функціях, які приносять прибуток. Вивчення наукової літератури [1; 4; 6-8] дало можливість встановити випадки, коли доцільно звертатися до послуг аутсорсингу:

- наявні вакантні місця на короткий період (відпустки, лікарняні, декрети, свята, відрядження тощо);
- є необхідність у персоналі на сезонні роботи;
- є потреба реалізувати проект, але немає кваліфікованих співробітників, або не дозволяє чисельність штату (розробка ІТ, ведення бухгалтерського обліку, маркетингові дослідження, логістика тощо);
- слід мінімізувати податкові втрати, виключити витрати на розрахунок заробленої плати, зменшити обсяг адміністративно-кадрової роботи (пошук, співбесіди, адаптація, мотивація).

Цікавим було дослідження міжнародного холдингу «Kelly Services» щодо виявлення функцій управління персоналом, які найчастіше передаються на аутсорсинг. Результати цього дослідження показують, що в більшості випадків на аутсорсинг передають такі функції управління персоналом, як рекрутмент (69% респондентів) та розраху-

нок зарплат (54%), дещо рідше – управління соціальними пакетами (26%), тренінги (24%), адміністрування HR-модуля корпоративної інформаційної системи (16%), а також формування структури компенсацій (8%) і кар'єрний менеджмент (4%) [5, с. 121].

Аутсорсинг бізнес-процесів використовують підприємства різних галузей національної економіки України для ведення внутрішнього аудиту, управління транспортним парком підприємства, організації постачання, харчування працівників, охорони підприємства, виконання ремонтних робіт, прибирання виробничих приміщень, навантажувально-розвантажувальних робіт і т.п.

При промисловому або виробничому аутсорсингу підприємство передає підрядчику свій виробничий процес або його частину в тих випадках, коли виробництво власними силами обходиться підприємству дорожче, ніж залучення аутсорсера, або якщо підприємство власними силами не може забезпечити необхідну якість робіт, що виконуються [6, с. 48]. У засобах масової інформації, на заходах повчального і інформаційного характеру приводяться, як правило, переваги аутсорсингу, а недоліки досліджуються значно рідше. До переваг аутсорсингу можна віднести такі:

1. Дає можливість зосередження зусиль на основних напрямках бізнесу і концентрування зусиль на задоволенні вимог клієнтів і розвитку технології виробництва.

2. Знижує витрати на функції, що передаються аутсорсинговій компанії, які остання здійснює дешевше завдяки одночасному виконанню подібних операцій для значної кількості підприємств.

3. Дозволяє організації скористатися ресурсним потенціалом, доступ до якого за інших умов неможливий, зокрема, при розширенні діяльності на основі створення дочірніх філій, підрозділів чи при створенні нової фірми.

4. Дає можливість компанії вчасно реагувати на зміни у ринковому середовищі і всередині компанії (реорганізації, реструктуризації, злиття і поглинання) та ін.

5. За рахунок аутсорсингу зберігається необхідний ліміт штатних одиниць, але існує можливість забезпечувати необхідну кількість працівників на умовах аутсорсингу.

6. Спостерігається безперервність надання послуг (відпустки, звільнення, лікарняні, внутрішні суміщення не мають впливу на виробничі процеси).

Отже, використання аутсорсингу в рамках політики управління персоналом у деяких випадках може перетворити постійні витрати на змінні, а також спрямувати інвестиційні потоки в інші види діяльності компанії.

Серед негативних проявів, які стримують розвиток аутсорсингу в Україні можна виділити наступні [1; 4; 6]:

1. Ймовірність несанкціонованого поширення конфіденційної інформації про підприємство. Хоча аутсорсингова компанія дає гарантії про неможливість витоку інформації про замовника, проте виконання цього положення не забезпечується повністю.

2. Загроза ліквідації аутсорсингової компанії. Аутсорсингова фірма є суб'єктом господарювання, потенційно можуть виникнути проблеми, які призведуть до ліквідації, в результаті чого виникає необхідність пошуку іншої аутсорсингової фірми і передачі їй всіх справ.

3. Часткове зниження контрольованості над власним ресурсним потенціалом.

Аутстафінг персоналу як кадрово управлінська технологія являє собою виведення персоналу зі шта-

ту фірми: надання послуг спеціалізованою фірмою з оформлення у її штат працівників, які при цьому залишаються працювати на попередньому місці роботи і виконувати свої обов'язки, але обов'язки керівника стосовно них виконує агентство. Відповідно, це агентство бере на себе відповідальність за персонал (виплату заробітної плати, податків, соціального та медичного страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій, ведення кадрового діловодства, бухгалтерської звітності тощо).

Спеціалізована фірма (компанія-провайдер) укладає договір з підприємством (замовником), де встановлюється термін дії угоди, сума заробітної плати працівників із всіма відрахуваннями до соціальних фондів, преміальні виплати, в т.ч. провайдера. Кожного місяця замовник перераховує необхідну суму агентству або компанії-провайдеру, які, у свою чергу здійснюють виплати працівникам.

Прикладами успішного застосування аутсорсингу та аутстафінгу в Україні є такі компанії [8, с. 399]:

- МТС – лідер та найбільший оператор мобільного зв'язку в східній та Центральній Європі. Усі оператори компанії, велика кількість виконавців та окремі працівники нижчого рівня управління працюють на підприємстві на основі договорів аутсорсингу та аутстафінгу;

- Альфа-банк – лідер фінансово-кредитного ринку України наймає за договором аутстафінгу більше сотні ІТ-співробітників, які забезпечують безперебійне обслуговування 51 тис. клієнтів і 2,9 млн. роздрібних споживачів. Ці працівники оформлені в компанії Ventra Employment;

- Cisco Україна – використовує фахівців по договору аутстафінгу з ІТ, маркетологів, аудиторів, бухгалтерів, промоторів, продавців тощо;

- Samsung Україна, використовує спеціалістів по договору аутстафінгу з просування товарів, дилерів, бухгалтерів, промоторів, продавців тощо;

- «Ренессанс Капітал» використовує страхових агентів та менеджерів нижчого рівня управління по договору аутстафінгу;

- Philips використовує марчендайзерів за договором аутстафінгу;

- Procter & Gamble наймає працівників складу за договором аутстафінгу;

- Київстар – наймає працівників в Call-центри та менеджерів нижчого рівня управління.

Загалом, згідно зі статистикою компаній провайдерів послуг із аутстафінгу, 46% замовлень припадає на адміністративний персонал, 24% – на фінансистів середнього рівня, 14% – на ІТ-спеціалістів, 10% – на топ-менеджерів, 6% – на робітничі спеціальності [8].

Аналіз джерел [4; 6] дав змогу встановити, що до основних передумов і особливостей застосування аутсорсингу та аутстафінгу належать:

- обмеження чисельності працівників, встановлене статутом або материнською компанією;

- наявність представника в регіоні, якщо немає необхідності відкривати філіал або представництво;

- необхідність підвищення інвестиційної привабливості компанії;

- оформлення співробітника на випробувальний термін для оцінки результатів його роботи за більш тривалий термін, ніж це передбачено трудовим законодавством (що є порушенням, в Україні без наявності профспілкової організації цей термін у будь-якому випадку не може перевищувати три місяці);

- скорочення податків і соціальних внесків, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати;

- наявність потреби у звільненні фінансового відділу і служби персоналу від певного обсягу роботи, пов'язаної з веденням кадрового діловодства, нарахуванням заробітної плати і т.п.;

- для збереження статусу малого підприємства або придбання останнього із всіма фінансовими і податковими вигодами;

- необхідність знизити ризики, пов'язані з працевлаштуванням осіб, що не мають постійної реєстрації в даній місцевості.

Можна побачити, що переважна більшість прикладів застосування лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу спостерігається на підприємствах закордонного походження. Внаслідок недостатньої законодавчої урегульованості таких нетипових відносин зайнятості вітчизняні підприємці з пересторогою ставляться до них, сподіваються тільки на себе і не довіряють партнерам. Тому донедавна в Україні основними замовниками цих технологій були іноземні представництва, які й зараз таким чином вирішують актуальну для себе проблему обмеження штатної чисельності персоналу.

В Україні аутстафінг застосовується порівняно рідко через психологічний бар'єр, що виникає у самих найманих працівників, які залучені до цього процесу. Працівники, які виконують роботу для свого підприємства, а знаходяться в штаті іншої організації (не такої відомої, престижної, іншого виду економічної діяльності тощо) почуваються психологічно невпевненими та соціально незахищеними, а це не сприяє їх продуктивній праці. Крім того, аутстафінг в переважній більшості не дає підприємствам фінансової вигоди. До нього вдаються підприємства, які прагнуть показати інвестору високі виробничі показники, передусім, продуктивність праці у розрахунку на одного працівника. Його використовують також під час реорганізації, коли потрібно тимчасово використовувати працю окремих груп фахівців.

Варто відзначити, що при використанні нових форм зайнятості, загрози виникають, зокнайменше, з трьох позицій: з боку податкових органів, які часто вбачають у цих формах реалізацію схем уникнення сплати податків; з боку необізнаного персоналу, інтереси якого на великих підприємствах представляють об'єднання профспілок, і який не бажає оформляти трудові відносини із компаніями, праця в яких незахищена; з боку законодавства, що не відрегулювало до теперішнього часу цю процедуру.

В КЗпП України і Цивільному кодексі України відсутнє пряме законодавче регулювання питань лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу персоналу, тому існує ймовірність виникнення труднощів в оформленні договірних відносин між компанією-замовником і компанією-провайдером, а також проблеми взаємовідносин між найманими працівниками (їх представниками в особі профспілок) і їх фактичними працедавцями. Часто застосування нових тех-

нологій роботи з персоналом приводить до фактів наднормової роботи на підприємстві-замовнику і до обмежень законодавчо встановлених гарантій і компенсацій найманим працівникам.

Також представники податкових органів упереджено ставляться до тих, хто намагається скоротити податкові витрати, існують прецеденти застосування значних штрафних санкцій до підприємств, які заощаджують за рахунок застосування нестандартних форм зайнятості, що деколи ліквідує позитивний ефект від проведених заходів.

Особливо супроводжуються негативними наслідками ситуації, коли підприємство саме створює відповідну структуру (наприклад, кадрове агентство на єдиному податку), що надає йому такі послуги.

Разом з тим, до певної міри має бути зацікавленою у розвитку таких технологій і держава, оскільки це дає можливість хоча б тимчасово працевлаштувати безробітних і ті категорії громадян, для яких характерна неповна зайнятість (особи з обмеженими можливостями, студенти, пенсіонери, жінки з малолітніми дітьми), а також спростити працевлаштування мігрантів.

Висновки і пропозиції. Отже, у сучасних умовах господарювання у практиці діяльності підприємств України виникають відносно нові можливості роботи з персоналом або вирішення господарських завдань у тих випадках, коли власні працівники з різних причин не спроможні зробити роботу. До таких технологій відносять аутсорсинг та аутстафінг, застосування яких ще не набуло значного поширення через ряд негативних проблем, хоча є і позитивні аспекти їх впровадження. На основі проведеного аналізу сучасного стану варто відзначити, що серед основних проблем функціонування аутсорсингу та аутстафінгу в Україні є: відсутність належного законодавчого забезпечення цих явищ, упереджене ставлення потенційних працівників та деяких державних органів до технологій, рівень отриманого ефекту від використання технологій може бути навіть меншим, ніж за умови їх відсутності. В цілому, потрібно досліджувати специфіку аутсорсингу та аутстафінгу, оскільки це перспективні способи вирішення кадрових проблем на підприємствах.

Важливим кроком, що забезпечить формування людського капіталу на інноваційній основі, є законодавче врегулювання відносин лізингу та аутсорсингу персоналу, врегулювання діяльності приватних агенцій зайнятості, тобто рекрутингових агенцій, що передбачають наймання працівників для передачі їхньої праці третій стороні. Розвиток рекрутингових агенцій, що використовують у своїй діяльності лізинг та аутсорсинг людського капіталу, може стати альтернативою державній службі зайнятості, щодо працевлаштування вивільнених працівників, а отже забезпечення збереження людського капіталу.

Зазначене і визначає практичну значущість подальших наукових досліджень в цьому напрямі.

Список літератури:

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента: [Учеб. пособие] / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая // 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
2. Вонберг Т.В. Дослідження перспектив розвитку атипичних форм зайнятості соціологічними методами / Т.В. Вонберг // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – № 1(7). – 2014. – С. 238-242.
3. Дяків О.П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О.П. Дяків // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – № 1(7). – 2014. – С. 252-242.
4. Партин Г.О. Основні види аутсорсингу та їх застосування в управлінні діяльністю підприємства / Г.О. Партин, О.В. Дідух // Сучасні проблеми економіки і менеджменту: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 637-638.
5. Самолюк Н.М. Аутсорсинг персоналу – новітній інструмент оптимізації витрат підприємств / Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – № 2(8). – 2014. – С. 117-123.

6. Семенюк Л.В. Використання аутсорсингу кадрових процесів в системі управління підприємством / Семенюк Л.В., Цахнів Л.Ю. // Науковий вісник БДФЕУ. Економічні науки. – Чернівці: БДФЕУ, № 7. – 2012. – С. 46-50.
7. Сівашенко Т.В. Особливості аутстафінгу та лізингу персоналу / Т.В. Сівашенко // Науковий простір. – Київ, – № 17. – 2008. – С. 137-142.
8. Якимів А.І. Особливості використання аутстафінгу для забезпечення стабільного розвитку організацій / А.І. Якимів // Науковий вісник: збірн. наук.-техн. праць. – Львів: НЛТУ України, вип. 22.14. – 2012. – С. 397-405.

Василик А.В., Царенко Е.С.

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ЗАЕМНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ

Аннотация

Определены предпосылки распространения атипичных форм занятости. Рассмотрены особенности применения лизинга, аутсорсинга и аутстаффинга на предприятиях Украины. Установлено, что данные технологии использования заимствованной труда имеют существенные преимущества с точки зрения компаний – участниц взаимодействия. Выявлены угрозы социально-трудовым отношениям при использовании таких атипичных форм занятости. Определены препятствия, которые делают невозможным развитие и распространение данных управленческих технологий в будущем.

Ключевые слова: лизинг персонала, аутстаффинг персонала, аутсорсинг персонала, аутсорсинговая компания, преимущества и недостатки аутсорсинга и аутстаффинга.

Vasylyk A.V., Tsarenko O.S.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

PRESENT STATE AND PROBLEMS OF USING THE BORROWED LABOR TECHNOLOGIES IN UKRAINE

Summary

Preconditions spread of the atypical forms of employment are investigated. The features of the use of leasing, outsourcing and outstaffing on the enterprises of Ukraine are considered. The significant advantages of these borrowed labor technologies for the companies – participants of interaction. The threats for social and labor relations using these atypical forms of employment are identified. The obstacles that make impossible to development and dissemination of these management technologies in the future are identified.

Keywords: personnel leasing, outstaffing, HR-outsourcing, outsourcing provider, advantages and disadvantages of the personnel outsourcing and outstaffing.

УДК 336.143.2(477,25)

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ БЮДЖЕТУ МІСТА КИЄВА: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКИ ТА ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ

Волковський Є.І.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

У статті проаналізовано факторні впливи на формування потенціалу міста Києва. Встановлені інтервальні та екстервальні фактори впливу. Здійснено розрахунок впливу заданих факторів на формування доходів міського бюджету. Встановлені коефіцієнти впливовості кожного фактору. У результаті дослідження було встановлено ключову умову зростання потенціалу бюджету міста Києва – його фінансову автономію, що має формуватися шляхом зміцнення власної дохідної бази та зарахування частки надходжень від загальнодержавних податків.

Ключові слова: потенціал бюджету, інтервальні фактори, екстервальні фактори, податки, трансферти, інвестиції.

Постановка проблеми. Процеси падіння економічної динаміки країни та зростання навантаження на бюджети встановлює складні задачі пошуку оптимальних параметрів формування потенціалу бюджету столичного міста. Дуже важливу роль при цьому відіграють математичні моделі, що надають можливість адекватно оцінювати фактори наповнення бюджету регіону. При цьому реальна

ситуація вказує на те, що кожний регіон наділений унікальним економічним потенціалом. Відповідно і оцінка факторів, що впливають на формування потенціалу бюджету має враховувати дані особливості, що дозволить найбільш точно оцінити заходи наповнення бюджету.

В якості методу оцінки взаємозв'язків та взаємозалежності факторів потенціалу бюджету міста