

Н.Є. Селюченко, В.П. Кічор
Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра економіки підприємства та інвестицій

ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ КРИЗИ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

© Селюченко Н.Є., Кічор В.П., 2009

Визначено проблеми безробіття як у масштабах світової економіки, так і в межах економік окремих країн. В Україні ця проблема виявилася набагато гострішою, що потребує пошуку ефективних шляхів її подолання. Сьогодні альтернативою до скорочення чисельності працівників можуть стати лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг. Стаття містить характеристику цих форм роботи з персоналом та обґрунтування доцільності їх застосування в умовах кризи.

Ключові слова: рівень безробіття, лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг.

In this article were defined the problems of unemployment within the borders of the world economy and economy of separate countries. This problem appeared sharper in Ukraine and requires to find effective ways for its overcoming. Nowadays, personnel leasing, outstaffing and outsourcing can become an alternative to personnel reduction. This article contains forms description of the work with personnel and justifies the feasibility of their usage under crisis conditions.

Key words: rate of unemployment, personnel leasing, outstaffing, outsourcing.

Постановка проблеми

Роки побудови незалежної держави та реформування економіки України характеризуються відсутністю вирішення на належному рівні проблем функціонування ринку праці. Сьогоднішня глибока економічна криза в Україні зумовлена не лише зовнішніми чинниками, але й низкою внутрішніх як економічних, так і політичних чинників, серед яких можна виділити незадовільне використання трудового потенціалу суспільства, регіонів, окремих підприємств, що і вимагає серйозних змін у підходах до управління трудовими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженням проблем функціонування ринку праці в Україні, управління персоналом, оцінки людського капіталу присвячені праці багатьох фахівців у галузі економіки. Зокрема, фінансово-економічним аспектам ринку праці та боротьби з безробіттям приділили увагу П.О. Нікіфоров та А.О. Вольська [1]. Питання врахування людського капіталу як ключового чинника створення додаткової вартості, формування прибутку, забезпечення економічної безпеки підприємства розглянуті в працях таких науковців, як І.П. Мойсеєнко, М.Я. Демчишин [2], О.Й. Косарев, О.І. Захаров, О.М. Рибак [3]. Нові підходи до використання персоналу охарактеризували С. Василенко [15], С. Жуков [21], А. Миронов [22] та ін.

Однак останні праці містять результати досліджень в умовах докризової економіки. Зміна економічної ситуації вимагає перегляду окремих положень та підходів, адаптації їх до нових умов, що склалися та прогноуються надалі.

Постановка цілей

Дослідження функціонування ринку праці в Україні зумовлює постановку таких цілей:

- охарактеризувати проблеми ринку праці в умовах кризи;
- обґрунтувати способи оптимізації використання персоналу в умовах кризи.

Виклад основного матеріалу

Світова економічна криза, початком якої стала іпотечна криза в США, за оцінками експертів є набагато масштабнішою порівняно з кризою 1929–1933 рр. Оптимістичні прогнози щодо її розвитку, які були зроблені на початку появи кризових явищ, не підтверджуються. Сьогодні не відчувається покращання ситуації в жодній з країн: поглиблюється криза банківської системи, скорочується виробництво, зменшується споживання товарів і послуг, зростає безробіття.

Серйозні диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці спостерігаються в усіх країнах.

За даними [4], у США станом на 31 січня 2009 року заяви на отримання виплат з безробіття подали 626 тис. осіб. Такий показник безробіття перевищив рекорд 26-річної давності (велика кількість безробітних була зареєстрована лише 30 жовтня 1982 року).

Рівень безробіття в ЄС у січні 2009 року становив 7,6% порівняно з 6,8% минулого року. За прогнозами в 2010 році рівень безробіття в Європі може сягнути 10% [5].

На засіданні круглого столу "Економічна криза в Україні: виміри, ризики, перспективи", що відбулося 25 лютого 2009 р. в конференц-залі Національного інституту стратегічних досліджень (НІСД), керівник групи радників Голови Правління Національного банку України Валерій Литвицький наголосив, що «економіка України входить в рецесію. Падіння промисловості в січні 2009 року було найглибшим, починаючи з повосенних років, а будівництво різко знижує обсяги виробництва вже другий рік поспіль. Враховуючи, що промисловість та будівництво формують 1/3 ВВП, економіка України ... на 1/3 вже перебуває в кризі, а інші 2/3 економіки знаходяться "на підході" до кризи. "Дно" кризи поки що не спостерігається, є перспектива різкого обвалу та тривалої депресії промисловості». За розрахунками експерта, спад валового внутрішнього продукту в січні поточного року відносно до аналогічного місяця 2008 року становив близько 20 % [6].

За даними державної служби зайнятості [7], на обліку цієї установи на 1 лютого 2009р. перебувало 930,0 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них понад половину становили жінки та понад третину – молодь у віці до 35 років.

З безробітцями зіткнулися 13,9% українських сімей (кожна сьома сім'я) [8].

Рівень зареєстрованого безробіття загалом по країні на 1 лютого 2009р. становив 3,2% населення працездатного віку. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався у Черкаській області (5,4%), а найнижчий – у м.Києві (0,7%).

Серед безробітних кожний другий раніше займав місце робітника, кожний четвертий – посаду службовця, а кожний п'ятий не мав професійної підготовки.

Кількість вільних робочих місць і вакантних посад упродовж січня 2009р. зменшилася на 4,6 тис., або на 5,1%, і на кінець місяця становила 86,5 тис. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) майже половина передбачалася для робітників, більше третини – для службовців та кожне сьоме вільне робоче місце – для осіб, які не мають професії.

За останніми даними, у загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад) кожне шосте було в переробній промисловості, сьоме – у державному управлінні, десяте – в торгівлі та ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, п'ятнадцяте – в будівництві.

Навантаження незайнятого населення, яке звернулося за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) збільшилось з 96 осіб на початок січня до 108 осіб на початок лютого 2009р. За регіонами зазначений показник коливався від 6 осіб у м.Києві до 584 осіб у Черкаській області.

За сприяння державної служби зайнятості у січні 2009р. працевлаштовано 39,3 тис. осіб, що на 23,9% менше, ніж у грудні 2008р. Серед працевлаштованих незайнятих осіб половину становили жінки та молодь у віці до 35 років.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян у січні 2009р. порівняно з груднем 2008р. скоротився на 1,5 відсоткового пункту і становив 3,8%. Найбільше скорочення зазначеного показника за вказаний період спостерігалось у Дніпропетровській, Івано-Франківській областях та м.Києві. Найвищий рівень працевлаштування незайнятих громадян спостерігався у м.Києві (9,2%), а найнижчий – у Запорізькій області (2,3%).

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у січні 2009р. на допомогу з безробіття витрачено 306,3 млн. грн. Середньооблікова кількість безробітних, які її отримували впродовж зазначеного місяця, становила 506,7 тис. осіб, або 56,3% від загальної кількості тих, що мали статус безробітного [7].

Стосовно Львівської області, то криза поки що зачепила її менше порівняно з іншими регіонами. Це зумовлено тим, що на Львівщині переважає середній і малий бізнес (87% підприємств). У зв'язку з цим і рівень безробіття дещо нижчий, ніж в Україні загалом – 2,7%. Проте кількість претендентів на одне робоче місце зросла у два рази. Ситуація може погіршитися ще і в зв'язку з поверненням з-за кордону заробітчачан [9].

За прогнозами експертів ситуація на ринку праці в Україні погіршуватиметься: до кінця березня уже кожен десятий працездатний громадянин може стати безробітним (2 млн. 800 тис. осіб), а рівень безробіття в 2009 році може сягнути 9% [10].

За даними експертів Міжнародної організації праці (МОП), в 2009 році глобальне безробіття може становити від 6,3% до 7,1%, серед жінок – від 6,5% до 7,4%, серед чоловіків – від 6,1% до 7%. Кількість безробітних може зрости на 24–52 млн. осіб, серед них жінки становитимуть 10–22 млн. [11].

В умовах такого масштабного безробіття виникає необхідність як розроблення державних програм щодо захисту працездатного населення, так і пошук самими працівниками та працевлаштувачами шляхів зниження рівня безробіття.

До таких заходів на державному рівні можна зарахувати прийняття в лютому 2009 року Верховною Радою України Закону «Про заходи щодо подолання наслідків фінансово-економічної кризи у сфері соціального захисту, оплати праці і зайнятості населення». Згідно з цим Законом, безробітні, які перебувають на обліку в центрі зайнятості, а також працівники підприємств, які отримують допомогу з часткового безробіття, мають право на отримання матеріальної допомоги для переїзду з метою працевлаштування, ведення підприємницької діяльності у важкодоступні та депресивні регіони.

Президент України також підписав Закон «Про внесення змін в Кодекс України про адміністративні правопорушення та Кримінальний кодекс України про посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну невиклату заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат». Закон передбачає кримінальну відповідальність за безпідставну невиклату зарплат, стипендій, пенсій та інших виплат посадовими особами підприємств та організацій, незалежно від форми власності, а також фізичними особами, які є суб'єктами підприємницької діяльності. Згідно з цим Законом, штраф становитиме від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Безпідставна невиклата зарплат, стипендій, пенсій та інших виплат каратиметься штрафом від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на термін до двох років, або позбавленням волі до двох років з позбавленням права займати певні посади чи займатися певним видом діяльності протягом трьох років [12].

До того ж фахівці стверджують, що вирішення проблеми безробіття насамперед лягає на плечі самих безробітних. Їм пропонують підвищувати рівень кваліфікації, здобувати нові професії. Проте такі програми організують безкоштовно в центрах зайнятості переважно для робітничих професій і на замовлення підприємств. Проблематичним є цей варіант для осіб з вищою освітою, оскільки він потребує наявності коштів у самого безробітного і подальшого пошуку роботи.

Ще одним з варіантів є зміна галузі чи сектора бізнесу, пошук будь-якої роботи навіть не за спеціальністю, але яку людина може виконувати, маючи природні здібності, хист, навички.

Схиляємося до думки фахівців, які рекомендують більше уваги приділяти новим формам роботи з персоналом, зокрема, таким, як "лізинг персоналу", "аутстафінг", "аутсорсинг", які можна використати з метою запобігання значним скороченням та оптимізації витрат на персонал.

На Заході такі послуги вже здійснюються понад 30 років. У вітчизняних фахівців у галузі управління персоналом сьогодні ще немає єдиних підходів до трактування цих понять, також відсутня нормативно-правова база їх регулювання. Тому розглянемо детальніше зміст цих понять.

Лізинг персоналу (staff leasing, англ. staff – штатний персонал, забезпечувати персоналом) передбачає, що працівники перебувають у штаті компанії-лізингодавця (спеціалізованої або

рекрутингової агенції), яка забезпечує ними на певний період роботодавця-замовника. Обидві сторони: як роботодавець, так і працівник укладають угоди з лізинговим провайдером. Роботодавець повинен надати роботу працівникові та оплатити послуги провайдера.

Ця послуга дає можливість компанії-замовнику швидко змінювати кількість персоналу залежно від ситуації та обсягів діяльності. Зокрема, її варто використовувати в таких випадках [13]: відпускний період; відпустка спеціаліста у зв'язку з народженням дитини; тривала хвороба спеціаліста; короткотермінові проектні роботи; промоушн акції, виставки, конференції, семплінги; маркетингові дослідження; забезпечення персоналом бізнес-зустрічей; сезонні зростання обсягів діяльності.

Також лізинг персоналу може передбачати формування штату організації. Зарубіжні кадрові агентства формують штат лізингових працівників, враховуючи попит на ринку праці. Окрім того, вони займаються підготовкою спеціалістів, формуючи власний лізинговий потенціал. Маючи достатні обсяги лізингового бізнесу, такі компанії економлять на адміністративних витратах.

Переваги та недоліки лізингу персоналу для роботодавця і для працівника відображені в табл. 1.

Таблиця 1

Переваги та недоліки лізингу персоналу [13; 14; 15]

Переваги	Недоліки
для роботодавця	
1. Отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і за короткий термін. 2. Зменшення обсягів кадрового діловодства, бухгалтерського та податкового обліку, організації соціального забезпечення 3. Зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони або не передбачені взагалі, або мінімальні). 4. Відсутність простоїв: якщо тимчасовий працівник захворів або пішов у відпустку, за контрактом агенція зобов'язана надати на цей час заміну. 5. Можливість замінювати працівників необмежену кількість разів, якщо вони не підходять з тих чи інших причин. 6. Можливість залучати спеціаліста на термін від декількох годин до декількох місяців. 7. Можливість запросити працівника, який сподобався, до себе в штат, а отже, уникнути витрат на пошук і добір персоналу. 8. Можливість у стислі терміни залучити спеціалістів, які усвідомлюють свою тимчасову зайнятість. 9. Гарантування повного дотримання діючих норм трудового та податкового законодавства України.	1. Більші витрати порівняно зі штатним персоналом – замовник платить за послуги кадровій агенції в середньому 12—18% від фонду оплати праці найманих працівників. 2. Можливість зниження лояльності працівників до компанії-роботодавця (через тимчасову зайнятість). 3. Необхідність певного періоду для входження в курс справ (його тривалість залежить від специфіки діяльності роботодавця). 4. Не виключена можливість комерційного шпигунства з боку тимчасового персоналу (в зарубіжних кадрових агентствах працюють служби безпеки, які здійснюють перевірку потенційних працівників). 5. Проблеми формування договору лізингу. 6. Відсутність законодавчої бази.
для працівника	
1. Можливість гнучкої зайнятості. 2. Можливість роботи в різних компаніях зі збереженням безперервного трудового стажу. 3. Відсутність потреби самостійно шукати роботу. 4. Соціальний захист. 5. Диверсифікований досвід роботи в різних компаніях високого рівня. 6. Можлива вища оплата праці. 7. Відсутність відчуття монотонності роботи в одній організації.	Проблеми адаптації.

Вартість лізингу персоналу розраховують, враховуючи такі елементи [16]: 1) компенсація заробітної платні працівника, податкових виплат; 2) винагорода компанії-лізингодавцю (відсоток від заробітної платні працівника або фіксована сума), яка встановлюється за домовленістю сторін та залежить від вимог, що пред'явлені до працівників, їх кількості. Оплату послуги лізингу персоналу здійснюють щомісячно.

Послуги щодо пошуку та добору персоналу, якщо є така необхідність, роботодавець оплачує окремо, або їх вартість може бути включена у вартість лізингу.

В умовах кризи вартим уваги також є варіант лізингу персоналу, коли одна компанія-роботодавець надає свій тимчасово незайнятий персонал на контрактній основі іншій компанії для виконання окремих робіт чи проектів. Для потенційних замовників така форма співробітництва є навіть привабливішою порівняно з лізингом персоналу в кадрових агентствах, оскільки вона дає змогу скоротити ланцюжок посередників та знизити витрати, а також оперативно залучити спеціалістів у вузькій галузі [15; 17]. Крім того, це покращує матеріальне становище як самого працівника, який вимушений працювати неповний робочий день чи тиждень, так і компанії-роботодавця, яка має більші шанси зберегти кваліфікованих спеціалістів.

Щорічний приріст ринку лізингу персоналу становить приблизно 50–70% [16].

Аутстафінг (англ. out – зовнішній) – виведення персоналу за штат компанії. Компанія-провайдер стає формальним роботодавцем для працівників компанії-клієнта і бере на себе повну відповідальність за них. Провайдер оформляє працівників у свій штат та відповідає за виплату заробітної платні, податків, проведення роботи з персоналом.

Різниця між лізингом персоналу та аутстафінгом полягає в тому, що у разі лізингу персоналу працівники весь час перебувають у штаті компанії-провайдера, яка забезпечує їх добір, кадрове адміністрування, надає замовнику гарантію заміни персоналу, тоді як аутстафінг не передбачає добору та гарантування заміни працівника, провайдер лише оформляє до себе в штат тих працівників, які є в штаті компанії-замовника, і вони залишаються працювати у замовника за договором надання послуг [15].

У [18] зазначено, що основна різниця між цими методами – це те, що лізинг застосовують тоді, коли потрібні додаткові «руки» на тимчасову роботу, аутстафінг – якщо компанія хоче знизити свої витрати.

Основні передумови для використання аутстафінгу [13; 17]:

- бажання компанії забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному обсягу роботи на певний час;
- необхідність зменшити кількість працівників у штатному розкладі;
- бажання зняти з компанії зобов'язання щодо трудових відносин з працівниками, особливо якщо їх легко замінити;
- потреба HR-служби та бухгалтерії передати окремі рутинні функції зовнішньому виконавцю (ведення трудових книжок та кадрової документації, розрахунок та виплата заробітної платні, оформлення лікарняних листів, відпусток, відряджень тощо);
- необхідність прийняти на роботу спеціаліста понад штатний розклад, який затверджується раз у рік;
- бажання встановити випробувальний термін для працівника довшим, ніж визначено законодавством;
- бажання зекономити на податкових платежах (фірма може використовувати працю значної кількості осіб, зберігаючи до того ж статус малого підприємства, яке має право вести бухгалтерський облік за спрощеною схемою).

Вартість аутстафінгу персоналу розраховують аналогічно до лізингу. Оплату послуг з аутстафінгу персоналу також здійснюють щомісячно.

Аутстафінг дає змогу підприємству отримати економію в тому разі, коли за його штат виводять значну кількість працівників. У такому випадку плата за послугу аутстафінгу з розрахунку на кожного виведеного працівника є нижчою. Після виведення працівників за штат підприємство може скоротити кількість бухгалтерів, що займалися нарахуванням заробітної платні та податків, а також працівників з роботи з персоналом. Економія визначатиметься сумою заробітної платні скороченого персоналу.

Фахівці зазначають, що компанії часто використовують аутстафінг не для зниження витрат, а для формального підвищення своєї привабливості. Зменшення кількості штатних працівників дає можливість покращити показники, які розраховують на одного працівника, наприклад, прибуток чи

обсяги продажу на одного працівника. Такі показники використовують західні компанії, що дає можливість здійснювати порівняння та підвищує привабливість підприємства для інвесторів [18].

Аутстафінг переважно застосовують до персоналу, який не має безпосереднього відношення до основного виробництва: бухгалтери, секретарі, водії, ІТ-спеціалісти (за винятком комп'ютерних фірм), перекладачі, маркетологи (за винятком рекламних агентств), працівники їдалень, приборальники. Зокрема, в Росії найчастіше на позаштатних працівників переводять некваліфікований персонал – він становить третину всіх аутстаферів. Відсоток спеціалістів середньої ланки не перевищує 20%, а топ-менеджерів – 4%. В Америці аутстафінгом охоплено приблизно три четвертих працівників невеликих фірм [20].

Недоліки цього виду послуг відображені в табл.2.

Таблиця 2

Недоліки аутстафінгу [18; 19; 20]

Недоліки для працівника	Недоліки для підприємства
1. Психологічні проблеми та зниження мотивації працівників. 2. Зміна запису в трудовій книжці, що може спричинити проблеми в подальшому працевлаштуванні чи отриманні пільг за роботу у шкідливих умовах. 4. Можливість втрати соціальних пільг, якими користується основний колектив. 5. Можливість звільнення без вихідної допомоги.	1. Відсутність нормативно-правової бази. 2. Висока вартість у випадку аутстафінгу незначної кількості працівників. 3. Проблеми збереження комерційної таємниці. 4. Проблеми дотримання трудової дисципліни позаштатними працівниками.

Переваги використання аутстафінгу в умовах кризи полягають у тому, що підприємство може знизити свої витрати на персонал та кадрові ризики, сконцентрувати ресурси на основних аспектах бізнесу, а після закінчення кризового періоду має змогу повернути персонал у свій штат.

Аутсорсинг (англ. source – джерело) – запозичення ресурсів ззовні. Передбачає виконання сторонньою організацією окремих завдань чи бізнес-процесів, які не є профільними для підприємства, але необхідні для повноцінного його функціонування (обслуговування комп'ютерних мереж, логістика, маркетинг тощо). У цьому випадку підприємство купує не працю конкретних працівників, а послугу [21; 22].

Для підприємств використання аутсорсингу надає певні можливості щодо [21]:

1. Фокусування власних ресурсів на основних цілях бізнесу, що відбувається завдяки делегуванню певних функцій стороннім організаціям, які надають послуги аутсорсингу в конкретній сфері. Може відбутися перерозподіл ресурсів, раніше задіяних на другорядних напрямках.

2. Зниження собівартості функцій, переданих компанії-аутсорсеру, яка спеціалізується на аутсорсингу і завдяки цьому знижує вартість делегованої функції та забезпечує її якість.

3. Одержання доступу до ресурсів, яких немає чи бракує у підприємств. Особливо це актуально під час розвитку діяльності в інших регіонах, створенні нового бізнесу, вирішенні нових або нетипових для цього підприємства завдань.

4. Доступу до новітніх технологій. Аутсорсер завдяки вузькій спеціалізації володіє більшим доступом до новітніх інформаційно-технологічних розробок, їх придбання та освоєння. Натомість у межах окремого підприємства це, зазвичай, нерентабельно.

5. Надійність і якість досягаються завдяки виконанню компанією-аутсорсером численних однотипних завдань замовників, що забезпечує нагромадження великого практичного досвіду в конкретній сфері.

6. Передачі відповідальності та ризику за виконання конкретної функції на компанію-аутсорсера. Такий підхід характерний, зокрема, у сфері бухгалтерського обліку, коли компанія аутсорсер приймає на себе фінансові ризики неправильних розрахунків.

7. Раціонального розподілу інвестицій, тобто зосередження інвестиційних ресурсів на основні бізнес-функції і зниження необхідності інвестування на підтримку другорядних функцій та на розвиток напрямків, які не забезпечують основну частку прибутку компанії.

Використання аутсорсингу найефективніше в таких випадках [21]:

- підприємство переживає період внутрішніх змін (реструктуризація, реорганізація, злиття, поглинання, диверсифікація діяльності);
- на етапі розширення бізнесу, коли вартість неосновних бізнес-процесів стає непропорційно високою;
- рівень сервісу, який забезпечують внутрішні служби, є незадовільним.

До послуг аутсорсингу вдаються понад дві третини компаній світу. В Україні цей показник на порядок нижчий. До вітчизняних фірм, які працюють в цьому напрямку, можна зарахувати консалтингові (консультаційні) фірми. Сьогодні вони є цілком конкурентоспроможними, особливо в таких видах діяльності, як реструктуризація підприємств, організація бізнес-процесів, управління якістю, інжиніринг, інформаційні технології, маркетинг, аудит, кадровий консалтинг і навчання [21].

Для успішного виконання послуги аутсорсингу необхідна чітка постановка завдань з боку замовника та регулярний обмін інформацією, навіть конфіденційною. Сьогодні багато вітчизняних підприємств ще не готові до такої співпраці.

Аутсорсинг розглядають як спосіб оптимізації організаційної структури та раціоналізації діяльності підприємств, а отже, зменшення витрат та збільшення прибутку [21]., що і зумовлює доцільність його використання в умовах кризи.

Висновки

1. Масштабна світова криза зумовила значний рівень безробіття, подальші прогнози щодо якого є песимістичними. Це тягне за собою серйозні соціальні наслідки: зuboжіння населення, підвищення криміногенної ситуації. В таких умовах особливо ретельно необхідно розробляти заходи щодо захисту працездатного населення як на макрорівні, так і на рівні окремих регіонів та підприємств. Прерогативу має бути віддано активній політиці зайнятості, тобто недопущенню зростання безробіття. Якщо ж неможливо уникнути скорочення, то необхідно врахувати різні критерії відбору працівників, за можливості сприяти їх подальшому працевлаштуванню, надавати матеріальну допомогу.

2. Сьогодні альтернативними варіантами скорочення працівників можуть бути лізинг персоналу, аутстафінг та аутсорсинг. Це нові форми роботи з персоналом, які дають змогу підвищити зайнятість населення, оптимізувати кількість працівників на підприємстві та знизити витрати працедавця на персонал і виконання окремих бізнес-процесів.

3. Необхідним є вдосконалення законодавчо-нормативної бази функціонування ринку праці з метою розширення використання нових операцій з персоналом.

Перспективи подальших досліджень

Виділені способи оптимізації персоналу та скорочення витрат роботодавців варто використати в подальших дослідженнях щодо вдосконалення критеріїв відбору працівників, які можуть бути задіяні на умовах лізингу чи виведені за штат підприємства (аутстафінг), а також щодо обґрунтування доцільності аутсорсингу для окремих бізнес-процесів.

1. Нікіфоров П.О., Вольська А.О. *Фінансово-економічні аспекти розвитку ринку праці та боротьби з безробіттям* // *Фінанси України*. – 2008. – №10. – С.23–30. 2. Мойсеєнко І.П., Демчишин М.Я. *Регресійний аналіз інтелектуального потенціалу* // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – №10. – С.142–148. 3. Косарєв О.Й., Захаров О.І., Рибак О.М. *Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства* // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – №9. – С.104–113. 4. *Безработица в США побилла 26-летний рекорд (6.02.2009)* // *VIZ.liga.net*. 5. *В Евросоюзе ожидают существенного увеличения числа безработных (6.03.2009)* // *VIZ.liga.net*. 6. *Економічна криза в Україні: виміри, ризики, перспективи (інформаційний огляд)* // <http://www.niss.gov.ua>. 7. *Соціально-економічне становище України за січень 2009 року. Повідом-*

лення Державного комітету статистики України // ukrstat.gov.ua. 8. Каждая седьмая украинская семья столкнулась с потерей работы (5.03.2009) // BIZ.liga.net. 9. Число безработных может вырасти после возвращения заробітчан (9.03.2009) // <http://kr.ua>. 10. Остапчук Ю. Безработица: есть ли свет в конце тоннеля? (5.03.2009) // BIZ.liga.net. 11. В 2009г. безработица среди женщин в мире может достичь 7,4% (10.03.2009) // <http://top.rbc.ru>. 12. Ющенко подписал Закон об ужесточении ответственности за невыплату зарплат (6.03.2009) // BIZ.liga.net. 13. Лизинг персонала // <http://www.acumen.com.ua/ru/leasing.htm>. 14. Корнійчук Т. Фахівці напрокат // *Контракти*. – 2003. – № 44. – С.21–25. 15. Василенко С. Одолжить кадр // www.avantapersonnel.ru/publications/kontinent_sibir2. 16. Лизинг персоналу // <http://ukr.btmstaff.com.ua/lizing.html>. 17. Аутстафтинг и лизинг персонала // <http://job-ua.com/articles/personnel-leasing-outstaffing>. 18. Цакунов А. Персонал, выброшенный за борт, повышает привлекательность компании // *Ведомости*. – 2003 (апрель). 19. Персонал напрокат (17.11.2008) // <http://www.ligazakon.ua/news/ga013079.html>. 20. Аутстафтинг как повод для размышлений // http://rosprofsouz.ru/conflicts/2007/12/08/conflicts_9803.html. 21. Жуков С.А. Аутсорсинг як система співпраці між регіональним інформаційно-маркетинговим центром і підприємництвом регіону // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – №10.– С.239–246. 22. Миронов А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее // http://www.jobhunter.ru/articles_other_4.htm.

УДК 658.012.32:657.1

Т.В. Склярчук

Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту організацій

АНАЛІЗУВАННЯ ВПЛИВУ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ’ЄКТА РИНКУ

© Склярчук Т.В., 2009

Розкрито сутнісне значення терміну “транзакційні витрати”. Досліджено виникнення транзакційних витрат і їх вплив на ефективність виробничо-господарської діяльності суб’єкта ринку, ґрунтовно проаналізовано складові транзакційних витрат на прикладі Львівського ВАТ “КОНВЕЄР”.

Ключові слова: транзакція, транзакційні витрати, суб’єкт господарювання, структура транзакційних витрат.

The essential value of the term "transaction expenses" is opened. It is investigated occurrence process transaction expenses and their influence on efficiency of industrial-economic market subject activity, componens of transaction expenses on an example of Lvov Open Society "CONVEYOR" are in details analysed.

Keywords: transaction, transaction costs, subject of menage, structure of transaction costs.

Постановка проблеми

Перехід України до ринкової економіки істотно змінив структуру та характер економіки країни. В умовах глобалізації ринкової економіки суб’єкти господарювання самі і на власний розсуд почали здійснювати свою виробничо-господарську діяльність, до якої потрібно зарахувати: пошук партнерів, налагодження каналів постачання та збуту, розвиток цінової політики, укладання