

антиінфляційної політики, які б дозволили стримувати високі темпи інфляції та забезпечили економічне зростання в Україні.

1. *Індекс споживчих цін: сприйняття та реальність: Посібник для користувачів / За ред. Ю.М. Остапчука. — К.: Державний комітет статистики України, 2006. — 56 с.*
2. *Державна служба статистики – <http://www.ukrstat.gov.ua>*
3. *Петрик О. Інфляція в Україні та її прогнозування в Національному банку // Вісник Національного банку України. – 2012. – №5. – С. 8-12.*
4. *Тіверіадська Л.В., Якименко А.М. Інфляційні процеси та їх соціально-економічні наслідки в Україні // Журнал «Економічний простір». – 2015. – №93. – С. 175-188.*

Дідух О.В.

к.е.н., асистент

Мазур А.В.

к.е.н., асистент

Національний університет «Львівська політехніка»

КЛАСИФІКАЦІЙНІ ОЗНАКИ ФОРМ АУТСОРСИНГУ

Аутсорсинг – це інструмент управління виробничо-господарською діяльністю підприємства, який передбачає передачу на виконання сторонній організації частини як другорядних, так і основних функцій на основі укладеного контракту та за певну платню, що зумовлює оптимізацію підприємницької діяльності, а в окремих випадках тимчасове залучення додаткових працівників, і спрямований на підвищення конкурентоспроможності діяльності.

Чимала кількість підходів до визначення форм аутсорсингу зумовлює низку протиріч, пов'язаних із формулюванням класифікаційних критеріїв. Тому необхідно розробити єдину систему класифікацій форм аутсорсингу, яка б дозволила здійснити характеристику усіх можливих варіантів його використання у господарській діяльності підприємств (див. табл. 1).

Таблиця 1

Класифікаційні ознаки форм організації відносин підприємства-замовника і аутсорсера

| Ознаки класифікації | Форми аутсорсингу | Характеристика |
|---|---------------------|---|
| За обсягами повноважень, що передаються | Повний | Підприємство-замовник повністю передало виконання функції аутсорсерові |
| | Частковий | Підприємство-замовник передало лише частину технологічного процесу на виконання аутсорсерові |
| За характером здійснення | Проміжний | Передача аутсорсерові частини другорядних функцій підприємства з метою залучення вивільненого персоналу до розроблення нових методик їх виконання |
| | Трансформаційний | Передача аутсорсерові функцій з можливістю їх подальшого виконання власними силами після удосконалення виконавцем |
| | Реструктуризаційний | Остаточна передача аутсорсерові функцій, що супроводжується трансформацією виробничо-господарської діяльності підприємства |

| Ознаки класифікації | Форми аутсорсингу | Характеристика |
|---|-----------------------------------|--|
| За кількістю аутсорсерів | Індивідуальний | Співпраця здійснюється з одним виконавцем |
| | Сумісний | Передача функції здійснюється одразу двом чи більше виконавцями |
| За частотою виконання | Одноразовий | Одноразова передача функцій на виконання аутсорсерів у рамках аутсорсингової співпраці |
| | Постійний | Виконання функцій здійснюється на постійній основі відповідно до аутсорсингового договору |
| | Періодично-повторюваний | Передача функцій аутсорсерів буде здійснюватися залежно від потреби підприємства замовника (у зв'язку з сезонністю виробництва) |
| За організаційним розміщенням аутсорсера | Територіальний | Аутсорсер здійснює свою діяльність безпосередньо в межах території на якій розміщені основні виробничі потужності машинобудівного підприємства |
| | Внутрішній | Перерозподіл функцій всередині організаційної структури підприємства чи їхня передача спеціалізованій дочірній компанії |
| | Зовнішній | Вибір зовнішнього щодо підприємства-замовника аутсорсера |
| Залежно від участі у власності підприємства-замовника | Аутсорсинг спільного підприємства | Створення спільного підприємства для взаємодії підприємства-замовника і аутсорсера |
| | Аутсорсинг з участю у капіталі | Передбачає одержання аутсорсером частки акціонерного капіталу замовника |
| | Аутсорсинг без участі у капіталі | Традиційна передача підприємством-замовником функцій на виконання аутсорсерів |
| Залежно від причини застосування | Необхідний | Використання аутсорсингу підприємством-замовником здійснюється через неможливість виконання функцій власними силами |
| | Альтернативний | Використання аутсорсингу як інструмента покращання діяльності підприємства |
| За цільовим призначенням | Традиційний | З метою зменшення витрат |
| | Інноваційний | Для покращання якості і збільшення споживчої цінності продукції |
| За національною приналежністю | Національний | Аутсорсинг здійснюється в межах однієї країни |
| | Міжнародний | Сторони аутсорсингової співпраці є резидентами різних країн |
| За терміном співпраці | Короткостроковий | Передача функцій на виконання сторонній організації на термін до одного року |
| | Довгостроковий (стратегічний) | Здійснення довготривалої співпраці підприємства-замовника і аутсорсера |

Примітка: доповнено авторами на основі [6, с.411; 7, с.67; 61, с.88; 66, с.56; 98, с. 221; 149, с.50]

Різноманіття підходів до визначення форм використання аутсорсингу створювало плутанину у виборі оптимальних варіантів здійснення аутсорсингової діяльності. Запропонована класифікація форм використання аутсорсингу більш точно характеризує особливості взаємодії підприємства-замовника і виконавця в межах аутсорсингової співпраці. Це дасть змогу спростити процес прийняття рішення щодо його впровадження у виробничо-господарську діяльність підприємств і зменшить ризиковість здійснення аутсорсингової діяльності.

1. Александрова С. А. Аутсорсинг перспективи застосування на підприємствах туристської індустрії / С. А. Александрова // *Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб.* – 2011. – № 98. – С. 408-413.

2. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг высокие технологии ме-неджмента : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 320 с. – (Высшее образование).

3. Загородній А. Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства / А. Г. Загородній, Г. О. Партин // *Фінанси України.* – 2009. – №9 (166). – С. 87-97.

4. Календзян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / С. О. Календзян. – М. : Дело, 2003. – 178 с.

5. Микало О.І. Аналіз та класифікація форм аутсорсингу / О.І. Микало // *Економічний простір.* – 2010. – № 37. – С.216-222.

6. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг в поисках конкурентных преимуществ / Дж. Б. Хейвуд ; [пер. с англ.]. – М. : ИД «Вильямс», 2004. – 176 с.

Дорош О.В.

к.е.н., викладач

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

АНАЛІЗ ЯВИЩ, ЩО Є НЕСУМІСНИМИ З ПОНЯТТЯМ «ГІДНА ПРАЦЯ»

Характеризуючи результати дії соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці за блоками індикаторів явищ, які є неприйнятними, несумісними з поняттям гідної праці і які необхідно викоринити в соціально-трудої сфері, варто відзначити, що до них належать: «Дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані» та «Різні форми дискримінації щодо можливостей у сфері зайнятості».

За оцінками МОП, у всьому світі живе понад 218 мільйонів дітей, які змушені працювати. Перше дослідження з питань дитячої праці в Україні, проведене МОП у 1999 р. спільно з Державною службою статистики України, виявило 350 тис. працюючих дітей. Діти були залучені переважно до праці в сільському господарстві (46,0 %), торгівлі (26,0 %) та сфері послуг (19,0 %). Середній вік, в якому діти починали працювати, становив 12 років. Найсерйозніше занепокоєння викликала тривалість робочого дня дітей. Робочий час майже 6 % працюючих дітей у віці 13–14 років був довший, ніж у дорослих (41 година на тиждень), а 2 % хлопців і дівчат у віці 15–17 працювали понад 56 годин на тиждень [3]. Однак слід зазначити, що не вся трудова діяльність дітей підпадає під поняття «дитяча праця». Участь у виконанні деяких видів легких робіт, наприклад, посильна допомога батькам у домашніх справах, що не відбирає багато часу, належно організована трудова діяльність підлітків під час канікул, – усе це розглядається як елементи виховання, а також спосіб здобуття базових професійних навичок та вміння адаптуватися в суспільстві і не вважається дитячою працею.

Поняття «дитяча праця» охоплює як оплачувану, так і неоплачувану роботу та діяльність, що в психологічному, фізичному або моральному планах пов'язані з небезпекою чи заподіянням шкоди. Це така праця, що позбавляє дітей можливості