

подальшої ефективної діяльності правоохоронця, що визначається як процес якісної, цілеспрямованої свідомої зміни його особистісної сфери [1].

Необхідно враховувати суперечності, що виникають у навчальній діяльності майбутніх працівників поліції, а саме розбіжності між новими пізнавальними цілями, завданнями та наявними способами дій, між новими ситуаціями й недостатнім досвідом курсанта для їх вирішення. Подолання цих суперечностей вимагає пошуку нових способів дій, оволодіння новими фаховими вміннями й навичками необхідними для їх вирішення, тобто здійснення кроку вперед у своєму саморозвитку. У юнацькому віці, якому притаманне вироблення перспективних цілей, життєвих планів, конкретних проєктів, виникають суперечності у розбіжності між бажаним і реальним, омріяним і теперішнім. Ці розбіжності також спонукають особистість майбутнього працівника поліції до саморозвитку і їх слід враховувати в організації навчально-виховного процесу.

Так, з метою розвитку навичок самоорганізації, самопізнання та особистісного зростання нами було розроблено соціально-психологічні тренінги, а саме:

1) тренінг «Адаптація» – для курсантів першого курсу навчання Харківського національного університету внутрішніх справ. Метою даного тренінгу є формування навичок та умінь самоорганізації особистості необхідних для навчання у виші зі специфічними умовами навчання та стимулювання особистісного саморозвитку. Впродовж даного тренінгу учасники відпрацьовують наступні теми:

– самоорганізація курсантів в процесі їх професійної освіти (принципи та механізми самопізнання, самоорганізації, самоосвіти, засоби пошуку і обробки інформації; адаптація до нового середовища);

– планування і структурування часу (облік і розрахунок робочого та вільного часу за різними методиками; виявлення поглиначів часу; цілі та цінності в самоорганізації часу);

2) тренінг «Цілепокладання» – для курсантів другого курсу навчання. Другокурсники знайомляться з алгоритмами цілепокладання; навчаються самостійно визначати цілі й умови їх досягнення; розвивають здібність діяти самостійно й оцінювати та передбачати результати власних дій; знайомляться з механізмами саморегуляції як прагнення до самоактуалізації на основі розвитку професійного мислення і реалізації творчого потенціалу в різноманітних формах наукової діяльності;

3) тренінг «Самоорганізація життя» допомагає розвивати у третьокурсників відповідальність за особистісний розвиток і сприяти самореалізації і становленню курсанта як самодостатньої креативної особистості. В рамках даного тренінгу третьокурсники знайомляться з коучінгом як інструментом особистісного й професійного розвитку особистості; формують розуміння того, що кожна людина несе відповідальність за плин власного життя й подолання перешкод, які виникають на шляху досягнення цілей у навчанні, професії та особистому житті; розвивають цілеспрямованість, самодисципліну, здібність до самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції та прогнозування.

Висновок. Саморозвиток особистості стає на сьогодні одним із найбільш важливих напрямів формування стресостійкості працівників поліції та підвищення ефективності їх професійної діяльності. Кожен із розроблених соціально-психологічних тренінгів допомагає курсантам на різних етапах професійної підготовки у ЗВО зі специфічними умовами навчання здійснити перехід від соціального контролю до самоконтролю, від зовнішньої організації та управління діяльністю до самоорганізації і саморозвитку особистості.

Список бібліографічних посилань

1. Бандурка О. М., Соболев В. О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник для вищ. закл. освіти МВС України : рекомендовано ГУРОС МВС України. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 480 с.
2. Вайда Т.С., Черкашин А.І., Доценко В.В. Основи виховання працівників ОВС : практ. посіб. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2014. 318 с.
3. Журба К. О. Саморозвиток // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України, гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 800–801.
4. Роджерс К. О становлении личностью / пер. М. М. Исениной, под ред. Е. И. Исениной. М. : Прогресс, 1994. 256 с.
5. Сухоленова О. Г. Етапи саморозвитку особистості. *Психологія*. 2000. № 3 (9). С. 98–104.
6. Харламов И. Ф. Педагогика : учеб. пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Гардарики, 2003. 519 с.

Одержано 31.10.2019

УДК 349.2

Наталія Ігорівна ДУРАВКІНА,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-5075-9109>

АУТСТАФІНГ ТА АУТСОРСІНГ ЯК ПРАВОВІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ

В умовах глобалізації, компанії для підвищення власної конкурентоспроможності на ринку та зниження витрат на виробничі процеси, все частіше передають другорядні задачі в діяльності організації до послуг зовнішніх підприємців-спеціалізованих агентств, в розпорядженні яких є висококваліфіковані кадри.

Пошук шляхів удосконалення використання людського потенціалу ускладняється неготовністю керівників підприємств до активного використання новітніх управлінських інструментів, серед яких важливе місце посідає аутсорсинг та аутстафінг.

Найбільш популярними вони є в ІТ секторі. За різними оцінками, в Україні налічується до 4000 ІТ-компаній, а аутсорсинг складає більшість ІТ-ринку України. Основними центрами аутсорсингу ІТ є Київ (44,9 % компаній), Харків (18,7 %), Львів (9,3 %), Дніпро (8,2 %) та Одеса (5,5 %).

На законодавчому рівні поняття аутсорсингу визначено розділом 4 Національного класифікатору України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010», чинного від 01.01.2012 р., як угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема, частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції.

Термін «аутстафінг» законодавчо не визначено, та на практиці він означає, що компанія-виконавець надає своїх кваліфікованих співробітників у тимчасове користування компанії-замовнику для виконання певної роботи (надання послуг).

Підпунктом 14.1.183 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу визначено схоже за розумінням поняття «послуга з надання персоналу» – це господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або кількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій. Угода про надання персоналу може передбачати укладання зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового контракту з особою, у розпорядження якої їх направлено. Інші умови надання персоналу (у тому числі винагорода особи, що надає послугу) визначаються угодою сторін [1].

У ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» можна виокремити такі ознаки аутстафінгу:

1) це особливий вид господарської діяльності для аутстафера, для здійснення якого вимагається наявність спеціального дозволу.

2) наймання працівників аутстафером здійснюється для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця (замовника).

3) відносини між аутстафером та працівником оформлюються у вигляді трудових договорів.

4) відносини між замовником та аутстафером мають бути оформленні договором про застосування праці працівника (якщо замовник фізична особа – договір про надання послуг).

5) аутстафер при цьому забезпечує графік роботи та відпочинку аналогічний тому, що використовує замовник.

Тобто такі працівники можуть підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку компанії-замовника, розміщуватись на території замовника, але не є його найманими працівниками у загальному розумінні, оскільки заробітну плату їм виплачує компанія-виконавець.

Також ст. 39 Закону про зайнятість передбачено такий вид діяльності, як діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Прикладом аутстафінгу є залучення бухгалтера, водія тощо з укладенням відповідного договору між компаніями щодо конкретного фахівця.

Проведемо порівняльну характеристику аутсорсингу та аутстафінгу за такими критеріями як: оформлення трудових відносин, робоче місце, оплата праці, та особливості організації праці.

Щодо оформлення трудових відносин, якщо використовується аутсорсинг або аутстафінг, то трудовий договір укладається між працівником та компанією, що є виконавцем. Роботодавцем є компанія, що надає послуги аутсорсингу. Таким чином, оформлення трудових відносин для аутсорсингу та аутстафінгу відбувається однаково.

Місце виконання робіт: у разі використання аутсорсингу, праця здійснюється на території компанії-виконавця, якщо застосовується аутстафінг, то праця здійснюється на території компанії-замовника за правилами його внутрішнього трудового розпорядку, графіком та іншими умовами.

Тобто першою відмінністю є те, що працівник за аутсорсингом продовжує ходити на роботу до свого наймодавця, надаючи компанії-замовнику лише конкретний результат (наприклад, вебсайт чи дизайн-проект), а ось аутстафінг передбачає занурення у робочий процес на території клієнта-замовника за його правилами роботи, проте без оформлення з ним трудових відносин.

Оплата праці за аутсорсингом відбувається таким чином: компанія-замовник здійснює оплату за договором аутсорсингу компанії-виконавцю за фактично досягнутий результат роботи. Якщо використовується аутстафінг, то компанія-замовник оплачує процес роботи працівників, що надані їй аутстафінговою компанією.

У питанні оплати ключовим є її призначення – за роботу чи за результат роботи, в чому і полягає основна відмінність аутсорсингу від аутстафінгу.

Можливості компанії-замовника під час використання аутсорсингу є доволі обмеженими, адже фактично він оплачує виконану роботу, її результат, не втручаючись при цьому у специфіку роботи його тимчасових «працівників». Замовник аутстафінгової компанії є більш вільним у своїх можливостях, адже в процесі роботи він має право контролювати діяльність орендованого персоналу як власного, слідкувати за часом та умовами роботи, регулювати її процес [2].

Отже, головна відмінність полягає в тому, що аутсорсинг стосується всієї підтримки проекту, тоді як аутсорсинг забезпечує наймання та обслуговування людей.

Переваги та недоліки аутсорсингу:

- за всі аспекти якості відповідальності несе постачальник послуг;
- менше зусиль для управління;
- постачальник послуг несе повну відповідальність за все обладнання що, необхідне для завершення роботи над проектом;

– роботодавцю не потрібно брати участь у процесі найму;
– роботодавець практично не може втрутитися або контролювати процес роботи;
– якщо проектний обсяг не є чітко визначеним, вартість може бути набагато вищою, ніж при використанні аутстафінгу.

Переваги та недоліки аутстафінгу:

- надає можливість наймати високих професіоналів без необхідності платити високу ціну та податки;
- значна гнучкість у збільшенні або зменшенні кількості «наданих» працівників, яких наймаються;
- повний контроль над процесом виконання роботи;
- повний доступ до будь-якого з працівників;
- оплата праці нижча порівняно з іншими бізнес-моделями;
- канали та процеси зв'язку повинні бути якісними, інакше це може спричинити деякі проблеми.

Висновок. Таким чином, різниця між аутсорсингом та аутстафінгом на перший погляд малопомітна. Проте за своєю суттю аутстафінг націлений на конкретного кваліфікованого фахівця визначеного профілю, якого потребує компанія-замовник (найчастіше – на постійній основі), а аутсорсинг – на конкретний результат, виконання визначеного завдання чи надання послуги, при цьому питання кількості та якості залученого персоналу є, як правило, вторинним.

Список бібліографічних посилань

1. Аутстафінг та аутсорсинг як нові форми використання персоналу. *Вісник. Офіційно про податки*. 2017. № 23 (927). URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/publication/100005125-autstafing-ta-autsorsing-yak-novi-formi-vikoristannya-personalu> (дата звернення: 20.10.2019).
2. Стадник Д. Аутсорсинг та аутстафінг: як це працює. *Юридична газета*. 2019. URL: <http://jur-gazeta.com/publications/practice/inshe/autsorsing-ta-autstafing-yak-ce-pracyue.html> (дата звернення: 20.10.2019).
3. Outsourcing vs. Outstaffing: What Is The Difference And What To Choose? // Qubit Labs : сайт. URL: <https://qubit-labs.com/outsourcing-vs-outstaffing> (дата звернення: 20.10.2019).
4. Outsourcing vs outstaffing: which should you choose? URL: <https://skywell.software/blog/outsourcing-vs-outstaffing-which-should-you-choose> (дата звернення: 20.10.2019).

Одержано 01.11.2019

УДК [069:7](477.54-25)(091)"198/200"

Наталя Василівна ДЯЧЕНКО,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

ВИНИКНЕННЯ, ДІЯЛЬНІСТЬ І ВНЕСОК АРТГАЛЕРЕЙ У ХУДОЖНЄ ЖИТТЯ ХАРКОВА НАПРИКІНЦІ 1980-Х – НА ПОЧАТКУ 2000-Х РР.

Проголошення та набуття Україною незалежності 1991 року сприяло модернізації вітчизняної культури, зокрема, це надало представникам творчого середовища нові можливості, а разом з цим і нові завдання, пов'язані з пристосуванням до ринкової економіки. Цю тему висвітлювали, у тому числі, такі науковці, як І. Дзюба [1], Л. М. Кононенко [2], В. М. Литвин [3], чий напрацювання стали вагомим внеском у дослідження як загальної картини культурного процесу 1991–2001 рр., так і його окремих аспектів. Метою нашої статті є аналіз виникнення і розвитку галерейної справи у Харкові у 1990-х рр., актуальність цієї теми обумовлена тим, що це нове для України явище внесло істотні зміни в культурне життя. Такий вид діяльності передбачає впровадження сучасних моделей і форм роботи, та й загалом реорганізацію і трансформацію культурної сфери відповідно до нових історичних реалій. Адже «Україна як незалежна демократична європейська держава при визначенні й здійсненні державної культурної політики має зробити вибір на користь концепції «підтримки» замість «управління» нею притаманного тоталітаризму» [2, с. 62]. Також, як зазначив дослідник І. Дзюба, відбулося «...піднесення в тих галузях культури і мистецтва, які менше залежать від капіталовкладень і де вирішальну роль відіграє особистісний фактор, талант митця, простір естетичної самореалізації...» [1, с. 60]. До змін підштовхнула й демократизація мистецтва, завдяки чому до культурного процесу окрім традиційних професійних об'єднань митців (на кшталт Харківської організації Національної Спілки художників України), створених ще за радянських часів, долучилися й художники, котрі належать до новітніх неформальних об'єднань, асоціацій тощо. Це призвело до того, що постала потреба в збільшенні виставкових майданчиків, де б митці мали змогу репрезентувати свою творчість, знаходити покупців, а глядачі — задовольняти естетичні потреби, розширювати свої інтелектуальні обрії.

У Харкові, починаючи від 1989 року, було відкрито низку незалежних галерей, кожна з яких посіла свою нішу згідно з уподобаннями та можливостями її засновників. Свою увагу ми зосередили лише на тих, чия діяльність висвітлювалась у ЗМІ (газети «Городская газета», «Панорама», «Событие» й т. д.), бо це вказує на доцільність і