

5. Встановлення причин і посадових осіб, винних у допущених недостахах і недоцільному використанні товарно-матеріальних цінностей [1].

Комунальні підприємства для проведення внутрішнього контролю виробничих запасів попередньо складають загальний план, який доцільно проводити в декілька етапів: попередній – ознайомлення з процесом документування та веденням обліку виробничих запасів на підприємстві, аналіз та планування запасів; основний – перевірка (контроль) виробничих запасів для своєчасного виявлення загроз фінансової безпеки підприємства; заключний – надання рекомендацій для прийняття ефективних управлінських рішень [2].

Кваліфіковано організована система внутрішнього контролю запасів на документальному рівні допомагає уникнути зайвих витрат, випадкових втрат, крадіжок та зловживань з боку персоналу, а також уникнути штрафів.

Список використаних джерел

1. Бондаренко Н. М., Сімон Г. С. Організація внутрішнього контролю запасів на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 23. С. 97-100.

2. Меліхова Т. О., Федоров І. О. Внутрішній контроль виробничих запасів для своєчасного виявлення загроз у системі управління фінансової безпеки підприємства. *Агросвіт*. № 2, 2018. С. 63-70.

Kucherevskiy A.O.,

2nd year student

The Institute of Economics and Management

Selivanova N.M.,

PhD in Economics, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of

Accounting, Analysis and Audit

Odesa Polytechnic National University

Odesa

OUTSTAFFING AND OUTSOURCING: ESSENCE AND APPLICATION FEATURES

In a rapidly changing market, businesses are looking for flexible solutions to adapt to new conditions, including new models of hiring staff. Outsourcing and outstaffing are becoming increasingly relevant for modern businesses due to the ability to reduce costs and increase efficiency. Outsourcing allows businesses to focus on their core business by outsourcing auxiliary functions to external specialists. Outstaffing, in turn, helps to respond quickly to changing human

resource needs without increasing staff. This model helps to reduce administrative costs and focus internal resources on strategic tasks. The introduction of outsourcing and outstaffing helps businesses to be more flexible in managing risks, as it reduces dependence on internal labour resources.

Thus, both of these methods of organising HR work are aimed at outsourcing certain functions or processes, but there are significant differences between them that are important to understand in order to apply them correctly in practice. Recruitment and HR policy is a rather complicated process, and not every business owner is ready to implement all its stages. Currently, outsourcing and outstaffing are extremely popular in businesses providing legal, technical, cleaning and other services, especially in the IT sector [1].

Outsourcing is a business practice in which a company outsources certain functions or tasks to a third-party company or to specialists specialised in the relevant industry. The purpose of outsourcing is to optimise costs, improve the efficiency and quality of work performed, and focus internal resources on the company's core business.

In the national legislation, the term «outsourcing» is defined by the National Classifier of Ukraine «Classification of Types of Economic Activity DK 009:2010» (section 4), namely: an agreement under which the customer entrusts the contractor with certain tasks, in particular, part of the production process or the entire production process, provision of recruitment services, and support functions [2]. The term «outsourcing» is also used to describe situations where a contractor performs auxiliary functions, regardless of whether these tasks are performed on market conditions. In this case, the client and the contractor may be located in the same economic zone or in different ones. The geographical location of the parties does not affect their classification in the context of outsourcing.

Outstaffing is a business model in which an enterprise hires employees through a third-party company or agency specialising in staffing and uses them to perform its tasks and projects. In this case, the employees legally remain employees of the third-party company, which provides their administrative management, salary and social benefits. Outstaffing allows businesses to quickly adapt to changes in labour force needs, reduce HR costs and focus on core business processes.

The concept of outstaffing is not directly enshrined in Ukrainian law. However, there is a wording that essentially reflects its meaning.

In particular, Article 39 of the Law of Ukraine «On Employment of the Population» [3] deals with the concept of «hiring employees for further performance of work in Ukraine for another employer», and clause 14.1.183 of Article 14 of the Tax Code of Ukraine [4] defines the staffing service as a commercial or civil law agreement under which a person providing the service (resident or non-resident) places at the disposal of another person (resident or

non-resident) one or more individuals to perform the functions specified in this agreement. The agreement on the provision of personnel may provide for the conclusion of an employment agreement or an employment contract by the said individuals with the person at whose disposal they are placed. Other terms and conditions of the provision of personnel (in particular, remuneration of the person providing the service) are determined by agreement of the parties.

Table 1 shows the advantages and disadvantages of outstaffing and outsourcing.

Table 1 - Advantages and disadvantages of outstaffing and outsourcing

<u>Advantages.</u>	<u>Disadvantages.</u>
<ul style="list-style-type: none"> - the possibility of applying to enterprises of different sizes and taxation systems; - reduction of the tax burden associated with the maintenance of full-time employees; - reduction in the volume of HR documentation - reduced workload for HR managers; - reduction of quotas for adding new jobs; - reduced costs for organising the workplace; - high quality of services. 	<ul style="list-style-type: none"> - it is impossible to hold non-staff employees liable for damages; - it takes a lot of time to draft and negotiate contracts and a number of other related agreements and documents; - high probability of fraud; - risk of disclosure of confidential information to non-staff members; - lack of detailed information about specific contractors of works or services.

Source: summarised by the author based on [1, 5, 6]

Given the benefits of these HR strategies, their integration into business processes can be a key success factor and competitive advantage in today's market. However, to achieve maximum results, these processes need to be carefully planned and managed, taking into account all potential risks and industry-specific features. Thus, outstaffing and outsourcing are powerful tools that help optimise business and ensure its sustainability in the face of constant change. Thanks to these approaches, companies can adapt more quickly to technological changes and innovations. The use of external specialists often helps to implement best practices and advanced technologies, which is an important factor in competitiveness. The result is an increase in overall productivity and market competitiveness.

References

1. Toniuk M.O. Outsourcing as a tool to ensure the effective operation of the enterprise. *Economy and society*. 2017. Issue No.10. C. 372-376. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/10_ukr/65.pdf.

2. The National Classifier of Ukraine «Classification of Types of Economic Activity DK 009:2010», approved by Order of the State Consumer Standard of Ukraine № 457 11.10.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text>.

3. On employment of the population: Law of Ukraine: 05.07.2012 № 5067-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

4. The Tax Code of Ukraine: 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

5. Stadnyk D. Outsourcing and outstaffing: how it works. *Yurydychna Gazeta online*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/autsorsing-ta-autstafing-yak-ce-pracyue.html>.

6. Kazak K. Outsourcing and outstaffing: concepts and features. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/198064_autsorsing--autstafng-ponyattya-ta-osoblivost.

Лагодієнко Н.В.,

д-р екон. наук, професор, професор кафедри обліку і оподаткування

Нестерчук Т.В.,

здобувач вищої освіти

спеціальності 072 Фінанси, банківська справа та страхування

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв

ОСОБЛИВОСТІ СПЕЦІАЛЬНОГО ПОДАТКОВОГО РЕЖИМУ ДІЯ СІТІ

На сучасному етапі розвитку економіки України стало очевидним, що цифровізація та автоматизація є ключовими чинниками, що визначають конкурентоспроможність країни на світовій арені. ІТ-компанії, які активно займаються впровадженням нових технологій та удосконаленням продуктів, відіграють вирішальну роль у цьому процесі, забезпечуючи не лише ефективність бізнес-процесів, а й створюючи інноваційні рішення для різних галузей економіки та суспільства в цілому. Проте, навіть при таких перспективних можливостях, ринок ІТ-послуг в Україні стикався з рядом викликів, серед яких особливо відчутним було недосконалість податкового законодавства. Жорсткі вимоги та складний податковий режим ставали перешкодою для розвитку бізнесу в цій сфері. Однак для вирішення цієї проблеми було створено спеціальний податковий режим «Дія сіті», спрямований на зменшення податкового тягаря для підприємств в сфері ІТ.

Таким чином 15 липня 2021 року було ухвалено Закон України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" [1], який вніс зміни до Податкового кодексу України та відкрив нові можливості для розвитку компаній ІТ-сектору. Зокрема, закон дозволяє суб'єктам господарювання переходити на спеціальний податковий режим "Дія Сіті". Крім того, у цьому законі вперше були визначені такі поняття, як "гіг-контракт" та "гіг-спеціаліст".