

УДК 658.3

**Левченко Л.В., магістрантка, 1 р.н., ЕПМ-22, ФБСО,  
Мельник Т.Ю., к.е.н., доц., доцент кафедри фінансів та цифрової економіки  
Державний університет «Житомирська політехніка»**

### **Сучасні персонал-технології позикової праці: сутність, переваги та недоліки**

Сучасне управління підприємствами характеризується активним застосуванням персонал-технологій, які дозволяють ефективніше залучати людські ресурси для досягнення стратегічних цілей. Це стає можливим завдяки адаптації до зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на ринок, і прагненню створити комфортні умови для розвитку людського потенціалу. Персонал-технології позикової праці є одними з ключових підходів, які забезпечують бізнесу доступ до кваліфікованих кадрів на тимчасовій основі, знижуючи витрати на утримання постійного штату.

Основна мета застосування персонал-технологій – оптимізація процесу управління персоналом і підвищення його ефективності. Це досягається шляхом впровадження більш гнучких моделей роботи, скорочення зайвих операцій і підвищення продуктивності за рахунок залучення працівників на короткострокові проекти. Такий підхід дозволяє підприємствам підвищити свою конкурентоспроможність, швидко адаптуватися до змін на ринку та зменшити адміністративні витрати [1].

Загалом розвиток персонал-технологій набув глобального характеру, оскільки більшість таких методів були розроблені та впроваджені провідними компаніями з Європи, Японії та США. Ці технології відображають специфіку кожного бізнес-середовища і є своєрідним способом адаптації до потреб у гнучкому управлінні трудовими ресурсами. Однак, через те, що значна частина персонал-технологій має іноземне походження, в Україні їхні назви часто залишаються запозиченими, що викликає певні складнощі у правовому регулюванні.

Відповідно до наявних в економічній літературі підходів, персонал-технології позикової праці поділяють на дві групи: передача окремих функцій спеціалізованим компаніям – аутсорсинг, та передача спеціалізованій компанії працівників підприємства – аутстафінг, лізинг персоналу. Ці технології не лише підвищують ефективність управління кадрами, а й сприяють мінімізації ризиків у випадках непередбачуваних змін ринку та економічної нестабільності. З огляду на іноземний досвід, їхня адаптація до умов вітчизняного ринку праці є важливим етапом у підвищенні конкурентоспроможності українських підприємств.

Аутсорсинг (з англ. *outsourcing* – використання зовнішнього джерела/ресурсу) – це передача організацією певних видів або функцій підприємницької діяльності іншій компанії, що діє в потрібній області, на підставі договору. Пов'язано це з тим, що окремі функції (інформаційні, маркетингові, фінансові тощо) працівники спеціалізованих компаній можуть виконати краще або швидше. У результаті, підприємства отримують доступ до новітніх технологій та експертизи, зменшуючи ризики, пов'язані з веденням бізнесу. Аутсорсинг також дозволяє зосередитися на стратегічних цілях, адже непрофільні функції передаються стороннім фахівцям.

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 [2].

Що стосується терміну «аутстафінг» (з англ. *outstaffing* – діяльність із надання персоналу), то це, простими словами, найм робочої сили. Роботодавець наймає спеціаліста у певній сфері, який фактично працюватиме на території його «клієнта», тобто замовника. Ця схема активно використовується ІТ компаніями, адже має багато переваг перед іншими способами організації трудових відносин [2]. Аутстафінг дозволяє підприємствам зменшити адміністративні витрати та зосередитися на основних бізнес-процесах, забезпечуючи більшу гнучкість в управлінні ресурсами. На сьогоднішній день законодавством України не закріплено поняття «аутстафінг».

Лізинг персоналу – це форма тимчасового або строкового залучення персоналу, що дає змогу вирішити проблеми підприємства в умовах зміни пріоритетних напрямів діяльності та необхідності зменшення витрат на персонал. Залучення працівників для тимчасової зайнятості дозволяє компаніям швидко реагувати на коливання попиту, не підвищуючи фіксовані витрати. Це особливо важливо в умовах економічної нестабільності, коли підприємства прагнуть оптимізувати свою діяльність і зберегти конкурентоспроможність [3].

Із розвитком систем управління персоналом на вітчизняному ринку зростає необхідність у створенні нормативно-правової бази, яка враховуватиме специфіку інноваційних персонал-технологій. Підприємствам потрібно не лише використовувати закордонний досвід, а й адаптувати вже існуючі технології під національні правові стандарти та особливості українського ринку праці. Це допоможе усунути юридичні суперечності та оптимізувати роботу вітчизняних компаній, зокрема через раціоналізацію управлінських процесів [4].

Ефективне впровадження персонал-технологій в управлінні персоналом дозволяє підприємствам не

лише оптимізувати свої внутрішні процеси, але й забезпечити гнучкість і адаптивність до змін в ринкових умовах. Проте, варто враховувати як позитивні аспекти, так і потенційні ризики аут-технологій в управлінні персоналом, щоб прийняти зважене рішення щодо їх використання.

Аутсорсинг в управлінні персоналом має значні переваги, які роблять його привабливим для багатьох підприємств. Спеціалізовані компанії пропонують досвід і обладнання, що забезпечує високу якість виконання завдань завдяки інвестиціям у кваліфікацію працівників і технології. Аутсорсинг також дозволяє зменшити штатну чисельність, знизити витрати на зарплати і швидко адаптувати робочу силу до змін на ринку.

Проте аутсорсинг має й недоліки. Недостатня законодавча база ускладнює регулювання відносин і створює юридичні ризики. Підприємства ризикують втратити контроль над бізнес-процесами та можуть стикатися з проблемами захисту конфіденційної інформації. Крім того, існує ймовірність збитків від недобросовісних аутсорсерів та неочікуваного припинення послуг, що може призвести до простоїв. Таким чином, вибір аутсорсингу як стратегії управління персоналом потребує ретельного аналізу вигод і ризиків.

Аутстафінг також пропонує численні переваги для організацій. По-перше, він зменшує адміністративне навантаження, оскільки кадрову документацію веде аутстаффер, що дозволяє економити час на управлінні персоналом. Це сприяє оптимізації економічної моделі діяльності та зменшенню ризиків трудових суперечок, оскільки трудовий договір укладається з аутстаффером, що убезпечує замовника від конфліктів. Працівники, переходячи до аутстаффера, зберігають свій трудовий статус.

Найважливішими недоліками аутстафінгу є відсутність чіткої законодавчої бази, оскільки в Україні немає офіційного визначення «аутстафінг». Це ускладнює укладання договорів і може призводити до правових спорів. Брак нормативних актів може створювати непорозуміння між сторонами та ускладнювати допуск працівників до роботи. Таким чином, попри численні переваги, аутстафінг потребує уважного аналізу та чіткого правового регулювання для ефективного функціонування.

Лізинг персоналу є ефективним інструментом у сучасному управлінні, що має свої переваги та недоліки. Серед основних переваг для організацій-лізингоотримувачів – швидкий доступ до кваліфікованих працівників, що підвищує оперативність виконання завдань. Відповідальність за працівників покладається на агентство, що дозволяє зберігати контроль над штатним розписом і зменшувати витрати часу на кадрові процеси. Лізинг також забезпечує гнучкість у реагуванні на зміни в бізнес-середовищі та усуває простоя завдяки забезпеченню заміни тимчасового працівника.

Проте ризики, пов'язані з лізингом, не варто ігнорувати. Організації можуть стикатися з втратами конфіденційної інформації та невідповідністю організаційних культур між замовником і провайдером. Також можуть виникати проблеми з розподілом відповідальності, особливо в питаннях охорони праці. Для агентств, які надають ці послуги, затримка в отриманні нових замовлень після завершення контрактів може ускладнювати утримання працівників [5].

На основі наведеної інформації можна зробити висновок, що персонал-технології позикової праці пропонують підприємствам гнучкість і можливість оптимізувати процеси управління трудовими ресурсами. Аутсорсинг забезпечує доступ до висококваліфікованих спеціалістів і знижує витрати, тоді як аутстафінг дозволяє зберігати контроль над персоналом, зменшуючи при цьому адміністративне навантаження. Лізинг, у свою чергу, надає підприємствам можливість швидкого залучення кваліфікованих кадрів. Незважаючи на численні переваги, кожна з цих технологій має свої ризики, такі як юридичні питання, втрата контролю над процесами та загроза витоку конфіденційної інформації. Таким чином, для успішного впровадження цих методів підприємствам необхідно ретельно аналізувати як вигоди, так і потенційні недоліки, щоб зробити обґрунтовані рішення, що відповідають їхнім бізнес-цілям. Успішна реалізація цих підходів може суттєво підвищити ефективність управління персоналом і сприяти досягненню стратегічних цілей підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лобза А. В. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективності системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2015. № 26. С. 74-80.
2. Стадник Д. Аутсорсинг та аутстафінг: як це працює. *Юридична газета онлайн*. 2019. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/autsorsing-ta-autstafing-yak-ce-pracyue-.html>.
3. Лизунова О. М., Іщенко Я.Г., Кондрашова Г.В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка та суспільство*. 2018. № 14. С. 448-456.
4. Базалійська Н. П., Стасишин О. І. Сучасні інноваційні персонал-технології в системі управління персоналом промислового підприємства. *Перспективи розвитку економічної системи з урахуванням сучасних євроінтеграційних процесів: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 16 листопада 2019 р.)*, Дніпро: НО «Перспектива». 2019. Ч. 1. С. 71-75.
5. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.