

# СМАРТСТАФІНГ ЯК СУЧАСНА УПРАВЛІНСЬКА ТЕХНОЛОГІЯ ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

Зоїдзе Д. Р.

Національний фармацевтичний університет  
270214@ukr.net

Останнім часом інформаційні технології досягли у своєму розвитку нових якісних рівнів, що дозволило розширити можливості управління, надало в розпорядження менеджерів усіх рівнів новітні методи обробки і аналізу економічної та соціальної інформації, яка необхідна для прийняття ефективних управлінських рішень.

Нерівномірність розподілу трудових ресурсів породжує гостру нестачу фахівців в одному сегменті поряд із тимчасовим їх надлишком в іншому. Для подолання цієї суперечності сучасний менеджмент підприємства запропонував технологію смартстафінгу.

Згідно з моделлю роботи смартстафінгу, компанія-виконавець – власник трудового ресурсу надає на відкритий ринок праці (спеціалізовані інформаційно-торговельні Інтернет-портали або Smart-платформи компанії-провайдера або Оператора послуг) інформацію про доступну на певний період часу професійну компетенцію свого штатного працівника і про готовність запропонувати його споживачеві за певною ринковою ціною [1-3]. З іншого боку, компанія-замовник – споживач компетенції підтверджує свою зацікавленість у залученні даної компетенції в рамках певного проєкту і на певних умовах. Під час взаємодії попиту та пропозиції встановлюється ринкова вартість надання цієї послуги.

При цьому провайдер (Оператор послуг) не виступає стороною в договірних відносинах між споживачем і продавцем трудових ресурсів та не несе відповідальності за надану ними інформацію.

Деякі експерти вважають, що для замовника кадрового ресурсу не має значення, в штаті якої компанії спочатку знаходився фахівець з потрібними йому навичками, навіть якщо він перебував у статусі фрілансера, головне, що він був присутній у необхідний момент в «хмарі компетенцій» – спеціальному віртуальному сервісі, який створений на основі об'єднання інформаційних ресурсів і баз даних роботодавців [4].

Смартстафінг як технологія менеджменту підприємства виконує низку функцій, а саме: проєктну, рекрутингову, розподільну та резервну.

Застосування технології смартстафінгу надає певні переваги для керівників (менеджерів) компаній [1-4].

По-перше, смартстафінг дозволяє менеджерам раціонально і максимально повно використовувати трудові ресурси шляхом «утилізації» тимчасово

незавантажених фахівців та їхніх компетенцій в робочому процесі інших компаній.

По-друге, смартстафінг завдяки використанню інтернет-комунікацій та розташованої в ній єдиної бази консультантів по регіонах, галузям і країні в цілому скорочує терміни підбору персоналу і необхідної експертизи фахівців для роботи в командах, знижує ризики зриву проєктів.

По-третє, використання смартстафінгу дозволяє мінімізувати витрати підприємця на персонал. Крім того, ця управлінська технологія заощаджує кошти на пошук необхідного фахівця в порівнянні зі звичайними методами підбору персоналу, такими як кадрові агентства, хед-хантинг та ін.

По-четверте, дає можливість інтенсифікувати розвиток компанії, шляхом оптимізації витрат на підготовку і перепідготовку молодих співробітників при створенні кадрового резерву.

Таким чином, розглянувши інновацію регулювання і розподілу трудових ресурсів, можна зробити висновок, що така технологія вигідна для роботодавців, які можуть виступати одночасно як постачальниками, так і споживачами трудових ресурсів.

Також смартстафінг надає певні переваги і працівникам.

По-перше, посилює мотивацію працівників: з'являється можливість підвищення кваліфікації, а також додаткового заробітку при збереженні соціальних гарантій.

По-друге, підвищує персональну кваліфікацію завдяки тимчасовим і проєктним формам зайнятості (розширення компетенцій).

По-третє, дає можливість більш ефективного залучення в економіку окремих категорій громадян, таких як: жінки з дітьми, пенсіонери, люди з обмеженими можливостями, здобувачі ЗВО та ін.

Далі розглянемо можливості смартстафінгу під час розв'язання проблем кадрового дефіциту в економіці країни в цілому.

По-перше, смартстафінг дозволяє динамічно перерозподіляти між роботодавцями тимчасово або частково вільні трудові ресурси, тим самим забезпечуючи баланс попиту і пропозиції на ринку праці.

По-друге, створює додаткові робочі місця у вигляді дистанційної, тимчасової та проєктної зайнятості.

Отже, смартстафінг сприяє підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної економіки завдяки:

- ефективному управлінню національним людським капіталом;
- залученню в економіку прихованих трудових ресурсів;
- можливості легального працевлаштування з використанням різних форм зайнятості (тимчасова або часткова, проєктна, контрактна)

тимчасово не зайнятих осіб працездатного віку; пом'якшенню дисбалансу на ринку праці.

Використання технологій смартстафінгу є доцільним у тих випадках, коли бізнес компанії значною мірою залежить від кваліфікації ключових фахівців та ефективності застосування їх основних компетенцій, наприклад, у таких секторах економіки, як:

- комплексний аудит і консалтинг;
- аналіз і прогнозування кон'юнктури ринку;
- стандартизація, метрологія та сертифікація;
- інтегровані маркетингові комунікації і т. п.

Таким чином, смартстафінг – це інноваційна управлінська проектно-орієнтована інтернет-технологія з метою залучення персоналу шляхом надання необхідних компетенцій за розкладом або на вимогу. Головним недоліком відносин смартстафінгу виступає їх абсолютна обумовленість існуванням інформаційних технологій, а відповідно, і залежність від них.

#### **Використана література:**

1. Тонких Н. В., Камарова Т. А. Смартстаффинг – новая форма перераспределения кадровых ресурсов. *Управленец*. 2014. № 6/52. С. 78–82. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/smartstaffing-novaya-forma-pereraspredeleniya-kadrovyyh-resursov> (дата обращения 21.02.2021).

2. Смартстаффинг // Tadviser. Государство. Бизнес. IT. URL: [http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%82:%D0%A1%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3\\_\(SmartStaffing\)](http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%82:%D0%A1%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3_(SmartStaffing)) (дата обращения: 21.02.2021).

3. Селивоненко О. Г., Афонина Т. Н. Технология смартстаффинга в управлении трудовыми ресурсами. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2016. № 6/48 (Часть 1). С. 87–89. URL: <https://research-journal.org/economical/tehnologiya-smartstaffinga-v-upravlenii-trudovymi-resursami/> (дата обращения: 21.02.2021).

4. Аутстаффинг и смартстаффинг // Zdrav. Expert. 2018. URL: [http://zdrav.expert/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3\\_%D0%B8\\_%D1%81%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3\\_\(Outstaffing\\_and\\_smartstaffing\)](http://zdrav.expert/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%B8_%D1%81%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3_(Outstaffing_and_smartstaffing)) (дата обращения: 21.02.2021).