

АУТСТАФІНГ ЯК КРЕАТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасний етап розвитку економіки характеризується глибокими системними змінами, що призводять до, посилення конкуренції на внутрішніх і зовнішніх ринках України і світу. Зазначене потребує ретельного вивчення прогресивного досвіду та розробки нових креативних підходів до формування трудових ресурсів. Завдання креативного менеджменту - регулювання процесу здійснення творчих рішень в команді або колективі. Використання креативного менеджменту потрібно тоді, коли: середа невизначена і мінлива, існує якась проблема; механізми недостатньо керовані, а також інші обставини, що не дозволяють забезпечити ефективне управління. Спочатку креативність менеджерів пов'язувалася з областю професійної діяльності. Проведені західними фахівцями дослідження довели відсутність зв'язку між креативністю та сферою діяльності фахівця. Так, креативному менеджеру притаманне самостійність творчого пошук, винахідливість, стійкість до стереотипів тощо.

Креативні методи управління використовують інноваційні компанії, такі як Google, Netflix, Facebook. За прикладами даних компаній-гігантів стали застосовувати креативний менеджмент і сотні інших організацій. Дана тенденція розростається, приносить користь і має право на існування. Креативний менеджмент зараз стає і буде надалі одним з головних показників соціально-економічного розвитку. Адже, саме креативне управління є механізмом розкриття творчого мислення працівників. У зв'язку з цим виникає необхідність проведення теоретичних і прикладних досліджень, спрямованих на виявлення особливостей креативності як детермінанти управлінської діяльності, розробку діагностичного інструментарію, призначеного для вимірювання динаміки розвитку творчих здібностей управлінських кадрів в організаціях.

Зазначене спонукає до розвитку нового напряму управління персоналом – аутстафінгу (лізингу персоналу). Аутстафінг - це вивід персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його у штат компанії-провайдера. Цей інструмент в управлінні персоналом дозволяє компаніям регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу. В Україні з'являється все більше компаній, які надають послуги аутстафінгу на абсолютно легальних умовах.

Послуги з лізингу персоналу для українського ринку є новими, хоча у західних країнах вони існують вже близько 20-35 років [1]. Кількість спеціалізованих компаній України, що надають на ринку послуги з лізингу персоналу за світовими стандартами, незначна. Метою роботи є дослідження переваг та проблем впровадження аутстафінгу на українському ринку послуг на основі сучасного розвитку даного процесу в Україні.

Таблиця 1 – Проблеми та загрози ведення аутстафінг-діяльності для учасників

Учасники	Проблеми та загрози
Компанії-провайдери	- у зв'язку з тим, що послуги аутстафінгу набувають все більшої популярності в Україні, існує загроза конкуренції на ринку; - компанії-провайдеру необхідно створювати належні умови для працівника, надавати йому всі ті можливості і пільги, які мають штатні працівники; - якщо компанія-провайдер заважає перейти на спрощену систему для підвищення - власної привабливості для інвесторів та замовників, то вона буде змушена ввести обмеження на кількість працівників та на матеріальні витрати [3]
Компанії-замовники	- у випадку, коли підприємство вирішить вивести поза штат малу кількість працівників (економічно доцільним є виведення близько 50 працівників) або почне співпрацювати з компаніями-провайдерами, які не мають пільг при оподаткуванні, то вартість послуги аутстафінгу буде досить високою; -також коли компанії-замовники залучають персонал ззовні, це може призвести до витоку важливої інформації; - може виникнути проблема, коли позаштатні працівники не дотримуються трудової дисципліни у компанії-замовника
Працівники	- нормами цивільного законодавства окремо не виділено такий вид цивільно- правової угоди, як договір аутстафінгу, що залишає працівника без правової підтримки у даній галузі бізнесу; - зниження мотивації працівника, його довіри до компанії-замовника; - можливість втратити компенсації та соціальні пільги, які отримують штатні працівники

Першим і основним споживачем аутстафінгу стали великі транснаціональні корпорації, які використовували цю форму адміністрування персоналу і вважають її найбільш комфортною та економічно вигідною. Згідно зі статистикою компаній-провайдерів послуг із аутстафінгу, 46 % замовлень припадає на адміністративний персонал, 24 % — на фінансистів середнього рівня, 14 % — на ІТ-спеціалістів, 10 % — на топ-менеджерів, 6 % — робочі спеціальності [2]. Серед компаній, які використовують послуги аутстафінгу в Україні, слід зазначити: «МТС», «Київстар», «Альфа-банк», «Samsung Україна» та багато інших [3].

Отже, можна виділити основні переваги аутстафінгу, які будуть складатися з трьох напрямів: переваги для компаній-провайдерів, для компаній замовників та переваги для працівників. Окрім переваг, кожен процес має свої недоліки, а отже аутстафінг не є виключенням. Можна виділити три основних напрямки: аналогічно перевагам (табл.1).

Отже, для того, щоб застосування креативних підходів до формування трудових ресурсів в організації, почало розвиватися в Україні необхідні внутрішні чинники, які сприяють креативному мисленню та інтересу щодо застосуванню креативних підходів в управлінні персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Калініченко, Ю.Б.** Креативність як основа менеджменту організації [Текст] / Ю.Б. Калініченко // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - №4, Т. II. - С. 186-191.

2. **Якубов, М.Р.** Креативный менеджмент: практический аспект [Текст] / М.Р. Якубов // Креативная экономика. - 2010. - Том 4. - № 11. - С. 19-24.

3. **Продіус, О.І.** Креативний менеджмент як запорука сучасного ефективного управління [Текст] / О.І. Продіус // Економіка: реалії часу. - 2012. - № 3-4. - С. 67- 72.