

Based on the Analysis of Methods Developed by Leading International Organizations]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo tekhnolohichnoho universytetu*, no. 1 (59) (2012): 283-287.

Zamiatina, N. V. "Teoretyko-metodychni zasady upravlinnia investytsiinoiu diialnistiu pidpriemstva" [Theoretical and Methodological Principles of Investment Management of the Enterprise]. *Finansovyi prostir*, no. 3 (11) (2013): 138-142.

Zinchenko, O. A., Pavlishchii, D. O., and Zinchenko, D. S. "Investytsiini resursy: sutnist, mekhanizm zaluchennia ta rol v ekonomichnomu rozvytku pidpriemstva" [Investment Resources: Essence, Mechanism of Attraction and Role in Economic Development of the Enterprise]. *Reporter of the Priazovskiy State Technical University Section: Economic Sciences*, no. 33 (2017): 50-57.

УДК 005.331

JEL: M12; M14; M15; M31; M37; L14

## СМАРТСТАФІНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

© 2020 ЗОІДЗЕ Д. Р.

УДК 005.331

JEL: M12; M21; M51; M54; M55

### Зоїдзе Д. Р. Смартстафінг як інноваційна технологія менеджменту підприємства

Мета статті полягає у дослідженні смартстафінгу як інноваційної технології менеджменту підприємства. У результаті узагальнення наявних підходів було визначено зміст поняття «смартстафінг». Запропоновано розглядати смартстафінг як інноваційну управлінську проєктно орієнтовану інтернет-технологію, що дозволяє регулювати попит і пропозицію трудових ресурсів через надання персоналу з необхідними компетенціями за розкладом або на вимогу. Розкрито модель організації відносин смартстафінгу. Проведено порівняння смартстафінгу з аутстафінгом та аутсорсингом. Систематизовано й узагальнено основні функції смартстафінгу. Досліджено переваги смартстафінгу для роботодавців, працівників та економіки країни в цілому. Серед переваг, які смартстафінг надає менеджменту підприємства, можна назвати такі: раціональне та повне використання трудових ресурсів; прискорення пошуку персоналу з необхідними компетенціями; мінімізація витрат на персонал; інтенсифікація розвитку компанії. З'ясовано, що смартстафінг виступає так званою соціальною платформою, на якій відбувається динамічний перерозподіл наявних трудових ресурсів. Визначено сектори економіки, де доцільно використовувати технологію смартстафінгу, а саме: комплексний аудит і консалтинг; аналіз і прогнозування кон'юнктури ринку; стандартизація, метрологія та сертифікація; інтегровані маркетингові комунікації. Головним недоліком відносин смартстафінгу виступає їх абсолютна обумовленість існуванням інформаційних технологій, а отже, і залежність від них. Метою подальших досліджень у цьому напрямку має стати розв'язання завдань, що перешкоджають ефективному застосуванню смартстафінгу на підприємствах. Особливе місце серед них займає необхідність інституційного оформлення відносин смартстафінгу в системі менеджменту вітчизняних підприємств.

**Ключові слова:** смартстафінг, аутстафінг, аутсорсинг, інтернет-портал, функції смартстафінгу, переваги смартстафінгу.

**DOI:** <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-439-446>

**Рис.:** 4. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

**Зоїдзе Діана Романівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування, Національний фармацевтичний університет (вул. Пушкінська, 53, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** 270214@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1180-937X>

УДК 005.331

JEL: M12; M21; M51; M54; M55

### Зоидзе Д. Р. Смартстаффинг как инновационная технология менеджмента предприятия

Цель статьи заключается в исследовании смартстаффинга как инновационной технологии менеджмента предприятия. В результате обобщения имеющихся подходов было определено содержание понятия «смартстаффинг». Предложено рассматривать смартстаффинг как инновационную управленческую проєктно ориентированную интернет-технологію, позволяющую регулировать спрос и предложение трудовых ресурсов путем предоставления персонала с необходимыми компетенциями по расписанию или по требованию. Раскрыта модель организации отношений смартстаффинга. Проведено сравнение смартстаффинга с аутстаффингом и аутсорсингом. Систематизированы и обобщены основные функции смартстаффинга. Исследованы преимущества смартстаффинга для работодателей, работников и экономики страны в целом. Среди преимуществ, которые смартстаффинг предоставляет менеджменту предприятия, можно назвать следующие: рациональное и полное использование трудовых ресурсов, ускорение поиска персонала с необходимыми компетенциями, минимизация затрат на персонал, интенсификация развития компании. Выяснено, что смартстаффинг выступает так называемой социальной платформой, на которой происходит динамическое перераспределение имеющихся трудовых ресурсов. Определены сектора экономики, где целесообразно использовать технологию смартстаффинга, а именно: комплексный аудит и консалтинг; анализ и прогнозирование кон'юнктуры рынка; стандартизация, метрологія и сертификация; интегрированные маркетинговые коммуникации. Главным недостатком отношений смартстаффинга выступает их абсолютная обусловленность существованием информационных технологий, и зависимость от них. Целью дальнейших исследований в этом направлении должно стать решение задач, препятствующих эффективному применению смартстаффинга на предприятиях. Особо

место среди них занимает необходимость институционального оформления отношений смартстаффинга в системе менеджмента отечественных предприятий.

**Ключевые слова:** смартстаффинг, аутстаффинг, аутсорсинг, интернет-портал, функции смартстаффинга, преимущества смартстаффинга.

**Рис.:** 4. **Табл.:** 1. **Библ.:** 9.

**Зойдзе Диана Романовна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и администрирования, Национальный фармацевтический университет (ул. Пушкинская, 53, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** 270214@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1180-937X>

УДК 005.331

JEL: M12; M21; M51; M54; M55

#### Zoidze D. R. Smartstaffing as an Innovative Enterprise Management Technology

The article is aimed at researching smartstaffing as an innovative technology of enterprise management. As a result of generalization of the existing approaches, the content of the concept of «smartstaffing» is defined. It is proposed to consider smartstaffing as an innovative management project-oriented Internet technology, allowing to regulate the supply and demand of the labor resources by providing staff with the necessary competences on schedule or on demand. The model of the smartstaffing relations organization is disclosed. Smartstaffing has been compared with outstaffing and outsourcing. The basic functions of smartstaffing are systematized and summarized. The advantages of smartstaffing for employers, employees and the country's economy in general are examined. Among the advantages that smartstaffing provides to the management of company are: rational and full use of the labor resources, speeding up the search for staff with the necessary competences, minimizing staff costs, intensification of the company's development. It is identified that smartstaffing acts as a so-called social platform for a dynamic redistribution of existing labor resources. Sectors of the economy where smartstaffing technology is appropriate are defined as follows: comprehensive audit and consulting; market analysis and forecasting; standardization, metrology and certification; integrated marketing communications. The main drawback of smartstaffing relationships is their absolute conditionality in terms of the existence of information technologies, and, accordingly, dependence on them. The aim of further research in this direction should be solution to the problems preventing the effective use of smartstaffing in enterprises. A special place takes the need for institutionalization of smartstaffing relations in the system of management of domestic enterprises.

**Keywords:** smartstaffing, outstaffing, outsourcing, Internet portal, smartstaffing functions, smartstaffing benefits.

**Fig.:** 4. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 9.

**Zoidze Diana R.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Administration, National Pharmaceutical University (53 Pushkinska Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** 270214@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1180-937X>

В останнє десятиліття інформаційні технології досягли у своєму розвитку нових якісних рівнів, що дозволило розширити можливості управління, надало в розпорядження менеджерів усіх рівнів новітні методи обробки й аналізу економічної та соціальної інформації, яка необхідна для прийняття ефективних управлінських рішень. До того ж епоха Інтернету сформувала унікальні умови для виникнення нових відносин як між роботодавцем і працівником зокрема, так і між компаніями в цілому.

Питанню визначення інструментів у системі менеджменту підприємства присвячена останнім часом велика кількість наукових публікацій як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Слід зазначити деяких з них, чії науково-практичні розробки були використані під час роботи над цією статтею: Н. Тонких, Т. Камарова, О. Селівоненко, Т. Афоніна, А. Пашкова, І. Сімак, К. Кухта, В. Пономаренко, К. Козак, А. Свидрак.

Проте, незважаючи на значну кількість публікацій з цієї проблематики, недостатньо вивченими залишаються новітні підходи в менеджменті підприємства, які базуються на використанні інформаційних технологій.

Таким чином, метою статті стало дослідження смартстаффінгу як інноваційної технології менеджменту підприємства.

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 смартстаффінгу.

«Стаффінг» (staffing) – термін, що в перекладі з англійської означає надання персоналу на тих чи інших умовах: staff leasing – «оренда» персоналу, temporary staffing – надання тимчасового персоналу на короткий термін, аутстаффінг – виведення персоналу за штат [1; 2]. Отже, смартстаффінг (від англ. smart – «розумний») в буквальному перекладі означає «розумне надання персоналу».

У сучасній науковій літературі існує багато визначень смартстаффінгу. Так, Н. В. Тонких та Т. О. Камарова разом з власним тлумаченням виділили вісім поширених на сьогодні у науковому середовищі [1], згідно з якими смартстаффінг – це:

- ✦ управлінська технологія, що дозволяє організаціям надавати і залучати тимчасово доступний персонал необхідної кваліфікації за розкладом або на вимогу з метою найбільш ефективного управління доступністю профільних кадрових ресурсів;
- ✦ ринкова технологія регулювання попиту і пропозиції трудових ресурсів, що дотримує

розумний компроміс між реаліями кадрового ринку і сучасними технологічними трендами, які відкривають нові можливості для управління доступністю персоналу потрібної кількості та якості, а також для своєчасної його «утилізації»;

- ✦ кадрова технологія, побудована на основі сучасних засобів комунікації, що дає можливість організаціям надавати та залучати кадрові ресурси за допомогою інтернет-порталу;
- ✦ концепція і заснована на ній технологія раціонального управління доступними трудовими ресурсами, яка полягає в систематизованому виявленні «надлишків» трудових ресурсів і їх перерозподілі між сумлінними роботодавцями;
- ✦ інноваційна управлінська технологія своєчасного оперативного доступу компаній різних індустрій до тимчасово або частково вільних кадрових ресурсів з метою підвищення ефективності бізнесу на глобальних і локальних цільових ринках;

- ✦ концепція і побудована на ній технологія управління тимчасовою доступністю трудових ресурсів;
- ✦ перерозподіл тимчасово вільних трудових ресурсів між сумлінними роботодавцями;
- ✦ інноваційна ефективна технологія перерозподілу персоналу між сумлінними роботодавцями на основі прямих договорів, в яких вказані всі умови тимчасового залучення кадрових ресурсів.

**В**одночас можна виокремити і сім підходів до розуміння сутності смартстафінгу як соціально-економічного явища (рис. 1).

Узагальнюючи всі позначені підходи, спробуємо навести власне бачення смартстафінгу, враховуючи при цьому такі складові:

- ✦ проникнення Інтернету в усі сфери нашого життя;
- ✦ зростання інтересу до віддаленої роботи та популярності «віртуальних офісів»;
- ✦ розвиток «хмарних» технологій.

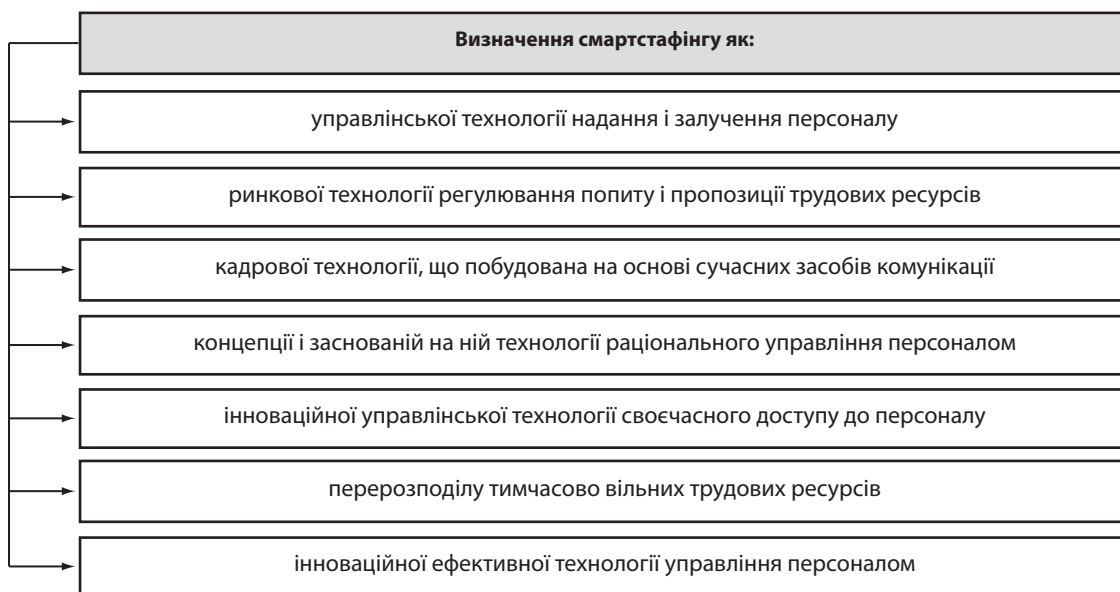


Рис. 1. Підходи до визначення сутності смартстафінгу

Отже, смартстафінг – це інноваційна управлінська проектно-орієнтована інтернет-технологія, яка дозволяє регулювати попит і пропозицію трудових ресурсів через надання персоналу з необхідними компетенціями за розкладом або на вимогу.

По суті смартстафінг є різновидом temporary staffing, однак зі зміною логіки цього процесу від залучення персоналу до надання компетенцій.

Згідно з моделлю роботи смартстафінгу (рис. 2) 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 цієї компетенції в рамках певного проекту і за певних умов. Під час взаємодії попиту та пропозиції встановлюється ринкова вартість надання цієї послуги.

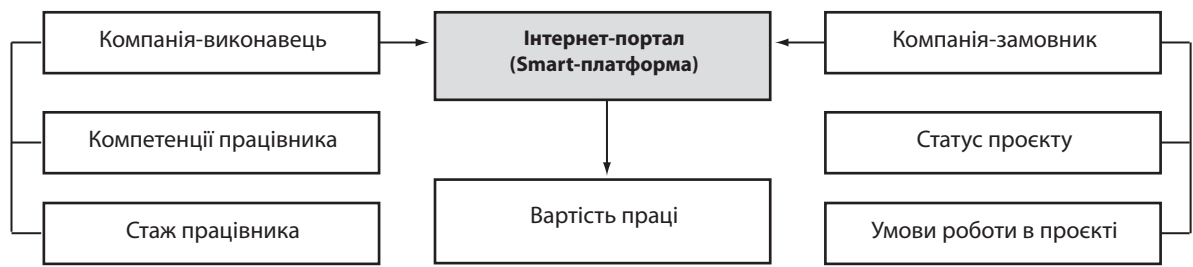


Рис. 2. Модель роботи смартстафінгу

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 у «хмарі компетенцій» – спеціальному віртуальному сервісі, який створений на основі об'єднання інформаційних ресурсів і баз даних роботодавців [4].

Смартстафінг доцільно порівняти з іншими формами управління персоналом, які вже отримали поширення на українському ринку, а саме: аутсорсинг персоналу та аутстафінг [5–7].

У табл. 1 наведено їх зіставлення зі смартстафінгом за основними характеристиками. При цьому був використаний правовий підхід до визначення сутності цих взаємовідносин [8; 9].

Проте одразу слід зауважити, що українське законодавство поки що не регламентує ні аутстафінг, ні аутсорсинг. Між тим, як зізнаються самі юристи, немає і жодних правових перешкод до укладення таких відносин між компаніями [8].

Таблиця 1

Порівняльна характеристика технологій управління персоналом

Технологія управління персоналом підприємства	Предмет договору	Управління робочою силою	Оплата праці	Вид праці
Аутсорсинг персоналу	Надання послуги з виконання певного завдання	Компанія-виконавець	Відрядна, погодинна або щомісячна	Переважно інтелектуальна
Аутстафінг	Послуга з надання кадрів	Компанія-замовник	У звичайному режимі	Усі види робіт
Смартстафінг	Послуга з надання персоналу з необхідними компетенціями за розкладом або на вимогу	Компанія-замовник	Відрядна, погодинна або щомісячна (залежно від проекту)	Переважно інтелектуальна

Смартстафінг як технологія менеджменту підприємства виконує низку функцій, а саме: проектну, рекрутингову, розподільну та резервну (рис. 3).

1. Проектна функція смартстафінгу реалізується в його спеціалізованій проектній формі temporary staffing – надання персоналу для короткострокових проектів. По-

слуги «контракторів» – тимчасових працівників, які залучаються на термін від декількох годин до місяця, оплачуються чітко по годинах, на відміну від лізингу, який передбачає більш тривалі трудові відносини – від місяця і більше – і оплату за місячною ставкою.

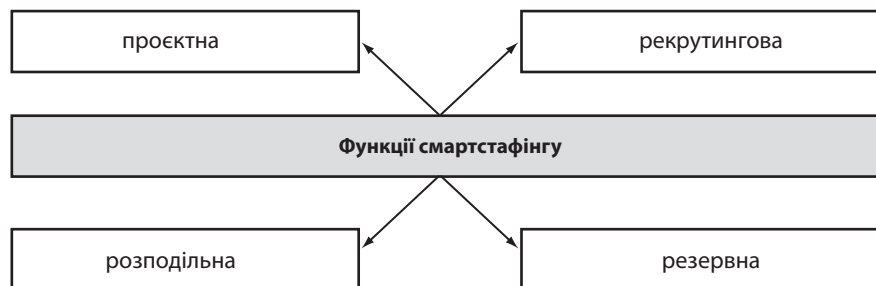


Рис. 3. Функції смартстафінгу

**А**о того ж багато компаній – особливо в галузі високих технологій – відчують безперервну потребу в додатковій фаховій експертизі своїх регіональних проєктів. Однак, як правило, ці організації не мають можливості за доступні кошти в обмежений час прийняти в штат стільки фахівців потрібної кваліфікації, скільки їх необхідно для надійного функціонування усіх відкритих проєктів.

При цьому у ході одночасного виконання великої кількості проєктів в компаніях нерідко виникає необхідність перегляду пріоритетів, зміни планів, паралельного вирішення проєктних завдань, термінового перекидання фахівців на інші ділянки. Це значно ускладнює управління віддаленими ресурсами і, як наслідок, знижує ефективність бізнесу проєктно-орієнтованих організацій. Смартстафінг дозволяє налагодити управління портфелем проєктів за допомогою оптимального і динамічного розподілу трудових ресурсів – не тільки між окремими проєктами одного підприємства, але і між проєктами різних підприємств, що працюють в одній галузі.

2. Рекрутингова функція сматстафінгу передбачає залучення необхідного персоналу. Високий рівень конкуренції і постійне зростання вимог до чисельності та кваліфікації персоналу сьогодні змушують проєктно-орієнтовані організації шукати ефективні стратегії для оперативного залучення в нові проєкти необхідної кількості співробітників з чітко визначеним набором компетенцій.

Модель смартстафінгу в змозі запропонувати бізнесу більш гнучкі і оперативні, на відміну від традиційного рекрутингу та лізингу, рішення за проєктним залученням фахівців. Основним критерієм підбору є доступність протягом певного інтервалу часу професіоналів з певним набором навичок і знань.

3. Розподільна функція сматстафінгу полягає у формуванні кадрової стратегії перерозподілу трудових ресурсів між суб'єктами господарювання. Так, у рамках сматстафінгу роботодавці – юридичні особи, кожна з яких має проєктну потребу в персоналі і водночас фактично змушена оплачувати простой і недозавантаженість своїх співробітників, беруть участь у формуванні «обмінного» b2b-ринку контрактних трудових послуг [2]. У різні моменти часу вони можуть виступати або в одній з двох ролей (власник/споживач компетенцій), або в обох ролях одночасно.

Послуги смартстафінгу припускають не тільки використання провайдером власної інформаційної бази трудових ресурсів, але і її тісну інтеграцію з системами управління проєктами і трудовими ресурсами клієнтів. У цьому розподільна функція сматстафінгу є адекватною відповіддю на виклики сучасного ринку завдяки наданню її користувачам можливості прийняття інтеграційних управлінських рішень.

4. Резервна функція сматстафінгу передбачає попереднє «резервування» тимчасово вільних професійних компетенцій. Це відкриває компаніям малого і середнього бізнесу нові можливості в організації обліку та ефективному використанні своїх трудових ресурсів, зокрема мінімізації його простоїв, утилізації ресурсів при плановому або позаплановому закінченні проєкту.

Розглянемо переваги застосування технології сматстафінгу як для керівників (менеджерів) і працівників, так і для економіки країни в цілому [1–4]. Спочатку спробуємо оцінити можливості цієї технології при розв'язанні проблем кадрового дефіциту для керівників і їхніх компаній (рис. 4).

По-перше, сматстафінг дозволяє менеджерам раціонально і максимально повно використовувати трудові ресурси шляхом «утилізації» тимчасово незавантажених фахівців та їхніх компетенцій в робочому процесі інших компаній. До того ж ця технологія сприяє утриманню висококваліфікованих фахівців у компанії, коли за певних умов виникає потреба в скороченні штату персоналу.

По-друге, сматстафінг 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.

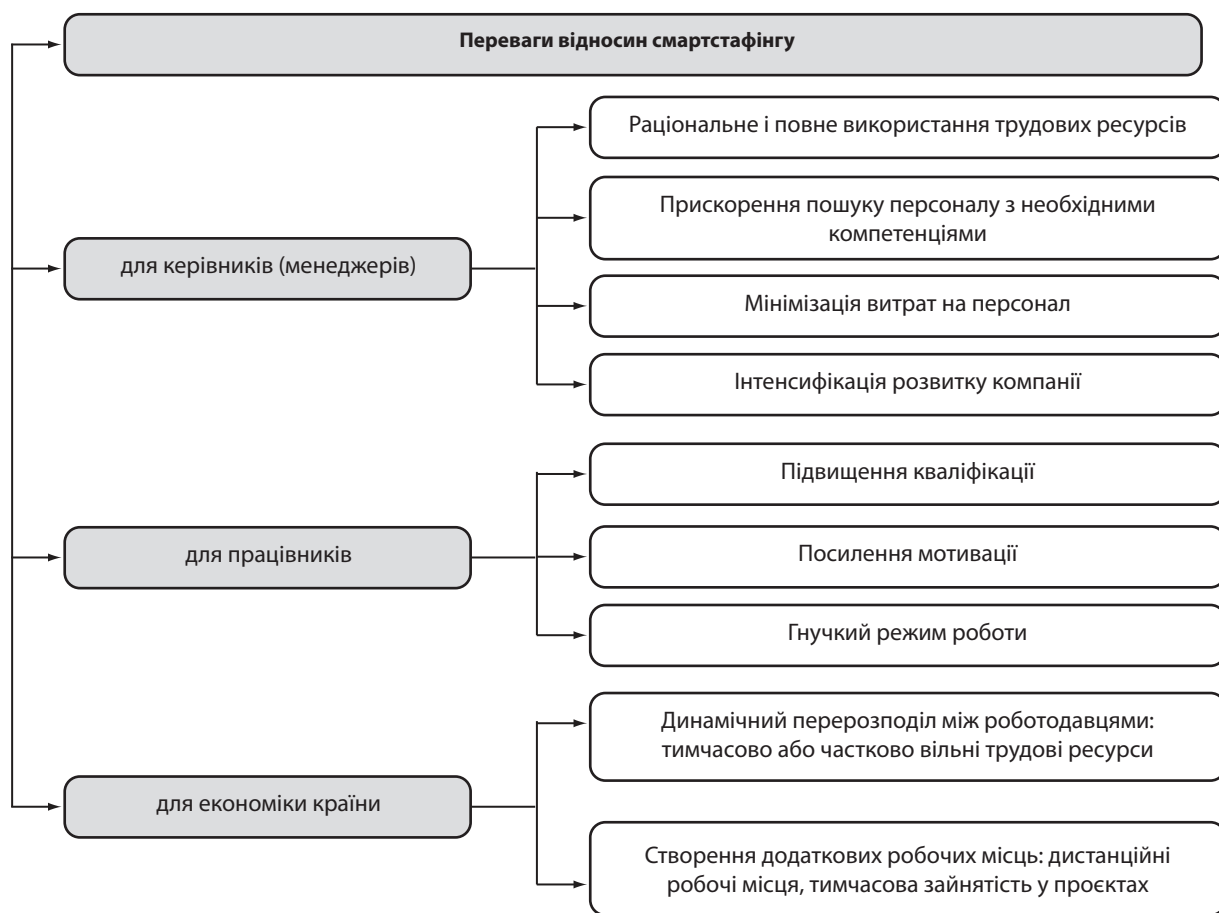
По-третє, використання сматстафінгу дозволяє мінімізувати витрати підприємця на персонал. Так, дуже часто ключові співробітники в період між проєктами незавантажені на повний робочий день, а роботодавець змушений оплачувати за повною ставкою їх формальне перебування на робочому місці. Сматстафінг знижує витрати на таких співробітників і мінімізує простой трудових ресурсів підприємства.

Крім того, ця управлінська технологія заощадує кошти на пошук необхідного фахівця порівняно 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. Завдяки сматстафінгу кількість «резервістів» можна скоротити завдяки залученню необхідного фахівця на певний проміжок часу.

**Т**аким 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 сматстафінг надає певні переваги і працівникам (рис. 4).



**Рис. 4. Переваги відносин смартстафінгу для учасників ринку**

По-перше, посилює мотивацію працівників: з'являється можливість підвищення кваліфікації, а також додаткового заробітку при збереженні соціальних гарантій. Як відомо, мотивація посідає важливе місце серед функцій менеджменту, оскільки є головною умовою розвитку підприємства у майбутньому.

По-друге, підвищує персональну кваліфікацію завдяки тимчасовим і проєктним формам зайнятості (розширення компетенцій). Наприклад, працевлаштування з використанням технології смартстафінгу дозволить здобувачам і випускникам ЗВО розширити свої компетенції на практиці.

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.

**М**ожна зробити висновок, що смартстафінг виступає так званою соціальною платформою, на якій відбувається динамічний перерозподіл наявних трудових ресурсів, що зрештою сприяє збільшенню «кадрового капіталу» в межах країни в цілому.

Далі розглянемо можливості смартстафінгу під час розв'язання проблем кадрового дефіциту в економіці країни в цілому (рис. 4).

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. Використання технології смартстафінгу дозволяє збалансувати професійну підготовку здобувачів та наявний попит на робочу силу на національному ринку праці.

Смартстафінг сприяє підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної економіки завдяки [1]:

- ✦ 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.

Експерти вважають, що найшвидшими темпами смартстафінг як технологія проєктного залучення фахівців зі складною та/або унікальною експертизою для «інтелектуальних» організацій буде розвиватися в передових секторах ІТ-сфери [2].

Водночас 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 тощо.

У ресурсному залученні унікальних компетенцій фахівців за допомогою смартстафінгу зацікавлені вузькоспеціалізовані проектно-орієнтовані компанії, а саме [2]:

- ✦ конструкторські бюро;
- ✦ великі рекламні та PR-агентства;
- ✦ великі рекрутингові і T&D-агентства тощо.

За даними маркетингового агентства MarketLab, сьогодні в Європі та США тимчасові працівники «контрактори» складають до 30 % від загальної кількості робочих місць, в Японії – до 80 % [2].

## ВИСНОВКИ

Таким чином, смартстафінг – це інноваційна управлінська проектно-орієнтована інтернет-технологія, логікою якої є не залучення персоналу, а надання необхідних компетенцій за розкладом або на вимогу. Як і будь-яке інше економічне явище, смартстафінг виконує певні функції та надає конкретні переваги учасникам ринку. Головним недоліком цих відносин виступає їх абсолютна обумовленість існуванням інформаційних технологій, а отже, і залежність від них.

Проте, з огляду на практику, смартстафінг можна вважати досить перспективною формою управління персоналом у рамках системи менеджменту сучасних підприємств, яка дозволить суттєво прискорити підбір персоналу з компетенціями, необхідними для проекту, та істотно знизити витрати на цей процес.

Проте залишається ціле коло не вирішених на сьогодні завдань, що перешкоджають ефективному застосуванню смартстафінгу на вітчизняних підприємствах. Саме вони мають стати предметом подальших досліджень в означеному напрямку. Особливе місце серед них займає необхідність інституційного оформлення цього типу «стосунків» в системі менеджменту вітчизняних підприємств з урахуванням досвіду інших країн. ■

## ЛІТЕРАТУРА

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

3. Селивоненко О. Г., Афонина Т. Н. Технология смартстафінга в управленіи трудовыми ресурсами. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2016. № 6/48 (Ч. 1). С. 87–89. URL: <https://research-journal.org/economical/tehnologiya-smartstaffinga-v-upravlenii-trudovymi-resursami/>
4. Аутстафінг и смартстафінг // *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))
5. Пашкова А. В., Сімак І. О. Переваги та ризики нових кадрових інструментів. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 25. С. 380–384.
6. Кухта К. О., Пономаренко В. О. Аутстафінг, аутсорсинг та крауд-технології у контексті трансформації бізнес-процесів. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 553–557.
7. Козак К. Б., Мироненко Б. В. Специфіка застосування інструментів аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу в системі управління персоналом. *Економіка харчової промисловості*. 2019. Т. 11. № 1. С. 74–77.
8. Аутсорсинг і аутстафінг: різниця, недоліки і переваги, підводні камені. 2019. URL: <https://safir.ua/ua/outsorsing-%D1%96-autstaff%D1%96ng-r%D1%96zniczya-nedol%D1%96ki-%D1%96-perevagi-p%D1%96dvodn%D1%96-kamen%D1%96.html>
9. Свидрак А. Аутстафінг та аутсорсинг як нові форми використання персоналу. *Вісник. Офіційно про податки*. 2017. № 23 (927). URL: <http://www.visnuk.com.ua/ru/publication/100005125-autstaffing-ta-outsorsing-yak-novi-formi-vikoristannya-personalu>

## REFERENCES

- “Autsorsynh i autstaffinh: riznytsia, nedoliky i perevahy, pidvodni kameni. 2019” [Outsourcing and Outstaffing: the Difference, Disadvantages and Advantages, Pitfalls. 2019]. <https://safir.ua/ua/outsorsing-%D1%96-autstaff%D1%96ng-r%D1%96zniczya-nedol%D1%96ki-%D1%96-perevagi-p%D1%96dvodn%D1%96-kamen%D1%96.html>
- “Autstaffing i smartstaffing” [Outstaffing and Smartstaffing]. *Zdrav.Expert*. 2018. [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))
- Kozak, K. B., and Myronenko, B. V. “Spetsyfika zastosuvannya instrumentiv outsorsynhu, autstaffinhu ta lizynhu v systemi upravlinnia personalom” [The Specifics of the Use of Outsourcing, Outstaffing and Leasing Tools in the Personnel Management System]. *Ekonomika kharchovoi promyslovosti*, vol. 11, no. 1 (2019): 74-77.
- Kukhta, K. O., and Ponomarenko, V. O. “Autstaffinh, outsorsynh ta kraud-tehnolohii u konteksti trans-

- formatsii biznes-protseviv" [Outstaffing, Outsourcing and Crowdfunding in the Context of Business Process Transformation]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 13 (2017): 553-557.
- Pashkova, A. V., and Simak, I. O. "Perevahy ta ryzyky novykh kadrovyykh instrumentiv" [Advantages and Risks of New Personnel Tools]. *Ekonomika ta upravlinnia pid-priemstvamy*, no. 25 (2018): 380-384.
- "Smartstaffing" [Smartstaffing]. Tadviser. Gosudarstvo. Biznes. IT. [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))
- Selivonenko, O. G., and Afonina, T. N. "Tekhnologiya smart-staffinga v upravlenii trudovymi resursami" [Smart-staffing Technology in Human Resources Manage-

- ment]. *Mezhdunarodnyy nauchno-issledovatel'skiy zhurnal*. 2016. <https://research-journal.org/economical/tehnologiya-smartstaffinga-v-upravlenii-trudovymi-resursami/>
- Svydrak, A. "Autstafinh ta autsorsynh yak novi formy vykorystannia personalu" [Outstaffing and Outsourcing as New Forms of Staff Use]. *Visnyk. Ofitsiino pro podatky*. 2017. <http://www.visnyk.com.ua/ru/publication/100005125-autstafing-ta-autsorsing-yak-novi-formi-vikoristannya-personalu>
- Tonkikh, N. V., and Kamarova, T. A. "Smartstaffing - novaya forma pereraspredeleniya kadrovyykh resursov" [Smart-staffing is a New Form of Redistribution of Human Resources]. *Upravlenets*. 2014. <https://cyberleninka.ru/article/n/smartstaffing-novaya-forma-pereraspredeleniya-kadrovyyh-resursov>

УДК 930.253  
JEL: O14

## ТРАНСДИСЦИПЛІНАРНА ПАРАДИГМА ТА ІННОВАЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА ОСНОВА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ РОЗВИТКУ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2020 МУШНИКОВА С. А.

УДК 930.253  
JEL: O14

**Мушникова С. А. Трансдисциплінарна парадигма та інноваційні трансформації економічного середовища як фундаментальна основа управління безпекою розвитку металургійних підприємств**

*Метою статті є теоретичне обґрунтування та практичне застосування трансдисциплінарної парадигми й інноваційних трансформацій економічного середовища як фундаментальної основи управління безпекою розвитку металургійних підприємств. У роботі зазначено, що в умовах кризового стану, непередбачуваності соціально-економічного розвитку, мінливості ситуації, причому на всіх рівнях національної економіки, опинилися й металургійні підприємства. Автором визначено, що для виходу з ситуації, що склалася, для позитивного безпечного розвитку металургійних підприємств повинні відбуватися інноваційні трансформації, перш за все – у системі управління окремим підприємством, враховуючи наявну корпоративну культуру з упровадженням елементів інноваційної культури комунікаційовання, що можливо лише через поєднання наукових досліджень різного роду спрямованості, компетенцій, кваліфікації і практичного досвіду осіб, від яких залежить прийняття того чи іншого управлінського рішення. За результатами дослідження встановлено, що саме трансдисциплінарна парадигма за своєю суттю є науково-філософською платформою для розвитку та підтвердження гіпотези дослідження, створює підставу для формування комунікативних управлінських практик взаємодії залучених соціальних агентів, які представляють різні соціально-економічні інтереси та цінності. Тому трансдисциплінарну парадигму управління безпекою розвитку металургійного підприємства, як інтеграцію та диференціацію наук різних областей знання для дослідження одного й того ж об'єкта, можна розглядати у вигляді трикутника, вершинами якого є: філософія, соціально-гуманітарні науки (соціологія, політологія, психологія та ін.) та система управління безпекою розвитку підприємства у відповідний період часу, – формуючи новий міждисциплінарний інструментарій управління безпекою розвитку металургійного підприємства.*

**Ключові слова:** трансдисциплінарна парадигма, безпека розвитку, металургійне підприємство, принципи управління, філософія, соціально-гуманітарні науки.

**DOI:** <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-446-452>

**Рис.:** 2. **Бібл.:** 11.

**Мушникова Світлана Анатоліївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, Національна металургійна академія України (просп. Гагаріна, 4, Дніпро, 49005, Україна)

**E-mail:** [svetamush@gmail.com](mailto:svetamush@gmail.com)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3860-522X>