

// Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. - К.: ІЕП НАНУ, 2016. - С. 3-24.

2. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

3. Колот А.М. Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 17–24.

4. Цимбалюк С.О. Гідна оплата праці в системі управління підприємством: концептуальні засади та індикатори оцінювання / Цимбалюк С.О. // Стан та перспективи розвитку управлінських наук: український та польський досвід: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 5-6 жовт. 2017 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.]. - Київ: КНЕУ, 2017. – С. 175–181. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/23159>.

УДК 331.53:331.102.1

**Василенко А.О.,**

старший викладач,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

## **ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ВИКОРИСТАННЯ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ З ТОЧКИ ЗОРУ ПІДПРИЄМСТВ-КОРИСТУВАЧІВ ПОСЛУГ**

У науковій та науково-практичній літературі існують різні погляди щодо переваг та ризиків використання запозиченої праці з точки зору різних учасників відносин, що виникають при її використанні, а саме підприємств-замовників цих послуг, підприємств-провайдерів, та «запозичених» найманих працівників.

Які ж існують переваги та ризики використання запозиченої праці з точки зору підприємств-користувачів послуг.

Згідно з опитуванням, що було проведено на підприємствах виробничої сфери, підприємствах, що функціонують у сфері будівництва, харчової промисловості, готельного, торговельного, туристичного бізнесу та громадського харчування сукупна потреба у використанні запозиченої праці становить 60%. Також, близько 85% з числа опитаних мають можливість використовувати даний вид послуг, а також 55,3% мають досвід роботи з використанням запозиченої праці.

Результати проведеного опитування дають можливість виділити причини такої популярності використання запозиченої праці і відповідно її переваг:

оптимізація управління персоналом; зменшення обсягів роботи та зниження витрат, що пов'язані з кадровим адмініструванням (зазначена функція здійснюється провайдером послуг, у тому числі розрахунки з працівниками, перерахування податків, ведення кадрового діловодства тощо);

зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони, як правило, або мінімальні, або непередбачені взагалі);

можливість для керівництва зосередитись на основних функціях; відсутність досвіду виконання певної функції та власного персоналу потрібної кваліфікації;

отримання кваліфікованих працівників в короткі терміни і в необхідній кількості у разі відсутності можливості власними силами та в короткі терміни підібрати потрібний персонал;

тимчасова заміна штатних працівників на період відпусток або під час лікарняних; можливість залучення працівників на сезонні роботи без оформлення в штат; можливість залучення працівників для виконання разових завдань;

відсутність простоїв у разі хвороби або відпустки тимчасових працівників, оскільки за контрактом провайдер послуг зобов'язаний надати на цей період заміну;

можливість фактично необмежено замінювати працівників, якщо вони не підходять з різних причин.

Названі переваги, безумовно, є більш вигідними і зручними для роботодавців, які використовують запозичену працю. Однак існують і суттєві ризики використання запозиченої праці, а саме:

можливе зниження лояльності персоналу до компанії; більш низька мотивація працівників і відповідно продуктивність праці в порівнянні з штатними працівниками;

постійна ротація персоналу і як наслідок потреба у частому перенавчанні та адаптації працівників; неналежний контроль за якістю виконуваних робіт;

потенційна можливість комерційного шпигунства з боку тимчасових працівників;

відсутність гарантій від компанії-провайдера послуг в належному рівні підготовки персоналу;

інколи використання працівників на засадах запозиченої праці коштує дорожче через включення до ціни комісійних виплат компанії-провайдера.

Зазначимо, що бажання підприємства забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному обсягу роботи на певний час викликає також основну проблему, що полягає в недостатньому контролі «якості» працівників, яких залучають до роботи на підприємстві на засадах запозиченої праці, їх лояльності та мотивації.

УДК 331

**Чувардинський В.,**

аспірант кафедри економічної теорії, макро- та мікроекономіки,  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН**

Ринок праці як важливий компонент економічної системи характеризується поступовою трансформацією його компонентної структури. Це може призводити