

ДЯДЬКІНА А.Є., ст. гр. 42

Наук. керів.: Пучкова С.І., к.е.н., доц.

ДВНЗ "Одеський національний економічний університет",

м. Одеса

## ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Розглянуто сутність та основні тенденції розвитку лізингу персоналу в Україні. Особливу увагу зосереджено на причинах використання лізингу персоналу на підприємствах.*

**Актуальність.** Багато українських компаній у своїй діяльності зустрічаються із ситуаціями, коли робота повинна бути виконана професійно й вчасно, а колектив перевантажений, приймати в штат нового співробітника є нерентабельним.

Безсумнівно, в умовах кризи бізнес-структури вживатимуть заходів до мінімізації своїх витрат на персонал. На ринку стають більш затребуваними послуги тимчасового залучення необхідного персоналу ззовні. Тому великого значення набувають така нова форми роботи з персоналом як «лізинг персоналу», яку можна використати з метою запобігання значним скороченням та оптимізації витрат на персонал .

**Мета дослідження.** Аналіз сучасного стану лізингу персоналу в Україні, а також визначення основних причин звернення до лізингу персоналу в сфері управління персоналом.

**Основна частина.** Поняття лізингу персоналу знайшло своє відображення в працях багатьох вітчизняних та іноземних науковців.

Лізинг – це обумовлена короткостроковою потребою організації в певних кадрах, форма співробітництва з найманим працівником [1].

Лізинг персоналу є засобом збереження кваліфікованої робочої сили на період зниження економічної активності підприємства (з початком економічного підйому працівника повертають на свою фірму) або, навпаки, способом позбутися недбайливих чи недостатньо перспективних працівників [2].

Під кадровим лізингом розуміється деяка форма передачі робітників найманої праці для виконання професійних робіт. Іншими словами, кадровий лізинг – це інструмент найму кадрів, зміст якого полягає в компенсації потреб організації без створення виробничого резерву кадрів.

В Україні послугами лізингу персоналу почали користуватися після кризи 1998 року, коли більшість іноземних компаній, що залишилися працювати на місцевому ринку, була змушена частково скорочувати своїх співпрацівників, а частково виводити їх за штат з метою списання видатків щодо утримування персоналу на інші статті [3].

У першій половині 2003 року кількість заявок на підбір тимчасових співробітників виросла на 67% у порівнянні з тим же періодом 2002 року .

Найбільша кількість заявок, як запевняють столичні кадрові агентства, доводиться на адміністративний персонал (46%) і на різні позиції у фінансових відділах (24%) фірм та банків. У той же час на сьогоднішній день в зв'язку з кризовим становищем України дуже швидкими темпами зростає попит на тимчасових співпрацівників з боку виробничих підприємств та банківських установ [4].

До лізингових відносин в сфері управління персоналом звертаються в таких випадках:

1. Необхідність привернення висококваліфікованих спеціалістів, потреба в яких не носить постійний характер, а сфера їх діяльності знаходиться в рамках бухгалтерського обліку, аудиту, юриспруденції та інших галузей знань, де існують спеціалізовані компанії, що надають такі послуги.

2. Необхідність привернення висококваліфікованого спеціаліста, аналогічні послуги якого не надаються на ринку компаніями. В такому випадку можна звернутися по допомогу до компаній-конкурентів і дійсно взяти в оренду так кваліфікованого спеціаліста.

3. Необхідність тимчасового привернення спеціалістів в період відпусток за умови, що цих спеціалістів компанії ніхто зі штатних працівників замінити не може.

4. Бажання компанії мінімізувати податкові втрати при нарахуванні фонду оплати праці та спрощення схеми взаємовідносин між компанією та спеціалістами, яких привертають. Так, багато компаній не можуть використовувати класичні форми найму та мотивації працівників, тому що часто зустрічаються з наступними проблемами:

- ✓ політикою компанії, що направлена на призупинення розвитку нових пріоритетних напрямів;

- ✓ високою плінністю висококваліфікованих спеціалістів внаслідок зміни компенсаційної політики компанії;

- ✓ скороченням штату та бюджетних статей витрат на персонал головними офісами компанії при збереженні потреби в праці відповідних спеціалістів.

5. Іноземні компанії, які бажають швидко відкрити представництво в Україні, або вітчизняні компанії, які створюють регіональні філії, можуть звернутися до кадрового лізингу, беручи в оренду весь необхідний склад працівників.

В умовах кризи вартим уваги також є варіант лізингу персоналу, коли одна компанія-роботодавець надає свій тимчасово незайнятий персонал на контрактній основі іншій компанії для виконання окремих робіт чи проектів. Для потенційних замовників така форма співробітництва є навіть привабливішою порівняно з лізингом персоналу в кадрових агентствах, оскільки вона дає змогу скоротити ланцюжок посередників та знизити витрати, а також оперативно залучити спеціалістів у вузькій галузі. Крім того, це покращує матеріальне становище як самого працівника, який вимушений працювати неповний робочий день чи тиждень, так і компанії-

роботодавця, яка має більші шанси зберегти кваліфікованих спеціалістів.

Вихід на український ринок великих кадрових агентств з представлення тимчасового персоналу дозволить розвивати цю в рівному ступені вигідну як для працівників так для замовників сферу в Україні. За словами експертів, тимчасова робота найбільш популярна серед молодих спеціалістів та студентів старших курсів, яким буває досить складно отримати посаду у великих компаніях, не маючи відповідного досвіду роботи.

**Висновки.** Розвиток кадрового лізингу в Україні не достатньо стрімкий внаслідок недосконалості законодавчої бази, а також, нестабільності попиту на висококваліфікованих спеціалістів за умови тимчасового їх отримання. Нажаль, сьогодні трудове законодавство України не передбачає лізингових операцій у сфері найму робочої сили. Таким чином, проблемами є врегулювання питань отримання виробничих травм лізинговими спеціалістами при виконанні службових обов'язків, а також, використання ними товарно-матеріальних цінностей. Розвитку кадрового лізингу заважає непрозорість більшості компаній, коли будь-яка інформація є конфіденційною.

Однак, за лізингом персоналу в Україні добре майбутнє, оскільки він дозволить багатьом компаніям зважено підійти до вирішення питання про оптимальне використання персоналу в діяльності компанії у нестабільних економічних умовах.

#### **Бібліографічний список**

1. Васина Д.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. М.: Изд-во МАРТИТ, 2010. – 65 с.
2. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
3. Кисільова Т. Про законодавче регулювання лізингу персоналу / Т. Кисільова // Праця і зарплата. – 2008. – №19 (599). – С. 4–5.
4. Чеमेков В. Грейдинг и управление персоналом // Деловой журнал «Бизнес - Ключ», 2007. - №10. – С. 15-18.

АШУЙКО Ю.М., ст. гр. 42

Наук. керів.: Пучкова С.І., к.е.н., доц.

ДВНЗ "Одеський національний економічний університет",

м. Одеса

#### **УПРАВЛІННЯ ПЛИННІСТЮ КАДРІВ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

*Розглянуто сутність та основні причини плинності кадрів на підприємствах України. Особливу увагу зосереджено на причинах плинності кадрів на підприємствах.*