

КОНДРАЦЬКА
Лілія Петрівна
kondracka@mail.ru

УДК 331.108

ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК НОВИЙ ТРЕНД НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ HR-ПОСЛУГИ

STAFF LEASING AS THE NEW TREND ON THE UKRAINIAN MARKET OF HR-SERVICE

кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародного
бізнесу і туризму,
Тернопільський національний
економічний університет

Стаття присвячена сутності та основним тенденціям розвитку лізингу персоналу в Україні. Особливу увагу зосереджено на причинах використання робочої сили у практику діяльності вітчизняних підприємств, визначаються їх особливості та відмінності.

Статья посвящена сущности и основным тенденциям развития лизинга персонала в Украине. Особое внимание сосредоточено на причинах использования рабочей силы в практику деятельности отечественных предприятий, определяются их особенности и различия.

The present article is dedicated to the essence and the basic tendencies of development of personnel leasing in Ukraine. Special attention is focused on the reasons for the use of the labour force in the practice of domestic enterprises, defined by their features and differences.

Ключові слова: лізинг персоналу, HR-послуги, аутсорсинг, аутстафінг, тимчасовий персонал, оренда персоналу

Ключевые слова: лизинг персонала, HR-услуги, аутсорсинг, аутстаффинг, временный персонал, аренда персонала

Keywords: employee leasing, HR-services, outsourcing, outstaffing, temporary staffing, staff leasing

ВСТУП

Радикальні зміни, що відбуваються в конфігурації світової економіки і рушійні сили її розвитку, супроводжуються якісними перетвореннями у сфері HR-послуги, що змушує переосмислювати багатоусталені стереотипи та теоретичні аксіоми. Найбільш радикальні зміни у сфері HR-послуги пов'язані по-перше, зі зміною якості робочих місць і, відповідно, критеріїв їх ідентифікації, оскільки на зміну фізичного розуміння робочого місця приходять таке явище, як «flexurplace» (тобто гнучке робоче місце, що означає слабку прив'язку до постійного місця, часу роботи). По-друге, відбулися зміни в складі, структурі і якості робочої сили, оскільки у сферу зайнятості все ширше залучаються ті соціально-демографічні прошарки населення, які раніше традиційно перебували за межами економічної активності (жінки, пенсіонери, інваліди, молодь). По-третє, зростає мобільність робочої сили як в професійному, так і в географічному відношенні, що обумовлює трансформацію вимог до компетенцій і навичок персоналу, підвищення важливості особистісних якостей при відборі персоналу у формуванні колективу.

Тобто, два найважливіших об'єкта ринку праці - робочі місця і робоча сила - знаходяться в процесі якісної трансформації. Це призводить до того, що вони не відповідають первинним допущенням, на яких будується неокласичний аналіз ринку праці. Специфіка об'єктів ринку праці стає настільки вагомою, що змушує переглянути методологію ринку

праці на макрорівні і концепцію управління персоналом на мікрорівні. Зокрема, вимагають наукового осмислення закономірності формування попиту і пропозиції на ринку праці в умовах мережевої та інноваційної економіки, проблеми сегментації ринку праці, обліку сучасних вимог до персоналу при прийнятті кадрових рішень, особливості реалізації кадрових технологій в організаціях нового типу. Розуміння тенденцій трансформації ринку праці та різноманіття його показників дозволяє визначити пріоритетні напрями розвитку українського ринку HR-послуги, більш точно діагностувати ступінь його гнучкості (жорсткості).

На сьогодні проблемами лізингу персоналу займається невелика група дослідників. Численні аспекти даної теми широко дискутуються в наукових роботах Д.П. Богині, О.А. Грیشнової, В.М. Геєця, Е.М. Лібанової та ін. Проте, незважаючи на певні наукові досягнення, недостатньо розробленим є питання позитивних та негативних наслідків використання лізингу персоналу для країни, яка їх застосовує, в тому числі й для України.

МЕТА РОБОТИ полягає в уточненні змісту категорії «лізинг персоналу», з'ясуванні концептуальних відмінностей з іншими видами нетрадиційних форм зайнятості та обґрунтуванні основних напрямків нового тренду українського ринку HR-послуги.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою даної статті є наукові доробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з питань лізингу персоналу, економіки підприємств, ринку робочої сили, сайти періодичних видань, власні дані соціологічних досліджень.

При проведенні дослідження використано методи діалектичного, абстрактно-логічного і системного аналізу – при визначенні сутності лізингу персоналу як нового тренду на українському ринку HR-послуги.

РЕЗУЛЬТАТИ

За останнє десятиріччя на українському ринку HR-послуги впроваджено ряд заходів інноваційного плану, які позитивно впливають на його кон'юнктуру. Зокрема, це нові нетрадиційні напрями, які забезпечують якісне надання послуг незайнятому населенню та роботодавцям. Виходячи з цього, особливо актуальною уявляється нова форма залучення персоналу, що передбачає надання

лізингодавцем лізингоотримувачу спеціалістів у тимчасове користування – лізинг персоналу. Це новий специфічний вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує HR ринок кваліфікованими спеціалістами, тобто задовольняє потреби цього сектора економіки, з іншого-приносить прибуток [1].

Перш, ніж розглянути можливість використання терміну «лізинг персоналу», дослідимо поняття, що лежать в його основі, та пов'язані з ним дефініції. Зауважимо, що і на практиці термінологія, пов'язана з передачею функцій стороннім підприємствам, ще не сформувалась. Кожна компанія, що займається орендою персоналу, використовує свої назви. Найбільш вживаними є: лізинг персоналу, підбір тимчасового персоналу, виведення персоналу за штат, передача функцій і т. д. На нашу думку, використання кожного з цих термінів у практиці діяльності вітчизняних підприємств має суттєві недоліки (див. табл. 1).

Таблиця 1

Використання на практиці термінології щодо послуг з надання персоналу

Термін	Сутність	Критична оцінка
Лізинг персоналу (staff leasing)	Агентство надає персонал, що знаходиться у його штаті, клієнту на досить тривалий термін (від трьох місяців до декількох років). Мається на увазі, що персонал не перебуває в штаті компанії-замовника	Термін з оренди персоналу активно розвивається, ряд ускладнень у юридичному оформленні подібних відносин відсутній, використання саме такої дефініції є доцільною
Найм тимчасового персоналу (temporary staffing)	Агентство надає тимчасові або сезонний персонал, з яким укладено цивільно-правові договори (від одного дня до трьох місяців)	Термін скоріше характеризує отримання певного виду послуг за участю посередника
Виведення персоналу за штат, так званий аутстафінг (outstaffing)	Інструмент, за допомогою якого виводять персонал за штат, при цьому співробітник є штатним співробітником аутстафера, а у замовника співробітник працює на умовах цивільно-правового договору	Вважаємо, що такий вид послуг є порушенням законодавства
Передача функцій, так званий аутсорсинг (outsourcing)	Передача функцій атсорсеру з метою підвищення послуг та мінімізації витрат	Термін характеризує придбання послуг, доцільним є використання саме для другорядних функцій

Таким чином, в конкурентному ринковому середовищі підприємницькі структури можуть досягти успіху завдяки нововведенням у сфері послуг з надання персоналу, при цьому мінімізувати свої витрати, забезпечивши високу якість товарів та послуг.

Як показує аналіз значного масиву інформаційних джерел, дослідники пропонують різноманітні класифікації залучення тимчасового працівника. Не ставлячи за мету дослідити обґрунтованість усіх дефініцій і підходів до виділення класифікаційних ознак запозиченої праці, розставимо деякі акценти у

контексті сформульованої мети цієї роботи і підкреслимо, що фундаментом для обґрунтування класифікаційних ознак і поділу термінології щодо послуг з надання персоналу у переважній більшості слугує когнітивна модель бізнес-ситуації залучення і відтворення тимчасового персоналу Донець О. С. та Філіпович К. В. [2]. Досліджуючи лізинг персоналу як вид запозиченої праці, автори наглядно представили процес залучення та відтворення тимчасового персоналу на підприємствах (див. рис.1), які займаються організацією масштабних заходів і вплив кожного з факторів один на одного.

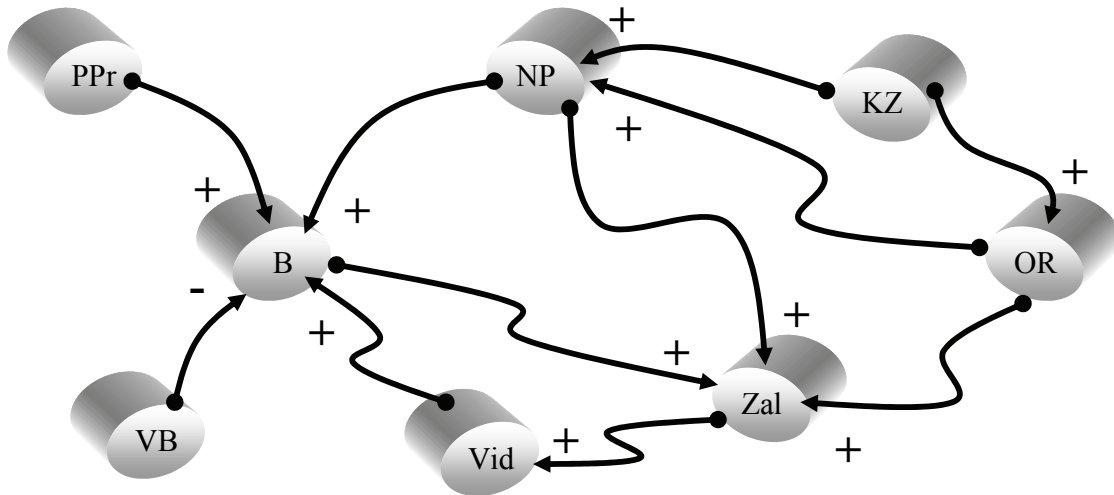


Рисунок 1. Модель залучення і відтворення тимчасового персоналу [2]

У моделі використані такі позначення:

B - інформаційна база, яка містить дані по робітниках, які можуть бути тимчасово залучені підприємством;

PPr - потенційні працівники - населення, яке потребує робоче місце, звертається до певної організації з пропозицією надати свої послуги. Потенційними працівниками можуть бути студенти, кваліфіковані спеціалісти з

досвідом або без нього;

VB - вихід з бази (працівники, що не влаштували роботодавця або ті, що відмовились самі з різних причин);

NP - необхідність в працівниках (певна кількість працівників, необхідна для виконання деякого обсягу робіт);

Zal - працівники залучені до виконання робіт;

Vid - працівники, що відпрацювали;

OR - обсяг робіт (кількість днів або часів, на які будуть залучати персонал);

KZ - кількість і масштаби заходів, що проходять на підприємстві.

Це, на наш погляд, логічно підводить до висновку про зростання значущості управлінських ініціатив у сфері залучення персоналу і закономірну актуалізацію проблеми формування гармонізованої системи ринку праці (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів і утворень, зникнення старих).

Для пояснення логіки подальшого дослідження нами висунута гіпотеза, яка передбачає міждисциплінарний погляд на проблему, враховує трансформацію управлінської парадигми і поєднує ринок праці, інноватику та нетипову трудову діяльність з позицій економіки знань і розвиток на цій основі інноваційного типу запозиченої праці. Реалізація такого підходу забезпечить створення нових форм нестандартної праці шляхом скорочення

витрат на утримання штатних одиниць у нестабільних економічних умовах.

З огляду на вищесказане вважаємо, що на українському ринку використання нового явища - надання у користування персоналу, або, як його ще називають, лізинг персоналу, останнім часом набуває все більшого поширення. Таке широке розповсюдження дана форма трудової зайнятості набула через позитивні риси оренди персоналу для роботодавця-орендатора, а саме:

✓ економічність, котра полягає у тому, що роботодавець, збільшуючи

кількість працівників, трудову діяльність котрих ефективно використовує, має можливість сплачувати податки;

✓ скорочення витрат на організацію кадрової служби;

✓ відсутність відповідальності роботодавця-орендатора перед працівником;

✓ зростання потенціалу підприємства за рахунок зменшення витрат.

Для орендованого працівника позитивним є:

✓ можливість тимчасової реалізації трудової діяльності та матеріальне

забезпечення при відсутності трудового навантаження на постійному місці роботи;

✓ доступ до постійної зайнятості у роботодавців, котрі орендують працівників.

Отже, на сьогодні лізинг персоналу полягає у наступному: компанія-провайдер надає своїх спеціалістів в «оренду», а після реалізації проекту забирає назад. При виводі за штат працівника, який перестав влаштовувати фактичного наймача, просто звільняють (див. рис 2). Адже насправді спеціаліст нікуди не зникає зі свого робочого місця, поки компанія потребує його послуг, змінюється тільки запис в його трудовій книжці.

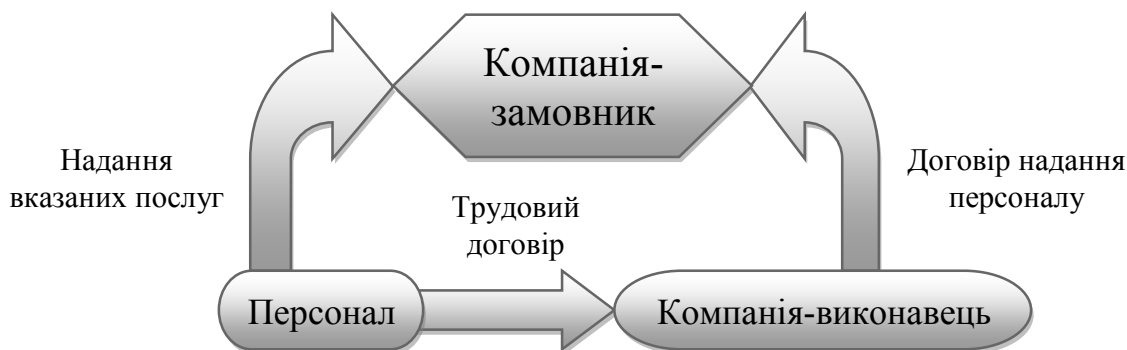


Рисунок 2. Відносини, що виникають в процесі реалізації договору надання в оренду (лізингу) персоналу

Іншими словами, якщо організації потрібні додаткові працівники на тимчасову роботу, вона вдається до лізингу. Це чудова технологія застосування HR-послуги, оскільки дозволяє утримувати серйозну команду відмінних професіоналів, формально не являючись їхнім «босом», тобто не маючи багатьох проблем, зв'язаних з великою кількістю працівників.

Наступним кроком нашого дослідження є аналіз різновидів позикової праці аутсорсингу (залучення) персоналу та аутстафінгу персоналу. Сутність

аутсорсингу персоналу полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу (див. рис 3). Згідно з експертними оцінками, послугами аутсорсингу користується кожна четверта компанія, яка працює в Україні.

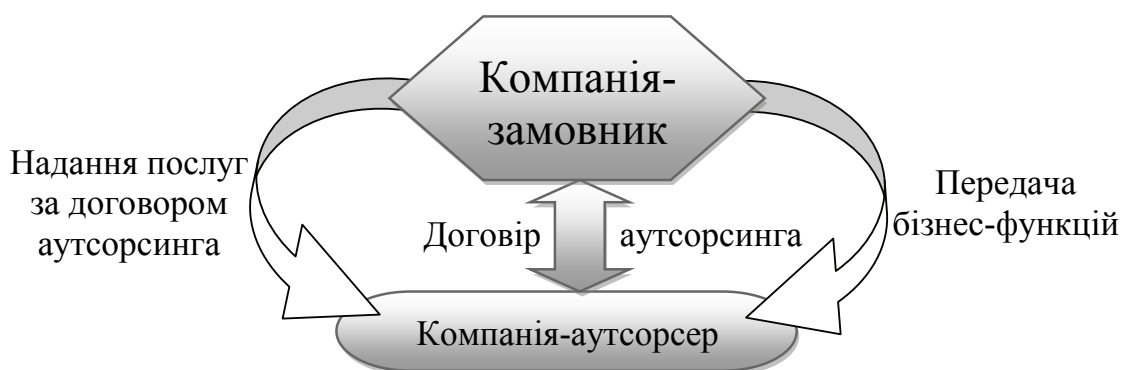


Рисунок 3. Відносини, що виникають у процесі реалізації договору аутсорсингу персоналу

Аутстафінг - оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з будь-яких причин не має наміру утримувати цей персонал у себе, тобто компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії (див. рис. 4). Як роботодавець кадрове агентство укладає трудові контракти з персоналом, виконує усі функції, що пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонд соціального страхування, надає необхідні довідки тощо.

Отже, серед усіх видів запозиченої праці, на нашу думку, заслуговує на особливу увагу саме лізинг персоналу, адже він являє собою управлінську технологію, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії-користувача необхідною робочою силою. По-перше, лізинг персоналу це короткострокова оренда, а довгострокову – називають аутсорсингом; по-друге, саме лізинг персоналу з самого початку представляє собою використання замовником залученого персоналу, що знаходиться в штаті компанії-провайдер. Тобто клієнт купував послугу з виконання робіт, а не працю конкретних працівників. Як правило, на умови лізингу переводять роботи, необхідні для підтримки життєзабезпечення компанії, але такі, що не є безпосередньо прибутковими.



Рисунок 4. Відносини, що виникають в процесі реалізації договору аутстафінгу

У цьому контексті доцільно звернути увагу на те, що саме нестандартні форми зайнятості відкривають нові можливості як для роботодавців так і для працівників, у яких з'явилась можливість самостійно регулювати та контролювати свою зайнятість. Отже, нестандартна зайнятість має як позитивні, так і негативні сторони. Для кожної людини позитивні і негативні моменти визначаються різними факторами: характером виконуваної роботи, її статусом, способом і розміром оплати праці, умовами праці, наявністю вільного місця в житлових приміщеннях і умовами проживання, особистими зобов'язаннями тощо. Сьогодні вплив «невидимої руки» ринку HR-послуги, про яку свого часу писав А.Сміт, є, очевидно, недостатнім для обґрунтування сприятливих умов конкуренції, а широке трактування тимчасових трудових правовідносин стало у багатьох випадках підґрунтям для прогнозування зменшення кадрових ризиків та масового безробіття в українській економіці.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження доводить, що такі характерні ознаки сучасної діяльності підприємств, як нестабільність, невизначеність, високий рівень ризиків – потребують пошуку нових підходів щодо нових форм запозиченої праці.

Дослідження практичного досвіду в інших країнах дає можливість стверджувати, що таким напрямом може бути розвиток лізингу персоналу. Аналіз останнього створює необхідність удосконалення процесу його застосування в Україні.

В межах даної статті нами пропонуються радикальні зміни у сфері HR-послуги, які дозволили віднести до даної категорії окремі види діяльності, які раніше у сферу зайнятості персоналу не включалися, а розглядалися як багатоусталені стереотипи та теоретичні аксіоми. Використання лізингу персоналу дає можливість підприємству сфокусувати власні

ресурси на основні виробничі завдання та розподілити ризики, забезпечуючи при цьому якості переданих завдань і доступ до технологій та інформаційних доробок провайдера, а також звільняє підприємство від вимушеного створення внутрішніх підрозділів, які потребують фінансових витрат і відповідного кадрового забезпечення.

На наш погляд, це зробить можливим, з одного боку, краще розуміння як економічної сутності феномену лізингу персоналу, так і механізмів взаємодії підприємств в рамках лізингу персоналу, а з іншого-дозволило розглядати ряд сучасних популярних форм ведення бізнесу, як окремих випадок більш загального феномена використання ресурсів зовнішніх підприємств (тобто оренди персоналу).

Саме лізинг персоналу означає процес підвищення гнучкості ринку праці, яка характеризує можливість його учасників (роботодавців, працівників та інститутів на ринку праці) пристосовуватися до економічних, соціальних і технологічних змін.

Подальші дослідження розглянутої проблематики мають зосереджуватися, на наш погляд, на таких пріоритетних напрямках:

- ✓ теоретичне обґрунтування і запровадження можливостей використання іноземного досвіду в регулюванні нестандартних форм зайнятості із забезпеченням захисту прав найманих робітників поряд зі створенням сприятливих умов для іноземного інвестора;

- ✓ виявлення і впровадження механізмів понаднормативного перевантаження працівників на підприємстві, яке являється замовником персоналу, а також обмеження законодавчо встановлених гарантій і компенсацій.

Література:

1. Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу (Текст): лізинг персоналу // Україна: аспекти праці. – 2002. №3.
2. Донець О.С., Філіпович К.В. Концептуальна модель бізнес-ситуації залучення і відтворення тимчасового персоналу івент-служби [Електронний ресурс] / Донець О.С., Філіпович К.В. – Режим доступу: www.business-inform.net
3. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в пошуках конкурентних переваг: пер. с англ. / Хейвуд Дж. Брайан. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 176 с.
4. Кондрацька Л.П. Тенденції та необхідні заходи для розвитку лізингу персоналу в Україні // Інноваційна економіка. – 2012 (38). №12. С. 18-21.
5. Гаврюшенко Г.В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю [Текст] / Г.В. Гаврюшенко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. - №2. – С. 170-178.
6. Kłos Monika. Outsourcing, czyli otwarcie na nową usługę rozwijającą się na polskim rynku // Problemy zarządzania i marketingu. Wyższa szkoła menedżerska w Legnicy. Wydawnictwo WSM w Legnicy. Legnica 2005, S. 52 - 61.
7. Korenik Dorota. Zjawisko outsourcingu bankowego kwestie wybrane // Bankowość. Instytucje, instrumenty i strategie finansowe w dobie integracji gospodarczej / Redakcja naukowa Alicja Pomorska. – Lublin, 2006. – 446 s., S. 183 -191.
8. Kowal Dominik. Outsourcing funkcji finansowych i księgowych // Przedsiębiorstwo w procesie transformacji. Efektywność –restrukturyzacja – rozwój / Opracowanie i redakcja naukowa: Ryszard Borowiecki. Warszawa Kraków, 2003. 400 s., S. 127 - 136.
9. Nowicki Adam, Sobińska Małgorzata. Zarządzanie kontraktem outsourcingowym // Przedsiębiorstwo w procesie transformacji. Efektywność – restrukturyzacja rozwój / Opracowanie i redakcja naukowa: Ryszard Borowiecki. Warszawa Kraków, 2003.400 s., S. 120 - 126.
10. Календжян С.О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний. – «Дело», М., 2003