

КОНДРАЦЬКА
Лілія Петрівна
kondracka@mail.ru

УДК 331.108.37

ВИКОРИСТАННЯ ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ МАЛИМИ ТА СЕРЕДНІМИ
ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ПЕРМАНЕНТНО КРИЗОВОЇ
ЕКОНОМІКИ

THE USE OF THE LEASING STAFF BY SMALL AND MEDIUM
ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF PERMANENT CRISIS ECONOMY

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

Стаття присвячена висвітленню питань про персонал як засобу збереження кваліфікованої робочої сили на період зниження економічної активності підприємства або, навпаки, способу позбутися недбалих чи недостатньо перспективних працівників. Для більшості українців запозичена праця досі залишається загадкою, незважаючи на його зростаючу популярність. Поступальний рух, що відбувся у світі бізнесу і технологій, змінив правила гри на ринку праці, тому процеси пошуку і набору персоналу потребують інноваційного підходу.

Статья посвящена освещению вопросов о персонале как средстве сохранения квалифицированной рабочей силы на период снижения экономической активности предприятия или, наоборот, способа избавиться от небрежных или недостаточно перспективных работников. Для большинства украинцев заимствованный труд до сих пор остается неразрешимой задачей, несмотря на ее растущую популярность. Изменения, произошедшие в мире бизнеса и технологий, изменили правила игры на рынке труда, поэтому процессы поиска и набора персонала требуют инновационного подхода.

The article is devoted to questions about personnel as a mean of maintaining a skilled workforce in a period of declining economic activity of enterprise or, conversely, the way to get rid of careless or insufficiently promising employees. For most Ukrainians borrowed work still remains a mystery, despite its growing popularity. The changes in the world of business and technology that changed the rules of the game in the labour market, therefore, the processes of search and recruitment require an innovative approach.

Ключові слова: оренда, орендні (лізингові) операції, економіка праці, запозичена праця, лізинг, перманентно кризова економіка, лізинг персоналу, лізингодавець, лізингоотримувач

Ключевые слова: аренда, арендные (лизинговые) операции, экономика труда, заимствованный труд, лизинг, перманентно кризисная экономика, лизинг персонала, лизингодатель, лизингополучатель

Keywords: rent, lease operations, labor economics, borrowed labor, leasing, permanent crisis economy, staff leasing, the lesser, lessee

ВСТУП

На початку XXI століття у світі відбуваються кардинальні трансформації, що супроводжуються зміною геополітичних конфігурацій. Глобальна фінансово-економічна криза обумовила невизначеність перспектив національної економіки, прискорила пошук шляхів модернізації суспільних систем. Криза виявила глибинні вади глобальної економічної моделі, сприяла усвідомленню необхідності системних змін світового економічного і соціального порядку.

На тлі посилення загроз і зростання нестабільності перспективи утримання конкурентних позицій у світі для кожної країни вже визначаються не кількістю наявних природних ресурсів: здобутої нафти або

обсягами видобутку вугілля - а, насамперед, перевагами у розвитку знань, високих технологій, інформатизації суспільства, забезпеченні якості життя населення на основі розробки та впровадження різноманітних інновацій. А це, відповідно, можливо лише за умов підтримки високої складової інноваційності національної економіки, окремих підприємств, заохочення інноваційної активності їхнього персоналу. Виходячи з таких міркувань, безсумнівно, в умовах кризи каталізаторами конкурентних позицій на ринку праці стають послуги тимчасового залучення необхідного персоналу ззовні. Саме цими рисами характерна і рецепція такого поняття, як «лізинг персоналу», адже лізинг персоналу є однією із найефективніших форм вирішення потреби у тимчасовому персоналі, він дає

вижити малим та середнім підприємствам, які потрапили у скрутне фінансове становище. Успіх залучених таким чином працівників, та й взагалі тимчасового персоналу, в будь-якій галузі багато в чому залежить від правильного розуміння його змісту, притаманних йому специфічних особливостей, їх адекватного відображення в методичних рекомендаціях та практичних рішеннях.

МЕТА РОБОТИ полягає в переконливому обґрунтуванні використання лізингу персоналу як засобу, що дозволить малим та середнім підприємствам в умовах кризи, тимчасово задіяти незайнятий персонал на основі контракту в іншій компанії для виконання окремих робіт чи проєктів.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичною та інформаційною основою статті є наукові доробки провідних вчених з питань новітніх тенденцій підбору та добору персоналу, матеріали періодичних видань, ресурси Internet, нормативно-правові акти, власні дослідження.

У проведенні дослідження використовувалися наступні методи: абстрактно-логічний (для теоретичного узагальнення та формулювання висновків); монографічний (при дослідженні теоретичних методик «оренди» персоналу та системи управління); порівняльний (при оцінці залучення роботодавцями працівників).

РЕЗУЛЬТАТИ

Лізинг персоналу - слово англійського походження (staff Leasing), означає наймати або віддавати в «оренду» працівника на договірній основі для виконання обумовлених робіт організації замовнику. За умов розвитку ринкових відносин в Україні та гострій необхідності максимального використання «своїх» висококваліфікованих фахівців, лізинг персоналу набуває особливого значення, оскільки здатен призупинити еміграцію фахівців із України.

Для українських підприємств лізинг персоналу є абсолютно новим економічним та правовим явищем. Законодавство та система господарювання в Радянському Союзі не передбачали використання лізингових відносин і відповідних їм механізмів. Лізингові операції використовувалися лише у сфері зовнішньоекономічної діяльності. Розвиток та становлення лізингових послуг відбувалися в складних умовах перехідного періоду. Вказана форма працевлаштування набувала все ширшого розповсюдження, але її правове регулювання й досі знаходиться у стадії розвитку. Ані Кодекс законів про працю України, ані закон України «Про зайнятість населення» не містять положень щодо регулювання праці працівників, які укладають трудовий договір з приватною агенцією зайнятості і працюють на умовах запозиченої праці. Таким чином, зазначена форма сучасної трудової діяльності потребує невідкладного трудового врегулювання.

Зазначимо, що поштовхом до стрімкого розвитку нестандартних форм використання висококваліфікованої робочої сили є вступ України у Болонський процес - адже рівень зарплати спеціалістів розвинутих країн в рази перевищує заробітну плату українських фахівців. Тому оперативний аналіз ситуації, що склалася, має виключне значення для розроблення колективних договорів (угод) щодо позикових працівників у відповідній сфері й рекомендацій вітчизняним підприємцям, необхідних для успішного подолання ними кризових явищ [1].

Однак, констатуємо наявність кадрової кризи на вітчизняному ринку праці та докладно описуючи її, їхні автори майже не надають рекомендацій, які б допомогли успішно подолати кризові явища.

Так, керівники понад 1200 українських підприємств, опитані аналітиками, прогнозують на найближчий рік зменшення кількості найнятих ними працівників [2]. Найбільш песимістично налаштовані бізнесмени Тернопільської області, жоден з яких не планує збільшувати кількість тих, хто працює у їхніх компаніях.

Результати кадрової діагностики дозволи сформулювати «дерево кадрових проблем», в тій чи іншій мірі характерних для українських підприємств (див. рис. 1).

Незалежно від взятого за основу дослідження або інституційного вирішення трактування його дефініції, зазначимо, що багато проблем українського ринку праці залежить від налагодження грамотної системи управління трудовими ресурсами в даний час. Так, високий рівень безробіття на сукупному ринку праці поєднується із збереженням надлишкової чисельності працівників на підприємствах, а відсутність масових звільнень супроводжується високим оборотом робочої сили і звільненнями працівників за власним бажанням з-за низького рівня оплати праці. Використання застарілих систем нормування та організації праці обумовлює високу трудомісткість продукції (що підвищує її собівартість). Зростаючий рівень заробітної плати не завжди супроводжується виправданою її диференціацією всередині організації, що послаблює її мотивуючу роль. Резервом росту продуктивності праці для підприємств є і ціновий фактор (зростання вартості випущеної продукції під впливом структурного зрушення в її асортименті в бік збільшення випуску більш дорогої продукції) і екстенсивне збільшення ресурсів робочого часу, ефективність використання якого на багатьох підприємствах знижується. В результаті зростаючі витрати на персонал (у тому числі і його надлишкову частину) включаються в собівартість продукції і зумовлюють низьку цінову конкурентоспроможність українських товарів.

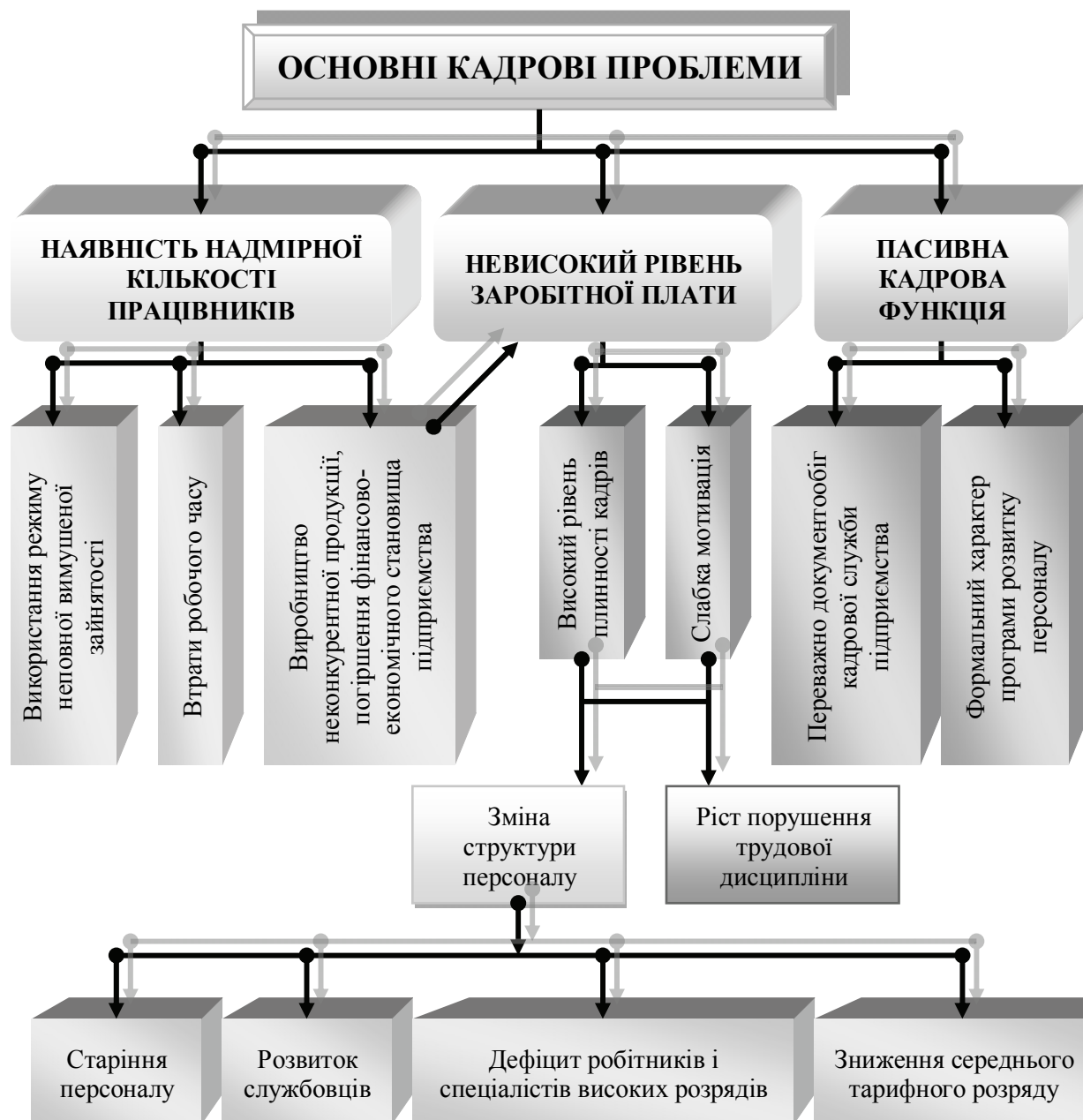


Рисунок 1. Дерево кадрових проблем [розроблено автором самостійно]

Виходить, в Україні зменшення попиту вирішили компенсувати, знищуючи персонал власних підприємств. Адже, для досліджуваних підприємств саме «оптимізація» кількості працівників стала основною статтею, на якій вони в умовах кризи намагалися заощадити.

Сьогодні справді зручний момент, щоб скинути баласт, що накопився впродовж років і складався з дівчат «для окраси офісу», напівграмотних юристів, маркетологів, ефективність роботи яких ніхто не оцінював, і менеджерів, що писали нікому не потрібні папери, як їх навчили на курсах МВА [3].

Отже, починаючи «чистки», багато керівників не розібралися, що, звільнивши всіх – від директора до двірника, вони довго і болісно набиратимуть персонал після того, як криза сягне дна.

Відтак, говорячи про можливість використання лізингу персоналу українськими підприємствами, необхідно відмітити, що ринок кадрів, або кваліфікованої робочої сили, змінюється не за стабільною закономірністю, а за циклічними коливаннями. Від вірного вибору різновиду лізингу персоналу залежить ефективність діяльності усєї організації.

Вважаємо, що за нинішніх умов виграє лише той роботодавець, хто зуміє як зберегти найкращих працівників, так і оновити колектив, замінивши «середніх» і «слабких» співробітників, «сильними» з інших підприємств (цілеспрямовано переманюючи потрібних фахівців). Процеси в Україні йдуть саме в цьому напрямі, оскільки керівництво схоже зрозуміло, що криза надає виключну можливість

перевірити лояльність співробітників, залучити нових фахівців й навіть зміцнити позиції в тих сегментах ринку, звідки вже пішли (чи підуть) слабші конкуренти.

Якщо судити за цими фактами, криза надала багатьом підприємствам привід зайнятися тим, до чого в них не завжди вистачало часу, а саме налагодження грамотної системи управління трудовими ресурсами. Тому вирішення проблем ефективного пошуку і подальшої оренди

кваліфікованого персоналу сприятиме підвищенню загальної ефективності малих та середніх підприємств в умовах перманентно кризової економіки.

Наступним кроком в забезпечення якісної і продуктивної роботи найманого персоналу виступатиме його подальший розвиток (на основі цільового компетентнісного підходу) та адаптація як до робочого місця, так і до колективу (див. рис. 2).

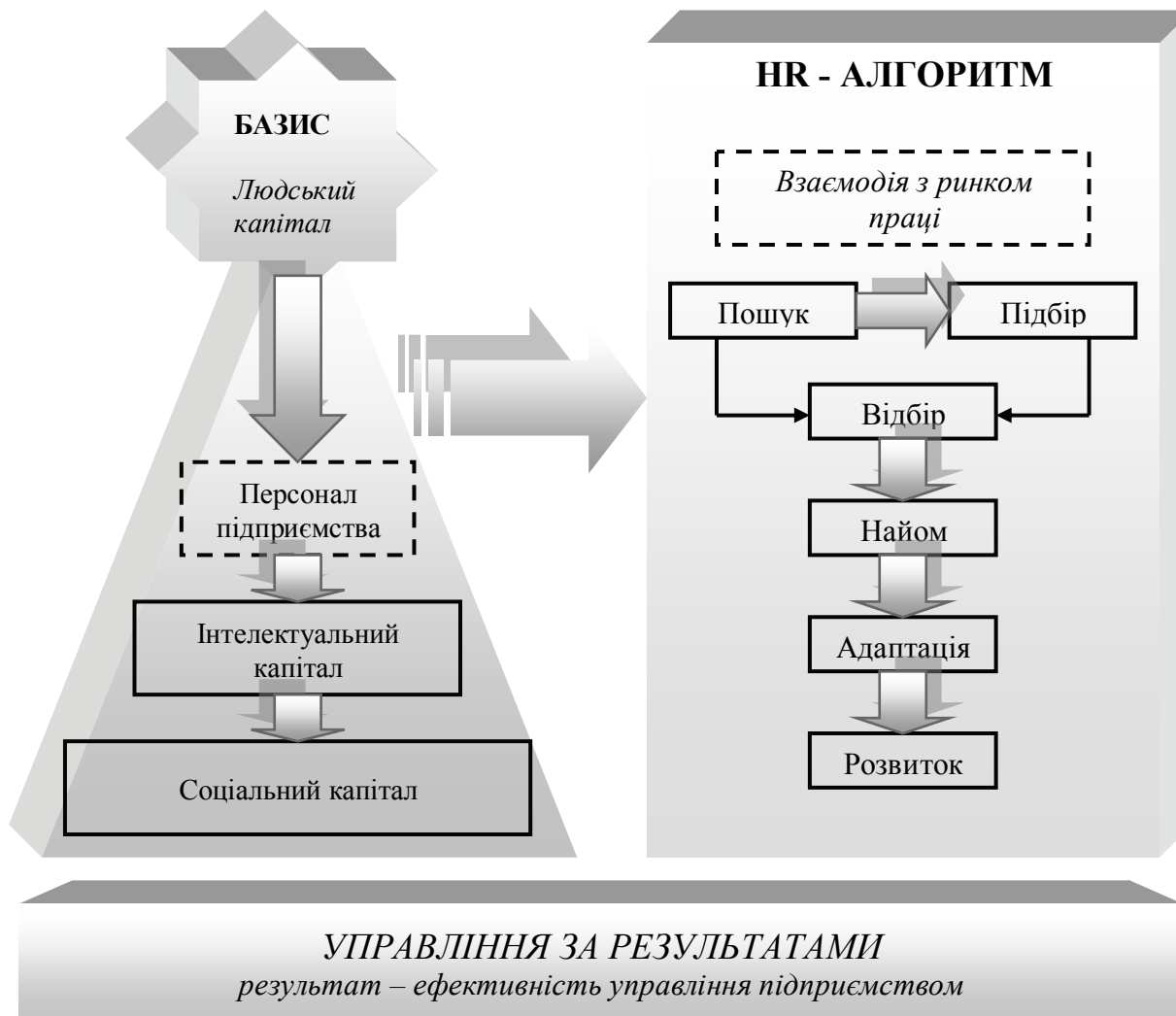


Рисунок 2. Схема налагодження грамотної системи управління трудовими ресурсами [розроблено автором на основі [4]]

Підсумовуючи численні публікації з приводу лізингу персоналу, його результати в найзагальнішому вигляді можна представити як отримання переваг від менших витрат у поєднанні з очікуваннями втрати робочих місць на підприємствах, що передають частину роботи до компанії виконавця, і перспективи зростання та створення робочих місць у підприємствах-замовниках, з можливостями сконцентруватися підприємствам на основних напрямках бізнесу, а учасникам ринку – працювати в обох групах [5].

Крім того, працівник і роботодавець як учасники (контрагенти) двосторонньої трансакції на ринку

праці мають однаковий правовий статус, самостійно і добровільно ухвалюють рішення щодо участі в обміні, виходячи з власних економічних інтересів (вигод).

Варто також врахувати і той факт, що основна проблема, яка змушує використовувати лізинг персоналу - це прагнення компанії оптимізувати свої витрати.

Відтак, у процесі дослідження нами виявлені п'ять кроків, що формують алгоритм реформування підприємства на основі оренди персоналу:

1. визначення ділянки діяльності (персоналу) для передачі в «оренду»;

2. розробка критеріїв оцінки можливих сценаріїв щодо оренди персоналу;

3. збір внутрішньої (всередині компанії) і зовнішньої інформації про обраний сценарій оренди персоналу;

4. деталізація сценарію;

5. бізнес-план переходу до реалізації сценарію.

Говорячи про можливість застосування лізингу персоналу, необхідно

відмітити, що окрім п'яти кроків реформування можна виділити вісім сценаріїв з використанням оренди персоналу, які розрізняються за варіантами поєднання «своє-чуже» за трьома підставами базових сценаріїв (див. рис. 3):

1. персонал;
2. організація-виконавець;
3. активи.

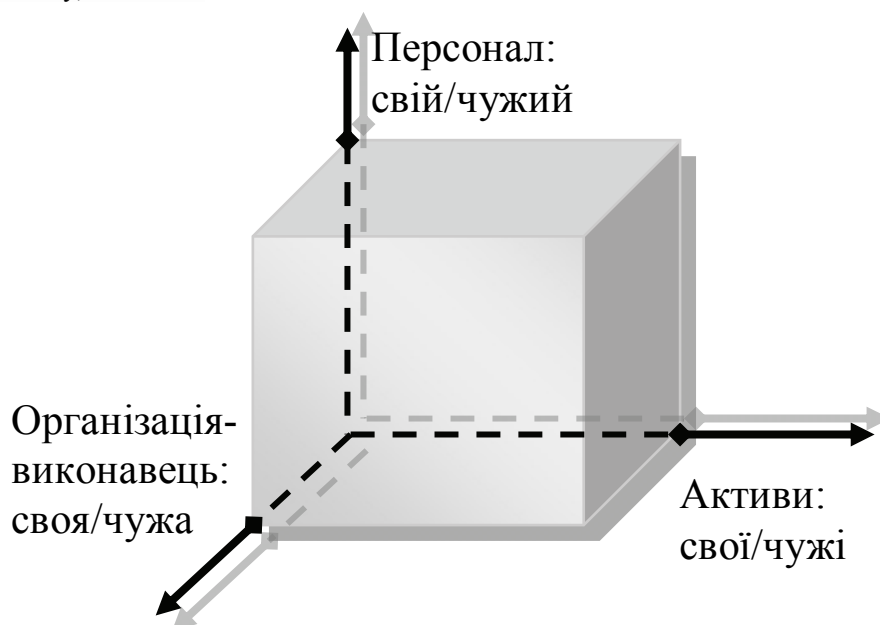


Рисунок 3. Підстави для виділення сценаріїв [розроблено автором самостійно]

В контексті розв'язання визначеної проблеми можна відмітити, якщо за всіма критеріями оцінки сценаріїв виявлено, що вигідніше вибрати в якості базових підстав: чужий виконавець, чужі активи, чужий персонал (сценарій 7), то це розглядається як класичний приклад лізингу персоналу. Якщо ж підстави - свій виконавець, свої активи, чужий персонал - «то даний вид «оренди» називають аутсорсингом».

Отже, у цьому контексті варто звернути увагу на те, що саме лізинг персоналу забезпечує «...можливості набору персоналу у короткий термін необхідної кількості і якості; скорочення адміністративних витрат, у тому числі і кадрового діловодства; зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; мінімізації оподаткування фонду оплати праці; сезонного забезпечення кадрових потреб» [6, с. 8].

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи результати дослідження, зазначимо, що розвиток лізингу (оренди) персоналу сектору малого і середнього бізнесу не тільки потребує подальшого політико-економічного дослідження, а й удосконалення трудового законодавства. На наш погляд, заборонити позикову працю, яка стала звичайною практикою в європейських країнах, в Україні саме в період кризи не вдасться, та й не потрібно [7].

Виходячи з цих принципів, незалежно від специфіки бізнесу, вирішення кадрових задач зрештою зводиться до того, щоб сформувати «правильну» поведінкову модель його співробітників, добитися того, щоб кваліфікація і професійний рівень персоналу не тільки максимально відповідали потребам організації, але і підкріплювалися бажанням ефективно працювати, сприяючи процвітанню бізнесу. Таким чином, надаючи значну увагу розгляду проблем лізингу (оренди) персоналу, для багатьох підприємств стає можливим вирішення процесу залучення і відтворення тимчасового персоналу, які займаються організацією масштабних заходів і вплив кожного з факторів один на одного.

Перспективи впровадження даної новації у процес управління трудовими ресурсами досить широкі. Практика малих та середніх компаній підтверджує саме такий прогноз.

Список використаних джерел

1. Карлін М.І., Борисюк О.В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. Карлін, О. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. - 2011. - № 1. - С. 96-102.

2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. / А. Колот. - К.: КНЕУ, 2010. - 251 с.

3. Рябцев Г.Л. Тенденції українського ринку праці в період економічної кризи: збірник тез / Г. Рябцев - Л.: Львів, 2015 - 481 с.

4. Гетьман О.О., Петренчук Н.В. Організаційні механізми підбору, найму та адаптації персоналу/ О. Гетьман, Н. Петренчук // Демографія та соціальна економіка. - 2014. - Т 19. – Вип. 2/5. - С. 30-33.

5. Кондрацька Л.П. Лізинг персоналу як новий тренд на українському ринку HR-послуги / Л. Кондрацька // Економіка, фінанси, право. - 2014. - №11. - С.11-16.

6. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. - 2009. - № 8. - С. 3-14.

7. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні / Л. Шевченко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право : зб. наук. пр. / Національний університет «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». - Х. : Право, 2012. - 2012. № 1 (8). - С. 121-129.