

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Мірчук З.В.

студентка,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАПОРУКА ДИНАМІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК

Сучасний етап розвитку економіки світу супроводжується пошуком нових способів та методів менеджменту як малими, так і великими організаціями. Розробляються нові шляхи розвитку та управління компаніями, зокрема запроваджуються інноваційні методи управління персоналом. Прикладом останнього є лізинг персоналу, поширений переважно у високорозвинених країнах. На українському ринку дані послуги є відносно новими, в той час як в західних країнах вони існують вже близько 25-30 років. На сьогодні проблемами лізингу персоналу займається невелика група дослідників. Серед зарубіжних та українських вчених, які певною мірою аналізували цю проблематику у своїх роботах, слід назвати: І. Ашмянську, А. Володіна, С. Жеребчук, А. Загороднього, О. Зозульова, П. Ковалишина, А. Ларіна, В. Портякова, П. Ротленда, К. Рогоффа, А. Рогожина, М. Титаренко, С. Мані, А. Мазіка, С. Мета, В. Осецького, Ю. Савінова, Т. Сівашенко, Є. Рамського, Є. Савельєва, А. Чухна, Т. Білорус, А. Царенко та інші.

Потреба в тимчасових робітниках в організаціях виникає доволі часто. Причинами цього може бути достатньо велика кількість факторів, зокрема:

- Незаплановані роботи в організації, в штаті якої немає потрібного фахівця для виконання;
- Довготривала хвороба працівника;
- Декретні відпустки;
- Сезон відпусток;
- Сезонне навантаження;
- Необхідність в консультації та допомозі спеціалістів щодо управлінської та іншого виду діяльності;
- Проведення маркетингових досліджень та ін.

З метою подолання чи усунення вищенаведених проблем, що здатні виникати у сфері управління персоналом, організації можуть діяти наступним чином:

- Використання наявних ресурсів праці (компанія розподіляє нові обов'язки серед існуючого штатного персоналу);

– Залучення ресурсів праці ззовні (використання послуг лізингових компаній, які надають компанії – клієнту тимчасових або довгострокових працівників на визначений період часу). [1]

Варто зазначити, що останній спосіб залучення працівників вважається набагато вигіднішим для самої організації. Поясненням даного твердження є наступні три причини:

– Економія витрат кадрового відділу компанії (використання лізингових послуг частіше є дешевшим, ніж утримання працівників у штаті);

– Отримання спеціальних знань (можна отримати знання, яких раніше не було в наявності в організації, в тому числі інноваційні ідеї, ноу-хау, тощо);

– Концентрація зусиль штатних працівників на встановлених раніше обов'язках (протилежне може призвести до зниження продуктивності праці) [2].

Не менш важливим є також те, що організація за допомогою лізингових послуг економить матеріальні та часові ресурси на пошук та підбір персоналу необхідної спеціалізації, не витрачає зусилля своїх співробітників на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського та податкового обліку, організацію соціального забезпечення тощо. Як результат вищезазначених причин, організація буде мати можливість розвиватися, підвищувати свою продуктивність, розширювати виробництво та максимізувати прибуток.

Окрім тих явних переваг лізингу персоналу, які отримує компанія – роботодавець, низку вигод має і тимчасовий працівник. До цих переваг можна віднести:

– Відсутність потреби у пошуку роботи, тому що лізингова компанія самостійно підбирає та пропонує певну кількість вакансій;

– Індивідуальний або гнучкий графік роботи;

– Неперервність трудового стажу.

За допомогою лізингових контрактів працівник може варіювати сферами функціонування організації та застосовувати спеціальні знання у різних напрямках, що надає змогу накопичувати загальні знання та професійні навички, розширювати компетенцію діяльності.

Таким чином, підбиваючи підсумки, можна сказати, що практика використання послуг лізингу персоналу є двосторонньо вигідною та ефективною як для самого працівника, так і для компанії, що користується даною послугою. І як новий інструмент управління персоналом, дає можливість вдосконаленню та зростанню професійного рівня обох сторін лізингового контракту.

Список використаних джерел:

1. Пашук Л. Лізинг персоналу як нетрадиційна форма його привернення // Т. Білорус. – Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2008. – № 99. – С. 14-16

2. Cambridge property & casualty special report. Employee leasing – proceed cautiously before you embark on this potentially dangerous arrangement/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cambridgeunderwriters.com/wp-content/uploads/2013/05/Employee-Leasing-Proceed-Cautiously1.pdf>.