

Борисюк О.В. Переваги лізингу персоналу для суб'єктів малого підприємництва / матер. X Міжнародної науково-практичної конференції : «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва»: (м. Харків, 25 листопада 2016 року). - Х.: ХНАДУ. - Т. 3.- с.112-114.

## **ПЕРЕВАГИ ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА**

*Борисюк О.В., к.е.н., доцент фінансів, банківської справи та страхування  
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки*

В зарубіжних країнах, особливо у Індії, Китаї, Сингапурі, Малайзії, а в останні роки — в Польщі зростає роль та значення лізингу персоналу, який ще не знайшов достатнього розвитку в Україні, що в першу чергу пов'язано із недостатньою увагою науковців та інших зацікавлених осіб до цього питання.

Тому важливо дослідити сутність даного питання та визначити пріоритетні напрямки використання лізингу персоналу для суб'єктів малого підприємництва.

Так, лізинг персоналу – оренда персоналу на довготривалій основі. Компанія-роботодавець оплачує лише послуги агенції-рекрутера, не пов'язуючи себе із працівником юридичними зобов'язаннями. Спеціаліст числиться в штаті компанії-лізингодавця [1, с.99].

Розглянемо можливі випадки залучення додаткового персоналу суб'єктами малого підприємництва на умовах лізингу.

Згідно з цивільно-правовим договором про надання персоналу провайдер зобов'язується за плату надати користувачу працівників певної професії та кваліфікації для їх використання в його виробничому процесі. Одночасно між провайдером і працівником укладається трудовий договір, згідно з яким робітник повинен, за вказівкою провайдера, виконувати трудову функцію у користувача. Виконання договору про надання персоналу періодично підтверджується актами, в яких фіксуються факт надання працівників та відомості про відпрацьований ними час.

Ця послуга дає можливість компанії-замовнику швидко змінювати кількість персоналу залежно від ситуації та обсягів діяльності. В Україні її варто використовувати в таких випадках: відпускний період; відпустка спеціаліста у зв'язку з народженням дитини; тривала хвороба спеціаліста; короткотермінові проектні роботи; промоушн-акції, виставки, конференції, семплінги; маркетингові дослідження; забезпечення персоналом бізнес-зустрічей; сезонні зростання обсягів діяльності.

Загалом, можна виділити наступні переваги лізингу персоналу [3, с.137]:

- зменшення адміністративних і тимчасових витрат з ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку, складання звітності та ін.;
- набір потрібного персоналу в короткий термін в будь-якому обсязі;
- зниження витрат на компенсаційні пакети, не передбачені для тимчасових

співробітників;

- можливість міняти співробітника необмежену кількість разів;
- можливість найняти співробітника, який сподобався в постійний штат;
- відсутність витрат та простоїв у разі хвороби основного працівника;
- скорочення витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців;

- інші переваги, які залежать від конкретної форми лізингової схеми.

Також лізинг персоналу може передбачати формування штату організації. Зарубіжні кадрові агентства формують штат лізингових працівників, враховуючи попит на ринку праці. Окрім того, вони займаються підготовкою спеціалістів, формуючи власний лізинговий кадровий потенціал. Маючи достатні обсяги лізингового бізнесу, такі компанії економлять на адміністративних витратах.

В Україні практично немає суто лізингових компаній, які пропонують у лізинг спеціалістів із своїх штатних співробітників. Часто зустрічаються випадки, коли та або інша організація дійсно передає своїх спеціалістів партнерським компаніям для виконання тимчасових робіт. Однак їх не можна розглядати як справжні лізингові агентства, тому що відбувається звичайне командування співробітника для тимчасового виконання тих самих послуг, які сама компанія пропонує на ринку. Наприклад, лізинг юрисконсульта з юридичної, бухгалтера з аудиторської, системного адміністратора – з ІТ-компанії.

Отже, необхідно звернути увагу, що впровадження лізингу при наборі персоналу має свої особливості. Так, лізинг персоналу може використовуватися суб'єктами малого підприємництва коли потрібні працівники для виконання певної роботи, а також для зменшення витрат, пов'язаних із процесом виконання певної, як правило, тимчасової роботи, а також для зменшення витрат, пов'язаних із процесом утримання персоналу, що автоматично призводить до збільшення таких показників як кількість загального прибутку. Але разом із тим, до головного стримуючого чинника реалізації залучення персоналу за допомогою лізингу є відсутність належної законодавчої бази.

## **Література**

1. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. В. Борисюк // Демографія та соціальна економіка : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал . – 01/2011 . – №1 . – С. 96-102.

2. Борисюк О. В. Ринок лізингових послуг в Україні : проблеми та перспективи розвитку / О. В. Борисюк, О. О. Міщанчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» – Вип. 5. – Частина 4, Херсон – 2014. - С. 22-25.

3. Борисюк О. В. Лізинг персоналу як ефективний метод вирішення проблеми кадрового забезпечення / О. В. Борисюк, М. С. Саган // Науковий

вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» – Вип. 5. – Частина 4, Херсон – 2014. - С. 137-140.

4. Аширов Д. А., Резниченко Л. А. Управление персоналом. [учебник] / А. Д. Аширов. - М., 2004. - 193 с.