

УДК 332.133: 331.53

***Н. Л. Гавкалова, А. Н. Шумская***

*ngavl@ukr.net, shumskaya.an@gmail.com*

*Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеца,  
г. Харьков, Украина*

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАСТЕРОВ В РЕГИОНАХ УКРАИНЫ**

Авторами исследованы особенности использования лизинга персонала в деятельности кластеров в регионах Украины. Установлено, что при объединении предприятий региона в кластер возникает необходимость минимизации

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

расходов на основе применения эффективных методов привлечения персонала. Одним из современных методов снижения расходов юридических лиц является лизинг персонала. В данном исследовании авторами особое внимание уделено выявлению преимуществ и недостатков использования лизинга персонала в деятельности кластеров в регионах Украины. Среди основных преимуществ выделено: сокращение штатной численности персонала при сохранении необходимой производительности труда; снижение административных и финансовых расходов; обеспечение легальности и юридической поддержки персонала; возможность концентрации на основном бизнесе; повышение конкурентоспособности предприятий кластера в регионе; отсутствие необходимости вести кадровый учет, а также расходовать средства на дополнительный персонал.

Развитие региональной экономики требует разработки и внедрения долгосрочных, стабильных во времени программ, активного привлечения инвестиций в экономику региона, создания его положительного имиджа и т. п. В таких условиях ключевым фактором регионального развития в Украине становится кластеризация экономики ее регионов. Для эффективного функционирования и дальнейшего развития украинских кластеров особое значение приобретает подбор и привлечение компетентных кадров в их деятельность с учетом изменений нестабильной внешней среды. Однако это вызывает противоречие: с одной стороны, необходимо обеспечить процесс выполнения сложных и ситуативно непостоянных функций компетентными кадрами, с другой, – эти кадры должны быть непрерывно задействованы в соответствии со своей квалификацией в выполнении постоянно изменяющихся функций кластеров. Снижение этого противоречия возможно при условии подбора «подвижного» состава компетентных исполнителей с целью качественного и своевременного выполнения динамических функций кластеров на основе использования современных форм их кадрового обеспечения, в частности, лизинга персонала. Это позволит не только достичь постоянного экономического роста кластеров, но и обеспечит их дальнейшее развитие.

Отдельные теоретические и практические аспекты применения лизинга персонала в разных сферах национальной хозяйственной системы Украины рассмотрены в работах таких ученых, как Б. Аникин [1], Р. Багмет [2], О. Войно–Данчишина [3], М. Кудлай [4], И. Рудая [1], Т. Сивашенко [5] и др. Вместе с тем недостаточно исследованным направлением остается использование лизинга персонала в деятельности украинских кластеров.

Целью данной работы является исследование особенностей использования лизинга персонала в деятельности украинских кластеров.

Конкурентоспособность разных субъектов регионального рынка в равной мере обуславливается размерами, глубиной и природой кластерных структур, силой взаимосвязей между предприятиями (организациями, учреждениями), входящими в состав кластеров. Кластеры становятся так называемыми «центрами роста» региональных экономик, в которые внедряется стратегия устойчивого социально–экономического развития регионов и страны в целом. Современные условия хозяйствования украинских кластеров, которые характеризуются динамическими трансформационными процессами, требуют от деятельности этих кластеров определенной гибкости и быстрого реагирования на эти условия. Поэтому персонал кластерных структур, который организует и реализует их деятельность, должен отвечать требованиям нестабильной внешней бизнес–среды: уметь адаптироваться, быть креативным, находить правильное решение проблем, которые возникают в процессе деятельности кластера. В связи с этим возникает необходимость использования руководством предприятий, входящих в состав кластера, такой эффективной формы кадрового обеспечения, как лизинг персонала. Это позволит обеспечить участников кластера таким количественным и качественным составом персонала, который будет способен эффективно выполнять динамические функции кластера.

Лизинг персонала предусматривает привлечение временно свободного компетентного персонала (одного специалиста или команды специалистов) в деятельность предприятий с помощью кадровых агентств, занимающихся предоставлением таких услуг [4; 5; 6]. Эти услуги позволяют в кратчайшие сроки обеспечить компетентными и квалифицированными кадрами определенные процессы в деятельности участников кластера, и, тем самым, избежать убытков. Лизинг персонала является целесообразным для решения разных задач в деятельности

кластера, например, для проведения качественных маркетинговых исследований, отладки вертикальных и горизонтальных связей в структуре его управления, осуществления научно-исследовательских работ и т. п. Он особенно актуален, когда необходимо привлечение высококвалифицированных специалистов, в частности при решении оперативных и стратегических задач, возникающих в деятельности кластера.

Услуги по лизингу персонала для украинского рынка являются сравнительно новыми, хотя в западных странах они существуют уже около 20–35 лет. Согласно исследованиям зарубежных аналитиков, 81 % американских компаний использует услуги временных работников, более чем 5 % от общего количества занятых в США и странах Западной Европы находятся в штате кадровых агентств-лизингодателей. Известно, что в 15 странах-участниках Европейского Союза (ЕС) около 1,5 % работают по лизинговым договорам. Лизинг персонала наиболее активно используется в Нидерландах (почти 4 % работников). В целом во всех странах ЕС наблюдается общая устойчивая тенденция привлечения специалистов на основе разных лизинговых программ [2; 4; 5]. В странах СНГ эти услуги начали использовать после кризиса 1998 года, когда для большинства иностранных компаний, работающих на рынке, было необходимым частично сокращать численность своих сотрудников для снижения расходов на содержание персонала. Услуга лизинга персонала в регионах Украины появилась более 15 лет назад, однако количество специализированных компаний (больше всего их зарегистрировано в городах Киев и Харьков), предоставляющих на рынке такие услуги по мировым стандартам, незначительное. Наряду с этим, учитывая новые условия функционирования отечественных предприятий, связанных с мировым финансовым и экономическим кризисом, эта форма кадрового обеспечения становится все более актуальной [2; 4; 6].

Лизинговые отношения между заказчиком этих услуг и специализированной компанией, предоставляющей эти услуги, осуществляются на основе договора о предоставлении персонала. Сторонами этих взаимоотношений выступают: компания, которая обеспечивает оформление специалиста к себе в штат (работодатель); специалист и заказчик этих услуг, на предприятии которого этот специалист выполняет свои функции. Лизинговые отношения оформляются с помощью двух самостоятельных договоров: договора по предоставлению услуг по поиску и подбору персонала (гражданско-правового) и трудового договора. Первый договор предусматривает, что работодатель берет на себя расходы на содержание персонала (расходы на заключение трудовых отношений со специалистом, начисление и выплату заработной платы, дополнительных льгот, налогов, на профессиональное обучение и др.). Заказчик, в свою очередь, гарантирует выплату счетов компании, которая предоставляет услуги лизинга персонала, в полном объеме и в установленный срок, а также предоставление специалисту условий труда, предусмотренных договором. Заказчик при этом не заключает отдельного трудового договора со специалистом, не решает вопросов его социальной защиты, начисления трудового стажа и других вопросов, связанных с кадровым делопроизводством, и может отказаться от его услуг в любое время, если иное не предусмотрено в договоре между ним и работодателем. Другими словами, руководство участников кластера снижает не только свои экономические расходы, но и расходы времени. Итак, вышеуказанные моменты, наблюдающиеся при использовании лизинга персонала в деятельности кластера, относятся к его преимуществам.

Наряду с преимуществами данной формы кадрового обеспечения кластеров, следует отметить и ее недостатки. Во-первых, это – наличие юридических трудностей, возникающих при использовании лизинга персонала в кластерах: решение вопроса о распределении функций между двумя самостоятельными субъектами отношений, такими, как юридический работодатель (кадровое агентство) и фактический работодатель-пользователь лизинга персонала. В Украине механизмы этой формы кадрового обеспечения кластеров еще неурегулированы из-за отсутствия соответствующей правовой базы, в связи с чем права и интересы наемных работников остаются не защищенными надлежащим образом. Единственное, что было закреплено в правовом поле, – это аспекты легитимности труда на условиях лизинга в Конвенции № 181 и Рекомендациях № 188 Международной организации

труда «О частных агентствах занятости» [3]. Во-вторых, услуги временного персонала имеют достаточно высокую цену (как правило, 15–20 % от размера общих расходов на реализацию услуги лизинга персонала). В-третьих, имеет место наличие психологического барьера из-за недоверия штатных специалистов кластера к внештатным.

Таким образом, в исследовании авторами обоснована целесообразность использования лизинга персонала в деятельности кластеров в регионах Украины. Это связано с тем, что при объединении предприятий региона в кластер возникает необходимость минимизации расходов на основе применения эффективных методов привлечения персонала, одним из которых является лизинг персонала. Среди основных преимуществ использования лизинга персонала в деятельности кластеров в регионах Украины выделено: сокращение штатной численности персонала при сохранении необходимой производительности труда; снижение административных и финансовых расходов; обеспечение легальности и юридической поддержки персонала; возможность концентрации на основном бизнесе; повышение конкурентоспособности предприятий кластера в регионе; отсутствие необходимости вести кадровый учет, а также расходовать средства на дополнительный персонал. При этом следует отметить, что учет региональных особенностей при использовании лизинга персонала обеспечит высокую эффективность деятельности кластеров и будет способствовать их дальнейшему развитию.

#### Литература

1. Аникин Б. А., Рудая И. Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. – М. : ИНФРА–М, 2009. – 320 с.
2. Багмет Р. Персонал напрокат или «временный» персонал // Бизнес–консультант. – 2015. – № 7 – 8. – С. 102–105.
3. Войно–Данчишина О. Новые технологи на рынке труда: правовое регулирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://radnuk.info/statti>.
4. Кудлай М. Решают ли все кадровые технологии? / М. Кудлай // Управление персоналом. – 2016. – № 7. – С. 17–19.
5. Сівашенко Т. Особливості аутстафінгу і лізингу персоналу / Т. Сівашенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>.
6. Холодний Г. О. Дослідження сучасних форм кадрового забезпечення маркетингової діяльності підприємства / Г. О. Холодний, Г. М. Шумська // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2010. – Вип. 265. – Т. 3. – С. 674–681.