

employees-want-the-negative-feedback-you-hate-to-give (дата звернення: 04.05.2022).

4. Best performance management systems. G2. URL: <https://www.g2.com/categories/performance-management> (дата звернення: 06.05.2022).

УДК 331.1

Красножон С.В.

к.е.н., доцент, ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

Жмуд А. П.

здобувач вищої освіти, ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На сьогодні в умовах сильної та постійно зростаючої конкуренції успішний розвиток бізнесу в Україні та у всьому світі вимагає ефективного управління не лише матеріальними активами, а й людськими. Доцільним є удосконалення колишніх форм трудових стосунків, адже вони не є достатньо гнучкими та актуальними в умовах сучасної економіки. Однією із нових управлінських технологій є лізинг персоналу, сутність якої полягає в наданні лізингодавцем робочої сили лізингоотримувачу для тимчасового використання.

Згідно з інформацією, наданою Міжнародною організацією праці, у 15 країнах Європейського Союзу близько 1,5 млн. людей (близько 1,5 %) працюють за лізинговими програмами. Найактивніше лізинг персоналу використовують у Нідерландах — близько 4 % працівників працюють на його умовах. У Великобританії лізинговий персонал використовується навіть у державному секторі. Загалом, у всіх країнах ЄС можна спостерігати продовж останніх років стійку тенденцію до збільшення залучення роботодавцями працівників за допомогою лізингових програм [1, с. 140]

Українські працедавці не є виключенням, вони також вводять у використання послуги з «оренди» працівників. Основні гравці на ринку надання послуг тимчасового персоналу в Україні — це такі компанії, як «Sigmar», «Sun One», «Lugera», «Ancor», «APS Recruiting», «PETTERSON & BENNETT», «Вікторія», «Ukraincy do pracy» та інші. Згідно з проведеним анкетуванням, у якому

взяло участь 330 людини, можна стверджувати, що 42,8 % респондентів не готові працювати за лізинговими програмами, а ще 20 % — не можуть відповісти на це питання, відповідно — 37,2 % — готові. Прикметно, що найбільшу готовність працювати на умовах лізингу виявляють люди віком 40–50 років. [2, с. 101] Бачимо, що на даному етапі лізинг персоналу може охопити в максимальному варіанті близько третини працівників, що є досить непоганим результатом сприйняття населенням України цієї технології.

Розглянувши основні особливості лізингу персоналу, виділимо переваги та недоліки даної технології. Щодо переваг, можемо окреслити такі основні положення:

- використання лізингу персоналу може істотно скоротити виробничі витрати та обсяги кадрового діловодства;
- у випадку хвороби тимчасового працівника або відпустки, згідно з контрактом агенція-лізингодавець повинна компенсувати нестачу робітника іншим;
- отримання необхідних працівників високої кваліфікації у потрібній кількості за короткий термін;
- перекладання відповідальності на агентство-лізингодавця за розрахунків по зарплаті, ведення діловодства, сплати податків тощо;
- можливість замінити одного працівника іншим у разі невідповідності певним стандартам;
- зростання продуктивності праці завдяки високій кваліфікації залучених кадрів;
- зменшення витрат коштів та часу на добір персоналу.

Також варто виокремити такі недоліки:

- існує загроза, що співробітники, які надаються в лізинг, будуть менш мотивовані на результат в порівнянні зі штатним персоналом, і не будуть націлені на якісне виконання роботи;
- ризик порушення конфіденційності щодо наданої інформації при роботі з недобросовісною лізинговою компанією;
- вартість лізингових послуг може виявитися вищою, ніж вартість оплати постійного працівника;
- ризик шпигунства з боку тимчасового персоналу на користь фірми-конкурента;
- погіршення соціально-психологічного клімату в колективі;
- відсутність чіткої законодавчої бази, що може ускладнювати офіційне застосування послуг лізингу персоналу.

Більшість розвинених або таких, що розвиваються, країн вже ухвалили закони та інші правові акти, які так чи інакше регулюють

лізинг персоналу, та активно застосовують цю технологію у своїй діяльності. Згідно з позицією сучасних фахівців, технологія лізингу персоналу у сфері сучасного рекрутингу є однією із найбільш прибуткових та такою, що досить стрімко розвивається. Відповідно до їхніх прогнозів на майбутнє, на ринку праці стане домінувати тимчасова зайнятість, замість постійної.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Борисюк О. В., Саган М. С. Науковий вісник Херсонського державного університету. *Лізинг персоналу як ефективний метод вирішення проблеми кадрового забезпечення*. 2014. Випуск 5. Частина 4., С. 137-140. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_05/244.pdf
2. М.І. Карлін, О. В. Борисюк. Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні та шляхи їх подолання. *Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні*. 2010. С. 96-102. URL: <https://dse.org.ua/arhcrive/15/9.pdf>

UDC 159.953.5

Dmytro Larin

PhD in Psychology, Associate Professor of Pedagogy and Psychology

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

FORMATION OF COMMUNICATION SKILLS IN CONDITIONS OF SOCIAL ISOLATION

If we turn to the traditional interpretation of communicative competence, we obtain the following definition of this concept: «Communicative competence is understood as the ability to establish and maintain the necessary contacts with other people, a set of knowledge, skills and abilities that ensure effective communication. It involves the ability to change the depth and scope of communication, to understand and be understandable to the communication partner» [1].

At the same time, communicative competence is a component of social skills that a person develops throughout life and improves [2]. State standards of education, starting from the primary level and ending with the higher level, take into account the development of social content competencies.

Social isolation is a social phenomenon in which an individual or social group is rejected from other individuals or social groups as a