

**М. Б. Махсма
А. Є. Рибак**

РОЗВИТОК ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Анотація: У статті досліджено сучасний стан лізингової діяльності у сфері менеджменту персоналу та запропоновано заходи, покликані сприяти розвитку лізингу персоналу в Україні у поствоєнний період.

Ключові слова: персонал, лізингова діяльність, лізинг персоналу, менеджмент персоналу

Abstract: The article investigates the current state of leasing activities in the field of personnel management and proposes measures to promote the development of personnel leasing in Ukraine in the post-war period.

Keywords: personnel, leasing activity, personnel leasing, personnel management

В сучасних воєнних умовах господарювання одним з факторів зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, покращення якості послуг, підвищення ефективності виробництва і, як наслідок, зміцнення позицій на вітчизняному та світовому ринках стає лізинг персоналу. Загалом, лізинг персоналу є необхідним елементом сучасного ринку праці, який не тільки позитивно впливає на рентабельність виробництва, сприяючи підвищенню конкурентоспроможності підприємств, але й використовується як один зі способів забезпечення та розширення можливостей для зайнятості. Більше того, актуальність його значно зросте у період повоєнної відбудови України, коли економка стикнеться з тотальним дефіцитом робочої сили, спричиненого еміграцією значної частини працездатного населення. Лізинг персоналу нині виступає складовою сучасного інноваційного управління персоналом і означає підбір кадрів на тимчасові робочі місця. Лізинг персоналу (від англ. personal-leasing), або надання персоналу в тимчасову оренду – це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації [1]. Деякі експерти з менеджменту персоналу убачають майбутнє ринку праці у лізинговій діяльності й прогнозують відхід у минуле постійної формальної зайнятості. Не зовсім погоджуючись з таким прогнозом, вважаємо, що лізинг персоналу в найближчій перспективі буде затребуваним вітчизняними бізнес організаціями.

Слід зауважити, що в Україні лізингова діяльність у сфері менеджменту персоналу, поки що, мало поширена. Разом з тим, вже зараз це досить перспективний вид бізнесу із значним потенціалом розвитку. В Україні кількість підприємств, які залучають персонал за аутсорсинговою моделлю стабільно зростає. Так, станом на 2019 рік їх частка складала 15-17% [2]. Яскравим прикладом організації з надання персоналу на умовах лізингу є сучасна українська компанія SIGMAR. Вона надає наступні послуги: рекрутинг, аутсорсинг та лізинг персоналу. Компанія має досвід роботи близько 5 років та успішно співпрацює з такими торговельними марками, як «Metro», «Auchan», «Fozzy» та ін. Дана компанія динамічно розвивається та постійно вдосконалює й розвиває сферу послуг, в тому числі нарощує обсяги надання персоналу на умовах лізингу [3].

Необхідною умовою успішного розвитку лізингової діяльності в Україні є правове забезпечення лізингових відносин. Водночас, правова неврегульованість сторін договору підвищує ступінь ризику і є одним з факторів, що стримує розвиток лізингової діяльності. Лізингові відносини в Україні регулюються відповідними законами, нормативними актами та лізинговими договорами. Законодавчі та нормативні акти регулюють загальні правові та економічні засади функціонування лізингової діяльності. Загалом лізингова діяльність, і зокрема лізинг персоналу регламентується Цивільним та Господарським Кодексами України, у яких визначено поняття лізингу як господарської діяльності, а також окреслено обов'язкові умови, права та зобов'язання сторін, які слід передбачити в договорі лізингу [4]. Крім того, лізингові відносини регулюються Законом України «Про лізинг», в якому визначено види та форми лізингу, суб'єкти та об'єкти лізингу, істотні умови договору лізингу тощо. Згідно зазначеного законодавства суб'єкти лізингового договору можуть вирішувати багато питань на

свій розсуд за умови, якщо це не суперечить вимогам законів та нормативних документів. Зауважимо, що в Законі не виокремлено лізинг персоналу, що, на нашу думку, певною мірою, обмежує його подальший розвиток.

Для забезпечення сучасного підприємства високоякісним та висококваліфікованим персоналом важливо спиратися на прогресивний досвід розвитку лізингових відносин високорозвинених країн. Варто зауважити, що лізинг персоналу успішно застосовується в практиці багатьох країн світу. Лідерами серед європейських країн за питомою вагою зайнятих на умовах лізингу працівників у загальній кількості зайнятих є Ірландія, Італія, Греція та Франція. До того ж, лізинг персоналу також широко застосовується у Нідерландах [5].

За оцінками Міжнародного бюро праці (Женева), наймання на умовах залучення персоналу з інших організацій становить 1-6% загальної зайнятості у світі. Найвищий відсоток лізингових працівників на Філіппінах, в Замбії, Індії, Ізраїлі, Південній Кореї та ін. Загалом, у світі близько 40 млн осіб отримали роботу таким способом, більшість з них проживає в США, Китаї, Японії, Європі [6].

Подальшому розвитку лізингу персоналу в Україні, на нашу думку, має сприяти удосконалення державного регулювання лізингових відносин спрямоване на створення дієвих лізингових стимулів та популяризацію лізингових технологій, забезпечення сприятливого лізингового клімату, розвиток відповідної організаційної інфраструктури та підготовку конкурентоспроможних фахівців з лізингу персоналу.

Це пояснюється тим, що, по-перше, саме держава має забезпечувати рівний доступ всіх суб'єктів лізингових відносин до трудових, фінансових та інформаційних ресурсів.

По-друге, застосування інструментів цінової та фіскальної політики а також нормативно-правових засобів впливу (зміна законів, інструкцій, ліцензій) є прерогативою державних органів управління, відтак має бути спрямоване на формування та підтримання сприятливого лізингового клімату.

По-третє, лише за державної участі можна належним чином організувати підготовку відповідних спеціалістів у сфері лізингу персоналу, створити необхідну організаційну інфраструктуру, впровадити, адекватні зміни як у нормативно-правові документи, так і в систему реальних економічних стимулів для лізингу.

Список використаних джерел

1. Аутсорсинговий відділ збуту. URL: <http://www.outsourcing.in.ua/leasing.html> (дата звернення 1.12.2022 р.).
2. Козак К.Б., Мироненко Б.В. Специфіка застосування інструментів аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу в системі управління персоналом. URL: <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1297-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-3404-2-10-20190318.pdf> (дата звернення 1.12.2022 р.).
3. Аутсорсингова компанія Sigmar. URL: <https://sigmar.com.ua/>
4. Цивільний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/ed20030116#Text> (дата звернення 1.12.2022 р.).
5. Аутсорсинг та лізинг персоналу. URL: [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83%20(2).pdf) (дата звернення 1.12.2022 р.).
6. Лізинг персоналу простими словами. URL: <https://sunone.com.ua/articles-uk/lizing-personalu-prostimi-slovami>. (дата звернення 1.12.2022 р.).

Махсма Марія Борисівна, доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Київ, e-mail: mahsmam@ukr.net

Рибакова Анна Євгенівна - студентка II-го курсу факультету фінансів, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Київ, e-mail: annaribakova2004@gmail.com

Mahsma Mariia B. – doctor of economics, Associate Professor, Socioeconomics and Personnel Management Department, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, e-mail: mahsmam@ukr.net

Rybakova Anna E. - second-year student of the Faculty of Finance, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, e-mail: annaribakova2004@gmail.com