

Підвищення кваліфікації працівників, призводить до підвищення якості продукції, що виробляється на підприємстві.

Досвід іноземних підприємств показує, що вкладання грошей у підготовку молодих кадрів є однією з найвигідніших інвестицій.

Отже, розвиток трудових ресурсів на підприємстві гарантує стабільний розвиток на економічному ринку, прибуткове функціонування, безперервний розвиток персоналу підприємства, зменшення плинності кадрів.

ПЕРЕДРІЙ А.Е.Ю., асистент, НТУ «ХПІ»

ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ

Використання терміну лізинг в застосуванні до людських ресурсів увійшло у вжиток спільно з таким поняттям, як інтелектуальний капітал, під яким мають на увазі знання, вміння і навички, що сприяють підвищенню продуктивності праці, а як наслідок, прибутку.

Лізинг персоналу (англ. Personnel leasing) - управлінська технологія, різновид аутсорсингу, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації.

Оренда персоналу несе в собі цілий ряд переваг. Одна з найбільш очевидних вигод в тому, що організація може залучати кваліфікованих фахівців тільки на час вирішення конкретного завдання. Поширений приклад, послуга системного адміністратора в невеликій компанії для налагодження офісної техніки. Залежно від ситуації різниця в оплаті однієї і тієї ж роботи може досягати від 30% до 90%. Причому економія досягається як за рахунок відсутності простоїв, так і шляхом зменшення оподаткованої бази, якщо фірма зі звичайною системою оподаткування орендує співробітників в працюючої на спрощення компанії.

Крім того, знижується навантаження на бухгалтерію та відділ кадрів шляхом виключення витрат на розрахунок зарплати і зменшення кадрового діловодства. Для тимчасових працівників не передбачають компенсаційні пакети. Усуваються ризики, виплати компенсацій у разі скорочення штату. Відсутні простой через хворобу або відпустки співробітника (лізингодавець зобов'язаний його на цей час замінити). Можна оперативно реагувати на сезонність бізнесу, відкривати представництва або регіональні філії, набираючи в лізинг всіх необхідних для цього співробітників. Нерідко найбільш

ефективних співробітників згодом беруть в постійний штат, що по суті виключає витрати на підбір високоякісного персоналу. І для співробітників лізинг несе ряд переваг. Він дає шанс отримати добре оплачувану постійну роботу (за статистикою 10% тимчасових співробітників отримують пропозицію працевлаштування) плюс безперервний стаж і гарантовану оплату відпусток і лікарняних.

Існує три види оренди персоналу. Це власне лізинг (staff leasing), висновок персоналу за штат (outstaffing) і підбір тимчасового персоналу (temporary staffing). Перший термін спочатку був пов'язаний з тимчасовим використанням співробітників не прийнятих в штат, але передбачає подальше їх працевлаштування на постійній основі. Однак, виходячи з ситуації, що на вітчизняному ринку праці практики, прийом в штат відбувається порівняно рідко, обмежуючись лише орендою. Через це на нашому ринку відбувається поступове змішання лізингу з аутстафінгу, який, будучи терміном, похідним від англійських слів «out» і «stuff», має на увазі постійне використання позаштатного персоналу. Нарешті, останній термін - temporary staffing - використовується тоді, коли необхідний тимчасовий персонал на недовгий термін від 1 до 3 місяців, наприклад, при відпустці або хворобі штатного співробітника. У всіх трьох випадках зовнішні фахівці працюють усередині компанії, лізингове агентство не бере на себе відповідальність за ведення бізнес-процесів. Тому не варто плутати оренду співробітників з аутсорсингом, адже він має на увазі повну передачу частини бізнес-задач на зовнішнє обслуговування. У цьому випадку за результат відповідають співробітники компанії аутсорсера.

У вартість лізингу персоналу входять: зарплата працівника, податки на працівника, які виплачує агентство лізингу, гонорар агентства.

У лізингу персоналу перспективне майбутнє, так як він дозволить багатьом компаніям підійти виважено до вирішення питання про оптимальне використання персоналу в діяльності організації.

ПОДРЕЗ О.І., аспірант, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ШЛЯХИ ДО СТАЛОГО РОЗВИТКУ КОКСОХІМІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Проблеми сталого розвитку промислових підприємств присвячено багато наукових праць, дисертаційних досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Але залишаються недостатньо визначеними питання щодо формування теоретичного