МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали
Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 12 від 25.10.17)

Редакційна колегія:
М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008 —

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. "Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)", 30 листопада 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції "Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)" з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2017
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2017

Алієва-Барановська В. М., Катречко К. С.
Шляхи удосконалення імпортної діяльності суб'єктів господарювання України ... 237

Амбросенко О. П.
Оцінка впливу землекористування на екологічну стабільність агроландшафтів України ... 240

Берестецька Л. М.
Використання нових інформаційних технологій в бізнес-освіті ... 243

Бігдаш В. Д.
Джерела та чинники управління ризиками медичної реформи ... 246

Братусь Г. А., Бабій К. І.
Методологія оцінки ефективності управління бізнесом на ДП ТА "КИЙ АВІА" ... 248

Братусь Г. А.
Застосування міжнародного досвіду у діяльності ринку цінних паперів України ... 251

Головач Н. В.
Реалізація інноваційних підходів до підготовки кадрів в Україні ... 254

Згалат-Лозинська Л. О.
Підходи до удосконалення оплати праці працівників будівельних підприємств ... 257

Дмитренко Т. Л.
Теоретико-методологічні засади управління ризиком в сфері фінансового моніторингу 260

Дорошенко Л. С.
Лізинг як сучасний вид послуг при підборі персоналу ... 263

Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.
Роль аудиту в удосконаленні управління персоналом ... 266

Калина А. В.
Пропозиції щодо регулювання за планового рівня людського розвитку ... 269

Карбовська Л. А., Прокопенко Н. І.
Необхідність та можливість активізації інноваційної діяльності вітчизняних поліграфічних підприємств ... 271

Кобржицький В. В.
Особливості інвестиційної діяльності в туристичному та готельному бізнесі ... 275

Козлова А. І.
Іноземні інвестиції в промисловість України ... 278

Колпаков В. М.
Проблеми методологічного забезпечення модернізації України ... 281

Корінчевська І. А.
Сучасні інноваційні тенденції управління приватним закладом охорони здоров'я в Україні ... 285

Кузнецова А. І.
Підвищення кваліфікації облікових працівників як фактор їх фізичної та психічної адаптації до викликів сучасної глобалізованої економіки та кризових впливів ... 288

Новальська Н. І.
Підготовка фахівців-управлінців для галузі охорони здоров'я в Україні ... 291

Ольшанська О. П., Мороз-Ольшанська Н. В.
Культура як соціально-практичний засіб в процесі модернізації України ... 294

Л. С. ДОРОШЕНКО
канд. екон. наук, проф., ННІМЕФ МАУП

ЛІЗИНГ ЯК СУЧАСНИЙ ВИД ПОСЛУГ ПРИ ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

Лізинг — це сукупність економічних та правових відносин, що виникають на основі відповідного договору між його суб'єктами(лізингодавцем та лізингоотримувачем). Особливістю лізингової угоди є те що лізингоотримувач в процесі або після закінчення терміну тимчасового використання може придбати предмет лізингу у власність.

Сучасний стан економічного розвитку характеризується інтенсивними змінами та нестабільністю відносин що обумовлює необхідність адекватних змін в управлінських механізмах як щодо господарської діяльності в цілому так і окремих її сфер, в тому, числі і в управлінні персоналом, важливішим активом кожної організації. В зв'язку з цим суттєво зростає значення удосконалення технологій управління, тобто управлінських методик, операцій та процедур. Саме технологія може забезпечити вибір організацією оптимальних та ефективних шляхів досягнення її стратегічних цілей.

Однією з таких технологій є лізинг персоналу. Перш за все, слід зазначити, що в даній галузі ведуться наукові дискусії щодо категоріального апарату, не відпрацьовані належним чином нормативно-правові положення регулювання лізингових відносин.

Разом з тим, вітчизняна практика і зарубіжний досвід підтверджують доцільність використання лізингу в сфері управління персоналом.

Об'єктивними передумовами залучення персоналу на лізингових умовах є те, що роботодавцю необхідно:

- по-перше, терміново найняти фахівців певної кваліфікації на невеликий термін;
- по-друге, в умовах високого рівня незайнятості, а також з різних особистих причин працівників задовольняє саме тимчасова робота.

Вивчення спеціальної літератури та практичного досвіду показує, що використання лізингу персоналу має як позитивні, так і негативні результати для всіх учасників лізингових відносин — лізингодавця, лізингоотримувача і фахівця.

Так, зокрема, позитивними результатами для лізингоотримувача є можливість швидко укомплектувати тимчасові вакансії, які заздалегідь не передбачались. При цьому вирішити ці проблеми вдається з меншими витратами. Крім цього, лізингові працівники часто зараховуються до штату організації.

Для лізингодавця передача в лізинг персоналу є одним з видів підприємницької діяльності, яка, на думку, фахівців є досить прибутковую.

Поряд з цим, залучення працівників на умовах лізингу може загрожувати лізингоотримувачу втратою конфіденційної інформації, погіршенням соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Слід відмітити, що лізинг персоналу, його доцільність і ефективність значною мірою залежить від персоналу.

Досвід показує, що фірми для виконання певних проектів потребують високо кваліфікаційних працівників.

Разом з тим, зайнятість на умовах лізингу є вигідною для категорій працівників, які володіють нескладними, але поширеними професіями. В цьому випадку у лізингодавця збільшується можливість отримати замовлення на таких працівників. Працівники лише погоджуються на тимчасову роботу, оскільки для них менш важливе значення має необхідність адаптації на нових робочих місцях, вони менше залежать від виробничої специфіки конкретної організації.

Агенції, які надають лізингові послуги, як правило, укладаються з найменшими працівниками строкові договори, оскільки можуть виникати проблеми з забезпеченням їх роботою.

В зв'язку з цим, для формування реального лізингового штату агенція-провайдер повинна, здійснювати постійний моніторинг ринку праці, аналізувати баланс ринку праці. Це дозволить накопичувати інформацію про зміни професійно-кваліфікаційного складу незайнятого населення.

По-друге, необхідно вивчати специфіку діяльності потенційних замовників лізингових послуг.

Важливе значення для розширення застосування технологій лізингу персоналу має законодавче врегулювання лізингових відносин, які є трьохсторонніми.

Як відомо, в зарубіжній практиці це питання вирішене.

Вагомими підставами для розробки нормативно-правових положень є Кодекс законів про працю України, відповідні статті Цивільного кодексу України, Конвенції МОП № 181 та Рекомендації № 188.

Одна з особливостей лізингових відносин полягає в тому, що вони не є однорідними: відносини між лізингодавцем та найманим працівником є трудовими, а між лізингодавцем та лізингоотримувачем — цивільно-правовими. При цьому трудова діяльність працівника здійснюється у відповідності з завданням лізингоотримувачем.

Конвенція МОП № 181 зобов'язує держави передбачати в законодавстві дотримання для лізингових працівників таких прав:

- свободи об'єднань;
- проведення колективних переговорів;
- мінімальної заробітної плати;
- тривалості робочого часу, сприятливих умов праці;
- допомоги щодо соціального забезпечення;
- професійної підтримки;
- безпеки та гігієни праці.

Отже, нормами необхідно, зокрема, визначати:

- зміни та порядок укладання трудових договорів про надання послуг;
- права та обов'язки лізингодавця та лізингоотримувача як по відношенню один до одного;
- соціальні гарантії для лізингових працівників;
- умови та принципи, яких повинні дотримуватись лізингові працівники.

Викладення дозволяє зробити висновок, що:

- лізинг персоналу слід розглядати як одну із сучасних технологій в управлінні персоналом, як невід'ємний елемент сучасного ринку праці;
- міжнародний девіз свідчить про визнання тимчасової праці на умовах лізингу;
- на міжнародному рівні напрацьована нормативно-правова база, що законодавчо-врегульовані відносини в сфері лізингу

- вітчизняна практика використання лізингу персоналу потребує подальшої розробки в теоретичному, методичному і законодавчому аспектах.

Джерела

1. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С. О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2009.
2. Технології управління персоналом: навч.-метод. посіб. для студ. економічного ф-ту. — К-Подільський ФОП Сисін Я. І. Аботка, 2015. — 164 с.