

### Література.

1. Нечаюк Л.І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент / Нечаюк Л.І., Телеш Н.О. Навчальний посібник - К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 348 с.
2. Управління персоналом в готельно-ресторанному бізнесі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://adrian.com.ua/upravlinnya-personalom-u-restorannomu-biznesi.html>
3. Мотивація персонала в ресторане [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cafeprofit.ru/12-sposobov-pooshhreniya-personala>

## НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ЛІЗИНГОМ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Борисюк О. В., к.е.н., доцент*

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки*

Перехід до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку України вимагає вирішення багатьох проблем, в тому числі пошук адекватних сьогоденню фінансово-економічних методів удосконалення використання висококваліфікованої робочої сили. Вступ України у Болонський процес ще більше загострив цю проблему, оскільки заробітна плата висококваліфікованих фахівців у сфері високих технологій у нашій країні в разі поступається рівню зарплати цих спеціалістів у розвинутих країнах, що спричиняє їх від'їзд за кордон. У наступні роки це може негативно позначитися на технологічній та економічній безпеці України. Тому треба шукати фінансово-економічні методи зменшення еміграції спеціалістів, насамперед в області високих технологій, з України за кордон. Такими методами можуть стати лізинг персоналу та аутсорсинг, які активно використовуються у високорозвинутих країнах, та у ряді розвинутих країн світу — Індії, Китаї, Сингапурі, Малайзії, а в останні роки — в Польщі.

Staff leasing (лізинг працівників) - оренда персоналу на довготривалій основі. Компанія-роботодавець оплачує лише послуги агенції-рекрутера, не пов'язуючи себе із працівником юридичними зобов'язаннями. Спеціаліст числиться в штаті компанії-лізингодавця [1, с. 99].

За умов лізингу персоналу працівники весь час перебувають у штаті компанії провайдера, яка їх наймає, а потім віддає в «оренду» організації замовнику.

Ця послуга дає можливість компанії-замовнику швидко змінювати кількість персоналу залежно від ситуації та обсягів діяльності. В Україні її варто використовувати в таких випадках: відпускний період; відпустка спеціаліста у зв'язку з народженням дитини; тривала хвороба спеціаліста; короткотермінові проектні роботи; промоушн-акції, виставки, конференції, маркетингові дослідження; забезпечення персоналом бізнес-зустрічей; сезонні зростання обсягів діяльності [2, с. 22].

Також лізинг персоналу може передбачати формування штату організації. Зарубіжні кадрові агентства формують штат лізингових працівників, враховуючи попит на ринку праці. Окрім того, вони займаються підготовкою спеціалістів, формуючи власний лізинговий кадровий потенціал. Маючи достатні обсяги лізингового бізнесу, такі компанії економлять на адміністративних витратах.

Вартість лізингу персоналу розраховують, враховуючи такі елементи:

- 1) компенсація заробітної платні працівника, податкових виплат;
- 2) винагорода компанії-лізингодавцю (відсоток від заробітної платні працівника або фіксована сума), яка встановлюється за домовленістю сторін та залежить від вимог, що пред'явлені до працівників, їх кількості.

Схема взаємодії лізингодавця і лізингоодержувача для задоволення тимчасової потреби в персоналі за допомогою лізингових відносин [3, с. 138] :

**-Етап 1.** Визначення проблемної ситуації лізингоотримувача і конкретної потреби в робочій силі (кваліфікація спеціалістів, їх склад і строки використання).

**-Етап 2.** Вибір лізингоодержувачем конкретного варіанту лізингової схеми. Проходить узгодження договору, що визначає умови лізингу, окладу фахівців, а також комісійних агентства (20-30 % окладу фахівця).

Одним з найважливіших пунктів лізингової угоди є обсяг і критерії оцінки робіт, які у встановлений термін повинен виконати фахівець. Кадрове агентство лізингоодержувачу гарантує якість виконання робіт, а також нерозповсюдження будь-якої ділової інформації, що отримується фахівцем протягом роботи в організації.

**-Етап 3.** Підбір персоналу для лізингу, якщо в цьому є необхідність. (Коли персонал надається з уже сформованого лізингового штату кадрового агентства, такої необхідності немає.) В

окремих випадках, пов'язаних з формальними скороченнями, вже наявний персонал переводять з штату лізингодержувача в штат лізингодавця, а потім лізингодавець повертає тих же фахівців на договірних відносинах лізингу лізингодержувачу.

- **Етап 4.** Документальне оформлення лізингодавцем тристоронніх лізингових відносин з лізингодержувачем і фахівцями.

- **Етап 5.** Контроль з боку кадрового агентства за обсягом робіт, виконаних фахівцем. Агентство стежить за тим, щоб у лізингодержувача спеціаліст виконував тільки роботу, відповідну його кваліфікації, та в обсягах, обумовлених лізинговим контрактом. Конфлікти і трудові спори, що виникають між лізингодержувачем і найманим працівником, вирішує кадрове агентство.

Отже, управління лізингом персоналу є дуже важливим в сучасних умовах, оскільки дає можливість роботодавцям скоротити витрати на персонал і забезпечити організацію працівниками високої кваліфікації.

Необхідно також звернути увагу, що впровадження лізингу при наборі персоналу мають свої особливості. Лізинг персоналу використовується компаніями, коли потрібні працівники для виконання певної роботи, а також для зменшення витрат, пов'язаних з процесом утримання персоналу, а це автоматично приводить до збільшення таких показників, як кількість загального прибутку, прибутку від продажу на одну людину, але він має один істотний недолік - відсутність чіткої законодавчої бази.

### **Література.**

1. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. В. Борисюк // Демографія та соціальна економіка : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал . – 01/2011. – №1. – С. 96-102.

2. Борисюк О. В. Ринок лізингових послуг в Україні : проблеми та перспективи розвитку / О. В. Борисюк, О. О. Міщанчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» – Вип. 5. – Частина 4, Херсон – 2014. - С. 22-25.

3. Борисюк О. В. Лізинг персоналу як ефективний метод вирішення проблеми кадрового забезпечення / О. В. Борисюк, М. С. Саган // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» – Вип. 5. – Частина 4, Херсон – 2014. - С. 137-140.

4. Аширов Д. А., Резниченко Л. А. Управление персоналом. [учебник] / А. Д. Аширов. - М., 2004. - 193 с.

## **ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

*Поляк М. О., студент*

*Науковий керівник: Борисяк О. В., к.е.н., доцент*

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки*

Управління трудовими ресурсами є одним з вагомих факторів, що забезпечує функціонування підприємства, визначає основні цілі і напрями його діяльності. В умовах ринкової економіки від підприємств вимагається постійна адаптація до змін зовнішнього середовища, змін у методах і формах роботи. Тому управління трудовими ресурсами набуває особливої значущості, оскільки воно допомагає адаптуватися до цих змін, забезпечити конкурентоспроможність і подальший розвиток організації.

Метою дослідження є визначення поняття управління трудовими ресурсами підприємства, його завдань та пошук можливих шляхів їх вирішення.

Значний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом зробили праці таких вітчизняних і зарубіжних вчених: В.В. Адамчука, О.І. Амоші, А.С. Афоніна, С.І. Бандура М.Г. Белопольського, Д.П. Богині, Г.І. Виханського, В.М. Гриньової, В.М. Данюка, М.І. Долішнього, А. П. Єгоршина, Є.М. Лібанової, І.С. Завадського, Є.П. Качана, А.М. Колота, А.Я. Кібанова, О.В. Крушельницької, В.М. Нижника, А.М. Селезньова, І.В. Сороки, Г.В. Щокіна, Л. Якокки та інших.

Управління – це вид суспільної діяльності, яка передбачає систему скоординованих дій суб'єкта на об'єкт для виконання певних організаційних завдань і досягнення цілей. Ефективність управління залежить від дії багатьох факторів зовнішнього та внутрішнього середовища [1, с. 512].

За останні роки в Україні намагаються змінити застарілу концепцію управління персоналом, але поки що даний процес є недостатньо ефективним.

До головних завдань системи управління трудовими ресурсами на рівні підприємства відносять [3, с. 308]:

- забезпечення організації кваліфікованими кадрами;