

Лизинг персонала в России: сущность, организация и тенденции развития

Читахян Манушак Араратовна

Студентка

Южный федеральный университет (Ростовский государственный университет), экономический факультет, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: manushak-86@mail.ru

Введение

В быстро меняющихся экономических условиях российские компании ищут новые технологии управления человеческими ресурсами, в то же время стремясь оптимизировать затраты на персонал. Одной из таких новых технологий стал так называемый «лизинг персонала».

Услуги по лизингу персонала, по его содержанию и по выводу за штат сотрудников для российского рынка труда — совсем новые, хотя на Западе они широко применяются уже 30—40 лет.

В России поставлять временный персонал первыми начали представительства международных компаний Maupower и Kelly Services. Массовый характер услуга стала приобретать после кризиса 1998 года.

Лизинг персонала (*staff leasing*) — это правоотношения, которые возникают, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в какую-либо компанию на относительно длительный срок — от трех месяцев до нескольких лет. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью.

На сегодняшний день выделяют несколько схем лизинга персонала: аутсорсинг, аутстаффинг, подбор временного персонала и лизинг персонала.

Существуют три основные причины возникновения лизинга персонала:

1. временная потребность компании в высококвалифицированных специалистах, когда искомый специалист достаточно редок, чтобы его можно было найти по объявлению в газете;
2. появление в компании вакантных мест на короткий период;
3. сезонность работы в некоторых компаниях.

Лизинг персонала имеет следующие преимущества:

1. освобождение службы персонала компании от административно-бумажной работы, уменьшение объемов кадрового делопроизводства;
2. уменьшение затрат на компенсационные пакеты;
3. значительное уменьшение юридической ответственности перед сотрудниками;
4. возможность неограниченное количество раз менять работников, если они не подходят по тем или иным причинам;
5. отсутствие простоев в случае, когда работник заболел или ушел в отпуск (по контракту его обязаны заменить на это время);
6. возможность перевести понравившегося сотрудника к себе в штат после годового «испытания» бесплатно.

Основные недостатки этой системы заключаются в следующем:

1. относительная дороговизна по сравнению со штатным персоналом;
2. некоторые моральные проблемы (это касается вывода персонала за штат) при переводе сотрудников в штат кадрового агентства;
3. некоторое возможное снижение лояльности сотрудников по отношению к компании;
4. отсутствие четкой нормативно-правовой базы, регулирующей отношения между компанией-клиентом и компанией-провайдером.

Однако если глубже изучить систему лизинговых отношений, то можно прийти к выводу, что данные недостатки можно преодолеть.

Воспользовавшись услугами компании-провайдера, предприятие получает квалифицированный персонал в нужном количестве и за короткий срок. Ему не приходится тратить время и деньги на обучение и поиск, поэтому дороговизну «временного» персонала можно рассматривать как величину относительную.

Вопросы, связанные с переводом сотрудника в штат кадрового агентства, удается решать в результате общения компании-рекрутера с руководством компании-клиента и с будущими сотрудниками, уделяя каждому столько времени, сколько нужно персонально ему, чтобы этот переход не казался человеку катастрофой.

Проблема лояльности персонала решается компанией-провайдером посредством проведения различных семинаров, бесед, деловых игр и др.

Особое внимание следует уделить проблеме отсутствия четкой нормативно-правовой базы, регулирующей взаимоотношения субъектов рассматриваемого процесса. Сторонами этих взаимоотношений являются компания, оформляющая работника к себе в штат (наниматель), работник и пользователь, на объекте которого работник выполняет трудовую функцию. Данные отношения оформляются с помощью двух самостоятельных договоров: договора оказания услуг по поиску и подбору персонала и трудового договора. Основным юридическим затруднением является решение вопроса о разделении функций работодателя между двумя самостоятельными субъектами отношений: юридическим нанимателем – рекрутером и фактическим нанимателем – пользователем. Этот факт еще раз доказывает необходимость принятия соответствующих законов, которые бы должным образом регулировали права и обязанности каждой из трех сторон лизинга персонала, порядок применения данной услуги.

Ни одна компания в современных условиях не может гарантировать человеку постоянную занятость. В силу этого все больше людей ориентируются на гибкий подход к своей трудовой деятельности: работа вне офиса, неполный рабочий день или на заемной основе. По прогнозам экспертов, около 50 % всех работников примерно через 20-25 лет будут работать по контракту, по совместительству или временно. Поэтому лизинг персонала является перспективным направлением развития отношений на рынке труда.

Литература

1. Миронов А. Лизинг персонала в России: настоящее, прошлое и будущее// Персонал-Микс. – 2005
2. Кацай М. Кадровые технологии решают все//Управление персоналом. – 2004.-№7
3. Алавердов А.Р. К вопросу лизинга персонала в банковском секторе экономики// Управление в кредитной организации. – 2005. – № 4(26)
4. www.hro.ru Магировский М. Лизинг персонала. – 2007. www.hro.ru
5. www.ludidela.ru Данилова Ю. Арендовать своих сотрудников выгодно. – 2006
6. www.elitarium.ru Аширов Д.А. Теория трилистника, или лизинг персонал. – 2005
7. www.HR-journal.ru - электронный журнал «Работа с персоналом»
8. www.ancor.ru Лизинг персонала. Новые кадровые технологии. – 2006
9. www.ancor.ru Современные технологии на рынке труда. – 2006