

тия человеческих ресурсов, активно включаясь в процессы подготовки специалистов. Имеется настоятельная необходимость устойчивого развития энергетических предприятий и обеспечения энергетической безопасности страны.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.

2. Бузько І.Р., Д'яченко Ю.Ю. Управління інтелектуальним капіталом підприємства і сучасні технології навчання // Економіка підприємства: теорія та практика: Зб. матеріалів наук.-практ. конф. від 23-24 березня 2006 р. – К.: КНЕУ, 2006. – С.62-64.

3. Д'яченко Ю.Ю. Перспективи розвитку корпоративних університетів в контексті сучасних освітніх тенденцій // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. трудов. Т.3. – Донецк, 2006. – С.137-141.

4. Иванов С.В. Университет как региональная корпорация // Социологические исследования. – 2004. – № 11. – С.105-110.

5. Кольчугина М.Б. Бизнес-образование в России // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 2. – С.61-69.

6. Покровский Н.Е. Трансформация университетов в условиях глобального рынка // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Т. VII. – С.154-164.

7. Романовський О. Проблеми організації ефективної бізнес-освіти // Освіта і управління. – 2002. – Т.5, № 2. – С.54-76.

8. Barth M., Godemann J. Developing key competencies for sustainable development in higher education. International Journal of Sustainability in Higher Education. – 2007. – No.8(4). – pp. 416-430.

9. Jack J. Twelve Success Factors for Corporate Universities // Chief Learning Officer Magazine. – 2004. – February.

10. <http://delo.ua/biznes/management/biznes-dose-korporativnye-shkoly>.

Получено 18.02.2011

УДК 332.133 : 331.53

Г.М.ШУМСЬКА, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ В ДІЯЛЬНОСТІ КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ

Досліджено регіональні аспекти використання лізингу персоналу в діяльності кластерів в Україні. Особливу увагу приділено визначенню їх переваг і недоліків.

Исследованы региональные аспекты использования лизинга персонала в деятельности кластеров в Украине. Особое внимание уделено определению его преимуществ и недостатков.

The regional aspects of the use of leasing of personnel are investigational in activity of clusters in Ukraine. Special attention is spared to determination of its advantages and lacks.

Ключові слова: регіональна економіка, кластеризація економіки регіонів, динамічні функції кластерів, лізинг персоналу.

Розвиток регіональної економіки потребує розробки й впровадження довготривалих, стабільних у часі програм, активного залучення інвестицій в економіку регіону, створення його позитивного іміджу тощо. За таких умов ключовим чинником регіонального розвитку в Україні стає кластеризація економіки її регіонів. Для ефективного функціонування і подальшого розвитку українських кластерів особливого значення набуває підбір і залучення компетентних кадрів у їх діяльність з урахуванням змін нестабільного зовнішнього середовища. Однак це викликає протиріччя: з одного боку, необхідно забезпечити процес виконання складних і ситуативно мінливих функцій компетентними кадрами, з іншого – ці кадри повинні бути безперервно задіяні згідно зі своєю кваліфікацією у виконанні функцій кластерів, які постійно змінюються. Зниження цього протиріччя можливе за умови підбору рухомого складу компетентних виконавців з метою якісного і своєчасного виконання динамічних функцій кластерів за допомогою використання сучасних форм їх кадрового забезпечення, зокрема лізингу персоналу. Це дозволить не тільки досягти сталого економічного зростання кластерів, але й забезпечить їх подальший розвиток.

Окремі теоретичні та практичні аспекти застосування лізингу персоналу у різних сферах народного господарства України розглянуто у працях таких учених, як Б.Анікін, Р.Багмет, О.Войно-Данчишина, М. Кацай, І.Руда, Т.Сівашенко [1-5] та ін. Разом з тим недостатньо дослідженим питанням залишається використання лізингу персоналу в діяльності українських кластерів.

Метою даної роботи є дослідження регіональних аспектів застосування лізингу персоналу у діяльності українських кластерів.

Конкурентоспроможність різних суб'єктів регіонального ринку рівною мірою обумовлюється розмірами, глибиною та природою кластерних структур, силою взаємозв'язків між підприємствами (організаціями, установами), що входять до складу кластерів. Кластери стають так званими «центрами росту» регіональних економік, у яких впроваджується стратегія сталого соціально-економічного розвитку регіонів і країни в цілому.

Сучасні умови господарювання українських кластерів, які характеризуються динамічними трансформаційними процесами, вимагають від діяльності цих кластерів певної гнучкості та швидкого реагування на ці умови. Тому персонал кластерних структур, який організує та реалізує їх діяльність, повинен відповідати вимогам нестабільного зовнішнього бізнес-середовища: вміти адаптуватися, бути креативним, знаходити правильне рішення на проблему, що виникає у процесі дія-

льності кластеру. У зв'язку з цим виникає необхідність використання керівництвом підприємств, що входять до складу кластеру, такої сучасної форми кадрового забезпечення, як лізинг персоналу. Це дозволить забезпечити учасників кластеру оптимальним кількісним і якісним складом персоналу, який спроможний ефективно виконувати динамічні функції кластеру.

Лізинг персоналу передбачає залучення тимчасово вільного компетентного персоналу (одного фахівця чи команди фахівців) до діяльності підприємств за допомогою кадрових агентств, які займаються наданням таких послуг [4-6]. Ці послуги дозволяють у найкоротші строки забезпечити компетентними і кваліфікованими кадрами певні процеси в діяльності учасників кластеру, і, тим самим, уникнути збитків. Лізинг персоналу є доцільним для вирішення різних завдань у діяльності кластеру, наприклад, проведення якісних маркетингових досліджень, налагодження вертикальних і горизонтальних зв'язків у структурі його управління, здійснення науково-дослідних робіт тощо. Він особливо актуальний, коли необхідне залучення висококваліфікованих фахівців, зокрема при вирішенні оперативних і стратегічних завдань, що виникають у діяльності кластеру.

Послуги з лізингу персоналу для українського ринку є новими, хоча у західних країнах вони існують вже близько 20-35 років. Згідно з дослідженнями зарубіжних аналітиків, 81% американських компаній використовує послуги тимчасових робітників, більше ніж 5% від загальної кількості зайнятих у США і країнах Західної Європи знаходяться у штаті кадрових агентств-лізингодавців. Відомо, що у 15 країнах-учасниках Європейського Союзу (ЄС) близько 1,5% працюють за лізинговими договорами. Лізинг персоналу найбільш активно використовується у Нідерландах (майже 4% працівників). У цілому в усіх країнах ЄС спостерігається загальна стійка тенденція щодо залучення фахівців на основі різних лізингових програм [2, 4, 5].

У Російській Федерації ці послуги почали використовувати після кризи 1998 р., коли для більшості іноземних компаній, що працювали на її ринку, було необхідно частково скорочувати чисельність своїх співробітників для зниження витрат на утримання персоналу. Послуга лізингу персоналу в регіонах України з'явилася більше 7 років тому, однак кількість спеціалізованих компаній (найбільше їх зареєстровано у містах Києві і Харкові), що надають на ринку такі послуги за світовими стандартами, незначна. Поряд з тим, зважаючи на нові умови функціонування вітчизняних підприємств, пов'язаних зі світовою фінансовою й економічною кризою, ця форма кадрового забезпечення стає все більш актуальною [2, 4, 6].

Лізингові відносини між замовником цих послуг і спеціалізованою компанією, що надає ці послуги, здійснюються на основі договору про надання персоналу. Сторонами цих взаємин виступають: компанія, що забезпечує оформлення фахівця до себе у штат (роботодавець), фахівець і замовник цих послуг, на підприємстві якого фахівець виконує свої функції. Лізингові відносини оформляються за допомогою двох самостійних договорів: договору з надання послуг щодо пошуку і підбору персоналу (громадянсько-правового) і трудового договору. Перший договір передбачає, що роботодавець бере на себе витрати на утримання персоналу (витрати на укладання трудових відносин з фахівцем, нарахування й виплату заробітної плати, додаткових пільг, податків, на професійне навчання та ін.). Замовник, у свою чергу, гарантує виплату рахунків компанії, що надає послуги лізингу персоналу, у повному обсязі в установлений термін, а також надання фахівцю умов праці, передбачених договором. Замовник при цьому не укладає окремих трудових договорів з фахівцем, не вирішує питань його соціального захисту, нарахування трудового стажу та інших питань, пов'язаних з кадровим діловодством, та може відмовитися від його послуг у будь-який час, якщо інше не передбачено у договорі між ним і роботодавцем. Іншими словами, керівництво учасників кластеру зменшує не тільки свої економічні витрати, але й часові витрати. Отже, вищезазначені моменти, що спостерігаються при використанні лізингу персоналу в діяльності кластеру, відносяться до його переваг.

Поряд з перевагами даної форми кадрового забезпечення кластерів слід відзначити її недоліки. По-перше, це – наявність юридичних труднощів, які виникають при використанні лізингу персоналу у кластерах: вирішення питання про розподіл функцій між двома самостійними суб'єктами відносин, такими як юридичний роботодавець (кадрове агентство) і фактичний роботодавець-користувач лізингу персоналу. В Україні механізми цієї форми кадрового забезпечення кластерів ще неурегульовані через відсутність відповідної правової бази, у зв'язку з чим права й інтереси найманих працівників залишаються не захищеними належним чином. Єдине, що було закріплене у правовому полі, – це аспекти легітимності праці на умовах лізингу у Конвенції №181 і Рекомендаціях №188 Міжнародної організації праці «Про приватні агентства зайнятості» [3]. По-друге, послуги тимчасового персоналу мають достатньо високу ціну (як правило, 15-20% від розміру загальних витрат на реалізацію послуги лізингу персоналу). По-третє, наявність психологічного бар'єра через недовіру штатних фахівців кластеру до позаштатних.

Отже, проаналізовані переваги і недоліки лізингу персоналу дають змогу зробити висновок про доцільність застосування цієї форми кадрового забезпечення в діяльності українських кластерів. Це дозволить кластерам зменшити витрати на персонал і, водночас, забезпечити їх компетентними кадрами. Слід зазначити, що врахування регіональних особливостей при використанні лізингу персоналу забезпечить високу ефективність діяльності кластерів і сприятиме їх подальшому розвитку.

1. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. – М.: ИНФРА - М, 2009. – 320 с.
2. Багмет Р. Персонал напрокат или «временный» персонал // Бизнес-консультант. – 2005. – №7-8. – С.102-105.
3. Войно-Данчишина О. Новые технологии на рынке труда: правовое регулирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://radnuk.info/statti>.
4. Кацай М. Кадровые технологии решают все // Управление персоналом. – 2004. – № 7. – С. 17-19.
5. Сівашенко Т. Особливості аутстафінгу і лізингу персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
6. Холодний Г.О. Дослідження сучасних форм кадрового забезпечення маркетингової діяльності підприємства / Г.О. Холодний, Г.М. Шумська // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. Вип.192. Т.3. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С.674-681.

Отримано 25.02.2011

УДК 005.953

О.В.ІВАНІСОВ, О.Ф.ДОРОВСЬКОЇ, кандидати екон. наук
Харківський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Визначаються особливості формування кадрової політики на вітчизняних підприємствах, зокрема у сфері житлово-комунального господарства, фактори, які визначають ефективність функціонування кадрової політики, а також інструменти щодо її реалізації.

Определяются особенности формирования кадровой политики на отечественных предприятиях, в частности в сфере жилищно-коммунального хозяйства, факторы, которые определяют эффективность функционирования кадровой политики, а также инструменты ее реализации.

In the article specification of forming manpower policy on domestic enterprises are determined, especially in sphere of housing and communal sector of economy. Factors that are main in effectiveness work of manpower policy and instruments of its realization are presented.

Ключові слова: кадри підприємства, система управління персоналом, кадрова політика, кадрова стратегія, відбір та адаптація персоналу, навчання персоналу, ротація персоналу, моніторинг персоналу, мотивація та стимулювання персоналу.