

На рынке труда высоко ценятся специалисты профессионально подготовленные, грамотные и, несмотря на молодость, опытные. Это, конечно, трудно. Учитывая, что для получения опыта, в любом случае приходится в той или иной степени жертвовать учебной практикой. На данный момент это одна из главных проблем будущих специалистов. Работодатель требует по окончании ВУЗа опыт работы 1-2 года, а учебное заведение - посещение всех лекций и практик. Хотя это может быть не устройство на работу, а практика, волонтерская работа, стажировка и многое другое.[2]

Имея собственное желание совершенствоваться, рынок труда, и рынок образовательных услуг предоставляют широкие возможности для повышения квалификации и освоения новых профессий. Поэтому человек активный, желающий трудиться успешно и эффективно вряд ли останется без работы.

Список литературы: 1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. **А.Я. Кибанова**. - М.: ИНФРА-М, 2005. 2. **Белкин В.Н., Белкина Н.А., Владыкина Л.Б.** Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия. – Институт экономики УрО РАН, 2010

А.Э.Ю. ПЕРЕДРИЙ, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

Ю.Ю. ТЮТЧЕНКО, магистрант, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

С.А. ЮЩЕНКО, магистрант, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ АУТСТАФФИНГА

Количество компаний и предприятий, прибегающих к использованию заемного труда, растет с каждым годом.

Лизинг персонала – это одно из направлений работы агентств занятости. Лизинг персонала (от англ. *personal-leasing*) — это управленческая технология, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации. «Аутстаффинг» (*outstaffing* – буквально перевод – внештатный: *out* – из; вне; наружу; вон; *staff* – штат, персонал; кадры). Компания-аутстаффер предоставляет сотрудников требуемой квалификации и несет ответственность за качество выполняемых персоналом услуг, если качество клиента не

устраивает, персонал будет заменен на другой требуемой квалификации.

Иногда путают понятия «аутсорсинг» и «аутстаффинг». Аутсорсинг — это передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций внешней компании-исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций. Аутстаффинг предполагает передачу не функций, а конкретных работающих в компании сотрудников. При этом эти сотрудники оформляются в штат сторонней организации, а фактически работают на прежнем месте и выполняют прежние функции.

Преимущества аутстаффинга для клиента: повышение конкурентоспособности; сокращение затрат на содержание вспомогательных (обслуживающих служб); обеспечение прозрачности бизнеса; улучшение финансовых и экономических показателей, улучшение имиджа компании; улучшение кадрового состава персонала; преодоление ограничений штатного расписания; улучшение работы с профсоюзами.

Для предприятия-пользователя важным мотивом привлечения заемных работников является снижение рисков, возникающих из-за некачественной работы собственной кадровой службы. Риски и возможные последствия из-за некачественной работы кадровой службы: возникновение неэффективности структуры кадров (несоответствие кадров квалификационным требованиям); возникновение конфликтных ситуаций в трудовом коллективе; затягивание периода адаптации вновь принятого работника в сложившемся коллективе, непрохождение им испытательного срока; рост текучести кадров; неполное использование знаний и умений работников. Реальный путь снижения указанных рисков – передать процедуру по подбору и управлению частью персонала лизинговому агентству, которое, по сути, становится специализированным предприятием по управлению персоналом.

Концентрация специалистов в лизинговых агентствах может существенно смягчить негативные воздействия на рынок труда демографической ситуации, складывающихся в ряде развитых стран. Государственное регулирование потоков рабочей силы в условиях рынка весьма затруднительно, а лизинговые агентства, являющиеся полноправными участниками рынка, вполне могут справиться с такой задачей. Им по силам обеспечить

направление специалистов на те предприятия, где в данный момент есть в них потребность.

Использование заемного труда несет в себе не только преимущества для работодателей. Заемный труд представляет интерес и для различных категорий работников: приобретение опыта работы в крупных компаниях, получение новых специальностей для выпускников школ, колледжей, вузов, демобилизованных из армии; повышение социальной защищенности для безработных, лицам, е имеющих постоянное место работы, работающим по договорам подряда, сезонным рабочим и т.п.; возможность получения постоянной рабы у клиента; восстановление трудовых навыков, квалификации женщинам после рождения ребенка, лицам, имеющим длительный перерыв в работе; возможность рационального планирования времени для учащихся в вузе и колледже, молодым матерям, воспитывающим детей, творческим работникам; финансовые выгоды. Особо хочется выделить интерес для студентов: такая форма трудовых отношений позволит им совместить работу и учебу; обучаясь, они одновременно приобретают и опыт практической деятельности.

Существуют и противники аутстаффинга. Ряд проблем может возникнуть и у клиентов аутстаффинга при использовании заемного персонала: рост социальной напряженности в коллективе предприятия-пользователя; признание фактическим работодателем заемного работника предприятия-пользователя; ухудшение корпоративной культуры на предприятии -пользователе вследствие прихода большого числа заемных работников от лизингового агентства; проблема разделения ответственности между предприятием-пользователем и лизинговым агентством в вопросах обеспечения охраны труда и техники безопасности, профессиональной подготовки и переподготовки кадров; потеря управляемости производственными процессами; проблема утраты конфиденциальной информации; возможность снижения качества выпускаемой продукции; проблема возможного ущерба от неправильных действий заемных работников; негативное отношение к данной форме трудовых отношений со стороны контролирующих и проверяющих органов.

Проблемы рекрутинговых агентств при аутстаффинге: обеспечение постоянной загрузки заемных работников;

своевременная выплата заработной платы, предоставление дополнительных льгот заемных работников; обеспечение соблюдения норм охраны труда и техники безопасности; повышение мотивации заемных работников.

Вопросами регулирования трудовых отношений занимается Международная организация труда (МОТ, англ. International Labour Organization, ILO) — специализированное учреждение ООН. Членство в МОТ позволяет изучать и применять международную практику урегулирования социально-трудовых споров, развивать социальное партнерство (правительство - профсоюзы - предприниматели), использовать рекомендации МОТ для совершенствования и регулирования рынка труда Украины.

К.В. ШИЛОВА, магістр, НТУ «ХПІ», м. Харків

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМ СТИМУЛЮВАННЯ Й ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата, як ефективний інструмент стимулювання співробітників, забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата виступає як один із основних елементів регулювання ринку праці та представлена частиною вартості створеного працею продукту, що видається працівникові наймачем у грошовій формі та регламентується трудовим договором.

Розвиток економіки в умовах перехідного періоду пов'язаний із зниженням ефективності господарства, падінням виробництва та високою інфляцією, які зумовили істотне зниження рівня життя значної частини населення, зниження реальної заробітної плати і пенсій, зростання безробіття та соціальних конфліктів, що зумовило актуальність дослідження шляхів стимулювання та оплати праці в умовах переходу до ринкової економіки.