

Палазиенко М.А.

*Таганрогский институт управления и экономики*  
347900 Ростовская область, г. Таганрог, пер. Тургеневский, 13  
e-mail: palaz-masha@yandex.ru

### **Лизинг как современная технология управления персоналом**

В настоящее время руководство предприятий большое внимание уделяют таким качествам как гибкость, умение адаптироваться, способность находить быстрый и точный ответ на создавшуюся ситуацию и это относится не только к сотрудникам, но и к технологиям, которые применяются в данной компании. Одним из современных нетрадиционных подходов к подбору персонала является лизинг персонала.

Основным отличием традиционного привлечения персонала от лизинга заключается в том, что в первом случае сотрудники включаются в штат организации, а значит имеют все социальные гарантии, возможность получения различных льгот и пособий, на них затрачиваются средства для оформления документов, обеспечения требований различного рода государственных инстанций, осуществления мероприятий по охране труда и т.д. Для временного работника, которого нанимают на несколько месяцев, такие траты становятся неоправданно высокими и не окупаются в дальнейшем. Решением данной задачи, может стать использование системы лизинга в виде договорных обязательств между организацией, предоставляющей работников и предприятием заказчиком.

Лизинг персонала в настоящее время является одной из наиболее перспективных форм организации трудовой деятельности на предприятии. В России синонимом понятия лизинг является понятие «аренда персонала», однако он в силу своей неблагозвучности практически не используется, будучи вытесненным, более распространенным в среде профессионалом иностранным термином [1].

Сущность лизинга или заимствования работников заключается в том, что одна компания, сфера интересов которой лежит в работе с трудовым капиталом нанимает определенное количество специалистов, чаще всего конкретного профиля и передает их во временное пользование другой организации, нуждающейся в этих работниках. Между организациями заключается договор, в котором указано, что все обязательства по расчету и выплате заработной платы, а так же соблюдение социальных гарантий и налогового законодательства ложится на предприятие исполнителя, в качестве которого в большинстве случаев выступает кадровое агентство. Предприятие заказчик же в свою очередь ограничивает сферу своих обязательств только лишь кадровой компанией, в то время как с работниками не имеет непосредственных договорных отношений. Практика таких отношений довольно распространена в сфере клининговых услуг, когда компании требуется разовая или регулярная уборка помещения, но нет необходимости в штатных сотрудниках.

Лизинг персонала, как одна из форм привлечения персонала имеет несколько разновидностей, отличающихся в зависимости от сферы деятельности компании, цели временного найма кадров и требуемого уровня квалификации специалистов [2].

Как и любая форма работы с персоналом, использование системы лизинга имеет как свои преимущества, так и недостатки. К основным достоинствам данной системы относятся: 1) агентство, предоставляющее рабочую силу, самостоятельно осуществляет все действия, необходимые в рамках кадрового делопроизводства, в том числе и связанную с разнообразными государственными проверяющими органами; 2) агентство так же берет на себя исполнение налоговых обязательств, производит выплаты в ФНС, пенсионный фонд, ОПС и в

организации, осуществляющие страхование работников от производственных травм и профессиональных заболеваний; 3) агентство предоставляет специалистам гарантии безопасности условий труда на территории предприятия заказчика и несет юридическую и финансовую ответственность за их нарушение; 4) агентство несет ответственность за своевременное и грамотное соблюдение норм налогового и трудового законодательства в отношении работников, числящихся в его штате; 5) в случае необходимости привлечения иностранных специалистов, именно агентство занимается оформлением всех необходимых документов, разрешающих работникам въезд и трудовую активности на территории РФ. Сам этот процесс довольно длительный и затратный, так что предприятие заказчик освобождает себя от дополнительных трудозатрат и финансовых вложений, используя систему лизинга; б) несмотря на усилия и обязательства агентства, именно компания заказчик осуществляет непосредственное руководство работой нанимаемых специалистов; 7) использование системы лизинга особенно выгодно для компании заказчика, если осуществляемый ей бизнес носит сезонный характер, так как во время увеличения объемов производства можно быстро привлечь необходимое число требуемых специалистов без дополнительных затрат на документооборот и налоговых отчетов; 8) в случае желания компании заказчика включить в штат одного или нескольких специалистов, ранее работавших в ней на условиях лизинга, можно сэкономить большое количество времени и средств, пропустив период испытательного срока и адаптации для такого рода работников; 9) при возникновении незапланированных ситуаций, таких как болезнь, травма или же отпуск работника, трудовая деятельность на данном рабочем месте не прекращается, так как временно отсутствующего специалиста мгновенно заменяет другой, в случае если такой пункт отдельно прописан в договоре с кадровым агентством; 10) все социальные гарантии, связанные с выплатами различных пособий, оплачиваемым отпуском и т.д., берет на себя организация исполнитель, выступающая официальным работодателем специалиста; 11) когда для предприятия заказчика важны показатели объема общей выручки на одного работника или подобные этому факторы, использование системы лизинга персонала позволяет значительно повысить инвестиционную привлекательность компании; 12) использование лизинговых отношений так же очень выгодно для предприятий, пользующихся налоговыми льготами, или государственными дотациями в качестве имеющего соответствующее процентное отношение количества инвалидов в штате или же для сохранения статуса малого предприятия, но в силу особенностей бизнеса, требующее больше рабочих рук. В такой ситуации использование лизинга, позволяет решить данную проблему.

Однако, наряду со столь очевидными и неоспоримыми достоинствами повсеместного использования лизинга персонала, стоит выделить так же и недостатки данной системы. В первую очередь в стоимость единицы нанимаемой в лизинг рабочей силы входит не только его заработная плата и налоговые отчисления, но и так же комиссионное вознаграждение организации поставщика лизинговых услуг, которое в большинстве случаев составляет от 15% до 35% от суммы всех затрат. Во-вторых, в лизинг можно привлекать только специалистов, которым не требуется покидать пределы рабочего места, для осуществления трудовой деятельности. В силу того, что исполнитель, не является штатным сотрудником предприятия заказчика, руководство компании не имеет права направлять его в командировки. В-третьих, все рабочие операции, выполняемые временно нанятым специалистом должны быть четко регламентированы и прописаны в договоре, то есть в случае возникновения необходимости в дополнительных услугах данного сотрудника, компания заказчик не имеет права требовать от него выполнения работы, не указанной в договоре. Тоже самое касается и графика трудовой деятельности и сверхурочной работы. В-четвертых, привлеченный на основании договора лизинга исполнитель не имеет право выполнять особо ответственные поручения без

специально оформленной доверенности, что тоже может создать дополнительные трудности для компании заказчика при оформлении документов.

Следовательно, использование системы лизинга позволяет некоторым компаниям решить ряд проблем, но при этом имеет так же и ряд недостатков, которые необходимо оценить перед выбором данной формы работы с кадрами.

#### **Литература**

1. Филофанова Т.Г. Лизинг. Учебное пособие – М.: Юнити-Дана, 2012 – 191 с.
2. Газман В.Д. Лизинг: финансирование и секьюризация. Учебное пособие для ВУЗов.- Издательство: издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – 467