

ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ – ОРГАНІЗАЦІЙНА ІННОВАЦІЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Грошелева О.Г., к.е.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Чопенко М.В., студент,
ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна*

Менеджерам все складніше стає керувати сучасними організаціями, враховуючи тенденцію до постійного ускладнення внутрішніх процесів, посилення та урізноманітнення впливу зовнішнього турбулентного середовища, зокрема зростання рівня конкуренції та орієнтації на глобальний вільний ринок. В таких умовах використання традиційних, звичних методів управління не гарантує реалізації ключової мети менеджменту – забезпечення довгострокового існування підприємства на ринку. Все більш актуальним з огляду на забезпечення життєздатності суб'єкту господарювання (як на макро-, так і на макрорівні) є рівень його інновативності. Міжнародні експерти, відмічаючи суттєвий інноваційний потенціал України, головним чином пов'язаний із людським чинником, в якості ключових перешкод посилення конкурентної позиції держави вбачають недостатній рівень розвитку інституційної та організаційної складових.

Організаційні інновації на підприємстві є організаційним удосконаленням його функціонування як цілого, а також організаційним удосконаленням окремих його підрозділів з метою одержання відповідних економічних результатів. Організації (підприємства) є конкретним середовищем, у якому здійснюється інноваційний процес від народження ідеї до її реалізації.

Сучасне підприємство – складна відкрита система, діяльність якої забезпечується злагодженою роботою різних підсистем, кожна з яких, за умови грамотного менеджменту, адекватного поточним умовам, може стати джерелом конкурентних переваг. Зокрема особливої уваги заслуговує така підсистема, як персонал, оскільки саме він розглядається в якості активної складової, яка призводить до дії всі інші підсистеми підприємства.

Не дивлячись на те, якої стратегії дотримується підприємство, в умовах конкурентного ринку величезного значення набуває оптимізація обсягу його витрат. Частка витрат на персонал у сукупних витратах підприємства залежить від багатьох чинників та не має якогось нормативного значення, проте чим вона більша, тим більшим є резерв підвищення ефективності діяльності за рахунок впровадження відповідних заходів, які дозволять скорегувати це значення. Одним з таких шляхів є впровадження в практику діяльності підприємства використання такого організаційного заходу у сфері управління персоналом, як його лізинг.

Лізинг персоналу - це нова форма залучення персоналу, яка може допомогти вирішити багато проблем у галузі менеджменту персоналу. Спочатку він виник через невідповідність наявних трудових ресурсів потребі в них, через потреби організацій у

різнопланових фахівцях на різні терміни. Для вирішення цієї проблеми необхідно розробляти програму зміни якісних і кількісних параметрів трудових ресурсів підприємства, яка може ґрунтуватися на додатковому навчання наявного персоналу, прийнятті на роботу фахівців певного профілю або на лізингу персоналу. Проте зараз лізинг все частіше застосовується для зниження витрат на персонал.

Для умов України використання такого інструменту як лізинг персоналу є досить новим, тому поки що він не отримав такого поширення, як, наприклад у країнах із розвинутим типом ринкової економіки. Зокрема, більше 1% загальної кількості зайнятих людей в США і країнах Західної Європи знаходяться в штаті кадрових агентств-лізингодавців. Щорічно кількістю міжнародних компаній, що спеціалізуються на кадровому лізингу, збільшується в 1,5 рази, а їх сумарний оборот сьогодні перевищує 60 млрд. дол на рік.

До лізингових відносин у сфері управління персоналом вдаються при необхідності залучення висококваліфікованих фахівців. Якщо потреба в них не носить постійний характер, а сфера їх діяльності знаходиться в рамках бухгалтерського обліку, аудиту, юриспруденції та інших галузей знань, в яких діють спеціалізовані компанії, то найчастіше вдаються до допомоги таких фахівців, привернутих на умовах кадрового лізингу.

Найчастіше лізингова схема використовується, якщо компанія бажає мінімізувати свої податкові втрати при обчисленні так званого фонду оплати праці (ФОП) і спростити процедуру відносин із залученими фахівцями. В Україні лише нарахування на ФОП складає близько 38% і це далеко не єдина стаття витрат, які породжуються перебуванням людини в організації. Так, багато компаній не можуть використовувати класичні форми найму та мотивації співробітників через те, що стикаються з трьома основними проблемами: політикою компанії, спрямованої на призупинення розвитку нових пріоритетних напрямків; високою плинністю висококваліфікованих кадрів внаслідок зміни компенсаційної політики компанії; скороченням штату та бюджетної статті витрат на персонал головними офісами компанії при збереженні потреби в праці відповідних фахівців. У такій ситуації виникає необхідність залучати фахівців тимчасово, на інших умовах найму.

Лізинг має певні переваги:

1. Компанія уникає тривалої і витратної процедури пошуку фахівців;
2. Зменшуються адміністративні і тимчасові витрати з ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку, складання звітності;
3. «Орендуючи» фахівця через агентство, роботодавець знімає з себе зобов'язання по соціальних гарантіях перед співробітником при звільненні;
4. Всі можливі невдоволення (в тому числі і судового характеру) вирішуються агентством, а не компанією - лізингоодержувачем;
5. Роботодавець має можливість протягом більш тривалого, ніж це передбачено трудовим законодавством, терміну спостерігати за співробітником, а потім прийняти його на роботу до себе в штат, не переживаючи за результат адаптації співробітника в колективі;

6. Відсутність втрат і простоїв у разі хвороби основного співробітника.

До недоліків лізингу можна віднести такі його властивості:

1. Переплата агентству за надані послуги;
2. Ризик прийому в лізинг не чесного, або не благонадійного співробітника;
3. Нелояльне ставлення персоналу по відношенню до політики компанії, керівництву тощо.

Отже, лізинг є глобальною стратегією підприємства, засобом досягнення більш високих цілей і отримання достатньо високого прибутку в довгостроковій перспективі, збереження та підвищення конкурентних можливостей на ринку, вирішення кризової проблеми та проблеми виживання в цілому. Усвідомлення даної мети – найактуальніше завдання для більшості українських підприємств, що перебувають на тому чи іншому етапі структурної перебудови.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Доброзорова О.В., к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту організацій,
ХЕПІ, м. Херсон, Україна*

Александров О.Г., студент, НМетАУ, м. Дніпропетровськ, Україна

Сьогодні основною конкурентною перевагою на ринках промислової продукції є якість, яка в більшості випадків для споживача важливіша за ціну. Досвід провідних підприємств світу свідчить, що досягнення високого рівня якості можливо тільки за умови високої ефективності внутрішніх бізнес-процесів. З цією метою керівники підприємств впроваджують системи менеджменту якості (СМЯ) по стандарту ISO 9001. Проте не завжди реалізація подібних проектів на українських підприємствах призводить до очікуваних результатів. У цьому контексті актуалізується необхідність дослідження причин недостатнього рівня використання потенціалу СМЯ національними виробниками, а також підходів до удосконалення бізнес-процесів, які на даному етапі розвитку вітчизняних підприємств будуть найбільш ефективними.

Вагомий внесок у розробку теоретично-прикладних положень даної галузі знань зробило чимало вітчизняних і зарубіжних вчених: Ісікава К., Імаї М., Саката С., Фейгенбаум А., Джуран Дж., Демінг Е., Хаммер М., Чампі Дж., Арістов О.В., Версан В.Г., Гастев А.К., Должанський А.М., Окрепілов В.В., Огвоздін В.Ю., Севастьянов А.К., Шишкін І.Ф., Янішевський О.Е. та інші.

Світова наука пропонує два ідеологічні підходи до удосконалення бізнес-процесів.

Перший підхід передбачає впровадження технологічних, організаційно-управлінських та інших інновацій, проекти прориву, які передбачають кардинальну реорганізацію, вимагають значних інвестицій.