

## Лизинг персонала

Полилейко А.П.

Научный руководитель: ст. преподаватель Семашко Ю.В.

Белорусский национальный технический университет

Лизинг персонала – это предоставление находящихся в штате лизингового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок – от трех месяцев и до нескольких лет в аренду.

Цель услуги заключается в том, чтобы сделать трудовые ресурсы компании более мобильными посредством привлечения разноплановых специалистов на разные сроки, не увеличивая при этом штатную численность. Формула лизинга персонала проста: «персонал под конкретную задачу».

Процесс взаимодействия лизингодателя и лизингополучателя включает в себя несколько определенных этапов:

1. Изучение проблемной ситуации лизингополучателя и определение его потребности в рабочей силе (квалификация специалистов, их состав и сроки использования).
2. Выбор варианта лизинговой схемы. На этом этапе проходит согласование договора, определяющего условия лизинга, оклада специалистов, а также комиссионных агентства (20–30 % оклада специалиста). Одним из важнейших пунктов лизингового соглашения являются объем и критерии оценки работ, которые в установленный срок должен выполнить специалист.
3. Подбор и оценка персонала для клиента. Специалисты отбираются с помощью специальных методов, предполагающих детальную проверку. Если клиенту не подошел представленный агентством кандидат, ему предоставляют замену бесплатно.
4. Документально оформляется лизингодателем трехсторонних лизинговых отношений с лизингополучателем и специалистами.
5. Осуществление контроля со стороны кадрового агентства за объемом работ, выполненных специалистом. Агентство следит за тем, чтобы у лизингополучателя специалист выполнял только работу, соответствующую его квалификации, и в объ-

емах, оговоренных лизинговым контрактом. Конфликты и трудовые споры, возникающие между лизингополучателем и наемным сотрудником, решает кадровое агентство.

При осуществлении данной операции компания – лизингополучатель:

- не несет материальных и временных затрат на рекрутинг (поиск) специалистов;
- имеет возможность расторгнуть трудовые отношения с лизинговыми сотрудниками в любой промежуток времени;
- не тратит время и усилия своих сотрудников на ведение кадрового делопроизводства, бухгалтерского и налогового учета, организацию социального обеспечения; поскольку именно лизингодатель осуществляет оплату труда физических лиц, именно на него ложится обязанность перечисления в бюджет «зарплатных» налогов, то лизингополучатель избавляется от исчисления и уплаты налогов и социальных взносов.

Выгоды для персонала заключаются в:

- гибком графике занятости;
- возможности работать в разных компаниях, при этом сохраняя непрерывный трудовой стаж;
- социальной обеспеченности;
- более высокой оплате труда;

Но лизинг персонала имеет и недостатки. Среди основных можно отметить следующие: невысокая лояльность со стороны работников; дороговизна по сравнению со штатным персоналом; слабая мотивация временных сотрудников. Но, основным недостатком лизинга является отсутствие законной возможности влиять на качество исполняемой предоставленной персоналом работы.

Белорусским трудовым и гражданским законодательством отношения, возникающие при предоставлении персонала в лизинг, на сегодняшний момент не регламентированы, следовательно, форма таких правоотношений между нанимателем и работником не имеет юридической силы.

Для того чтобы лизинг персонала действовал на территории Беларуси необходимо ввести обязательную систему лицензирования деятельности передачи рабочей силы в наем третьей стороне. Предстоит разработать коллективные договора, основанные на правовом

аспекте, которые в деталях будут регулировать трудовые правоотношения: оплату труда, количество рабочего времени, социальные выплаты и пособия и т.д. После трех лет работы сотрудники должны получить значительные гарантии, что позволит агентству заключить с ним бессрочный трудовой договор.

Но, несмотря на все трудности, за лизингом персонала в Беларуси хорошее будущее, поскольку он позволит многим компаниям взвешенно подойти к решению вопроса об оптимальном использовании персонала в деятельности организации.

Лизинг персонала позволяет гибко управлять человеческим капиталом, делая кадровую политику компании более эффективной и обеспечивая при этом необходимую мобильность.

УДК 338(476)

### **Моделирование деятельности финансово-кредитного учреждения средствами системной динамики**

Русак А.Г.

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Шашевская Л.А.  
Белорусский национальный технический университет

Высокоэффективное управление пассивами и активами коммерческого банка (КБ), планирование крупномасштабных и протяженных во времени инвестиционных проектов требует в современных условиях надежных аналитических методик. Использование результатов имитационного моделирования – весьма перспективное и обширное направление в банковском менеджменте. Обоснованный выбор и умелое использование имитационного инструментария облегчают рационализацию организационной структуры КБ, технологических маршрутов выполнения банковских операций и сопутствующих информационных потоков, обеспечивая рост прибыли при снижении потребности в материальных, финансовых и людских ресурсах. Применение средств и методов системной динамики позволяет, помимо получения адекватной характеристики текущей деятельности финансово-кредитного учреждения (ФКУ), перейти впоследствии к выявлению путей усовершенствования методов управления для обеспечения успеха хозяйственной деятельности (т. е. приближения к желаемой величине критерия эффективности). Использование такого инструмента лицами, принимающими реше-