

комп'ютерні віруси та т. ін. гостро поставили перед суспільством проблеми інформаційної безпеки, яка повинна здійснюватися комплексно та систематично з використанням різних засобів (апаратних, програмних) щоби запобігти інформаційному тиску та в цілому будь-якій іншій інформативній небезпеці [4].

**Висновки.** Інформаційні системи все більше ускладнюються, взаємозалежність між різноманітними компонентами вже не завжди очевидна та інформаційна безпека набуває таким чином все більш глобального характеру, виходячи у більшості випадків на перший план.

В сучасних ринкових умовах господарювання інформаційна безпека в умовах глобального інформаційного суспільства відіграє провідну роль. Широка інформатизація всіх сфер життя суспільства, зокрема сфери забезпечення безпеки особи, суспільства, економіки і фінансів, державної інфраструктури, ставить питання про комплексний підхід до проблеми інформаційної безпеки.

#### **Література:**

1.Абрамович К. Л. Місце інформаційної безпеки у розвитку інформаційного суспільства // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №9. – с. 110-113.

2. Градісов В. М. Інформаційна безпека та ефективність державного управління // Підприємство, господарство і право. – 2004. – №3. – с. 88-91.

3. Кириленко М.Л. Формування інформаційного простору у сучасних умовах // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – №16. – с. 40-43.

4. Ткаченко А. М. Інформатизація як конкурентна перевага підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №1. – с.147-154.

## **ПОЗИКОВА ФОРМА ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЇЇ ВИДИ**

**Карнафель В.**

Науковий керівник:

доцент **Мельничук О.Ф.**

*Досліджуються нові форми застосування праці в Україні, визначаються їх особливості та відмінності.*

Україна стала на шлях глибоких соціально-економічних перетворень. Радикальні економічні реформи, активна соціальна політика, всебічна демократизація суспільства в трансформаційних процесах нашої економіки пов'язані зі збільшенням ролі людського фактора. Сучасні умови ведення бізнесу потребують удосконалення всієї діяльності по управлінню людськими ресурсами. Це полягає у відмовленні від звичних уявлень про статистико-документальну форму кадрової роботи і поступовому переході до комплексного, системного формування й проведення ефективної кадрової політики.

Вимоги до роботи з персоналом полягають перш за все у використанні творчого та інтелектуального потенціалу кожного спеціаліста. На зміну структури попиту і пропозиції персоналу суттєво впливають інформаційні технології, підвищення ролі фінансового аналізу та планування на підприємствах, застосування управлінського обліку, створення бізнес-проектів, запровадження нової прогресивної техніки. Все це вимагає від керівників добору нового персоналу, або навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників. Але у зв'язку з економічним становищем в нашій країні не кожне підприємство або фірма можуть дозволити собі постійно добирати й утримувати персонал. Виходячи з цього, особливо актуальною уявляється розробка нових нетрадиційних напрямів управління трудовими ресурсами.

Дана наукова проблема є новою і малодосліджуваною. Аналіз публікацій свідчить, що вона є предметом вивчення таких вчених, як Клементс С., Донелан М., Рід С., Аширов Д., Кір'ян Т., Куліков Ю., Мозгова О., Миронюк А., Свічкарьова Я., Решетнікова Я. Проте не всі аспекти даної проблеми знайшли висвітлення у працях вчених, тому метою даної статті є дослідження позикових форм застосування праці в Україні, з'ясування їх особливостей та відмінностей у застосуванні.

Зупинимось на одній із них - лізинг персоналу. Це нова форма залучення персоналу, що передбачає надання лізингодавцем лізингоотримувачу спеціалістів у тимчасове користування. Це новий специфічний вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці ква-

ліфікованими спеціалістами, тобто задовольняє потреби цього сектора економіки, з іншого — приносить прибуток [6].

В Україні лізинг персоналу знаходиться на стадії розвитку, але з часом він набуде нового значення для економіки нашої країни. Конкурентна боротьба між суб'єктами господарювання, запровадження нової прогресивної техніки вимагає від керівників зваженого підходу до підбору персоналу. А це мають бути люди висококваліфіковані, освічені, порядні. Виникнення такого виду послуг як лізинг персоналу зумовлено низкою переваг, які властиві цьому виду бізнесу і не є випадковим і має велике значення для поліпшення загального становища на ринку праці. Лізинг персоналу поширює можливості роботодавців у використанні додаткових форм залучення персоналу і робить більш мобільними трудові ресурси [2]. За кордоном лізинг персоналу набув вже досить розвиненої форми.

Часто люди, навіть професіонали, плутають поняття "лізинг персоналу" з "аутстафінгом". При лізингу компанія-провайдер надає своїх спеціалістів "в оренду", а після реалізації проекту забирає назад. При виводі за штат працівника, який перестав влаштовувати фактичного наймача, просто звільняють. Адже насправді спеціаліст нікуди не зникає зі свого робочого місця, поки компанія потребує його послуг, змінюється тільки запис в його трудовій книжці.

Іншими словами, якщо організації потрібні додаткові працівники на тимчасову роботу, вона вдається до лізингу, якщо ж хоче знизити витрати на утримання співробітників — використовує аутстафінг. Це чудова технологія управління персоналом оскільки дозволяє утримувати серйозну команду відмінних професіоналів, формально не являючись їхнім босом, тобто не маючи багатьох проблем, зв'язаних з великою кількістю працівників.

Аутстафінг (від англ. — позаштатний) є однією з найбільш поширених форм позикової праці [4]. Зміст його полягає в тому, що організація звільняє своїх працівників і переводить їх на роботу в кадрове агентство, яке укладає з працівниками трудові договори, але фактично вони продовжують працювати в організації, з якої були звільнені.

Така форма найманої праці є досить привабливою для роботодавця, оскільки звільнені працівники фактично продовжуватимуть виконувати у нього трудові обов'язки, підпорядковуватися, але при цьому керівник звільняється від виплати працівникам заробітної пла-

ти, податкових відрахувань до бюджету, вирішення інших кадрових питань [5].

Як правило, аутстафінг оформлюється угодою між організацією - послугоотримувачем і кадровим агентством про надання послуг щодо пошуку та забезпечення відповідного персоналу. За даним договором кадрове агентство бере на себе зобов'язання надати організації-послугоотримувачу у використання працівників, з якими у нього вже існують трудові відносини.

Організація-послугоотримувач зобов'язується своєчасно перераховувати кадровому агенству кошти на виплату заробітної плати найнятому персоналу, а також сплачувати за послуги, надані агентством.

У цьому випадку виникає тристороння модель відносин: «організація-послугоотримувач - кадрове агенство (роботодавець) — працівник». Виходячи з цього можна виділити такі особливості аутстафінгу:

1. Наявність у працівника фактично двох роботодавців: перший - кадрове агентство, яке укладає з ним трудовий договір, виплачує заробітну плату, виконує інші обов'язки, передбачені чинним трудовим законодавством; другим роботодавцем виступає організація — послугоотримувач, де працівник безпосередньо виконує свою трудову функцію (вона організовує процес праці працівника, включає його у свій виробничий процес та контролює його роботу).

Таким чином організація — послугоотримувач виступає ца „відношенню до працівника реальним роботодавцем, а кадрове агентство — лише фактичним.

2. В організації-послугоотримувачу виконують свою трудову функцію працівники, які раніше знаходилися в її штаті, а потім були звільнені з подальшим переведенням у кадрове агентство.

3. Між кадровим агентством та організацією- послугоотримувачем укладається цивільно-правовий договір про надання персоналу певної професії, спеціальності, кваліфікації.

Основною ознакою аутстафінгу є тристоронній характер відносин [5]. Але згідно з теорією трудового права, трудові правовідносини — це двосторонні відносини працівника з власником або уповноваженим ним органом по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єк-

тивних прав та обов'язків. Правам працівника кореспондують відповідні обов'язки роботодавця, і навпаки.

Отже, кадрове агентство, яке виступає стосовно працівника роботодавцем, повинне виконувати усі обов'язки, що передбачені чинним законодавством. Але на практиці виходить інакше: агентство надає працівникові роботу за спеціальністю, кваліфікацією, посадою (відповідно до договору з організацією-послугоотримувачем), укладає та розриває трудові договори з працівниками, виплачує заробітну плату. Усі інші права та обов'язки стосовно працівника приймає на себе організація-послугоотримувач: організовує процес праці працівників, вимагає від них належного виконання трудових обов'язків, дбайливого ставлення до свого майна, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Організація-послугоотримувач гарантує безпеку праці та умови, що відповідають вимогам охорони та гігієни праці; надає працівникам обладнання, інструменти та інші засоби, необхідні для виконання трудових обов'язків.

Іноді аутстафінг стає для щойно прийнятого на роботу працівника або навіть команди спеціалістів свого роду випробувальним терміном.

Водночас працівники, які працюють на умовах такої форми позикової праці, не мають можливості реалізувати деякі свої трудові права. Вони позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні праці, в управлінні підприємством, установою, організацією; на них не поширюються соціальні гарантії, які передбачені для трудового колективу організації-послугоотримувача; їх заробітна плата може бути меншою (і як правило, так і встановлюється), ніж у працівників, які виконують аналогічну роботу та перебувають у штаті. Таким чином, положення позикових працівників значно погіршується.

Досвід регулювання позикової праці в країнах Заходу свідчить про те, що велика увага приділяється питанням захисту прав зазначеної категорії працівників: встановлюються максимальні періоди часу, протягом яких людина може бути зайнята по договору позикової праці, особливі надбавки до заробітної плати за нестабільність зайнятості тощо [3].

Крім лізингу персоналу і аутстафінгу існують такі форми позикової праці як аутсорсинг і залучення тимчасового персоналу. Аутсорсинг — це вивід за межі компанії деяких непрофільних функцій (серед яких маркетинг, реклама, транспорт, організація харчуван-

ня). Тобто замовник купує не працю конкретних працівників, а певну послугу [1]. Залучення тимчасового персоналу використовується при короткострокових проектах або роботах на строк від кількох годин до 2 — 3 місяців. Як правило мова йде про найм адміністративного та обслуговуючого персоналу на час проведення виставок, конференцій, маркетингових досліджень або відпусток штатних працівників.

Отже, головним стратегічним завданням кожного підприємства є заощадження коштів, підвищення конкурентноздатності, запровадження нових технологій і, в кінцевому випадку, отримання прибутку. Лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг і залучення тимчасового персоналу — всі ці види позикової праці дозволять вирішити ці та багато інших питань шляхом підбору висококваліфікованих спеціалістів в різних сферах діяльності на тимчасову або постійну зайнятість, що дасть змогу значно підвищити рентабельність підприємства та підвищить ефективність управління персоналом.

### **Література:**

1. Аутсорсинг бизнес-процесов. Советы финансового директора/ Стюарт Клементс, Майкл Доннеллан при участии Сидрика Рида; под общ ред. В.В.Голда; пер. англ. Н.Н.Кобзаревой .- М.: Вершина, 2006. -416 с.

2.Аширов Д. Теория трилистника или лизинг персонала//Антикризисный менеджмент. - 2006. - № 2.

3.Кір'ян Т., Куліков Ю. Управління лізингом робочої сили (Текст)/ Україна: аспекти праці. - 2004. - № 3.

4.Мозгова О., Миронюк А. Лізинг персоналу в Україні ще не «прижився»// [www.kontrakty.com.ua](http://www.kontrakty.com.ua).

5.Свічкарьова Я. Правова характеристика аутстафінгу як однієї із форм позикової праці// Підприємництво, господарство і право. - 2007. - №1.

6.Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу (Текст): лізинг персоналу// Україна: аспекти праці. - 2002. - № 3.