


ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА



Подготовила
студентка 3 курса
группы УП-16
Качалова А. В.




Лизинг персонала – это форма временного или срочного привлечения персонала со стороны.

Лизинг персонала – механизм отношений найма, в рамках которого кадровое агентство от своего имени заключает трудовой договор с работником. В соответствии с условиями данного договора сотрудник направляется на работу в какую-либо компанию как в служебную командировку.




Формы

- **долгосрочная аренда персонала (Staff leasing)** возникает, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в какую-либо компанию на относительно длительный срок – от трех месяцев до нескольких лет;
- **подбор временного персонала (Temporary staffing)** используется при краткосрочных проектах или работах, имеющих срок от одного дня до 2-3 месяцев. Здесь, как правило, речь идет о найме административного и обслуживающего персонала на время проведения выставок, конференций, маркетинговых исследований, на время болезни или отпуска штатных сотрудников;
- **выведение персонала за штат (Outstaffing)** в этом случае рекрутинговое агентство не подбирает сотрудников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал компании-клиента. При этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции;
- **передача непрофильных активов или процессов управления внешним подрядчикам (Outsourcing)** в данной ситуации компания передает какую-либо из своих функций внешней компании.



Преимущества лизинга персонала

- 1) освобождение службы персонала компании от нелюбимой всеми непродуктивной административно-бумажной работы;
- 2) значительное уменьшение юридической ответственности перед сотрудниками и сокращение рисков, связанных с выплатой компенсаций в случае их увольнения;
- 3) возможность неограниченное количество раз менять работников, если они не подходят по тем или иным причинам;
- 4) отсутствие простоев в случае, когда работник заболел или ушел в отпуск;
- 5) возможность перевести понравившегося сотрудника к себе в штат после годового «испытания» бесплатно, то есть исключение затрат на подбор персонала как таковой.



Основные недостатки

- 1) кажущаяся дороговизна;
- 2) некоторые моральные проблемы при переводе сотрудников в штат кадрового агентства;
- 3) возможное снижение лояльности сотрудников по отношению к компании.



Причины использования

- временная потребность компании в высококвалифицированных специалистах, когда искомый специалист достаточно редок, чтобы его можно было найти по объявлению в газете;
- появление в компании вакантных мест на короткий период;
- сезонность работы в некоторых компаниях.




Формирование ЛИЗИНГОВОГО штата

1. Лизингодатель отбирает специалистов согласно требованиям лизингополучателя.

2. После согласования кандидатур с лизингополучателем специалисты принимаются в штат лизингодателя и становятся полноправными, постоянными сотрудниками кадрового агентства.

3. Высококвалифицированные специалисты предоставляются лизингополучателю для выполнения оговоренных функций в течение согласованного срока.



Этапы взаимодействия лизингодателя и лизингополучателя

1. Определение проблемной ситуации лизингополучателя и конкретной потребности в рабочей силе.
2. Выбор конкретного варианта лизинговой схемы для лизингополучателя.
3. Подбор персонала для лизинга, если в этом есть необходимость.
4. Документальное оформление лизингодателем трехсторонних лизинговых отношений с лизингополучателем и специалистами.
5. Кадровое агентство следит за тем, чтобы у лизингополучателя специалист выполнял только работу, соответствующую его квалификации, и в объемах, оговоренных лизинговым контрактом.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

