

2. Закон України від 25.03.1992 № 2232-XI „Про військовий обов’язок і військову службу” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12.

3. Закон України від 05.03.2015 №245-VIII „Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/245-19.

4. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI „Про зайнятість населення” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/laws/show/506>.

5. Генеральний штаб ЗСУ / General Staff of the Armed Forces of Ukraine. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://tsn.ua/ato/-1024615.html>.

6. Щодо надання послуг службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам за період з 1 березня 2014 року по 30 вересня 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/351058>.

7. Щодо надання послуг державної служби зайнятості безробітним з числа військовослужбовців, які брали участь в АТО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=393494>.

УДК 331.101:330.341.1

Рябокоть І.О.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ФОРМУВАННЯ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ В КОНТЕКСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Ступінь свободи у розпорядженні часом трудового життя, на наш погляд, недооцінюється вітчизняною наукою як фактор якості. З одного боку, ця свобода є суб’єктивним усвідомленням конкретної людини, з іншого боку, свобода може вимірюватися об’єктивно такими показниками, як частка фіксованого робочого часу у річному фонді робочого часу. Наявність вільного графіку роботи із самостійним плануванням навантаження у часі та просторі є цінністю, що формує привабливість роботи викладачем. Вимога до виходу на роботу кожного робочого дня є нетиповою для українських вузів, за винятком деяких відомчих закладів (військових, органів внутрішніх справ). Разом з тим, враховуючи світову тенденцію до конвергенції стандартів вищої освіти, варто приділити увагу інструментарію балансування життя та праці у часі та просторі. Ми вважаємо, що інноваційними для вітчизняною системи освіти є такі підходи, як вимога до присутності всіх

викладачів на робочому місці саме в закладі, з відповідною системою контролю присутності.

Метою дослідження є аналіз переваг та недоліків різних форм гнучкої зайнятості викладачів вищої школи з точки зору перспективи конвергенції стандартів вищої освіти України з європейськими.

Аналіз кадрової політики провідних західних університетів показує, що адміністрація ставить досягнення оптимального балансу приватного та трудового життя в якості одного з пріоритетів кадрової політики [4, с. 12]. Значна частина наукової та методичної роботи викладачів виконується за межами установи. Варто звернути увагу на таку специфічну і недостатньо досліджену у вітчизняній літературі форму зайнятості викладачів, як гнучка зайнятість.

Вибір працівників щодо планування робочого часу є важливою характеристикою якості роботи. В Європі більш гнучкий робочий час рекомендовано для подолання наслідків старіння населення на ринку праці [1, с. 9]. Заслуговує уваги дослідження гнучкості графіку роботи у зв'язку із сімейними обставинами в країнах ЄС: Існує суттєва різниця у даних про наявність гнучкості роботи у країнах Європи.

Теорія кордонів взаємодії праці та сімейного життя [2, с. 5] стверджує, що індивіди регулярно перетинають цю межу між сферою праці та сімейним життям. Згідно з цією теорією, дискретність робочого часу є ключовим ресурсом, який міг би полегшити збалансування праці, сім'ї та приватного життя, оскільки він відрізняється від інших аспектів управління працею, перебуваючи між роботою та непрофесійним життям.

Гнучкість праці може бути частиною так званих високопродуктивних систем роботи [3, с. 4]. Високопродуктивні робочі системи віддаляються від організації роботи у напрямку більш цілісного підходу до роботи, який визначається більшою свободою у плануванні роботи для працівників.

Гнучкість роботи персоналу або механізм гнучкої роботи – це бізнес-стратегія, яка дозволяє працівникам робити вибір щодо основних аспектів своєї роботи, таких як:

- Час - коли і як довго виконується робота,
- Місце - де виконується робота,
- Завдання - конкретні завдання, які виконуються в процесі праці.

Важливо врахувати наступні чинники успішної реалізації моделі гнучкої зайнятості у вищих начальних закладах:

1. тип працівника: ретельне вивчення специфіки роботи та самого працівника;
2. інтенсивність роботи: працівники можуть перевантажувати себе, тому слід пом'якшувати ефект «виснаження» робочої сили;
3. загроза ізоляції: деякі форми гнучкої зайнятості можуть створити бар'єр для включення індивіда до організації (феномен відторгнення).

Для запровадження західної моделі гнучкої зайнятості адміністрація закладу має врахувати всі плюси та вади, а також доступні ресурси. Порядок

дистанційної роботи, поділу робочого місця між кількома співробітниками та система гнучкого робочого часу співробітників закладів заслуговує уваги своєю регламентацією і високою ефективністю. Всі ці форми спрямовані на уникнення конфлікту приватного життя та праці і відповідного поліпшення якості життя.

Література

1. Carstensen L. 2011. A Long Bright Future. Happiness, Health, and Financial Security in an Age of Increased Longevity, revised and updated ed. New York: Public Affairs. – 2011. – 345 p.
2. Clark S. C. Work–Family Border Theory. A New Theory of Work–Family Balance.- Human Relations 2000, 53(6): pages 747–770.
3. Ortega J. Why Do Employers Give Discretion? Family Versus Performance Concerns. - Industrial Relations. A Journal of Economy and Society 48(1): - 2009.
4. University Policy on: Flexible Work and Leave Practices/ - Policy No.UP09/3/ - University of Western Australia. – Електронний ресурс [Режим доступу]: <http://www.hr.uwa.edu.au/policies/policies/equity/flexible>.
5. Кицак Т. Г. Інноваційні напрями розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / Т. Г. Кицак, І. Ф. Коваленко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2014. – № 1. – С. 171-177.
6. Кицак Т. Г. Структура корпоративної культури та її роль у розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Г. Кицак. – Режим доступу : www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/.

УДК 377.3:331.361

Гемма М. Д.,
аспірантка,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЧИННИКИ, ЯКІ ГАЛЬМУЮТЬ РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

Професійне навчання працівників є важливою умовою функціонування будь-якого підприємства. Модернізація професійного навчання працівників є дуже актуальною в сучасних умовах, коли процеси глобалізації значно прискорюють старіння професійних знань, навичок і умінь. Особливого значення нині набуває проблема відродження системи професійного навчання працівників на виробництві. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною