

2. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : посібник / [М. А. Саприкіна, М. А. Саєнкус, А. Г. Зінченко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф., засл. діяча науки і техніки України О. С. Редькіна. — К.: Фабований лист, 2011.
3. Матеріали з розробки проекту Національної концепції розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/nacionalna_konserciya.html
4. Проект Концепції соціального розвитку України на 2013—2023 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=153212-&cat_id=107177
5. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. —К.: КНЕУ, 2012.
6. Стан та перспективи розвитку економіки України в умовах глобалізації: теорія та практика / Під ред. д.е.н., проф. О.О. Непочатенко. — Умань: Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2014. — Частина 1.
7. Стратегія економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції на 2004-2015 роки» від 28 квітня 2004 року №493/2004 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/493%D0%B0/2004>
8. Accelerating CSR in New Europe. — [Electronic resource]. — Available from: <http://www.acceleratingcsr.kryptis.lt/en/about/140>

Стаття надійшла до редакції 19.05.2014 р.

УДК 331.5

Вонберг Т.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ АТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ СОЦІОЛОГІЧНИМИ МЕТОДАМИ

Розглянуто проблеми нестандартних форм зайнятості. Обґрунтовано необхідність та актуальність їх дослідження. Представлено результати проведеного соціологічного опитування роботодавців та безробітних. Виокремлено чинники, які сприяють виникненню та розвитку атипових форм зайнятості. Запропоновано шляхи розвитку нестандартних форм зайнятості.

Рассмотрены проблемы нестандартных форм занятости. Обоснована необходимость и актуальность их исследования. Представлены результаты проведенного социологического опроса работодателей и безработных. Выделены факторы, которые способствуют возникновению и развитию атипичных форм занятости. Предложены пути развития нестандартных форм занятости.

The problems of non-standard forms of employment were considered. The necessity and urgency of their research was justified. The results of the sociological survey of employers and the unemployed were presented. The factors of development of atypical forms of employment were allocated. Ways of development of non-standard forms of employment were proposed.

Ключові слова. Атипові форми зайнятості, безробітні, зайнятість, нестандартна зайнятість, роботодавці, соціологічне опитування.

Ключевые слова. Атипичные формы занятости, безработные, занятость, нестандартная занятость, работодатели, социологический опрос.

Key words. Atypical forms of employment, the unemployed, employment, precarious employment, employers, sociological survey.

Вступ. Переважно низький рівень життя населення України, практична відсутність «середнього класу», тобто певного прошарку забезпечених і соціально адаптованих людей, несправедлива майнова диференціація населення стали підґрунтям численних соціально-економічних проблем сучасного суспільства, які загострилися через політичну та фінансову нестабільність у країні. Окремо варто виділити проблеми у сфері зайнятості та працевлаштування населення. Цими актуальними питаннями останніми роками займалися вчені Н.Т. Вишневська, В.Є. Гімпельсон, Р.І. Капелюшніков, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова та інші [1—5]. Проте, численні публікації та наукові розробки у сфері пошуку нових шляхів ліквідації безробіття та забезпечення працездатного населення гідною працею не змогли на практиці повною мірою реалізувати себе. Сталося це переважно через те, що у динамічному, інноваційному суспільстві виникає потреба по-новому відноситися до проблем зайнятості, відповідно шукаючи інноваційні, сучасні методи вирішення цих проблем. Впровадження та використання виключно стандартних методів і форм зайнятості (режим повного робочого дня на базі безстрокового трудового договору) не завжди сприятиме досягненню найбільшого ефекту. На жаль, не завжди це розуміють сторони соціально-трудових відносин, сприяючи гальмуванню розвитку інновацій.

У головному законі нашої держави — Конституції України — проголошено право кожного без винятку громадянина на гідну та добровільну працю. Проте, сучасні методи та форми зайнятості, що закріплені в діючих нормативно-правових документах, не можуть це право забезпечити. Отже, цілком очевидно виникає потреба узаконення, впровадження та закріплення інших нестандартних, атипових форм зайнятості, які, на наш погляд, значною мірою допоможуть вирішити зазначені вище проблеми.

Так, наприклад, сучасні інформаційні технології та комп'ютерна досвідченість працівників надають їм можливість вирішувати стратегічно важливі завдання дистанційно. Проте, дистанційна зайнятість у нашій державі, на жаль, законодавчо неврегульована. Сучасний бізнес вимагає не лише досвідчених працівників, хоча це, звичайно, головне, а й гнучких і мобільних, які швидко можуть адаптуватися під зміни на ринку праці, змінювати в разі потреби місце роботи, адаптуватися в нових трудових колективах і працювати, наприклад, в умовах лізингу. Разом із тим, правові відносини лізингових працівників також не висвітлюються в жодному правовому нормативному документі нашої держави.

Варто відзначити, що все частіше виникають ситуації, коли атипові форми зайнятості виявляються ефективнішими за стандартні. Прикладом тут може бути сфера послуг, де мають працювати гнучкі до змін ринку праці працівники. Крім того, ефективними ці форми будуть і в малому бізнесі, де, інколи, недоцільно виконувати операції штатному працівнику, який працює в умовах стандартної зайнятості.

Постановка завдання. Метою написання даної статті є обґрунтування доцільності впровадження в економіко-соціальні відносини на ринку праці нестандартних форм зайнятості. На нашу думку, доцільність має визначитися, перш за все, роботодавцями та потенційними працівниками, адже вони будуть будувати новий тип трудових відносин у нестандартній сфері. Дослідження проводилося на прикладі Миколаївської області за допомогою таких методів, як експертне опитування та анкетування. В дослідженні взяло участь 44 роботодавця (35 фізичних осіб і 9 юридичних) та 57 безробітні особи. Серед респондентів, що знаходилися на обліку в центрі зайнятості, більшість (44 особи) перебували на обліку менше 6 місяців, лише 3 безробітних знахо-

дилося на обліку понад 12 місяців, решта (10 осіб) перебували на обліку від 6 до 12 місяців. Для реалізації мети дослідження, на нашу думку, мають бути отримані відповіді на такі питання:

1. Блок «Роботодавці»:

- Чи використовувались/використовуються на Вашому підприємстві атипові (тимчасові, неповні тощо) форми зайнятості?

- Що саме Вас зацікавило в цих формах?

- Визначте чинники, які сприяють появі атипових форм зайнятості.

- Чи вважаєте Ви доцільним впровадження нестандартної зайнятості в практику господарювання у майбутньому?

- Які проблеми можуть виникнути при використанні атипових форм зайнятості?

2. Блок «Безробітні»:

- Чи доводилося Вам працювати в умовах нестандартної зайнятості?

- Які переваги та недоліки цієї зайнятості?

- Чи бажаєте Ви в майбутньому працювати за атиповою формою зайнятості?

- Які проблеми та перешкоди, на Ваш погляд, найбільш значимі при впровадженні цієї форми в практику господарювання?

Результати дослідження. Проаналізуємо, перш за все, відповіді респондентів-роботодавців. На запитання анкети: «Чи використовувались / використовуються на Вашому підприємстві атипові (тимчасові, неповні тощо) форми зайнятості?» більшість роботодавців (63,6 % від загальної чисельності) відповіли позитивно. Щоправда майже всі 28 роботодавців, які надали таку відповідь, використовували в своїй підприємницькій діяльності сезонну зайнятість. Що стосується інших атипових форм, то про їх існування хіба що просто чули. Троє з опитаних роботодавців (фізичні особи) зазначили, що користуються аутсорсінгом у сфері обліку та аудиту, а також підбору персоналу, що на думку опитаних, також є суттєвим проявом нестандартних форм зайнятості. Цікаво, що у 12 роботодавців при заповненні анкети та відповіді на перше питання виникли термінологічні проблеми та потреба у поясненні та уточненні терміну «нестандартна зайнятість». Серед чинників, які спровокували появу цієї форми у практиці господарювання, звичайно перше місце посіла можливість зекономити (64 % опитаних респондентів-роботодавців виокремили цей чинник). Крім того, роботодавці виділили й інші чинники, такі як можливість уникнення постійного працевлаштування; залучення грамотних, компетентних спеціалістів; підвищення ефективності діяльності організації чи підприємства; впровадження в компанію інновацій; отримання переваги над конкурентами тощо (рис. 1).

Цікаво, що практично всі роботодавці (91 % опитаних) вважають, що цю форму зайнятості потрібно вводити, проте, на цьому шляху відмічають ряд перешкод. Перш за все, роботодавці зазначили, що потрібно розкрити понятійний апарат, тобто, чітко визначити що це таке, які види атипових форм існують, чим вони відрізняються один від одного, і донести цю інформацію до всіх зацікавлених сторін соціально-трудова відносин. По-друге, всі нетипові форми мають знайти своє відображення у відповідних нормативно-правових документах. Здійснити це потрібно для того, щоб роботодавці відчули правову захищеність та правильність своїх дій. Адже, як можна діяти в ринковому середовищі без найнеобхіднішого — нормативної бази? Крім того, роботодавці виявили бажання, щоб центри зайнятості працевлаштовували безробітних саме із використанням нестандартних форм, це, певною мірою, сприятиме рекламі та поширенню зазначених форм на ринку.

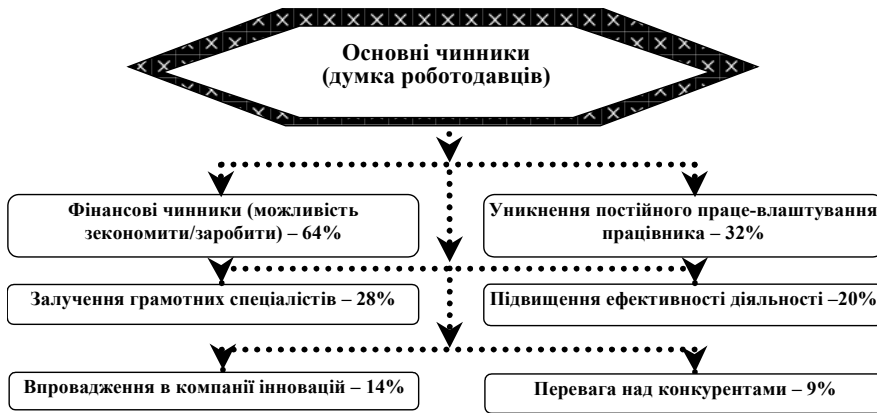


Рис. 1. Чинники, які впливають на появу та впровадження атипичних форм зайнятості в практиці господарювання (точка зору роботодавців).

Що стосується безробітних, які брали участь в опитуванні, то відмітимо, що працювали в умовах нестандартної (зазвичай сезонної) зайнятості лише 16 осіб, а це 28 % від загальної чисельності респондентів-безробітних. При цьому 11 із них перебувають на обліку в центрі зайнятості менше 6 місяців, і лише 5 — із терміном перебування на обліку — від 6 до 12 місяців. Практично всі респонденти, які працювали в умовах нестандартної зайнятості (14 з 16 безробітних), зазначили, що ця форма зайнятості їх не влаштовувала, оскільки не надавала впевненості в майбутньому, а роботодавці зазначали, що звільнити можуть у будь-який момент. Проте, оскільки вибору іншого робочого місця не було, безробітні погодилися працювати тимчасово за нестандартної зайнятості.

Отже, поширення нестандартні форми зайнятості серед опитаних безробітних не набули, більш того, у безробітних, які раніше працювали в умовах нестандартної зайнятості, закріпився стійкий негативний ефект стосовно цих форм, хоча на практиці існує ряд переваг цієї форми: це і можливість додаткової зайнятості, підвищення заробітку, поєднання роботи із, наприклад, навчанням або доглядом за дітьми, підвищення ефективності роботи як підприємства в цілому, так і кожного окремого працівника тощо.

Як показали результати опитування, 44 респонденти-безробітні із 57 виявили бажання працювати за атиповою формою зайнятості, щоправда за умови врахування їх інтересів і додержання їх прав. Так само, як і роботодавці, безробітні запропонували проводити зміни, починаючи з нормативно-правового підґрунтя.

Висновки. Відносно нові для країни та нетипові соціально-трудові відносини передбачають, з одного боку, якісні зміни професійно-кваліфікованої структури робочої сили підприємств та організацій, а з іншого — конструювання повноцінного соціального партнерства між державою, бізнесом і пересічними громадянами у сфері праці та зайнятості.

Підвищена увага до атипичних форм зайнятості може бути доказом інтенсивного пошуку механізму саморегулювання економіки, форм адаптації населення до мінливої соціально-економічної ситуації тощо. Запровадження та розвиток цих форм сприяють зростанню рівня життя населення, зниженню безробіття. Крім того, на рівні окремого підприємства вони дозволяють роботодавцям швидше реагувати на кон'юнктурні зміни на ринку товарів і послуг, змінювати режим роботи підприємств. Прагнення зменшити витрати на утримання персоналу призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу, для виконання разових проектів і завдань роботодавця отримує можливість наймати окремих людей, а не утримувати цілий штат співробітників.

Ряд переваг існує і для робітників, адже нестандартні форми надають можливість працівникові вдало поєднувати обов'язки по роботі з особистим життям, ширше залучати до праці жінок, що мають дітей, а також осіб похилого віку та осіб з обмеженими фізичними можливостями, крім того прискорюють приплив молодих фахівців на ринок праці та їх адаптацію до роботи. Крім того, ці форми відіграють позитивну роль у розширенні ринку послуг, а також є елементом інноваційного розвитку економіки.

Наголосимо, що в цілому атипова зайнятість відкриє нові можливості для роботодавця, дозволяє вибудувати ефективну політику управління працею і персоналом, що відповідає сучасним вимогам внутрішньофірмових трудових відносин.

Що стосується перспектив розвитку цих нетипових форм на ринку праці в державі, то в якості першочергових заходів можна запропонувати здійснення загальнодержавного моніторингу атипових форм зайнятості, який необхідний для визначення масштабів і змін у цій сфері, що надасть можливість сформувати ефективну політику в сфері зайнятості на регіональному рівні.

Література

1. *Капелюшников Р.И.* Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика / Р.И. Капелюшников, Н.Т. Вишневская. — М.: МОНФ, 2003. — 191 с.
2. *Колосова Р.П.* Формы занятости населения в инновационной экономике: учеб. Пособие / Р.П. Колосова, Т.О. Разумова, М.В. Луданик. — М.: МАКС Пресс, 2008. — 253 с.
3. *Кривошеев В.Т.* Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства / В.Т. Кривошеев. — Саратов: Изд-во ПМУЦ, 2004. — 367 с.
4. *Нестандартная занятость в российской экономике* / Под редакцией В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 400 с.
5. *Одегов Ю.Г.* Экономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — М.: Волтерс Клувер, 2011. — 800 с.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2014 р.

УДК 331.101.35:331.446.4

Кошовий Б.-П.О.,

завідувач науково-дослідного відділу,
Львівський університет бізнесу та права

ДЕМОТИВАЦІЯ ПРАЦІ У МОТИВАЦІЙНІЙ КОНЦЕПЦІЇ ІЄРАРХІЇ ПОТРЕБ

У статті досліджено поняття демотивації праці, простежується суперечливе ставлення до можливості підвищення ефективності управління персоналом з застосуванням концепції мотивації, заснованої на теорії мотивації А. Маслоу. У сучасній науковій думці простежується суперечливе ставлення до можливості підвищення ефективності управління персоналом з застосуванням концепції мотивації, заснованої на теорії мотивації А. Маслоу. Автор доводить існування необхідності доповнення даної концепції поняттям демотивації праці.

В статье исследуется понятие демотивации труда в связи с актуальной концепцией мотивации. В современной научной мысли прослеживается противоречивое отношение к возможности повышения эффективности управления персоналом с использованием концепции мотивации, основанной на теории мотивации А. Маслоу. Автор доказывает существование необходимости дополнения данной концепции понятием демотивации труда.

Author examines the demotivation due to the actual concept of motivation. There are ambivalent ideas about possibility of improving the efficiency of HR using the concept of motivation based on Maslow theory of motivation author found in modern HR-management researches. Author proves the necessary of demotivation concepts studies in area of Maslow's motivational theory.