

Давидова І.О.,
д-р. екон. наук, професор,
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського «ХАІ»

ВПЛИВ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НА ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

Людський розвиток за розумінням міжнародних організацій передбачає досягнення певних грошових показників добробуту та індикаторів якісних характеристик та соціальних умов життєдіяльності. В складі політики зайнятості необхідно врахувати особливість людського розвитку як системоутворюючого елемента зайнятості, покласти його в центр державної економічної політики зайнятості, відображаючи послідовно рух по етапам розробки державної політики: формування та обґрунтування цілей, принципів, напрямків державної політики, створення та підтримка сприятливих умов, розробка цільових програм та їх реалізація, що спрямовані на підсилення потенціалу сфери зайнятості виступати джерелом інновацій, реалізації інтелектуальних досягнень суб'єктів економіки, включених до цієї сфери. Комплексність економічної політики держави в сфері зайнятості зумовлена тим фактом, що кінцевий результат функціонування зайнятості на різних рівнях її як сфери передбачає результат одночасної дії комплексу факторів: інновацій, інвестицій, стану робочих місць, організації виробничого процесу, впливу глобалізації та особистості працівника.

Сьогодні політика зайнятості в Україні в першу чергу спрямована на допомогу групам ризику й особам, яким загрожує вивільнення з промислових підприємств. Проблеми ж найціннішої з погляду довгострокової економічної віддачі частини трудового потенціалу залишаються невирішеними. Разом з тим, держава має різноманітні (адміністративні та економічні) заходи впливу на відтворення інтелектуального та людського капіталу та якість економічного зростання, через сферу зайнятості. У числі необхідних адміністративних заходів слід виділити: квотування робочих місць з метою реалізації продуктивних здібностей найменш захищених верств населення, квотування в системі освіти, створення фонду соціальної реабілітації, створення спеціальних фондів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств. В останньому випадку фонд формується за рахунок встановлених щорічних відрахувань від фонду оплати праці. У випадку, якщо фірма не проводить навчання працівників, після закінчення двох-трьох років ці кошти повинні вилучатися на цільовий рахунок Фонду зайнятості. Серед економічних заходів слід зазначити, крім прямого бюджетного фінансування, виділення субсидій, дотацій під реалізацію конкретних програм, систему пільгового оподаткування закладів соціальної сфери, а також використання податкових пільг, що робить економічно вигідними для приватних інвесторів

вкладення в людський капітал, в тому числі пільг, стимулюючих фірми приймати на роботу молодих людей, які не мають професійного досвіду, або молодих спеціалістів відразу після закінчення навчання, надання особам, що навчаються роботи на час канікул, виплату стипендій, минаючи навчальні заклади, а також реалізацію механізму кредитування нагромадження людського капіталу, пільгове оподаткування та кредитування виробників у разі відповідності їх продукції високим стандартам якості та інноваційності.

Людський розвиток підтримується постійним створенням нових робочих місць. Широкі можливості у цьому напрямі забезпечує дистанційна робота, яка є частиною ефективного процесу децентралізації робочої діяльності з плином часу і простору. Незважаючи на всі труднощі, пов'язані з упровадженням цього нововведення компанії можуть забезпечити не лише інституційні, а також економічні вигоди.

Одним із перспективних напрямків стимулювання людського розвитку за сучасних умов є забезпечення гнучкості ринку праці. Модель гнучкої зайнятості виступає одним з факторів реалізації активної політики зайнятості. Так, наприклад, механізмом реалізації гнучких трудових відносин в розвинених країнах виступає гнучке робоче місце та робочий час, а також поєднання політики ринку праці та робочого часу. Форма зайнятості неповний робочий день дає більше можливостей до самостійного життя, далекого від стандартів індустріальної системи. Поширення роботи на дому вимагає угоди між працівниками та роботодавцям та перегляду трудових відносин. Робота неповний робочий день все частіше розглядається як спосіб пристосування до сучасних структурних зрушень в економіці, а не як нова форма експлуатації робітників. Заохочення незалежної роботи в інформаційних мережах призведе до збільшення частки самозайнятих в порівнянні з найманими працівниками. З метою формування інноваційного типу зайнятості на макрорівні доцільно розробити систему управління даним процесом, яка повинна складатися із спеціально розроблених управлінських технологій і узгоджених дій.

Інтенсивне впровадження інформаційно-ресурсозберігаючих виробництв, розширення ділової активності у формі «електронної комерції», вносить корективи в освіту і кваліфікацію, формує нову якість робочих місць та форми зайнятості. Людський розвиток орієнтується на формування мотивації працівників, основаної на можливостях персонального та професійного розвитку, підвищення якості зайнятості. Важливою складовою людського розвитку в сфері зайнятості виступає формування спеціальних мотиваційних програм, у процесі використання яких закріплюються можливості професійного просування, професійного навчання працівників, підвищення якості зайнятості, справедливе винагородження за працю, створення працівнику можливостей використовувати та розвивати свої здібності, задовольняти потреби в самореалізації та самовираженні. У центр координації ставиться безперервний характер (навчання на робочому місці), з широким використанням форм групової взаємодії для підвищення

креативності, творчої складової трудового процесу, складова самоорганізації, спільність цінностей та цілей учасників системи зайнятості.

Найважливішою умовою реалізації моделі зайнятості, орієнтованої на людський розвиток, виступає стабілізація, відновлення економічного зростання, збільшення ресурсів для інвестиційної активності та рішення соціальних проблем.

УДК: 331.5

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

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Постійне скорочення попиту аграрного сектору на робочу силу, що спостерігається протягом останньої чверті століття, спричиняє ріст безробіття сільського населення та падіння рівня його життя. Тільки за офіційними даними рівень безробіття сільського населення працездатного віку сягає 10,2 %, що перевищує аналогічний показник міського населення на 0,7% і має сталу тенденцію до зростання [1]. Реальний же рівень безробіття значно вищий. Тенденція скорочення стандартної зайнятості, що все виразніше проступає у СТВ, все більше проникає і в аграрний сектор. У цих умовах виникає необхідність пошуку альтернативних форм зайнятості сільського населення.

Як відомо, останнім часом у вітчизняну господарську практику все впевненіше входять такі нестандартні форми зайнятості як запозичена праця, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу та інші. В контексті послаблення проблем безробіття населення сільських територій певний інтерес представляє така нестандартна форма, як телеком'ютинг, телеробота, віддалена робота, або дистанційна зайнятість. Телеком'ютинг з'явився у США на початку 70-х років ХХ-го століття і пов'язаний з розвитком інформаційних та телекомунікаційних технологій. Теоретиками-засновниками концепції телеком'ютингу вважаються Дж. Ніллес, Дж. Гордон, Д. Флемінг, які обґрунтували доцільність заміни постійних переїздів робочої сили з передмістя у міські офіси електронними комунікаціями [2]. Слід відмітити, що телеком'ютинг, або телеробота була запропонована як спосіб скорочення витрат енергоресурсів, розв'язання транспортних проблем великих міст та нестачі робочих місць у віддалених сільських районах. Хоча, варто зазначити, що телеком'ютинг не завжди буває ефективним. Так, європейські офіси та електронні котеджі облаштовані у сільських районах, оснащені найсучаснішою технікою виявилися нездатними забезпечити свою