

9. Колот А.М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 3—8.
10. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія. — К.: КНЕУ, 2006.— 292 с.
11. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.

References

1. Gol'da A.V. (2004), “ The role of motivation in improving the efficiency of labor potential ”, *Formuvannya ry`nkovy`x vidnosyn`n v Ukrayini.*, no. 11 (42), pp. 76–79.
2. Doronina M. S. (2006), “ Social and economic mechanism of motivation of labor behavior ”, *Ekonomika rozvy`tku.* no 2., pp. 18-22.
3. Ky`banov A.Ya., Batkaeva Y`A., My`trofanova E.A., Lovcheva M.V. (2009), *Moty`vacu`ya y` sty`muly`rovany`e trudovoi devatel`nosty`. Uchebny`k* [Motivation and stimulation of labor activity], Y`NFRA-M, Moscow, Russia
4. Kolot, A. M. (2010), *Sotsial`no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [The social and labor issues: state relations, new challenges and trends], KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. Mazur V. (2008), “ Improvement of motivation”, *Visny`k Ternopil`s`koyi akademiyi narodnogo gospodarstva*, no 7, pp.43-46.
6. Tolstikova O. V. (2005), “ Features of influence of motivational mechanism for social enterprise development”, *Ekonomika: problemy` teoriyi ta prakty`ky`*, no 3., pp. 872 – 877.
7. Usatenko O.V., Ryabceva O.Y. (2008), “ Determining factors of motivation and their impact on the overall result of the company”, *Ekonomika: problemy` teoriyi ta prakty`ky`*, pp. 281-282.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2016 р.

УДК 331.104

Долженко Р.А.,

канд. экон. наук, доцент, кафедра стратегического маркетинга
НИУ «Высшая школа экономики»

Долженко Р.А.,

канд. экон. наук, доцент, кафедра стратегического маркетинга
НДУ «Вища школа економіки»

Dolzhenko R.A.,

Associate Professor, Candidate of Sciences (PhD),
Department of Strategic Marketing
National Research University Higher School of Economics

КОНЦЕПЦИЯ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВЫХ ФОРМ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРАКТИКУ БІЗНЕСУ

КОНЦЕПЦИЯ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ФОРМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРАКТИКУ БИЗНЕСА

CONCEPTION IMPLEMENTATION OF NEW FORMS OF LABOR RELATIONS IN BUSINESS PRACTICE

У статті подано авторське бачення концепції впровадження нових форм трудових відносин. Розглянуто зміст поняття «концепція», описані підходи до її формалізації. З урахуванням прийнятих підходів до формування концепції в проектному менеджменті запропоновано концепцію впровадження нових форм трудових відносин у практику бізнеса, описана її структура, представлено зміст компонентів.

В статье представлено авторское видение концепции внедрения новых форм трудовых отношений. Рассмотрено содержание понятия «концепция», описаны подходы к её формализации. С учётом принятых подходов к формированию концепции в проектном менеджменте предложена концепция внедрения новых форм трудовых отношений в практику бизнеса, описана её структура, представлено содержание компонентов.

The article presents the author's vision of the conception of implementation the new forms of labor relations in business. The content of «conception» notion is reviewed; the approaches to its formalization are described. With the accepted approaches to the formation of conceptions in project management the conception of new forms of labor relations implementation in the practice of business are highlighted. The structure of the conception and content of its components are showed.

Ключові слова. Нові форми трудових відносин, краудсорсінг, інсорсінг, аутсорсінг, фрілансінг, перспективи використання нових форм трудових відносин, концепція впровадження, інституціоналізація, транзакційні витрати

Ключевые слова. Новые формы трудовых отношений, краудсорсинг, инсорсинг, аутсорсинг, фрилансинг, перспективы использования новых форм трудовых отношений, концепция внедрения, институционализация, транзакционные издержки

Key words. New forms of labor relations, crowdsourcing, insourcing, outsourcing, freelancing, prospects of using the new forms of labor relations, the conception of implementation, institutionalization, transaction costs

Введение. Становление инновационной экономики приводит к появлению новых, актуальных для неё форм экономических отношений. Как показывают исследования отечественных и зарубежных учёных, одним из результатов данного процесса является значительное расширение спектра используемых форм взаимодействия экономических агентов, обладающих нетипичными для традиционной экономики ролями [1, с. 107—130]. Подобная тенденция проявляет себя и в сфере трудовых отношений, которая отражает развитие экономической парадигмы и определяется под её влиянием. Однако если успешные примеры инноваций в экономике быстро ассимилируются практикой в силу значительного экономического эффекта, то нововведения в системе трудовых отношений, из-за её значительной инертности и консерватизма, не находят значительного распространения, несмотря на их прогрессивность и способность удовлетворить интересы различных субъектов труда. Во многом это обусловлено сдерживающим влиянием традиционных институтов трудовых отношений.

Кроме того, согласно традиционным представлениям отечественной теории и практики все многообразие нетипичных форм трудовых отношений, отличных от классической, капиталистической формы, относится к категории нестандартных, неформальных формы. В одной совокупности в данном случае объединяются как неформальные трудовые практики, ухудшающие положение некоторых субъектов труда, так и прогрессивные формы трудовых отношений, направленные на удовлетворение запросов и интересов участников. Подобная

ситуация снижает возможности как изучения, так и управления нестандартными взаимодействиями между субъектами труда.

В связи с этим в работе представлено авторское видение концепции внедрения таких нестандартных форм трудовых отношений, которые по ряду характеристик обладают положительным значением для субъектов труда и значит их использование в практике оправдано логикой целесообразности. Такие нестандартные формы трудовых отношений мы предлагаем обозначать через категорию «новые».

Понятие и сущность новых форм трудовых отношений. В цикле наших предыдущих работ, предложено обозначать прогрессивные формы трудовых отношений, обладающие преимуществами для субъектов труда, в качестве новых форм трудовых отношений. Под ними в данной работе понимаются такие отношения между участниками общественной практики, которые реализуются в процессе трудовой деятельности с учётом их интересов, связанных с наличием новых, ранее не используемых подходов к их осуществлению, с особым характером распределения доходов и рисков, определёнными обязательствами и гарантиями, позволяющими минимизировать издержки взаимодействия и до сих пор не урегулированные в общественной практике.

К новым не по времени их возникновения, но по природе осуществления, можно отнести такие формы как: аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг, сдача персонала в аренду т.д.

С учётом направления использования новых форм трудовых отношений, определяющего специфику реализации, нами были определены следующие их базовые виды (рис. 1).



Рис. 1. Разграничение новых форм трудовых отношений в зависимости от формата их осуществления (очный/заочный)

Как видно из рисунка большая часть из них связана с использованием информационных дистанционных технологий и предполагает заочное участие работников. Более подробно взаимосвязь, общие содержательные моменты данных форм трудовых отношений, а также возможности их использования в бизнесе были рассмотрены нами ранее в работе [2].

Авторские трактовки выделенных форм отношений субъектов труда включают в себя:

аутсорсинг — это особая форма трудовых отношений, при которой заказчик передаёт по договору обязанность выполнять определённые трудовые функции сторонней организации, осуществляющую их силами своих работников по стандартам, установленным заказчиком;

фрилансинг — форма трудовых отношений, при которой профессионал определённой квалификации, не состоящий в штате организаций и не включённый в традиционные трудовые отношения, самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика;

инсорсинг — форма трудовых отношений, при которой трудовые функции распределяются по особой методологии и технологии на подразделение или на отдельных работников для их реализации внутри организации;

краудсорсинг — это форма трудовых отношений, при которой определённые трудовые функции передаются неопределённому кругу лиц, организованному через компьютерные сети для совместной деятельности, на основании публичной оферты.

С нашей точки зрения, возникновение новых форм трудовых отношений является проявлением естественного развития трудовых отношений в связи со становлением инновационной экономики. Считаем, что использование новых форм трудовых отношений на практике в конечном итоге может повысить эффективность реализации труда в современных условиях. Они в большей степени учитывают интересы всех сторон, способны удовлетворить существенные потребности работника, повысить изменчивость организации, которая в рамках инновационной экономики является важнейшим условием выживания и развития, адаптируют рынок труда к новым требованиям субъектов трудовых отношений.

Однако, в настоящее время несмотря на тот позитивный эффект, который обеспечивает использование указанных форм, бизнес с неохотой использует их на практике, отдавая предпочтение традиционной форме трудовых отношений, но без должного оформления по трудовому законодательству. Как показывают исследования, отечественные работодатели с опаской относятся к аутсорсингу, рассматривая его лишь как инструмент сокращения издержек. Краудсорсинг использует лишь несколько крупных компаний, несмотря на то, что некоторые учёные подчёркивают положительное значение данной формы трудовых отношений, рассматривают его в качестве инструмента снижения отчуждения труда [3]. Инсорсинг в принципе, в большинстве случаев рассматривается как особая разновидность аутсорсинга, что в принципе неверно. Всероссийская перепись фрилансеров показывает, что данная форма трудовых отношений является крайне востребованной со стороны работников, однако, несмотря на это, так до сих пор и не сформированы законодательные основы его нормативного регулирования.

Для того, чтобы этот процесс был запущен и субъекты труда включались в процесс их использования, необходимо определить возможности внедрения различных новых форм трудовых отношений в отечественную практику. Сделать это можно с помощью концепции использования новых форм трудовых отношений в организации.

Результати дослідження. *Поняття і сутність «концепції» і основні підходи к її формуванню.* Понятие «концепция» (от латинского *conceptio* — понимание, система), может быть рассмотрено с двух точек зрения. В первую очередь существует общеполософское понимание «концепции», которое означает определённый способ трактовки какого-либо явления, руководящую точку

зрения. Подобным является определение данного понятия, предложенное в экономическом словаре Б.А.Райзберга, в нём концепция представлена как система взглядов на процессы и явления в природе и в обществе [4].

С точки зрения узкого подхода, «концепция» — это документ, в котором зафиксированы ключевые идеи, лежащие в основании проектного решения и последовательность их реализации. Данный подход используется в проектном менеджменте и достаточно подробно формализован, в частности описан в Своде знаний по управлению проектами (англ. ProjectManagementBodyofKnowledge, PMBoK) [5].

В проектном менеджменте разработка концепции является тем шагом в процессе реализации проекта, который следует за принятием решения о реализации идеи и предшествует непосредственной оценке возможного экономического эффекта от её внедрения. Как отмечает В. Красин [6], концепция призвана до определённого уровня структурировать идею проекта, учесть стратегические аспекты деятельности организации, определить, существует ли принципиальная возможность реализации идеи, сформулировать цели, определить участников, а также выявить стратегические риски проекта и способы их минимизации. Кроме того, в рамках концепции делается первое предположение о целесообразности внедрения, которое в последующем будет проверено расчётами экономической эффективности.

Сама концепция имеет определённую структуру и требования, помогает конкретизировать идею, формализовать направления её внедрения, оценить возможность реализации в текущих условиях, определить цели, основных участников, риски и способы их минимизации. Также она обладает и коммуникационной функцией, позволяет донести до участников проекта его содержание, а также их права и обязанности. На этапе формирования концепции происходит, как правило, процесс согласования ключевых моментов проекта между его участниками. Итогом концепции является понимание того, стоит ли реализовывать идею в сложившихся условиях? Как у человека, перед принятием решения о действии формируется мотив, так и в социальной организации создаётся концепция идеи, исходя из которой руководство компании решает её осуществить.

Рассмотрим содержание предлагаемой концепции внедрения новых форм трудовых отношений.

Содержание концепции внедрения новых форм трудовых отношений и её структура. Прежде чем перейти к отражению содержания предлагаемой концепции, конкретизируем её актуальность через призму определённых теоретико-методологических подходов к новым формам трудовых отношений.

Формирование инновационной экономики приводит к накоплению и обострению противоречий в системе трудовых отношений. В силу того, что традиционные представления о содержании и характере труда не отражают его динамические аспекты, в современной экономике труда отсутствуют теоретические и методологические основы для исследования новых форм трудовых отношений, которые приводят к изменению характера взаимодействия субъектов труда, перераспределению рисков и доходов между ними, снижению издержек. С нашей точки зрения, такой методологической основой, призванной расширить возможности теории экономики труда, является неoinституциональная экономическая теория и, в частности, теория трансакционных издержек. Адаптация её

принципов и инструментов под специфику изучаемого объекта — трудовых отношений, позволяет определить причины генезиса их новых форм, перспективы институционализации на рынке труда и рекомендации по эффективному внедрению и использованию на практике. С учётом этого, должна быть сформирована такая система трудовых отношений, в которой могли бы сосуществовать и эффективно взаимодействовать разные формы трудовых отношений, будут сглажены противоречия между субъектами труда, минимизированы их транзакционные издержки. Для этого должны быть:

- учтены интересы ключевых субъектов трудовых отношений, которые могут быть оценены на этапе формирования с помощью специализированных методов исследования;
- определены возможности субъектов труда по реализации трудовых отношений в новых условиях, в рамках которых будут сформулированы требования к ним;
- определены стратегические перспективы развития новых форм трудовых отношений, позволяющие сделать вывод о целесообразности их использования;
- выделены ключевые риски внедрения новых форм трудовых отношений в практику организации, определены возможности их минимизации.

Для достижения поставленных целей и должна быть разработана и реализована предлагаемая нами концепция, далее рассмотрим её содержание. Сразу необходимо сделать уточнение, что существуют различные требования к структуре концепции, все они условны, предполагают определённую вариативность, то есть содержание её частей может отличаться в зависимости от обстоятельств, целей, предпочтений инициатора идеи. В нашем случае, для формализации концепции использования новых форм трудовых отношений мы будем использовать положения и рекомендации Свода знаний по управлению проектами («РМВоК»).

Согласно «РМВоК» структура концепции проекта должна включать в себя два ключевых компонента, связанных с целеполаганием и разработкой программы достижения целей, в нашем случае структура концепции использования новых форм трудовых отношений была дополнена компонентом «Формирование институциональной основы», и выглядит следующим образом (рис. 2).

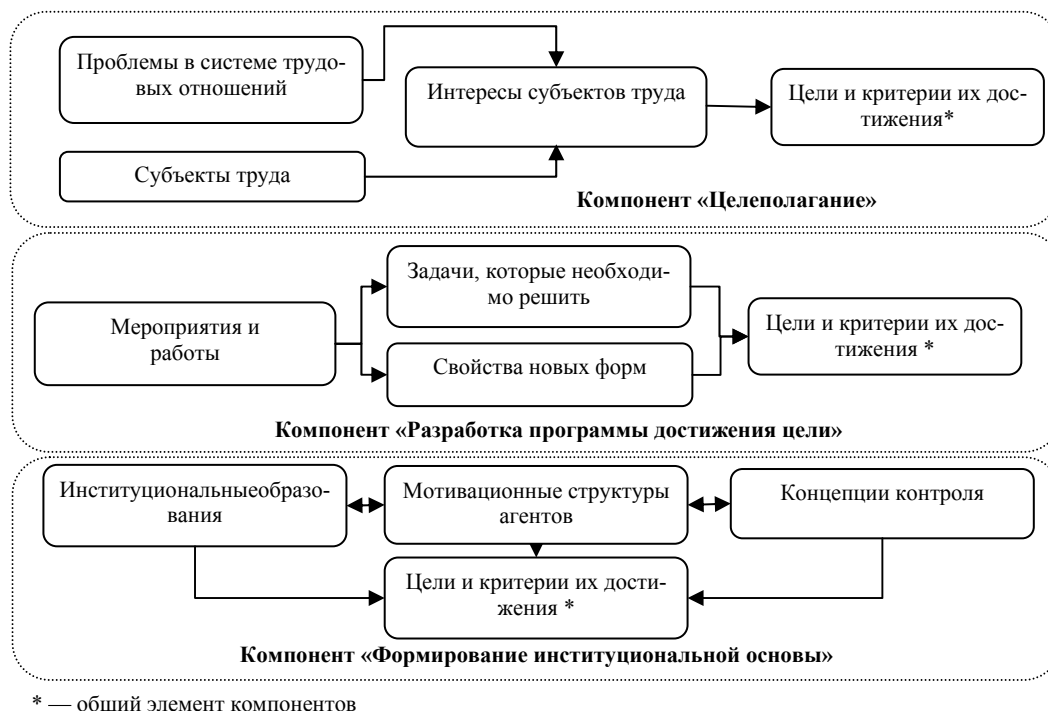


Рис.2. Структура концепции использования новых форм трудовых отношений согласно своду знаний по управлению проектами («PMBoK»)

Как видно из рисунка, с целью отражения особой важности стратегических возможностей использования новых форм трудовых отношений в условиях охранительного значения действующих институтов системы трудовых отношений, в предложенной концепции были отражены возможности и направления институционализации новых форм трудовых отношений (с опорой на подход к структуре института по Флигстину) для чего нормативная структура концепции по «Pmbok» была нами дополнена компонентом «Формирование институциональной основы», с учётом специфики трудовых отношений и подходов к их развитию, изложенных нами ранее в работе [7]. Рассмотрим каждый из элементов концепции подробнее.

1. Компонент «Целеполагание».

1. Заинтересованные лица и их интересы (субъекты труда):

1.1) работодатель — максимизация дохода, минимизация издержек и рисков, уход от ответственности;

1.2) работники — целый комплекс мотивов: максимизация дохода, минимизации риска, возможности самореализации и др.;

1.3) государство — упрощение процедуры управления и регламентирования рынка, максимизация доходов от налоговых поступлений, минимизация социальных конфликтов.

2. Проблемы:

2.1) разница интересов субъектов труда;

2.2) требования институтов, которые идут в разрез с интересами субъектов труда;

2.3) сопротивление изменениям со стороны субъектов труда;

2.4) неосведомлённость субъектов труда о возможностях удовлетворения дополнительных интересов с помощью использования новых форм трудовых отношений.

3. Цели и критерии их достижения:

3.1) устранение противоречий между субъектами труда за счёт использования новых форм трудовых отношений;

3.2) минимизация транзакционных издержек трудовых отношений (в случае большого количества и объёмов транзакционных издержек внедрение новых форм будет стратегически бесперспективным);

3.3) учёт интересов всех субъектов труда в процессе использования новой формы трудовых отношений.

II. Компонент «Разработка программы достижения цели».

1. Задачи, которые необходимо реализовать в рамках концепции:

1.1) провести комплекс исследований возможности использования новых форм трудовых отношений на практике: преимущества, сдерживающие силы, перспективы развития;

1.2) разработать методику оценки эффективности использования новых форм трудовых отношений (данное направление исследования было рассмотрено нами в работе [8]);

1.3) разработать комплекс мероприятий по внедрению новых форм трудовых отношений в практику организаций;

1.4) разработать рекомендации по управлению мотивацией работников при внедрении новой формы трудовых отношений, как в части персонала, который выводится за пределы организации, так и консолидируется внутри неё.

2. Ключевые свойства итогового продукта «концепция новых форм трудовых отношений».

Разработанная концепция включает комплекс положений, позволяющих одновременно использовать различные формы трудовых отношений в организации, удовлетворяющих интересы их участников, минимизирующих транзакционные издержки.

Отдельного рассмотрения требует тот факт, что в предлагаемую концепцию развития мы включим направления, связанные с ключевыми элементами институциональной схемы Н. Флигстина, рассмотренные нами в работе [7]. Ключевой мотив данного действия заключается в том, что нам необходимо определить не просто перечень шагов по внедрению новых форм в практику трудовых отношений, но проработать возможности формирования институциональной среды, на почве которой могут успешно развиваться институциональные образования, регулирующие взаимодействия субъектов новых форм труда. В противном случае, все наши начинания могут быть нивелированы тем фактом, что организация в процессе использования новых форм столкнётся с наличием большого числа транзакционных издержек в связи с переходом к подобной инновации, что приведёт к высокой цене реализации трудовых транзакций и заставит работодателя отказаться от её использования. Структура и содержание элементов этого компонента концепции выглядит следующим образом:

III. Компонент «Формирование институциональной основы».

1. Институциональные образования новых форм трудовых отношений:

А) права собственности на ресурсы заказчика, финансирующего проект, права собственности на многостороннюю платформу, на которой будет происходить работа исполнителей труда, права собственности на интеллектуальный продукт, сформулированный участником;

Б) в качестве общей структуры управления для всех субъектов новых форм трудовых отношений должна выступать многосторонняя платформа, с определёнными правилами взаимодействия. Должен быть выработан стандарт, согласно которому до окончания текущего проекта не могут быть изменены действующие во время его начала правила;

В) и, наконец, в рамках данного стандарта также должны быть сформированы правила обмена ресурсов на площадках между субъектами новых форм трудовых отношений. Заказчик предоставляет проблему и ресурсы, собственник платформы предоставляет возможность на ней работать, исполнитель реализует трудовые отношения. В ходе реализации новых форм трудовых отношений происходит взаимодействие между заказчиком и исполнителем, заказчик обменивает задачу (проблему) и ресурсы на решения.

2. Мотивационные структуры агентов новых форм трудовых отношений.

В данном элементе институционального образования следует заострить внимание на мотивации исполнителей труда, так как мотивационные структуры заказчиков труда (работодателей) достаточно постоянны (они заинтересованы в максимизации доходов, минимизации издержек и рисков). Мы считаем целесообразным учитывать в анализе мотивационных структур исполнителей труда более широкий круг мотивов трудового поведения. Более того, трудовая деятельность агента определена не одним каким-то мотивом, а целым комплексом мотивов в различном их сочетании. В связи с этим обычно используется понятие мотивационный комплекс или мотивационное ядро. Следует отметить, что мотивационные ядра работников в новых формах трудовых отношений могут отличаться от таковых по сравнению с субъектами классического труда. Это определяет необходимость дополнительного исследования мотивации работников в условиях внедрения новых форм трудовых отношений.

3. Концепции контроля новых форм трудовых отношений.

С помощью данного компонента института субъекты труда могут адекватно оценивать действия друг друга и определять своё поведение по отношению к другим участникам отношений.

Считаем, что только с учётом перспектив развития институциональных образований новых форм трудовых отношений можно говорить о возможности их эффективного внедрения в практику. Развитие обозначенных моментов в перспективе способно снизить транзакционные издержки использования новых форм трудовых отношений, а значит сделать процесс их институционализации быстрым, безболезненным, удовлетворяющим запросы всех субъектов труда. Кроме того, для их интеграции в систему трудовых отношений необходимо, чтобы как можно большее количество субъектов начало внедрять их в свою практику, максимизируя интенсивность использования для получения при этом экономического эффекта. В ходе институционализации новых форм трудовых отношений, практика их управления будет отходить от использования стандар-

тного рыночного контракта в сторону трудового договора, будут обновлены права собственности, структуры управления и правила обмена, а значит, сформированы новые институты трудовых отношений.

Заключение. Нами была рассмотрена сущность концепции как системы взглядов на явление и документ, в котором зафиксированы базовые шаги по внедрению идеи в практику. С учётом этих двух подходов была сформулирована концепция внедрения новых форм трудовых отношений в практику. В рамках концепции были определены ключевые участники внедрения и использования новых форм трудовых отношений, их интересы, возможные активности для реализации целей внедрения и использования, описан комплекс осуществлённых нами исследований и разработок. Для того, чтобы отразить стратегический характер формирования институтов новых форм трудовых отношений концепция была дополнена комплексом рекомендаций по развитию элементов института новых форм трудовых отношений согласно подходу Флигстина, определены базовые направления формирования институциональных образований, мотивационных структур и элементов контроля новых форм трудовых отношений. Их реализация будет способствовать снижению транзакционных издержек новых форм трудовых отношений, что в перспективе приведёт к их скорейшему внедрению в бизнес-практику.

Литература

1. Климанов Д.Е. Бизнес-модели: основные направления исследований и поиски содержательного фундамента концепции / Д.Е. Климанов, О.А. Третьяк // Российский журнал менеджмента. — 2014. — Т. 12. — № 3. — С. 107—130.
2. Долженко Р.А. Портфельний аналіз використання різноманітних форм трудових відносин в умовах інноваційної економіки / Р.А. Долженко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. збірник трудов. — К., 2015. — №1(9). — С. 160—168.
3. Котляров И.Д. Внутренний краудсорсинг: попытка политэкономического анализа // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. — 2015. — № 9. — С. 104—111.
4. Современный экономический словарь / Под ред. Б.А. Райзберга. — М.: Инфра-М, 2013. — 512 с.
5. A Guide of the Project Management Body of Knowledge//Project Management Institute. —1996. —380p.
6. Красин В. Создание концепции внедрения крупной ИТ-системы / В. Красин, И. Снигирев // PC Week/RE. — 2014. — №4 (859).
7. Долженко Р.А. Исследовательская схема анализа трудовых отношений с позиции нового институционального подхода / Р.А. Долженко // Вестник Омского университета. Экономика. — 2014. — №4. — С. 29—38.
8. Долженко, Р.А. Оценки экономической эффективности внедрения и использования новых форм трудовых отношений в организации / Р.А. Долженко // Экономический анализ: теория и практика. — 2015. — №35(434). — С. 43—53.

References

1. Klimanov, D.E. and Tret'jak O.A. (2014) "Business Models: Major Research Directions and Search of Conceptual Foundations", *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* (Russian Management Journal), t. 12, no 3, pp. 107—130.
2. Dolzhenko, R.A. (2015) "Portfolio analysis using a different forms of labor relations in the innovation economy", *Social'no-trudovye otnoshenija: teorija i praktika. sbornik trudov* (Social and labour relations: theory and practice). No 1(9), pp. 160—168.

3. Kotljarov, I.D. (2015) "Internal crowdsourcing: an attempt of political economy analysis", *Mnogourovnevoe obshchestvennoe proizvodstvo: voprosy teorii i praktiki* (Multi-level social reproduction: Theory and Practice), No 9, pp. 104—111.
4. Rajzberg, B.A. (2013) "Modern economic dictionary", *Infra-M*, 512 p.
5. A Guide of the Project Management Body of Knowledge (1996). Project Management Institute, 1996
6. Krasin, V. (2014) "Creating the concept of the introduction of large-scale IT systems", *Week/RE*, No4 (859)
7. Dolzhenko, R.A. (2014) "Research scheme of labor relations analysis from the perspective of the new institutional approach", *Vestnik Omskogo universiteta. Jekonomika* (Herald Of Omsk University: Series «Economics»), No4, pp. 29—38.
8. Dolzhenko, R.A. (2015) "Cost benefit analysis of applying the new forms of labor relations in the organization", *Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika* (Economic Analysis: Theory and Practice), No 35 (434), pp. 43—53.

Стаття надійшла до редакції 10.03.2016 р.

УДК 005.35:331.556

Коваленко І.Ф.,

канд. екон. наук, доцент,

Кицак Т.Г.,

канд. екон. наук, доцент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»,

kizak1@ukr.net

Коваленко І.Ф.,

канд. экон. наук, доцент,

Кицак Т.Г.,

канд. экон. наук, доцент,

кафедра управления персоналом и экономики труда

ГВУЗ «Киевський національний економічний університет

имени Вадима Гетьмана»

Kovalenko I.F.,

PhDinEconomics, AssociateProfessor,

Kitsak T.G.,

PhDinEconomics, AssociateProfessor,

Personnel Management and Labour Economics Department,

SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ГІДНА ПРАЦЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА