

Штундер І.О.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра економічної теорії та конкурентної політики,
Київський національний торговельно-економічний університет

УРІЗНОМАНІТНЕННЯ ФОРМ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Тривалий час в Україні домінував тип зайнятості, що відповідав технологічному способу виробництва, який ґрунтувався на ручній та механізованій праці. Мова йде про переважання трудової діяльності в промисловості і сільському господарстві, з широким застосуванням простої фізичної праці. Розвинуті країни світу пройшли цей етап ще у минулому столітті. Сьогодні мова може йти про інформативний тип зайнятості, тобто переважання у складі працюючих осіб, пов'язаних зі збиранням, обробкою та наданням інформації у сфері виробництва, обігу, надання послуг.

Поширеними формами зайнятості населення в сучасних умовах є: зайнятість на об'єктах, де працівник має свою частку акцій, є співвласником підприємства; зайнятість на орендованих засобах виробництва; зайнятість на спільному підприємстві; надомна праця, оплачувані громадські, сезонні, тимчасові роботи.

В умовах інноваційного розвитку спостерігається урізноманітнення форм ефективної зайнятості, а саме: маятникова зайнятість, періодична зайнятість, гнучка зайнятість, вторинна зайнятість, лізинг персоналу, аутстаффінг персоналу, аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість, позаштатна дистанційна зайнятість, мобільна дистанційна зайнятість, робота в спеціально обладнаному офісі.

Так, лізинг персоналу передбачає “оренду” персоналу на довгостроковій основі. Компанія, що здійснює найм оплачує тільки послуги агентства-

лізингодавця, не пов'язуючи себе зі співробітником юридичними відносинами. При цьому фахівець юридично перебуває в штаті компанії-лізингодавця.

Temporary staffing як сучасна форма ефективної зайнятості передбачає набір персоналу на короткостроковий період (до трьох місяців). Найчастіше є потреба в таких послугах при проведенні маркетингових досліджень або виконанні дрібних проектів. Підбір фахівця робить рекрутингове агентство і воно ж несе відповідальність за співробітника.

Аутсорсинг персоналу (виробничий аутсорсинг, ІТ-аутсорсинг, аутсорсинг бізнес-процесів, аутсорсинг управління знаннями) являє собою купівлю послуги певного фахівця, яка потрібна компанії на конкретний період часу. Перелік питань, який можна вирішити таким чином є досить великим. Як правило, це стосується вирішення завдань, не пов'язаних з профільною діяльністю компанії-замовника. Аутсорсинг дає можливість компанії-замовникові скоротити витрати і значно знизити трудомісткість і витрати на експлуатацію інформаційних систем, сконцентруватися на основних бізнес-процесах компанії, не відволікаючись на допоміжні [1].

Аутстаффінг персоналу передбачає, що аутсорсингова компанія приймає у свій штат вже працюючого в клієнтській компанії фахівця. При цьому відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків) бере на себе агентство-лізингодавець [2].

Сучасною формою ефективної зайнятості населення є також і дистанційна зайнятість, яка передбачає розосередження працівників по декількох місцях: частково на дому, частково в місцях, які є власністю роботодавця. Зазвичай таку роботу виконує кваліфікований працівник, що користується повною довірою роботодавця, а також професійний виконавський персонал. Здебільшого такі роботи регулюються колективним договором.

Різновидом дистанційної є надомна зайнятість. Виконується вона здебільшого вдома і в основному включає в себе низькокваліфіковані,

монотонні види робіт. Оплата праці здійснюється за кінцевим результатом та виконується переважно жінками.

Робота в спеціально обладнаному офісі як сучасна форма ефективної зайнятості передбачає роботу на відстані та здійснюється на площах роботодавця і субпідрядника. Робочі приміщення забезпечуються найсучаснішими телекомунікаціями.

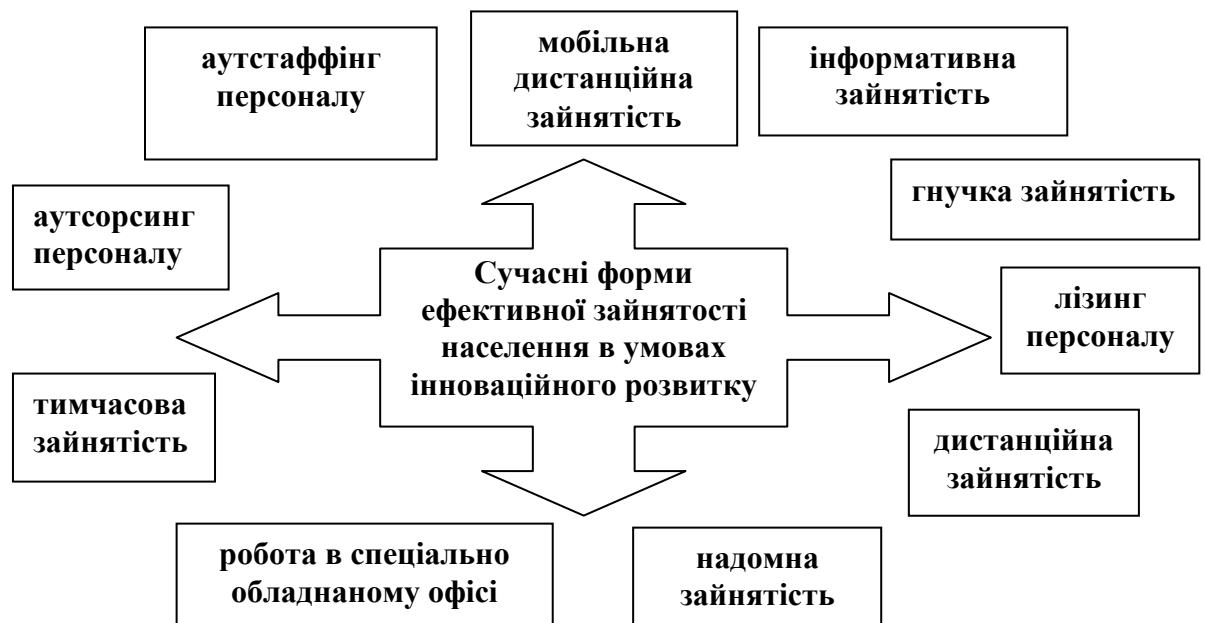


Рис. 1. Сучасні форми ефективної зайнятості населення в умовах інноваційного розвитку

Література

1. Бравар Ж-Л, Морган Р. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 154 с.
2. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2009. – 320 с.