

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ФОРМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У РЕГІОНІ

Анотація. Проведено аналіз стану ринку зайнятості та його статево-вікової і територіальної структури. Виявлено усталену динаміку до зростання безробіття в абсолютному та відносному значенні, що підвищує навантаження на державний бюджет та загострює соціальну напруженість в економіці Запорізької області. Проведено аналіз сучасних форм працевлаштування трудових ресурсів, зокрема телепраці та Job sharing - моделі розподілу посадових функцій. Обґрунтовано необхідність законодавчого регулювання регіональних ринків трудових ресурсів.

Ключові слова: регіон, економіка, трудові ресурси, робоча сила, працевлаштування, телепраця, Job sharing.

Summary. The analysis of market of employment condition is conducted and him полово-ворзрастную and territorial structure. A withstand dynamics is educed to the height of unemployment in an absolute and relative value, that promotes loading on the state budget and sharpens social tension in the economy of the Zaporizhzhya area. The analysis of modern forms of employment of labour resources is conducted, in particular telework of Job sharing are models of distribution forms of post functions. The necessity of the legislative adjusting of regional markets of labour resources is reasonable.

Key words: region, economy, labour resources, labour force, employment, telelabour, Job sharing.

Постановка проблеми. Актуальною є економічна стратегія розвитку держави та регіонів хоча б на наступні 10-15 років, в основі якої має лежати розуміння тенденцій, що відбуваються у світі, а саме структурні зміни сукупного капіталу в економіці провідних країн, приєднатись до яких у межах вільного ринку Євросоюзу так прагне Україна. З другого боку, теоретичні дослідження «людини економічної» хоча й тривають з часів Адама Сміта, не втратили своєї актуальності, насамперед, в силу інтелектуалізації людського капіталу, інформатизації її життєдіяльності, роботизації та штучного інтелекту, які формують принципово новий аспект досліджень людського капіталу як «людини кібернетичної». Звісно, що ринок трудових ресурсів і форми та види працевлаштування адаптуються до вимог нової економіки, яку закладають ключові області революційних змін: IoT, Data Driven Decision (аналітика Big data), Connected machines, Artificial Intelligence. У такій ситуації регіональні ринки праці мають бути підготовлені до нових форм зайнятості, що виступає предметом досліджень.

Аналіз останніх досліджень. Ніби продовжуючи пояснення цих тенденцій у зростання ролі сучасної робочої сили один із світових гуру в галузі

зі менеджменту Пітер Друкер правомірно вважає, що нині провідним основним капіталом є знання кожного окремого працівника, оскільки працівники розумової праці володіють своїми засобами виробництва, тобто знаннями - як абсолютно портативним і надзвичайно містким видом основного капіталу [1, с.82]. Тобто нарощування інвестицій у людину, що навчається, і людину працюючу означає вкладення, які не тільки сприяють накопиченню даного «основного капіталу», але й формують стратегічний потенціал економіки регіону, країни. Звісно, інвестиційні процеси мають носити характер перманентних інвестицій на розширеній основі, що відображає розширений тип суспільного відтворення.

Змістовніше серед існуючих підходів у літературі на особливості розширеного типу відтворення робочої сили вказує колектив науковців у спільній монографії: а) довготривалість відтворювального обороту у 12-20 років, що вп'ятеро перевищує тривалість обороту фізичного капіталу; б) більш високий рівень ризику і невизначеності; в) інтегральний соціально-економічний ефект; г) залежність інвестиційної віддачі від тривалості життя людини; а також обумовлені обсягами і формами капіталовкладень, з одного боку, істотними, ментальними, національними і культурними, © М.В. Гудзь, 2016

Бібліографія ДСТУ:

Гудзь М.В. Аналіз використання сучасних форм працевлаштування трудових ресурсів у регіоні / М.В. Гудзь // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2016. – №4 (36). – С. 106-113.

References (APA):

Hudz, M. (2016). Analiz vykorystannia suchasnykh form pratsevlashtuvannia trudovykh resursiv u rehioni [Analysis of the use of modern forms of employment of labour resources is in a region]. Visnyk Berdians'koho universytetu menedzhmentu i biznesu, 4(36), 106-113 (in Ukr.)

турними традиціями народу, до якого вони належать, а з іншого, індивідуальними інтересами людини, її світоглядом, відповідальністю і загальним рівнем культури [2, с. 119].

Постановка завдання. Мета роботи – проаналізувати сучасні форми працевлаштування трудових ресурсів у регіоні.

Викладення результатів дослідження. Ринок трудових ресурсів або робочої сили визначається як сукупність відносин, пов'язаних з формуванням пропозиції роботи і попиту на робочу силу. На ринку робочої сили відбуваються транзакції купівлі робочої сили, тобто заохочення працівників до праці, працевлаштування, тобто найм своєї робочої сили за визначену зарплатню.

Економічне життя, свідками та учасниками якого ми є, вказує на глибокі метастази в управлінні економічним розвитком та наслідками господарювання як на рівні суб'єктів господарювання, так і регіонів. Статистичні тренди показують деформацію структури економіки та падіння обсягів і якості економічного розвитку, традиційних галузей ресурсної економіки. Особливо загрозливою є ситуація в старопромислових регіонах Донбасу, Подніпров'я, де зношеність основних фондів у реальному секторі складає критичну межу, за якою – економічний обвал. Динаміка розвитку показників вказує, що у Запорізькій області кількість зареєстрованих безробітних громадян на кінець лютого 2017 р. становила 25,6 тис. осіб, що на 2,6% більше, ніж на кінець січня 2017 р. Рівень зареєстрованого безробіття становив 2,4% середньорічної кількості населення працездатного віку.

Аналіз стану ринку трудових ресурсів, представлених Головним управлінням статистики у Запорізькій області, за критеріями:

1) зайнятості через показник середньооблікової кількості штатних працівників підприємств, установ та організацій,

2) безробіття – кількість зареєстрованих безробітних та їх статево-віковою та територіальною структурою,

3) ринкової рівноваги на ринку праці як співвідношення попиту і пропозиції до праці та навантаженням на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) [3, с. 25].

Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій Запорізької області в січні 2017 р. становила 356,2 тис. осіб. У порівнянні з груднем 2016 р. їх кількість у цілому по області зменшилась на 10,1 тис. осіб, або на 2,7%. Найвагомніше зменшення показника спостерігалось на підприємствах сфери операцій з нерухомим майном (на 21,3%), оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (на 18,5%), професійної, наукової та технічної діяльності (на 15,6%) І, навпаки, значне збільшення відбувалось в установах мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (на 25,7%) та підприємствах водопостачання, каналізації, поводження з відходами (на 24,7%).

Кількість зареєстрованих безробітних, які отримали статус безробітного впродовж січня–лютого 2017 р., становила 31,8 тис. осіб. При цьому кількість зареєстрованих безробітних за місяць збільшилась на 2,6% та на кінець лютого 2017 р. становила 25,6 тис. осіб. Із загальної кількості безробітних 51,0% склали жінки, 36,8% – молодь у віці до 35 років, 36,2% – особи, які мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, 36,7% – мешканці сільської місцевості (табл. 1).

Таблиця 1

Структура зареєстрованих безробітних за окремими соціальними групами наведена в Запорізькій області станом на 01.03.2017 р.

Стан безробітних	Кількість зареєстрованих безробітних		
	осіб	у % до	
		січня 2017 р.	лютого 2016 р.
Безробітні – всього	25616	102,6	86,7
із загальної кількості	13063	103,2	80,2
молодь у віці до 35 років	9430	102,5	80,5
особи, які проживають у сільській місцевості	9404	101,3	97,5
особи, які мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню	9275	103,0	97,8

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області збільшився у порівнянні з попереднім місяцем на 0,1 в.п. та на кінець лютого 2017 р. становив 2,4% населення працездатного віку. Збільшення показника відбулось по сільській місцевості (на 0,1 в.п.), на кінець лютого 2017 р. він склав 3,9%. По міських поселеннях цей показник залишився без змін та становив 1,9%.

Значне збільшення кількості зареєстрованих безробітних за місяць спостерігалось у м.Енергодарі (на 9,0%) та Михайлівському районі (на 8,3%). Суттєве зменшення цього показника відбулось у Приазовському (на 3,2%), Оріхівському (на 2,4%) та Запорізькому (на 2,3%) районах.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, в лютому 2017 р. порівняно з січнем 2017 р. зменшилась на 4,2% та на кінець лютого становила 0,9 тис. осіб. За професійними групами найбільший попит на робочу силу спостерігався на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (25,3% загальної кількості заявлених вакансій), а найменший – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, рибозведення та рибальства (1,2%).

По містах та районах області найвагомніше зменшення потреби роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) у порівнянні з кінцем січня 2017 р. відбулось у Василівському (в 5,6 раза), Гуляйпільському (в 4,7 раза) та Оріхівському (в 3 рази) районах. Натомість збільшення показника спостерігалось у районах: Великобілозерському, Розівському (в 2,7 раза по кожному), Бердянському (в 2,2 раза), Мелітопольському, К-Дніпровському (в 1,6 раза по кожному), а також Приморському (в 1,5 раза).

Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) збільшилось у порівнянні з січнем 2017 р. на 7,1% та на кінець лютого 2017 р. становило 30 осіб. Значне збільшення навантаження зареєстрованих безробітних впродовж лютого 2017 р. спостерігалось по найпростіших професіях та особах без професій (у 1,4 раза), кваліфікованих робітників з інструментом (у 1,3 раза), а також технічних службовців (у 1,2 раза). Інформацію щодо попиту на робочу силу та її пропозиції за професійними групами наведено в табл. 5. По містах та районах області навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) коливалось від 8 осіб у Запорізькому районі до 929 осіб у м.Токмаку, про що свідчать дані табл. 2.

Таблиця 2

Диспропорції ринку трудових ресурсів Запорізької області (на кінець лютого 2017 р.)

	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)		Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)	
	осіб	у % до лютого 2016р.	осіб	у % до лютого 2016р.
Запорізька область	859	179,0	30	48,4
м.Запоріжжя	488	222,8	11	31,4
м.Бердянськ	19	95,0	102	79,1
м.Енергодар	48	141,2	10	52,6
м.Мелітополь	30	103,4	29	74,4
м.Токмак	3	37,5	929	297,8
Бердянський	20	400,0	32	25,0
Більмацький	4	133,3	209	68,1
Василівський	8	61,5	132	123,4
Великобілозерський	8	133,3	53	85,5
Веселівський	4	33,3	122	249,0
Вільнянський	13	118,2	40	64,5
Гуляйпільський	3	300,0	296	31,3
Запорізький	52	200,0	8	42,1
К-Дніпровський	11	137,5	48	63,2
Мелітопольський	28	147,4	21	75,0

	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)		Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)	
	осіб	у % до лютого 2016р.	осіб	у % до лютого 2016р.
Михайлівський	6	–	111	–
Новомиколаївський	4	400,0	196	26,7
Оріхівський	5	100,0	156	86,2
Пологівський	38	223,5	28	50,9
Приазовський	12	133,3	70	72,2
Приморський	15	125,0	105	75,0
Розівський	8	400,0	40	23,0
Чернігівський	12	300,0	48	31,4
Якимівський	20	125,0	51	76,1

Теоретичний дискурс еластичності ринку праці ототожнюється зі зміною та гнучкістю праці, її адаптації до змінних умов, а саме:

гнучкість ринку праці як здатність до швидких пристосовувань для змін ринкових і технологічних умов;

гнучкість ринку праці як пристосувальні можливості підприємств у сфері кадрової політики, а також задоволення життєвих потреб працюючих і тих, хто шукає роботу, тобто шукаючих потреб роботи, тобто в мікроекономічному трактуванні як спосіб досягнення рівноважного стану ринку праці;

гнучкість ринку праці детермінує сферу і швидкість пристосовування зайнятості до зовнішніх шоків або ринкових умов;

гнучкість ринку праці як спроможність ринку до попереднього відновлення рівноваги або досягнення нового стану рівноваги внаслідок дії непередбачуваних чинників зовнішнього середовища.

Про сприяння ефективному використанню трудових ресурсів та забезпеченню зайнятості як найважливішої соціальної потребі йдеться мова як у вітчизняних право-регуляторних документах, і в Матеріалах Міжнародної організації праці, Євросоюзу тощо. Про сприяння типових форм працевлаштування говориться також в Європейській Стратегії працевлаштування, в якій закладено поліпшення адаптаційної здібності працівників і роботодавців між іншим через застосування еластичних форм працевлаштування [4].

Заданим критеріям працевлаштування відповідають нові форми зайнятості трудових ресурсів. Аналіз сучасних зарубіжних досліджень трудових ресурсів, зокрема еластичності технологій працевлаштування, згідно J.M. Nilles'a, висвітлює нову форму працевлаштування, пов'язану із обмеженням під'їзду до роботи, роботою на

відстані, дистанційною та еластичною роботою, мобільною роботою чи е-працею, яка отримала назву телепраця [5, с. 39], що знайшло відображення у польському законодавстві [6]. Так, Е. Строїнська, спираючись на різноманітність місця виконання роботи, вирізняє п'ять видів працевлаштування у рамках телепраці:

телепраця на дому - полягає у виконанні роботи вдома та взаєморозуміння з роботодавцем за допомогою з'єднувальних комп'ютерних машин Connected machines - це функція обміну інформацією з іншими пристроями (верстатами, автомобілями...), а не тільки підключення до інтернету, віддалений доступ для віддаленого управління - підключення декількох мережевих шлюзів. Ринок пристроїв включає в себе персональні комп'ютери, мобільні телефони, планшети і принтери,

змінна телепраця - частина завдань виконується на дому, а частина в місцеперебуванні підприємства або установи,

мобільна телепраця - працівники не мають постійного робочого місця, але реалізують свої завдання в замовників або клієнтів,

ідея так званих гарячих робочих столів - поділ робочого місця з іншими співпрацівниками, зазвичай внаслідок змінної телепраці;

центри телепраці - віртуальний офіс, обладнаний пристроєм, що дозволяє реалізацію завдання за посередництва телеінформатичного пристрою: телецентру (офіси, локалізовані поза місцем головного місцеперебування фірми, забезпечення доступу до всіляких пристроїв для роботи особам, які не можуть дістатися до місцеперебування фірми, але водночас не хочуть працювати вдома), теле-офіс - забезпечує членам місцевих спільнот комунікацію через Інтернет, в т.ч. підвищення професійних кваліфікацій та доступ до мережевої роботи) [7].

Праця, виконувана на певній відстані від місцезнаходження підприємства, може бути використана у різних формах діяльності, наприклад, таких, які пов'язані з пошуком чи обробкою інформації, знань. Дієвість та ефективність виконання телепраці в значній мірі залежать від індивідуального зусилля і внеску працівника. Виконання робіт у такому разі не обмежене часом і простором і найчастіше подібне працевлаштування має місце серед:

професіоналів (людей творчих спеціальностей): архітектори, книгарі, фахівці в галузі маркетингу і public relations, управляючі персоналом, програмісти та аналітики комп'ютерних систем,

керівники проектів, торгові представники, а також продавці та спеціалісти з області фінансів;

допоміжного персоналу: перекладачі, видавці, дослідники і проєктанти сайтів;

працівників, діючих в території: торгові представники, маркетологи та ринкові аналітики, інженери, інспектори, агенти нерухомості, аудиторі, журналісти і страхові брокери;

службовців, що опікуються впровадженням даних, секретарок та осіб, котрі обслуговують клієнтів по телефону. Переваги телепраці можна розглядати в розрізі низки критеріїв: з інтересів отримати вигоди для працівника, для роботодавця, а також в масштабі економіки регіону (табл. 3).

Таблиця 3

Переваги зайнятості робочої сили у формі телепраці

	Переваги
Роботодавець	<ul style="list-style-type: none"> - зменшення засобів функціонування фірми через обмеження, а також виключення засобів оренди, обладнання офісу, - обмеження виплати коштів за роботу в надурочний час, - можливість працевлаштування працівників з районів, де вартість роботи нижча, а також неповносправних осіб, - працевлаштування висококваліфікованої робочої сили на місцевому чи регіональному ринку праці без необхідності територіальної локалізації працівника, - обмеження флуктуації працівників у разі зміни місцезнаходження фірми, - зростання продуктивності працівників, в т.ч. внаслідок захворювань чи запізнення на роботу, - збільшення конкурентоспроможності фірм також через гнучкість бізнесу та більший доступ до клієнтів, - оперативність (телепрацівник, розміщений по всьому світу, де-факто, є у розпорядженні клієнтів 24 год/добу).
Працівник	<ul style="list-style-type: none"> - можливості працевлаштування і заробляння для осіб, які займаються вихованням дітей або за станом здоров'я, - пристосування ритму і робочого часу до власних можливостей та індивідуального біо-годинника, гнучкість робочого часу, - обмеження часу, витраченого на доїзди до роботи, що означає в т.ч. збільшення часу на особисте життя, - редукція витрат, пов'язаних із оплатою доїзду, пальним, робочим одягом тощо, - робота у більш сприятливих умовах, без людських конфліктів, - високий зарібок телепрацівників зумовлений заощадженнями на найм офісу з боку працедавця, - легкий доступ до праці на територія всієї країни без необхідності переїзду, - гнучкість вибору місця проживання, можливість проживання на низькоурбанізованих територіях, де вартість життя нижча, ніж у великих містах, - необхідність постійного підвищення професійних компетенцій працівника детермінована безперервним розвитком телеінформатичної технології та програмних продуктів, - можливість використання потрібних до роботи сучасного обладнання та апаратів.

	Переваги
Соціально-економічна перспектива	<ul style="list-style-type: none"> - обмеження бюджетних видатків на грошову допомогу для безробітних осіб і пенсій для неповносправних (телепраця збільшує активність неповносправних осіб), - редукція безробіття - створюються робочі місця в слабкоурбанізованих регіонах з високим рівнем безробіття, - збільшення конкурентоспроможності підприємств, працевлаштовуючих телепрацівників через економію на витратах зі створення робочих місць, - поліпшення умов навколишнього середовища через обмеження кількості викидів транспортних засобів, менше споживання паперу (електронний обіг інформації), завдяки чому обмежується нищення лісів тощо, - поліпшення безпеки - менше число доїздів до роботи, менше нещасних випадків, - інтеграція регіонального, міжрегіонального та світового ринків праці.

Слід підкреслити, що зайнятість у формі телепраці має і свої недоліки для обох сторін:

обмеження безпосереднього контролю над працівником і зменшення відчуття ідентифікації працівника з фірмою,

побоювання про безпеку даних - конфіденційна інформація може потрапити в небажані руки,

можливість втрати клієнтів, які надають перевагу традиційним формам контакту з працівниками фірми,

можливість аварій комунікаційного та телеметричного обладнання.

На регіональному ринку праці однією з новітніх форм працевлаштування є Job sharing або поділ посадових функцій, розподіл роботи між двома або декількома співробітниками підприємства. При цьому години роботи та функції по конкретній посаді поділяються між працевлаштованими особами, а саме: обов'язки і час, потрібний на реалізацію першочергових завдань. Поділу піддаються також ефекти виконаної роботи, тобто винагорода, премії та доплати, а також відпустки.

Така форма враховує потреби працівників у сфері працевлаштування в неповній зайнятості (студенти, особи, що виховують дітей, пенсіонери). Типовими посадами з поділом посадових функцій є: обслуговування секретаріату, охорона об'єктів, погодинна праця, робота по змінах, обслуговування клієнтів тощо. У економічній літературі зазначаються наступні ознаки job-sharingu:

поділ повноштатного робочого місця між не менше як двома працівниками, їх співробітництво обмежується до створення спільного плану поділу робочого часу, крім того діяльність партнерів самостійна і є здійснювана на власну відповідальність;

поділ робочого часу є результатом домовленості працівників між собою, впроваджується угодою, складеною між роботодавцем і даними працівниками;

працівники, зазвичай, несуть спільну відповідальність за виконання завдань, охоплених цією посадою [8, с. 20.]. Варто також звернути увагу на переваги і небезпеки, які можуть з'явитися при впровадженні цієї форми (табл. 4.).

Таблиця 4

Переваги і недоліки працевлаштування в системі job sharingu

Переваги
<ul style="list-style-type: none"> - створює можливість продовження роботи, не втрачаючи вислуги років і забезпечуючи весь час можливості підвищення, - створює шанс того, щоб взяти участь в заняттях поза роботою: волонтерство, навчання, розвиток особистості, - працівник може працювати до пенсійного віку, водночас передаючи знання іншим працівникам, - можливість навчання від старшого, більш досвідченішого партнера, - система дає можливість розподілу з партнером обсягів праці, уможливаючи таким чином краще використання роботи в період інтенсивності, - полегшує розвиток колективного вміння - обмін думками і досвідом дає кожному працівникові шанс перевірки свого задуму, а також генерує різну перспективу, точку зору, - створює систему підтримки для кожного партнера і можливості коучінгу, - полегшує перехід до працевлаштування в повній зайнятості, - уможливує більш урівноважене поєднання професійної кар'єри та сімейного життя; - уможливує зайнятість працівників із виконанням опікунських обов'язків: піклування про дітей, старших осіб, інвалідів; - дозволяє зменшення рівня стресу і професійних конфліктів; - полегшує кращу організацію часу та управління ним,

- сприяє розвитку власної індивідуальності, збереження відчуття власної цінності;
- дозволяє отриманню соціальних виплат за доглядом за дітьми, пенсіонерами або хворими,
- формує певне забезпечення і фінансову стабілізацію.

Недоліки

- менша ідентифікація з робочим місцем і роботодавцем,
- демотивуючі чинники - складність оцінки індивідуальних досягнень, брак визнання,
- обмежені можливості кар'єрного зростання, менше шансів на підготовку в роботі;
- робочий час може розширюватися на вільний час,
- можливі конфлікти між партнерами job-sharing, якщо їх стиль роботи не сумісний,
- вплив на зменшення розміру пенсії,
- небезпека виникнення перевантаженості роботою, якщо шефи передають завдання як для двох повнопрацевлаштованих працівників, а не для двох членів тандему,
- якщо стиль роботи партнерів не сумісний, то колектив не діє у повній мірі ефективно.

Вадою job sharingu є необхідність обслуговування посади – адміністрування персоналу, коли один працівник завершує роботу, в деяких випадках слід організувати друге робоче місце, а також належно його облаштувати. Поява визначених виробничих потреб може спричинити ситуацію, коли замість підготовки одного робочого місця необхідно облаштувати два. З точки зору відділу кадрів та посадових осіб, що визначають якість та відповідність роботи, може з'явитись з оцінкою продуктивності окремих працівників чи збільшеними коштами моніторингу праці.

Висновки. Встановлено, що основними внутрішніми факторами ринку трудових ресурсів є мотивація, спрямована на самореалізацію, досягнення успіху в своїй професійній діяльності, свобода вибору роботодавця, умов роботи і форм зайнятості відповідно до професійних компетенцій, свобода пересування. До зовнішніх факторів слід віднести: відкритість і доступність сфери освіти та самонавчання, розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій, зростання рівня глобалізації ринку освіти, віртуалізації ринку праці та вибору форм працевлаштування.

Таким чином, в процесі дослідження виявлено інноваційні форми працевлаштування, які властиві для економіки сучасного типу – телепраця та Job sharing - модель розподілу посадових функцій, які мають знайти законодавче забезпечення для регулювання регіональних ринків трудових ресурсів. Телепраця може бути інтерпретована як функція дистанційної зайнятості або роботи вдома. На регіональному ринку праці однією з новітніх форм працевлаштування є Job sharing або поділ посадових функцій, розподіл роботи між двома або декількома співробітниками підприємства. На регіональному ринку праці однією з новітніх форм працевлаштування є Job sharing або поділ посадових функцій, розподіл роботи між двома або декількома співробітниками підприємства. Досліджені сучасні форми працевлаштування у вітчизняних економічних реаліях

можуть істотно сприяти скороченню безробіття та гнучкому режиму зайнятості.

Метою подальших досліджень є аналіз структури новітніх форм зайнятості та їх оцінка на регіональному ринку робочої сили.

Література

1. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ. - М.: Изд дом «Вильямс», 2004. - 272 с.
2. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование: монография / под науч. ред. проф. Д.Лукияненко, А.Поручника, В.Колесова. - К.: 2013.- 466 с.
3. Про соціально-економічне становище Запорізької області за січень–лютий 2017 року/ за ред. М. Шейко. Запоріжжя: Головне управління статистики у Запорізькій області Державної служби статистики України, 2017. - 55 с.
4. Goudswaard A., M. de Nanteuil. Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunkow ycia i Pracy, Urz d Oficjalnych Publikacji Wsp Inot Europejskich, Luksemburg, 2000.
5. Polityki horyzontalne UE – polityka zatrudnienia, 2006, s. 1; e-wersja: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.archi-wum.parp.gov.pl>
6. Wi niewski, J.Zatrudnienie pracownik w w formie telepracy. – Toru : Dom Organizatora, 2007.
7. Ciupa, A. Zatrudnianie pracownik w w formie telepracy wed ug Kodeksu pracy // Edukacja prawnicza. - 2007. № 12.
8. Stroi ska E., Elastyczne formy zatrudnienia. - Warszawa :Poltext. - 2012.
9. Dygo , M. Roma ska, K. Elastyczne formy zatrudnienia. - Warszawa– d : Kompendium. - 2009.

REFERENCES

1. Druker, Pyter F.(2004) Zadachy menedzhmenta v XXI veke [Management tasks are in a XXI century]: Per. s anh.: M.: Yzdom «Vyl'iams». (in Rus.).
2. Luk'ianenko, D. Poruchnyka, & A. Kolesova V. (2013) Hlobal'noe ekonomycheskoe razvytye: tendentsyy, assymetryy, rehulyrovanye: monohrafiya . [Global economic development: tendencies, assymetria, adjusting:]. Kiev (in Rus.).

3. Shejko, M. Pro sotsial'no-ekonomichne stanovysche Zaporiz'koi oblasti za sichen'—liutyj 2017 roku (2017). [About socio-economic position of the Zaporizhzhya area for January-February, 2017]. Zaporizhzhia: Holovne upravlinnia statystyky u Zaporiz'kij oblasti Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. (in Ukr.).

4. A. Goudswaard, M. de Nanteuil (2000). Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States. Luksemburg. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunk w ycia i Pracy, Urz d Oficjalnych Publikacji Wsp lnos Europejskich, (in Pol.).

5. Polityki horyzontalne UE – polityka zatrudnienia, (2006). [Politics horizontal UE is politics of employment]. Available at : <http://www.archi-wum.parp.gov.pl> (Accessed 22 august 2016) (in Pol.).

6. Wi niewski, J. (2007). Zatrudnienie pracownik w w formie telepracy, [Employment of workers in the form of telework], Toru , Dom Organizatora. (in Pol.).

7. Ciupa, A. Zatrudnianie pracownik w w formie telepracy wed ug Kodeksu pracy (2007). [Employment of workers in the form of telework according to Code of labour], Warszawa, Edukacja prawnicza, nr 12. (in Pol.).

8. Stroi ska E., Elastyczne formy zatrudnienia (2012). [Elastic forms of employment]. Warszawa, Poltext, Warszawa. (in Pol.).

9. Dygo , M. Roma ska, K. (2009). Elastyczne formy zatrudnienia [Elastic forms of employment]. Warszawa– d , Kompendium (in Pol.).