

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В ІННОВАЦІЙНИХ СФЕРАХ ДІЯЛЬНОСТІ

O. Rudenko,

graduate student, National Economics University named after Vadym Hetman, Kyiv

PROPOSALS FOR THE DEVELOPMENT OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN INNOVATIVE FIELDS OF ACTIVITY

Метою статті є розроблення рекомендацій щодо розвитку нестандартних форм зайнятості з метою активізації інноваційної діяльності.

У результаті дослідження було розроблено Програму розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства, яка містить пропозиції щодо розвитку та застосування нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності залежно від завдань підприємства: виконання роботи, яка потребує спеціальних умінь та навичок; потреба у сучасних знаннях та працівниках, які швидко адаптуються до змін; оптимізація діяльності підприємства. Запропонована Програма розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства дасть змогу раціонально використовувати трудовий потенціал та залучати талановитих професіоналів, що, в свою чергу, підвищить ефективність інноваційної діяльності. На регіональному рівні можна очікувати на зниження рівня безробіття та дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили.

The purpose of article is to prepare recommendations for the development of non-standard forms of employment in order to stimulate innovation activity.

As a result of research, development Program of non-standard forms of employment at the enterprise level was prepared, which includes proposals for the development and use of non-standard forms of employment in innovative areas depending on the objectives of the enterprise: the job that requires special skills and abilities; the need for advanced knowledge and workers who quickly adapt to changes; optimization of the enterprise. The offered development program of non-standard forms of employment at the enterprise level will allow to use rationally labor potential and to attract talented professionals that, in turn, will increase efficiency of innovative activities. At the regional level it is possible to expect decline in unemployment and an imbalance between the demand and supply of a labor power.

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, трансформація зайнятості, ефективність інноваційної діяльності.

Key words: non-standard forms of employment, transformation of employment, efficiency of innovative activity.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Глибинна трансформація зайнятості, яка відбувається на вітчизняному ринку праці, характеризується появою нестандартних форм зайнятості, які поступово стають невід'ємною частиною соціально-трудоих відносин. Тому важливим є не тільки поширення нестандартних форм зайнятості, а й створення відповідних умов для їх розвитку, що сприятимуть підвищенню ефективності інноваційної діяльності.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Чимало вітчизняних та іноземних науковців займалися дослідженням теоретичних і прикладних аспектів регулювання нестандартної зайнятості. Серед таких науковців: І. Гнибіденко, О. Грیشнова, Р. Колосова, І. Кравченко, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, І. Новак, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, М. Семикіна та інші. Проте й досі залишаються малодослідженими питання, по-

в'язані з розробленням рекомендацій щодо розвитку нестандартних форм зайнятості з метою активізації інноваційної діяльності.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є розроблення рекомендацій щодо розвитку нестандартних форм зайнятості з метою активізації інноваційної діяльності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Назвемо низку причин доцільності поширення нестандартних форм зайнятості:

— залучення та закріплення на підприємстві талановитих професіоналів, які проживають у віддалених районах або за кордоном;

— задоволення потреби у мобільній робочій силі, яка готова приступити до виконання своїх функціональних обов'язків у найкоротший строк;

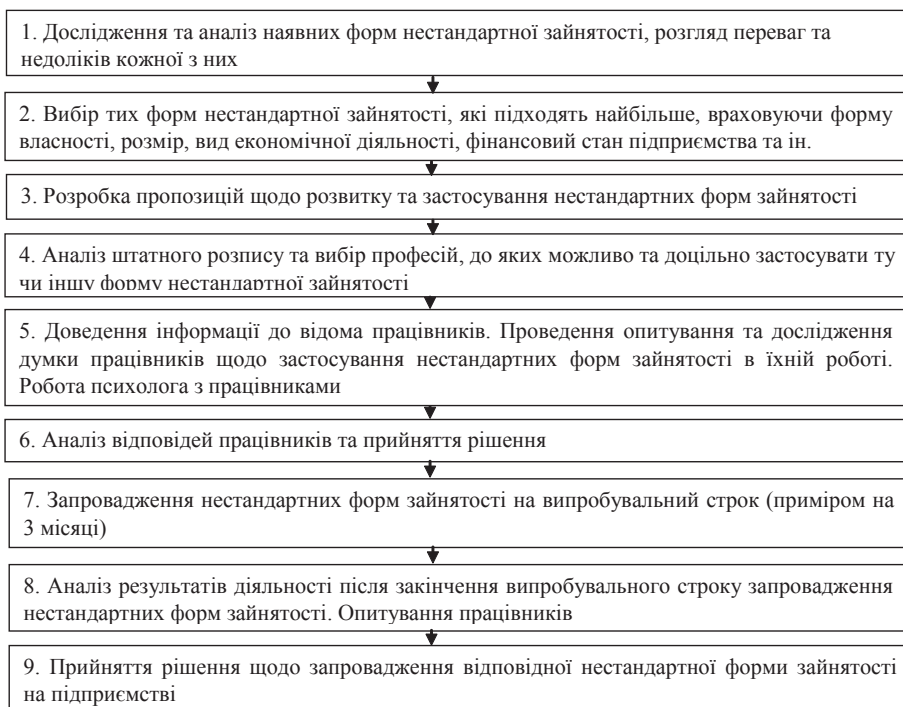


Рис. 1. Програма розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства

Джерело: складено автором.

— задоволення потреби у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких традиційна зайнятість з будь-яких причин неможлива (матері у відпустці по догляду за дитиною, домогосподарки, студенти, молодь, люди з обмеженими фізичними можливостями, пенсіонери, іммігранти та ін.);

— стабілізація економіки в кризових умовах (на державному рівні — зниження рівня безробіття, а на організаційному — можливість оптимізації витрат на персонал, зберігаючи його в штаті та уникаючи звільнення працівників).

Як свідчать результати дослідження¹, більше 80% респондентів вважають, що нестандартні форми зайнятості є більш ефективними та зручними в порівнянні зі традиційними формами зайнятості. Крім того за допомогою інструментарю рангової кореляції було підтверджено прямий і високий рівень зв'язку ($\rho = 0,88$) між показником трансформації соціально-трудових відносин зайнятості та показником ефективності інноваційної діяльності.

У процесі дослідження підприємств радіоелектронної промисловості з'ясовано, що приватні підприємства більш схильні до використання нестандартних форм зайнятості ніж державні. Проте показники використання таких форм зайнятості все ще залишаються на низькому рівні. Оскільки, як підтвердили результати дослідження, правильне застосування нестандартних форм зайнятості сприяє підвищенню ефективності інноваційної діяльності, то актуалізується потреба в розробці Програми розвитку нестандартних форм зайнятості (далі — Програма) з метою розширення їх застосування, ефективного використання робочого часу та трудового потенціалу працівників, а також уникнення зловживань з боку керівників та порушення трудового законодавства.

Програма розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства наведена на рисунку 1.

Принциповим питанням у реалізації Програми має бути, по-перше, обов'язкове письмове оформлення трудового договору, додержання вимог чинного законодавства, положень колективних угод та колективного договору, по-друге, виключно добровільний характер.

Для реалізації Програми пропонуємо створювати комісію у складі: голови комісії — директора, членів комісії — заступників директора, начальників відділу кадрів чи заступника директора з персоналу, представників профспілко-

вого органу як представників інтересів трудового колективу, а також психолога. Завданням комісії має бути реалізація Програми.

Отже, розглянемо більш детально Програму розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства.

Перший пункт реалізації Програми — дослідження та аналіз наявних форм нестандартної зайнятості, розгляд переваг та недоліків кожної з них.

До нестандартних форм зайнятості належать такі її різновиди:

— зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;

— зайнятість на умовах строкових трудових договорів;

— тимчасова, непостійна зайнятість;

— запозичена праця (лізинг, аутстафінг);

— вторинна зайнятість;

— дистанційна зайнятість;

— зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;

— неформальна зайнятість, зокрема самозайнятість;

— незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Кожна з форм нестандартної зайнятості може як сприяти, так і перешкоджати підвищенню ефективності інноваційної діяльності на підприємстві. Тому завдання комісії — розглянути всі можливі варіанти розвитку

подій і обрати найбільш підходящий відповідно до поставленої мети та можливостей застосування на конкретному підприємстві.

Для того, щоб краще зрозуміти необхідність застосування нестандартних форм зайнятості на підприємстві, скористаємося методом SWOT-аналізу.

SWOT-аналіз застосування нестандартних форм зайнятості наведено в таблиці 1.

Беручи до уваги сильні та слабкі сторони застосування нестандартних форм зайнятості на підприємстві, потенційні можливості та загрози, можна сформулювати загальну стратегію подальшого розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні. На нашу думку, для того, щоб отримати позитивні наслідки від застосування нестандартних форм зайнятості, насамперед необхідно створити всі умови для їх функціонування, тобто забезпечити нагальні для їх впровадження ресурси (фінансові, кадрові, матеріально-технічні тощо); постійно проводити аналіз змін у соціально-трудових відносинах; вдосконалити наявні нормативно-правові документи; вивчити досвід інших країн світу з питань впровадження нестандартних форм зайнятості та розробити програму застосування іноземного досвіду до українських реалій із залученням науковців та висококваліфікованих, компетентних, талановитих працівників.

Другий пункт Програми передбачає вибір тих форм нестандартної зайнятості, які підходять найбільше, враховуючи форму власності, розмір підприємства, вид економічної діяльності, фінансовий стан підприємства, потребу у працівниках відповідних категорій і професійних груп та ін.

Неформальна та незареєстрована зайнятість виключаються з Програми, оскільки використання таких форм зайнятості суперечать чинному законодавству.

Нами обрано такі форми нестандартної зайнятості: неповна зайнятість, зайнятість на умовах строкових трудових договорів, тимчасова зайнятість, запозичена праця (лізинг, аутстафінг), вторинна зайнятість, дистанційна зайнятість, зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру.

Третій пункт Програми — розробка пропозицій щодо розвитку та застосування нестандартних форм зайнятості.

Нами розроблено пропозиції щодо розвитку та застосування нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності залежно від завдань підприємства (табл. 2).

¹ Дослідження проводилось на 8 підприємствах радіоелектронної промисловості з метою виявлення змін, які відбуваються в системі соціально трудових відносин. Анкетуванням було охоплено 499 респондентів, які обіймають посади, що належать до категорії керівників та професіоналів, мають повну вищу освіту.

Таблиця 1. SWOT-аналіз застосування нестандартних форм зайнятості на підприємстві

	МОЖЛИВОСТІ «O» — OPPORTUNITIES	ЗАГРОЗИ «T» — THREATS
ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ	<ol style="list-style-type: none"> Швидке та ефективне реагування на зміни попиту та пропозиції на ринку праці. Покращення іміджу компанії. Зниження рівня безробіття. Залучення компетентних професіоналів. Можливість збереження робочих місць і створення нових. Підвищення конкурентоспроможності підприємства. Покращення фінансових і економічних показників 	<ol style="list-style-type: none"> Недосконалість законодавчої бази. Відсутність соціального захисту працівників. Відсутність контролю за безпекою робочого місця. Загроза витоку конфіденційної інформації
	СИЛЬНІ СТОРОНИ «S» — STRENGTH	СЛАБКІ СТОРОНИ «W» — WEAKNESS
ВНУТРІШНІ ФАКТОРИ	<ol style="list-style-type: none"> Оптимізація витрат на персонал. Регулювання робочого часу з урахуванням економічної ситуації на підприємстві. Зростання продуктивності праці. Мінімізація проблем виходу на пенсію працівників шляхом переходу від повної зайнятості до її нестандартних форм. Можливість задовольняти потреби окремих працівників у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків. Скорочення собівартості продукції. Зосередження уваги на основному бізнесі. Гнучкість кадрової політики 	<ol style="list-style-type: none"> Зниження вмотивованості та лояльності персоналу. Послаблення зв'язку в колективі та низький рівень корпоративної культури. Неможливість виконання певних робіт дистанційно. Зниження якості продукції (послуг)

Джерело: складено автором на основі [1; 2; 3, с. 83—85].

Перше завдання — виконання роботи, яка потребує спеціальних умінь та навичок з метою створення тимчасових проектних груп і/або нових продуктів (послуг).

Реалізація такої пропозиції передбачає ефективну співпрацю підприємства з Державною службою зайнятості або рекрутинговими агентствами. Співпраця з Державною службою зайнятості дасть змогу отримати інформацію про працівників різної кваліфікації, які бажають отримати роботу з використанням нестандартних форм зайнятості не тільки в рамках регіону, а й всієї країни загалом. Рекрутингові агентства виконують роль посередника між роботодавцем і особами, які шукають роботу.

Друге завдання передбачає потребу в сучасних знаннях та працівниках, які швидко адаптуються до змін.

Інноваційний потенціал молоді охоплює комплекс характеристик: сучасні знання, розвинуті інтелектуальні здібності, здатність до оволодіння новими знаннями, до генерації та реалізації нових ідей, до постійного саморозвитку, готовність брати участь в інноваційних процесах, швидка адаптація до змін.

На нашу думку, ефективним методом реалізації такої пропозиції буде співпраця з вищими навчальними закладами.

Оскільки сьогодні роботодавці зацікавлені у тому, щоб молодий фахівець володів необхідними компетенціями та мав досвід роботи, то підприємства мають брати активну участь у підготовці таких фахівців. З цього погляду важливими є такі напрями:

- співпраця з вищими навчальними закладами щодо організації практик і стажування;
- участь фахівців підприємств у розробці навчальних планів і програм;
- працевлаштування студентів під час навчання;
- розробка програми адаптації та кар'єрного зростання молодих фахівців на підприємстві.

Третє завдання — це оптимізація діяльності підприємства. Нами виокремлено два випадки, за яких можливо використати таку пропозицію: економія коштів у період кризи та раціональне використання робочого часу, трудового потенціалу.

У період кризи з метою збереження кваліфікованих працівників та уникнення значних матеріальних виплат у зв'язку з вивільненням працівників велика кількість роботодавців використовує таку нестандартну форму зайнятості як неповна зайнятість. У випадку вимушеної неповної зайнятості, важливим є використання скороченої тривалості

Таблиця 2. Пропозиції щодо розвитку та застосування нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності залежно від завдань підприємства

Завдання підприємства	Категорії персоналу	Переваги для працівників	Форми нестандартної зайнятості	Реалізація завдань
<ol style="list-style-type: none"> Виконання роботи, яка потребує спеціальних умінь та навичок: <ul style="list-style-type: none"> створення тимчасових проектних груп створення нових продуктів (послуг) 	Керівники, професіонали, фахівці	Можливість отримати роботу	Зайнятість на умовах строкових трудових договорів, запозичена праця (лізинг), вторинна зайнятість, дистанційна зайнятість, зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру	<ul style="list-style-type: none"> співпраця з Державною службою зайнятості України; співпраця з рекрутинговими агентствами; забезпечення гідних умов праці та гідної винагороди
<ol style="list-style-type: none"> Потреба у сучасних знаннях та працівниках, які швидко адаптуються до змін 	Фахівці, які навчаються або тільки но закінчили навчання	Можливість суміщати навчання та роботу. Можливість отримання роботи	Неповна зайнятість, дистанційна зайнятість	<ul style="list-style-type: none"> співпраця з Державною службою зайнятості України; співпраця з вищими навчальними закладами; забезпечення гідних умов праці та гідної винагороди
<ol style="list-style-type: none"> Оптимізація діяльності підприємства: <ul style="list-style-type: none"> економія коштів у період кризи; раціональне використання робочого часу 	Різні групи професій	Можливість збереження робочого місця. Можливість суміщати навчання/ сім'ю та роботу	Неповна зайнятість, дистанційна зайнятість	<ul style="list-style-type: none"> виконання пунктів програми 4-9

Джерело: складено автором.

робочого часу й відповідної оплати відпрацьованому часу, а також узгодження цих питань з представником трудового колективу (профспілковим органом).

Відповідно до трудового законодавства неповний робочий час може встановлюватися як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника за погодженням із роботодавцем, оформлюється відповідним наказом по підприємству. Такий режим роботи може встановлюватися за угодою між працівником і власником як під час прийняття на роботу, так і згодом (ч. 1 ст. 56 КЗпП). Неповний робочий час з ініціативи роботодавця встановлюється у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, що вважається зміною істотних умов праці, згідно із ч. 3 ст. 32 КЗпП. Про зміну істотних умов праці, зокрема, встановлення чи скасування неповного робочого часу, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці.

Другий випадок передбачає переведення працівників на нестандартні форми зайнятості з метою раціонального використання робочого часу та трудового потенціалу.

Використання дистанційної зайнятості як однієї з форм нестандартної зайнятості, не тільки означає можливість працювати вдома, але й сприяє забезпеченню більш гнучкого підходу працівника до виконання своїх функцій, оскільки він може оптимізувати використання робочого часу.

Також за допомогою нестандартних форм зайнятості (добровільна неповна зайнятість) можна розв'язати проблеми зайнятості жінок, людей передпенсійного та пенсійного віку, осіб з інвалідністю.

Неповний робочий час з ініціативи працівника встановлюється для таких категорій працівників:

- вагітної жінки (ч. 1 ст. 56 КЗпП);
- жінки, яка має дитину віком до 14-ти років або дитину-інваліда, у т.ч. таку, що перебуває під її опікою (ч. 1 ст. 56 КЗпП);
- жінки, що доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (ч. 1 ст. 56 КЗпП);
- батька, який виховує дитей без матері (у т.ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) (ст. 1861 КЗпП);
- опікунів (піклувальників) (ст. 1861 КЗпП);
- одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів (ст. 1861 КЗпП);
- жінки в період перебування у відпустці для догляду за дитиною. Це право поширюється також на батька дитини, інших родичів, які фактично доглядають за дитиною в період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною (ч. 4 ст. 18 Закону України "Про відпустки" від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР);
- осіб з інвалідністю незалежно від групи інвалідності (ст. 172 КЗпП) [4].

Четвертий пункт Програми передбачає аналіз штатного розпису та вибір професій, для яких можливо застосувати ту чи ту форму нестандартної зайнятості. Для радіоелектронної промисловості характерні специфічні та унікальні види робіт, тому залучення висококваліфікованих працівників (інженер-радіоелектронік, інженер-програміст, інженер-конструктор, інженер автоматизованих систем керування, інженер-технолог та ін.) є просто необхідністю. Оскільки такі працівники є високооплачуваними, тому тримати їх у штаті підприємства не завжди є змога.

П'ятий пункт Програми — це доведення інформації до відома працівників. Проведення опитування та дослідження думки працівників щодо застосування нестандартних форм зайнятості в їхній роботі. Важливо передбачити роботу психолога з працівниками.

Для того, щоб провести опитування ми пропонуємо розробити анкету, яка б не тільки допомогла з'ясувати чи погоджується працівник з пропозицією комісії, а й дала можливість працівнику самому зрозуміти доцільність її запровадження. Звичайно, перед опитуванням представники підприємства роз'яснюють своє бачення з цього приводу, наводять аргументи, переваги та недоліки для кожної зі сторін.

Як справедливо зазначає О. Сафарова, оцінка психологічного стану колективу є дуже важливою. Інформацію необхідно подавати відкрито та так часто як це необхідно. Потрібно розуміти, що, наприклад, перехід на використання аутсорсингу чи аутстафінгу — це справа не однієї хвилини. За найсприятливішого розвитку подій, коли всі бізнес-процеси прийдуть в норму та почнуть функціонувати без затримок, пройде щонайменше пів року. А для цього необхідні зусилля всього колективу [5, с. 78—79]. Кваліфіко-

ваний психолог допоможе зрозуміти чи готові працівники до таких змін або рішення щодо застосування нестандартних форм зайнятості є несвоєчасним.

Шостий пункт Програми передбачає аналіз відповідей працівників та прийняття рішення. Після обробки результатів опитування комісією приймається остаточне рішення. Якщо рішення позитивне, то наступним кроком є перехід до сьомого пункту Програми — запровадження нестандартних форм зайнятості на випробувальний строк (приміром на 3 місяці). Якщо негативне — пропозиція вважається неефективною в цій ситуації, її розгляд відкладається. Строк може бути різним залежно від обраної форми нестандартної зайнятості, виду економічної діяльності підприємства та ін.

Восьмий пункт Програми — аналіз результатів діяльності після закінчення випробувального строку запровадження нестандартних форм зайнятості. Після закінчення випробувального строку комісія аналізує та порівнює результати до та після впровадження форми нестандартної зайнятості. Проводиться опитування працівників щодо їх згоди подальшого використання відповідної форми нестандартної зайнятості.

Дев'ятий пункт Програми — це прийняття рішення щодо запровадження відповідної нестандартної форми зайнятості на підприємстві.

Упровадження Програми розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства дасть змогу раціонально використовувати трудовий потенціал та залучати талановитих професіоналів, що, в свою чергу, підвищить ефективність інноваційної діяльності. На регіональному рівні її використання може сприяти зниженню рівня безробіття та дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили.

ВИСНОВКИ ТА ПОДАЛЬШІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Отже, запропонована Програма розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства дасть змогу раціонально використовувати трудовий потенціал та залучати талановитих професіоналів, що, в свою чергу, підвищить ефективність інноваційної діяльності. На регіональному рівні можна очікувати на зниження рівня безробіття та дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили.

Література:

1. SWOT-анализ и стратегическое планирование [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.swot-analysis.ru/index_2.html
2. Багорка М.О. Swot-анализ як основа формування маркетингових стратегій підприємств / М.О. Багорка, І.А. Білоткач // Агросвіт. — 2010. — № 6. — С. 17—23. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2010_6_5.
3. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 288 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
5. Сафарова Е.Ю. Как оптимизировать расходы на персонал: аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала / Е.Ю. Сафарова. — М.: Эксмо, 2010. — 208 с.

References:

1. SWOT-analiz i strategicheskoye planirovaniye [Online], "SWOT-analysis and strategic planning", available at: http://www.swot-analysis.ru/index_2.html (Accessed 6 February 2017).
2. Bahorka, M.O. and Bilotkach, I.A. (2010), Swot-analiz yak osnova formuvannia marketynhovyykh stratehii pidpriemstv [Online], "Swot-analysis as a basis for the formation of marketing strategies of enterprises", available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2010_6_5. (Accessed 25 February 2017).
3. Anikin, B.A. and Rudaya, I.L. (2007), Outsourcing i autstaffing: vysokiye tekhnologii menedzhmenta: ucheb. posobiye [Outsourcing and outstaffing: high technology management], INFRA-M, Moscow, Russia.
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII [Online], "Labor Code of Ukraine of 10.12.1971 № 322-VIII", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page> (Accessed 10 February 2017).
5. Safarova, Ye. Yu. (2010), Kak optimizirovat' raskhody na personal: autstaffing, outsourcing, lizing personala [How to optimize staff costs: outstaffing, outsourcing, personnel leasing], Eksmo, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 10.03.2017 р.