

Література

1. Демченко Т. Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Человек и труд. — 2003. — № 8. — С. 35—41.
2. Офіційний сайт Ford Motor Company. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ford.com>.
3. Офіційний сайт LEGO. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://aboutus.lego.com/en-US/lego-group>.
4. Офіційний сайт Sharp. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://sharp-world.com>.
5. Оценка персонала. Как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию / Хьюзлид Марк А., Беккер Брайан Е., Битти Ричард У. — М.:ООО «И.Д.Вильямс», 2007. — 432 с.

Стаття надійшла до редакції 02.03.2012 р.

УДК 331.52.338.124.4

Рудакова С.Г.,

канд. техн. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті досліджено методологічний і прикладний аспекти гнучкості ринку праці, проаналізовано використання окремих нестандартних форм зайнятості в умовах фінансово-економічної кризи в Україні, обґрунтовано напрямки формування потенціалу подальшого розвитку гнучких форм зайнятості.

В статье исследуются методологический и прикладной аспекты гибкости рынка труда, проанализировано использование отдельных нестандартных форм занятости в условиях финансово-экономического кризиса в Украине, обоснованы направления формирования потенциала дальнейшего развития гибких форм занятости.

This article examines the use of flexible forms of employment in Ukraine in the conditions of reducing the demand for labor force. Flexible forms of employment are addressed in accordance with the classification proposed by the author. The factors are determined and the prospects are assessed of the use of some flexible forms of employment in the national labor market.

Ключові слова. Зайнятість, гнучкість, ринок праці, гнучкі форми зайнятості, нестандартні форми зайнятості, робочий час.

Ключевые слова. Занятость, гибкость, рынок труда, гибкие формы занятости, нестандартные формы занятости, рабочее время.

Keywords. Employment, flexibility, labor market, flexible forms of employment, non-standard forms of employment, working hours.

Вступ. Концепція гнучкого ринку праці набула поширення наприкінці 70-х років ХХ століття, коли в розвинених країнах Заходу відбувалася структурна перебудова економіки під впливом глобалізації та розвитку інформаційних технологій. Ця концепція передбачає формування різноманітних форм взаємовідносин між роботодавцями та працівниками і спрямована на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості, вирішення проблем безробіття. В її основі — положення про необхідність дерегламентації ринку праці, перехід до гнучкіших, функціонально індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості. Поширення обся-

гів нестандартної зайнятості останніми роками пов'язане, передусім, з проявами світової фінансово-економічної кризи та відповідним скороченням попиту на роботу силу. Закономірно, що в таких соціально-економічних умовах виникає новий інтерес до проблем використання гнучких форм зайнятості.

Дослідженню даного питання присвячені праці зарубіжних учених, зокрема: Дж. Аткинсона, Р. Буас, М. Бехтеля, Р. Дарендорфа, Г. Зайгера, Г. Стендінга, М. Кастельса, Ч. Хенді, Р. Капелюшнікова, Н. Никифорової, С. Рязанцева, О. Тучкова та ін. Серед вітчизняних науковців, які досліджували проблеми гнучкого ринку праці та відповідних форм зайнятості, слід відмітити Е. Лібанову, І. Бондар, В. Васильченка, А. Колота, О. Крушельницьку, В. Петюха. Загалом у роботах вітчизняних авторів аналізуються позитивні сторони застосування гнучких форм зайнятості в ринкових умовах. Разом з тим, залишаються невирішеним ряд важливих питань. Зокрема, немає повних класифікацій гнучких форм зайнятості, в економічній літературі нечітко трактуються поняття, пов'язані з гнучкими формами зайнятості, недостатньо системно розглядається дане питання. Усе це спричинює правові та економічні проблеми і неузгодженості, пов'язані із застосуванням гнучких форм зайнятості в сучасних умовах.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження методологічних і прикладних аспектів гнучкості ринку праці, аналіз використання окремих гнучких форм зайнятості в умовах фінансово-економічної кризи в Україні та обґрунтування напрямків формування потенціалу подальшого розширення нестандартних форм зайнятості.

Результати дослідження. Як показують дослідження, посилення конкуренції на світових ринках, зміни в технологічних і виробничих процесах у зв'язку з інтенсивним впровадженням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, зростаюча роль людського фактора та соціальна спрямованість економічного розвитку, соціалізація відносин у сфері праці актуалізують проблему гнучкості ринку праці на макрорівні та гнучкості робочої сили на мікрорівні. Поняття гнучкості означає здатність економічної системи або окремих організаційних одиниць маневрувати, адаптуватися та реагувати на глобальні зміни і виклики технологічного, економічного, організаційного, соціального плану.

Оскільки ринок праці разом з ринком капіталів є основним факторним ринком і водночас похідним від ринку товарів і послуг, то його гнучкість зумовлюється дією багатьох чинників і набуває значення організаційного принципу та принципу зайнятості.

Пошуки більшої гнучкості на ринку праці в західних країнах відбувалися в напрямку «свободи» роботодавців від різних інструментів соціального захисту працівників, зокрема щодо угод про мінімальний розмір оплати праці та захист зайнятості, шляхом укладання контрактів субпідряду, розширення тимчасової зайнятості, зайнятості неповний робочий час тощо. Тож не дивно, що гнучкі форми зайнятості не позбавлені протиріч і залишаються предметом компромісу між суб'єктами ринку праці.

На мікрорівні гнучкість досягається завдяки розширенню навичок, умінь, знань, яких вимагали від працівників нові технології. Розвиток гнучкості ринку праці стимулювало і безробіття, за якого створювалася можливість використовувати непостійних працівників і зайнятих неповний робочий час.

Концепція гнучкості, розроблена Дж. Аткинсоном для фірми, реалізується за такими напрямками [1]:

- функціональна гнучкість;
- гнучкість за чисельністю;
- гнучкість щодо використання робочого часу;
- фінансова гнучкість.

Функціональна гнучкість, або гнучкість щодо робочих завдань, пов'язана з тим, що працівники виконують різноманітні види робіт і завдань, володіючи відповідними широкими знаннями та навичками. Вона стосується переважно первинного внутріфірмового ринку праці, тобто «ядра» персоналу, що виконує основні для даної організації роботи, має гарантії зайнятості, високу оплату та можливість кар'єрного зростання.

Гнучкість за чисельністю відображає зміни в кількості працівників залежно від кон'юнктури ринку та коливань обсягів виробництва. Вона досягається в основному за рахунок працівників, що виконують допоміжні, непрофільні роботи, і відносяться до вторинного ринку праці. Ці працівники позбавлені гарантій зайнятості, стабільних заробітків, соціального захисту, і працюють за короткостроковими контрактами.

Гнучкість щодо використання робочого часу має місце за умови нерівномірного завантаження працівників і реалізується за різними варіантами та вимагає запровадження ретельного поденного або підсумованого обліку робочого часу.

Фінансова гнучкість, або гнучкість в оплаті праці, ґрунтується на угодах, які враховують індивідуальний внесок і професіоналізм працівника, і спрямована на зниження витрат та забезпечення рентабельності. Економія на заробітній платі досягається за рахунок працівників, що перебувають у стані тимчасової, нестандартної зайнятості.

Професор А. Колот відмічає, що на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм і видів [4]. Зокрема, поширюються нові нестандартні форми зайнятості та моделі робочого часу, посилюється диференціація сегментів ринку праці та підвищується їхня гнучкість, що призводить до застосування нетипових трудових договорів (контрактів). Останні не завжди відповідають інтересам найманих працівників, а тому необхідне нормативно-правове регулювання соціально-трудова відносин у цій частині.

Стійку тенденцію до розвитку, на думку професора А. Колота, демонструють такі нетрадиційні форми зайнятості, як [4]:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нерестрована зайнятість у формальному секторі.

Слід зазначити, що у вітчизняних наукових публікаціях, присвячених дослідженню гнучких форм зайнятості, іноді ототожнюються поняття «неповна зайнятість» і «приховане безробіття». На нашу думку, це створює проблеми в статистичному обліку та аналізі відповідних показників і розробці економічних, правових та організаційних важелів державного регулювання даних явищ. Аналіз численних досліджень з питань зайнятості дозволяє викласти наступні міркування. Неповна зайнятість як одна з гнучких форм зайнятості може бути або добровільною, або вимушеною. Добровільна неповна зайнятість відповідає інтересам працівника і не може розглядатися як приховане безробіття.

Поняття «вимушена неповна зайнятість» і «приховане безробіття» збігаються. Кількісно обидва ці поняття охоплюють працівників, які стали зайвими у зв'язку зі спадом виробництва або структурними змінами в ньому, але формально вважаються зайнятими. За вимушеної неповної зайнятості можливі два варіанти:

- працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу, отримують відповідну неповну заробітну плату, хоча бажають працювати повний робочий час, однак з причин скорочення виробництва не мають такої можливості;

- певний час працівники перебувають в адміністративних відпустках. Тож цілком правомірно вимушена неповна зайнятість розглядається як часткове безробіття, яке в кризовий період є компромісом між повною зайнятістю і безробіттям.

В умовах фінансово-економічної кризи в Україні, що супроводжувалася скороченням сукупного попиту, підприємства найчастіше до вдавалися наступних гнучких форм зайнятості:

- вимушена неповна зайнятість (часткове безробіття);
- режими зайнятості неповний робочий час;
- нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичена праця» (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу);
- нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом;
- гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватись як за повного, так і неповного робочого часу.

Гнучкі режими робочого часу широко застосовуються в країнах Заходу. За даними статистики, у такому режимі працюють 30—35 % зайнятих. До гнучких режимів робочого часу відносяться такі його різновиди:

- режим «змінного робочого часу», тобто система періодичного, відповідно до виробничої необхідності, залучення працівників до роботи;
- режим «ступінчастого графіка» — дає можливість починати і закінчувати роботу у будь-який час за умови відпрацювання встановленої змінної норми робочого часу; це дозволяє працівникові вибрати для себе найзручніший режим роботи;
- система «поділу робочих місць», що передбачає використання на одному робочому місці почергово двох працівників, зайнятих неповний робочий день;
- режим «стислого робочого тижня», що встановлюється у межах двотижневого періоду; він є подовженням робочого дня з одночасним збільшенням кількості вихідних.

Правовою підставою для встановлення гнучкого режиму робочого часу є ст. 13 Кодексу законів про працю України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюються у колективному договорі. Також сучасним чинним правовим документом є Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 04.10.2006 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» [5]. Згідно з цим документом, гнучкий режим робочого часу — це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їхніх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Обов'язковою умовою його застосування є забезпечення обліку відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих у цьому режимі. Запровадження вказаного режиму роботи повинно відповідати інтересам роботодавців і працівників, забезпечуючи поліпшення результатів праці, мотивацію та реалізацію творчого потенціалу останніх. Найдоцільніше використовувати гнучкий режим робочого часу для працівників інтелектуальної, інноваційної діяльності.

Гнучкі форми зайнятості в умовах економічної кризи були альтернативою безробіттю та давали можливість підприємствам значно скорочувати витрати на персонал впродовж складного економічного періоду. Статистичні дані свідчать про значне збільшення в цей період в Україні кількості працівників, зайнятих в умовах вимушеної неповної зайнятості. Багато вітчизняних підприємств застосовувало практику вимушеної неповної зайнятості, намагаючись уникнути значних фінансових виплат у зв'язку з вивільненням працівників та зберегти кваліфікований персонал на майбутнє. У 2009 році кожен працівник, який перебував у вимушеній

відпустці, не працював з цієї причини в середньому 272 год., а через скорочення робочого дня (тижня) — 330 год., у промисловості — 282 та 329 год. — відповідно. Втрати робочого часу із названих причин у фонді робочого часу підприємств становили 3,7 % проти 0,9 % у 2008 році [9].

Водночас завдяки використанню роботодавцями режимів неповної зайнятості та адміністративних відпусток вдалося зберегти більше 900 тис. робочих місць, на яких задіяно 10 % усіх найманих працівників.

У кризовий період основним завданням підприємства є його виживання як виробничого і соціального механізму, тож збереження персоналу забезпечує збереження підприємства в цілому.

Слід зазначити, що в кризових умовах активізувалася вторинна зайнятість. Працівники, що перебували у вимушених відпустках і зберігали зв'язок з підприємством, компенсували зниження своїх доходів шляхом зайнятості за сумісництвом, за строковим контрактом, на тимчасових роботах тощо. При цьому більша тривалість вимушеної відпустки збільшувала необхідність включення працівника у вторинну зайнятість. Приблизно для п'ятої частини працівників вимушена відпустка стимулювала пошук нового робочого місця на умовах постійної зайнятості.

Для кризової економіки України періоду 2008—2009 років характерним було поширення такої нестандартної інноваційної форми зайнятості, як дистанційна зайнятість («фрілансери»). За даними української біржі дистанційної роботи Weblancer, за період 2003—2008 років кількість зареєстрованих фрілансерів в Україні збільшилась майже у тридцять разів.

Головним фактором розвитку дистанційної зайнятості є стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, становлення інформаційного суспільства, домінуючу роль у якому відіграє сфера послуг. Практика ряду розвинених країн показала, що дистанційна зайнятість 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.

Дистанційною зайнятістю охоплені, передусім, представники творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), програмісти, журналісти, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи. За даними соціологічних опитувань, 8 з 10 українців бажають працювати вдома. Однак звільнитися і стати фрілансером наважується не кожен, оскільки така форма зайнятості не надає жодних соціальних гарантій, не забезпечує фіксованого доходу. За даними неофіційної статистики, середній заробіток фрілансера значно менший від середнього рівня заробітної плати по економіці. Так, 25 % фрілансерів (представників творчих професій) отримують менше 100 дол. США на місяць, і лише 7 % вдається подолати відмітку у 1000 дол. [6]. Слід, однак, зауважити, що ці дані базуються на аналізі податків з доходів фізичних осіб, але реально проконтролювати доходи фрілансера неможливо, оскільки багато з них працюють без реєстрації, а ті, хто зареєструвався як приватний підприємець, сплачує єдиний податок. Отже, для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи або виконує роль «буфера» для робочої сили у період часткового безробіття.

Дослідження ринку праці в Україні засвідчують, що останнім часом набули широкого розповсюдження гнучкі форми зайнятості, які отримали назву «запозичена праця». До них відносяться аутсорсинг, аутстафінг і лізинг персоналу. Офіційна статистика з даної проблематики на даний час відсутня. Однак з деяких неофіційних джерел відомо, що впродовж останніх трьох років обсяг ринку аутсорсингу щорічно збільшувався в 2—3 рази. Найбільше розповсюдження в Україні отримав ІТ-аутсорсинг, до якого залучено понад 40 тисяч працівників [6]. У підприємниць-

кій практиці на аутсорсинг найчастіше перекладаються такі функції, як забезпечення функціонування офісу, ведення бухгалтерського обліку, логістичні і транспортні послуги, перекладацькі послуги, рекламні послуги тощо. Однією з причин зростання популярності аутсорсингу є відсутність прямого юридичного контакту з працівником. До послуг аутсорсингу вдаються у випадках, коли: є необхідність у наймі персоналу на сезонні роботи; з'явилися вакантні місця на короткий проміжок часу (відпустки, лікарняні, декретні відпустки, відрядження); є необхідність реалізувати певний проект за відсутності кваліфікованих працівників або недостатньої чисельності штату (розробка ІТ, маркетингові дослідження, рекламні акції); необхідно мінімізувати податкові витрати або знизити витрати на виплату заробітної плати.

Також в Україні поширюється використання аутстафінгу. Зокрема, компанії, які вирішили автоматизувати системи управління компанією, виводять на аутстафінг ІТ-персонал. Багато торгових компаній, що перебувають на спрощеній системі оподаткування, а чисельність працівників обмежена, за необхідності найму додаткових співробітників, переводять їх на аутстафінг. Багато рекрутингових компаній збільшує частку аутстафінгу у власному бізнесі, що дозволяє прогнозувати подальше зростання попиту на послуги аутстафінгових та аутсорсингових фірм. Однак для подальшого розвитку цього бізнесу необхідне удосконалення існуючої нормативно-правової бази.

До нестандартних гнучких форм зайнятості відносяться тимчасові роботи. До категорії тимчасово зайнятих належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін, а також зайняті на умовах підяду. Використання тимчасової робочої сили за контрактами є доцільним для підприємців з огляду на наступне. По-перше, це дає можливість забезпечити виробництво тією кількістю робочої сили, яка потрібна для певного етапу функціонування виробництва. По-друге, це сприяє зниженню витрат на робочу силу за рахунок нижчої заробітної плати, обмеженого набору соціальних виплат для цієї категорії зайнятих. По-третє, дозволяє використовувати тимчасових працівників на непрестижних робочих місцях. Результати опитувань, проведених серед тимчасових працівників, показують, що основною причиною їхньої тимчасової зайнятості є неможливість знайти постійну роботу. Це стосується, зокрема, працівників старших вікових груп, іммігрантів, домогосподарок, які хотіли б знову працювати. Другою причиною є небажання мати постійну роботу, характерне переважно для молоді та заміжніх жінок. Третьою причиною є можливість отримання профпідготовки та постійної зайнятості в майбутньому після зміни одного-двох місць тимчасової роботи, тобто в цьому разі тимчасова робота як нестандартна форма найму є способом вступу в професійне життя для певної категорії осіб.

Для соціально вразливих верств населення характерне застосування такого різновиду гнучких форм зайнятості, як надомна праця. В основному надомна праця використовується в швейній, текстильній і аналогічних видах діяльності. Традиційно цією працею зайняті жінки, інваліди, люди похилого віку, молодь. Тобто така форма зайнятості є привабливою для людей, які або мають сімейні обов'язки, або відзначаються обмеженими фізичними можливостями, або просто бажають працювати самостійно, або не можуть знайти інших засобів до існування. Якщо раніше до сфери надомної праці залучали переважно працівників з невисокою кваліфікацією, то останнім часом до неї все ширше залучається кваліфікована робоча сила — інженерно-технічні працівники, дослідники, науковці. Підраховано, що в середньому виробничі витрати надомної праці на 15 % нижчі, ніж витрати на аналогічну роботу, яку виконують на виробництві. Продукція, яку виробляють надомники, як правило, відзначається високою якістю.

Отже, в Україні, як і в більшості країн світу, з'явилися об'єктивні передумови для розширення сфери та збільшення обсягів використання гнучких форм зайнятості.

Використання гнучких форм зайнятості розширює можливості для громадян реалізувати головний принцип зайнятості в ринковій економіці — виключне право розпоряджатися своїми здібностями до праці. В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати кількістю та якістю робочої сили виходячи з економічної ситуації, що склалася, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників. Крім того, при скороченні обсягів виробництва гнучкі форми зайнятості сприяють збільшенню або збереженню чисельності зайнятих без збільшення кількості робочих місць. За допомогою гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу (добровільна неповна зайнятість) можна вирішувати проблеми зайнятості жінок, молоді, яка бажає вчитись і працювати, людей передпенсійного та пенсійного віку. Зокрема, стосовно зайнятості жінок слід зауважити, що економічна активність жінок, які мають дітей до чотирирічного віку, втричі менша ніж жінок, які дітей не мають. Можливість працевлаштування за гнучкими формами зайнятості допомагає таким жінкам залишатись у складі економічно активного населення, періодично поновлювати знання, проходити професійну підготовку та підвищення кваліфікації.

Разом з тим, поряд з позитивними аспектами застосування гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу варто відмітити і деякі їхні негативні сторони. До них, зокрема, можна віднести: труднощі в організації праці за умов багатозмінної роботи; меншу адаптованість працівників, зайнятих неповний робочий час, у виробничих колективах; підвищену втомлюваність працівників за умови використання стиснутого режиму робочого часу; недостатній або відсутній соціальний захист працівників, відчуженість їх від цілей організації; ресурсний підхід до робочої сили замість гуманістичного, спрямованого на розвиток трудового потенціалу та підвищення якості життя працівників.

Висновки. В період економічної кризи гнучкі форми зайнятості виконують стабілізуючу функцію на макроекономічному рівні, сприяють пом'якшенню наслідків безробіття в умовах скорочення сукупного попиту, отже і попиту на робочу силу, а на рівні підприємств дозволяють маневрувати кількістю і якістю персоналу, вирішувати проблеми виплати заробітної плати в кризових умовах. Тому гнучкі форми зайнятості повинні стати об'єктом державного регулювання і спиратися на досконалішу нормативно-правову базу у сфері соціально-трудових відносин.

Дослідження стану і динаміки ринку праці в Україні дають підстави прогнозувати подальший розвиток гнучких форм зайнятості та збільшення потенціалу його гнучкості. Основним фактором при цьому слід вважати технологічну модернізацію та реструктуризацію економіки на інноваційних засадах, що супроводжуватиметься прискореним збільшенням «ядра» зайнятих і переходом частини когнітаріату на новітні нестандартні форми зайнятості і моделі робочого часу. Водночас заходи щодо відокремлення непрофільних робіт від основних у процесі реструктуризації підприємств розширюватимуть обсяги лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу персоналу, а також залучення працівників на умовах тимчасової зайнятості.

Стабільним джерелом гнучкої зайнятості буде вивільнення працівників у зв'язку з підвищенням продуктивності праці та поліпшенням організації праці, згодних працювати на умовах нестандартної зайнятості. Переваження жінок серед зайнятих і безробітних, тривалі перерви в роботі яких призводять до втрати трудових навичок і кваліфікації, також є фактором розширення гнучких форм зайнятості. Подібне стосується і частини молоді, яка претендуватиме на вторинну зайнятість. У цьому напрямку діятиме і фактор фінансової гнучкості підприємств, забезпечуючи економію коштів за рахунок використання нестандартних форм зайнятості. За цих умов актуалізуються соціальні проблеми працівників, охоплених

гнучкими формами зайнятості, пов'язані з необхідністю забезпечення достатніх доходів і соціального захисту. Вирішення цих проблем можливе за умови реформування оплати праці загалом, встановлення на законодавчому рівні економічно обґрунтованої годинної заробітної плати, удосконалення системи соціально-трудових відносин, включення організаційних аспектів нестандартної зайнятості до колективних та індивідуальних трудових договорів.

Література

1. *Блайтон Поль*. Гибкость / Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — С. 1015—1027.
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-III, 02.03.2000 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.nau.ua/doc.
3. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 2 вересня 2011 року. — К.: Алерта, ЦУЛ, 2011. — 88 с.
4. *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ. 2010. — 251 с.
5. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу (Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 р. № 359) — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.nau.ua/doc.
6. *Новожилова Л.В.* Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. — 2011. — №46. — С. 80—87.
7. Праця і закон. — 2011. — №11 — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.hrd.com.ua
8. <http://www.apitu/org.ua>
9. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 11.03.2012 р.

УДК 330.341.1:331.101

Терещенко Н.В.,

канд. соц. наук, доц.

кафедра політології та соціології,

ДВНЗ «Київський національний економічний Університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВИХ ДЕРЖАВНОЇ СТРАТЕГІЇ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЗНАТЬ

Акцентується увага на: інноваційній праці та інноваційній діяльності як складових стратегічного державного пріоритету в умовах розвитку економіки знань; світовій та вітчизняній економіці XX ст. та її новітніх аспектах у XXI ст.; інноваційній стратегії розвинених країн; мотиваційному механізмі інноваторів (авторське визначення ініціатора інновації) інфраструктурі інноваційної діяльності; необхідності відродження престижу науковця; інноваційному капіталі нації; необхідності створення Національного інноваційного інституту України.

Акцентируется внимание на: инновационном труде и инновационной деятельности как составляющих стратегического государственного приоритета в условиях развития экономики знаний; мировой и отечественной экономике XXв. и ее новейших аспектах в XXI в.; инновационной стратегии развитых стран; мотивационном механизме инноваторов (авторское определение инициатора инновации); инфраструктуре инновационной деятельности; необходимости возрождения престижа ученого; инновационном капитале нации; необходимости создания Национального инновационного института Украины.