

Список літератури:

1. Інкіна-Ерицпохова А. З. Економічна культура в структурі духовного життя російського суспільства: дис. докт. філос. наук / Інкіна-Ерицпохова Аревик Зауровна – Москва, 2003. – 353 с

Мельніков І. І.

Національний університет
«Кієво-Могилянська академія»,
студент факультету економічних наук,
спеціальність «Економіка», МП-2

ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ВИДІВ ЗАЙНЯТОСТІ

Актуальність теми. У сучасному світі людина може отримувати досвід з різних куточків світу, при цьому не змінюючи свого географічного положення. Трудова діяльність перестає бути прив'язаною до конкретного місця роботи і саме поняття зайнятості змінює свій сенс. Завдяки технологічному процесу, зокрема, розвитку комунікацій та інтернету, виникають нові види зайнятості, за яких фізична присутність працівника на робочому місці відходить на задній план, а головну роль відіграє результат. Серед науковців, які наголошують на принципово новій ролі людини в системі соціально-трудоких відносин, можна виділити праці: А. Сени, К. Гріфіна, Т. Маккінлі, Дж. Найта. Сучасні зарубіжні дослідження зайнятості схиляються до тенденції формалізації аналізу, його зосередження на окремих параметрах та вибіркових питаннях.

У формуванні концепції зайнятості інноваційного типу особливу роль відіграли праці пострадянських дослідників, що здійснюють аналіз інституціональних особливостей перехідного ринку праці: Р. І. Капелюшнікова, Р. М. Нуреева, О. М. Олейника, В. М. Полтеровича, Л. В. Санкової, В. Л. Тамбовцева, А. Е. Шастітко та ін.

Мета роботи полягає у розгляді основних видів інноваційної зайнятості та їх особливостей.

Об'єктом дослідження виступає інноваційна зайнятість та її види.

В умовах інноваційного розвитку спостерігається урізноманітнення сучасних видів зайнятості, які змінюють сутність трудових відносин. Разом з цим з'являються і нові економічні концепції. Наприклад, гігономіка – економіка короткострокових контрактів; шерингова економіка –

економіка спільного використання. Нові концепції розширюють можливості ринку праці і допомагають інтегрувати інноваційні види зайнятості в саму структуру ринку праці.

До інноваційних форм зайнятості відносять: аутсорсинг персоналу, аутстафінг персоналу, дистанційна зайнятість, спільна зайнятість, неповна зайнятість, тимчасова зайнятість та ін.

Дистанційна зайнятість наразі є одним із домінуючих напрямків. Вона вражає своїми масштабами та темпами розвитку, і найвищими вони є в розвинених країнах. За даними Global Workplace Analytics, в США 50 млн осіб (45 % робочої сили) працевлаштовані з можливістю працювати дистанційно час від часу, 2,9 млн працюють віддалено на постійній основі. При цьому, 10 тис. дол в середньому заощаджує роботодавець у рік на одного працівника завдяки переходу на дистанційну роботу [1].

Слід відмітити, що до дистанційної зайнятості відносять «фріланс» – як окремий вагомий сегмент. Сьогодні «фрілансери» поширені по всьому світі і їх кількість зростає з кожним роком. До послуг «фрілансерів» звертаються багато компаній і це не випадковість, адже підприємства отримують вигоду від такої взаємодії.

Наступним видом інноваційної зайнятості є неповна або часткова зайнятість. Її актуальність також поступово зростає, що зумовлено економічною нестабільністю, сучасними вимогами та особливостями виробництва. Неповна зайнятість означає, що працівник або працює неповний робочий день (декілька годин в день) або з неповною оплатою праці чи рідше з неповною ефективністю.

Спільна зайнятість (парасолькові організації або «umbrella company», коворкінг, кооперативи тощо) – зазвичай тут зосереджені пенсіонери, молодь, творчі люди та аудитори. Такий вид зайнятості несе за мету зменшення загального ризику. Так, наприклад, парасолькові компанії допомагають зменшити ризики «неоплати» та недоброчесної поведінки. При цьому мова йде як про ризики для працівника, так і для потенційного роботодавця, який має завдання до виконання [2].

Краудсорсинг як форма інноваційної зайнятості є досить цікавим, оскільки він вирізняється тим, що характеризується відсутністю оплати чи в мінімальному розмірі, фактичній відсутності вимог до роботи і її графіку, але при цьому відзначається високою ефективністю і продуктивністю. Компаніями - споживачами виступають: Вікіпедія, Microsoft, Procter&Gamble, Threadless, Muji, різноманітні фонди та ін.). Ерік фон Гіппель відзначає, що краудсорсинг – це інновація з розрахунку на споживача. Ця концепція будується на тому,

що споживачі готові ділитися своїми ідеями з компаніями чи виконувати якусь необтяжливу роботу безкоштовно або за символічну оплату, мотивуючись тим, що люди прагнуть донести значимість своєї праці іншим та показати її результати.

Велику нішу серед інноваційних видів зайнятості займають ті її види, що базуються на концепції шерингової економіки: аутсорсинг та аутстафінг. Аутсорсинг – це передача окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на певний термін [3, с. 320]. Аутстафінгу свою чергу, передбачає залучення компанією на час виконання конкретної роботи позаштатних працівників-фрілансерів, які мають відповідні знання, професійні навички та досвід [4, с. 154]. За оцінками *ISG*, тільки за квітень–червень 2016 р., обсяг ринку аутсорсингу в країнах Європи, Близького Сходу і Африки зріс на 23 % в річному вимірі, досягнувши 2,2 млрд євро [5].

Поширення інноваційних видів зайнятості створюють певні переваги як для працівників, так і для роботодавців. Зокрема, спрощується працевлаштування та значне розширення можливостей для розвитку людини за рахунок збільшення можливостей для самореалізації та значної економії власного часу та ресурсів, необхідних для працевлаштування та просування власної праці, як товару, на глобальному ринку праці. Доступ до останнього є вагомим досягненням, яке стало можливим завдяки процесу глобалізації та розвитку технологій. Компанії ж, в свою чергу, завдяки інноваційним видам зайнятості мають змогу зменшувати свої витрати та отримують доступ до глобального ринку праці, розширюючи свої можливості.

Список літератури:

1. Global Workplace Analytics [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://globalworkplaceanalytics.com/>
2. New forms of employment / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/11/New-forms-of-employment.pdf>.
3. Аникин Б. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента / Б. Аникин, И. Рудая. – 2-е изд., перераб. и доп. – К., 2009. – 320 с.
4. Бравар Ж-Л. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений – М. : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 154 с.
5. Information Services Group [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.isg-one.com>