

МОБІЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Нестабільна політична ситуація в Україні призвела до кризових явищ на вітчизняному ринку праці. В особливо складних фінансово-економічних умовах опинився сектор МСП, працевластців якого намагаються долати виникаючі труднощі та перебувають в пошуках оптимального управління своїми підприємствами.

Результати досліджень свідчать, що переважна більшість вітчизняних працевластців не сприймають мобільних працівників в якості ключового елементу стратегії у сфері зайнятості. Разом з тим невизначена ситуація на ринку вимагає від працевластців відмовитися від найму штатних співробітників та чинить сильний вплив на впровадження атипових стратегій зайнятості у вітчизняних компаніях. З метою адаптації до мінливої ринкової кон'юнктури, як працевластці, так і працівники все частіше схиляються до вибору гнучких форм зайнятості. До професійних гнучких форм зайнятості відноситься робота за строковою угодою, робота за викликом, телепраця, робота на дому, лізинг працівників, тимчасове працевлаштування. Високий рівень безробіття на ринку став підґрунтям для актуалізації найбільш гнучкої форми працевлаштування – зайнятості на неповний робочий день. Рішенням для досягнення власних бізнес-цілей в ситуаціях, що потребують швидкої зміни потужностей, є залучення підприємствами мобільних працівників.

Рейтинг мотивів використання мобільної зайнятості: сезонність виробництва і продажів – 5,2; швидке зростання замовлень на підприємстві – 4,7; тимчасова заміна відсутніх працівників – 3,6; ліміт штатних працівників на підприємстві – 2,1; реалізація спеціальних проектів чи додаткових замовлень – 2,1; випробувальний період перед прийняттям на постійну роботу – 1,4.

Завдяки ефективному управлінню командою постійних і тимчасових працівників компанії мають можливість оптимізувати витрати без зміни планів.

Залучаючи зовнішніх працівників, роботодавці отримують можливість аутсорсингу неосновної діяльності (пов'язаної з наймом, відбором, підготовкою, навчанням та мотивуванням) за межі компанії, а проведення тестування кандидатів для роботи на постійній основі забезпечує не лише заміну працівників, що перебувають у відпустках, але дозволяє отримати доступ до рідкісних, затребуваних спеціальностей. Крім цього підприємство знижує витрати і ризики, пов'язані з ротацією та укладанням договорів з працівниками, знижує загальні витрати на працевлаштування через постійну необхідність узгодження структури зайнятості з потребами підприємства (кадрова агенція забезпечує підприємство необхідною кількістю працівників для виконання конкретного завдання в конкретний час). Також обмежуються адміністративно-кадрові витрати на підприємстві, оскільки кадрові агенції беруть на себе організацію умов праці, соціальне страхування і забезпечення, виплати, перевірку заходів з охорони праці. Гнучкий графік роботи з точки зору працевластця може мати і ряд недоліків, які включають в себе: низький рівень ідентифікації працівника з компанією, нестабільність складу команди, проблеми зі спілкуванням і комунікацією між постійними і тимчасовими працівниками, постійний процес навчання та впровадження нових людей в компанію, низька якість виконаних завдань. Для працівників до переваг гнучкої роботи можна віднести: можливість працевлаштування для людей, яких не можуть прийняти на постійну роботу, можливість виконання завдань/робіт для кількох працевластців, можливість поєднання роботи і сімейного життя, можливість отримання постійного місця праці і досвіду роботи у різних сферах. До недоліків з точки зору працівника доцільно включити: відсутність безперервності роботи, професійна нестабільність, відсутність зв'язків з працівниками та відгуків на свою роботу, витрати, пов'язані з подальшою професійною підготовкою, скорочення пільг для працівників.

Отже, зростаюче значення нестандартних форм зайнятості в Україні пояснюється зусиллями підприємств у напрямку підвищення їх конкурентоспроможності. При реалізації атипових форм зайнятості підприємство отримує можливість більш ефективно управляти своїми трудовими ресурсами. Збільшення гнучкості зайнятості дозволяє підприємствам оперативно реагувати на імпульси із зовнішнього середовища і в той же час зменшити витрати на робочу силу.