

2. Олійник О.В., Іваненко В.О. Маркетинговий потенціал промислових підприємств України. Вісник ЖДТУ. 2016. № 1(75). С. 97–103.

Паймаш Г.В., аспірант
Перерва П.Г., д.е.н., професор
Національний технічний університет «ХПІ»

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ МОЛОДИХ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

Вирішення проблем формування ринку та працевлаштування молодих людей з інвалідністю неможливе без активної участі у цьому процесі роботодавців. Саме вони створюють робочі місця і приймають на роботу ту чи іншу особу. Без тісної співпраці центрів зайнятості з роботодавцями просто неможливо влаштувати на роботу молоду людину з інвалідністю. Ця взаємодія потребує удосконалення перш за все за такими напрямками: інформаційно-роз'яснювальна робота серед роботодавців, збір інформації про вакансії, консультування з питань пристосування існуючих чи створення нових робочих місць для молодих людей з інвалідністю, впровадження заходів спрямованих на подолання негативного відношення до людей з особливими потребами, зменшення прихованої дискримінації, створення додаткових робочих місць та впровадження нестандартних (гнучких) форм зайнятості на підприємствах.

До нестандартних сегментів ринку праці молодих осіб з особливими потребами, на наш погляд, слід віднести:

- повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;
- неповна зайнятість, режими зайнятості неповних робочий час;
- тимчасові працівники;
- зайнятість на основі цивільно-правових договорів;
- дистанційна зайнятість.

Інноваційність форм зайнятості в першу чергу пов'язана з їх гнучкістю, яка надає можливість працівнику можливість вибору між робочим та вільним часом, так і за режимом його використання. Гнучкі форм зайнятості пов'язані з: нестандартними режимами

робочого часу; нестандартними робочими місцями і нестандартною організацією праці (надомна); соціальним статусом громадян (незалежні працівники, працюючи пенсіонери); нестандартні форми організації праці (само зайняті, тимчасові роботи). Крім того, гнучкі форми зайнятості пов'язані з нестандартними режимами роботи дозволяють знизити рівень безробіття серед тих, хто не в змозі конкурувати на ринку праці (люди з особливими потребами, жінки з маленькими дітьми, або які виховують дитину з інвалідністю).

Серед нестандартних режимів роботи є такі компоненти:

а) неповний робочий час – коли у най мого працівника не має можливості працевлаштуватися на повний робочий час;

б) альтернативний робочий тиждень – коли на одному місці працюють два працівника через тиждень;

в) розподіл робочого місяця між двома працівниками за часом роботи (пропорційно між ними поділяється заробітна плата, яка відповідає кількості та якості виконаної роботи або погодинна оплата одного працівника);

г) стислий робочий тиждень – поділ нормативної тривалості тижня на меншу кількість робочих днів.

Гнучкі форми зайнятості та режими робочого часу можна назвати компромісом між повною зайнятістю та безробіттям. Найм, умови та оплата їх праці визначаються колективним договором або індивідуальною трудовою угодою зі взаємними зобов'язаннями сторін. Гнучкі форми зайнятості виступають характерними рисами нової стадії економіки, яка змінила індустріальну епоху жорсткої організації виробництва науковим підходом. Застосування та ефективність гнучких форм на ринку праці дають можливість вирішувати складні проблеми організації та управління виробництвом, щоб уникнути великих фінансових витрат через звільнення працівників, особливо в кризовий період, та зберегти кваліфіковані кадри, сучасні підприємства використовують різні форми неповної та нестандартної зайнятості в своїй практичній діяльності, тобто гнучкість виробництва потребує гнучкості у використанні робочого часу та трудових ресурсів.

У країнах, в яких активно застосовують гнучкі форми зайнятості, високим рівнем зайнятості відзначається молодь, спостерігається високий рівень трансформації тимчасових

робочих місць у постійні. Країни Західної Європи забезпечили збалансоване співвідношення між гнучкістю, стабільністю та заповненням ринку праці, що дозволяє збільшити кількість робочих місць високої якості. Ці країни характеризуються високим рівнем зайнятості за участю жінок на ринку праці, зайнятістю молоді, невисоким рівнем безробіття, зайнятістю людей з особливими потребами, найвищими показниками щодо гарантій зайнятості, високими показниками перетворення тимчасових робочих місць у постійні.

Останнім часом змінилося використання частково зайнятих працівників. Ця форма працевлаштування використовується як засіб подолання безробіття.

Сучасні методи формування ринку праці взаємопов'язані із змінами в режимах роботи та дозволяють працівникам поєднувати зайнятість на роботі з сімейними обставинами, станом здоров'я, соціальним життям. Гнучкі форми робочого часу дають можливість різним категоріям населення працювати за наймом. Перш за все зацікавлені особи з особливими потребами, жінки, які виховують дітей або мають дитину з інвалідністю, молодь.

Аналізуючи теоретико-методологічні підходи до характеристики гнучкої зайнятості та гнучкого ринку праці, виділяють кризову та трансформаційну моделі гнучкої зайнятості, які розглядають через систему взаємопов'язаних інституційних та функціональних компетенцій суб'єктів ринкових відносин, що забезпечують пристосування зайнятості до поточних та довгострокових коливань попиту та пропозиції праці на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях. На макрорівні необхідно впроваджувати прямі і не прямі методи впливу на відносини у сфері зайнятості, створити стійку законодавчу базу щодо регулювання зайнятості та її форм, розробити відповідні закони, які б регулювали гнучкі форми зайнятості.

На українському ринку праці доцільно впроваджувати кризової моделі, які спрямовані на кількісні зміни в зайнятості населення на макроекономічному рівні при: можливому зниженні продуктивності праці; низькому рівні реструктуризації зайнятості та недофінансування розвитку людського капіталу.

Також доцільно впроваджувати трансформаційну модель, яка зорієнтована на зростаючу віддачу від використання трудових

ресурсів на мікроекономічному рівні, вона дасть можливість: підвищувати продуктивність праці; зростання економічної та соціальної відповідальності за результати господарської діяльності.

Перехід до трансформаційної моделі передбачає не лише реформування інститутів ринку праці, але й зміни внутрішньовиробничих відносин, які визначають конфігурацію внутрішнього ринку праці. У цьому випадку можна здійснити: раціоналізацію та технологізацію внутрішньовиробничих відносин; впровадити нові форми організації праці; децентралізацію управління на макрорівні; розвиток системи перепідготовки кадрів.

Muhammad Usama Soomro (*The Islamic Republic of Pakistan*)
Nataliya Yudina, Ph.D. in Economics, Associate professor
National Technical University of Ukraine
“Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”

EVOLUTION OF THE ECONOMIC SYSTEM OF PAKISTAN: INNOVATIVE MARKETING ASPECT

In Pakistan agriculture was always more than 50 % of its economic activity and the backbone at the time of separation and one of the indicators of its sustainable development. It has also created a job opportunity helping to reduce the poverty in Pakistan. After Pakistan hospitably gained independence in 1947, it was the leading producers of wheat, cotton and other crops, had the highest GDP per capita income for some tenure in the region and was also relatively advanced in infrastructure and social services. But later it has been decreasing drastically up to 20 % of GDP [1-4]. The dynamic of the GDP share of agriculture, industry, manufacturing, and services between 1960 and 2021 is shown on Fig 1.

From the diagram (fig. 1) we noticed that before during the 1980s -1990s the economy growth of Pakistan was struggling with its socialist seventies by the implementation of the economic diversification. Thus, the GDP share of agriculture decreased in this period up to 30% in a few years in the late 1970s and the early 1980s, when it turned into an alarming situation, although its level in the 1960s was growing up immediately after the independence.