

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Конотопський інститут Сумського державного університету
Кафедра технологій і управління
Секція менеджменту і підприємництва

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Нестандартні форми зайнятості на ринку праці

(назва теми роботи)

Студента 4-го курсу гр. Мз-81к
спеціальність 073 „МЕНЕДЖМЕНТ”

Матвієнка Дмитра Володимировича

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

Науковий керівник:

к.е.н. Циганенко О.В.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали керівника)

Завідувач секції:

к.е.н., доц. Власенко Д.О.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали)

Конотоп 2022

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| РЕФЕРАТ | 3 |
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ 1 ОСОБЛИВОСТІ ЕВОЛЮЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ | 6 |
| 1.1 Стандартна зайнятість та тенденція її трансформації в нестандартні форми | 6 |
| 1.2 Нестандартні форми зайнятості та їх місце на ринку | 11 |
| 1.3 Чинники масового поширення нестандартної зайнятості | 16 |
| РОЗДІЛ 2 НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ ОСОБИСТИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ | 19 |
| 2.1 Особливості ринку фрілансерів | 19 |
| 2.2 Мотивація співробітників при відділеному режимі праці | 25 |
| 2.3 Перспективи розвитку нестандартних форм зайнятості | 29 |
| РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ У ВІДДАЛЕНОМУ ОФІСІ "SKYENG" | 33 |
| 3.1 Загальна характеристика компанії та особливості організації роботи в онлайн-режимі | 33 |
| 3.2. Переваги та недоліки віддаленої праці | |
| ВИСНОВКИ..... | 44 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 47 |

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи бакалавра. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який містить 26 найменувань. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи бакалавра становить 49 сторінок, у тому числі 3 таблиць, 2 рисунки, список використаних джерел на 3 сторінках.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра. Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є визначення ролі нестандартної зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Задачі дослідження:

- розкрити зміст та роль нестандартної зайнятості на українському ринку праці;
- розглянути особливості еволюції вітчизняного ринку, класифікувати види нестандартної зайнятості та позначити їх місце на ринку;
- визначити фактори масового поширення нестандартної зайнятості;
- розкрити одну з форм нестандартної зайнятості "фріланс" та її місце на ринку;
- виявити перспективи нестандартної зайнятості;
- проаналізувати роботу у віддаленому офісі онлайн школи Skyeng;
- визначити переваги та недоліки віддаленої праці

Об'єкт дослідження - нестандартна зайнятість працівників.

Предмет дослідження - відносини, що формуються в умовах вітчизняної економіки та об'єднуються поняттям нестандартної зайнятості.

Методологічну основу дослідження склали наукові праці провідних фахівців з нестандартних форм зайнятості, зокрема, фрілансу, Інтернет ресурси, офіційні джерела онлайн школи Skyeng.

Ключові слова: РИНОК, ЗАЙНЯТІСТЬ, НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ, ФРІЛАНС.

ВСТУП

Сучасна економіка висуває нові вимоги на ринку праці. Зростання інформатизації, цифровізація економіки, масштабне впровадження інформаційних технологій у всі сфери життєдіяльності людини сприяє появі висококваліфікованих спеціалістів, здатних функціонувати в умовах гнучкого робочого часу та віддаленого робочого місця. Актуальність теми даного дослідження обумовлена радикальними технологічними змінами, що змінюють спосіб життя. Масштабні зміни відбуваються у сферах праці та зайнятості населення. Трансформація форм зайнятості змінює традиційно сформовану структуру зайнятості населення, сприяє посиленню мобільності трудових ресурсів, розподіл яких відбувається під впливом обставин, що складаються на міжнародному і національному ринках.

Поширення нестандартних видів зайнятості обумовлено наявністю низки переваг. Так, при нестандартній зайнятості змінюються взаємини між роботодавцями та працівниками, які максимально використовують можливість реалізації своїх інтересів та потреб.

Слід зазначити, що нестандартні види зайнятості мають досить тривалу історію розвитку, проте саме останніми роками відзначається найактивніша фаза їх розвитку.

Питання нестандартної зайнятості та його вплив на соціально-трудові відносини у вітчизняній економічній науці почали активно розроблятися наприкінці 90-х минулого століття. Водночас вже є ціла низка досліджень, які зробили значний внесок у сучасну економіку праці, серед яких праці: Азьмук Н.А., Андрійченко Н. С., Кисельова О. І., Скиба Т.В., Галкіна В., Личковська М., Мойсеєнко Т., Новікова О., Шамілева Л., Хандій О. та інші.

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є визначення ролі нестандартної зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Поставлена мета визначила необхідність вирішення наступних основних завдань:

- розкрити зміст та роль нестандартної зайнятості на українському ринку праці;
- розглянути особливості еволюції вітчизняного ринку, класифікувати види нестандартної зайнятості та позначити їх місце на ринку;
- визначити фактори масового поширення нестандартної зайнятості;
- розкрити одну з форм нестандартної зайнятості "фріланс" та її місце на ринку;
- виявити перспективи нестандартної зайнятості;
- проаналізувати роботу у віддаленому офісі онлайн школи Skyeng4
- визначити переваги та недоліки віддаленої праці

Об'єктом дослідження є нестандартна зайнятість працівників.

Предметом дослідження є відносини, що формуються в умовах вітчизняної економіки та об'єднуються поняттям нестандартної зайнятості.

Інформаційну основу дослідження склали наукові праці провідних фахівців з нестандартних форм зайнятості, зокрема, фрілансу, Інтернет ресурси, офіційні джерела онлайн школи Skyeng.

У першому розділі розкрито зміст та роль нестандартної зайнятості на українському ринку праці, розглянуто особливості еволюції вітчизняного ринку, визначено фактори масового поширення нестандартної зайнятості;

У другому розділі визначено особливості ринку фрілансерів, досліджено мотивацію співробітників при відділеному режимі праці, виявлено перспективи розвитку нестандартних форм зайнятості.

У третьому розділі наведено аналіз організації роботи у віддаленому офісі онлайн школи Skyeng, визначено переваги та недоліки віддаленої праці.

РОЗДІЛ 1 ОСОБЛИВОСТІ ЕВОЛЮЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

1.1 Стандартна зайнятість та тенденція її трансформації в нестандартні форми

Поняття «стандартна» і «нестандартна» зайнятість є загальноприйнятими, але дедалі частіше використовуються дослідниками і політиками. Стандартна зайнятість зазвичай вважається роботою, що призначена для повного робочого дня. Вона ґрунтується на постійній присутності в компанії або організації під безпосереднім керівництвом призначеного роботодавця чи менеджера. У більшості розвинених країн цей стандарт закріплено у законодавстві.

Стандартною зазвичай вважається зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня з урахуванням безстрокового трудового договору для підприємства чи організації під безпосереднім керівництвом роботодавця чи менеджерів. У більшості розвинених країн такий стандарт закріплено законодавчо. Навпаки, всі форми зайнятості, що відхиляються від нього, включаючи самозайнятість, можуть розглядатися як нестандартні.

Термін «стандартна зайнятість», не завжди був соціальною та правовою нормою. Такі умови навпаки швидко поширилися лише наприкінці 19 століття. Це було пов'язано з швидко зростаючими темпами індустріалізації. В результаті вони досягли успіху у всіх промислово розвинених країнах протягом більшої частини 20-го століття. На цій основі профспілки та марксистські партії стали професійними та політичними представниками спільних інтересів працівників із стандартною зайнятістю. Профспілки залишалися численними та політично впливовими. Що стосується стандартних умов зайнятості, то були створені та розроблені процедури колективних переговорів та соціального партнерства, закони про працю та системи соціального захисту, що застосовуються у промислово розвинених країнах. У цьому сегменті зайнятості роботодавці інвестували здебільшого все у людський капітал, оскільки вважали, що ці витрати захищені високими витратами плинності працівників. Але навіть у

середині 20-го століття, коли стандартна зайнятість була абсолютно домінуючою у промислово розвинених країнах і становила ядро ринку праці, це була єдина форма зайнятості. Ця неоднорідність відбивається у різних теоріях, причетних до ринку праці під назвами "вторинний ринок праці", "периферійні робочі місця" і т. д. До всього цього, частка штатних працівників економіки промислово розвинених країн постійно змінювалася, знижувалася на етапах рецесії та зростала на етапах зростання та відновлення [8].

Автори Є.В. Ванкевич та О.В. Зайцева відзначили п'ять ознак визначення зайнятості: умови укладання трудового договору, робочий час, місцезнаходження робочого місця, тип роботодавця, тип зайнятості [8].

На початку XXI ст. розвиток трудового законодавства України поступово виходить на новий рівень, що виражається, зокрема, у посиленні диференціації та індивідуалізації правового регулювання трудових відносин та трудових договорів.

Трудовий договір, як юридична конструкція, що сформувалася у минулому столітті, нерідко не відповідає новій організації праці, якій притаманне оновлення технічної та технологічної бази виробничих систем, масова комп'ютеризація та інформатизація. У зв'язку з цим, викликані об'єктивними вимогами сучасної ринкової економіки, структурні зміни на ринку праці виявились у вигляді поширення нетипових форм зайнятості та відповідних договорів.

Під нетиповою зайнятістю зазвичай розуміють всі форми зайнятості, що відхиляються від стандарту: зайнятість на основі безстрокового трудового договору, в режимі повного робочого часу та на стаціонарному робочому місці під контролем та управлінням роботодавця.

З кожним роком масштаби поширення дистанційної зайнятості в Україні зростають. Вона займає значне місце серед режимів роботи і забезпечує умови трудової активності частини населення. Використання засобів комунікаційних технологій у дистанційній роботі в Україні почалося з 80-х років минулого століття. З цього періоду індекс технологічного розвитку країни

характеризувався тенденцією до зростання і до 1994 р. Україна займала 45 місце за показниками мережевого суспільства. Надалі процес впровадження в обіг на вітчизняному ринку та використання споживачами коштів у сфері інфокомунікацій сприяв розвитку дистанційних форм зайнятості. Тільки з 1994 р. до 2000 р. кількість телефонних ліній збільшилася в 1,3 рази, а кількість персональних комп'ютерів зросла майже 7 разів.

Головну роль розвитку телероботи в нашій країні безсумнівно зіграв Інтернет. Вжиті заходи з інтернетизації сприяли зростанню розвитку дистанційної зайнятості в Україні. З 1999 р. кількість Інтернет-користувачів щорічно зростала на 30-40 %. Було вжито багато заходів, спрямованих на просування інтернет-технологій у державний та комерційний сектори економіки. Багато вчених, фахівців у сфері економіки висловлювалися про те, що підвищення інтересу та попиту на Інтернет-послуги сприятимуть динамічному розвитку в нашій країні дистанційній зайнятості, а згодом сприятимуть і появі нових професій, пов'язаних з ІТ-технологіями [9].

Процес становлення в Україні дистанційної зайнятості в порівнянні з тим, що був пройдений світовим співтовариством, відбувався дещо повільніше. Тим не менш, такий режим роботи впевнено закріпився на вітчизняному ринку праці і став набирати обертів, що сприяло розробці правових норм, які регулюють цю форму зайнятості. З початку XXI ст. нетипові трудові договори в Україні почали укладатися дедалі частіше, а правова регламентація діяльності дистанційних працівників тривалий час була відсутня, що зумовлювало низьку територіальну мобільність робочої сили і це перешкоджало ефективному використанню трудових ресурсів. Правові реалії були такі, що поступове поширення дистанційної зайнятості, що вимагало доповнення правового поля.

Дистанційна праця як нетипова форма зайнятості виникла порівняно недавно. Ідея дистанційних трудових відносин була запропонована в США в 1970 роках як припущення можливості відсутності постійного знаходження працівника на своєму робочому місці. Ця ідея зацікавила як представників влади, так і суб'єктів господарювання, оскільки вона вирішувала транспортні проблеми

у великих містах, а також проблему зайнятості сільського населення, створення робочих місць у віддалених регіонах. Аналіз будь-якого явища, зокрема і дистанційної зайнятості, передбачає спочатку виявлення чинників, які детермінують процеси формування.

Таблиця 1.1 - Порівняльна характеристика стандартних та окремих видів нестандартної зайнятості

| Вид зайнятості | Роботодавець | Робота по найму | Тривалість робочого дня | Тип трудового договору | Контроль за процесом |
|----------------------|----------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------|----------------------|
| Стандартна | Організація | Да | Нормальна | Безстроковий контракт | Роботодавець |
| Нестандартна | | | | | |
| Часткова зайнятість | Організація/приватна особа | Да | Неповний день | Безстроковий контракт | Роботодавець |
| Тимчасова зайнятість | Організація/приватна особа | Да | За обставинами | На конкретний термін | Роботодавець |
| Самозайнятість | Відсутній | Ні | За обставинами | Відсутній | Сам працівник |

Однією з основних та відмінних ознак дистанційної роботи є виконання працівником своєї трудової функції поза місцем знаходження роботодавця. Проте, саме ця ознака поєднує дистанційних працівників та надомників [40].

Трудові договори, які опосередковують форми нетипової зайнятості, можна поділити на традиційні нестандартні та нетрадиційні гнучкі трудові договори, що з'явилися в наприкінці ХІХ ст. - на початку ХХ ст. (договори з дистанційними працівниками, надомниками, договори про роботу за викликом, договори про позикову працю).

Проте, що будь-яка конструкція нетипових трудових договорів має відповідати правовим принципам, які забезпечують стабільність трудових прав працівників.

Нестійкість зайнятості у поєднанні з низькою заробітною платою все частіше зустрічаються у менш розвинених регіонах, серед молоді, жінок, працівників фізичного праці та низької кваліфікації. Деякі дослідження, які використовують відповідні критерії для оцінки рівня кваліфікації, порівнянних

між країнами, виявили нерівність кваліфікації працівників та зовнішню трудову міграцію, які і є основними факторами нерівності доходів. Сама суть низькокваліфікованих професій та спеціальностей, які пов'язані з нестандартною зайнятістю, переважно у сфері послуг, підвищує ризик низької заробітної плати. В Україні у працюючої частини населення виникло відхилення у співвідношенні базової та преміальної частин оплати праці. Це є основою великої «гнучкості» у розмірі платежів. Справді, працівник може отримати бонусну частину виплат через деякі правила їх розрахунку. Воно є і основою зниження оплати праці та обмеження трудових прав працівників. Більшість працівників з нестандартною зайнятістю не отримують заробітну плату у певний термін, а переважна більшість людей несправедливо одержують низьку заробітну плату.

Дослідники акцентують увагу на тому, що через коротку тривалість роботи з нестабільною формальною зайнятістю «виключаються» з різних видів доплат та винагород за спільні результати виконаної роботи, які найчастіше пов'язані з постійним стажем роботи, що в результаті доводить до економії на заробітній платі. Крім того, витрати на звільнення працівників для роботодавців у разі розірвання таких договорів досить малі.

Підсумовуючи аналіз передумов формування та поширення дистанційної зайнятості, слід зазначити, що дистанційні трудові відносини стають можливими за достатнього рівня інформаційної оснащеності, розвитку технічних засобів та обслуговування електронних мереж. Процес технічних та технологічних перетворень сприяє появі віртуального простору, виникненню нових видів підприємств та інтерактивній взаємодії суб'єктів електронного ринку праці, що передбачає дистанційні трудові відносини. А процеси, що супроводжують глобалізацію світової економіки, підвищення рівня мобільності самих працівників та їхнє бажання кар'єрного зростання, безсумнівно, тягнуть за собою впровадження у трудовий процес дистанційний режим роботи не тільки в Україні, а й у всьому світі.

1.2 Нестандартні форми зайнятості та їх місце на ринку

Нестандартна зайнятість розглядається як інструмент для адаптації працівників і роботодавців до змінних економічних умов. М.А. Винокуров та Н.А. Горелов вважають, що «нестандартні форми зайнятості виникають у межах нестандартних режимів використання робочого часу, підвищеної гнучкості у питаннях прийому та звільнення працівників, застосування гнучких систем заробітної плати, що знижують витрати виробництва» [2].

Нестандартна зайнятість відповідає інтересам як працівника, так і роботодавця. Інтереси роботодавця реалізуються в таких формах нестандартної зайнятості, які належать до нестандартних форм трудових відносин (позикова праця, аутсорсинг, лізинг тощо), а інтереси працівників відповідають нестандартним формам організації праці (телеробота, гнучкий робочий графік тощо).

При використанні нестандартних форм зайнятості підприємницькі ризики переходять на працівників, що проявляється у мінімізації гарантії повної та постійної зайнятості із встановленою заробітною платою.

Останнім часом сфера послуг стала більш привабливою для невеликих підприємств, які активно освоїли використання тимчасової та позикової робочої сили. Гнучкість у трудових відносинах можна розглядати як наслідки посилення конкуренції у сфері послуг, з одного боку, і, з іншого, як реалізація підприємницької політики, спрямованої на зниження витрат виробництва за рахунок економії за найм робочої сили, а також оптимізації оподаткування. Насамперед, знижуються витрати на підтримання стандартних робочих місць.

Крім цього, на збільшення нестандартної зайнятості значно вплинули демографічні зрушення у самій структурі робочої сили, яка виявилася у масовому виході жінок-домогосподарок на ринок праці. Попит на нестандартні робочі місця збільшився із залученням у трудову діяльність пенсіонерів та студентів, які воліли працювати за умови гнучкого графіка та скороченого робочого часу. Крім того, працевлаштування цієї категорії працівників не

вимагає законодавчих гарантій праці або будь-яких додаткових пільг, оскільки вони розглядають роботу як вторинне заняття.

Велика кількість дослідників приходять до однієї й тієї самої думки, що поширення різних форм зайнятості здійснюється у найбільш нестійких місцях, маючи на увазі: групи населення, території, види зайнятості. У гнучкому режимі робочого часу для початку цікавиться конкретний контингент робочої сили: жінки з сімейними обов'язками, молодь, яка навчається, люди похилого віку, особи з обмеженою працездатністю. В той же час тимчасові працівники нерідко використовуються на робочих місцях, які не вимагають високої кваліфікації і, отже, не приносять високого заробітку. Гнучкий робочий час часто використовується не тільки для тимчасових і випадкових, але і для постійних працівників у період спаду ділової активності, при нестачі робочої сили на повний робочий день, для підвищення періоду роботи обладнання, залучення та встановлення робочої сили і т.д.

Вся сутність використання гнучкого режиму робочого часу є скорочення простоїв, а також втрат часу з деяких об'єктивних причин за максимальної координації даних режимів з потребами виробництва та можливостями працівників.

Більше того, в непростих економічних умовах дана гнучкість дозволить роботодавцям утримати робочі місця, а працівникам - придбати якусь тимчасову роботу, що набагато краще, ніж безробіття. Додатковий аналіз для виявлення необхідної інформації, яка б могла оцінити, чи є вибір працівника гнучким. Наприклад, зайнятість неповної форми є добровільною та переважною, або це строго необхідний етап, єдиною альтернативою є безробіття. [10]

Таблиця 1.2 – Критерії та форми нестандартної зайнятості

| Критерії нестандартної зайнятості | Форми нестандартної зайнятості |
|--|---|
| Умови укладання трудового договору | Тимчасова (непостійна) зайнятість |
| Тривалість робочого часу | Неповна/часткова зайнятість: добровільна та вимушена. Надзайнятість. |
| Розташування робочого місця | Дистанційна зайнятість: |

| | |
|-----------------|--|
| | 1) за ступенем використання ІКТ: з використанням ІКТ (інтернет-праця, телеробота), без використання ІКТ. 2) за специфікою робочого місця. |
| Тип роботодавця | Наймана праця. Самозайнятість. |
| Тип зайнятості | Додаткова/повторна зайнятість |

Втім, існує методика оцінки впливу гнучких форм зайнятості на ринку праці, яка покликана оцінити позитивний та негативний вплив цих форм на ринок праці. На підставі отриманих результатів може бути запропонований комплекс заходів, які зберігають розвиток форм зайнятості, що сприяють досягненню та підтримці балансу на ринку праці, а також раціональному використанню робочого часу на підприємстві.

Переваги для працівників, які застосовують неформальну зайнятість, полягають у тому, що вони отримують роботу, якщо немає вакансій у формальному секторі, тобто розглядають її як альтернативу безробіттю. А недоліки виражаються у відсутності юридичної реєстрації трудових відносин, отже, вони втрачають правовий захист та соціальні гарантії своєї діяльності.

При цьому роботодавці одержують суттєві пільги за рахунок економії на податках та платежах у позабюджетні фонди та оптимізації виробничих витрат завдяки гнучкому графіку використання робочої сили [12].

Нестандартні трудові відносини, що реалізуються отриманням тимчасового, неповного чи неформального робочого місця, розглядаються як втрати гарантій соціального захисту та кар'єрних перспектив. У той же час, вони дозволяють підвищити рівень зайнятості, допомагають знизити рівень безробіття та надати можливість отримати роботу. Це досить вигідний вид зайнятості для безробітних, які таким чином зможуть повернутися на ринок праці. Через це використання нестандартної зайнятості показує певний баланс інтересів між працівниками та роботодавцями у межах визначення норм праці.

Роботодавці, підвищуючи гнучкість працевлаштування, збільшують власний потенціал для скорочення витрат на робочу силу. Тим самим вони забезпечують собі збільшення конкурентоспроможності. У межах цієї програми

можна підтримувати існуючі робочі місця, а також створювати нові з нестандартними умовами праці. Втім, ця концепція призводить до збільшення частки нестандартних працівників в економіці. Це, у свою чергу, скорочує мотиви для інвестицій у людський капітал, а також негативно впливає на трудову мотивацію працівників. З рисунка 1.2 можна назвати такі напрями дистанційної зайнятості:

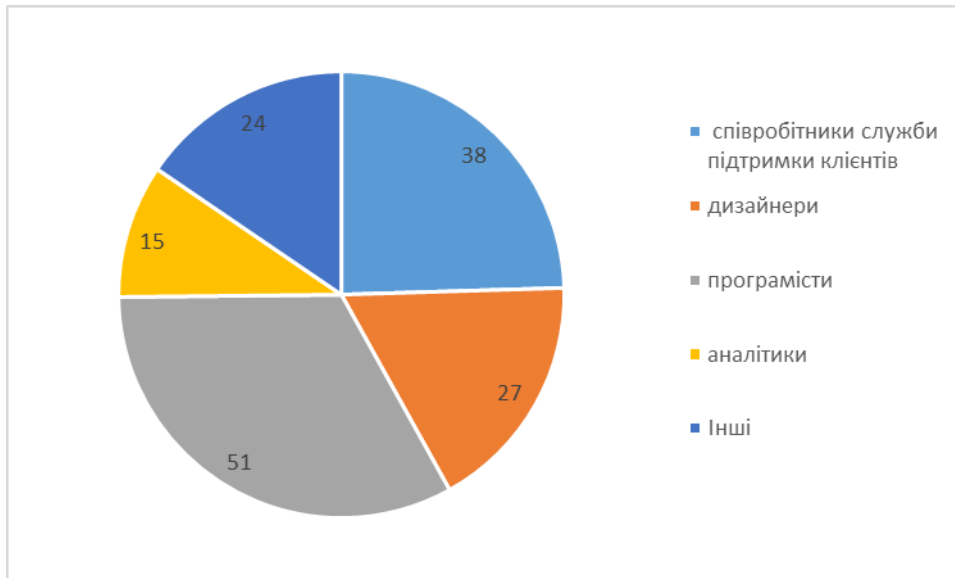


Рисунок 1.1 - Напрями дистанційної зайнятості

- програмісти – 51%;
- співробітники служби підтримки клієнтів – 38%;
- дизайнери – 27%;
- аналітики – 15%;
- співробітники фінансового департаменту – 15%;
- інші - 24% [15].

Кількість віддалених співробітників зростає по всьому світу відповідно до попиту на послуги з боку роботодавців. Роль держави у просуванні нестандартних видів зайнятості вимагає спрямованості на оптимізацію різних груп працівників у структурі соціально-трудоих відносин. Здійснення даних завдань реалізується завдяки політиці зайнятості, що забезпечує прогресивну структуру зайнятості за допомогою покращення якісних характеристик робочої сили, розвитку системи професійної підготовки та перепідготовки працівників,

стримування збільшення безробіття та забезпечення соціальних гарантій для населення. Для цього держава створює систему заходів для підтримки балансу інтересів роботодавців та працівників.

У сучасній економіці запроваджено передумови великого поширення нестандартної зайнятості. Це зумовлено переходом від стадії формування та просування економіки на постіндустріальну та розвитком малого бізнесу, який потребує оптимізації витрат на оплату праці.

Підсумовуючи, можна зазначити:

- Становлення та розвиток дистанційної зайнятості - об'єктивне явище, зумовлене науковим та технічним прогресом, удосконаленням інформаційно-комунікаційних технологій, підвищенням рівня конкуренції на світовому ринку праці, глобалізацією світової економіки та, звичайно ж, легалізацією на національному рівні, а також створенням загальновизнаних міжнародних норм та правил щодо врегулювання дистанційної зайнятості. Поступове поширення цього виду зайнятості та створення умов його використання у багатьох країнах сприяло виділенню нового сегмента ринку праці - електронного ринку праці, специфіка якого відбивається у формі соціально-трудових відносин: між працівником і роботодавцем встановлюються віртуальні дистанційні економічні відносини.

- Аналіз передумов формування дистанційної зайнятості та етапів її становлення у країнах дозволив виявити умови її появи та розвитку вітчизняного ринку праці. В Україні масштаби поширення дистанційної зайнятості в порівнянні з досвідом, що має світове співтовариство, дещо нижчі і повільніші.

Тим не менш, дана форма зайнятості поступово займає міцне місце серед режимів роботи і забезпечує умови трудової активності все більшої частини населення. Результати різних досліджень, що проводяться як за кордоном, так і в Україні щодо економічної ефективності дистанційної праці, демонструють переваги дистанційної роботи, які можуть використовуватись як великими корпораціями, так і малим бізнесом. Успішний досвід практики застосування дистанційної роботи зарубіжних підприємств у частині організації дистанційної

праці, безсумнівно, буде розглянутий і перейнятий російськими компаніями.

1.3 Чинники масового поширення нестандартної зайнятості

Аналіз будь-якого явища, зокрема і дистанційної зайнятості, передбачає спочатку виявлення чинників, які детермінують процеси формування. Фахівці в цій галузі виділяють цілу низку факторів, що сприяють формуванню та розвитку дистанційних трудових відносин. До них відносять, зокрема, технологічні, психологічні, соціальні фактори, внутрішньоорганізаційні можливості підприємств та загальний стан економіки країни.

Існують основні передумови, які безпосередньо впливають на динамічний розвиток дистанційної зайнятості на ринку праці, а саме: технологічну, соціально-економічну, інституційну [8].

Технологічна причина виникнення дистанційної зайнятості взаємопов'язана з такими факторами, як:

- розвиток комунікаційних технологій;
- створення глобального мережевого простору Інтернет;
- розвиток електронного ринку праці.

Кожен із цих чинників є важливим компонентом у визначенні рівня розвитку дистанційної зайнятості та її характеристик і, відповідно, обумовлені об'єктивним процесом технічних та технологічних перетворень, оскільки застосування засобів телекомунікацій у межах трудових відносин може бути реалізовано лише за наявності відповідних технологічних можливостей.

Перший фактор сприяв створенню можливості перетворення результатів віддаленої роботи у форми, які можуть фіксуватися та передаватися лініями телефонного зв'язку, комп'ютерними мережами. У середині минулого століття вирішилися завдання розробки та експлуатації різноманітних ліній зв'язку, що сприяють передачі великих потоків інформації. Цьому послужило зростання кількості телефонних ліній, радіозв'язку, телевізорів та поява супутникового

зв'язку, а потім і поява модемів, факсів, пейджерів та мережі Інтернет. Усе це, і навіть поєднання засобів телекомунікацій та інформатизації, докорінно перетворило характер праці та самі трудові відносини.

Також удосконалення зазначених технологій призвело до створення нових способів пошуку, обробки та зберігання інформації. Багато країн почали прагнути отримання інформації та застосування досягнутих можливостей у сфері економіки. І з метою визначення рівня інформаційної забезпеченості країн 2001 р. було запропоновано індекс технологічного розвитку, що означає ступінь поширеності зазначених технологій серед населення країни. Цей індекс щорічно публікується у звіті ООН «Human Development Report» [25].

Слід зазначити, що рівень інформаційної забезпеченості на світовому рівні постійно зростає, що підтверджується, у тому числі маркетинговими дослідженнями Регіональної громадської організації Центр Інтернет Технології (РОЦИТ), яка ще у 2003 р. у своєму аналітичному огляді «Світовий ринок інформаційних технологій» опублікував дані про те, що світові витрати на інформаційні технології на той момент зросли на 4,7%. Далі щороку зростання витрат на програмне забезпечення, бездротові мережі, ІТ-сервіси тощо. варіювався від 3-4 до 8% [23]. Наведені показники дозволяють з великою ймовірністю прогнозувати подальший розвиток нових форм зайнятості, у тому числі і дистанційної, за умови забезпеченості країн засобами інфокомунікацій.

Другий фактор - створення глобального мережевого простору Інтернет, дозволив розширити можливості отримання інформації про вакансії на ринку праці. У США для забезпечення працездатності національної системи комунікацій було створено Агентство передових дослідницьких проєктів ARPA, основні роботи якого були присвячені створенню методу з'єднання комп'ютерів один з одним. Таке впровадження мережі Інтернет у трудовий процес стало провісником роботи на відстані та сприяло підвищенню кваліфікації, продуктивності праці, розмиванню кордонів між найманою зайнятістю та самостійною зайнятістю. А до 2000 р. налічувалося вже понад 400 млн користувачів мережі Інтернет по всьому світу [17].

Третім чинником технологічної є створення електронного ринку праці. З метою розвитку дистанційної зайнятості та підвищення ефективності використання такого режиму роботи в мережі Інтернет створено спеціалізовані портали, що включають, в тому числі, й національні Інтернет-ресурси, які відображають інформацію про програму впровадження дистанційної роботи, наприклад, у державних організаціях. Значного поширення також набула мережева модель організації праці, що має на увазі створення самостійних робочих груп, стратегічних одиниць підприємств, для яких характерна децентралізація виконання робочих функцій, гнучкі віртуальні трудові відносини і власне дистанційна зайнятість. Їх особливість полягає в тому, що створюються вони при необхідності вирішення певної проблеми, що диктується ринком і відповідно ліквідуються після її вирішення. Звідси випливає можливість підвищення гнучкості організації праці та складання таких робочих груп із дистанційних працівників.

Виходячи з вищесказаного, можна з упевненістю констатувати, що поступово виділився новий сегмент ринку праці – електронний ринок праці, специфіка якого відображається у формі соціально-трудова відносин: між працівником та роботодавцем встановлюються віртуальні дистанційні економічні відносини. Соціально-економічна передумова розвитку дистанційної зайнятості визначається, насамперед, відкритістю економік різних країн та їхньою опорою на ринок, а також глобалізацією світової економіки, що формується на цій основі.

Дистанційна зайнятість є наслідком таких процесів, як міжнародний поділ праці, міжнародна міграція робочої сили, зростання потоків іноземних інвестицій. В умовах відкритості економіки дистанційна робота виступає однією з форм боротьби з безробіттям, сприяє розширенню зайнятості та підвищенню її ефективності. Важливим аспектом є економічна політика держави, спрямовану процес впровадження дистанційних форм зайнятості країни.

РОЗДІЛ 2 НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ ОСОБИСТИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Особливості ринку фрілансерів

Епідемія COVID-19 та запровадження в багатьох країнах суворого карантину по-новому поставили питання перед організаціями щодо організації праці працівників та чисельності необхідного персоналу. У зв'язку з цим актуальним стало питання переведення частини офісних працівників на віддалену роботу або використання праці фрілансерів.

Світова практика показує, що співпраця з фрілансерами дає змогу скоротити витрати підприємств, а також надає самим фрілансерам можливість праці на кращих умовах вільно вибирати сферу діяльності та робочий графік.

Міжнародний ринок електронного фрілансу став об'єктом наукових досліджень лише в останнє десятиліття. Теоретичних досліджень на цю тему мало, а існуючі здебільшого має маркетинговий характер і спрямовані на виявлення тих ніш, де віртуальна зайнятість найбільш затребувана. Їх замовниками є компанії, що користуються послугами фрілансерів, великі біржі фрілансу, освітні установи та громадські організації. Збір інформації зазвичай проводиться за допомогою інтернет-технологій, а також телефонних інтерв'ю, що дозволяють отримати більш детальні відомості (наприклад, думок щодо перспектив фрілансу в зв'язки із пандемією COVID-19).

Фріланс - це вид зайнятості на ринку товарів та послуг, що характеризується самостійністю у виборі форми та місця її реалізації та низьким ступенем залежності від роботодавця.

Лист Мінсоцполітики від 15 травня 2008 р. № 105/13/116-08 [19] дає таке визначення фрілансера: це вільний працівник, самозайнята особа або позаштатний працівник, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату компанії. Однак у вітчизняному законодавстві є визначення “самозайнятої особи” та “позаштатного працівника”, але відсутнє

поняття “вільний працівник”, а це означає, що його можна трактувати по-різному.

Фрілансер має високий рівень свободи, можливості для самореалізації та творчого зростання, а також визначення особистого графіка роботи. З цього визначення випливає, що самозайнятість не обов'язково є недержавною роботою, тому що навіть працюючи в штаті компанії, співробітник, який працює віддалено або з оплачуваним робочим графіком, також має високий ступінь свободи, можливості реалізувати себе, самостійність у виборі форми та місця роботи та досить низький рівень залежності від роботодавця.

Про масштаб явища дозволяють судити дані міжнародних сайтів, що спеціалізуються на наймі працівників у віртуальному середовищі, де підприємці публікують свої проекти та отримують конкурентні пропозиції від фрілансерів. Наприклад, на www.upwork.com зареєстровано близько 10 млн. фрілансерів та 4.5 млн. замовників. тут щорічно розміщується близько 3.5 млн. вакансій на загальну суму 1 млрд. 25 дол. США. Завдяки наявності на сайті чат-сервісу клієнти мають можливість спілкуватися з виконавцями у процесі їх тестування, найму та роботи в режимі реального часу [15].

Умови для переходу від підприємства класичного типу до віртуального (з віддаленою зайнятістю) та ведення бізнесу у кіберпросторі дозрівали поступово. З появою виробничих циклів, у яких інформаційний простір став місцем генерування доданої вартості, почалося формування глобального операційного простору, де встановлюються нові технологічні, фінансові, споживчі та юридичні стандарти. Спостереження вказують на інтеграцію виробника зі споживачем як одну з найважливіших ознак віртуальної організації.

Для бізнесу в кіберпросторі характерні інші відмітні ознаки: функціонування у формі тимчасових альянсів або партнерств; юридична незалежність учасників друг від друга; переважання гнучких неієрархічних структур; географічна роз'єднаність партнерів. Основу віртуального підприємства становить створення власної єдиної інформаційної системи –

сукупності методів та засобів пошуку, збору, зберігання, обробки, аналізу та передачі внутрішньої та зовнішньої інформації.

З прискоренням життєвого циклу організацій значна частина робіт усередині фірм набуває проектний характер, а в цілях зниження витрат стає найдоцільнішим наймати позаштатних виконавців. Глобальні онлайн-платформи пов'язують фірми-замовники з постачальниками різноманітних послуг – від розробки програмного забезпечення до копірайтингу та графічного дизайну по всьому світу. При цьому працівники різних країн зосереджені на певних професіях.

Для успішної кар'єри як фрілансер на ринку інтелектуальної праці необхідно мати великий набір компетенцій. Більшість сучасних вишів зосереджено на вузькопрофесійній підготовці і не дають випускникам навичок, що допомагають швидко адаптуватися на ринку праці. Фрілансер повинен не тільки бути спеціалістом у тій чи іншій галузі, але й самостійно керувати своїм часом, організувати робочий процес, вести фінансову діяльність та звітність. Крім того, необхідні здатність до самонавчання, готовність працювати в умовах незнайомої культури, невизначеності та стресу. Отже, йдеться про формування працівника нового типу.

Настає новий етап трудових відносин: організована наймана праця поступово йде в минуле і замінюється більш гнучкими формами, для яких характерна часткова зайнятість та висока професійна мобільність. Така система вигідна для роботодавців, оскільки дозволяє маневрувати кількістю та якістю робочої сили виходячи з економічної ситуації. Привабливо це і для держави, яка знімає із себе значний тягар відповідальності за соціальну сферу.

Поступово навколо кожної людини складається інформаційне середовище, яке формує нові можливості для адаптації до викликів та ризиків, пов'язаних зі зміною технологічного устрою. Одночасно губляться: фінансова стабільність, постійна зайнятість, соціальна захищеність, характерні для ринку праці XX ст. Таким чином, цифрова реальність перетворюється з суто технологічного

феномену на особливу сферу діяльності, де приймаються соціально значущі рішення, що вимагають правового оформлення та регламентації.

Цифрові технології безпосередньо з'єднують роботодавця та виконавця, споживача з постачальником. Це приносить значний економічний ефект, але водночас виникає небезпека подальшої деформації трудових відносин.

За час існування бірж фрілансу сформувалися специфічні норми та інструменти, що регулюють ринкові відносини:

- верифікація користувачів;
- сертифікація виконавців;
- арбітраж;
- система відгуків та рейтингів.

На різних біржах застосовуються свої підходи, і вони часто змінюються, тому фрілансери повинні постійно пристосовуватися до нових правил. На деяких біржах вводять систему “білих” та “чорних” списків, що складаються замовниками, що впливає на рейтинг виконавця та може стати приводом для маніпуляцій, які порушують права виконавців.

Тому вкрай важливою є соціальна регламентація фрілансу, нерозривно пов'язана з правовою і спрямована на підтримку соціальної справедливості та дотримання деяких гарантій для працівників, захист їх інтересів та прав. Вироблення умов для оптимального режиму функціонування мережевого бізнесу та інших сфер, що використовують дистанційну зайнятість, необхідне як державі, так і безпосереднім учасникам. Поки що навіть у розвинених країнах правових засобів для врегулювання суперечностей, що виникають у цій сфері, недостатньо. Значний сегмент ринку праці залишається поза правовим полем, держава не отримує коштів у соціальні фонди, права зайнятих у ньому працівників порушуються. Труднощі формування державної політики щодо соціального захисту тих, хто зайнятий у віртуальному середовищі, мають об'єктивну причину: їхня зайнятість є нерегулярною. За наявності у фрілансера кількох робочих місць адміністрування/тестування його доходу дуже ускладнене.

Відповідні проблеми стали предметом міжнародних дискусій. На національному рівні розробляються та застосовуються на практиці різні підходи до формування нової моделі державних гарантій, а також добровільного соціального страхування самозайнятих.

Організації все частіше використовують телекомунікаційні навички, дозволяючи своїм співробітникам працювати неповний робочий день із дому або у спеціально призначених місцях, розташованих далеко від головного офісу. Проте віддалена робота найпоширеніша серед самозайнятих працівників.

Більше половини фрілансерів працюють не менше 30 годин на тиждень, виконуючи не більше трьох проектів одночасно. Лише близько 10 % працюють понад 60 годин, виконуючи одночасно сім і більше замовлень.

Україна не тільки не відстає від світових тенденцій, але й є одним з лідерів з фрілансу. За даними з різних джерел 2013–2020 рр., Україна посіла перше місце в Європі та четверте в світі за обсягами зайнятості на цифрових платформах. Якщо у 2011 р. кількість фрілансерів в Україні становила близько 9 тис. осіб, то у 2019 р. – вже 495 тис. осіб [13].

Збільшення кількості фрілансерів зумовлено комплексом політичних та економічних криз, які відбулися впродовж останніх чотирьох років. Люди почали активно шукати стабільніші ринки праці та роботодавців, що забезпечують винагороду у стабільнішій валюті. Ключовим моментом стало прийняття Законопроекту #4496 “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо усунення адміністративних бар’єрів для експорту послуг)”, який усунув адміністративні бар’єри для експорту послуг та спростив легальну процедуру ведення бізнесу для фріланс-підприємців.

Судячи з кількості зареєстрованих користувачів найбільшого інтернет-порталу, присвяченого фрілансу, їхня кількість зараз перевищує 1,3 мільйона людей [14]. За останні кілька років кількість співробітників, які бажають працювати на себе, творчо розвиватися та реалізовувати себе, невпинно зростає. Збільшується не лише кількість самих фрілансерів, а й інтерес до них з боку менш вільних працівників, ЗМІ та держави.

За останні роки в Україні з'явилося кілька потужних інтернет-майданчиків для пошуку роботи на умовах фрілансу. Найпопулярнішими в Україні є веб-сервіси Freelancehunt.com, Freelance.ua, Weblancer.net та Kabanchik.ua.

Плюсом Freelancehunt є відносна простота роботи – від реєстрації та до відправки перших заявок у фрілансера піде не більше півгодини, з урахуванням часу, витраченого на заповнення портфоліо.

Щодня на сайті відкриваються тисячі проектів в сфері дизайну, програмування, роботи з текстами, SEO та маркетингу, мобільних розробок тощо.

Результати аналізу показують, що сьогодні наукова картина розуміння самозайнятості як соціального явища визначається тим, що поява незалежної співпраці зумовлена об'єктивними причинами та пов'язана з самим існуванням ринку праці та його залежністю про науково-технічного прогресу [21].

Майбутні фрілансери найчастіше називають можливість поєднувати працевлаштування з навчанням або роботою з найму серед переваг, а серед недоліків це, в основному, високі ризики та ймовірність шахрайства з боку замовника. Оскільки більшість цих людей планують поєднувати фріланс із повною зайнятістю і розглядають його лише як можливість заробити додатковий дохід, їм не такі важливі такі позитивні моменти, як відсутність начальства та постійного контролю, відсутність необхідності підпорядковуватися корпоративним правилам та відносно високий рівень доходу.

Колишні фрілансери, як правило, критично ставляться до фрілансу. Вони набагато частіше за інших зосереджуються на його недоліках і приділяють набагато менше уваги його перевагам. Виходячи з їхніх відповідей, можна визначити причини, з яких ці люди залишили вільну роботу. Ключовим чинником їм, очевидно, є низький рівень доходів. Крім того (і це підтверджується аналізом трудових цінностей), колишніх фрілансерів пригнічує відсутність кар'єрних можливостей, необхідність самоорганізації та монотонність проектів, які їм доводилося виконувати [18].

На першому місці серед недоліків, як і в інших досліджуваних груп, стоїть невизначеність і непередбачуваність майбутніх доходів. Відповідно, можна зробити висновок, що люди, що йдуть з фрілансу, частіше прагнуть матеріального благополуччя, стабільності, кар'єрного зростання та соціального визнання.

Таким чином, можна сформулювати сучасний портрет фрілансера, який характеризується молодим віком, наявністю вищої або незакінченої вищої освіти, володінням компетенціями в галузі таких сфер застосування праці як програмування, дизайн, переклад, журналістика, реклама, маркетинг, інжиніринг, логістика та ін., а також навички роботи в електронних мережах. Іншими словами – це фахівець, який відповідає рівню розвитку сучасної інформаційної економіки.

Сфера фрілансерських послуг швидко розвивається і стає помітним сегментом світового ринку праці в цілому. Вона має потенціал для довгострокового зростання: зростає поінформованість про наявність спеціалістів у різних країнах, посилюється конкуренція серед як наймачів, так і самих спеціалістів.

Пандемія COVID-19 та введення воєнного стану знизилася попит на фрілансерів у результаті загального уповільнення світової економіки, коли практично всі організації та компанії з метою збереження кадрового ядра масово перевели штатних працівників на дистанційний режим роботи. У кризових умовах різко виявилось фундаментальне протиріччя, що сформувалося на межі двох тисячоліть: економічна доцільність стала домінувати у всіх сферах людської діяльності, а інтереси людини і соціальний захист виявляються в задньому плані.

2.2 Мотивація співробітників при відділеному режимі праці

Переживши переведення співробітників на віддалений режим роботи багато компаній незабаром можуть зіткнутися з необхідністю повертати їх до

офісів. Дослідження показують, що далеко не всі готові до цього. Згідно зі статистикою дослідницької компанії Naus, найчастіше з нематеріальних факторів співробітників демотивують недружня корпоративна культура (64%) та некомпетентний управлінський склад (70%). Щоб підвищити лояльність колективу, варто позбавитися таких речей [25].

Практика, яка допомагає покращувати атмосферу в колективі – оперативний зворотний зв'язок. Команда повинна розуміти: куди вона рухається, які цілі стоять і чого вдалося досягти. Це було важливо завжди, але в пандемію актуальність цього фактору зросла, а підвищену тривожність можна зняти лише прозорістю та чітким розумінням загальної місії команди.

Готовність вкладати гроші у розвиток співробітника – ще один чудовий спосіб підвищити мотивацію. Найкраща компанія - це компанія, яка показує спеціалісту, куди йому рости, що для цього зробити та які навички отримати. У людини з'являється план, вона розуміє, куди вона може дотягнутися і що вона для цього має зробити. Чітко описати майбутнє співробітника в компанії в умовах постійних змін – це чудовий спосіб боротьби із тривожністю.

Дуже важливо прописати кожному співробітнику performance-план, зрозумілі критерії оцінки, а також запровадити грейдування. Необхідно розповісти фахівцеві, які етапи його чекають при роботі в компанії і що його чекає, якщо він старанно виконуватиме свої обов'язки.

Пандемія коронавірусу змінила ставлення до здоров'я. Люди частіше почали замислюватися про стан організму. Також було відмічено, що цінність поліса ДМС як корпоративного бонусу зросла, люди стали більше звертати увагу на те, що включено до страховки, вони цікавляться: який обсяг медичної допомоги може запропонувати роботодавець, чи приїде по полісу лікар додому, чи можна буде здати тест. на Covid-19 [13].

Раніше співробітники часто ставилися до ДМС як до необхідного бюрократичного зла і часто ним не користувалися. Зараз, навпаки, фахівці не тільки лікуються по ДМС, але й прагнуть запобігти можливому захворюванню.

Тому роботодавці, які дають колективу можливість подбати про здоров'я за рахунок компанії, виграють у боротьбі за якісні кадри.

Пандемія – це величезний стрес, який може призвести до втрати 30% робочого часу. Не дивно, що практика корпоративної психотерапії стає все більш затребуваною у вітчизняних компаніях. Такі сесії особливо потрібні, якщо у співробітників є вигоряння, міжособистісні та міжгрупові конфлікти. Крім того, варто відпрацювати і наслідки нерозуміння між співробітниками, щоб не допустити накопичення зайвого стресу та гніву [18].

Такі консультації допоможуть відновити баланс між роботою та особистим часом, вибудувати кордони та навчать відпочивати, щоб відновити ресурси. Крім того, вони можуть допомогти зі зростанням співробітника як горизонтально, так і вертикально. Щоб зрозуміти, чи підходить людині такий спосіб роботи з вигорянням, можна спробувати звернутися до позаштатних корпоративних психологів. Вони допоможуть визначити ступінь тяжкості проблем співробітників та розкажуть, як можна їх вирішити. Така робота з командою – тонкий процес. Комунікацією зі співробітниками повинен займатися експерт із вищою освітою у сфері психології та досвідом вибудовування здорових відносин усередині робочого колективу. Тільки такий фахівець зможе обережно донести, як упоратися з вигорянням, і при цьому не підвищити і так високу тривожність фахівців.

Тим не менш, головну роль, як і раніше, грає керівник, який прозора транслює стан справ у компанії. Компанії зрозуміли, що не потрібен величезний офіс, багато хто може працювати віддалено, залишаючись такими ж активними та ефективними. Офісний дрес-код і робота з дев'яти до шести поступово йдуть у минуле, люди шукатимуть балансу між роботою та особистим простором, це вже стає новим лайфстайлом. Одне залишилося незмінним - чесність та прозорість дій керівника завжди мотивуватиме співробітників працювати краще та ефективніше для досягнення великої спільної мети.

Компанії, які зможуть відповідати на страхи та побоювання працівників виразно та на постійній основі, матимуть конкурентні переваги. Це рівень

турботи про фізичний та моральний стан працівників, ставлення до вакцинації, технології підтримки офісу в гігієні та порядку, якість гарнітур та допомога у технічному оснащенні «домашніх офісів». Все, що пов'язане з гігієною та здоров'ям, стане факторами мотивації. Нижні рівні піраміди Маслоу "потреби в безпеці" актуальні як ніколи. Закрити ці потреби грошима у вигляді зарплат і бонусів є можливим, але дуже дорогим для компанії задоволенням.

Керівництво має бути готове взаємодіяти зі співробітниками та змінювати тактику, якщо це буде потрібно. Багато рішень доведеться виробляти разом, і багатьох керівників це стане великим випробуванням.

Необхідно використовувати будь-які інструменти, які допоможуть людям працювати разом для вирішення проблем. Наприклад, інструменти соціального співробітництва можуть бути другорядними для одних і зовсім далекі від інших.

Безпрецедентна трансформація робочого простору змусить компанії усвідомити, що робота в домашньому офісі набагато краще, коли вона відбувається добровільно і для певних категорій персоналу не кожен день. Як показують дані звіту State of Remote Report - 2019, до топ-3 супутника працівників, що знаходяться на віддаленні, входять:

- 23% - неможливість перемикання робочого/домашнього режиму;
- 19% - почуття ізольованості та самотності;
- 17% – емоційний негатив через неповні комунікації [12].

У найближчі 6-12 місяців роботодавці зіштовхнуться і з такими проблемами, як підвищений емоційний градус, конфлікти, претензії до суті роботи, претензії до графіків роботи та навіть фізична втома протягом короткого терміну після виходу працівників в офіс. Компанії, які зможуть розібратися з цими проблемами максимально оперативно, виграють у лояльності та відданості персоналу. Ігнорування цих проблем неминуче призведе до вигорання та втрати ефективних та цінних співробітників [15].

Вперше в історії було досягнуто ситуації, коли природне прагнення людей розвиватися і рости, працюючи над цікавими проблемами, збігається з тим, що вимагає ринок. Пошук сенсу в роботі, цікава та цінна робота, продуктивна

співпраця та партнерство у компанії стають найважливішими факторами мотивації для людини, здатної виконувати евристичну роботу. Люди зараз більшою мірою, ніж усі попередні покоління, повинні вибрати, як структурувати власне життя і в чому знайти сенс.

Кількість віддалених співробітників зростає по всьому світу паралельно до попиту на послуги з боку роботодавців. Світові біржі фрілансерів та соціальні мережі стерли межі між замовниками та виконавцями. Найняти спеціаліста з будь-якої точки планети тепер легко. Віддалені співробітники вибирають замовників, кількість робочих годин та вибудовують графік, орієнтуючись на свої потреби, а не на штатний розклад. Більшість світових HR-експертів відзначають, що дистанційна зайнятість – це глобальний тренд на ринку праці.

Ті компанії, які в своїй системі управління впровадять гнучкий робочий розклад (з можливістю працювати з дому або будь-якого іншого зручного місця хоча б час від часу), сильно виграють у залученні та утриманні висококласних фахівців, які цінуватимуть надану можливість і більш лояльно ставитися до компанії. Від організації дистанційних робочих місць виграє і бізнес рахунок підвищення операційної ефективності, і співробітник рахунок поліпшення якості життя і задоволеністю роботою.

2.3 Перспективи розвитку нестандартних форм зайнятості

Пандемія та введення воєнного стану в Україні значно прискорила зміни на ринку праці: одні спеціальності найближчими роками ризикують піти в небуття, інші чекають на активний розвиток. Зміни відчувають і працівники: за підсумками 2021 року 43% мешканців країни хочуть змінити діяльність, ще 21% шукають знайти собі підробіток.

Коронавірус не приніс нічого кардинально нового у світ, але прискорив трансформацію економіки років на п'ять. Серед трендів, що потрапили під прискорений розвиток - автоматизація та цифровізація роботи. Вибираючи нову професію чи нове місце роботи на них варто орієнтуватися насамперед.

За даними Мінпраці США, одні з найнеперспективніших професій, які чекають на сильний спад до 2028-го року: працівники паркування, співробітники видавництв, телефонні оператори, листоноші.

Майже для кожної сфери актуальні навички цифрової трансформації бізнесу. Це не тільки програмування чи вміння організувати онлайн-конференцію, але й креативне мислення, та системний підхід, які дозволяють спростити процеси за допомогою цифрового середовища.

Роботодавці наразі особливо цінують людей, які легко та без зайвих зусиль адаптуються до будь-яких змін, швидко освоюють нові правила та технології. Також цінніші ті, хто здатний помітити нові корисні тренди раніше за інших та запропонувати застосовувати їх у роботі, не чекаючи, поки така вказівка надійде зверху.

Крім цього, будуть затребувані співробітники з широкою експертизою на стику галузей. Вузькопрофільні фахівці теж у ціні, але їм складніше знайти роботу. Навіть продавець або касир можуть вирости за кар'єрними сходами, якщо розширять свій професійний кругозір і компетенції. Це допоможе кар'єрному зростанню і підстрахує при необхідності змінити роботу.

Віддалені професії дозволяють працювати, не виходячи з дому, що особливо актуально останнім часом. На ринку праці є багато інтернет-професій, які охоплюють різні сфери діяльності. Серед них можна виокремити:

- Блогер/Учасник партнерської програми. Бути блогером – чудовий варіант віддаленої роботи для тих, кому подобається ділитися своїми думками в Інтернеті. Поширений метод заробітку грошей на блозі – оренда рекламного простору.

- Онлайн-тренер. Онлайн-коучинг схожий на блогінг у тому сенсі, що людям потрібні такі платформи, як блог чи канал на Youtube, щоб продавати свої послуги. Тренер активно відстежує прогрес своїх клієнтів та адаптує свою програму індивідуально залежно від їхніх потреб.

- **Онлайн консультант.** Онлайн-консультанти працюють, як у приватному, так і в державному секторах, у висококваліфікованих галузях, таких як особисті фінанси, інформаційні технології, медицина, бізнес тощо.

- **Представник Служби підтримки клієнтів.** Фахівець з роботи з клієнтами – ще один популярний варіант, ким можна працювати віддалено та при цьому добре заробляти. Їх робота полягає в тому, щоб відповідати на запитання клієнтів, обробляти скарги та замовлення.

- **Програміст.** Програміст - одна з найвищих професій, яка дозволяє працювати віддалено вдома. Суть роботи полягає у розробці комп'ютерного програмного забезпечення. Програмування - досить широка галузь з багатьма можливостями працевлаштування.

- **Дизайнер сайтів.** Представники цієї інтернет-професії займаються розробкою зручних у використанні (UX) та естетичних (UI) дизайнів сайтів. Таким чином, веб-дизайнери повинні мати як технічні, так і творчі навички і вміти перетворювати креативні ідеї клієнта на повнофункціональний продукт. Як веб-дизайнер необхідно вміти користуватися багатьма інструментами дизайну, такими як Dreamweaver, Figma, Photoshop, FlowMapp та іншими. Крім того, якщо хочеться стати високооплачуваним спеціалістом, також необхідно освоїти мови сценаріїв, такі як JavaScript, CSS та HTML, а також різні платформи для створення сайтів, наприклад WordPress або Joomla.

- **Графічний дизайнер.** Як випливає з назви, графічні дизайнери - це люди, які створюють візуальні матеріали. І ця ніша просто переповнена можливостями для віддаленої роботи вдома. Адже матеріали, які створюють представники цієї інтернет-професії, повністю цифрові. Оскільки дизайн є частиною нашого повсякденного життя, не дивно, що графічні дизайнери мають попит у багатьох компаніях. Бюро статистики праці США прогнозує, що до 2028 року попит на графічний дизайн зросте на 3%.

- **Копірайтер.** Копірайтинг – це відмінна віддалена робота вдома для тих, хто любить писати. Мета написання контенту – інформувати читачів у певній

сфері. Копірайтери можуть працювати у різних галузях: інформаційних технологій, індустрії розваг, бізнесу тощо.

- Онлайн помічник. Онлайн-помічник - це контрактний працівник, який надає дистанційну допомогу компаніям. Їхня робота охоплює широке коло адміністративних та секретарських обов'язків, включаючи, ведення бухгалтерії, транскрайбінг, написання звітів, управління зустрічами та розсилку електронних листів. Це дуже різноманітна спеціальність, яка може охоплювати широке коло завдань, включаючи написання контенту, управління соціальними мережами, обслуговування клієнтів та цифровий маркетинг.

Було проведено опитування серед друзів/знайомих, які працюють на фрілансі (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Сфери фрілансу, в яких працюють друзі/знайомі (у % від тих, що відповіли)

| Сфери | % |
|---|----|
| Робота з блогерами | 34 |
| Дизайн, 3D графіка | 26 |
| Копірайтінг (робота з текстами) | 21 |
| SMM (маркетинг та реклама) | 12 |
| Комп'ютерні технології та програмування | 5 |
| Разові фріланс-послуги | 2 |

Таким чином, можна зробити висновок, що цифровізація простих бізнес-процесів може призвести до масових звільнень у виробничих галузях, сфері розваг та інших. Більшість професій та спеціальностей, де потрібно суворо дотримуватися алгоритмів, можуть повністю автоматизувати. Це стосується роботи касирів, продавців та контролерів квитків, операціоністів.

РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ У ВІДДАЛЕНОМУ ОФІСІ "SKYENG"

3.1 Загальна характеристика компанії та особливості організації роботи в онлайн-режимі

Skyeng – це спеціальна програма для мобільних пристроїв та ПК, яка дозволяє користувачам вивчати англійську мову віддалено за допомогою кваліфікованих викладачів. Сервіс було розроблено на інтерактивній платформі Vimbox. Образно кажучи, програма є аналогом скайпу з більш сучасними функціями. Як показала практика користування, прогресивний технічний нюанс дозволив збільшити якість навчання у кілька разів.

Характеристики платформи Vimbox такі, що її штучний інтелект вибирає індивідуальну траєкторію навчання кожного учня. Для оцінки та планування програма враховує:

- словниковий запас користувача;
- рівень спілкування із викладачем;
- знання граматики та правил.

На даний момент Vimbox є ексклюзивною розробкою, яка не має аналогів у світі. Щомісяця школу Skyeng відвідує понад 13,5 тис. користувачів.

В онлайн-школі Skyeng навчається понад 7 тисяч студентів та працює понад 800 викладачів. Усі співробітники працюють дистанційно. Це змушує дуже серйозно підходити до питання підбору персоналу і шукати ефективні методи контролю бізнес-процесів. У базі даних понад 200 тисяч освітян. База формувалася з резюме з популярних рекрутингових порталів та даних випускників педагогічних та лінгвістичних вузів.

Компанія має 4 види контролю якості.

Контроль із боку студентів. Кожен студент після уроку зазначає, сподобався йому урок чи не сподобався, чи хоче він продовжувати заняття з цим педагогом чи ні.

Контроль із боку педагогів. Викладачі слухають уроки одне одного. Викладач прослуховує урок колеги, пише рецензію, а потім дивиться рецензії, які цей урок написали інші педагоги. Є дуже хороші викладачі, уроки яких демонструються новим співробітникам як зразок якості.

Автоматизований контроль. Використовуються серйозні ІТ-технології, найкращі з усіх онлайн-шкіл СНД. У викладача автоматизоване робоче місце, спеціальна платформа Vimbox вимірює під час уроків безліч параметрів. Наприклад, у них стоїть система розпізнавання мови студента та викладача. Коли викладач занадто довго каже, у нього на екрані спалахує червона кнопка, яка сигналізує про те, що настав час передати слово студенту. Якщо викладач ігнорує сигнал, їхній асесор робить йому зауваження. Ще дана система за IP-адресою відстежує розташування викладача. І якщо педагог працює не зі звичного місця, його запитують, чому змінилася IP-адреса. Система відстежує все:

- що каже викладач;
- як він каже;
- які завдання дає;
- платформа нагадує, які слова до словникового запасу студента викладач має додати;
- платформа повідомляє йому про день народження студента та про день народження дружини студента.

Асесмент зі сторін викладачів та методистів. Коли дана система вважає, що у викладача щось не так, то вона визначає за оцінками, за форматом занять. Ці дані надходять на ручний асесмент методисту, який вже визначає, що потрібно виправити викладачеві.

Викладачі підключені до певних мотиваційних схем. У викладача збудовано цілий гейміфікаційний механізм: він бачить студентів у своїй групі, бачить їхні рейтинги та те, яких домашніх завдань учень не виконав.

Якщо студент вивчив багато слів, досягнув якогось рівня або склав іспит, то викладач отримує певні нагороди в особистому кабінеті. Педагог мотивований, щоб його студенти доходили до результатів.

У школі Skyeng на даний момент налічується близько 11140 викладачів.

В офісі при цьому сидить лише сім осіб. Інші співробітники працюють з дому, перебуваючи абсолютно на різних континентах. Це і розробники, і методисти, і HR, і кол-центр із групою підтримки, і продажі, і маркетинг.

У ході роботи у віддаленому режимі школа виявила для себе такі фактори, якими планується дотримуватись протягом усієї роботи:

1. Легке звільнення. Через віддалений формат роботи емоційний зв'язок з людиною набагато меншій. Отже, раз на місяць/квартал можна відсівати найслабших, постійно зміцнюючи команду та створюючи додаткову мотивацію середовище учнів.

2. Масштабованість та гнучкість. Можна легко і швидко нарощувати штат, не залежно від економічної, політичної та іншої ситуації у конкретній країні. Виходячи на нові ринки, швидко набирається штат співробітників і йде робота з ним точно так самовіддалено, оперативно включаючи колег у існуючі процеси.

3. Правильна організація узгодженості процесів. Від грамотної організації робочих процесів залежать показники ефективності дистанційних працівників.

Особливо важлива коректна, бездоганно точна постановка завдань керівником, будь-які зміни необхідно оперативно доносити до віддаленого працівника, оскільки він не має можливості знати і бачити поправки та зміни, що вносяться до проекту. У результаті результат може не влаштувати керівника.

4. Залучення віддаленого співробітника в життя колективу. Найважливіше, що потрібно зрозуміти компанії, що дистанційний співробітник вимикається з усіх інформаційних потоків компанії. Він не знає, що відбувається у компанії, чим живе колектив, що змінилося, якщо йому цього не повідомлять. Крім орієнтації на завдання управління та оцінки працівників, керівники віддалених працівників повинні зосередитися на підтримці дружніх відносин з ними, щоб уникнути можливого зниження зацікавленості працівника в результаті та якості виконуваної ним роботи.

5. Планування часу із запасом для прийняття рішень та отримання зворотного зв'язку. У зв'язку з можливою роботою дистанційного співробітника

в іншому часовому поясі окрему увагу варто приділити роботі сервісних служб. Дистанційні співробітники не зможуть вирішувати питання так само швидко, як вони вирішували їх в офісі, тому їхні заявки варто зробити пріоритетнішими, ніж заявки працівників, які перебувають на робочому місці.

6. Створення комфортних умов підвищення продуктивність праці. Ефективність роботи дистанційного працівника підвищується в результаті злиття деяких моментів:

- робота у комфортних умовах;
- робота у зручний час;
- робота у хорошому настрої, відсутність офісного стресу;
- збереження здоров'я у зв'язку з відсутністю контакту з хворими колегами (під час сезонних захворювань);
- відсутність суворого контролю.

Дистанційна зайнятість може займати різні місця у трудових та життєвих стратегіях працівників. Одна справа, коли є єдиним джерелом доходу, зовсім інша, коли поєднується з іншими видами оплачуваної або неоплачуваної зайнятості. Таким чином, залежно від типу зайнятості згідно з Ч. Хенді, можна виділити п'ять груп, що принципово розрізняються, отримали умовні назви:

- чисті фрілансери (незалежні працівники, для яких електронний фріланс є єдиним джерелом доходу);
- сумісники (суміщення електронного фрілансу з роботою у штаті організації);
- підприємці (працівники, які відкрили власний бізнес з невеликою кількістю найманих працівників, але продовжують працювати як електронні фрілансери);
- студенти (працівники, які поєднують електронний фріланс із навчанням у навчальному закладі);
- домогосподарки (суміщення електронного фрілансу з доглядом за маленькою дитиною під час декретної відпустки) [17].

Відповідно, у компанії було проведено аналіз усіх співробітників за запропонованими категоріями (рис. 3.1)

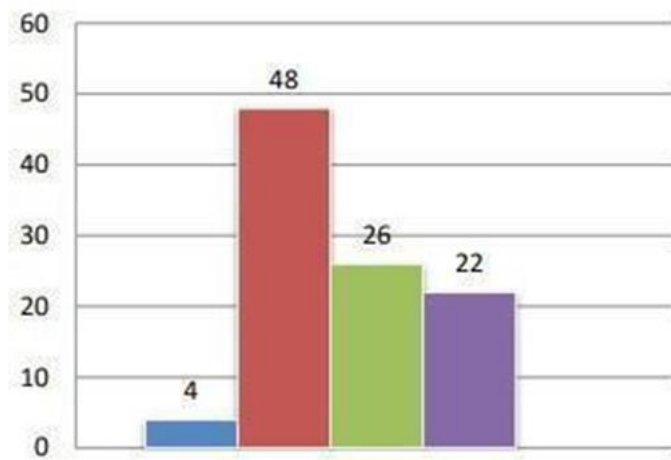


Рисунок 3.1 – Тип зайнятості співробітників в онлайн школі Skyeng

Частка «чистих» фрилансерів не перевищила 5%. Більшість співробітників дотримується рішення поєднувати віддалену зайнятість із традиційною роботою у штаті - 48%. З навчальною діяльністю віддалену роботу поєднує не більше 26% опитаних. Відсоток, що залишився, поширюється на "домогосподарок" - 22%. Щодо «підприємців», то серед молоді до 30-ти років практично не знайшлося таких людей.

Як показали результати опитування, самозайняті фахівці не мають першорядно матеріалістичну мотивацію, пов'язану з розміром заробітної плати. Віддалених працівників більшою мірою приваблює цікава робота, яка відповідає їх навичкам, здібностям, з можливістю прояву ініціативи та досягнення певних результатів. Зрештою, такі співробітники зовсім не мають схильності мінімізувати трудові зусилля: легка, ненапружена робота приваблює всього 13%, а велика відпустка - 9%. З зібраних даних можна стверджувати, що думка дистанційних працівників про роботу відрізняється від стандартного сприйняття, що дана категорія трудящих вибирає електронний фриланс через можливість тривалого відпочинку.

Цікаво, що вибір фрилансерами тих чи інших трудових цінностей відрізняється залежно від типу їхньої зайнятості. Так, для «чистих» фрилансерів,

так само як і для «домогосподарок», більшою мірою цінним є зручний графік роботи – 69% та 77%, а також відповідність роботи їх здібностям, схильностям – 56% та 57%. У меншій мірі для «чистих» фрілансерів важлива надійність місця роботи (20%), а для «домогосподарок» – робота, що викликає повагу у людей (16%), а також можливість проявляти ініціативу (27%).

Установки «сумісників» найбільш близькі до установок працюючого населення загалом. Важливими їм є такі показники, як розмір оплати праці – 76%, а також надійне місце роботи – 36%. Що стосується «студентів», для них більшою мірою, ніж для інших категорій, привабливі цінності не надто напруженої роботи – 16%, можливість проявити ініціативу – 38%, можливість чогось досягти – 53%, відповідність роботи здібностям – 58%, а також можливість отримувати нові знання та вміння – 69%.

Найбільш популярною причиною вибору нестандартної зайнятості для віддалених співробітників, як і раніше, залишається потреба в додатковому заробітку (44%). Не відстаючим фактором є також розвиток хобі як заробіток (38%).

Однак для більш глибокого розуміння питання слід розмежувати всіх, хто відповів на три групи, де будуть розглядатися три фактори: зовнішні обставини, внутрішні спонукання або одночасно і ті, й інші.

Виявляється, для 40% опитаних респондентів вибір кар'єри віддаленого співробітника – це добровільне рішення, яке ґрунтується на особистих інтересах (хобі, підвищення професійного досвіду, звільнення з традиційної роботи та орієнтованість на самозайнятість). Для 31% респондентів звернення до віддаленої зайнятості виявилось більшою необхідністю (потреба додаткового заробітку, втрата роботи, народження дитини).

Варто зазначити, що для 27% учасників опитування вибір кар'єри електронного фрілансера був обумовлений змішаними мотивами: частково добровільними, а частково вимушеними. Однак в інших випадках під додатковим заробітком розуміється прагнення індивіда покращити свій і без того досить непоганий рівень життя, щоб, наприклад, мати можливість з'їздити на

відпочинок за кордон, придбати нову машину, квартиру тощо. Таке рішення, швидше за все, слід розглядати як добровільне, а не як вимушене.

При оцінці переваг та недоліків фрілансу з точки зору віддалених працівників найбільш привабливою складовою незалежної зайнятості віддалені працівники вважають можливість працювати вдома або з будь-якого іншого місця, а також гнучкий графік (83%). Серед важливих позитивних сторін нестандартної зайнятості для таких працівників також є такі фактори, як можливість вибирати собі проекти до душі (58%) та відсутність начальства, контролю та корпоративних правил (54%).

Говорячи про переваги віддаленого режиму роботи, в залежності від типу зайнятості, варто зазначити, що для «чистих» фрілансерів характерний вибір практично всіх запропонованих позитивних рис: можливість працювати вдома або з будь-якого іншого місця, вільний розподіл робочого часу, можливість самоконтролю та відсутність начальства, індивідуальна робота, особистий простір, відсутність колективного складу, якість виконаної роботи, що залежить лише від власних зусиль, висока заробітна плата щодо роботи в організації.

Схожа ситуація і зі «студентами», з тією різницею, що для даної категорії також характерний вибір такої позитивної риси, як можливість поєднувати електронний фріланс з роботою в організації, навчанням, доглядом за дитиною.

Природно, що і для «сумісників» можливість поєднання також є надзвичайно важливою перевагою фрілансу. Для «домогосподарок» найбільш цінними є можливість працювати з дому чи будь-якого іншого місця, гнучкий графік, а також можливість поєднання різних видів діяльності.

Результати показують, що основними перевагами нестандартної зайнятості, важливими для різних категорій незалежних працівників, є такі характеристики, як вільний графік, робота вдома і право вибору проектів до душі. Всі вони, так чи інакше, характеризують рівень свободи фрілансера – свободи самостійно вибирати час, коли їм працювати, місце, де працювати, і, власне, сам зміст цієї роботи.

3.2. Переваги та недоліки віддаленої праці

Серед недоліків незалежної зайнятості для електронних фрілансерів обрано нестабільність та непередбачуваність майбутніх доходів. Значними негативними факторами ринку віддаленої роботи виявились також висока конкуренція з боку інших фрілансерів, висока ймовірність обману та постійний пошук якихось нових проектів. Близько третини учасників відзначають відсутність соціального пакету та гарантій. Можна припустити, що причини деякої недооцінки важливості соціальних гарантій віддаленими співробітниками частково криються в їхньому молодому віці і, отже, нижчій потребі в якихось конкретних послугах, а також у нерозвиненості пенсійної системи, яка не здатна гарантувати гідний рівень життя. Практично кожен третій віддалений працівник відзначив брак спілкування з людьми як брак незалежної зайнятості.

Щодо недоліків нестандартної зайнятості залежно від типу зайнятості, варто звернути увагу на те, що саме для категорій «студенти» та «домогосподарки» характерний вибір найбільшої кількості негативних рис. Так, «студенти» часто незадоволені:

- необхідністю самостійної самоорганізації та контролю, малим престижем дистанційного формату в очах оточуючих – 21%;
- відсутністю офіційного зростання кар'єрними сходами - 26%;
- потребою самостійного пошуку проектів – 41%;
- присутністю конкуренції між електронними фрілансерами – 52%;
- відсутністю соціальної гарантованості та пільг - 31%;
- високим рівнем ризику та обману замовниками – 45%;
- відсутністю легальних, документальних підтверджень про доходи – 27%.

У «домогосподарок» яскравіше проявляється:

- невдоволення труднощами роботи у домашній обстановці - 38%;
- необхідність працювати тоді, коли інші відпочивають – 24%;
- необхідність самостійної самоорганізації та контролю – 36%;
- відсутність соціальної гарантованості та пільг - 35%;

- високий рівень ризику та обману замовниками – 38%.

Цікаво, що для «чистих» фрілансерів характерний вибір таких негативних рис, як:

- нестача спілкування з людьми - 38%;
- відсутність соціального пакету та соціальних гарантій – 35%;
- відсутність легальних, документально підтверджених доходів - 26%.

За багатьма показниками, форми нестандартної діяльності не відстають від традиційної роботи у штаті організацій. Але, проведене онлайн-опитування респондентів на тему сучасного стану нестандартної зайнятості допомогло виявити основні перешкоди, що заважають повноцінному розвитку та ефективному функціонуванню на шляху самостійних інтернет-зайнятих.

У зв'язку з цим виявлено 2 категорії проблем:

- проблеми, пов'язані з «домашнім» форматом виконання послуг у галузі віддаленої зайнятості;
- проблеми правого регулювання віддаленої зайнятості.

Отже, проаналізуючи відгуки та відповіді співробітників про віддалену роботу в школі Skyeng, можна виявити основні складнощі.

Самоорганізованість. Віддалені співробітники несуть повну відповідальність результати своєї діяльності. У них немає наставників та керівників, які контролюють роботу та прикривають їх недоліки у процесі виконання завдання. Через це часто виникає почуття вразливості та незахищеності.

Переоцінка своїх можливостей. Такі працівники відносяться до типу людей, здатних працювати на знос. Такий трудоголізм та відсутність поділу відпочинку та праці можуть призвести до «вигорання» особистості.

Різні часові пояси. Деякі працівники співпрацюють із школою з інших країн світу. Через різницю в часі іноді виникає необхідність нічних пробуджень з метою обговорити проект.

Управління фінансами. Робота з подібною зайнятістю зазвичай має на увазі нестабільний заробіток. Виникає потреба грамотно та раціонально розпланувати фінансові витрати.

Складнощі збереження балансу між роботою та життям. За самостійної організації свого робочого дня виникають проблеми розподілу часу праці та відпочинку.

Боротьба з лінощами. Працівнику з подібним форматом нестандартної зайнятості постійно доводиться самостійно боротися з лінню, яка при виконанні монотонної роботи може виявлятися досить часто. Щоб знизити вплив лінощів, необхідно організувати мотивацію, стимулювати свою активність, що доступно не кожному.

Способи оплати. Крім курсу валют, співробітники стикаються із проблемою її отримання. Необхідно заводити велику кількість різноманітних електронних гаманців та банківських карток.

Самотність, відсутність колективу. Робота з такою зайнятістю передбачає низький рівень особистого спілкування з людьми. Відсутність робочого колективу знижує соціалізацію, що може вплинути на сприйняття людей та на поведінку у великих компаніях.

Психологічна залежність від роботи над комп'ютером. Можна провести паралель із залежністю від соціальних мереж, настільки популярною зараз. Оскільки робота віддалених співробітників повністю залежить від роботи через інтернет, вони перебувають у постійному коннекті з гаджетами. Відповідно може відбуватися дисбаланс між роботою та особистим життям, між реальністю та віртуальним світом. Оскільки залежність від електронного обладнання щоразу все зростає.

Завдяки отриманим даним, з'ясувалося, що нестандартна зайнятість може виступати як створення підприємницьких кадрів. Незалежно від практичної реалізації таких планів, можна говорити про високий рівень підприємницького потенціалу. Причому йдеться про створення нового бізнесу у сфері

інформаційно-комунікаційних технологій, креативних індустрій та ділових послуг.

В цілому, віддалені працівники мають високий рівень людського капіталу, мають порівняно високий дохід, демонструють позитивну мотивацію, ентузіазм, а також високий рівень задоволеності роботою та життям. Тим не менш, для такої роботи характерні багато і негативних процесів, які пов'язані з високою тривалістю робочого часу, соціальною ізоляцією, нестабільністю в доходах, обманом із боку замовників, і навіть низьким рівнем соціальної захищеності.

ВИСНОВКИ

Розвиток інституту віддаленої роботи у світі йде швидкими темпами, і говорити про незначний рівень його впливу на економіку держав не варто; взаємодія віддалених форм зайнятості та бізнесу є продуктивною у всіх країнах, особливо, якщо підприємство знаходиться на стадії виходу на ринок; необхідно формувати ефективне інституційне середовище для віддалених працівників, яке дозволить налагодити необхідний діалог з державою.

Система нестандартного управління знаннями працівників в умовах поточної складної економічної ситуації є гарним вирішенням проблеми висококваліфікованих кадрів з мінімальними ресурсами. Крім того, нестандартна зайнятість актуальна для компаній, що мають велику кількість філій по всій країні, а іноді й у всьому світі. Таким чином, можна сказати, що управління персоналом організацій, що працюють за нестандартним режимом, відіграє важливу роль для успішного функціонування та має свої особливості. Вимоги до підбору персоналу зростають, насамперед необхідно відібрати кваліфікованих співробітників, оскільки виявити помилки під час виборів набагато складніше. У процесі адаптації, щоб йому було простіше освоїтися співробітникам до подібного режиму роботи, насамперед встановити довірчі відносини між керівником та персоналом, вчасно інформувати, щоб підтримати довірчі відносини, а також потрібно мотивувати та стимулювати своїх співробітників у результаті виконаної роботи.

Нестандартні форми зайнятості можуть відповідати як інтересам роботодавців, але й для співробітників цей варіант може бути досить вигідною пропозицією. Нестандартні форми зайнятості можна розділити на негативні, позитивні та нейтральні.

В даний час на ринку праці спостерігаються невирішені проблеми, серед яких можна виявити: диспропорція попиту та пропозиції, приховане безробіття, низька рухливість робочої сили, жорсткі адміністративні та правові обмеження, відсутність дієвого державного регулювання, диференціація цивілізованості

ринку праці. Всі ці згадані проблеми свідчать, що майбутньому співробітнику необхідно вміти адаптуватися і бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці. У роботодавців з'явилася можливість обирати та підбирати собі необхідний персонал для роботи, залучаючи до трудової діяльності фахівців, які володіють певними навичками та знаннями, досвідом у конкретній спеціальності з умінням адаптуватися до багатьох змін на ринку праці.

Безсумнівно, дистанційна зайнятість для України має позитивний потенціал. Серед позитивних факторів можна відзначити, такі як економія на оснащенні робочого місця, оренда приміщення, комунальні послуги, обслуговуючий персонал, економія тимчасових ресурсів на засіданнях, конференціях, зустрічах, підвищення продуктивності праці персоналу, самореалізації працівників і т.д. Позитивний ефект дистанційної зайнятості для вітчизняної економіки полягає у можливості децентралізації роботи, її переміщення у сільську місцевість. Такий відтік населення з великих міст у сільську місцевість призведе до поживлення діяльності в регіонах з низькою економічною активністю, високим рівнем безробіття, низьким рівнем життя та великими відстанями між населеними пунктами.

Глобалізація створює нові можливості для зростання та зайнятості, але водночас провокує такі проблеми, як скорочення зайнятості, втрата роботи, а також підвищує стресовий стан напруги на робочих місцях внаслідок зростання глобальної конкуренції. Підвищена невизначеність і структура економіки створюють проблеми для безболісного функціонування ринку праці.

У ході дослідження було проведено опитування на теми:

- сфери фрілансу, в яких працюють друзі/знайомі;
- типи зайнятості співробітників в онлайн-школі Skyeng;
- трудові цінності віддалених працівників залежно від типу зайнятості;
- переваги віддаленої роботи у Skyeng;
- недоліки віддаленого формату роботи.

Управління персоналом організацій, які у працюють у нестандартному форматі грає значну роль в успішному функціонуванні, і має свої особливості. По-перше, зростають вимоги до підбору персоналу, потрібно спочатку відбирати кваліфікованих співробітників, оскільки у такому режимі складніше виявити помилки. По-друге, у процесі адаптації окрім ознайомлення з цілями, історією організації, з новим співробітником варто налагодити довірчий контакт та доброзичливі стосунки, щоб йому було простіше освоїтися на новому місці. По-третє, все навчання може відбуватися в онлайн-форматі, а процес контролю здійснюється через відеоконференції та постійне спілкування, а також за результатами виконаних завдань. По-четверте, мотивація та стимулювання здійснюється через інформування співробітників, підтримання доброзичливих відносин, а також через визнання працівників у результаті виконаної роботи. По-п'яте, потрібний особливий підхід до контролю діяльності працівників у процесі нестандартного формату роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 7 трендов мирового рынка фриланса / [Електронний ресурс] // Раздел «Рынок труда» портала ubr.ua – 2016. Режим доступа: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/7-trendov-mirovogo-rynka-frilansa-363882>
2. Азьмук Н.А. Трансформація процесу праці в інформаційній економіці. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2014. № 2(8). С. 217–223.
3. Андрійченко Н. С., Кисельова О. І. Правове регулювання надомної праці, *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Право, Вип. 25. С. 104–105.
4. Галкіна В. Праця фрілансерів: варіанти оформлення. *Кадровик України*. № 5. Режим доступа: <https://prohr.rabota.ua/pratsya-frilanseriv-varianti-oformlennya>
5. Дослідження сервісом top\$dev ринку аутсорс-програмування Східної Європи. URL: <http://topsdev.org/blog/obzorrinka-freelance-2019.htm>.
6. Дослідження: університети та міста на ринку аутсорс-програмування Східної Європи. URL: <http://topsdev.org/blog/obzor-universitiesfreelance-2019.htm>.
7. Карий О. І. Перетворення мешканця міста на просумента у процесі стратегічного планування розвитку міста, *Маркетинг і менеджмент інновацій*. № 1. С. 32–44.
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр., Київ: КНЕУ, 251 с.
9. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки: схвал. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січ. 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/67-2018-p> (дата звернення: 01.03.2019).
10. Личковська М. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості у новій економіці, *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. № 8. С. 72–91.

11. Мойсеєнко Т. Надомні працівники: робота без робочого місця. Режим доступу: <https://uteka.ua/ua/publication/Nadomnyerabotniki-rabota-bez-rabocheho-mesta>
12. Новікова О., Шамілева Л., Хандій О. Оцінка якості трудового життя за умов цифровізації економіки: стан та тенденції розвитку. *Журнал європейської економіки*, 2021, 20.3.с.387-408.
13. Пошуки вакансії в Мережі: особливості віртуального ринку праці. URL:<http://forbes.net.ua/ua/opinions/1424726-poshuki-vakansiyi-v-merezhi-osoblivosti-virtualnogo-rinku-praci>.
14. Скиба Т.В. Фріланс як сучасна форма реалізації трудового потенціалу, *Вісник*, Випуск № 2 (33). Режим доступу: https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Web_33.pdf#page=26
15. Український ринок фрілансу завойовує світ Бізнес. Режим доступу:<https://business.ua/business/4442-chy-zaminyt-shtuchnyi-intelekt-liudsku-pratsiu-v-maibutnomu>
16. Цифрова адженда України – 2020 (Цифровий порядок денний – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0).Першочергові сфери, ініціативи, проекти цифровізації України до 2020 року. URL: <https://ucco.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>. (дата звернення: 01.03.2022).
17. Ціжма Ю.І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення. *Бізнес Інформ*, 2013, №7. С. 197-202.
18. Шевчук А. В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы, *Экономическая социология*, Т. 9. № 1. С. 51–64.
19. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю. Лист Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Міністерства праці та соціальної політики України від 15.05.2008 № 105/13/116-08. Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=05BF55DD51>
20. . Freelancehunt. Режим доступу: <https://freelancehunt.com>
21. Freelance. Режим доступу: <https://freelance.ua/uk>
22. Kabanchik. Режим доступу: <https://kabanchik.ua>

23. Lemarbet (2020). Самые популярные биржи фриланса в Украине, отзывы. Режим доступа: <https://lemarbet.com/razvitie-internet-magazina/populyarnye-birzhi-frilansa>
24. Rubin N. (2019). Freelance Industry Trends 2019. Режим доступа: <https://nancy-rubin.com/2019/09/23/freelanceindustry-trends-2019>
25. The Problems with Hiring Freelancers / [Электронный ресурс] / Rob Rawson // Staff. com blog – 2013. Режим доступа: <https://blog.staff.com/the-problems-with-hiring-freelancers>
26. Weblancer. Режим доступа: <https://www.weblancer.net>