

Бахівський Андрій
ст. гр. УПЕП-42,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом і регіональної
економіки Дяків О.П.)

ФРІЛАНС ЯК НОВА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Початок ХХІ століття характеризується розвитком нової креативної економіки, осередком якої виступають інтелектуальні ресурси, інновації, глобалізація. Остання має значний вплив на національні ринки праці де відбуваються істотні зміни, що стосуються різних сторін сфери праці та соціально-трудових відносин. З-поміж важливих прикладів змін, що відбуваються в соціально-трудовій сфері, є, поява нових нестандартних форм зайнятості населення.

Глобалізаційні процеси, які відбуваються у сфері зайнятості мають вплив на зміну трудової діяльності людей, що передбачає формування нових соціально-трудових відносин. Останні регулюють просторовий розподіл робочої сили, переміщення з однієї галузі в іншу, а також сприяють модифікації традиційних і виникненню абсолютно нових форм зайнятості [3, с. 252]

На думку А. Колота «...інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового» [5, с. 73].

Сьогодні проблеми зайнятості можна вирішити через нову, прогресивну форму зайнятості – дистанційну роботу. Даний вид сучасної зайнятості має багато назв: телеробота, віддалена робота, або фріланс – від англ. freelance –

«вільний художник» – позаштатний співробітник: незалежний, вільний професіонал [1, с. 7].

Поняття «дистанційне взаємодія» («telecommuting») з'явилося в 1972 року і пов'язане з ім'ям американського вченого Джека Ніллеса, який припустив, що працівники не обов'язково повинні бути фізично присутнім в офісі, так як зв'язок між співробітниками можливо підтримувати з допомогою сучасних засобів комунікації, у той час телефону.

Найбільшого поширення розвитку віддалена робота отримала сьогодні з використанням інтернет-технологій і державної підтримки, перш за все уряду Сполучених Штатів і Європейського союзу. Уряд України повинен бути також зацікавлений в розвитку нової форми зайнятості.

Дистанційна робота – фріланс – в нашій країні тільки набирає темпи, тому ми не можемо зробити таких висновків, як Censuс Bureau, який зазначає, що зараз в США більш 13,4 млн осіб працюють вдома (це 9,5% від економічно активного населення США). Таким чином, за останні 15 років в США кількість людей, що працюють вдома, збільшилася на 11 млн [2].

Фрілансер-професіонал високого рівня кваліфікації, який не перебуває в штаті організації і не вступає в нормативно-правові трудові відносини, для нього відсутні соціальні гарантії і він самостійно реалізує свої послуги на ринку різним клієнтам, не маючи єдиного роботодавця (замовника). Характерним для фрілансера є те, що він: 1) систематично здійснює діяльність у рамках певної професії, продаючи на ринку свої професійні навички та вміння; 2) надає послуги, а не виробляє товари; 3) зайнятий нефізичною працею; 4) вид діяльності пов'язаний з виробництвом і обробкою інформації; 5) володіє значним «людським капіталом», здобутим в ході формальної освіти та практичної діяльності; 5) отримує гонорар за особисто надані послуги [4, с. 376].

До переваг фрілансу можна віднести: ненормований робочий день; вільний графік роботи; можливість працювати над проектами вдома, тому можна поєднувати роботу по дому з виконанням професійних обов'язків; додатковий

заробіток; моральне задоволення; отримання досвіду; можливість виконувати тільки свою роботу; відсутність стресів, пов'язаних з загрозою звільнення, атестацією.

Якщо розглядати фріланс як гнучку форму зайнятості, можливо, звичні гарантії не так важливі, тому що фріланс передбачає для кожного працюючого оптимальний час зайнятості, найбільш комфортне робоче місце, виходячи з можливостей (фізичних) або особистих переваг, тривалість робочого часу пов'язана тільки зі складністю проекту, в якому бере участь фрілансер; якщо дозволяють фізичні можливості і знання, можна працювати відразу з декількома роботодавцями, можна самостійно розпоряджатися своїм часом і при цьому мати основний і (або) додатковий заробіток.

Деякі особи (інваліди, жінки – багатодітні матері, студенти) не завжди мають високу кваліфікацію, щоб пройти співбесіду при влаштуванні на роботу, а в разі фрілансу кваліфікація працівника може бути нижчою, але це буде відображатися на бажанні роботодавця дати вам відповідне замовлення.

Зайнятість в середовищі інтернету можуть збільшити доходи населення, а отже, поліпшити їх споживання, доступ до медичних послуг, якість відпочинку, освіти і т.д. Якщо розглядати даний вид зайнятості з традиційних позицій, то можна знайти мінуси, такі як відсутність «соціальних гарантій», у фрілансерів сьогодні немає оплачуваних відпусток, лікарняних, премій, профспілкових організацій.

У США і Європі у фріланс йдуть висококваліфіковані фахівці, для яких важлива особиста свобода, а у нас, окрім фахівців, цей ринок для тих, хто хоче спробувати себе у виконанні різних функцій, отримати практичні навички в обраній сфері діяльності, що дає можливість працевлаштуватися особам, які мають різні обмеження, як фізичні, так і тимчасові.

Фріланс дає змогу не тільки сформувати власний кар'єрний ріст, підвищити особистий рівень доходу, але і вирішити проблему зайнятості в державному масштабі, збільшивши, таким чином, кількість працюючих без особливих витрат на створення робочих місць.

Література:

1. Антропов С.В. Я – фрілансер, або як назавжди піти з офісу. М.: Ексмо, 2007. – 208 с.
2. Дистанційна робота на 5–7 годин збільшить робочий тиждень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vakansia.net/content/2012/12/> (дата обращения: 28.03.2013).
3. Дяків О.П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О. Дяків // зб.наук.праць. – Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.:КНЕУ, 2014.- т.1 с. 252-259
4. Дяків О.П. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи: моногр. //Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення// за ред. А.І. Крисоватого, О.М. Десятнюк. – Тернопіль: ТНЕУ, 2016, с. 373-383
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. /А. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.

Бойко Ярослав
ст. гр. МУДЗм – 11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту та
публічного управління Демків І.О.)

СУТНІСТЬ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Протягом останнього десятиліття ринкові перетворення в Україні зумовлюють зміни в системі управління підприємствами, адекватні зовнішньому конкурентному середовищу. Конкурентоспроможність підприємства як об'єкт управління є сукупністю взаємопов'язаних елементів, спрямованою на забезпечення сильних конкурентних позицій, підтримання існуючих і створення нових конкурентних переваг. Джерелами конкурентних переваг є прогресивна організаційно - технологічна і соціально-економічна база підприємства, вміння аналізувати та своєчасно здійснювати заходи щодо укріплення конкурентних переваг. Останнє слід відзначити особливо, тому що