

Є. Купріянов // Проблеми теорії та практики упр. – 2002. – №2.

2. Оксентюк А. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом / А. Оксентюк, Р. Оксентюк, Б. Оксентюк // Галицький економічний вісник. – 2012. – № 1(34). – С. 66-72.

3. Управління персоналом організації Підручник / За ред. А. Я. Кібанова. – 3-є вид., Доп. і перероб. – М.: ИНФА-М, 2005. – 638с.

4. Кован С.Е., Мокрова Л.П., Ряховская А.Н. Теория антикризисного управления предприятием. – М.: Изд-во «КноРус», 2009. – 160 с.

Литвинюк Андрій

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Шушпанов Д. Г.)

РОЗВИТОК ФРІЛАНСУ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У сучасному світі інформаційних технологій все більшої популярності набирають інноваційні форми зайнятості та новітні способи співпраці між роботодавцями та працівниками. При цьому, основою цих взаємовідносин стають особисті здібності, креативність і навички самого працівника. Саме це дало поштовх для розвитку такої форми зайнятості як фріланс [1].

Фріланс є найбільш інноваційним трендом зайнятості по всьому світу, який з кожним роком підтверджує свою ефективність на теперішньому етапі розвитку. Наприклад, у США, станом на 2017 р., близько 35% зайнятих є фрілансерами, або працюють віддалено. За прогнозом світової фріланс-платформи «Upwork» до 2020 р., очікується, ця частка зросте до 40–45% [2].

Наведене доводить актуальність дослідження фрілансу, зокрема вивчення сучасного стану та виявлення перспектив розвитку ринку фрілансу в Україні.

Фактично, поява фрілансу повністю змінює правила гри на сучасному ринку зайнятості. Така тенденція не могла оминати й Україну, яка завжди була цінним джерелом кваліфікованих працівників. Українські спеціалісти у сфері веб-розробки, створення та впровадження додатків для смартфонів та інших кваліфікованих кадрів у сфері ІТ завжди користувались попитом на міжнародному ринку праці.

В економічно розвинених країнах фріланс стрімко почав розвиватися ще на початку 2006 р. Багато користувачів почали реєструватися на онлайн біржах праці, де під запитом «робота в інтернеті» знаходило масу результатів з даного питання.

Протягом 2006–2011 рр. українські користувачі заробили близько 39 млн. дол. США. З 2012 по 2017 рр. українські фрілансери заробили 262 млн. дол. США. Загалом цей показник досягнув 300 млн. дол. США за останні 10 років.

За 5 років заробіток фрілансерів виріс на 49%, а кількість зареєстрованих фрілансерів – на 27,4%. Вони почали заробляти більше через розвиток власних

навичок, покращення своїх послуг, як в технічному плані, так і в продажі (рис. 1, 2).

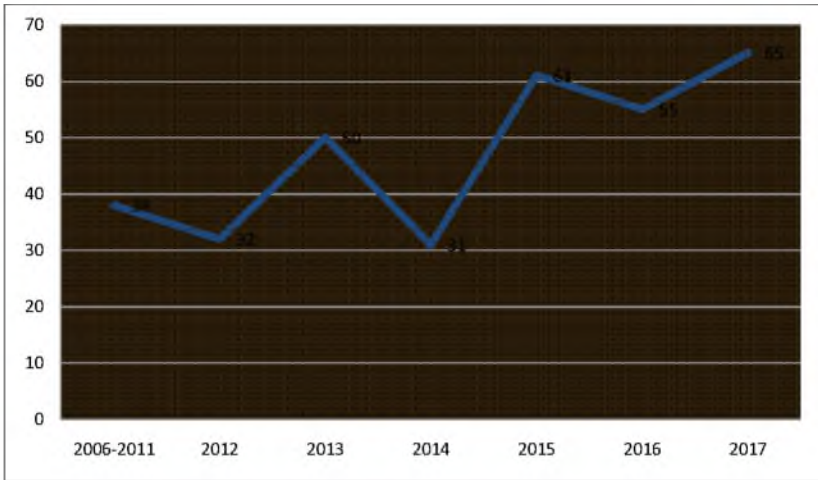


Рис. 1. Заробіток українських фрілансерів за 2006-2017 рр., млн. дол. США

Джерело: складено автором за [3].

За 2011-2016 в Україні на сервісах бірж фрілансу було зареєстровано близько 190 000 користувачів, з них близько 25% (54 000) ті, хто активно займається даною діяльністю та заробляє, при чому, щорічно спостерігається тенденція до росту їх кількості.

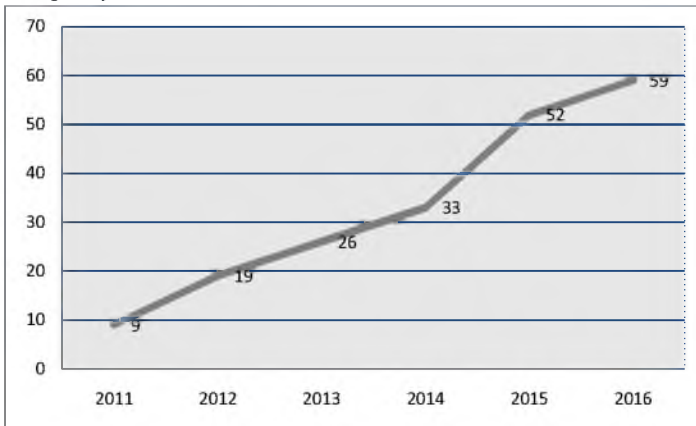


Рис. 2. Кількість фрілансерів, які зареєстровані на онлайн-біржах, тис. осіб.

Джерело: складено автором за [3].

Дослідження даного питання засвідчує тенденцію до зростання популярності, як кількості фрілансерів в Україні, так зростання їх заробітку. Фактично фріланс поступово захоплює сучасний ринок зайнятості в Україні та являє собою добрі перспективи для заробітку в даній сфері діяльності.

Використані джерела

1. Божкова К. Как изменился фриланс в Украине за 5 лет: конкуренция, специальности, рейтинги [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://aim.ua/2017/03/22/kak-izmenilsya-frilans-v-ukraine-za-5-let-konkurenciya-specialnosti-rejty>
2. Грішнова О. А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова, О. О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 1. – С. 8-12. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_3.
3. Зайченко К. С. Ринок фрілансу в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку /К. С. Зайченко // Ефективна економіка. – № 12. – 2017. – С. 122-128.
4. Тертичний О. О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин [Електронний ресурс] / О. О. Тертичний // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. – № 55. – С. 172-177. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2016_55_29.

Ліщук Маріанна

(науковий керівник: к.г.н. доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Ілляш І. Д.)

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективне функціонування будь-якої організації покладається в першу чергу на ступень розвитку персоналу. У контексті сучасних теоретичних знань, навичок, здатність організації постійно розвивати своїх співробітників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності компанії на ринку, оновлення та збільшення обсягів виробництва товарів або послуг [4].

Розвиток персоналу – це багатопланова і всеосяжна концепція, яка охоплює широкий спектр взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних та економічних питань. Проте, він вужчий у порівнянні з концепцією гармонійного розвитку особистості.

Розвиток персоналу – це добре організований процес постійного професійного розвитку, спрямований на підготовку працівників до продуктивних функцій, просування професійної кваліфікації, створення резерву для заміни посади директора та покращення соціальної структури персоналу. Цей процес забезпечується шляхом розміщення персоналу та оцінки для сертифікації, планів розвитку кар'єри та сприяння їх розвитку [3].

Багато в чому розвиток персоналу покладається на статус професійної орієнтації в навчальних закладах та безпосередньо в компаніях. Одним з його досягнень є творча та інноваційна робота працівників, реалізація якої передбачає організацію в системі матеріальних та моральних стимулів.