

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ:
ФРІЛАНСЕРИ ТА ВІДДАЛЕНІ РОБІТНИКИFEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT:
FREELANCES AND REMOTE WORKERS

УДК 658

<https://doi.org/10.32843/infrastruct43-53>**Тертичний О.О.**

к.т.н., доцент,
доцент кафедри маркетингу,
менеджменту та торговельного
підприємництва
Харківський торговельно-економічний
інститут
Київського національного торговельно-
економічного університету

Хлопоніна-Гнатенко О.І.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри підприємництва,
торгівлі та біржової діяльності
Харківський національний технічний
університет сільського господарства
імені Петра Василенка

Tertichny Alexandr

Kharkiv Trade and Economic Institute
Kyiv National University of Trade
and Economics

Khloponina-Gnatenko Olga

Kharkiv Petro Vasylenko National
Technical University of Agriculture

У статті розглянуто питання управління віддаленими працівниками та фрілансерами. Це складно зробити для фрілансерів та віддалених працівників. Для фрілансерів здебільшого можлива тільки матеріальна стимуляція. Фрілансер – це позаштатний працівник, який працює віддалено з фіксованим обсягом робіт. Віддалений працівник – це штатний працівник, робоче місце якого не співпадає з місцем розташування організації або який має нестационарне робоче місце за межами організації. Сьогодні ці питання стають дуже актуальними. Усі методи управління об'єднано в 4 групи, такі як економічні, соціальні, психологічні та адміністративні. Проаналізовано ефективність управління цими категоріями персоналу порівняно зі штатними працівниками. Для ефективної роботи підприємства небажано передавати основні бізнес-процеси фрілансерам. Методи мотивації та стимулювання трудової діяльності досить різноманітні. Їх ефективне використання дасть змогу зацікавити працівників і подолати їх байдужість до організації.
Ключові слова: фрілансер, віддалений працівник, управління персоналом.

В статье рассмотрены вопросы управления удаленными сотрудниками и фрилансерами. Это сложно сделать для фрилансеров и удаленных работников. Для фрилансеров в большинстве случаев возможна только материальная стимуляция. Фрилансер – это внештатный работник, который работает удаленно с фиксированным объемом работ. Удаленный работник – это штатный работник, рабочее место которого не совпадает с местом расположения организации или который имеет нестационарное рабочее место за пределами организации. Сегодня эти вопросы становятся очень актуальными. Все методы управления объединены в 4 группы, такие как экономические, социальные, психологические и административные. Проанализирована эффективность управления этими категориями персонала по сравнению со штатными работниками. Для эффективной работы предприятия нежелательно передавать основные бизнес-процессы фрилансерам. Методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности достаточно разнообразны. Их эффективное использование позволит заинтересовать работников и преодолеть их безразличие к организации.
Ключевые слова: фрилансер, удаленный работник, управление персоналом.

The article deals with the management of remote employees and freelancers. This is difficult to do for freelancers and remote workers. For freelancers in most cases, only material stimulation is possible. A freelancer is a freelance employee who works remotely with a fixed amount of work. A remote employee is a full-time staff whose workplace does not coincide with the location of the organization or it is a non-stationary worker outside the organization. Today, these issues are becoming very relevant. All management methods are divided into 4 groups: economic, social, psychological and administrative. Economic methods involve personnel management through salaries and bonuses. Social methods are based on the ideas of creating a cohesive team, informal leadership, and organizing a competition. Administrative methods relate to orders and instructions of the organization. Psychological methods are aimed at creating a corporate culture and philosophy of the company. The effectiveness of managing these categories of personnel in comparison with full-time employees is analyzed. For the efficient operation of the enterprise, it is undesirable to transfer the main business processes to freelancers. Methods of motivation and stimulation of labor activity are very diverse. Their effective use will allow to interest workers and overcome their indifference to the organization. This is more difficult for freelancers and remote workers. For them, in most cases, only material stimulation is possible. Difficulties in the economic management of a freelancer arise in establishing feedback. The full extent is the unknown size of the employee's income, and therefore it is difficult to predict the effectiveness of economic measures to manage this category of personnel. An intermediate position is occupied by a remote employee. It refers to the staff of the organization, must follow the instructions of the management. For freelancers, an effective method of incentives is to pay for the task. But quite often the unknown volume of other orders or the size of other orders. A situation is possible where the task is not a priority, and the freelancer urgently performs another more paid task.

Key words: freelancer, remote worker, personnel management.

Постановка проблеми. Питання управління персоналом є актуальними для сучасних підприємств. Досить часто для зменшення витрат керівники підприємств використовують такі типи персоналу, як фрілансери та віддалені працівники. Більшу частину робочого часу ці категорії персоналу безпосередньо не контактують із керівництвом, комунікації з ними здійснюються за допомогою різних технічних засобів. Отже, сьогодні стає актуальним питання управління цією категорією персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання управління персоналом розглядалось у статтях багатьох учених як України, так й інших

країн світу. Вагомий внесок у це питання здійснили такі закордонні науковці, як І. Беккер, Б. Генкін [2], П. Друкер, Ц. Настинова [6].

Значний внесок в управління різними категоріями персоналу зробили вітчизняні науковці, такі як Д. Богиня, О. Бербенець [1], Т. Збрицька, А. Колот, І. Мінчинська, В. Дерев'янка [3], М. Мажар [4], П. Микитюк, В. Петюх, В. Савченко.

У роботах учених досліджувалася питання управління персоналом, але частіше за все розглядалися питання управління штатними працівниками або керівництвом. Також дуже велика увага була приділена управлінню підприємством загалом. Проте кількість робіт у напрямі управління

безпосередньо віддаленими працівниками дуже небагато, тому велика кількість питань є невирішеною, що свідчить про необхідність подальшого вивчення теми.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз підходів до управління персоналом та оцінювання ефективності цих підходів для віддалених працівників та фрілансерів; порівняння ефективності цих заходів для штатного персоналу, віддалених працівників та фрілансерів; розгляд заходів, яких можна ефективно вжити для управління цими категоріями персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У статті розглянуто дві групи персоналу, а саме фрілансери та віддалені працівники. Фрілансер – це позаштатний працівник, який працює віддалено з фіксованим обсягом робіт [8]. Віддалений працівник – це штатний працівник, робоче місце якого не співпадає з місцем розташування організації або який має нестационарне робоче за межами організації.

До основних методів управління персоналом [5] належать такі методи, як психологічні, економічні, соціальні, адміністративні.

Психологічні методи управління персоналом включають формування підрозділів з урахуванням психологічної сумісності співробітників; створення комфортного клімату в колективі; аналіз особистої мотивації співробітників з урахуванням філософії

компанії; вирішення міжособистісних конфліктів; розвиток навичок і рівня кваліфікації персоналу; формування корпоративної культури. Ці заходи не будуть ефективними за відсутності прямого спілкування між колегами та керівництвом.

Економічні методи управління є способами впливу на персонал на основі використання економічних законів і забезпечують можливість залежно від ситуації як надавати додаткові матеріальні блага, так і накладати штрафні санкції.

Соціальні методи дають змогу оцінити місце й призначення співробітників у колективі, виявити неформальних лідерів і забезпечити їм підтримку, використовувати мотивацію персоналу для досягнення кінцевого результату праці, забезпечити ефективні комунікації та попередження міжособистісних конфліктів у колективі. До цих методів управління належать соціальне планування, соціологічні дослідження, оцінювання особистісних якостей, мораль, партнерство, змагання.

Адміністративні методи спрямовані на виконання управлінських дій персоналом. Вони базуються на владі, дисципліні та стягненні. Адміністративні методи спрямовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття обов'язку. Особливість адміністративних методів полягає в прямому характеру впливу, адже будь-який адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню;

Таблиця 1

Ефективність управління різними групами персоналу

Вид персоналу	Штатний персонал	Віддалений працівник	Фрілансер
Методи управління			
Психологічні	+	–	–
Економічні	+	+	+
Соціальні	+	–	–
Адміністративні	+	+/-	–

Таблиця 2

Оцінка ефективності економічних методів стимулювання

Складові частини економічного стимулювання	Ефективність управління для різних категорій персоналу	
	Віддалений працівник	Фрілансер
Основна й додаткова зарплата	+	+/-
Премії	+	+/-
Надбавка за професійну майстерність	+	+/-
Доплата за важкі умови праці	–	–
Доплата за сумісництво	–	–
Доплата матерям і підліткам	+	–
Доплата за понаднормову роботу й роботу у вихідні дні	+	–
Доплата за керівництво бригадою	–	–
Оплата або компенсація за відпустку	+	–
Бонуси	–	–
Участь у прибутках	–	–
Додаткові виплати	–	–

відповідності адміністративних методів нормам органів управління.

Ефективність різних методів управління персоналом наведено в табл. 1.

Як можна побачити з табл. 1, найбільш ефективними методами мотивації цієї групи персоналу є матеріальне стимулювання. Складності в економічному управлінні фрілансером виникають під час установлення зворотного зв'язку. У повному обсязі невідомі розміри доходів працівника, тому складно спрогнозувати ефективність вжиття економічних заходів з управління цією категорією персоналу. Проміжну позицію займає віддалений працівник. Він належить до штату організації, має виконувати вказівки керівництва.

Економічні методи стимулювання наведено в табл. 2. Розглянемо їх ефективність для різних категорій персоналу.

Виходячи з наданих показників, доходимо висновку, що економічні методи стимулювання будуть більше ефективні для віддалених працівників. Для фрілансерів ефективним методом стимулювання є плата за виконання завдання. Однак досить часто невідомий обсяг інших замовлень або розмір інших заказів. Можлива ситуація, коли завдання не є пріоритетним, а фрілансер терміново виконує інше більш оплачуване завдання.

Висновки з проведеного дослідження. Методи мотивації та стимулювання трудової діяльності досить різноманітні. Їх ефективне використання дасть змогу зацікавити працівників і подолати їх байдужість до організації. Це складніше зробити для фрілансерів та віддалених працівників. Для фрілансерів здебільшого можлива тільки матеріальна стимуляція, тому для ефективної роботи підприємства небажано передавати основні бізнес-процеси фрілансерам. Ефективність праці цієї категорії персоналу дуже сильно залежить від повноти інформації щодо їх навантаження, кількості замовлень тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бербенець О. Вплив трудової міграції населення України на розвиток ринку праці. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_2_89 (дата звернення: 02.04.2020).
2. Генкин Б. Основы управления персоналом. Москва : Высшая школа, 2008. 261 с.
3. Мінчинська І., Дерев'янка В. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Економічний аналіз* : збірник наукових праць Тернопільського національного економічного університету. Т. 14. № 3. Тернопіль : видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. С. 148–161.

4. Мажар М. Вплив трудових ресурсів на конкурентоспроможність підприємства. *Вісник ЖДТУ*. 2010. № 2 (52). С. 258–261.

5. Жуковський М. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 2. С. 54–59.

6. Настінова Ц. Управление персоналом в современных условиях. *Молодой ученый*. 2016. № 8. С. 632–634.

7. Продан І. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 776. С. 61–66.

8. Тертичний О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин. *Вісник економіки транспорту в промисловості*. 2016. № 55. С. 172–177.

REFERENCES:

1. Berbenets O. Vplyv trudovoi mihratsii naselennia Ukrainy na rozvytok rynku pratsi [The impact of labor migration of the population of Ukraine on the development of the labor market]. *Efektivna ekonomika*. 2014. No 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_2_89 (accessed: 22 April 2020).
2. Henkin B. Osnovi upravleniya personalom [HR Management Fundamentals]. M. : Visshaia shkola, 2008. 261 p.
3. Minchynska I., Dereviianko V. Personal yak vyznachalna skladova zabezpechennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Personnel as a defining component of ensuring the competitiveness of the enterprise]. *Ekonomichniy analiz : zb. nauk. prats. Ternopil'skyi natsionalnyi ekonomichniy universytet. Ternopil : Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr Ternopils'koho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu "Ekonomichna dumka"*, 2013. T. 14. № 3, pp. 148–161.
4. Mazhar M. Vplyv trudovykh resursiv na konkurentospromozhnist pidpriemstva [The impact of labor resources on the competitiveness of the enterprise]. *Visnyk ZhDTU*. № 2 (52), 2010, pp. 258–261.
5. Zhukovskiy M. Trudovi resursy yak skladova konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Labor resources as a component of enterprise competitiveness]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 2007. № 2, pp. 54–59.
6. Nastynova Ts. Upravlenye personalom v sovremennikh uslovyakh [HR management in modern conditions]. *Molodoy ucheniy*, 2016. № 8, pp. 632–634.
7. Prodan I. Stanovlennia systemy upravlinnia personalom pidpriemstva na innovatsiynikh zasadaakh [Formation of the personnel management system of the enterprise on an innovative basis]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politehnika"*. Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku, 2013. № 776, pp. 61–66.
8. Tertychniy O. Frilans yak suchasnyi vyd trudovykh vidnosyn [Freelance as a modern type of labor relations]. *Visnyk ekonomiky transportu v promyslovosti*. 2016. № 55, pp. 172–177.