

АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ФРІЛАНСІ ЯК ВАЖІЛЬ ЕФЕКТИВНОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

CURRENT TRENDS IN FREELANCE AS A LEVER OF EFFICIENT PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

У статті визначено, що на сучасному ринку праці інтенсивно і досить ефективно впроваджується нова форма трудових відносин «фріланс»; така форма співпраці допомагає роботодавцям більш ефективно здійснювати менеджмент як трудових ресурсів зокрема, так і фінансових загалом. Окреслено, що поштовхом до цього стало впровадження цифрових технологій у усі сектори економіки. Проаналізовано спеціалізацію, динаміку кількості та вартість роботи у фріланс у 2023 р. в Україні та визначено, що запит на послуги фрілансу – це і робота в сфері ІТ та програмного забезпечення, і робота з створення розважального контенту. Розраховано коефіцієнти вартості години роботи у фріланс спеціалістів високого рівня відносно спеціалістів середнього рівня та наведено їх рейтинг. Встановлено, що: на ринку праці фріланс є надзвичайно актуальним, запит на фахівців даного напрямку є найбільшим і має тенденцію до збільшення; вартість таких послуг зростає і в абсолютному значенні, і в розрізі рівня спеціаліста; водночас, досить багато спеціальностей є доступними для поступового освоєння і постійного поглиблення в режимі так званих «soft skills» (м'які навички), етапність освоєння яких при грамотному кадровому менеджменті може відбуватися з максимальною дотичністю і інтегрованістю в специфіку діяльності організації. Напрямом подальших наукових досліджень щодо фрілансу як актуальної тенденції на ринку праці має стати галузеве заглиблення в структуру, формат і зміст фахових запитів до фрілансерів.

Ключові слова: діджиталізація ринків, трудові відносини, кадровий менеджмент, фріланс.

The article determines that a new form of labor relations "freelance" is intensively and quite effectively implemented in the modern labor market; the spectrum of professions, when this or that work is performed not on a permanent basis, but on an order basis, is quite wide: IT specialists, accountants, lawyers, programmers and consultants on various issues, SMMS, graphic designers, etc.; this form of cooperation helps employers more effectively manage both labor resources in particular and financial resources in general. It is outlined that the impetus for this was the implementation of digital technologies in all sectors of the economy and, as a result, the digitalization of markets and businesses and their attributes. It is well-founded that personnel management remains a key lever for ensuring the efficiency of any organization and in any organization, at the same time, personnel management is a dynamic process that requires constant updating, introduction of new trends and practices, therefore it is important to follow and monitor, adapt and implement constant updates to improve the work of the company's personnel management. The specialization, dynamics of the number and cost of freelance work in 2023 in Ukraine were analyzed and it was determined that the demand for freelance services is quite extensive and diverse from the point of view of specialization, it is both work in the field of IT and software, and work in the creation of entertainment content; the increase in the number of freelancers in 2023 versus 2022 ranges from a maximum of 36.07 (blockchain) to a minimum of 15.02 (social media advertising) percent; the cost of an hour of work for mid-level specialists ranges from (maximum) 1,500 (blockchain) to (minimum) 400 (designing pages in social networks) hryvnias per hour; the cost of an hour of work for high-level specialists ranges from (maximum) 4,000 (announcer services) / 3,967 (blockchain) to (minimum) 700 (designing pages in social networks) hryvnias per hour. It was noted that the criterion of the level of a freelance specialist is the portfolio: the more cases he has, the higher the price he can set for his services; reviews are also one of the most important parameters that indicate the level of a specialist. The coefficients of the cost of an hour of freelance work of high-level specialists relative to medium-level specialists were calculated and their rating was given; a significant gap from other specializations and the maximum ratio of the hourly cost of high-level specialists relative to middle-level specialists was recorded in two areas: "announcer services" and "script writing" – 5.71 and 4.42, respectively; for other freelance specializations studied in this publication, the value of the coefficient ranges from a maximum of 2.73 (Go (compiled programming language) to 1.51 (DevOps). It has been established that: freelancing is extremely relevant in the labor market, the demand for specialists in this field is stable and tends to increase; the range of specialties is quite wide and continues to expand: and software, and the creation of entertainment content, and work with social networks, etc.; the cost of such services increases both in absolute terms and by specialist level; at the same time, quite a lot of specialties are available for gradual mastering and continuous deepening in the mode of so-called "soft skills", the stages of mastering of which with competent personnel management can take place with maximum tangentiality and integration into the specifics of the organization's activities. The direction of further scientific research on freelancing as a current trend in the labor market should be industry-wide in-depth study of the structure, format and content of professional inquiries to freelancers.

Key words: digitalization of markets, labor relations, personnel management, freelance.

УДК 331:338

DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.86-30>

Якубовська Н.В.

к.е.н., доцент кафедри економіки та управління бізнесом, Рівненський державний гуманітарний університет

Савущик А.І.

старший викладач кафедри педагогіки, освітнього менеджменту та соціальної роботи, Рівненський державний гуманітарний університет

Марценюк В.В.

викладач кафедри менеджменту, Рівненський державний гуманітарний університет

Yakubovska Nataliia

Rivne State University of the Humanities

Savushchuk Anna

Rivne State University of the Humanities

Martseniuk Viktor

Rivne State University of the Humanities

Постановка проблеми. ІТ-спеціалісти, бухгалтери, юристи, програмісти та консультанти з різних питань, СММ-ники, графічні дизайнери тощо – це далеко не повний перелік професій на ринку праці,

де інтенсивно і досить ефективно впроваджується нова форма трудових відносин «фріланс», – коли чи іншу роботу виконують не на постійній основі, а на замовлення. Така форма співпраці допома-

гає роботодавцям більш ефективно здійснювати менеджмент як трудових ресурсів зокрема, так і фінансових загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Розвиток соціально-трудова відносин у сфері зайнятості та прискорення цифровізації в цій сфері досліджують як вітчизняні, так і зарубіжні науковці: С. Венедиктов, Л. Вакарюк, О. Герасименко, У. Дженкс, Ж.-К. Жавільє, А. Колот, Л. Свепстон, В. Щербина. Кадровий менеджмент як процес, що характеризується направленою дією спеціалістів кадрової служби на змінення кількісної та якісної характеристики складу персоналу, що має на меті збільшити ефективність самого підприємства досліджували такі вчені як Балабанова Л.В., Богданова Н.В., Корепанов Г.С., Мельник Ю.В., Сардак О.В., Щербак М.В., Юрченко В.В. Водночас, питання фрілансу в контексті атрибуту та важелю ефективного кадрового менеджменту потребують глибшого дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою даної публікації є дослідження та виявлення актуальних тенденцій у фрілансі як важелю ефективного кадрового менеджменту в умовах цифровізації.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для України цифровізація стає поштовхом до модернізації економіки, оскільки стан її розвитку свідчить про те, що подальше впровадження цифрових технологій в усі сектори економіки виявляє деякі перешкоди: недостатній захист прав інтелектуальної власності, високі інвестиційні ризики, низький рівень кібербезпеки, наявність піратства тощо. Серед інших проблем – недостатня мотивація для цифровізації суспільства, в світлі чого і політика держави націлена на те, щоб забезпечити умови щодо впровадження і використання нових цифрових засобів, замість традиційних і серед громадян, і у сфері бізнесу; зробити цифрові технології доступними для споживачів, тим самим збільшивши попит на них. В такому випадку можна ефективно оптимізувати вигоди цифрової економіки, мінімізуючи при цьому її ризики [1, с. 56].

В цьому контексті модифікація трудових відносин відбувається і на ринку праці та змінюється в напрямку збільшення дистанційної зайнятості. Розмір оплати праці та соціального забезпечення набуває індивідуального характеру; зменшується залежність працівників від роботодавців, їх праця переміщується в цифровий простір, що потребує постійного оновлення знань та навиків роботи з сучасними технологіями [2, с. 51].

При цьому кадровий менеджмент залишається ключовим важелем забезпечення ефективності роботи будь-якої організації і у будь-якій організації - це злагоджена та добре вибудована система, яка включає такі складові: створення корпоративної культури; розробка кадрової політики; найм персоналу; створення системи мотивації персоналу;

оцінка та визначення кадрового резерву в компанії. Усі складові взаємозалежні та впливають одна на одну. Для високоефективної побудови кадрового менеджменту необхідно створити всі умови для впровадження кадрової політики в організації. Від якості кадрового менеджменту будуть залежати всі інші складові компанії.

Водночас, кадровий менеджмент – це динамічний процес, що потребує постійного оновлення, запровадження нових тенденцій і практик, тому важливо слідкувати та відстежувати, адаптувати і впроваджувати постійні оновлення для покращення роботи кадрового менеджменту компанії. Використання методів кадрового менеджменту як одного з чинників розвитку організації є новою тенденцією для України [3, с. 416].

В світлі вищенаведеного, детальніше вивчення практики фрілансу, тенденцій в даній галузі може бути надзвичайно корисним для потреб кадрового менеджменту.

Термін «freelance» утворений від двох англійських слів: «free» – вільний і «lance» – спис. Фрілансерами у середні віки називали так званих «вільних списоносців», яких наймали на короткий термін для виконання певних захисних робіт чи для участі у військових походах. У сучасному розумінні цей термін використовується для позначення такої форми зайнятості найманих працівників, які виконують свою роботу без укладання трудового договору з роботодавцем, за якою працівник не прив'язаний до конкретного місця роботи та виконує роботу віддалено. Тобто фріланс – це один із варіантів співпраці роботодавця та виконавця – фрілансера (позаштатного співробітника), яка не передбачає офіційного працевлаштування спеціаліста.

У разі дистанційної роботи працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Але при цьому працівник повинен весь час перебувати на зв'язку, наприклад, за допомогою інформаційно-телекомунікаційного зв'язку. Якщо у зазначений у договорі тимчасовий проміжок працівник не виходить на зв'язок з роботодавцем або клієнтами, це може сприйматися як відсутність на робочому місці та відповідним чином каратися. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. Фрілансер найчастіше не поставлений у такі жорсткі часові рамки, він обмежений лише термінами здачі готової роботи чи проміжних звітів. Фріланс є самостійною категорією і окремою формою зайнятості, яка має свої особливості, що вирізняють її серед інших гнучких форм трудових відносин, є поширеною і затребуваною формою сучасних трудових правовідносин [4, с. 144–145].

В даній публікації ми не будемо детально зупинятися на змісті кожної спеціалізації, а розглянемо явище як таке, оскільки в контексті оцифрування сфер і галузей призвело і до оцифрування ринків як таких, на сьогодні, за умов цифрового простору вони – в доступності одного дотику (одного «кліку») для споживача. За змістом атрибути ринку є незмінними: конкуренція, маркетинг, споживач, підприємництво, конкуренція тощо, але втілення і форми взаємодії компонентів ринку постійно реформуються і модифікуються в залежності від розвитку технологій та рівня їх імплементації в суспільство, бізнес та побутову сферу; на сучасному етапі всі ці атрибути ринку стабільно і досить динамічно оцифровуються [6, с. 121], а ринок праці, апіорі є складовою ринкового механізму.

В площині фрілансу фахові навички іноді оцінюють через призму Soft skills (м'які навички) та Hard skills (важкі навички), даний підхід може бути об'єктом окремого наукового дослідження, сутність його полягає наступному.

Soft skills – це більш абстрактна категорія, яка охоплює соціально-психологічні якості, що не стосуються професії, але впливають на успішність (комунікативні навички, стресостійкість, організаційні навички, креативність, адаптивність); можуть бути як вродженими якостями людини, так і набу-

тими з досвідом; вони: покращують продуктивність й організованість, допомагають швидко й ефективно пристосовуватися до змін та нових умов.

Hard skills на фрілансі – це ті професійні, технічні компетенції, які можна наочно продемонструвати, оцінити та перевірити: їх легко підтвердити дипломами та сертифікатами – вони доводять, що людина отримала професійні навички за певною спеціальністю; їх можна перевірити іспитом, тестуванням, атестацією – чи компетентний спеціаліст у конкретній сфері; вони незмінні незалежно від розміру та складності проєкту – спеціаліст використовує їх, щоб якісно виконувати роботу будь-якого формату.

Спеціалізацію, динаміку кількості та вартість роботи у фріланс у 2023 р. в Україні наведено в таблиці 1.

З таблиці бачимо, що запит на послуги фрілансу досить обширний і різноманітний з точки зору спеціалізації. Це і робота в сфері IT та програмного забезпечення (блокчейн, Go, DevOps, машинне навчання, розробка ботів, Node.js), і робота з створення розважального контенту (написання сценаріїв, відеореклама, обробка відео, аудіо та відеомонтаж, оформлення сторінок у соцмережах тощо).

Приріст кількості фрілансерів у 2023 проти 2022 коливається в межах від максимального

Таблиця 1

Спеціалізація, динаміка кількості та вартість роботи у фріланс у 2023 р.

№	Спеціалізація	Приріст кількості фрілансерів у 2023 проти 2022, %	Вартість години роботи у спеціалістів середнього рівня, грн	Вартість години роботи у спеціалістів високого рівня, грн	Коефіцієнт, разів (гр. 5 / гр. 4)
1	2	3	4	5	6
1.	Блокчейн	36,07	1500	3967	2,64
2.	Гібридні мобільні застосунки	35,4	891	1500	1,68
3.	Go (компільована мова програмування)	32,33	1100	3000	2,73
4.	Написання сценаріїв	31,3	500	2361	4,72
5.	DevOps	28,97	895	1350	1,51
6.	Машинне навчання	28,18	1000	2500	2,50
7.	Розробка ботів	27,17	720	1163	1,62
8.	Дизайн мобільних застосунків	26,95	525	1000	1,90
9.	Node.js	24,85	750	1200	1,60
10.	Відеореклама	22,38	550	1468	2,67
11.	Обробка відео	22,22	500	1000	2,00
12.	Розробка шрифтів	21,34	550	1000	1,82
13.	Купівля посилань	21,29	500	1180	2,36
14.	Послуги диктора	20,84	700	4000	5,71
15.	Аудіо та відеомонтаж	19,38	500	1100	2,20
16.	Оформлення сторінок у соцмережах	18,78	400	700	1,75
17.	Реклама у соціальних медіа	15,2	500	1100	2,20

Джерело: складено авторами на основі [5]

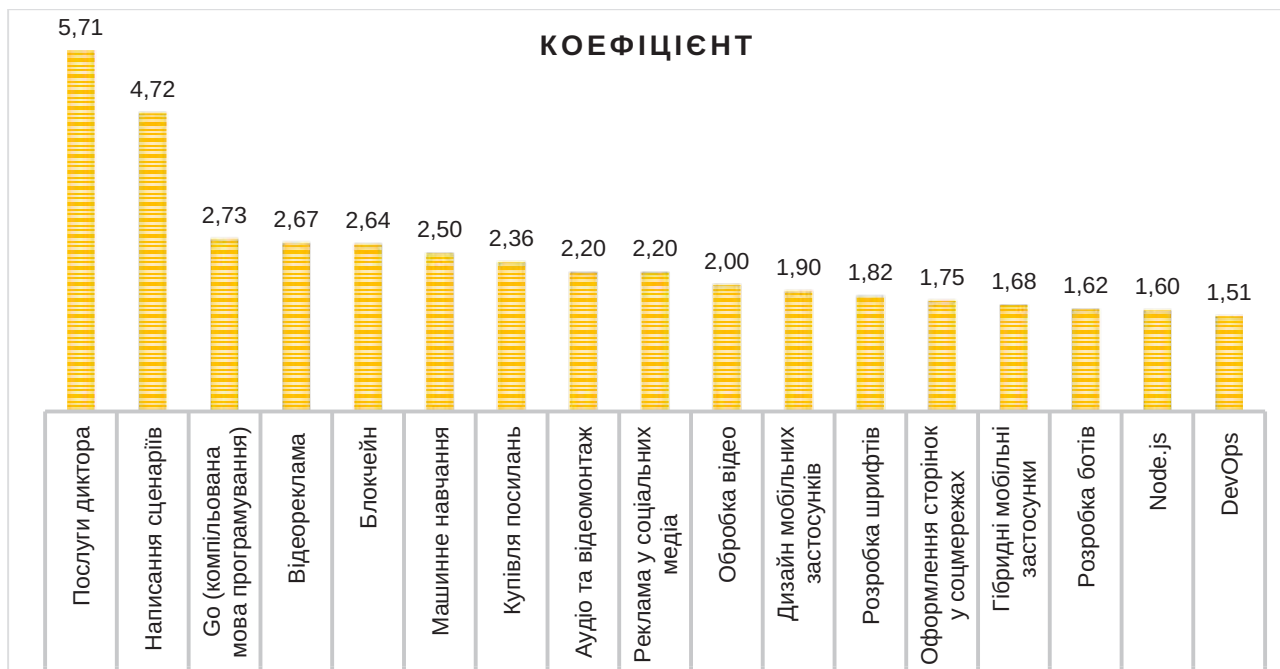


Рис. 1. Рейтинг коефіцієнтів вартості години роботи у фріланс спеціалістів високого рівня відносно спеціалістів середнього рівня, разів.

Джерело: складено авторами

36,07 (блокчейн) до мінімального 15,02 (реклама у соціальних медіа) відсотка.

Вартість години роботи у спеціалістів середнього рівня коливається межах від (максимальна) 1500 (блокчен) до (мінімальна) 400 (оформлення сторінок у соцмережах) гривень за годину.

Вартість години роботи у спеціалістів високого рівня коливається межах від (максимальна) 4000 (послуги диктора) / 3967 (блокчен) до (мінімальна) 700 (оформлення сторінок у соцмережах) гривень за годину.

Критерієм рівня спеціаліста-фрілансера є портфоліо: чим більше кейсів він має – тим вищий прайс на свої послуги може встановлювати; відгуки також є одним з найголовніших параметрів, які свідчать про рівень спеціаліста.

Коефіцієнти вартості години роботи у фріланс спеціалістів високого рівня відносно спеціалістів середнього рівня та їх рейтинг наведено на рис. 1.

З рис. 1 видно, що суттєвий розрив від інших спеціалізацій і максимальний коефіцієнт вартості години роботи спеціалістів високого рівня відносно спеціалістів середнього рівня зафіксовано в двох сферах: «послуги диктора» та «написання сценаріїв» – 5,71 та 4,42 відповідно.

Щодо інших досліджуваних в даній публікації спеціалізацій у фріланс значення коефіцієнта коливається в межах від максимального 2,73 (Go (компільована мова програмування) до 1,51 (DevOps).

Висновки з проведеного дослідження. Отже, в результаті проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки: на ринку праці фріланс є надзвичайно актуальним, запит на фахівців даного напрямку є стабільним і має тенденцію до збільшення; розмах спеціальностей досить широкий і продовжує розширюватися: і програмне забезпечення, і створення розважального контенту, і робота з соцмережами тощо; вартість таких послуг зростає і в абсолютному значенні, і в розрізі рівня спеціаліста.

Водночас, досить багато спеціальностей є доступними для поступового освоєння і постійного поглиблення в режимі так званих «soft skills» (м'які навички), етапність освоєння яких при грамотному кадровому менеджменті може відбуватися з максимальною дотичністю і інтегрованістю в специфіку діяльності організації.

Напрямом подальших наукових досліджень щодо фрілансу як актуальної тенденції на ринку праці має стати галузеве заглиблення в структуру, формат і зміст фахових запитів до фрілансерів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Тульчинська С.О., Корзун Л.С. Цифровізація як засіб трансформації економіки України. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва*. 2020. № 25. С. 52–59.
2. Світлана Рудакова, Людмила Щетініна, Наталія Данилевич, Дарина Варшава. *Цифровізація відносин у сфері зайнятості: світовий досвід та його імплементація*.

тація в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2021. № 6 (73). С. 43–54.

3. Корепанов Г.С., Щербак М.В. Побудова кадрового менеджменту в організації як один із чинників її розвитку. *БИ*. 2018. № 10 (489). С. 415–420. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pobudova-kadrovogo-menedzhmentu-v-organizatsiyi-yak-odin-iz-chinnikov-yiyi-rozvitku>

4. Заболотна Н.Я. Фріланс як нова форма зайнятості та трудових відносин. *Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал»*. 2022. № 1. С. 143–145.

5. Freelancehunt. Сервіс пошуку і взаємодії фрілансерів і замовників. Офіційний сайт. URL: <https://freelancehunt.com/ua>

6. Якубовська Н.В. Цифрові комунікації в діджиталізації ринків. *Via Economica*. 2023. № 3. С. 120–125.

REFERENCES:

1. Tulchynska, S.O., Korzun, L. S. (2020) Tsyfrovi-zatsiia yak zasib transformatsii ekonomiky Ukrainy [Digitization as a means of transforming the economy of Ukraine]. *Suchasni problemy ekonomiky i pidpriemnytstvo*, no. 25, pp. 52–59. (in Ukrainian)

2. Svitlana Rudakova, Liudmyla Shchetinina, Nataliia Danylevych, Daryna Varshava (2021) Tsyfrovi-zatsiia vidnosyn u sferi zainiatosti: svitovyi dosvid ta yoho implementatsiia v Ukraini [Digitization of employment relations: world experience and its implementation in Ukraine]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, vol. 6 (73), pp. 43–54. (in Ukrainian)

3. Korepanov H.S., Shcherbak M.V. (2018) Pobudova kadrovoho menedzhmentu v orhanizatsii yak odyin iz chynnykiv yii rozvytku [Building personnel management in the organization as one of the factors of development]. *BY*, vol. 10(489), pp. 415–420.

4. Zabolotna N.Ia. (2022) Frilans yak nova forma zainiatosti ta trudovykh vidnosyn [Freelance as a new form of employment and labor relations]. *Elektronne naukove fakhove vydannia. «Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal»*, vol. 1(425), pp. 143–145.

5. Freelancehunt. Servis poshuku i vzaiemodii frilanseriv i zamovnykiv. Ofitsiyni sait [Freelancer and customer search and interaction service. Official site] Available at: <https://freelancehunt.com/ua>

6. Yakubovska N.V. (2023) Tsyfrovi komunikatsii v didzhytalizatsii rynkiv [Digital communications in the digitalization of markets]. *Via Economica*, vol. 3, pp. 120–125.