

УДК 331.[105.5:101.3]

FREELANCE AS MODERN TECHNOLOGY OF MOTIVATION

O. Tkach

National University of Food Technologies

Key words: <i>Flexible hours</i> <i>Freelance</i> <i>Freelancer</i> <i>Motivation of freelancers</i>	ABSTRACT The concept of freelance is considered in the article. Attention is paid to features of freelancing. The author defined qualities freelancers' should have. The article describes different problems that can occur during the process of cooperation between employer and freelancer. The place of the ukrainian staff in the world market of freelancers is determined. It is noted in the article that in addition to «pure» freelancers there are two groups of «free» workers. This paper investigates the advantages and disadvantages of freelancing; the basic factors of motivation of employees are formulated.
Article history: Received 24.07.2013 Received in revised form 15.09.2013 Accepted 23.10.2013	
Corresponding author: O. Tkach Email: tkach_t_p@meta.ua	

ФРІЛАНС ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ

О.А. Ткач

Національний університет харчових технологій

У статті розглянуто поняття фрілансу та фрілансера. Приділено увагу особливостям фрілансу. Визначено якості, якими повинні володіти фрілансери, проблеми, з якими може зіткнутись роботодавець у процесі співпраці з фрілансерами, та місце українських працівників на загальносвітовому ринку фрілансерів. Зазначено, що, окрім «чистих» фрілансерів, існує ще дві групи «вільних» працівників. Досліджено переваги та недоліки фрілансу, сформульовано основні фактори мотивації таких працівників.

Ключові слова: *гнучкий графік роботи, фрілансер, фріланс, фрілансерство, мотивація фрілансерів.*

Враховуючи сучасний ритм життя, теорію поколінь та особливості мотивації молоді (розглядаючи її як потенційного працівника), варто зосередити увагу на такому факторі мотивації, як гнучкий графік роботи. Адже саме він дає змогу сучасному працівнику більше уваги приділяти сім'ї, заняттям спорту, відпочинку, планувати власний час та обирати найбільш продуктивний для роботи період. Найбільш яскравим і вдалим прикладом вільного графіка роботи є фрілансерство.

Питання фрілансерства почали досліджувати не так давно. Серед зарубіжних дослідників це питання розглядали П. Пейк, Б. Букмен, Дж. Мерці, К. Платман, Т. Хаген та інші. Значну увагу проблемам та особливостям фрілансу приділили російські вчені Д.О. Стебков та А.В. Шевчук. Що стосується вітчизняних науковців, то дане питання розглядали С.В. Тумакова, О.Є. Кузьмін, Н.Ю. Солярчук та інші.

Світова практика показує, що такий вид діяльності, як фрілансерство дає змогу скоротити витрати підприємств, які співпрацюють із фрілансерами, а також дозволяє фрілансерам працювати в кращих для них умовах, дає свободу вибору сфери діяльності, робочого графіка тощо. Завдяки розвитку Інтернет-комунікацій постійно зростає кількість таких працівників. Однак такий вид діяльності постійно змушує підвищувати кваліфікацію згідно з потребами ринку, оскільки конкуренція посилюється з боку іноземних фрілансерів, що, у свою чергу, позитивно впливає на рівень кваліфікації працівників [1].

Фрілансер (англ. *freelancer* — вільний митець) — вільнонайманець, який сам шукає собі проекти, може одночасно працювати на декілька фірм. В Україні фрілансерами переважно називають людей, що виконують будь-яку роботу через мережу Інтернет віддалено.

Сучасні фрілансери працюють у більшості випадків через Інтернет у таких видах діяльності, як журналістика, програмування, адміністрування обладнання через Інтернет, веб- і графічний дизайн, переклад, консультування.

О.Є. Кузьмін та Н.Ю. Солярчук зазначають, що фріланс — це діяльність, де працюють як жінки, так і чоловіки, самостійно вибираючи проекти, які їм цікаві, та клієнтів, яких вони вважають чесними й перспективними. Однак, згідно з даними Глобального опитування фрілансерів, чоловіки у цій сфері домінують.

Середній вік фрілансерів з кожним роком знижується, оскільки багато молодих людей обирають цей вид діяльності, щоб мати вільний графік роботи. Середній вік фрілансера з неповною зайнятістю становить 28 років, а з повною — 32 роки. Вік фрілансера безпосередньо впливає на його роботу, доходи та успішність загалом [1].

Станом на грудень 2012 р., за даними однієї з найбільших бірж з фрілансу (*elance.com*), у листопаді 2012 р. тут зареєструвались 738 фрілансерів-українців. Усього за п'ять років (2008—2012 рр.) на сайті зареєструвалось майже 14 тисяч працівників з України. При цьому, українці з усієї маси замовників (це близько 1,8 млн. осіб з усього світу) заробили за п'ять років 38,2 млн. дол. США. Це почесне 4-е місце в рейтингу найбільш успішних фрілансерів. Більший заробіток отримали лише жителі США (166,2 млн. дол. США), Індії (165 млн. дол. США), та Пакистану (39,9 млн. дол. США). Це пояснюється не лише високою кваліфікацією, а й більш дешевими послугами, які надають українські фрілансери. За виконання завдань (проектів) наші працівники отримують на третину менше, ніж їхні колеги з Євросоюзу чи США. Незважаючи на це, співпраця вигідна обом сторонам [2].

Фрілансерство передбачає також певні ризики: для фрілансера — існує можливість, що за його роботу не заплатять; для роботодавця — є ймовірність, що замовлена робота не буде виконана. Для того, щоб убезпечити себе, сторонам

фрілансу варто виконувати замовлення та здійснювати його оплату у кілька етапів. Це убереже як роботодавця, так і фрілансера.

Керівники, приймаючи рішення про співпрацю з фрілансерами, повинні зосередити увагу на таких якостях «вільних» працівників:

- комунікабельність працівника;
- його ініціативність та активність;
- відповідальність, порядність і чесність;
- експертні знання, професіоналізм.

Основними проблемами при роботі з фрілансером можуть бути:

- низький професійний рівень;
- незрілість і безвідповідальність;
- недотримання термінів;
- недотримання конфіденційності;
- зміни ціни послуг фрілансера в процесі роботи [3].

Дослідники фрілансу [4] зазначають, що переважна більшість працівників, не будучи фрілансерами в чистому вигляді (людьми, що працюють на різних замовників і здійснюють свою діяльність виключно на основі разових трудових домовленостей, обмежених за часом), поєднують декілька трудових статусів, об'єднуючи самостійну зайнятість із роботою в штаті будь-якої організації або навчанням у ВНЗ.

Вищезгадані автори поряд з «чистими» фрілансерами виділяють ще дві важливі групи.

Перша — це люди, в яких фріланс займає значну частину часу. Для них це стійкий, стабільний заробіток, але вони також працюють за наймом, виконуючи роботу, яка не вимагає великих часових затрат.

Друга група — це люди, які розглядають фріланс в основному як додатковий заробіток. Такий стан не може продовжуватися довго. З цієї групи люди з часом переходять у «чистий» фріланс або повертаються на постійну роботу в організацію.

Більшість фрілансерів сприймають вільну зайнятість як певний етап кар'єрного зростання, більше властивий молодим людям. Однак змінивши основний вид зайнятості з вільної на постійну роботу (або на власний бізнес), представники цієї категорії не відмовляються від фрілансу повністю, час від часу виконуючи замовлення від знайомих і друзів.

При цьому, в половини «вільних» працівників спеціальність, отримана у ВНЗ, відповідає їхній діяльності як фрілансерів. Інша половина здобула освіту в одній сфері, а працює абсолютно в іншій. Це пояснюється тим, що працівники-фрілансери зацікавлені новим видом діяльності, або тим, що спеціальність, яку вони отримали у ВНЗ, не приваблює їх. У результаті хобі стає основною професією і приносить дохід.

Більшість «вільних» працівників стверджують, що їх прихід у фріланс був випадковим. Це не була довгострокова і продумана стратегія трудової діяльності; не було мотивації, щоб віддати перевагу саме вільній зайнятості, а не роботі за наймом. Як правило, перше, випадково отримане замовлення змінювало уявлення людини про те, як може бути організований робочий час і робоче місце, спонукало зануритися в цю діяльність.

Розглядаючи фрілансерство, варто також зосередити увагу на його перевагах і недоліках.

За результатами опитування, проведеного Д.О. Стребковим та А.В. Шевчуком, перевагами фрілансу є гнучкий графік (81 % опитаних фрілансерів), можливість працювати вдома (66,9 %), можливість обирати проекти (55,6 %), результати роботи залежать лише від себе (50,2 %), можливість поєднувати фріланс з навчанням/роботою за наймом (47,7 %), відсутність прив'язки до конкретного робочого місця (46,6 %), не потрібно дотримуватись корпоративних правил (37 %), відсутність рутини, різноманітність роботи (36,5 %), відсутність керівництва та контролю (35,1 %), гарні можливості для професійного зростання (28,9 %), відносно високий рівень доходу (28,6 %), відсутність колективу (20,8 %), можливість не сплачувати податок з доходу (14 %), можливість поєднувати роботу з доглядом за дитиною (13 %).

Недоліки фрілансу, за результатами цього ж опитування, такі: необхідність працювати вдома (4,9 %), рутинна й одноманітна робота (6,4 %), необхідність працювати індивідуально (11,7 %), незначний престиж даного виду зайнятості (14,5 %), необхідність самому себе організовувати та контролювати (16,7 %), відсутність кар'єрного росту (19,5 %), відносно невисокий рівень доходу (20,0 %), відсутність легального доходу (22,1 %), відсутність соціального пакета (27,6 %), відсутність спілкування з колегами (29,2 %), відсутність соціальних гарантій (31,1 %), необхідність самому займатись пошуком нових проектів (33,5 %), високі ризики та ймовірність обману з боку замовника (50,5 %), нестабільність і непередбачуваність майбутніх доходів (59 %) [5].

У процесі розгляду такого явища, як фрілансерство варто зупинитися на питанні мотивації «вільних» працівників. Приймаючи рішення про співпрацю з фрілансерами, HR-служба та керівництво підприємства повинні знати основні фактори мотивації таких працівників:

- цікава робота;
- гарна оплата праці;
- зручний і вільний графік роботи (надає можливість фрілансеру оптимізувати роботу протягом доби або тижня);
- робота, яка викликає впевненість у тому, що можна чогось досягти (професійний розвиток і зростання);
- можливість проявляти ініціативу;
- відповідність роботи можливостям;
- надійне місце роботи;
- робота, яка викликає повагу у людей;
- відповідальна робота;
- робота без великого навантаження;
- велика відпустка [4, 5].

Аналізуючи фріланс, необхідно зазначити, що даний вид зайнятості можливо та доречно розглядати як сучасну технологію мотивації. Це пояснюється тим, що роботодавець може запропонувати працівнику перейти на такий вид співпраці, якщо вільний і зручний графік роботи, залежність результатів роботи лише від особистого внеску, відсутність контролю з боку керівництва тощо є для працівника найкращою мотивацією.

Висновки

Враховуючи особливості фрілансу, кожен суб'єкт трудових відносин, приймаючи рішення про перехід на «вільну» роботу, повинен зважити всі переваги й недоліки даного процесу. Роботодавець, у свою чергу, має проаналізувати, як фрілансерство вплине на витрати підприємства й результативність діяльності підприємства в цілому.

Література

1. Кузьмін О.Є., Солярчук Н.Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансу [Електронний ресурс] // Науковий вісник НЛТУ України. — 2012. — Вип. 22.7. — С. 375—380. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlntu/22_7/375_Kuz.pdf
2. Негода Т. Кар'єра на диване // Сьогодні. — 4 лютого 2013. — С. 20—21.
3. Тупчий Ю. «Свободные художники», или Рекрутинг фрилансеров по-украински // Управление персоналом. — 2010. — № 2 (197). — С. 52—54.
4. Стребков Д., Шевчук А. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда [Электронный ресурс] // Социальная реальность. — 2008. — № 1. Режим доступу: <http://www.hse.ru/data/271/976/1224/22-04-2008-3.pdf>
5. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009. — 76 с.

ФРИЛАНС КАК СОВРЕМЕННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ

О.А. Ткач

Национальный университет пищевых технологий

В статье рассмотрено понятие фриланса и фрилансера. Уделено внимание особенностям фриланса. Определены качества, какими должны обладать фрилансеры, проблемы, с которыми может столкнуться работодатель в процессе сотрудничества с фрилансерами, и место украинских работников на мировом рынке фрилансеров. Отмечено, что, кроме «чистых» фрилансеров, существует еще две группы «свободных» работающих. Исследовано преимущества и недостатки фриланса, сформулированы основные факторы мотивации таких работников.

Ключевые слова: *гибкий график работы, фрилансер, фриланс, фрилансерство, мотивация фрилансеров.*