

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

**Рижик Маргарита Дмитрівна,
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет**

У сучасних умовах глобалізації та цифровізації, коли суспільство стикається з постійними змінами в економіці та організації праці, все більше уваги приділяється новим підходам до зайнятості. Пандемія COVID-19 показала, що традиційні моделі роботи не завжди справляються з викликами часу, тому зросла потреба у більш гнучких форматах. Перехід на дистанційний формат, запровадження гнучких графіків та розвиток фрілансу дозволили компаніям зберегти продуктивність, а працівникам — краще поєднувати професійну діяльність з особистим життям. У результаті гнучкі форми зайнятості поступово перетворюються на важливу складову ринку праці та стають актуальним інструментом для гармонійного поєднання інтересів бізнесу і працівників.

Як зазначає «Кадровик-01», гнучка форма зайнятості є альтернативною моделлю працевлаштування, яка надає роботодавцям і працівникам більше свободи у визначенні умов праці. Вона дозволяє адаптувати трудові відносини до індивідуальних потреб та обставин, сприяючи підвищенню ефективності роботи та задоволеності обох сторін [1].

Гнучкі форми зайнятості представлені різними моделями організації праці, кожна з яких має свої особливості та переваги. Неповна зайнятість передбачає роботу за скороченим або змінним графіком, що дає можливість поєднувати основну роботу з навчанням, сімейними обов'язками чи іншими заняттями. Така форма особливо зручна для студентів, працівників з сімейними обов'язками або тих, хто прагне більшої свободи у розподілі робочого часу.

Нестандартні організаційні форми охоплюють тимчасових працівників та сумісників, тобто тих, хто виконує роботу на основі вторинної зайнятості. Вони дозволяють організаціям оперативно залучати додаткові ресурси для виконання конкретних завдань і проєктів без необхідності постійного розширення штату.

Нестандартні робочі місця та організація праці включають надомну роботу та працівників за викликом. У цих випадках робоче місце та графік визначаються за потребою, що забезпечує значну гнучкість у часі та місці роботи. Такий формат дозволяє оптимізувати витрати на офіс і підвищує зручність для працівників [2].

Фріланс є ще однією важливою формою гнучкої зайнятості. Він передбачає роботу на замовлення без прив'язки до конкретного роботодавця або офісу, з можливістю самостійно обирати проєкти та клієнтів. Фріланс стимулює відповідальність за результати, підвищує мотивацію та розвиває навички самостійної організації праці [3].

Таким чином, гнучкі форми зайнятості охоплюють широкий спектр моделей, які дозволяють адаптувати робочі процеси до сучасних вимог ринку праці та потреб працівників, сприяючи підвищенню продуктивності, мотивації та задоволеності працею.

Гнучкі форми зайнятості безпосередньо впливають на ефективність праці та загальну продуктивність організації. Працівники, які можуть самостійно обирати графік, місце роботи або поєднувати кілька видів зайнятості, демонструють вищу мотивацію та відповідальність за результати. Дистанційна робота зменшує витрати часу на дорогу та дозволяє краще зосередитися на завданнях, що підвищує продуктивність.

Неповна зайнятість і гнучкі графіки допомагають уникнути вигорання, знижують стрес і покращують баланс між роботою та особистим життям. Фріланс і робота за проєктами дозволяють обирати завдання відповідно до навичок та інтересів, що стимулює креативність і розвиток компетенцій. Тимчасові та надомні працівники підвищують гнучкість компанії і допомагають швидко реагувати на зміни ринку.

Крім організаційних аспектів, значення мають і психологічні чинники. Коли йдеться про продуктивність, доречно згадати Елтона Мейо і його «Хоторнські експерименти», які довели, що ефективність праці залежить не тільки від матеріальних умов, а й від соціальних та психологічних факторів. Це

підтверджує ідею, що гнучкі форми зайнятості, покращуючи баланс між роботою та особистим життям і підвищуючи задоволеність працівників, безпосередньо впливають на їхню результативність [4].

Отже, гнучкі форми зайнятості є ефективним інструментом підвищення продуктивності працівників, оскільки дозволяють оптимізувати робочий час, покращувати баланс між роботою та особистим життям і підвищувати мотивацію. Вони сприяють розвитку професійних компетенцій, креативності та відповідальності за результати, що позитивно впливає на ефективність організації. У сучасних умовах ринку праці впровадження гнучких моделей зайнятості стає необхідністю для забезпечення конкурентоспроможності та стабільного розвитку компаній.

Список використаних джерел

1. Гнучка форма зайнятості: адаптація до реалій ринку праці.
<https://prokadry.com.ua/article/17308-gnuchka-forma-zaynyatosti-adaptatsiya-do-realiy-rinku-pratsi>
2. Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу.
<https://buklib.net/books/32030/>
3. Що таке фріланс та хто такий фрілансер, як заробляти на фрілансі.
<https://ukrainiandigital.com/perevahy-ta-nedoliky-frylansu-pohliad-zseredyny-ta-porady-dlia-pochatkivtsiv-frylanseriv/>
4. Хоторнські експерименти і народження концепції людських відносин.
https://stud.com.ua/42594/menedzhment/hotornskie_eksperimenti_narodzhennya_kontseptsii_lyudskih_vidnosin

**Науковий керівник – Табацкова Г.В.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет**