

**ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ
ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

Гнучкі форми зайнятості є важливим інструментом адаптації ринку праці до сучасних викликів, які зумовлені динамічним розвитком економіки, цифровізацією, глобалізаційними процесами, змінами у соціальних пріоритетах працівників і роботодавців. В умовах високої конкуренції, нестабільності ринків, посилення інноваційної діяльності підприємства все частіше стикаються з необхідністю швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища та раціонально використовувати трудовий потенціал. Саме тому використання гнучких форм зайнятості стає запорукою підвищення ефективності управління персоналом, оптимізації витрат та забезпечення стійкого функціонування підприємств. Вони дозволяють збалансувати інтереси як роботодавців, які прагнуть гнучкості у формуванні кадрового складу, так і працівників, які орієнтовані на більш комфортний режим праці, можливість поєднання роботи та особистого життя.

До основних видів гнучкої зайнятості належать дистанційна робота, яка отримала особливого значення в умовах пандемії та подальшого розвитку інформаційних технологій, фріланс як прояв проектної роботи за договорами цивільно-правового характеру, гнучкий робочий графік із самостійним плануванням робочого часу, часткова та сезонна зайнятість, а також аутсорсинг і аутстафінг, що дозволяють залучати зовнішніх працівників для виконання окремих функцій.

Запровадження гнучких форм зайнятості створює низку переваг для бізнесу. По-перше, це дає змогу значно знизити витрати на організацію робочих місць, оренду офісних приміщень, забезпечення технічними ресурсами. По-друге, підприємство отримує можливість залучати висококваліфікованих спеціалістів, які можуть працювати віддалено, що особливо важливо в умовах дефіциту кадрів у регіонах. По-третє, гнучкий підхід до організації праці дозволяє збільшити продуктивність персоналу, оскільки працівники можуть самостійно обирати найзручніший для себе режим роботи, що сприяє зосередженню на завданнях, підвищенню мотивації та якості виконання роботи.

Для ефективного використання персоналу через гнучкі форми зайнятості важливо розробити чітку внутрішню політику підприємства, яка буде регламентувати порядок застосування таких форм, критерії оцінки результатів праці, особливості мотивації та відповідальності працівників. Необхідно запровадити сучасні цифрові рішення, такі як платформи для управління проектами, засоби відеозв'язку, хмарні сховища для спільного доступу до документів. Важливим є також підвищення рівня самоменеджменту працівників, розвиток їхньої здатності до самоорганізації, тайм-менеджменту, відповідальності за результат. Для цього можуть бути організовані спеціальні тренінги, навчальні програми, коучингові сесії.

Таким чином, гнучкі форми зайнятості сьогодні виступають одним із найефективніших інструментів забезпечення конкурентоспроможності підприємств в умовах ринкової нестабільності, високої конкуренції та необхідності оперативної адаптації до змін. Вони дозволяють не лише підвищити ефективність використання трудових ресурсів, але й формувати новий тип корпоративної культури, орієнтованої на інноваційність, відповідальність і партнерські відносини між роботодавцем і працівником. Водночас їх впровадження потребує системного підходу, комплексного аналізу можливостей і ризиків, чіткого правового та організаційного регулювання, що дозволить уникнути негативних наслідків та максимально використати потенціал гнучкої зайнятості для розвитку бізнесу.

Список літератури

1. **Ачкасова О. В.** Гнучка зайнятість як засіб збереження робочих місць на українських підприємствах під час війни. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. №3. С. 41-46.
2. **Буда Т. Й.** Гнучкі і нестандартні форми зайнятості : соціальні вигоди та ризики. *Міжнародний науково-виробничий журнал Сталій розвиток економіки*. 2016. № 2(31). С. 149-157.