

**Н. В. Кузнецова**  
Научный руководитель  
**Л. К. Климович**

*Минский филиал Белорусского торгово-экономического  
университета потребительской кооперации  
г. Минск, Республика Беларусь*

## **ФРИЛАНС КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Персонал организации формируется путем согласования интересов организации и работников. С точки зрения организации формирование персонала должно способствовать достижению целей развития организации при удовлетворении потребностей работников. Процесс формирования персонала организации должен быть интегрирован в общий процесс планирования ее текущей и перспективной деятельности.

Согласно Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2030 г. в долгосрочной перспективе главной целью станет развитие национальной электронной экономики. Акцент будет сделан на обеспечение реализации передовых информационных технологий в государственных органах, реальном секторе экономики, торговле, здравоохранении, образовании и других сферах жизни общества, интеграцию национальной электронной экономики в мировую [1].

Формирование единого информационного пространства позволит обеспечить правовые, технические и экономические возможности; производить доступ к современным услугам связи и информационным ресурсам для всех категорий пользователей; обеспечить прозрачность, безопасность и удобства коммуникаций между гражданами, бизнесом и государством путем их перевода в электронную форму, развития портала электронных услуг, сервиса электронных обращений; развивать электронные услуги на основе интеграции информационных систем, предоставления доступа к открытым данным и т. д.

Используя их уже не один год достигают все новых высот в бизнесе. При применении последних достижений научно-технического прогресса и гибкого мышления создаются новые виртуальные рабочие пространства.

Фриланс – это механизм, суть которого заключается в том, что некое частное лицо или фирма нанимает для выполнения определенной задачи человека, не зачисляя его в штат фирмы. Работник может находиться в другом городе или стране, но может работать и в офисах заказчика.

Оказывают услуги или производят работу как удаленно (через Интернет), так на месте, если заказчик и исполнитель находятся в одном городе. В отличие от штатных сотрудников фрилансеры выполняют только конкретные задачи, получая разовую выплату.

Свое развитие фриланс получил около 50 лет назад в Западной Европе и Соединенных Штатах Америки вместе с развитием интернет-технологий. В странах Содружества Независимых Государств он начал появляться около 20 лет назад, но развивался довольно медленно.

Широкое распространение фриланс получил с развитием Интернета. Сеть, сопутствующие информационные и банковские технологии позволили некоторым категориям работников уменьшить частоту появления в офисах, полностью перейти на надомную (удаленную) работу.

Для фрилансера существуют следующие преимущества: независимость; свободный график и возможность работы удаленно, т. е. дома, в другом городе и в любое удобное время; возможность самостоятельно выбирать себе интересную и хорошо оплачиваемую работу; экономия на организации своего бизнеса.

Для работодателя существуют следующие преимущества: привлечение специалистов более высокой квалификации из других регионов; экономия на предоставлении социального пакета, отпусков, командировок; оплата производится только за выполненную работу, а не за часы, проведенные в офисе; в любой момент можно отказаться от сотрудничества с фрилансером без приказов и т. д.

Для фрилансера существуют следующие недостатки: заработок нестабильный; постоянный поиск работы, поиск новых заказов; отсутствие социальных гарантий; в зависимости от типа пенсионной системы государства фрилансер вовсе не будет иметь пенсии по старости, или будет получать минимальную пенсию, или же вынужден сам платить взносы в пенсионный фонд; в законодательствах, в которых определена ответственность за tuneядство, возможные проблемы с законом по причине отсутствия официального трудоустройства или налоговых отчислений.

Для работодателя существуют следующие недостатки: контроль работы практически невозможен; риск мошенничества со стороны фрилансера, особенно удаленного; проблемы защиты конфиденциальности и высокий риск утечек закрытой информации; сложность привлечения фрилансера к долгосрочному многоэтапному проекту, так как существует риск, что фрилансер может в любой момент из него выйти или увеличить цену за свои услуги.

Фриланс распространен среди журналистов, фотографов, юристов и адвокатов, художников, архитекторов и дизайнеров, программистов, оптимизаторов, копирайтеров, переводчиков, участников партнерских программ, инженеров-проектировщиков.

Заказчики ищут фрилансеров по-разному: через знакомых, социальные сети, блоги, фриланс-биржи, специальные сервисы. Действует множество специализированных сайтов, призванных помочь фрилансерам найти очередной заказ.

Например, на сервисе <https://www.freelancehunt.ru> зарегистрировано более 357 185 фрилансеров, в том числе 13 945 веб-программистов; 16 739 опытных верстальщиков HTML/CSS; 7 708 опытных фрилансеров по созданию сайтов; 16 098 грамотных копирайтеров; 3 468 креативных фрилансеров по продвижению в сетях; 10 693 опытных специалиста по дизайну сайтов; 5 215 опытных фрилансеров по полиграфическому дизайну; 5 966 креативных дизайнеров по разработке логотипов и 140 818 заказчиков. На данном сервере зарегистрированы специалисты из России, Беларуси, Украины и других стран [2].

На сайте фрилансеров Беларуси <https://www.фрилансер.бел> зарегистрировано 275 фрилансеров, которые предлагают услуги по разным направлениям [3].

Для людей с низкой зарплатой сфера фриланса – отличная возможность заработать дополнительные деньги. Если услуги специалиста пользуются хорошим спросом, со временем фрилансерская деятельность для него может стать основной, более интересной и доходной.

В условиях изменения среды деятельности организации развитие персонала необходимо организации для обеспечения постоянного уровня профессиональной компетентности работников требованиям с учетом развивающегося рынка.

На необходимость развития персонала влияют следующие факторы:

- динамика внешней среды (потребители, конкуренты, поставщики, государство);
- развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства, развитие новых информационных технологий;
- изменение стратегии развития организации;
- освоение новых видов деятельности;
- серьезная конкуренция на различных рынках в условиях глобализации экономики;

- системное, комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;
- необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации;
- участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения стратегических задач организации;
- наличие широкой специализированной сети консультационных фирм по различным направлениям развития человеческих ресурсов.

Применение современных технологий управления персоналом повышает эффективность управления организацией и ее конкурентоспособность.

### **Список использованной литературы**

1. **Официальный** сайт Министерства экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.economy.gov.by>. – Дата доступа : 03.03.2019.
2. **Сайт** Freelancehunt.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://freelancehunt.ru>. – Дата доступа : 03.03.2019.
3. **Сайт** Флилансер.бел [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://фрилансер.бел>. – Дата доступа : 03.03.2019.