

Ярошенко О. В., Швидка В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЮ
КЕРІВНИКОМ ПІДЛЕГЛИХ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО
В ЯКОСТІ ФРІЛАНСЕРІВ**

Всі стандартні, а тобто класичні, методи й інструменти реалізації управління були засновані на багаторічній практиці соціально-економічних відносин. Менеджер впливає і спостерігає за виконанням роботи безпосередньо завдяки живому спілкуванню і системи заохочення/штрафів. Ця парадигма управління базується за умовами того, що керівник (менеджер) і його підлеглі знаходяться локально на одній території, і належать одній юридичній структурі, а саме підприємству. Кожен учасник цього процесу виступає представницьким обличчям компанії. Проте з кожним днем зростає попит на так званих фрілансерів, які виконують виключно однойменну роботу і мало піддаються звичним нам правилам управління. На фоні такої перебудови у сфері реалізації економічних відносин і змін загальних імперативів, і концепцій міжнародного менеджменту, була репрезентована нова парадигма управління міжнародним бізнесом, яка адекватно б відповідала сучасним реаліям буття.

Оскільки традиційний менеджмент, як механізм впливу, на свідомість людей в різних його формах, вичерпав себе, і не сприяє повною мірою вирішення численних проблем, то нова парадигма управління повинна не тільки впливати, а й створювати умови для гармонізації відкритих саморегульованих систем. В якості основної ланки даної парадигми все таки виступають фахівці, які просто виконують свою чітко фіксовану роботу незалежно від свого місця розташування, віку, статі, а іноді й мови спілкування. Сучасні засоби комунікації дозволяють з'єднувати менеджера і його працівника навіть з двох різних континентів.

За даними досліджень бази резюме сайту hhh.ua і grs.gov в другому кварталі 2019 року в Україні бажаючих працювати віддалено на фрілансі

збільшилася на 42%, щодо періоду 2018 року. Так само згідно з доповіддю американської фінансової компанії PwC, Україна зайняла п'яте місце за темпами зростання ринку фрілансу. Ця статистика ще раз підтверджує актуальність даної проблеми в просторі сучасного менеджменту.

Активно за кордоном беруть працювати наших українських менеджерів по роботі з клієнтами. Ефективність такої роботи дійсно доведена, попри те, що багато років взаємодії в офісах базувалося на підтримці корпоративного духу і збереження етики робочого колективу. Цей феномен можна пояснити тим, що будь-яке сучасне велике підприємство або ж приватний бізнес має на меті реалізацію фінансових висот, а використання фрілансерів в якості працівників дійсно займає дуже вигідне місце у багатьох рішеннях підприємства:

- по-перше, фірма не змушена витратити великий відсоток від прибутку на утримання офісів;

- по-друге, руйнується ієрархія (в позитивному сенсі), яка неодноразово викликає стрес у підлеглих, отже, знижує працездатність співробітників і як наслідок веде до фінансових збитків.

Основне завдання сучасного менеджера при роботі з фрілансерами – це доречно поставити завдання і пояснити сенс вимоги. А в процесі виконання роботи тільки цікавитися прогресом, щодо стадій виконання без побічного втручання в цей процес.

Дистанційна робота запобігає безліч міжособистісних конфліктів і покращує психологічні умови праці. Адже час роботи і спосіб її виконання фрілансер обирає сам.

Список використаних джерел:

1. За три роки кількість бажаючих працювати на фрілансі українців збільшилася в 2,2 рази: «Страна.UA» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://strana.ua/news/218287-frilans-v-ukraine-v-2019-hodu-soiskatelej-stalo-na-40-bolshe-chem-v-2018.html> -
2. Мінцбег Генрі Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією». / Генрі Мінцбег – Київ. – Наш Формат. – 2018 – 408 с.