

ПЕРЕВАГИ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ ЯК ЕФЕКТИВНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

©2018 БОНДАРЕНКО О. М., РІШКО Ю. І., ТАРДАСКІНА Т. М.

УДК 004.7:658.3

Бондаренко О. М., Рішко Ю. І., Тардаскіна Т. М. Переваги віддаленої роботи як ефективної форми зайнятості персоналу в сучасних умовах

Мета статті полягає в дослідженні теоретичних і практичних аспектів організації віддаленої роботи та розгляді її переваг як ефективної форми зайнятості персоналу. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) здійснюють безпосередній вплив на економіку за рахунок створення нових робочих місць і трансформацію робочої сили. Ця трансформація привела до виникнення цілого ряду нетипових форм зайнятості, однією з яких є віддалена робота. Наведено категорії працівників, найбільш зацікавлені у віддаленій формі роботи. Аналізуються переваги та недоліки віддаленої роботи для всіх зацікавлених сторін: роботодавців, працівників та держави. Робиться акцент на тому, що, незважаючи на певні недоліки, віддалена форма роботи є затребуваною та перспективною, про що говорять тенденції розвитку ринку праці.

Ключові слова: організація, персонал, віддалена робота, співробітник, форми організації праці.

Табл.: 1. **Бібл.:** 20.

Бондаренко Олена Михайлівна – кандидат філософських наук, старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу, Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова (вул. Ковальська, 1, Одеса, 65029, Україна)

E-mail: 7871996@gmail.com

Рішко Юлія Іванівна – студентка, Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова (вул. Ковальська, 1, Одеса, 65029, Україна)

E-mail: rishkoiui@ukr.net

Тардаскіна Тетяна Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і маркетингу, Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова (вул. Ковальська, 1, Одеса, 65029, Україна)

E-mail: tardaskina@ukr.net

УДК 004.7:658.3

UDC 004.7:658.3

Бондаренко Е. М., Рішко Ю. І., Тардаскіна Т. М. Преимущества удаленной работы как эффективной формы занятости персонала в современных условиях

Цель статьи заключается в исследовании теоретических и практических аспектов организации удаленной работы и рассмотрении её преимуществ как эффективной формы занятости персонала. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) осуществляют непосредственное влияние на экономику за счет создания новых рабочих мест и трансформации рабочей силы. Эта трансформация привела к возникновению целого ряда нетипичных форм занятости, одной из которых является удаленная работа. Приведены категории работников, наиболее заинтересованных в удаленной форме работы. Проанализированы преимущества и недостатки удаленной работы для всех заинтересованных сторон: работодателей, работников и государства. Делается акцент на том, что, несмотря на определенные недостатки, удаленная работа является затребованной и перспективной, о чем говорят тенденции развития рынка труда.

Ключевые слова: организация, персонал, удаленная работа, сотрудник, формы организации труда.

Табл.: 1. **Библ.:** 20.

Бондаренко Елена Михайловна – кандидат философских наук, старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга, Одесская национальная академия связи им. А. С. Попова (ул. Кузнечная, 1, Одесса, 65029, Украина)

E-mail: 7871996@gmail.com

Рішко Юлія Іванівна – студентка, Одесская национальная академия связи им. А. С. Попова (ул. Кузнечная, 1, Одесса, 65029, Украина)

E-mail: rishkoiui@ukr.net

Тардаскіна Тетяна Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Одесская национальная академия связи им. А. С. Попова (ул. Кузнечная, 1, Одесса, 65029, Украина)

E-mail: tardaskina@ukr.net

Bondarenko O. M., Rishko Yu. I., Tardaskina T. M. The Advantages of Remote Work as an Efficient Form of Employment of Staff in Modern Conditions

The article is aimed at researching the theoretical and practical aspects of organization kinds of remote work and considering its advantages as an efficient form of employment of staff. Information and communication technologies (ICTs) have a direct impact on the economy through the creation of new jobs and the transformation of the labor force. This transformation has led to a number of atypical forms of employment, one of which is remote work. The categories of employees who are most interested in the remote work form are provided. The advantages and disadvantages of remote work are analyzed for all interested parties: employers, employees, and the State. The emphasis is placed on the fact that, despite certain shortcomings, remote work is demanded and promising in view of tendencies in the development of the labor market.

Keywords: organization, staff, remote work, employee, forms of labor organization.

Tbl.: 1. **Bibl.:** 20.

Bondarenko Olena M. – PhD (Philosophy), Senior Lecturer of the Department of Management and Marketing, Odesa National Academy of Telecommunications named after A. S. Popov (1 Kovalska Str., Odesa, 65029, Ukraine)

E-mail: 7871996@gmail.com

Rishko Yuliia I. – Student, Odesa National Academy of Telecommunications named after A. S. Popov (1 Kovalska Str., Odesa, 65029, Ukraine)

E-mail: rishkoiui@ukr.net

Tardaskina Tetyana M. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Management and Marketing, Odesa National Academy of Telecommunications named after A. S. Popov (1 Kovalska Str., Odesa, 65029, Ukraine)

E-mail: tardaskina@ukr.net

Розвиток інформаційних технологій, постійне зростання кількості громадян, які користуються Інтернетом і соціальними мережами, уже давно зумовили збільшення на ринку праці кількості

працівників, які здійснюють трудову функцію у видаленні від роботодавця.

У наш час технології дозволяють працювати з будь-якої точки світу і бути на зв'язку 24 години на

добу. Віддалена робота стала новою тенденцією сучасного бізнесу, і все більше людей бажають працювати на дому.

Віддалена робота – це форма роботи, коли співробітник не знаходиться на робочому місці та виконує свою професійну функцію «дистанційно». Можливість працювати віддалено з'явилася з розвитком Інтернету, коли учасники інтелектуального ринку праці усвідомили, що передавати результати роботи й отримувати нові завдання можна за допомогою комп'ютера і глобальної мережі, без необхідності знаходитися в офісі.

Для початку необхідно уточнити термін «віддалена робота», або так звана «телеробота», дистанційна робота, фріланс, інтернет-зайнятість. Слово «теле» від грецького «tele» – вдалину, далеко – є частиною складних слів, що означає віддаленість, дію на далекій відстані. По суті телеработа – це робота на відстані від основного місця роботи або офісу, інакше кажучи, без фізичної присутності на робочому місці. Застосування слова «теле» вже зумовлює певний рівень мобільності й більш технологічний характер роботи із залученням у цей процес технічних засобів комунікацій [1].

Проблеми формування та організації віддаленої роботи розглядалися в публікаціях на теоретичному рівні такими дослідниками, як Безрукова А. І. [1], Голев А. А. [2], Гордиенко Г. С. [3], Королів В. В. [4], Кохова І. В. [5], Кравченко А. Л. [6], Нащеева А. А. [7], Орлов В. Б. [8–10]. Практичними аспектами впровадження віддаленої форми роботи займалися: Сайбель Н. Ю. [11], Сорокіна А. Н. [12–14], Стребков Д. О. [15], Стукалкина Е. А. [16], Тебенков Е. В. [17], Хэддон Л. І. [18], Шевченко А. [19], Камин В. [20]. Літературний аналіз показує, що у вітчизняній і зарубіжній теорії та практиці склалося кілька різних підходів до тлумачення нетипових форм зайнятості [4], які постійно вдосконалюються завдяки швидкому розвитку новітніх технологій.

Мета роботи полягає в дослідженні теоретичних і практичних аспектів організацій віддаленої роботи та розгляді переваг віддаленої роботи як ефективної форми зайнятості персоналу.

Предметом дослідження є організація віддаленої роботи персоналу підприємств України.

Об'єкт дослідження – процес вдосконалення організації віддаленої роботи персоналу підприємства.

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань, ресурси Internet.

При проведенні дослідження використано методи структурно-логічного аналізу, порівняння та узагальнення результатів дослідження.

Концепцію віддаленої роботи запропонував і розробив американець Джек Нілесс ще в 1972 р.

Він перший висловив ідею про те, що не обов'язково працівникам знаходитися безпосередньо в офісі для продуктивної роботи, і що з метою економії ресурсів можна вести роботу, дистанційно підтримуючи контакт зі співробітником [6]. У 2000 р. Європейською організацією телероботи [8] була запропонована перша типологія віддаленої роботи та виділені такі її типи [5]:

1. *Телеробота на дому (home-based telework)*.

Під цю діяльність підпадають працівники, які принаймні один день на тиждень працюють вдома, а не на своєму робочому місці, використовуючи комп'ютер і телекомунікаційні зв'язки для взаємодії з колегами.

2. *Мобільна телеработа (mobile telework)*. Вимагає знаходження за межами свого робочого місця і поза домом щонайменше 10 годин на тиждень. Як правило, це службові відрядження.

3. *Телеробота в спеціальних центрах* – телеколеджах, які забезпечують людей за місцем проживання можливостями навчання, а також високопродуктивними ІКТ.

4. *Телеробота для самозайнятих в малих офісах* – домашніх офісах (МОДО) (*telework by self-employed in SOHOs*). Являє собою комбінацію самозайнятості та телероботи.

Проте віддалена робота є лише різновидом нетипової зайнятості, до якої зазвичай відносять таку організацію праці, яка не забезпечує повної зайнятості [8].

Виділяють такі форми нетипової зайнятості:

1. Робота на умовах неповної зайнятості (*part-time work*).

2. Термінова (*fixed-term*) або короткострокова (*short-time*).

3. Робота на дому (*work at home*).

4. Віддалена (*telework, e-work*) робота.

5. Самозайнятість (*self-employment*).

6. Псевдо-самозайнятість (*pseudo-self-employment*).

7. Тимчасова агентська (*temporary-agency*) [3].

Отже, відбувається постійна еволюційна зміна особливостей змісту праці та форм організації праці. Особливістю сучасної праці є зміна характеру праці в бік її все більшої «інтелектуалізації», а разом з тим змінюється і система організації праці, відбувається перехід від «системи оплачуваних робочих місць» до створення «можливостей для роботи» [7]. Сьогодні віддалена робота найбільш популярна серед таких професій і видів діяльності, як:

- ✦ продаж через Інтернет;
- ✦ рекламна діяльність;
- ✦ публіцистика;
- ✦ переклад;
- ✦ дизайн та ін.

Але великий вибір професій, придатних для дистанційної зайнятості, – не єдина причина, через яку чимало співробітників вважають за краще пра-

цювати віддалено. Віддаленими працівниками найчастіше є:

- ✦ студенти, які бажають отримати додатковий заробіток, не перериваючи навчальний процес. Найчастіше молоді люди вибирають професії перекладачів, операторів кол-центрів, програмістів;
- ✦ жінки в декретній відпустці, які хочуть не втратити професійні навички і трохи заробити;
- ✦ молоді мами під час декретної відпустки та відпустки по догляду за дитиною, які бажають продовжувати співпрацю зі своїм роботодавцем, тільки віддалено;
- ✦ пенсіонери, чия пенсія недостатня для життя. Багато керівників надають пенсіонерам віддалені робочі місця, оскільки такі працівники мають великий досвід і можуть позитивно впливати на інших підлеглих. До їх числа належать юристи, бухгалтери, фінансові аналітики;

- ✦ працівники, що мешкають в сільській місцевості, далеко від місця роботи;
- ✦ люди, що не можуть працювати в офісі, оскільки поєднують працевлаштування з іншими видами діяльності.

Віддалена робота – одна з неминучих змін, яке принесла з собою технологічна революція. А компанії, чия корпоративна політика передбачає роботу на результат, давно перестали оцінювати співробітників лише за годинами, проведеними в офісі. Здебільшого це ІТ-компанії, аудитори, аналітики, а також представники усіляких творчих професій.

Віддалена робота – це сучасний і зручний формат. Ми живемо в дуже інтенсивний час, і доводиться миритися з тим, що більшість із нас витрачає значний час на дорогу до роботи і назад, тобто віддалена робота дозволяє більш гармонійно керувати своїм часом [7].

Віддалена робота надає безліч переваг як для співробітників, так і для компанії (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги та недоліки віддаленої роботи

Зацікавлені сторони	Недоліки	Переваги
1	2	3
Для роботодавця	<ul style="list-style-type: none"> – Необхідність ретельної наладки бізнес-процесів для організації дистанційної роботи; – необхідність в залученні менеджерів з досвідом віддаленої роботи; – введення змін у систему контролю і оцінки результату; – зменшення оперативності; – слабка залученість співробітників до життя компанії та корпоративної культури; – неможливість приймати рішення в режимі «мозкового штурму»; – неможливість контролю процесу виконання завдання; – інформаційна безпека 	<ul style="list-style-type: none"> – Скорочення витрат на персонал; – оплата по факту та якості виконаної роботи, виключно за результат; – відсутність соцпакета та компенсацій; – скорочення витрат на офіс та його обслуговування; – скорочення плинності кадрів; – можливість залучення висококваліфікованих працівників незалежно від місця їх мешкання; – мінімізація конфліктів у колективі
Для працівника	<ul style="list-style-type: none"> – Постійний пошук з'єднання з мережею Інтернет; – самозабезпечення необхідним для роботи обладнанням; – неможливість обговорень з колегами робочих питань; – можливі проблеми зі здоров'ям (гіподинамія, навантаження на очі й т. п.); – стереотипи в оцінці оточуючих (якщо вдома, то не працює); – ризик обману з боку роботодавця 	<ul style="list-style-type: none"> – Вільний (гнучкий) графік роботи (дозволяє самостійно визначати баланс особистого і робочого часу); – свобода переміщень: віддалений співробітник може працювати вдома, в парку, в кафе, подорожувати по світу; – зручне робоче місце; – економія часу на дорогу і збори; – економія на транспорті; – економія на офісному одязі та харчуванні; – немає зайвих відволікань від робочого процесу; – скорочення часу на комунікації, що носять соціальний, а не професійний характер; – можливість творчого самовираження і отримання радості від роботи; – свобода від тиску корпоративної культури

1	2	3
Для держави	<ul style="list-style-type: none"> – Необхідність розробки додаткових програм на підтримку розвитку нестандартних форм організації праці; – проблеми з оподаткуванням через збільшення трудової мобільності; – посилення конкуренції на ринку праці 	<ul style="list-style-type: none"> – Зниження рівня безробіття; – забезпечення за допомогою комерційних структур робочих місць для представників незахищених верств населення (людей з обмеженими можливостями, молодих матерів та ін.); – часткове вирішення проблем трудової та соціальної адаптації; – вирішення частини транспортних проблем (зниження потоку в «години пік» в містах і т. ін.); – оптимізація процесу надання перших робочих місць молодим спеціалістам; – розвиток малого підприємництва; – збільшення можливостей інноваційного розвитку держави; – створення позитивного іміджу держави в цілому

Джерело: розроблено на основі [1–10].

Як бачимо, віддалена робота має не лише позитивні, але й негативні аспекти, проте тенденції розвитку ринку праці говорять про переважну привабливість цієї форми роботи як для працівників, так і для роботодавців. Це обумовлено насамперед економічними чинниками. Як показали дослідження в Америці, віддалений робітник порівняно з таким самим співробітником, але працюючим з офісу, економить для бізнесу в середньому \$11 000 на рік, а для себе порівняно з такою ж самою роботою в офісі економить \$2000–7000. Віддалена робота використовується в різних сферах людської діяльності й в Україні. Багато незалежних сайтів досліджують питання віддаленої роботи, в тому числі і сервіс «Бітрікс24» [19] (в опитуванні брали участь понад 1000 компаній середнього, малого та великого бізнесу з усіх регіонів країни).

За даними сервісу «Бітрікс24» спільно з ГФК Юкрейн, у 2015 р. більше 20% українських підприємств активно використовували працю віддалених співробітників. Середня частка дистанційних співробітників у середовищі офісних працівників України склала близько 7%.

У 2017–2018 рр. більше 10% офісних співробітників України працюють віддалено. За рахунок віртуальних робочих місць роботодавці через два роки зможуть заощадити близько 3 млрд грн на рік.

Зрозуміло, не всі керівники відразу зможуть змиритися з тим, що їх підлеглі не знаходяться в офісі протягом всього робочого дня. Але такі реалії сучасного інформаційного суспільства: відбувається «інтелектуалізація» праці, а разом з цим змінюється і вся система організації роботи, відбувається перехід від системи оплачуваного робочого місця до створення можливостей для роботи. Фактично організація віддаленої роботи співробітників на сьогоднішній день не вимагає від компанії додаткових інвестицій. Усе, що потрібно, – це робочий ноутбук і доступ до мережі Інтернет, а все програмне забезпечення, об-

числювальні потужності та документи знаходяться у співробітника «у хмарах» (на віддаленому сервері). «У віддаленому режимі головне бути на зв'язку, щоб долучатися до обговорення проектів, відповідати на виникаючі питання, спілкуватися з клієнтами та партнерами».

ВИСНОВКИ

Сьогодні влаштувати бізнес з використанням віддаленої організації роботи набагато простіше. Все, що зараз потрібно від віддаленого працівника, – це ноутбук і вихід в Інтернет. Збереження і обмін важливими документами зараз відбувається через «хмарні» технології. Головне, щоб ви були на зв'язку, а потрібні документи за допомогою Інтернету будуть завжди під рукою. Використання «хмарних» технологій для роботи користувачів з корпоративною базою даних дозволяють підприємствам уникнути значних витрат на придбання й обслуговування технічних і програмних засобів за рахунок оренди повнофункціональних засобів професійної платформи. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Безрукова А. И. Особенности труда удаленных работников и формирование HR-бренда. *Преподаватель. XXI век.* 2013. № 3. С. 377–383.
2. Голев А. А. Преимущества удаленной работы, как эффективной занятости персонала в современных реалиях. *Аллея науки.* 2018. Т. 5. № 6. С. 228–231.
3. Гордиенко Г. С. Способы повышения эффективности удаленной работы сотрудников // *International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education: Collection of scientific articles XLVII International correspondence scientific and practical conference.* 2018. P. 72–73.
4. Королёв В. В. Учимся работать удаленно // *Инновационная экономика и менеджмент: Методы и технологии: сборник материалов II Международной научно-практической конференции.* 2018. С. 47–49.

5. Кохова И. В., Петроченко Н. П. Использование нестандартных форм занятости для повышения конкурентоспособности фирм в условиях кризиса // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика. М., 2015. С. 67–70.

6. Кравченко А. Л., Нехода Е. В. Удаленная работа и гибкий график как дополнительные мотивирующие факторы. *Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики*. 2014. № 5. С. 163–166.

7. Нащеева А. А. Способы оплаты удаленной работы. *Российский экономический интернет-журнал*. 2011. № 3. С. 134–140.

8. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Тенденции и перспективы удаленной работы в современной России. *Вестник Югорского государственного университета*. 2015. № 53-2. С. 124–127.

9. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений. *Вестник Югорского государственного университета*. 2014. № 54. С. 40–46.

10. Орлов В. Б. Удаленная работа: менеджмент и самоменеджмент. *Вестник Югорского государственного университета*. 2015. № 54. С. 248–250.

11. Сайбель Н. Ю., Герман Д. Д. Аутсорсинг и аутстаффинг как услуги на мировом рынке // Лучшая научно-исследовательская работа 2017 : сборник статей IX Международного научно-практического конкурса. 2017. С. 30–34.

12. Сорокина А. Н. SWOT-анализ удаленной работы как нестандартной формы занятости Самарского края. *Уровень жизни населения регионов России*. 2012. № 2. С. 108–113.

13. Сорокина А. Н. Современные подходы к понятию «фриланс» и его классификация. *Проблемы современной экономики*. 2013. № 11. С. 16–20.

14. Сорокина А. Н. Удаленная работа как нестандартная форма занятости населения региона (по материалам социологического исследования в Самарской области). *Вестник Самарского государственного экономического университета*. 2010. № 12. С. 63–67.

15. Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Самостоятельная работа на рынке удаленной работы. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2016. № 6. С. 88–105.

16. Стукалкина Е. А. Фриланс: недостатки и преимущества. *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы*. 2017. № 2. С. 59–60.

17. Тебеньков Е. В., Норкина А. Н. Удаленная работа как возможность оптимизировать расходы для бизнеса в кризис. *Sciences of Europe*. 2016. № 10-1. С. 55–56.

18. Хэддон Л. И., Силверстоун Р. Удаленная работа и изменение отношения «дом-работа». Информационное общество. 2009. № 6. С. 6–16.

19. Шевченко А. Удаленная работа: как внедрить без потерь. 2017. URL: <https://prohr.rabota.ua/udalennaya-rabota-kak-upravlyat-sotrudnikami-na-rasstoyanii>

20. Камин В., Шевченко А. Удаленная работа: спрос и предложение. 2017. URL: <https://odessa.hh.ua/article/21147>

REFERENCES

Bezrukova, A. I. "Osobnosti truda udalennykh rabotnikov i formirovaniye HR-brenda" [Features of remote workers and the formation of HR-brand]. *Prepodavatel. XXI vek*, no. 3 (2013): 377-383.

Golev, A. A. "Preimushchestva udalenoj raboty, kak effektivnoj zanyatosti personala v sovremennykh realiyakh" [The advantages of remote work, as the effective employment of staff in modern realities]. *Alleya nauki*, vol. 5, no. 6 (2018): 228-231.

Gordiyenko, G. S. "Sposoby povysheniya effektivnosti udalenoj raboty sotrudnikov" [Ways to improve the efficiency of remote work of employees]. *International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education : Collection of scientific articles XLVII International correspondence scientific and practical conference*, 2018. 72-73.

Kamin, V., and Shevchenko, A. "Udalennaya rabota: spros i predlozheniye" [Remote work: supply and demand]. 2017. <https://odessa.hh.ua/article/21147>

Kheddon, L. I., and Silverstoun, R. "Udalennaya rabota i izmeneniye otnosheniya «dom-rabota»" [Remote work and change the relationship "home-work"]. *Informatsionnoye obshchestvo*, no. 6 (2009): 6-16.

Kokhova, I. V., and Petrochenko, N. P. "Ispolzovaniye nestandartnykh form zanyatosti dlya povysheniya konkurentosposobnosti firm v usloviyakh krizisa" [The use of non-standard forms of employment to improve the competitiveness of firms in a crisis]. In *Aktualnyye problemy sotsialnoy i ekonomicheskoy psikhologii: metodologiya, teoriya, praktika*, 67-70. Moscow, 2015.

Korolev, V. V. "Uchimsya rabotat udaleno" [We learn to work remotely]. *Innovatsionnaya ekonomika i menedzhment: Metody i tekhnologii*, 2018. 47-49.

Kravchenko, A. L., and Nekhoda, Ye. V. "Udalennaya rabota i gibkiy grafik kak dopolnitelnyye motiviruyushchiye faktory" [Remote work and flexible scheduling as additional motivating factors]. *Upravleniye chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoy ekonomiki*, no. 5 (2014): 163-166.

Nashcheyeva, A. A. "Sposoby oplaty udalenoj raboty" [Payment methods for remote work]. *Rossiyskiy ekonomicheskij internet-zhurnal*, no. 3 (2011): 134-140.

Orlov, V. B. "Udalennaya rabota: menedzhment i samomenedzhment" [Remote work: management and self-management]. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 54 (2015): 248-250.

Orlov, V. B., and Buranshina, Ye. I. "Tendentsii i perspektivy udalenoj raboty v sovremennoy Rossii" [Trends and prospects of remote work in modern Russia]. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 53-2 (2015): 124-127.

Orlov, V. B., and Buranshina, Ye. I. "Udalennaya rabota kak novaia realiya trudovykh otnosheniy" [Remote work as a new reality of labor relations]. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 54 (2014): 40-46.

Saybel, N. Yu., and German, D. D. "Autsorsing i autstaffing kak uslugi na mirovom rynke" [Outsourcing and outstaffing as a service in the global market]. *Luchshaya nauchno-issledovatel'skaya rabota 2017 : sbornik statey IX Mezhdunarodnogo nauchno-prakticheskogo konkursa*, 2017. 30-34.

Shevchenko, A. "Udalennaya rabota: kak vnedrit bez poter" [Remote work: how to implement lossless]. 2017. <https://prohr.rabota.ua/udalennaya-rabota-kak-upravlyat-sotrudnikami-na-rasstoyanii>

Sorokina, A. N. "Sovremennyye podkhody k ponyatiyu «frilans» i yego klassifikatsiya" [Modern approaches to the concept of "freelancing" and its classification]. *Problemy sovremennoy ekonomiki*, no. 11 (2013): 16-20.

Sorokina, A. N. "SWOT-analiz udalenoj raboty kak nestandartnoy formy zanyatosti Samarskogo kraja" [SWOT analysis

of remote work as a non-standard form of employment in the Samara Region]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii*, no. 2 (2012): 108-113.

Sorokina, A. N. "Udalennaya rabota kak nestandartnaya forma zanyatosti naseleniya regiona (po materialam sotsiologicheskogo issledovaniya v Samarskoy oblasti)" [Remote work as a non-standard form of employment for the region's population (based on a sociological survey in the Samara Region)]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, no. 12 (2010): 63-67.

Strebkov, D. O., Shevchuk, A. V., and Spirina, M. O. "Samostoyatel'naya rabota na rynke udalennykh raboty" [Independent

work on the remote work market]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskoye i sotsialnyye peremeny*, no. 6 (2016): 88-105.

Stukalkina, Ye. A. "Frlans: nedostatki i preimushchestva" [Freelance: advantages and disadvantages]. *Rossiyskaya nauka i obrazovaniye segodnya: problemy i perspektivy*, no. 2 (2017): 59-60.

Tebenkov, Ye. V., and Norkina, A. N. "Udalennaya rabota kak vozmozhnost optimizirovat raskhody dlya biznesa v krizis" [Remote work as an opportunity to optimize costs for a business in a crisis]. *Sciences of Europe*, no. 10-1 (2016): 55-56.

УДК 005.93:005.336.1

ОГЛЯД МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

©2018 ЧЕРЕП А. В., ГРИГОРОВИЧ Л. С.

УДК 005.93:005.336.1

Череп А. В., Григорович Л. С. Огляд методів оцінки ефективності управління підприємством

Метою статті є огляд існуючих методів оцінки ефективності управління підприємством. При аналізі праць вітчизняних і зарубіжних учених було виявлено наявність великої кількості методів, що обтяжує вибір менеджерів підприємства найбільш ефективного з них. Наведено найбільш розповсюджені класифікації та короткий опис існуючих методів оцінки. У результаті досліджень було виявлено, що на сьогодні не вироблено єдиної класифікації чинних методів оцінки. У роботі надано розподіл методів з точки зору визначення поняття ефективності. Зазначено наявність умовного поділу методів на формалізовані та неформалізовані та надано короткий опис кожного з них. У подальшому дослідження в цій сфері можуть бути спрямовані на порівняння існуючих методів, виявлення найбільш ефективного або формування нового, який би врахував всі недоліки та переваги вже існуючих.

Ключові слова: ефективність управління, ефективність, метод оцінки, аналіз.

Табл.: 1. **Бібл.:** 8.

Череп Алла Василівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Запорізький національний університет (вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, 69600, Україна)

E-mail: cherep.av.znu@gmail.com

Григорович Луїза Сергіївна – магістрант, Запорізький національний університет (вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, 69600, Україна)

E-mail: luisa3578@gmail.com

УДК 005.93:005.336.1

Череп А. В., Григорович Л. С. Обзор методов оценки эффективности управления предприятием

Целью статьи является обзор существующих методов оценки эффективности управления предприятием. При анализе работ отечественных и зарубежных ученых было выявлено большое количество методов, обтягивающих выбор менеджеров предприятия наиболее эффективного из них. Приведены наиболее распространенные классификации и краткое описание существующих методов оценки. В результате исследований было выявлено, что на сегодня не выработана единая классификация действующих методов оценки. В работе приведено распределение методов с точки зрения определения понятия эффективности. Указано наличие условного разделения методов на формализованные и неформализованные и дано краткое описание каждого из них. В дальнейшем исследования в этой области могут быть направлены на сравнение существующих методов, выявление наиболее эффективного или формирования нового, который бы учел все недостатки и преимущества уже существующих.

Ключевые слова: эффективность управления, эффективность, метод оценки, анализ.

Табл.: 1. **Библ.:** 8.

Череп Алла Васильевна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры финансов, банковского дела и страхования, Запорожский национальный университет (ул. Жуковського, 66, Запорожье, 69600, Украина)

E-mail: cherep.av.znu@gmail.com

Григорович Луиза Сергеевна – магистрант, Запорожский национальный университет (ул. Жуковського, 66, Запорожье, 69600, Украина)

E-mail: luisa3578@gmail.com

UDC 005.93:005.336.1

Cherep A. V., Hryhorovych L. S. Reviewing the Methods for Evaluation of Efficiency of the Enterprise Management

The article is aimed at reviewing the existing methods for evaluation of efficiency of the enterprise management. In the course of analysis of works of both domestic and foreign scholars, the authors found a large number of methods, aggravating the choice of managers of enterprise: which one would be the most effective of them. The most common classifications and a brief description of the existing evaluation methods are provided. The result of the research identifies that today no single classification of existing methods of evaluation is well-developed. The publication presents the distribution of methods in view of defining the concept of efficiency. The presence of conditional separation of methods into formalized and informal is indicated and a brief description of each of them is provided. Further researches in this field can be aimed at comparing the existing methods, identifying the most effective or forming a new one that would take into consideration all the shortcomings and advantages of the available ones.

Keywords: management efficiency, efficiency, evaluation method, analysis.

Tbl.: 1. **Bibl.:** 8.

Cherep Alla V. – D. Sc. (Economics), Professor, Professor of the Department of Finance, Banking and Insurance, Zaporizhzhya National University (66 Zhukovskoho Str., Zaporizhzhia, 69600, Ukraine)

E-mail: cherep.av.znu@gmail.com

Hryhorovych Luiza S. – Graduate Student, Zaporizhzhya National University (66 Zhukovskoho Str., Zaporizhzhia, 69600, Ukraine)

E-mail: luisa3578@gmail.com