

УДК 331.526

Курепін В.М.¹¹ доц. Миколаївського національного аграрного університету

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Гнучкі форми зайнятості постають як інструмент пристосування трудових відносин до динамічних змін ринку праці та водночас як механізм узгодження інтересів працівників і роботодавців. Їхнє впровадження спрямоване на формування такої робочої середовища, що забезпечує оптимальний баланс між професійною діяльністю та особистим життям, а також створює умови для швидкої адаптації працівників до різноманітних життєвих обставин. У дискусіях дослідників актуалізується питання класифікації різновидів гнучкої зайнятості, аналізу критеріїв, що зумовлюють її цінність для роботодавців, а також виявлення переваг та недоліків гнучкої зайнятості.

Гнучкість ринку праці трактується як здатність його учасників ефективно реагувати на трансформацію соціально-економічного середовища та впровадження нових технологічних рішень [1, с. 133]. Її зміст варіюється залежно від позиції суб'єкта: для роботодавців вона означає пристосування організації виробничих процесів до коливань споживачів або зміни інтенсивності діяльності, тоді як для працівників це готовність до модифікації умов праці, включаючи час та місце її здійснення, а також розвиток нових компетентностей і кваліфікацій.

Гнучкість зайнятості розглядається як здатність підприємства коригувати структуру використання трудових ресурсів відповідно до динаміки споживання та змін у виробничих чи сервісних процесах, зумовлених ринковими факторами. Особливе місце в цьому контексті посідає функціональна гнучкість, що виявляється у здатності працівників виконувати різноманітні функції та ролі всередині організації. Її реалізація стає можливою за умов наявності у персоналі багатопрофільної чи комплексної кваліфікації.

Гнучкі форми зайнятості охоплюють широкий спектр умов трудової діяльності, що дозволяють адаптувати її організацію до потреб як працівників, так і роботодавців. Йдеться насамперед про варіативність у графіку та місці виконання роботи, способи організації трудових процесів та використання відповідних інструментів. У цьому контексті гнучка зайнятість розглядається як альтернатива традиційній моделі повної зайнятості за строковим трудовим договором [2, с. 793].

Віддалена робота розглядається як одна з форм гнучкої зайнятості, що забезпечує можливість виконання професійних обов'язків за межами офісу компанії, зокрема вдома чи в будь-якій іншій локації. Її застосування є

найбільш поширеним у сферах діяльності, що ґрунтуються на інтенсивному використанні цифрових технологій та електронних засобів комунікації, таких як інтернет чи телефон, що робить її характерною для професій, пов'язаних із творчістю, програмуванням, маркетингом чи рекрутингом. Водночас віддалений формат праці не є універсальним для всіх видів зайнятості, оскільки його ефективність значною мірою визначається специфікою професії та можливістю виконання завдань у віртуальному середовищі, а годинні рамки такої роботи залежать від умов конкретного трудового договору.

Запровадження гнучких форм зайнятості відкриває широкі можливості як для роботодавців, так і для працівників, створюючи умови для більш ефективного використання трудових ресурсів і водночас забезпечуючи працівникам баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Хоча не всі галузі економіки мають можливість повноцінно інтегрувати такі моделі, їхнє поширення демонструє стійку тенденцію зростання [3, с. 18].

Переваги гнучких форм зайнятості для роботодавців становлять можливість більш раціонального використання трудових ресурсів та підвищення загальної ефективності діяльності підприємства. Завдяки адаптивним моделям організації праці роботодавці отримують змогу регулювати чисельність персоналу відповідно до коливань споживання та динаміки бізнес-процесів, що сприяє оптимізації управління людським капіталом. Водночас застосування гнучких графіків роботи знижує витрати на працевлаштування. Крім того, гнучкість у трудових відносинах забезпечує швидку реакцію компаній на ринкові зміни [4, с. 82].

Гнучкі форми зайнятості сприяють підвищенню рівня утримання працівників, оскільки надання можливості самостійно регулювати робочий час формує відчуття задоволеності умовами праці та зміцнює їхню лояльність до роботодавця. Це, в свою чергу, позитивно позначається на стабільності кадрового складу та зменшує ризик плинності персоналу. Таким чином, гнучка зайнятість виступає дієвим інструментом кадрової політики, що поєднує інтереси роботодавця та працівників.

Гнучкі форми зайнятості розглядаються як важливий інструмент підвищення якості трудового життя працівників, оскільки вони забезпечують можливість ефективного поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками, навчанням чи додатковою роботою. Така модель дозволяє працівникам самостійно адаптувати робочий час до власних пріоритетів, що сприяє зростанню рівня автономії та контролю за особистим життям. Вибір місця і часу виконання професійних обов'язків створює умови для раціонального використання робочих ресурсів, робить працю більш гнучкою та затребуваною в сучасній соціально-економічній середовищі.

Разом із тим, практика впровадження гнучких форм зайнятості не

завжди дає позитивний результат. Для роботодавців запровадження гнучких форм зайнятості супроводжується низкою організаційних та економічних викликів [5, с. 50]. Однією з ключових проблем є ускладнення формування стабільного трудового колективу, що негативно впливає на розвиток корпоративної культури та довготривалі професійні відносини між працівниками та компанією. Крім того, висока ймовірність плинності кадрів зумовлює додаткові витрати на процеси добору та навчання нових співробітників, які потребують значних фінансових та часових ресурсів, що в перспективі може знижувати ефективність управління персоналом та підвищувати загальні витрати підприємства.

Отже, гнучкі форми зайнятості є сучасним інструментом організації праці, який водночас поєднує значні переваги та певні обмеження. Вони сприяють підвищенню задоволеності працівників, забезпечують баланс між професійною та особистою сферами життя,

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Курепін В.М., Сухорукова А. Л. Особливості трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-практичний аналіз. *Modern Economics*. 2025. № 51(2025). С. 130-136. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V51\(2025\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V51(2025)-16).
2. Професійна мобільність та безпека: як ефективно використовувати соціальні мережі для кар'єрного розвитку / І. В. Бацуровська, Г. С. Кашина, В. М. Курепін, В. В. Любарець. Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»). 2025. № 2(32). С. 787-799. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2\(32\)-787-799](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2(32)-787-799).
3. Іваненко В. С. Порівняльна характеристика кваліфікаційних вимог та стандартів до фахівців у галузі охорони праці на підприємствах аграрного профілю. Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України : збірник тез наук.-теорет. 36-ї студентської конф. (м. Миколаїв, 20-22 березня 2024 р.). Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 17-20. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/17834>.
4. Сухорукова А. Л., Гаман А. С. Вплив глобалізаційних процесів на економічний розвиток і ринок праці в Україні // Інноваційна модернізація економіки України в умовах євроінтеграційних процесів : матеріали VII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, (м. Кременчук, 27-28 листопада 2023 року). Кременчук : КрНУ, 2023. С. 80-83. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16414>.
5. Сухорукова А. Л. Відновлення ринку праці в Україні: регіональні аспекти. Моделювання соціально-економічного розвитку в системі забезпечення продовольчої безпеки : зб. тез II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 08-09 трав. 2024 р.). Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 49-50. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/17825>.