

Список використаних джерел:

1. Федорченко В.К., Соціальний туризм: реальности и перспективы, «Наукові записки КУТЕП» 2014, вип.17, с. 9-28.
2. Гринюк Н.А., Європейські тенденції розвитку споживчої кооперації, «Молодий вчений» 2018, №4 (56), с. 776-779.
3. Гопкало Л.М., Розвиток соціально орієнтованих готельних підприємств в Україні, «Глобальні та національні проблеми економіки» 2016, вип.. 10, с. 308-312.
4. Скляр Г.П., Економічні умови і протиріччя розвитку споживчої кооперації в перехідній економіці, РВВ ПУЕТ, Полтава 2008.

ГІГ-ЕКОНОМІКА В ТУРИЗМІ

Зайцева М. М.

к. е. н., доцент кафедри туристичного
бізнесу
Харківської державної академії
культури

Одним з найбільш динамічно розвинених, перспективних і пріоритетних напрямків розвитку економіки України у сфері послуг є туризм. Основним чинником успіху туристичного бізнесу є злагоджена та ефективна робота підприємств та існуючий попит на туристичні послуги. Галузь туризму впливає на розвиток інших напрямів економіки, зростанню надходжень до державного бюджету, появі нових робочих місць, попит на які дедалі стає біше і більше [1]. В туристичній галузі України в останні роки відбулися кардинальні, позитивні зміни: покращення та розширення діяльності сферою туристичного бізнесу, зростання ефективності праці туристичних об'єднань, розвиток професійного вивчення туристичної діяльності. Враховуючи гнучкий робочій графік та можливість віддалено працювати з будь-якої точки світу гіг-економіка стає дедалі популярнішою моделлю організації праці на туристичному ринку.

Гіг-економіка — поняття, що зявилося нещодавно, але вже привертає увагу роботодавців підприємств туристичної індустрії. Це новий формат взаємодії між працівником і роботодавцем на ринку праці та його кардинальній зміні, коли робітник більше не прив'язаний до конкретного роботодавця [2]. Завдяки розвитку технологій і появи нових сфер діяльності в деяких напрямках туристичного бізнесу роботодавець втрачає свою роль володаря засобів виробництва. Працівники в таких сферах тепер не прив'язані до конкретної компанії на постійній основі і можуть собі дозволити співпрацювати з декількома компаніями одночасно, можуть самі визначати свою зайнятість і інтенсивність навантаження. Вони стають незалежними професіоналами: займаються фрилансом, тимчасово або постійно, працюють

на кілька організацій одночасно. Самостійно обирають проекти, формат зайнятості, а головне — рівень власного прибутку. Це також вигідно і багатьом роботодавцям, які тепер можуть мінімізувати витрати свого бізнесу — їм не потрібно тепер забезпечувати певну кількість робочих місць, вони можуть залучати стільки робочої сили скільки необхідно саме в цей момент, а вивільнені кошти направити на розвиток підприємства. Таким чином, «гіг-економіка» це робоча сила, що задіяна в окремому проекті (проектах) чи завданні (завданнях), для яких працівник наймається, часто через цифровий ринок, аби працювати за вимогою. Суть явища, зокрема, полягає в зміні ринку праці в туристичній сфері, перехід від наявності робочих місць з постійною зайнятістю в одного роботодавця до тимчасових проектів від різних компаній у одного незалежного працівника. На перший погляд це вигідно всім і всі повинні бути задоволені. Але така трансформація взаємовідносин тягне за собою безліч інших змін, які безпосередньо торкнулися діяльності кадрових агенств, фахівців з підбору персоналу, HR-менеджерів. Тепер потрібно по-іншому шукати і залучати персонал, потрібні інші схеми адаптації, необхідно більше інвестувати в створення бренду роботодавця, придумувати інші схеми мотивації і інакше підходити до навчання персоналу [3].

В основі гіг-економіки знаходяться мобільні сервіси, які дозволяють працівникам взаємодіяти в економічному полі без посередників, таких як, наприклад, державні установи, влада тощо і набирають популярності в світі. Переважна частина персоналу — фрілансери, що надають послуги на вимогу користувачів, отримання замовлень відбувається он-лайн, їх виконання — в офлайн-режимі, тобто працюють на принципах бізнес-моделі «хочу тут і зараз», офіційно вони не мають формального працевлаштування, а працюють на ту чи іншу компанію.

Проте, часто переваги гіг-економіки залишаються не повністю реалізованими. Це пояснюється тим, що, якщо професія, напрямок підприємницької діяльності або державна послуга має досить складний характер, то цифрові технології за допомогою автоматизації здатні виконати лише частину завдань дещо дешевше, ефективніше або зручніше. Для виконання іншої частини складних завдань, як і раніше, необхідні якості, якими володіють люди, а комп'ютери поки що ні.

Гіг-економіка задає істотні питання і створює можливості для компаній і їх талант-стратегій. По-перше, зростання числа галузей з технологічно-підтримуваним ринком талантів, що діють через платформи, створює нові джерела конкуренції. Компанії повинні оцінити, як конкурувати з фірмами, які використовують талант-платформи в якості основного засобу організації своєї робочої сили [4]. По-друге, і, можливо, більш важливо. Як компанії можуть використовувати ринки і важелі гіг-економіки, щоб удосконалити свої талант-стратегії? Одним із прикладів є те, як компанії використовують свої креативні команди і традиційні агенства відповідно до новим моделям.

Список використаних джерел:

1. Аніщенко А. А. Зайцева М. М. Підготовка кадрів туристичної індустрії / Аніщенко А. А. Зайцева М. М. // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». — Ун-т «Україна»Київ, 2015. — №11. — С. 39–43.

2. Вітлінський В. В. Слабко М. В. Ризики переходу до гіг-економіки / Вітлінський В. В. Слабко

М. В. // Цифрова економіка: зб. матеріалів нац. наук.-метод. конф., 4-5 жовт. 2018р., м. Київ / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» [та ін.] ; [оргком .: Д. Г. Лук'яненко (голова) та ін.]. — Київ : КНЕУ, 2018 .— С. 75–79.

3. Гринюк Ю. М. Гіг-економіка: нові виклики для HR-спеціалістів / Гринюк Ю. М. // Проблеми управління та економіки підприємств в сучасних умовах: Матеріали XIV Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 22-23 травня 2018 р. : тези доп. — К. : НУХТ, 2018. — С. 71–73

4. Аніщенко А. А. Зайцева М. М. Создание эффективной системы управления персоналом как фактор повышения конкурентоспособности туристического предприятия / Аніщенко А. А. Зайцева М. М. // Економічні права і свободи людини та їх реалізація у правовій, соціальній державі : матеріали міжвуз. наук.- практ. конф. викл.,аспірант. і студ.(7 груд. 2016 р.) /Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого; заг. Ред. А. П. Гетьмана. — Харків : Право, 2016. — С. 115–116.