А. И. Ковалинский¹, Е. А. Поддубская²

*Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь,
¹ kovalinski@sbmt.by, ² poddubskaya@sbmt.by*

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ГИГ-ЭКОНОМИКИ

В статье представлены результаты анализа сформировавшихся противоречий, связанных с организацией работы сотрудников «без рабочего места в офисе», а также возможные пути и способы их решения в условиях гиг-экономики. Особое внимание авторы уделяют особенностям цифрового рекрутинга фрилансеров, современным технологиям оценки, развития «временного персонала», а также требованиям к новым компетенциям и навыкам современных HR-специалистов.

Ключевые слова: *управление персоналом, гиг-экономика, цифровой рекрутинг, оценка персонала, сторителлинг, новые навыки HR-специалистов, когнитивная мобильность*

A. Kovalinskiy¹, E. Poddubskaya²

*School of Business of BSU, Minsk, Belarus,
¹ kovalinski@sbmt.by, ² poddubskaya@sbmt.by*

FEATURES OF WORKING WITH PERSONNEL IN THE CONDITIONS OF GIG-ECONOMY

The article presents the analysis of the contradictions which involve the organization of the work of employees «without a workplace in the office», as well as possible ways and means of solving them in the conditions of the gig economy. The authors pay special attention to the peculiarities of digital recruiting of freelancers, modern assessment technologies, development of «temporary personnel», as well as the requirements for new competencies and skills of modern HR specialists.

Keywords: *personnel management, gig economy, digital recruiting, personnel assessment, storytelling, new skills of HR specialists, cognitive mobility*

Современные изменения на рынке труда, связанные с цифровыми трансформациями, продиктованными Индустрией 4.0, серьезно изменяют поведение людей в профессии. Сегодня все больше квалифицированных специалистов предпочитают частичную занятость, или быть независимыми исполнителями – фрилансерами. Такое отношение к труду формирует новое направление в экономике: экономика свободного заработка или гиг-экономика. Профессиональный интерес таких работников заключается в том, чтобы выполнить работу в кратчайшие сроки, наилучшим образом и получить оплату по факту. Интерес компаний к такого рода взаимодействиям с работниками «без рабочего места в офисе» также повышается. К достоинствам сотрудничества с «временными работниками» можно отнести экономию финансовых средств на подбор, отбор, адаптацию, мотивацию, обучение и развитие штатных (постоянных) сотрудников; содержание больших отделов по управлению персоналом; материальные издержки, связанные с оборудованием рабочих мест, содержанием их в чистоте, порядке; обеспечение мер по охране труда и многое другое. Ограничения у данной формы профессионального взаимодействия также имеются (отсутствие государственных гарантий и социальной защищенности в случае вынужденной нетрудоспособности (больничный, травма, отпуск), нет дополнительных выплат (премия, выплаты к событиям) и соцпакета и др.).

Так, говоря о гиг-экономике (от англ. Gig Economy – экономика свободного заработка) современные исследователи понимают об особенностях профессиональной деятельности в таком формате работы с персоналом, когда компания не нанимает специалиста в штат на постоянную работу, а приглашает со стороны, чтобы выполнить определенный объем работы в конкретно обозначенные сроки. Прототипом таких профессиональных взаимоотношений можно рассмотреть, например, студенческие строительные отряды, когда выполняли определенный объем работ, в строго отведенное время и получали повышенную оплату. В то время это называлось подрядными работами (которые существуют в нашей экономике до сих пор).

В настоящее время наиболее активно фриланс применяется в IT-компаниях, сотрудники которых могут выполнять работу, из дома (даже, находясь в другой стране мира). Формат работы вне офиса стали перенимать и другие отрасли экономики. Например, образование (бизнес-тренеры, лекторы, спикеры, коучи, фасилитаторы, наставники), финансовые организации (независимые консультанты, аудиторы) и др. Особенную актуальность явление «фриланса» обрело в 2020–2021 гг. во время пандемии.

Важно отметить гибкость отечественного трудового законодательства, которое вовремя среагировало на появление новых тенденций в условиях гиг-экономики. Так, в январе 2020 г. В Республике Беларусь вошли в действия изменения, внесенные в Трудовой кодекс. В законодательстве закреплены такие важные новшества, как дистанционная занятость. Ключевой особенностью такой формы занятости является факт выполнения работы работником «вне места нахождения нанимателя», а также «взаимодействие с нанимателем» с помощью информационно-коммуникационных технологий [1]. Другими словами, рабочего места в офисе у такого работника нет. Данное обстоятельство, с одной стороны, повышает свободу действий на рынке труда, с другой, актуализирует ряд противоречий, которые в ближайшее время нужно разрешать, прежде всего, службам и специалистам по работе с персоналом – HR-менеджерам и специалистам.

Далее, охарактеризуем особенности взаимодействия HR-служб в работе с временным персоналом («свободных работников» от постоянных обязательств перед нанимателем) в условиях гиг-экономики.

Самым первым HR-процессом, который одновременно является и серьезным риском для организации и вызовом для HR-служб является рекрутинг. Требования к рекрутингу в контексте гиг-экономики характеризуют такие понятия как: мобильный, цифровой, гибкий и качественный процесс подбора/отбора персонала. Другими словами, в целях обеспечения в последующем высокого качества работы «свободного сотрудника», необходимо проводить эффективную систему оценки, привлекаемых на временной основе специалистов. Если сотрудники, нанимаемые для работы в штате, тщательно проходят несколько этапов отбора, многочисленных интервью и перекрестных собеседований, то для приглашения под решение конкретных задач фрилансера всегда связано с ситуациями неопределенности и непредсказуемости. Времени на долгие отборы, на то, чтобы изучить и проверить резюме, связаться с прежним работодателем не так много. В данной связи, вызовом и одновременно решение таких противоречий станут цифровые рекрутинговые инструменты в виде мобильных приложений, виртуальных рекрутеров на сайте, удаленные собеседования и интервью. Вместе с этим у риска найма на работу «не того сотрудника» повлечет за собой невыполненную, некачественно выполненную работу, задержки поставленных сроков перед заказчиком, необходимость в авральном режиме подключать или находить других соискателей.

Интересным и привлекательным решением в рекрутинге молодых специалистов в условиях гиг-экономики может стать применение сторителлинга. Данная технология в основном используется при подборе персонала, где важную роль играет HR-бренд компании, который создается в интернете и социальных сетях. Поколение Z слабо реагирует на официальную информацию, а предпочтение отдает контенту яркого бренда с рассказами об истории из жизни организации

и достижениях коллектива, об историях успеха отдельных сотрудников, о корпоративной культуре, подкрепленной фотографиями, видеороликами. Все вышеперечисленное вызывает больше доверия у сотрудников-фрилансеров, чем официальная сухая информация. При этом надо отметить, что применение технологии сторителлинга можно использовать и как средство обучения и развития персонала, как инструмент постановки и решения задач для выполнения определенных видов работ, особенно в составе команды, где есть постоянные (штатные) сотрудники и фрилансеры. Такой формат работы важен для формирования позитивной социально-психологической атмосферы, для сплочения коллектива и развития командной работы.

Так, особенностью подбора / отбора персонала в условиях гиг-экономики является растущая аудитория потенциальных сотрудников, которые находятся в разных городах и странах, и, которые занимаются поиском работы через свои мобильные устройства. Это обстоятельство важно учитывать при создании корпоративных веб-сайтов, «удобных» для мобильных устройств, где можно размещать информацию не только с запросами по привлечению временных специалистов, но и в целях организации коммуникаций с персоналом, что также является вызовом и становится актуальной задачей для современных рекрутеров. Если сайт имеет плохую версию для мобильных устройств, то компания рискует потерять потенциальных квалифицированных фрилансеров, особенно это относится к поколениям Y и Z, которые отрицательно реагируют на плохую подачу информации в сети Интернет. Адаптивная и адекватная для свободных сотрудников система найма и коммуникации с помощью мобильных устройств повышает качество работы с персоналом в условиях гиг-экономики.

Важным фактором для обеспечения качества выполняемой работы «свободным работником» является психологическое восприятие такой работы специалистами разных поколений. Данная особенность организации труда в условиях гиг-экономики, очень хорошо воспринимается поколением Z, которым более привычно коммуницировать со своим работодателем дистанционно. Этот факт подтверждается многочисленными исследованиями, где изучаются вопросы теории поколений. Так, по материалам отчета Deloitte (глава о коренных изменениях в составе рабочей силы XXI в.) следует, что с увеличением использования фрилансеров, роста применения робототехники и умных электронных устройств, рабочая сила корпораций меняется радикально и быстро. Интересным представляется факт о том, что 42 % опрошенных руководителей имеют ожидания, что численность условных сотрудников в ближайшие три – пять лет должна увеличиться или значительно увеличиться. Вместе с этим, 43 % респондентов предчувствуют все большее применение робототехники и когнитивных технологий. Три из четырех руководителей (76 %), которые приняли участие в опросе, ожидают автоматизацию процессов и технологий, которая актуализирует формирование новых компетенций и навыков у персонала в ближайшие три года [2]. Проведенные нами опросы студентов и выпускников поколения Z в Институте бизнеса БГУ, свидетельствуют о том, что подавляющее большинство молодых специалистов или 79 % из опрошенных ($N = 195$) предпочитают в будущем выбрать работу вне офиса. Работодатели также реагируют на эти запросы гибко и положительно, все чаще используя дистанционный формат или гибридный режим, когда сотрудники приходят по графику.

Выше перечисленные особенности взаимодействия с сотрудниками, которые находятся на рабочем месте «вне офиса» и находятся во временных трудовых взаимоотношениях в работодателем или состоят в штате, находят свое отражение в приобретении дополнительных и формировании новых профессиональных навыков у специалистов и руководителей по управлению персоналом в современных организациях. Это касается, прежде всего, развития цифровых компетенций и навыков HR-менеджера (успешное применение в профессиональной деятельности современных технологий и платформ диджитал-коммуникаций, диджитал-маркетинга и др.); развитие конструктивной адаптивности и продуктивной активности в ситуациях неопределенности (когнитивная мобильность специалиста); профессиональная креативность и «открытое бизнес-мышление»;

готовность и способность использовать в профессиональной деятельности возможности виртуальных помощников, платформ онлайн-обучения и образовательных приложений, многообразие инструментов и средств искусственного интеллекта; владеть навыками персонального менеджмента и здорового образа жизни и др. [3, с. 28–34; 4].

Таким образом, беспрецедентное ускорение научного и технологического прогресса в эпоху гиг-экономики, сингулярная среда, цифровизация бизнеса и бизнес-среды, новые бизнес-модели требуют кардинального пересмотра подходов к управлению персоналом в современной организации (учет нового контекста рынка труда, понимание ценностей всех поколений, формализация и диджитализация HR-процессов, применение инновационных технологий обучения и развития персонала и др.), а также формируют запрос на своевременное обновление профессиональных знаний и компетенций HR-менеджеров (специалистов по управлению персоналом), на формирование новых навыков, новых моделей профессиональной деятельности и поведения.

Список использованных источников

1. О порядке регулирования дистанционной работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/distancionnaia_rabota. – Дата доступа: 12.02.2021.
2. Гиг-экономика. Девиация или разрушение? Глава из отчета Deloitte [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.talent-management.com.ua/tag/izmenenie-sostava-rabochej-sily/>. – Дата доступа: 22.02.2021.
3. *Поддубская, Е. А.* Педагогические аспекты развития когнитивной мобильности преподавателя в процессе дополнительного образования взрослых / Е. А. Поддубская ; М-во обр. Респ. Беларусь, Ин-т бизнеса БГУ. – Минск : Нац. б-ка Беларуси, 2019. – 216 с.
4. *Ковалинский, А. И.* Здоровый образ жизни руководителя: методические рекомендации / А. И. Ковалинский, И. А. Кисельникова – Минск : Нац. б-ка Беларуси, 2020. – 59 с.