

Квасова Юлия Романовна

студентка

Научный руководитель

Арзамасова Екатерина Львовна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»

г. Москва

DOI 10.21661/r-530458

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

***Аннотация:** в статье освещены такие экономические понятия, как «аутсорсинг» и «фриланс». Автором рассмотрен перечень должностей наиболее производительных в данных формах занятости, а также дана общая оценка эффективности их применения на российском рынке.*

***Ключевые слова:** аутсорсинг, фриланс, современные технологии, форма занятости, трудовые отношения.*

Освоение и активное использование современных кадровых технологий вошло в историю 30–40 лет назад. В России же они получили признание лишь в конце 80–90-х годов XX века. Если еще десять лет назад понятия «аутсорсинг» и «фриланс» почти не упоминались, то сейчас в основном каждая развитая организация находится в стадии внедрения кадровых инноваций, либо уже активно применяет их.

Такой толчок к развитию современных технологий произошел в условиях быстрорастущей конкуренции. Руководитель любой организации постоянно находится в поисках различных путей, стратегий эффективного функционирования всей организации. Необходимо не просто обеспечить стабильность и устойчивость, но и искать способы сокращения издержек, минимизации рисков, а также совершенствовать динамичное развитие организации на рынке.

В связи с этим в современных условиях возникает необходимость выбора между сотрудниками на постоянной основе и наймом фрилансеров, применением аутсорсинга персонала. Существенный рост внедрения кадровых технологий связан с тем, что они обладают рядом преимуществ, находящих отклик у большого количества предприятий. К существенным плюсам их применения относится значительное уменьшение затрат на найм и увольнение персонала, сокращаются затраты на мотивацию, адаптацию персонала, повышение квалификации и в целом ведение непрофильных служб.

Со стороны потенциальных работников такие инновации также вызывают огромный интерес. Это прекрасная возможность фрилансерам самостоятельно планировать свою трудовую деятельность, постоянно повышать профессиональные навыки, совмещать работу с уходом за больным человеком, воспитанием детей, учебой и так далее.

Большую группу соискателей, делающих выбор в пользу нестандартной формы занятости, составляют студенты, пенсионеры, инвалиды, безработные лица и просто молодые люди, которым сложнее найти работу, не имея опыта и практических навыков.

Перечень видов деятельности фрилансеров достаточно обширен. Это может быть журналист, копирайтер, веб-дизайнер, программист, переводчик, менеджер по продажам, маркетолог, SMM-специалист и даже архитектор и многое другое.

Тем не менее современные технологии имеют также и ряд существенных недостатков. Несмотря на все выгоды, которые компания получает от их применения, работодатель попадает в среду влияния профессиональных и социальных рисков. Определенным рискам также подвергается и вторая сторона трудового договора – работник, нанимаемый на условиях аутсорсинга или фрилансер. Для работодателя не имеет значения, каким образом сотрудник осуществляет свою деятельность, какими усилиями, в каких условиях, главное – в конечном итоге получение качественного результата и его оплата по рыночным ценам. Работник не чувствует себя частью коллектива, звеном одного механизма, так как не про-

водит все рабочее время, взаимодействуя с коллегами, то же самое и во взаимоотношении с руководителем. При этом намного проще разорвать трудовые отношения с работником на удаленной или временной основе, как только снижается потребность в использовании его ресурсов, чем со штатным сотрудником.

Вместе с этим на первый план недостатков современных технологий выходит финансовая нестабильность: сегодня в тебе нуждаются, завтра нет. Кроме того, фрилансерам приходится работать в условиях социальной незащищенности. Им не предоставляется полис медицинского страхования, не оформляется социальный пакет, не оплачиваются отпуска и больничные.

Применение аутсорсинга также связано со снижением социальной защищенности сотрудников, ухудшением условий и охраны труда, отсутствием предоставления льгот и компенсаций, различных стимулирующих мер, которые обычны для штатных сотрудников.

Таким образом, с внедрением современных кадровых технологий приходят не только преимущества в экономическом и даже социальном плане, но и значительные риски и недостатки. Каждый руководитель сам строит свой коллектив, свою команду, сплоченную достижением общих целей. Перед ним стоит очень важный выбор, штатный коллектив на постоянной основе, либо временные или удаленные сотрудники.

Список литературы

1. Афанасьев М.И. Стратегия и практика фирмы / О.В. Афанасьев Маркетинг. – М.: Финстатинформ, 2013. – 290 с.
2. Арзамасова Е.Л. Проблема организации корпоративного обучения в компаниях // Мировая экономика в новых условиях развития: готовность к ответу на вызовы: Материалы международной научно-практической конференции // сост. Е.В. Афанасьева, С.И. Союстова. – 2019. – С. 463–468.
3. Игнатьева О.В. Социально-психологические аспекты формирования трудового коллектива: монография/ О.В. Игнатьева, Е.А. Наянов, Е.Л. Арзамасова. – М.: Научные технологии, 2019. – 198 с.