

Тенденции развития гиг-экономики на современном этапе

Вражкина Зинаида Алексеевна

Студент

Ульяновский государственный Университет, Институт экономики и бизнеса,

Факультет экономики, Россия, Ульяновск

E-mail: zina.vrazhkina73@gmail.com

Гиг-экономика — новая модель экономики, предполагающая совместное использование различных ресурсов, в том числе кадровых. Это когда работник может совмещать сразу несколько вакансий в разных компаниях. Одно из проявлений данной тенденции — удельный вес фриланса в организационной структуре компаний постоянно растёт. По данным ЕУ, среди американских работодателей к началу II полугодия 2016-го средний показатель совместителей — 17% от общего числа работников.

Практика привлечения работников на непостоянной основе, конечно, существовала всегда, но, как правило, речь шла о краткосрочных задачах. И вот вам новые реалии: более трети компаний по всему миру приглашают внештатников на год и больше. Формально это всё ещё считается временным трудоустройством, но организационно оно мало чем отличается от постоянного.

Самые распространённые причины привлечения фрилансеров:

- 56% — реализация проектов, требующих специфических экспертных компетенций, которыми не обладают штатные сотрудники;
- 55% — стремление сэкономить на оплате труда;
- 42% — сезонные кадровые потребности (то есть сезонные работы и увеличение загруженности персонала, связанные с колебаниями рынка).

Побочные эффекты активного привлечения фрилансеров для работодателей:

- 21% — размываются рамки корпоративной культуры;
- 14% — теряется стимул для развития новых навыков штатных сотрудников;
- 37% — остаётся меньше возможностей для расширения штата;
- 15% — становится сложнее обеспечивать информационную безопасность компании.

Развитие гиг-экономики породило новую категорию сотрудников, и многие работодатели пока не вполне понимают, как выстраивать с ними отношения. 21% представителей бизнес-структур, участвовавших в опросах ЕУ, не смогли ответить, кто именно в компании ответственен за найм фрилансеров. Каждый четвёртый признался, что не знает, кто должен курировать работу такого персонала.

Особенно часто внештатников привлекают в операционные отделы, сервисные службы, департаменты ИТ. Закономерно, что они получают доступ к корпоративным базам данных и другой закрытой информации, имеющей коммерческую ценность. Самые дальновидные работодатели поняли, что в такой ситуации недостаточно просто заставить всех подписать временные трудовые договоры и соглашения о неразглашении — нужно позаботиться об организации программ повышения уровня лояльности. Для внештатников разрабатывают соцпакеты, системы премирования, их даже включают в корпоративные программы талант-менеджмента, предполагающие возможность обучения за счёт работодателя.

Современные реалии взаимодействия работодателя и работника в условиях пандемии претерпели значительные изменения. Все более распространённой становится модель гиг-экономики, как социально-экономическое проявление совместного использования трудовых ресурсов, как для реализации отдельных проектов, так и выполнения разовых контрактов, с использованием цифровых платформ.

Гиг-экономика, как один из принципов организации занятости на временной работе, по договору, с разовыми принципами оплаты труда, без постоянного работодателя, является

разновидностью sharing – экономики, базовыми концепциями которой является совместное потребление [1].

Мы знаем, что без современных технологий невозможно создание эффективной экономики будущего. Но это должна быть экономика, в которой автоматизация и информационные технологии направлены на достижение максимального благосостояния подавляющего большинства людей. Это будет экономика общества, избавленного от паразитической прослойки превращающей всех остальных в живые придатки автоматов. Экономика, в которой автоматика и информационные технологии используются для выполнения угнетающего людей рутинного труда, оставляя много свободного времени и сил для саморазвития и решения задач, требующих творческого человеческого мышления и усилий.

По подсчетам Gartner, к 2025 году количество свободных специалистов, занятых в гигэкономике, будет составлять 35-40% от общего объема работников. Всё чаще фрилансеры объединяются для решения комплексных проектов бизнеса. Таким образом возникают целые сообщества – виртуальные «человеческие облака» для задач в сферах ритейла, финансов, здравоохранения, архитектуры и так далее.

Руководители признают важность гигэкономике и «человеческих облаков» для бизнеса. По данным глобального опроса BCG Henderson Institute, около 40% считают, что количество фрилансеров в их компаниях увеличится за пять лет, а 50% топ-менеджеров согласны: интернет-платформы по поиску и найму временного персонала станут значительным трендом.

Рост популярности экономики подработок говорит о том, что данный формат работы подходит многим людям. Они выделяют такие преимущества:

- Gig economy отлично подходит для креативных людей. Сейчас на фрилансе работает множество копирайтеров, графических дизайнеров, веб-дизайнеров, SMM-специалистов и т.д.

- Постоянное повышение уровня своих навыков. Рынок труда никого не ждет, поэтому рабочая сила становится все более продвинутой и образованной с каждым днем. Нужно постоянно учиться и идти в ногу с тенденциями отрасли, чтобы сохранить конкурентное преимущество.

- Экономические выгоды для бизнеса. Краткосрочные отношения между компаниями и работниками являются особенностью gig economy. Когда человек выполняет определенные задания или проект удаленно, это сокращает затраты компании.

- Увеличение занятости населения. Гиг-экономика создала новые рабочие места и тем самым уменьшила показатели безработицы. Согласно отчету McKinsey, в США и странах ЕС более 160 млн людей работает на фрилансе. Цифровые платформы, такие как Uber, Airbnb, Upwork и Etsy, играют важную роль в создании крупных рынков и создании рабочих мест.

По статистике, половина работников СНГ имеют подработку (на Западе это всего 20%). Чтобы совмещать, работники отказываются от соцпакета и прочих плюшек за запись в трудовой. При этом работодатель все так же требует медкомиссию, курсы и прочие расходы.

Россия еще долго будет плестись в хвосте, оставляя эту часть рынка в тени. Но помешанный на легализации Запад уже придумал способ сделать зарплату в конверте совершенно прозрачной. Это гигэкономике, или gig economy, тайное оружие самых громких IPO последних лет.

Источник: <https://adne.info/gig-economy-bases/>

гигэкономике, в отличие от традиционной занятости:

- работники не имеют постоянного трудоустройства — они связаны не с одним, а с несколькими разными заказчиками, для которых выполняют краткосрочные задачи;
- оплата труда происходит не на ежемесячной основе, а по факту выполненной работы;
- бонусы и премии в мотивации практически не используются;
- работодатель не дает работнику социальных гарантий, не предоставляет ему медицинскую страховку, не несет пенсионных обязательств;
- вопросами налоговых отчислений, пенсионных накоплений и страхования каждый работник занимается сам индивидуально.

сегодня общество стоит на пороге четвертой промышленной революции. Информационные технологии развиваются высокими темпами и активно распространяются в бизнес-среде. На фоне масштабной цифровой трансформации появляются новые формы занятости, которые, согласно Международной организации труда, классифицируются как нестандартные формы занятости, одной

которых является гигномика. Гигномика представляет собой новую социально-экономическую модель, которая основана на всеобщем распространении новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. Занятые в гигномике осуществляют свою трудовую деятельность посредством использования виртуальных платформ на основе сети Интернет.

Россия приближается к границе пересечения перспективных и лидирующих стран, в то время как США, Германия и Австралия теряют свои позиции. Происходящие изменения объясняются «цифровой лихорадкой», которая охватила российское бизнес-сообщество на фоне принятия 28 июля 2017 г. государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»

В связи с бурным ростом развития цифровой экономики в мире следует ожидать широкого распространения новых форм занятости – гигномики.

Для того чтобы определить перспективы развития гигномики на российском рынке труда, предлагается провести анализ факторов, влияющих на развитие гигномики как новой формы занятости, сгруппированных следующим образом: 1. Государственное регулирование (законодательное регулирование гигномики, социальная политика). 2. Уровень экономического развития (уровень безработицы, инфляции, развития предпринимательства, инноваций и др.). 3. Уровень цифровизации (экономические реформы в области цифровизации отраслей). 4. Уровень жизни (уровень образования, заработной платы, развития социальной инфраструктуры и др.). 5. Демографические факторы (численность, половозрастной состав населения, уровень рождаемости, смертности, долголетия, миграции и др.).

Как показал опрос большинство офисных сотрудников (85 %) готовы идти во фриланс. 62 % из них хотели бы работать удалённо, оставаясь в штате компании. И самим компаниям такой подход более выгоден, нежели содержание огромных офисов с большим количеством рабочих мест. Многие западные бизнес-корпорации уже работают по такой схеме, в России же это лишь зарождается. Нужна чёткая законодательная база, которая позволит нашим компаниям держать удалённый штат служащих. Эксперты также отмечают, что отношение к фрилансерам постепенно меняется, поэтому гик-экономика будет расти. Долю рынка фриланса пока невозможно оценить, так как большая часть независимых специалистов продолжает оставаться в тени. Все ждут более прозрачных условий вступления в налоговые отношения с государством.

Пожалуйста, не забудьте правильно оформить цитату: Логинова, Е. В. Социальный аспект в гик-экономике / Е. В. Логинова, Е. Н. Колпаков, А. П. Анисов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 18 (360). — С. 202-203. — URL: <https://moluch.ru/archive/360/80488/> (дата обращения: 03.03.2023).