

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2022, №5, Том 14 / 2022, No 5, Vol 14 <https://esj.today/issue-5-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/19ECVN522.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Чуланова, О. Л. Job sharing, как технология-тренд найма временного персонала в условиях гиг-экономики / О. Л. Чуланова, Д. В. Чуланов, Е. В. Татаринская // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 5. — URL: <https://esj.today/PDF/19ECVN522.pdf>

For citation:

Chulanova O.L., Chulanov D.V., Tatarinskaya E.V. Job sharing as a technology-trend for hiring temporary staff in the gig economy. *The Eurasian Scientific Journal*, 14(5): 19ECVN522. Available at: <https://esj.today/PDF/19ECVN522.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 331.103.22

Чуланова Оксана Леонидовна¹

БУ ВО ХМАО — Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Профессор кафедры «Государственного и муниципального управления и управления персоналом»
Доктор экономических наук, доцент
E-mail: chol9207@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2477-0096>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=535996

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/AAB-4944-2019>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57200229000>

Чуланов Дмитрий Викторович

БУ ВО ХМАО — Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Магистр по направлению «Управление персоналом», соискатель
Соискатель БУ
E-mail: chulanovdmitry@gmail.com

Татаринская Екатерина Васильевна

БУ ВО ХМАО — Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Студент 4 курса направление «Управление персоналом», член студенческого
научного кружка «Инновационные технологии в управлении персоналом» кафедры «Государственного
и муниципального управления и управления персоналом»
E-mail: katyatatarinskaya@mail.ru

Job sharing, как технология-тренд найма временного персонала в условиях гиг-экономики

Аннотация. В статье авторы отмечают, что в настоящее время рыночные преобразования в сфере труда, имеющие непосредственную связь с цифровизацией, бесспорно влияют на поведение персонала. Большая часть грамотных и опытных сотрудников предпочитают временное трудоустройство или фриланс. Авторы заявляют о сформированности нового направления в экономике: экономики свободной занятости или гиг-экономики. Авторы делают акцент на тот факт, что ежегодно потребность во временном персонале возрастает всё больше и больше. Современные руководители склоняются к привлечению временного персонала с целью экономии ресурсов как финансовых, так и административных.

¹ <https://www.chulanova.com>

В статье сделан акцент на особенность современного времени — привлечение квалифицированного временного персонала. Именно поэтому работодатели вынуждены пользоваться услугами компетентных в данном вопросе агентств-провайдеров, которые помогут в подборе кадров по необходимым требованиям. Найм временного персонала — это совершенствование всех видов затрат организации (временных, ресурсных, бюджетных и т. д.). К технологиям найма временного персонала авторы относят лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг и job-sharing.

Авторы справедливо отмечают, что найм временного персонала может явиться серьезной проблемой для работодателя, но с другой стороны, он может стать быть лучшим вариантом в решении развития бизнеса и кадровых задач. При правильно подобранной технологии найма временного персонала такие сотрудники способны сэкономить время и финансы организации, при этом увеличивая эффективность, со свежим взглядом на проблему и новыми идеями.

Объектом авторского исследования, результаты которого представлены в статье является гиг-экономика.

Предметом исследования является Job sharing, как технология-тренд найма временного персонала в условиях гиг-экономики.

Целью данного исследования является проведение анализа, выявление возможностей гиг-экономики и шеринг-экономики, а также возможностей Job sharing.

В статье последовательно представлены особенности гиг-экономики. Авторы рассматривают возможности и риски шеринг экономики. В рамках заявленного предмета исследования рассмотрены преимущества шеринга персонала.

Ключевые слова: гиг-экономика; гигономика; шеринг экономика; возможности шеринг-экономики; риски шеринг-экономики; шеринг персонала; преимущества шеринга персонала; риски шеринга персонала

Введение (актуальность)

Современные рыночные преобразования в сфере труда, имеющие непосредственную связь с цифровизацией, бесспорно влияют на поведение персонала. Большая часть грамотных и опытных сотрудников предпочитают временное трудоустройство или фриланс. Данный фактор сформировал новое направление в экономике: экономика свободной занятости или гиг-экономика (гигономика) ² Ежегодно потребность во временном персонале кратно возрастает. Современные руководители склоняются к привлечению временного персонала с целью экономии ресурсов как финансовых, так и административных [1]. Раньше, временные сотрудники играли роль сезонной неквалифицированной рабочей силы или же срочного закрытия вакансий. На сегодняшний момент руководство осознаёт потребность и возможности временного квалифицированного персонала. Именно поэтому работодатели вынуждены пользоваться услугами компетентных в данном вопросе агентств-провайдеров, которые помогут в подборе кадров по необходимым требованиям. Найм временного персонала — это совершенствование всех видов затрат организации (временных, ресурсных, бюджетных и т. д.). К технологиям найма временного персонала относят лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг и job-sharing.

² Gig economy (гигономика) — новая бизнес-парадигма. [Электронный ресурс] URL: <https://mentamore.com/biznes/gig-economy-gignomika.html> (дата обращения: 04.05.2022).

Найм временного персонала может явиться серьезной проблемой для работодателя, однако, он может стать быть лучшим вариантом в решении развития бизнеса и кадровых задач. При правильно подобранной технологии найма временного персонала такие сотрудники способны сэкономить время и финансы организации, при этом увеличивая эффективность, со свежим взглядом на проблему и новыми идеями.

Объектом нашего исследования является гиг-экономика (гигономика).

Предметом исследования является Job sharing, как технология-тренд найма временного персонала в условиях гиг-экономики (гигономики).

Целью данного исследования является проведение анализа, выявление возможностей гиг-экономики (гигономики) и шеринг-экономики, а также возможностей джоб шеринга (Job sharing).

Методы и материалы

Основными методами исследования были метод сравнения и обобщения информации; контент-анализ.

Результаты и обсуждение

В своем исследовании Полякова Ю.М. рассматривает гиг-экономику (гигономику) как 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 [2]. Джон Макафи в определении гиг-экономики (гигономики) выделяет расширение прав и возможностей и представляет ее как новую бизнес-парадигму, которая позволяет людям лучше определять собственную судьбу и использовать имеющиеся у них активы в своих интересах [1]; Элзес К. определяет гиг-экономику, как модель экономики, при которой сотрудник работает не по долгосрочному договору, а устраивается в компанию на короткий период.³

Увлеченность сотрудников, которые отдают предпочтение гиг-экономике, зависит от их желания быстрого, качественного выполнения работы и получения оплаты выполненной работы по факту. Преимуществами для компаний, сотрудничающих с таким персоналом, являются:

- финансовая экономия по кадровой работе, а именно экономия при подборе и отборе персонала, при адаптации и обучению персонала, при мотивации и развитии постоянного персонала;
- сокращение материальных издержек по рабочим местам;
- отсутствие необходимости в содержании больших отделов по управлению персоналом и многое другое.

К недостаткам гигономики можно отнести отсутствие государственных гарантий и социальной защищенности в случае вынужденной нетрудоспособности, отсутствие дополнительных выплат, социального пакета и другое [3].

³ Элзес К. Осознанность, эксклюзивность, фриланс и гигономика — главные тренды в путешествиях в 2020 году [Электронный ресурс] / Элзес Ксения. — Электрон. текстовые дан. URL: <https://saltmag.ru/lifestyle/guide/3466-osoznannost-ekskluzivnost-frilans-i-gignomika-glavnye-trendy-v-puteshestvijah-v-2020-godu/> (дата обращения: 04.05.2022).

Для сотрудника преимуществами в выборе данного взаимодействия с организацией будут являться: гибкость, независимость, разнообразие работы. А недостатками: непостоянный доход, стресс и выгорание, так же гиг-работники несут ответственность за уплату налогов на самозанятость [4].

Сейчас наиболее актуальное применение фриланса находит своё место в IT-компаниях. Данным форматом работы стали пользоваться образовательная сфера (коучи, наставники, бизнес-тренеры), финансовые организации (независимые консультанты и аудиторы), а также многие другие сферы.⁴

Первоочередным HR-процессом, скрывающим в себе возможность рискованной ситуации, является рекрутинг. В условиях гиг-экономики (гигономики) он должен быть маневренным, с использованием информационных технологий и эффективным процессом [5]. То есть, для высококачественной работы «свободного персонала» важным является проведение качественной и действенной системы оценки для специалистов на временной основе.

Помочь специалистам по работе с персоналом в этом вопросе могут различные мобильные приложения, виртуальные рекрутеры на сайте, дистанционные собеседования. Также, одним из неординарных средств может стать сторителлинг для привлечения молодых специалистов в условиях гиг-экономики (гигономики). Современное поколение активнее реагирует на яркую, интересную презентацию и контент компании, изучая её в социальных сетях и интернете, в отличие от сухой официальной информации [6]. Различные истории, связанные с жизнью организации, её отдельными сотрудниками и их достижениями, подкрепленные фото и видео, вызывают больший интерес и доверие у фрилансеров [7].

Система найма сотрудников и коммуникации с ними через мобильные устройства увеличивает эффективность работы с гиг-персоналом. На такую особенность новое поколение активно отзывается и отлично воспринимает её [7]. 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 современных цифровых гаджетов, персонал организаций претерпевают изменения всецело и активно. 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.⁵

В России гиг-экономика только начинает свой путь развития, в отличие от зарубежных стран, где данный тренд существует достаточно давно. Тренды по мировой ситуации в сфере фриланса, по мнению аналитиков, выглядят следующим образом:

- лидерскую позицию по количеству фриланс-работ делят между собой Индия и США;

⁴ Rouse Margaret. gig economy [Электронный ресурс] / Rouse Margaret. URL: <https://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy> (дата обращения: 04.05.2022).

⁵ Гиг — экономика. девиация или разрушение? Глава из отчета Deloitte о коренных изменениях в составе рабочей силы 21 века. [Электронный ресурс] / URL: <https://www.talent-management.com.ua/1280-gig-e-konomika/>.

- сто шестьдесят два миллиона людей работает на фрилансе в Соединённых Штатах Америки и Европейских странах;
- 80 % фрилансеров — пользуются специализированными сайтами для поиска работы [8].

В развитых странах мира по статистике на 2021 год около 35 % трудоспособного населения составляют фриланс-работники. В США считается, что фриланс станет следующим этапом карьерной лестницы, то есть частый переход из одной организации в другую станет нормой. Помимо всего, человек, работающий на основе фриланса, становится достаточно гибким. Он готов брать два и более проектов, сталкиваться с новыми трудностями и решать их, накапливая при этом новые навыки, опыт и компетенции. В заключении отметим, что фриланс может являться не только дополнительным источником доходов параллельно с работой в штате, но и основным видом занятости [9].

Выделяют следующие основные типы рабочих мест в гигэкономике:

- виртуальные помощники;
- райдшеринг;
- креативные фрилансеры, такие как графические дизайнеры или создатели контента;
- услуги по доставке; поддержка рабочей силы.

Гиг-экономика имеет гибкий характер с краткосрочными местами работы, которыми обеспечивают фриланс-работников компании, вместо привычного персонала, работающего полный рабочий день по графику.

Шеринг-экономика (или экономика совместного потребления) действует на основе принципа временного пользования. Иными словами, модель, в которой вместо приобретения товаров или услуг люди арендуют их или обмениваются друг с другом.

Рынок труда — это та область, в которой шеринг может использоваться достаточно успешно. На сегодняшний день безусловное число трудящихся людей зависимы от работы. График работы ограничивает их. Шеринг экономика предоставляет для людей на рынке труда, в первую очередь, значительную свободу и гибкость. Максимум пользы от формирования шеринг-экономики получают компании, пользующиеся наймом временного персонала [10].

Так же шеринг способен спасти бизнес в случаях сильной загруженности в работе путем перераспределения обязанностей и функций персонала. Шеринг отлично может помочь, когда в организации появляются временные задачи и проекты. Данный путь развития рынка труда благоприятен не только для компаний, но и для самого временного персонала. Всё чаще можно встретить B2B-сервисы, специализация которых основывается на подборе персонала для проектной деятельности. Такой современный подход к подбору персонала способен повысить значимость и поднять положение людей, в чьих навыках и услугах работодатели не нуждаются на постоянной основе. Преимуществом данного вида занятости является то, что он соответствует требованиям современного поколения, которое не согласно с перспективой сидеть на одном месте. В связи с этим всё более актуальным становится знакомство с компаниями и внедрение в них шеринг технологий.

Изучая общие подходы исследования шеринг-экономики заслуживает внимания изучение подходов к шеринг-экономике различными исследователями. Полухин А.Н., Арнабердиева А.Р. [11] рассматривают современные тенденции развития экономики совместного потребления (шеринг-экономики). Исследователи проанализировали причины

возникновения данной экономической модели и ее влияние на современную экономику и общество. Авторы приводят список компаний, которые, основываясь на модели шеринг-экономики, смогли преуспеть и проникнуть в различные сферы жизни человека.

Николаева У.Г. представила типологию и описала социальные эффекты шеринг-экономики [12]. Представляет интерес исследование Габриелян О.Р. о становлении и развитии шеринг-экономики в России [13]. Согласимся с автором исследования и мнением аналитиков, которые считают, что к 2025 г. мировой объем экономики sharing увеличится почти в 20 раз. В России экономика совместного потребления в отдельных отраслях является вопросом выживания (аграрный сектор, к примеру), поэтому, по прогнозам аналитиков шеринг-экономика в России увеличится даже больше прогнозируемых цифр в мире (более чем в 25 раз). Серегина В.В., Середина М.Н. отмечают, что «шеринг-экономика позволяет людям получить доступ к вещам, которые они в противном случае не смогли бы себе позволить, обеспечивая возможность для более широкого экономического участия» [14].

Существование экономики совместного потребления в России обеспечивается Конституцией, которая предоставляет право на пользование и распоряжение имуществом совместно с другими лицами в целях реализации деятельности, не запрещенной законом [15]. Преимущество шеринг-экономики заключается в отсутствии необходимости хранить большое количество вещей, которые используются раз в месяц, а то и реже. Для этого достаточно арендовать нужный товар или услугу по мере необходимости. Благодаря таким действиям, человек становится более мобильным, так как не обременяет себя лишними покупками. Кроме того, это бережет экологию, продлевая цикл использования товара [15].

Шеринг — это новое направление, активно развивающееся во многих сферах человеческой деятельности. В России в целом нет проблем с данной моделью. Люди готовы «шерить», ведь это, в первую очередь, направлено на повышение эффективности использования ресурсов.

Чернявская Е.Ю. в своем исследовании идентифицирует основные преимущества шеринг-экономики. Среди них доступность товаров и услуг, возможность дополнительного дохода, сокращение объемов отходов, гибкость и мобильность, шеринг-сервисы позволяют потребителю сэкономить и время, и деньги [16].

Согласимся с исследователями, на том основании, что аренда существовала давно, но совсем недавно появились сервисы, на которых можно договориться друг с другом о предоставлении товара или услуги без каких-либо посредников.

Заслуживает внимания и представленные в исследовании Жугалева И.И. [17] и Чернявской Е.Ю. [16] ключевые отрасли исследуемой модели с учетом показателей темпа роста каждой из них. Данные были взяты на основе исследования Российской ассоциации электронных коммуникаций (далее — РАЭК) Sharing Economy 2020⁶. В ключевые отрасли вошли: транспорт — поминутная аренда автомобилей (каршеринг) и сообщества автопопутчиков (карпулинг или райдшеринг), краткосрочная аренда жилых помещений. краудфандинг (совместное финансирование проектов), продажа товаров в сфере C2C (consumer-to-consumer, т. е. сделки между физическими лицами, продажа товаров в сфере C2C (consumer-to-consumer, т. е. сделки между физическими лицами), онлайн-биржи труда (фриланс).

⁶ Исследование Sharing Economy 2020 // Sharing Economy // Антон Губницын // Ассоциация Электронных коммуникаций — РАЭК — февраль 2021 г. [Электронный ресурс] — URL: <https://raec.ru/upload/files/raec-sharing-economy-2020.pdf> (дата обращения 25.01.2022).

В наших более ранних публикациях были отражены результаты авторских исследований, посвященных крауд-технологиям, в том числе краудфандингу, фрилансу, как технологии свободной занятости [18; 19].

Конкуренция требует от руководства поиска наиболее эффективных форм развития компании. В первую очередь, перед организацией стоит задача минимизации расходов, при этом необходимость соответствия трудовому кодексу. Технологии найма временного персонала — это то самое решение, которое эффективно и при этом экономно, для успешного управления организацией [20].

Джоб шеринг (Job sharing) — это технология организации труда, когда рабочее место разделяется между несколькими людьми (от двух и более), она часто применяется как мера по увеличению доли занятых или же как мера по созданию гибкого графика для сотрудника. Об этой технологии все чаще говорится в США и Европе как о дальнейшем этапе развития шеринг-экономики. В Швейцарии Job Sharing пользуется популярностью, поскольку он помогает руководству соответствовать требованиям, которые предъявляют сотрудники к формату отношений занятости. В общем современный рынок труда требует от сотрудников и руководителей всё большей приспособляемости и креативных решений [21].

На данный момент понятие «джоб-шеринг» не наблюдается ни в каких трудовых кодексах разных стран. Поэтому с юридической точки зрения деление рабочих обязанностей между несколькими сотрудниками рассматривается как работа на полставки и посменная занятость.

Существует несколько форм Job Sharing:

- Job splitting: в рамках одной должности работа делится на несколько частей и сотрудник выполняет только свою часть.
- Job pairing: в рамках одной должности работа не разделяется на части.
- Job pairing в свою очередь имеет два вида:
 - Чистый — трудовой договор имеет общий характер и заключается со всеми работниками на одной должности.
 - Гибридный — с каждым работником заключается отдельный трудовой договор.
- Третьей формой выделяют разделение высших должностей, именно этот вид позволяет удержать хорошего и способного сотрудника, снижая его нагрузку и позволяя другому взять на себя часть работы [22].

По данным отчета Европейского фонда улучшения условий жизни и труда, было выяснено, что Job Sharing представляет из себя форму занятости в определенных зарубежных странах. В ряде других стран он несет характер части организационного опыта. Если же государство Job Sharing не регулирует и не выделяет как форму занятости, то в трудовых договорах прописывается работы с неполным графиком трудовой занятости и его условия. Также в данном случае положения о «разделении работы» несут неформальный характер по отношению к трудовому договору. Опираясь на отчет, можно сказать, что семейные люди (находящиеся в браке, имеющие детей), люди, которые учатся и люди с ограниченными возможностями проявляют наибольший интерес к Job Sharing.

В странах, где такой найм временного персонала законно установлен (такими странами являются Словацкая Республика, Итальянская Республика и Соединенное Королевство), появляются возможности бесперебойной работы персонала. Одним из примеров является случай, когда один работник по различным причинам, таким как болезнь, отпуск и так далее,

не может выполнять работу, то другой работник, который непосредственно делит с ним должность, должен выполнять работу первого. Необходимо добавить, что Job Sharing в данных странах учитывает случаи, когда люди, разделяющие одну должность, работают в одинаковом графике рабочего времени с целью обеспечить монолитность осуществления работы, передачи дел, формирования отчетов и другое [23].

Среди отличительных достоинств джоб шеринга выделяют следующее:

- повышенная эффективность и производительность из-за большего диапазона знаний и способностей двух сотрудников, а не одного;
- возможность обучения друг друга;
- расширение диапазона рабочих мест для тех, кто заинтересован в режиме неполного рабочего дня.

Отличительной чертой Job Sharing является неограниченность, несмотря на то, регулируется ли он государством или организационной политикой. Данная особенность заключается во взаимном согласии руководителя с персоналом по вопросам реализации данной технологии, графика работы, в рамках которого определенному сотруднику необходимо выполнять свою трудовую нагрузку, ну и конечно же в каком формате данная работа, по итогу, будет осуществлена [21].

Естественно, необходимо уточнить, что при внедрении данной технологии в компаниях важно помнить о том, что не все виды трудовой деятельности могут быть осуществлены. Таким образом, профессия, которая подразумевает джоб-шеринг, обязана и подразумевать под собой возможность в делении трудовых функций и обязанностей между разделяющими её коллегами, учитывая время и их навыки, опыт и знания. Уровень способностей и компетенций, персональные качества должны совпадать, дополнять и соответствовать друг другу у людей, делящих между собой одну должность. Им должны быть присущи не только готовность и желание работать в данной форме занятости, но и умение работы в команде, так как джоб-шеринг — это совместная и слаженная работа над решением задач и возникающих проблем [24].

Джоб-шеринг, как форма организации труда трудовой деятельности персонала предполагает:

1. Изучение профессиональных способностей кандидатов.
2. Изучение индивидуальных характеристик кандидатов.
3. Возможность в понимании друг друга.
4. Возможность построить эффективную и правильную коммуникацию.

К выше перечисленным пунктам, можно добавить то, что данная форма занятости делает возможным найти работу тем лицам, которые не готовы или не могут по тем или иным причинам выполнять трудовую деятельность в режиме обычного, всеми принятого, полного графика работы при условии, что работа в неполном графике, принятым на законодательном уровне, также не подходит по определённым факторам.

В Российской Федерации джоб-шеринг находится на своем начальном этапе развития и при внесении в законодательстве нужных изменений он начнет развиваться активнее [13]. У нас есть определенные нормы, которые уточняют и регулируют работу неполного графика работы, но нет самой технологии, подразумевающей разделения трудовых обязанностей между несколькими сотрудниками на одной должности. В условиях работы неполного графика подразумевается лишь один сотрудник на одной должности. Именно технология Job Sharing

привнесет изменения в нашу действительность такой феномен, как «коллективный работник». Как отмечалось выше, для осуществления технологии на практике, у людей с феноменом «коллективного работника» должен совпадать и подход к самой работе, и должно присутствовать взаимопонимание и взаимопомощь для лучшей работы, так же такие сотрудники должны обладать похожими характеристиками в профессиональной и личной области. Тут нет места для конкуренции, работники не должны о ней думать и подразумевать её. Более производительные и высокопродуктивные сотрудники нивелируют недостаток непростого трудоустройства при данной форме занятости. Особенность Job Sharing может быть неправильно осознана при ее сравнении с работой в режиме неполного рабочего времени, неполной занятости, в тех случаях, когда у работодателя существует несколько должностей с одной и той же трудовой функцией. Такие работники, как правило, также обмениваются информацией и работают в одном коллективе. Однако в отношениях между такими работниками и работодателем первые выступают самостоятельно и независимо друг от друга. Вместе с тем, сложно представить работу в режиме неполного рабочего времени нескольких людей в должности руководителя какого-либо одного структурного подразделения [13; 25].

В настоящее время, у наших законодательных органов отсутствует план и инструментарий для внедрения и осуществления Job Sharing. Ведь даже сравнивая должность руководителя и его заместителей нужно сказать, что у них разные и непохожие обязанности. В приведенных выше случаях смысл джоб шеринга и его актуальность для отечественных реалий становятся очевидными [10; 25].

В конечном счете, данная технология представляет собой развитие замысла работы в режиме неполного рабочего дня с упором на плотном сотрудничестве и обоюдном росте персонала, что дает возможности для устройства на работу с удобным графиком рабочего дня на места, которые в принципе не имеют такой возможности. Так же, эта технология обладает следующим рядом преимуществ:

- сотрудники делятся между собой знаниями и навыками, работая на одной должности;
- выдвигаются хорошие и эффективные решения, за счет точных обсуждений вопроса;
- достигается баланс между работой и личной жизнью за счет удобного графика и разделения обязанностей;
- проще приступить к работе для тех, кто временно ушел с трудового рынка;
- наблюдается высокая производительность благодаря общению между работниками;
- выгода при выплате одной зарплаты двум сотрудникам;
- меньший процент выгорания;
- подстраховка на случай отсутствия одного из работников [23].

В результате анализа были выявлены следующие недостатки:

- возможность увеличения нагрузки при прежней неполной занятости;
- недопонимая и конфликты при принятии решений;
- усложнение процесса приема на работу и дальнейшего управления, так как приходится руководить уже двумя людьми, а не одним;

- удвоение затрат на рабочее место и на обучение, потенциально более высокие затраты, если необходимо два компьютера и два рабочих места;
- трудности на эмоциональном уровне [23].

Выводы

Подводя итоги, отметим, что ускорение научного и технологического прогресса во времена гиг-экономики, цифровизация бизнес-среды и новые бизнес-модели нуждаются в глобальном пересмотре подходов к управлению персоналом в 21 веке, а именно учет нового контекста рынка труда, понимание ценностей всех поколений, формализация и цифровизация HR-процессов, применение инновационных технологий обучения и развития персонала и др. Рассмотренные преимущества шеринга персонала, безусловно помогут организациям справиться с дефицитом кадров, в том числе квалифицированных.

В дальнейшем, в наших исследованиях предполагается рассмотреть возможность шеринга компетенций в рамках проектной деятельности в современных организациях. На наш взгляд, шеринг компетенций внутри организации будет не только способствовать эффективности работы, но и позволит формировать вовлеченность персонала организации, способствовать реализации проектной деятельности на основе методологии гибкого управления проектами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Верна, В.В. Использование технологий найма временного персонала как инструмента оптимизации кадровых процессов в организации / В.В. Верна, В.В. Алексейчук // Актуальные проблемы коммерции и предпринимательства: Материалы IV региональной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, студентов, Симферополь, 17 апреля 2019 года. — Симферополь: ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского", 2019. — С. 46–49. — EDN SDKIJX.
2. Полякова Ю.М. Перспективы развития гиг-экономики в условиях глобальной цифровизации на российском рынке труда. Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2019; (1): 113–119. URL: <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2019-1-113-119> (дата обращения: 04.05.2022).
3. Ковалинский, А.И. Особенности работы с персоналом в условиях гиг-экономики / А.И. Ковалинский, Е.А. Поддубская // Бизнес. Образование. Экономика: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Минск, 01–02 апреля 2021 года / Редколлегия: В.В. Манкевич [и др.]. — Минск: Государственное учреждение образования "Институт бизнеса Белорусского государственного университета", 2021. — С. 689–692. — EDN QWYUXZ.
4. Kazakova, V.A. Freelance market as the possible future of labor market / V.A. Kazakova // Economy and Business: Theory and Practice. — 2018. — No 4. — P. 115–117. — EDN XNZLJZ.

5. Бундзеляк, П.А. Гиг — экономика как один из современных трендов развития рынка труда / П.А. Бундзеляк, С.А. Дойничко, М.А. Соловьева // Приоритеты социально-экономического развития Евразийского пространства: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Омск, 09 января 2021 года. — Стерлитамак: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований", 2021. — С. 4–7. — EDN AMNLZB.
6. Беляева, Е.А. Фриланс как форма трудоустройства современной молодежи в России / Е.А. Беляева // Молодежь в меняющемся мире: векторы развития в глобальной современности: материалы X всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 29 марта 2019 года / Уральский государственный педагогический университет; Ответственный редактор В.А. Герт. — Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2019. — С. 47–51. — EDN VNZVUO.
7. Иневатова, О.А. Мотивация вольнонаемного персонала, или как заставить "фрилансера" сдавать заказ вовремя / О.А. Иневатова, Г.А. Филимонова // Экономика и социум. — 2017. — № 1–1(32). — С. 768–773. — EDN YGKATP.
8. Рассадина, Д.С. Фриланс как вид трудовой деятельности в цифровом обществе / Д.С. Рассадина // Власть. — 2021. — Т. 29. — № 5. — С. 195–201. — DOI 10.31171/vlast.v29i5.8557. — EDN GNNNWC.
9. Трофимова, А.И. Значение фриланса на рынке труда и его влияние на экономику страны / А.И. Трофимова, А.И. Попова // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2020. — № 6(46). — С. 115–119. — EDN LXCBPB.
10. Заруцкая, Е.А. Шеринг-экономика и ее влияние на рынок труда и HR-процессы / Е.А. Заруцкая // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы Международной научно-практической конференции, Тверь, 15 мая 2021 года. — Тверь: Тверской государственный университет, 2021. — С. 174–181. — EDN ABXUNP.
11. Полухина, А.Н. Шеринг-экономика / А.Н. Полухина, А.Р. Арнабердиев // Инновационное развитие экономики. — 2019. — № 1(49). — С. 118–122.
12. Николаева, У.Г. Экономика совместного потребления (шеринг-экономика): определения, типология, социальные эффекты / У.Г. Николаева // Ломоносовские чтения — 2020: Секция экономических наук. «Экономическая повестка 2020-х годов», Москва, 20–24 октября 2020 года. — Москва: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2020. — С. 589–594.
13. Габриелян, О.Р. Особенности развития шеринг-экономики в России / О.Р. Габриелян // Социально-экономическое управление: теория и практика. — 2018. — № 4(35). — С. 36–37. — EDN YUVCNF.
14. Серегина, В.В. Современные тенденции развития экономики совместного потребления (шеринг-экономики) в России / В.В. Серегина, М.Н. Середина // Научно-методический электронный журнал Концепт. — 2019. — № 11. — С. 154–159. — DOI 10.24411/2304-120X-2019-14060.
15. Мичулис, Т.Н. Шеринговая экономика и специфика совместного потребления в России / Т.Н. Мичулис // Социально-экономические проблемы регионального развития на современном этапе: Материалы международной научной конференции, Смоленск, 29 мая 2019 года. — Смоленск: Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, 2019. — С. 122–128.

16. Чернявская, Е.Ю. Преимущества и эффективное развитие экономики совместного пользования в России / Е.Ю. Чернявская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. — 2020. — № 3(19). — С. 61–68.
17. Жугалев, И.И. Экономика совместного потребления или шеринг-экономика / И.И. Жугалев // Современная парадигма и механизмы экономического роста российской экономики и ее регионов: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 02 декабря 2019 года / Под общей редакцией Н.М. Тюкавкина. — Самара: Автономная некоммерческая организация "Издательство Самарского Научного Центра" ("Издательство СНЦ"), 2019. — С. 98–102.
18. Chulanova, O.L., Kucherenko, G.H., Chulanov, D.V., Kirillov, A.V., Melnichuk, A.V. Crowd-technology in the selection of personnel. // European Research Studies Journal. — 2017. — Volume XX, Issue 4B, 2017, pp. 380–397. URL: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85040371491&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=75ecd730d19e79421313b17c8726a139&sot=autdocs&sdt=autdocs&sl=18&s=AU-ID%2857200229000%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=>.
19. Чуланова О.Л., Чуланов Д.В. Фриланс как технология свободной занятости: этапы реализации, инструменты, преимущества, риски / Чуланова О.Л., Чуланов Д.В. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Москва. — 2016. — № 12–2 — С. 104–110.
20. Акимова, Ю.Н. Специфика предоставления труда временного персонала в России / Ю.Н. Акимова, С.А. Мутовкина // Экономика и управление: теория и практика, Ярославль, 20 мая 2021 года. — Ярославль: ООО «ПКФ «СОЮЗ-ПРЕСС», 2021. — С. 7–12. — EDN МКАКНГ.
21. Махмудова, И.Н. Джоб-шеринг как форма организации труда / И.Н. Махмудова, Н.В. Соловова // Кадровик. — 2019. — № 3. — С. 142–148. — EDN ZAWZJB.
22. Саушева, К.С. Джоб-шеринг как новая форма использования рабочей силы / К.С. Саушева, А.М. Якупова // Техника и технология транспорта. — 2021. — № 4(23). — EDN HZCCYJ.
23. Шичиях, Р.А. Экономика шеринга: специфика, тенденции развития, преимущества и недостатки реализации / Р.А. Шичиях, Н.С. Тугуз // Вестник Академии знаний. — 2020. — № 4(39). — С. 383–387. — DOI 10.24411/2304-6139-2020-10497. — EDN ПWИHB.
24. Чуланова О.Л. Возможности применения джоб-шеринга в условиях вызовов VanI-мира / О.Л. Чуланова, Н.А. Лескин // Материалы Афанасьевских чтений. — 2021. — № 4(37). — С. 19–25. — EDN TTQJN1.
25. Воронцов, Д.И. Джоб шеринг и перспективы его развития в Российской Федерации / Д.И. Воронцов // Право и государство: теория и практика. — 2019. — № 11(179). — С. 143–144. — EDN BSGYNC.

Chulanova Oksana Leonidovna

Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: chol9207@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2477-0096>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=535996

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/AAB-4944-2019>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57200229000>

Chulanov Dmitry Viktorovich

Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: chulanovdmitry@gmail.com

Tatarinskaya Ekaterina Vasilievna

Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: katyatarinskaya@mail.ru

Job sharing as a technology-trend for hiring temporary staff in the gig economy

Abstract. In the article, the authors note that at present, market transformations in the sphere of labor, which are directly related to digitalization, undoubtedly affect the behavior of staff. Most of the competent and experienced employees prefer temporary employment or freelancing. The authors declare the formation of a new direction in the economy: the economy of free employment or the gig economy. The authors emphasize the fact that every year the need for temporary staff increases more and more. Modern managers are inclined to attract temporary staff in order to save resources, both financial and administrative.

The article focuses on the peculiarity of modern times — the involvement of qualified temporary staff. That is why employers are forced to use the services of providers competent in this matter, which will help in the selection of personnel according to the necessary requirements. Hiring temporary staff is the improvement of all types of costs of the organization (time, resources, budget, etc.). The authors refer personnel leasing, outstaffing, outsourcing and job-sharing to technologies for hiring temporary staff.

The authors rightly note that hiring temporary staff can be a serious problem for the employer, but on the other hand, it can be the best option in solving business development and personnel tasks. With the right technology for hiring temporary staff, such employees can save time and money for the organization, while increasing efficiency, with a fresh look at the problem and new ideas.

The object of the author's research, the results of which are presented in the article, is the gig economy.

The subject of the study is Job sharing, as a technology-trend for hiring temporary staff in the gig economy.

The purpose of this study is to analyze, identify the opportunities of the gig economy and the sharing economy, as well as the opportunities of Job sharing.

The article consistently presents the features of the gig economy. The authors consider the opportunities and risks of the sharing economy. Within the framework of the stated subject of research, the advantages of staff sharing are considered.

Keywords: gig economy; gignomics; sharing economy; opportunities for sharing economy; risks of sharing economy; personnel sharing; advantages of personnel sharing; risks of personnel sharing