

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

2023, Том 15, № 6 / 2023, Vol. 15, Iss. 6 <https://esj.today/issue-6-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/44ECVN623.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Чуланов, Д. В. Концепция интеграции джоб-шеринга (job sharing) и шеринга компетенций (skill sharing) в проектную деятельность организаций в условиях дефицита высококвалифицированного персонала / Д. В. Чуланов // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/44ECVN623.pdf>

For citation:

Chulanov D.V. The concept of integrating job sharing and skill sharing into the project activities of organizations in the context of a shortage of highly qualified personnel. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(6): 44ECVN623. Available at: <https://esj.today/PDF/44ECVN623.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 331.103.22

Чуланов Дмитрий Викторович

БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Аспирант. Научная специальность 5.2.6. «Менеджмент»

E-mail: chulanovdmitry@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0345-0726>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1222278

Концепция интеграции джоб-шеринга (job sharing) и шеринга компетенций (skill sharing) в проектную деятельность организаций в условиях дефицита высококвалифицированного персонала

Аннотация. В статье автор рассматривает новое направления в экономике: экономику свободной занятости или гиг-экономику. Современные руководители склоняются к привлечению временного персонала с целью экономии ресурсов как финансовых, так и административных. В статье рассмотрены возможности интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в работе персонала и в проектной деятельности. Проведенное автором исследование позволило разработать авторскую концепцию интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций в условиях дефицита высококвалифицированных кадров.

Объект исследования — экономика свободной занятости гиг-экономики (гигномики). Предмет исследования — джоб-шеринг (job sharing) и шеринг компетенций (skill sharing) как технологии-тренды найма временного персонала в условиях гиг-экономики (гигномики). Целью данного исследования является разработка концепции интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций.

Представленная в статье авторская концепция интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность организаций в условиях дефицита высококвалифицированного персонала рассмотрена со следующих позиций: цель, задачи, субъекты, объект, предмет, подходы, принципы, этапы, уровни, методы, роль руководителя, роль персонала, основные функции управления персоналом, в которых планируется использовать возможности применения джоб-шеринга и шеринга компетенций, этапы жизненного цикла проекта в проектной деятельности, формы джоб-шеринга, преимущества и риски интеграции. Модель шеринга является неотъемлемой частью рынка и активно

применяется для балансировки ресурсов между теми, кому они нужны, и теми, кто временно не нуждается в них. Создание проектов по шерингу персонала и временных сотрудников становится все более востребованным среди компаний, которые стремятся оптимизировать свой бизнес и снизить свои издержки. Такие проекты имеют потенциал для развития синергии между компаниями и сотрудниками, создавая оптимальные условия для их взаимодействия. Предложенная в статье концепция и ее базовые составляющие лягут в основу разработки организационной модели интеграции джоб-шеринга и шеринг компетенций в проектную деятельность современных организаций.

Ключевые слова: гиг-экономика; гигономика; шеринг экономика; возможности шеринг-экономики; риски шеринг-экономики; шеринг персонала; преимущества джоб-шеринга; шеринг компетенций; риски шеринга персонала; концепция интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность

Введение

В настоящее время развитие информационной открытости играет ключевую роль в трансформации бизнеса в глобальную среду. Гиг-экономика, как экономика свободной занятости, диктует применение новых инструментов и подходов [1]. Все формы фриланса [2], как удаленной формы взаимодействия персонала и организаций в условиях свободной занятости, дополняются более инновационными на основе крауд-технологий (крауд-рекрутинг)[3] и подходов шеринг-экономики (джоб-шеринг и шеринг компетенций). Компании постепенно переходят к принципу совместного использования ресурсов и компетенций, известному как шеринг-экономика. В этой новой экономической модели люди больше не конкурируют, а делают акцент на сотрудничество и взаимодействие, делятся знаниями, опытом и навыками друг с другом [4].

Объектом нашего исследования является экономика свободной занятости гиг-экономики (гигономики).

Предметом исследования является джоб-шеринг (job sharing) и шеринг компетенций (skill sharing) как технологии-тренды найма временного персонала в условиях гиг-экономики (гигономики).

Вопросам применения в управлении персоналом и организации трудовой деятельности традиционных технологий найма временного персонала посвящено достаточно много исследований. Так, особенностям применения лизинга персонала посвящены исследования Мельничук А.В., Лукашевой Е. [5]. Преимущества лизинга и аутсорсинга представлены в работе Д.С. Боголепова, А.В. Сафонова, Н.О. Могхарбела, Г.С. Мерзликиной [6]. Временный персонал, как персонал, который нанимаются на ограниченный период времени для выполнения конкретных задач или проектов в организации рассмотрен в исследованиях Живайкиной А.В. [7]. Вопросам применения аутстаффинга в работе с персоналом посвящены исследования И.В. Роздольской, М.Е. Ледовской, А.С. Тарасова [8]. Особенности применения аутсорсинга и аутстаффинга в России посвящено исследование И.В. Плотникова, Е.А. Шевелева, А.А. Гросс [9]. С позиций фриланса и дистанционной занятости рассмотрены возможности найма временного персонала в исследованиях Ралдугиной А.О. [10].

Стереотип о том, что найм временного труда это подбор только низкоквалифицированного персонала ушел в прошлое. В настоящее время организации сталкиваются с дефицитом высококвалифицированного персонала или профессионалов узкой направленности на ограниченный срок (на время реализации проекта). С позиций использования крауд-рекрутинга для подбора временного персонала, в том числе персонала

высокой квалификации представлено в работе Чулановой О.Л., Кучеренко Г.Х., Чуланова Д.В. и Кириллова А.В. [3].

Однако в нашем исследовании, обусловленном постановкой цели и задач поиска новых современных технологий привлечения персонала на условиях шеринга (в том числе шеринга компетенций при реализации проектов), наше внимание было сфокусировано на технологиях и инструментах найма временного персонала с позиций гиг-экономики (экономики совместного потребления) [11].

В процессе исследования мы обратились к вопросам научной проработанности и глубины исследования понятия «шеринг экономика». Общий вывод, сделанный нами: в настоящее время «шеринг экономика», как «экономика совместного потребления» (ЭСП), рассматривается в большинстве исследований по экономической теории.

Среди прочих можно выделить исследования Е. Авдокушина и Е. Кузнецовой [12, с. 6]. Безусловно, важными выводами в процессе их исследования можно считать жесткое разделение по принципу дихотомии ЭСП, как экономики совместного пользования, простой кооперации между «физическими лицами по обмену, дарению, пользованию товарами и услугами» и — экономики совместного использования (ЭСИ) для обмена товарами и услугами между юридическими лицами, вследствие чего происходит отчуждение не собственности, а только результатов владения ею, и, как цель, получение прибыли».

В.В. Колмаков, А.Г. Полякова рассматривают главную особенность шеринг-экономики с точки зрения обеспечения доступа различных акторов к избыточным мощностям внеоборотных активов, принадлежащих другому актору. Авторы исследования артикулируют направленность шеринга в современных трактовках на одноранговые отношения хозяйствующих субъектов, не попадающие в категорию возмездного оказания услуг. Это позволило авторам разграничить шеринг и аутсорсинг, с чем мы соглашаемся безусловно [13].

Изучению экономики совместного потребления в рамках концепции устойчивого развития посвящено исследование Абсалямова Т.Б., в котором автор выявил и систематизировал факторы становления экономики совместного потребления (технологические, экономические, социальные, психологические, демографические и экологические) и убедительно доказал наличие причинно-следственной связи между . Важно отметить, что исследователь плотно подошел к необходимости и возможности использования джоб-шеринга, но рассмотрел данное направление только с позиции экономической теории.¹

С позиции экономики труда, управления персоналом рассматривается технология джоб-шеринга в исследованиях Махмудовой И.Н. и Сыровой Л.А. [14], которые связывают данное понятие с трудовой мобильностью персонала, с чем трудно не согласиться. Авторы работы рассматривают применение данной технологии с возможностью предоставлять персоналу больше гибкости и выбора возможностей реализовать свой потенциал, а организации оптимизировать труд персонала. По мнению авторов «джоб — шеринг дает возможность работникам с удовольствием выполнять свои трудовые функции, более эффективно использовать рабочее время, соответственно меньше уставать на работе, проводить больше времени с семьей или посвящать его своему любимому занятию, хобби». Эта концепция близка нам, поскольку уходит в плоскость гуманизации трудовой деятельности.

¹ Абсалямов, Т.Б. Экономика совместного потребления в рамках концепции устойчивого развития : специальность 08.00.01 "Экономическая теория": диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Абсалямов Тимур Булатович, 2021. — 154 с. — EDN СВИПТЛ.

Исследованию возможности применения джоб-шеринга (джоб-шеринга) посвящены работы Чулановой О.Л. и Луганской Я.К. [15], в которой данный вариант шеринга рассмотрен с позиции устранения дефицита высококвалифицированного персонала в условиях вызовов ВANI-мира.

Целью данного исследования является разработка концепции интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть научную проработанность шеринг экономики (а именно технологий джоб-шеринга и шеринга компетенций) с позиций менеджмента, экономики труда и управления персоналом.
2. Провести анализ возможностей джоб-шеринга и шеринга компетенций.
3. Рассмотреть сервисы джоб-шеринга и шеринга компетенций, изучить их возможности и ограничения.
4. Разработать концепцию интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций.

Гипотеза: применение джоб-шеринга и шеринга компетенций при реализации проектов с позиций менеджмента требует дополнительного изучения и разработки концепции интеграции данных технологий в проектную деятельность современных организаций, которая позволит решить проблему найма персонала в условиях дефицита высококвалифицированного персонала.

Методы и материалы

Основными методами исследования были метод сравнения и обобщения информации; контент-анализ. Область исследования — применение технологий джоб-шеринга и шеринга компетенций в менеджменте, экономике труда и управлении персоналом. Основой исследования стали труды российских и зарубежных авторов, содержащие результаты исследований применения технологий найма временного персонала.

Результаты и обсуждение

В нашем исследовании *под джоб-шерингом* мы понимаем технологию организации труда, когда рабочее место разделяется между несколькими людьми (от двух и более). Применение данной технологии — мера по увеличению доли занятых или же как мера по созданию гибкого графика для сотрудника [4].

Под *шерингом компетенций* мы понимаем технологию организации и управления трудовой деятельностью персонала, когда для выполнения определенных задач (как правило, в проекте) приглашается носитель уникальных (возможно, ядерных [16]) компетенций — лучший исполнитель. При этом включенность в проект данного сотрудника организации (или привлеченного извне) носит временный характер. Данные компетенции рассматриваются как социально-трудовые характеристики совокупности знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств работника, которые обладают синергией и необходимы для успешного выполнения определенных проектных задач в данной организации в данный момент времени. Шеринг-экономика является уникальным феноменом, открывающим безграничные возможности в области развития бизнеса и роста производительности. Эта модель является

катализатором для создания новых стратегий сотрудничества, позволяющих более эффективно расходовать ресурсы и увеличивать конкурентоспособность компаний [17].

Совместное использование ресурсов и компетенций, которые уже имеются в организации, но ранее не использовались, дает возможность снижать затраты на производство, улучшать качество и расширять ассортимент продукции. Это приводит к увеличению прибыльности компаний и созданию устойчивой рыночной позиции.

Шеринг-экономика имеет множество преимуществ, которые могут существенно повлиять на успех любой организации. Реализация принципов этой модели позволяет создавать более эффективные бизнес-модели и устойчивые производственные процессы, а также накапливать и распространять знания и опыт для достижения совместных целей и процветания в глобальном масштабе.

В современном мире все больше людей живут в городах, где пространство является критическим ресурсом. Поэтому люди стали задумываться над возможностью использовать имеющиеся ресурсы максимально эффективно. Кроме того, с развитием технологий и возможности перемещения легче стали появляться новые причины для стремления людей к большей мобильности. В таком контексте понятие «шеринговой экономики» становится все более актуальным.

Идея подобной модели экономики заключается в том, что «чтобы иметь доступ к какому-то благу, не обязательно владеть им» [18]. Такой подход может оказаться более удобным и выгодным для людей. С одной стороны, это кажется не таким уж и новым, ведь, например, пункты проката оборудования и спортивного инвентаря были популярны ещё в Советском Союзе. Однако с другой стороны, благодаря новым технологиям и сети Интернет, шеринговая экономика стала значительно масштабнее и получила характер конкурентной модели в отношении привычной нам экономической модели.

В рамках свободных ассоциаций наблюдается социально-экономическая эволюция понятия шеринг-экономики, что является интересным объектом исследования. Данный процесс можно разделить на пять этапов. Начальный, предшеринговый этап (second hand sharing), представлял собой обмен одеждой и книгами в библиотеках. Вторым этапом стал torrent sharing, который включил в себя выход в онлайн и добавление в шеринг-корзину фильмов, музыки и других файлов. На третьем этапе наступило время uber sharing, когда онлайн и офлайн объединились, и стало возможным делить офисы, дома, транспорт и даже организовывать общее использование автомобилей.

Все это говорит о динамичном развитии концепции шеринг-экономики и ее активном внедрении в нашу жизнь. Анализ прогрессирующих изменений в шеринг-экономике может быть полезным для определения ее перспектив и возможностей для будущих исследований.

Медиасервисы являются одной из основных составляющих шеринг-экономики. Существует множество международных и локальных пространств коворкингов, которые предоставляют возможность работать в любом уголке мира.

Идея аренды рабочего пространства на ограниченный период актуальна не только для фрилансеров и стартапов, но также приобретает популярность среди крупных компаний. Компании выбирают коворкинги вместо традиционных офисных помещений, поскольку это более выгодно: арендуя коворкинг, они получают готовые рабочие места.

На сегодняшний день способность быстро адаптироваться к текущим потребностям рынка является одним из главных критериев успешности организации. Для развития этой компетенции необходимо уметь быстро перестраивать сложные процессы, делая их более

простыми и понятными. Не менее важно создавать механизмы, которые позволяют пересматривать требования к уровню сервиса ключевых функций.

И наконец, необходимо учитывать адаптационные потребности бизнеса и применять не только классические, но и более современные, гибкие подходы. Шеринг времени и компетенций сотрудников — один из таких современных методов. Благодаря этому подходу организации смогут легко адаптироваться к новой ситуации, не теряя при этом своих сотрудников и не увеличивая затраты на их замену. Отметим, что шеринг также способствует повышению гибкости и эффективности работы сотрудников.

Подход к управлению персоналом, известный как шеринг специалистов, позволяет компаниям экономить на затратах на постоянных сотрудников, которые могут быть не нужны в данное время. То есть компании прибегают к использованию свободных сотрудников, которые работают на договорной основе, для конкретных временных проектов.

Современные организации постоянно ищут новые способы повышения эффективности работы и развития своих сотрудников. Шеринг предоставляет специалистам возможность менять проекты и области работы без изменения работодателя, пробовать себя в разных задачах, в том числе более сложных, приобретать новые знания и учиться взаимодействовать с другими людьми.

Однако, чтобы успешно внедрить модель шеринга в работу компании, необходимы определенные действия. Кроме регулярных обучающих семинаров и мероприятий для сотрудников, необходимо разработать четкие процедуры перехода на другой проект, понятные для всех работников, и обеспечить своевременную поддержку в этом процессе.

Успешная организация работы персонала с помощью шеринга, на наш взгляд, заключается в нескольких аспектах.

Во-первых, важно привлекать внимание сотрудников к преимуществам работы в таком режиме: например, это возможность приобретать новые навыки (hard и soft skills).

Во-вторых, чтобы эффективно сотрудничать с партнерами, внутренние процессы должны быть налажены: то есть HR-отдел может целенаправленно подбирать кандидатов для работы не только на предприятии, но и с партнерами, тогда как IT-производство может адаптировать и обучать новичков для работы с заказчиками.

Изучение рынка также играет значимую роль в этом процессе. Важно понимать, какие специалисты будут востребованы на рынке в ближайшее время и какую квалификацию нужно приобрести. Исследования профильных трендов и консультации с партнерами могут помочь компании понять, какие кадры их конкуренты ищут, и какие профессиональные эксперты будут необходимы в будущем.

Сервисы шеринга являются не только успешным инструментом оптимизации бизнес-процессов, но также способствуют укреплению отношений между компаниями и сотрудниками, содействуя обещающему развитию современного рынка. Современный тренд джоб-шеринга усиленно развивается и находится на новом уровне. В настоящее время существуют платформы, которые предоставляют возможность обмениваться персоналом для решения конкретных задач, соответственно трансформируясь в шеринг компетенций. Онлайн-рынок персонала, также известный как удаленная работа, имеет две главных платформы — Elance — платформа для фрилансеров, основанная в 1999 году (elance.com) и oDesk — платформа для фрилансеров, основанная в 2003 году ([Odesk.com](http://odesk.com)). Они объединились в 2013 году и создали общую платформу и за последующие 12 месяцев заработали \$750 млн. В мае 2015 года Elance-oDesk совместно запустили Upwork (upwork.com).

Данный вид обмена кадрами в основном используется для выполнения простых задач, например, поиск водителей, уборщиков, упаковщиков и сотрудников для решения административных задач. Wonolo (<https://www.wonolo.com>) — одна из многих компаний, которые предоставляют услуги шеринга кадров. Она предоставляет услугу по запросу, и знаменита тем, что оказывает ее для больших корпораций, таких как Coca-Cola, McDonalds и Uniqlo.

Существуют также различные платформы для аренды экспертов в различных отраслях для решения крупных проектов и задач. Например, GLG (<https://glginsights.com/>) — американский сервис, обслуживающий более 500 тыс. высококвалифицированных работников в различных отраслях. Российский рынок также не является исключением — ExpertMe (<https://expertme.ru/>) представляет сегмент рынка шеринга кадров в России.

В наших предыдущих публикациях мы уже делились опытом применения шеринга компетенций в образовательной среде. Чулановой О.Л. был предложен алгоритм взаимодействия студенческих проектных команд на условиях шеринга компетенций при реализации проектов. С этой целью на платформе АИС «Студент СурГУ» (<https://student.surgu.ru>), которая предназначена в том числе для того, чтобы оптимизировать работу над проектом студенческой проектной команде, был предложен ресурс для шеринга компетенций между командами в случае их дефицита [19].

На сегодняшний день крупные компании успешно внедряют принципы экономики совместного пользования в свою деятельность. Применяя модель шеринга, компании могут значительно уменьшить издержки на производство и увеличить прибыль. Однако чтобы добиться успеха, компаниям необходимо пересмотреть свои собственные активы и переосмыслить свои отношения с конкурентами.

В процессе исследования автором разработана концепция интеграции джоб шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций. Интегрируя и развивая подходы различных исследователей, автор определил содержание основных элементов концепции **интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций**: целей, задач, объекта и субъекта, подходов, принципов, этапов, уровней, методов, функций, инструментов интеграции (табл. 1).

Таблица 1

Концепция интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций (

<i>Цель</i>	Изучение готовности применять джоб-шеринг и шеринг компетенций в проектной деятельности современных организаций в условиях дефицита высококвалифицированного персонала и разработка инструментов их интеграции с целью устранения дефицита высококвалифицированного персонала.
<i>Задачи</i>	— Изучение готовности применять джоб-шеринг и шеринг компетенций в проектной деятельности. — Изучение возможностей применения джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектной деятельности. — Идентификация рисков применения джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектной деятельности в условиях неопределенности и дефицита высококвалифицированного персонала. — Изучение отраслевых особенностей применения джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектной деятельности организаций. — Разработка инструментов интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций.
<i>Субъекты</i>	Руководство организации, руководство проектного офиса, персонал организации, персонал — «носитель» уникальных компетенций.

<i>Объект</i>	Технологии джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектной деятельности в условиях дефицита высококвалифицированного персонала.
<i>Предмет</i>	Организационное взаимодействие персонала организации при реализации проектов с применением джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектной деятельности в условиях неопределенности и дефицита высококвалифицированного персонала и достижения синергетического эффекта этого взаимодействия.
<i>Подходы</i>	Системный, компетентностный, деятельностный, процессный, проектный.
<i>Принципы</i>	Комплексности, оптимальности, опережающего развития, оперативности, типизации.
<i>Этапы</i>	Формирование команды проекта; Определение перечня необходимых проектных компетенций для реализации проекта; определение дефицита уникальных проектных компетенций; поиск и привлечение на условиях шеринга компетенций носителей уникальных проектных компетенций; реализация проекта с применением джоб-шеринга или шеринга компетенций.
<i>Уровни</i>	<i>Стратегический:</i> нормативное закрепление возможности применения джоб-шеринга и шеринга компетенций в реализации проектов в организации. <i>Тактический:</i> разработка механизма применения шеринга компетенций в реализации проектов в организации. <i>Оперативный:</i> определение перечня и корректировка перечня уникальных компетенций, необходимых для реализации проекта. <i>Индивидуальный:</i> формирование и развитие уникальных компетенций для реализации проекта.
<i>Методы</i>	<i>Основные:</i> нормативно-регулирующие, организационно-административные, социально-психологические, логические (классификация, обобщение, типология, анализ и синтез, сопоставление и сравнение). <i>Вспомогательные:</i> метод декомпозиции, экспертно-аналитический, методы прогнозирования, индивидуальных экспертных оценок: метод интервью, аналитический метод; методы коллективных экспертных оценок — «коллективная генерация идей» («мозговая атака»), матричный метод.
<i>Роль руководителя</i>	Руководитель решает вопросы интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектной деятельности совместно с командой проекта, формирование эффективных кросс-функциональных команд.
<i>Роль персонала</i>	— Личное понимание необходимости и возможностей джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектной деятельности. — Вовлеченность персонала при реализации проекта и понимание задач в соответствии этапами проекта и дефицитами компетенций. — Применение джоб-шеринга и/или шеринга компетенций в проектной деятельности в соответствии с потребностями. — Ставка на мотивацию и вовлеченность команды проекта на достижение результата и оптимизацию затрат.
<i>Основные функции управления персоналом и этапы жизненного цикла проекта, в которых планируется использовать возможности применять джоб-шеринг и шеринг компетенций</i>	Все функциональные подсистемы работы с персоналом, в том числе: 1. Подбор персонала. 2. Обучение персонала. 3. Координация. 4. Адаптация. 5. Контроль. И на всех этапах жизненного цикла проекта (при проектном управлении): 1. Инициация. 2. Планирование. 3. Организация выполнения. 4. Анализ и регулирование. 5. Завершение. На данном этапе происходит закрытие контрактов и анализ результатов.
<i>Формы джоб-шеринга</i>	<i>Разделение должностей (Job splitting):</i> в рамках одной должности работа делится на несколько частей и сотрудник выполняет только свою часть. <i>Работа в паре (Job pairing):</i> в рамках одной должности работа не разделяется на части, в т. ч. <i>Работа в паре (Job pairing, формы):</i> — трудовой договор имеет общий характер и заключается со всеми работниками на одной должности.

	<ul style="list-style-type: none"> — с каждым работником заключается отдельный трудовой договор. — разделение высших должностей, именно этот вид позволяет удержать хорошего и способного сотрудника, снижая его нагрузку и позволяя другому взять на себя часть работы.
<i>Преимущества шеринга персонала</i>	<ul style="list-style-type: none"> — помогает руководству соответствовать требованиям, которые предъявляют сотрудники к формату отношений занятости (современный рынок труда требует от сотрудников и руководителей всё большей приспособляемости и креативных решений); — повышенная эффективность и производительность труда из-за большего диапазона знаний и способностей нескольких сотрудников; — возможность обучения друг друга; — расширение диапазона рабочих мест для тех, кто заинтересован в режиме неполного рабочего дня; — сотрудники делятся между собой знаниями и навыками, работая на одной должности; — выдвигаются 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.
<i>Преимущества шеринга компетенций при реализации проектов</i>	<ul style="list-style-type: none"> — оперативное решение задач поиска высококвалифицированного персонала; — оптимизация затрат на реализацию проекта (поскольку сотрудник-носитель уникальных компетенций работает в команде проекта не все время, а только выполняя определенные задачи); — сотрудник-носитель уникальных компетенций может их развить в процессе выполнения проектной задачи; — вовлеченность персонала; — синергия проектных компетенций.
<i>Риски джоб-шеринга и шеринга компетенций при реализации проектов</i>	<ul style="list-style-type: none"> — 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; — увеличение затрат на рабочее место и на обучение, потенциально более высокие затраты, если необходимо два компьютера и два рабочих места; — трудности на эмоциональном уровне.
<i>Основные проблемные задачи</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Нормативная. На данный момент понятие джоб-шеринг («джоб-шеринг») отсутствует в нормативной базе. Поэтому с юридической точки зрения деление рабочих обязанностей между несколькими сотрудниками рассматривается как работа на полставки и посменная занятость. — Мотивация персонала на условиях джоб-шеринга или шеринга компетенций при реализации проектов. — Согласование занятости на основном рабочем месте и в проекте (при шеринге компетенций внутри организации).
<i>Результат</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Решается задача устранения дефицита высококвалифицированного персонала для реализации проектов. — Организация выходит на новый уровень развития и достигают немалых конкурентных преимуществ. — Организации создают перспективы развития целеустремленному, стремящемуся реализовать свои творческие способности персоналу (при внутреннем шеринге персонала и шеринге компетенций).

Разработана автором на основе интеграции подходов [1; 4; 12–15; 17; 19]

Заключение

Модель шеринга является неотъемлемой частью рынка и активно применяется для балансировки ресурсов между теми, кому они нужны, и теми, кто временно не нуждается в них. Создание проектов по шерингу персонала и временных сотрудников становится все более востребованным среди компаний, которые стремятся оптимизировать свой бизнес и снизить

издержки. Такие проекты имеют потенциал для развития синергии между компаниями и сотрудниками, создавая оптимальные условия для их взаимодействия.

В процессе исследования подтвердилась гипотеза недостаточной изученности применения джоб шеринга и шеринга компетенций при реализации проектов с позиций менеджмента. На основе интеграции результатов исследований различных авторов и авторских исследований была разработана концепция интеграции джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций, которая позволит комплексно оценить возможность применения данных форм привлечения временного персонала, конгруэнтно целям, задачам проекта, с учетом этапов, уровней организационного взаимодействия и на основе рисков, идентифицированных для каждой из рассмотренных форм временного персонала.

Предложенная нами концепция и ее базовые составляющие лягут в основу разработки организационной модели управления интеграцией джоб-шеринга и шеринга компетенций в проектную деятельность современных организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Полякова Ю.М. Перспективы развития гигаэкономики в условиях глобальной цифровизации на российском рынке труда // Вестник РЭА имени Г.В. Плеханова. 2019. № 1(103). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-gigonomiki-v-usloviyah-globalnoy-tsifrovizatsii-na-rossiyskom-rynke-truda> (дата обращения: 14.12.2023).
2. Kazakova, V.A. Freelance market as the possible future of labor market / V.A. Kazakova // Economy and Business: Theory and Practice. — 2018. — № 4. — С. 115–117. — EDN XNZLJZ.
3. O.L. Chulanova Crowd-technology in the selection of personnel / O.L. Chulanova, G.H. Kucherenko, D.V. Chulanov [et al.] // European Research Studies Journal. — 2017. — Vol. 20, No. 4B. — P. 380–397. — EDN XYEZWX.
4. 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. — EDN OWKDGE.
5. Мельничук А.В., Лукашева Е. Некоторые аспекты лизинга персонала в современных Российских компаниях // Материалы Ивановских чтений. — 2015. — № 4. — С. 184–190.
6. Боголепов Д.С. Анализ новых технологий в управлении персоналом / Д.С. Боголепов, А.В. Сафонов, Н.О. Могхарбел, Г.С. Мерзликина // Стратегия и тактика управления предприятием в переходной экономике: Сборник материалов XXII ежегодного открытого конкурса научно-исследовательских работ студентов и молодых ученых в области экономики и управления "Зеленый росток" с итоговым этапом в форме Всероссийской (национальной) научной конференции. — Выпуск 44. — Волгоград: Волгоградский государственный технический университет, 2022. — С. 21–23. — EDN АНМТКУ.
7. Живайкина, А.В. Анализ механизма управления временным персоналом "Газпром Арены" / А.В. Живайкина // Столица науки. — 2020. — № 1(18). — С. 75–81. — EDN VOZKOH.

8. Роздольская, И.В. Новые ориентиры привлечения персонала на временной основе при организации конгрессно-выставочных мероприятий / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, А.С. Тарасов // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2017. — № 4(65). — С. 86–98. — EDN YZJIZN.
9. Плотникова, И.В. Практика применения аутсорсинга и аутстаффинга в России / И.В. Плотникова, Е.А. Шевелева, А.А. Гросс // Компетентность. — 2021. — № 3. — С. 50–53. — EDN KSDCHY.
10. Ралдугина, А.О. Гибкие формы организации труда персонала: фриланс и дистанционная занятость / А.О. Ралдугина // E-Scio. — 2021. — № 8(59). — С. 186–195. — EDN TDKEFK.
11. Чуланова, О.Л. Актуализация экономики свободной занятости (гигономики) — тренда цифровой глобализации в условиях пандемии COVID-19 / О.Л. Чуланова // Журнал исследований по управлению. — 2020. — Т. 6, № 3. — С. 3–22. — EDN ESOMDY.
12. Авдокушин, Е.Ф. Экономика совместного потребления: сущность и некоторые тенденции развития / Е.Ф. Авдокушин, Е.Г. Кузнецова. — DOI 10.24411/2072-8220-2019-00010 // Экономический журнал. — 2019. — № 2(54). — С. 6–19. — EDN BUTMRL.
13. Колмаков, В.В. Особенности шеринга как способа обеспечения потребности организации во внеоборотных активах / В.В. Колмаков, А.Г. Полякова // Плехановский научный бюллетень. — 2019. — № 2(16). — С. 87–97. — EDN GCIGBH.
14. Махмудова, И.Н. Проблема текучести кадров и профессиональной мобильности в условиях цифровой экономики / И.Н. Махмудова, Л.А. Сырова // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона: Материалы IX Международной научно-практической конференции, Махачкала, 05–06 декабря 2018 года. — Махачкала: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, 2018. — С. 612–615. — EDN YZZLHV.
15. Чуланова, О.Л. Исследования возможности применения джоб-шеринга в условиях дефицита компетенций на рынке труда / О.Л. Чуланова, Я.К. Луганская. — DOI 10.34020/2073-6495-2022-1-068-084 // Вестник НГУЭУ. — 2022. — № 2. — С. 50–63. — EDN KMDKFG.
16. Chulanova, O.L. Key (nuclear) competence management personnel to the strategic management of corporations / O.L. Chulanova, O.V. Kvindt, D.V. Chulanov // European Science and Technology: Materials of the III International research and practice conference. — Vol. 1. — Munich: Vela Verlag Waldkraiburg, 2012. — С. 383–388. — EDN TVISUX.
17. Абсалямков, Т.Б. Экономика совместного потребления: различия в подходах к определению сущности экономической модели / Т.Б. Абсалямков, С.Г. Абсалямкова. — DOI 10.21777/2587-9472-2017-4-46-54 // Казанский экономический вестник. — 2020. — № 3(47). — С. 5–9. — EDN LWIIBE.

18. Жидков, А.С. Концепция общественного блага и развитие сферы услуг / А.С. Жидков // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2017. — № 4(23). — С. 46–54. — EDN NQUONX.
19. Чуланова, О.Л. Сервисы и инструменты оптимизации деятельности проектных команд: skill-sharing при реализации проектов / О.Л. Чуланова, Д.В. Чуланов, Е.В. Татаринская // Актуальные проблемы социальных и трудовых отношений: Материалы X Международной научно-практической конференции, посвященной 300-летию образования Российской академии наук, Махачкала, 16 декабря 2022 года. — Махачкала: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, 2023. — С. 45–50. — DOI 10.26159/APSTO.2022.10.10.009. — EDN EVECQS.

Chulanov Dmitry Viktorovich

Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: chulanovdmitry@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0345-0726>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1222278

The concept of integrating job sharing and skill sharing into the project activities of organizations in the context of a shortage of highly qualified personnel

Abstract. In the article, the author examines a new direction in economics: the gig economy or gig economy. Modern managers are inclined to hire temporary staff in order to save resources, both financial and administrative. The article discusses the possibilities of integrating job sharing and competence sharing in the work of personnel and in project activities. The research conducted by the author made it possible to develop the author's concept of integrating job sharing and competence sharing into the project activities of modern organizations in conditions of a shortage of highly qualified personnel.

The object of the study is the gig economy (gig economy). The subject of the research is job sharing and skill sharing and how technology trends for hiring temporary staff in the gig economy. The purpose of this study is to develop a concept for integrating job sharing and skill sharing into the project activities of modern organizations.

The author's concept of integrating job-sharing and sharing of competencies into the project activities of organizations in conditions of a shortage of highly qualified personnel presented in the article is considered from the following positions: goal, objectives, subjects, object, subject, approaches, principles, stages, levels, methods, role of the manager, role personnel, the main functions of personnel management, in which it is planned to use the possibilities of using job sharing and skill sharing competencies and stages of the project life cycle in project activities, job sharing forms, advantages and risks. The sharing model is an integral part of the market and is actively used to balance resources between those who need them and those who temporarily do not need them. The creation of projects for the sharing of personnel and temporary employees is becoming increasingly popular among companies that seek to optimize their business and reduce their costs. Such projects have the potential to develop synergy between companies and employees, creating optimal conditions for their interaction. The concept of integrating job sharing and sharing competence into the project activities of modern organizations and its basic components proposed in the article will form the basis for the development of an organizational model for integrating job sharing and sharing competence into the project activities of modern organizations.

Keywords: gig economy; gig economy; sharing economy; opportunities of the sharing economy; risks of the sharing economy; personnel sharing; advantages of job sharing; competency sharing; risks of personnel sharing; concept of integrating job sharing and competency sharing into project activities