

2. Нужны ли удаленные работники российским компаниям? [Электр. ресурс]. URL: [http://www.kadrof.ru/news\\_id.php?id=1353585465](http://www.kadrof.ru/news_id.php?id=1353585465).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2013. 198 с.

«*Socio-psychological problems of virtual employment*».

*Discusses the advantages of telework and the complexity of its application in Russia introduces the concept of virtual employment. Made proposals for improvement of training specialists for work in conditions of virtual employment.*

*Keywords:* *telework (remote work), virtual employment, managers.*

## ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

**Палт Е.А.**

*старший преподаватель*

**Одинцова В.В.**

*педагог-психолог (г. Москва)*

Нестандартные формы трудового найма, гибкие и удаленные формы занятости, фриланс (freelance) становятся перспективным полем исследования в социальных науках. В статье авторы выделяют психологические особенности сотрудников, которые выступают обобщающим фактором при анализе различных форм гибкой занятости.

*Ключевые слова:* гибкие формы занятости, фриланс, психологические особенности, ценности, мотивы профессионального выбора.

Одна из важнейших особенностей экономического развития последних 20 – 30 лет – интенсивное распространение гибких форм в сфере трудовых отношений. Значение исследования гибких форм труда сложно переоценить, часто, адаптационные способности организаций в отношении нетрадиционных форм занятости являются условием их конкурентоспособности. Гибкие и удаленные формы занятости привлекают специалистов возможностью найти оптимальный баланс между личной жизнью и работой, проявить ответственность за свое профессиональное развитие, ориентироваться на собственные критерии успеха.

По оценке различных исследователей, тенденция развития гибких форм занятости с каждым годом растет. По данным исследовательской компании IDC, к 2015 г. количество подобных сотрудников составит около 1,3 млрд. по всему миру. По другим данным, 90 % мировых компаний будут хотя бы отчасти использовать дистанционный труд. На основании данных масштабного социологического исследования «Первая всероссийская перепись фрилансеров» (12. 2008) был создан социально-демографический и социально-профессиональный портрет современного фрилансера [1, с.22]. В исследовании приняли участие 12 550 человек (количество релевантных анкет), из них 8 600 можно отнести к реально действующим фрилансерам. Таким образом, можно отметить большой интерес среди практиков и исследователей к данной тематике.

Гибкие формы занятости могут выбирать представители различных профессий: программисты и специалисты технической поддержки, системные аналитики и страховые агенты, переводчики и наборщики

текстов, персонал колл-центров и др. По данным исследовательской компании IDC, в настоящее время удаленно работают менеджеры по управлению проектами (40 % опрошенных компаний), нередко (в 25 % случаев) такую возможность получают специалисты в области маркетинга, продаж и HR.

Спектр причин, объясняющих выбор специалистами нестандартных форм занятости, можно условно разделить на три категории. Экономические причины диктуют необходимость удаленно работать, участвовать в профессиональных проектах маломобильным гражданам, жителям небольших городов. Все больше компаний предпочитают отдавать некоторые проекты на аусорсинг, создавать удаленные бизнес-единицы. Технические возможности: благодаря развитию сети Интернет, различных программ совместного доступа к проекту появляется возможность работать удаленно из дома, кафе и другого города и страны. Психологические причины находятся в фокусе внимания ряда научных исследований. Авторы [2] обычно выделяют особый набор ценностей подобных сотрудников: это свобода, возможность оставаться самим собой, ответственность и ориентация на собственные критерии успеха.

Нестандартные формы трудового найма, гибкие и удаленные формы занятости, фриланс (freelance) все чаще становятся нормой для профессиональной деятельности в бизнес-среде, а также перспективным полем исследования в социальных науках. Фактически в центр нашего внимания попадают любые отклонения от модели стандартных трудовых отношений, для которой характерна стабильная, защищенная и полная занятость.

Гибкие формы занятости стали предметом исследования в области общего менеджмента (вопросы управления виртуальными командами), управления персоналом (правовые вопросы), а также в рамках социологических исследований. Так, в работе Д.О. Стребкова, А.В. Шевчука подробно рассматриваются критерии описания фриланса как объекта исследования, социально-демографический и профессиональный портрет фрилансера, а также мотивационные аспекты деятельности и основные ценности. В.С. Харченко рассматривает фриланс как особую модель занятости, а также ставит своей целью исследование «фрилансеров как социальной группы, обладающей сходными, типичными чертами и обозначении дифференциации в их образе жизни, на основе которой можно представить типологию» [2].

Д.О. Стребков, А.В. Шевчук [1, с. 9] дают следующее определение фрилансера: «независимый профессионал высокой квалификации, который не состоит в штате организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика». Признавая данное определение в качестве базового для исследования профессиональной деятельности фрилансера, важно отметить, что оно не охватывает иных форм деятельности: гибкого графика, удаленной работы.

Сейчас в науке (за исключением правовых норм) отсутствует понятие гибкой, удаленной занятости и фриланса как уникального характера профессиональной деятельности. Сами формы нетрадиционного найма являются неоднородными, ситуативными, что затрудняет обобщение и анализ, делая его более абстрактным и обобщенным. В перечисленных выше исследованиях выделяются основные переменные, которые отличают разные формы занятости: официальное/неофициальное оформление трудовых отношений, результоориентированность и проектный характер деятельности, соотношение между присутственными в офисе и удаленными формами работы, длительность рабочей недели и т. д.

На наш взгляд, к подобным формальным переменным гибкой занятости можно отнести также: 1) объем работы (количество проектов), который определяет либо сам сотрудник, либо его работодатель; 2) стаж работы в качестве фрилансера\сотрудника с гибким или удаленным графиком; 3) является ли гонорар (но не прибыль) за выполненные проекты основным источником доходов профессионала. Фактически в центр нашего внимания попадают любые отклонения от модели стандартных трудовых отношений, для которой характерна стабильная, защищенная и полная занятость.

По нашему мнению, именно *психологические особенности сотрудников выступают обобщающим фактором при анализе различных форм гибкой занятости*: мотивационная готовность к гибким формам занятости и карьерного развития; такие особенности личности, как сознательность, эмоциональная стабильность, самоорганизованность, коммуникабельность и открытость новому опыту станут определяющей детерминантой.

В качестве основных направлений исследования мы выделили два аспекта изучения: 1) психологические особенности лиц, выбирающих гибкую занятость, включая личностные качества, склонности и мотивационно-ценостные ориентации; 2) особенности управления подобной группой сотрудников (формирование профессиональной карьеры, организационная лояльность, баланс личной жизни и работы).

Гибкая занятость, как любая деятельность, предъявляет особые требования к человеку, которые являются основополагающими, поскольку без внутренней силы, нацеленности на результат, четкой формулировки целей и открытости новому опыту невозможно достигнуть успеха в профессиональной деятельности. Фрилансер должен иметь организаторские и коммуникативные склонности, так как ему приходится решать не только творческие, но и организационные вопросы, связанные с саморекламой, поиском заказчиков, налаживанием контактов, проведением переговоров. Сотрудник с гибкой занятостью должен обладать достаточным уровнем сознательности и саморегуляции, чтобы своевременно приступить к выполнению задания и не откладывать все на последний момент. Недостаток планирования может обернуться потерей клиентов и профессиональной репутации. Для успешной работы нужно уметь рассчитывать свои силы и грамотно распоряжаться временем. Профессионал одновременно должен

рассчитывать только на себя, обладая достаточным уровнем индивидуализма и автономии, также быть членом профессионального сообщества, чья помощь и поддержка необходима при выполнении проекта.

Распространение гибких форм труда видоизменяет ситуацию на рынке труда в целом, воздействует на характер спроса и предложения. Увеличивается альтернативность, как для организаций, так и для работников. Спрос на специалистов всё меньше связан с наличием стандартных узких квалификаций и всё больше определяется индивидуальными качествами личности. Для работников, предлагающих труд, альтернативность создаётся возможностью получения нестандартного трудового статуса ( занятость неполный рабочий день, возможность выполнения работы на дому, осуществление не только исполнительских функций, но и участие в принятии решений и т.п.). Это значительно видоизменяет систему трудовых отношений в целом.

### **Список литературы**

1. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в инновационной экономике. 2009.
2. Харченко В.С. Особенности образа жизни фрилансеров: перспективы социологического анализа: материалы XIV Апрельской международной научной конференции «Модернизация экономики и общества», ГУ ВШЭ, 2013 г.

### **FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT: PROSPECTS OF THE PSYCHOLOGICAL ANALYSIS**

**Palt E.A.**

*senior teacher*

**Odintsov V. V.**

*educational-psychologist (Moscow)*

Non-standard forms of employment, such as flexible and remote forms of employment and freelance become a subject of study of social researches. In the article the authors are making an attempt to define the psychological characteristics of employees which become integrating factor in the analysis of various forms of flexible employment.

*Keywords:* flexible forms of employment, freelance, psychological characteristics, values, motives of professional choice.

### **ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ**

### **СОВЛАДАНИЕ СО СТРЕССОМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРОВ-МЕТРОЛОГОВ**

**Антоновский А.В.**

*кандидат психологических наук, декан факультета психологии ОУ ВО  
«Тверской институт экологии и права»*

**Бысюк А.С.**

*кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии ГБОУ  
ДПО «Тверской областной институт усовершенствования учителей»*