

Фрилансеры как профессиональная группа: особенности мотивации и организации труда.

Научный руководитель – Андрианова Елена Владимировна

Петрухин Леонид Николаевич

Студент (бакалавр)

Тюменский государственный университет, Финансово-экономический институт, Тюмень,
Россия

E-mail: blagodej52@gmail.com

За последние десятилетия, в постиндустриальной России резко возрастает скорость изменения экономических процессов, что приводит к изменению видов, форм и характера занятости, отношений между работником и нанимателем. Профессиональная гибкость, умение следить и адаптироваться к постоянно меняющимся экономическим условиям, становятся наиболее ценными качествами, составляющими человеческий капитал. Набирают популярность типы занятости, которые предоставляют человеку возможность самостоятельно выбирать себе фирму-нанимателя, график и объем работы, а также её характер, набирают популярность. Один из таких - фриланс.

Однако, обратной стороной свободной занятости является социальная незащищенность и отсутствие ряда важных трудовых гарантий. При уходе в сферу вольного найма, фрилансеры теряют гарантии получения фиксированного дохода, возможность и прямую мотивацию для повышения квалификации, отпуска и пособия.

В современной российской социологической литературе сложилось мнение, что для фрилансеров все эти минусы уходят на второй план перед главными преимуществами фриланса - свободой (в выборе графика, заказчиков, установлении границ заработка) и возможностью творческой работы. На этот факт указывают результаты ряда крупных исследований (количественных и качественных).

В частности, такой вывод делают Д.О. Стребков и А.В. Шевчук. Проведенный ими сравнительный анализ трудовых ценностей офисных работников и фрилансеров показал, “что у самозанятых профессионалов менее выражена материальная мотивация: “хорошая оплата” является основным приоритетом для работающего населения России в целом (96%), штатных сотрудников и совместителей (по 77%), тогда как для фрилансеров она отходит на второй план (70%). На первом месте у фрилансеров “интересная, творческая работа” (76%), которая гораздо меньше интересует штатных работников (37%).” [2. С. 83].

К такому же выводу приходят М.Г. Бурлуцкая, В.С. Харченко:

“Фриланс как модель трудового найма выбирают профессионалы, которые отказываются от полной занятости в организации для реализации себя в том, что сам работник умеет, знает, что ему интересно. Фрилансеры выстраивают, развивают свою карьеру самостоятельно, принимая все риски нестабильной занятости и самостоятельного поиска работодателей, а также развития собственных компетенций.” [1. С. 122].

Используя метод полуструктурированного глубинного интервью, нам удалось опросить 12 человек, для которых фриланс является основным источником дохода. На основе их ответов был сделан ряд выводов, отличающихся от данных количественных исследований.

Наше исследование показало, что хотя фриланс и является формой занятости, отличающейся от стандартного трудоустройства, основной мотив труда у людей, занятых в нем, полностью совпадает с офисными работниками (хорошая оплата).

Также, уход в сферу свободной занятости (который влечет за собой потерю социальных и трудовых гарантий) не является добровольным продуманным решением, а зачастую происходит под давлением жизненных обстоятельств.

Интересный вывод сделан о компенсации потерянных социальных гарантий (в частности, пенсии). Будет показано, что финансовые возможности, которые предоставляет фриланс, являются механизмами компенсации социальной незащищенности.

Помимо этого будет показано, что рабочая нагрузка у фрилансеров зачастую превышает показатели офисных работников.

Также, полученная информация предоставляет возможность сделать предположение о взаимосвязи между возрастом фрилансеров и их трудовыми ценностями.

Источники и литература

- 1) Бурлуцкая М.Г., Харченко В.С. Фрилансеры: специфика социального статуса, стратегии карьеры и профессионального развития // Журнал социологии и социальной антропологии. Социология. 2013. №. 1. С. 111-123.
- 2) Стребков Д.С., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования 2017. №. 1. (393). С. 81-93.
- 3) Стребков Д.С., Шевчук А.В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. Социология. Этнология. 2015. №.1. С. 72-100.
- 4) Стребков Д.С., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность. 2008. №. 1. С. 23-39.