

ПРИЧИНЫ ИЗМЕНЕНИЯ МОДЕЛИ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Савельев Тимофей Евгеньевич

магистрант Донского государственного технического университета, РФ, г. Ростов-на-Дону

Евич Людмила Николаевна

канд. физ.-мат. наук, доцент, Донской государственный технический университет, РФ, г. Ростов-на-Дону

CHANGING THE MODEL OF THE FORM OF EMPLOYMENT

Timofey Savelyev

master's degree in Don State Technical University, Russia, Rostov-on-Don

Ludmila Evich

candidate of Science, associate Professor, Don State Technical University, Russia, Rostov-on-Don

Аннотация. В статье ставится задача рассмотреть причины изменения модели формы занятости для баланса между работой и личной жизнью в настоящее время. Была проведена связь современного поколения с их образом жизни, отношением к работе и личным задачам.

Abstract. The article aims to consider the reasons for changing the model of the form of employment for the balance between work and personal life at the present time. The modern generation was connected with their way of life, attitude to work and personal tasks.

Ключевые слова: гибкая форма занятости; удаленная работа, цифровое поколение, рецессия.

Keywords: Flexible working arrangements; telecommuting, digital native, recession.

В последние годы все аспекты жизни, как личной, так и деловой, становятся все более динамичными. Существует потребность в высокой степени гибкости на рабочем месте, чтобы идти в ногу с быстро меняющимися требованиями рабочей силы к условиям труда и создавать баланс между работой и личной жизнью.

«Кооперативные стратегии», наряду с совместным созданием, инновациями, производством или сотрудничеством приобретают все большее значение. Времена, когда новаторские инновации выходили из темных лабораторий, прошли, настоящее время – эпоха открытых инноваций.

Появляется время для занятия любимыми делами, которые позволяют полностью выразить себя. Служащие вырываются из рабства иерархии в пирамидообразных организациях и прощаются с постоянным начальством. Укореняется тенденция к предпринимательству – растущая группа независимых работников умственного труда ищет альтернативы традиционной системе[1].

Рецессия, которая продолжается с 2007 года, усилила давление на существующие компании. Потребность в структурных изменениях проявляется в рабочем мире. Это создает идеальные условия для развития новых моделей бизнеса и работы, которые совместимы друг с другом.

Все большее число самозанятых людей, в основном IT и творческие группы, считают среду коворкингов идеальной рабочей моделью. По этой причине формируется настоящее коворкинг-движение, которое организовывается через онлайн-платформы и мобилизуется по всему миру для формирования коворкинг-пространств. Совместная работа отражает текущие экономические, социальные и рабочие тенденции посредством расширения обмена информацией, создания глобальных сетей и открытых рабочих отношений[2].

На протяжении веков семьи были центром человеческого развития. Данная модель начала медленно меняться в 1970-ых годах. Сегодня, в двадцать первом веке, способы жизни и развития стали более гибкими и разнообразными. Модель одного кормильца, в которой жена остается дома, заботится о домашнем хозяйстве и детях, в то время как муж работает вне дома, потеряла свою ценность на протяжении многих лет. Один из очевидных факторов изменения – рост спроса на уход за детьми. Оживленные видимым изменением, классические гендерные роли могут быть несколько закреплены из-за жестких рамок трудовых ситуаций. Наибольший процент мужчин, являющихся отцами, получают свой доход от внешней занятости. Этот процент намного ниже для матерей. По возможности мать найдет себе работу на полставки. Часто это происходит не в соответствии с желаниями супругов, а в силу необходимости, обусловленной необходимостью заботиться о семье.

С начала 1970-х годов наблюдается расширение образа жизни. Супружеские пары откладывают рождение ребенка на более поздний срок. Образовательные цели, достижение которых занимает больше времени, в сочетании с трудностями в поиске оплачиваемой работы после окончания обучения, включая годы, проведенные на стажировках с низким доходом, все это способствует этому явлению. Родительство откладывается, и в некоторых случаях рождение детей низводится до статуса возможного варианта в жизни, но уже не обязательного[1].

Те, кто хочет создать здоровый баланс между работой и личной жизнью, нуждаются в гибкой форме занятости и работе неполный рабочий день. Особенно одиноким матерям необходима возможность получать ощутимый доход за счет работы неполный день. Если нынешние тенденции являются каким-либо индикатором, то уровень разводов возрастет, а число семей с одним родителем увеличится. Это увеличивает спрос на модели труда, которые обеспечивают модель неполного рабочего дня.

Модели работы, основанные на гибкой форме занятости и местоположении, приносят пользу не только сотруднику, но и компании, работодателю. Гибкая рабочая сила помогает владельцу бизнеса адаптировать рабочую силу к текущим требованиям. Работодатель получает выгоду от более мотивированной рабочей силы, поскольку мотивированные и счастливые сотрудники обычно работают лучше. В интересах бизнеса лучше всего разрешить гибкий график работы, который, в свою очередь, также приносит пользу семье сотрудника.

Гибкие условия труда возможны не во всех профессиях. Самозанятым работникам умственного труда легче найти баланс между работой и семейной жизнью, чем наемным. Самозанятый работник умственного труда может брать на себя проекты и работать над ними в те моменты, которые не противоречат частным занятиям или семейной жизни. Это особенно выгодно для пар, где оба партнера являются самозанятыми. Преимущества гибкости увеличиваются, когда оба работают в одном и том же общем бизнесе или даже работают вместе.

Молодое поколение, которое в настоящее время присоединяется к рабочей силе,

представляет собой большинство членов коворкинг-пространства. «Цифровое поколение», также называемое поколением Y или миллениалами, родились между 1980 и 2000 годами. Они часто обладают высокой квалификацией, твердой самооценкой и честолюбием[3].

Рабочий день «цифрового поколения» часто начинается в постели с быстрой проверки электронной почты на смартфоне. В течение дня работа и частные мероприятия переключаются несколько раз. Они сидят в интернете на работе и разбивают день на более мелкие куски, отправляясь в спортзал или парикмахерскую. Чтобы достичь такой высокой степени свободы в течение дня, они часто работают допоздна, чтобы завершить работу. Границы между работой и досугом очень подвижны. Частная, а также бизнес-релевантная информация публикуется в социальные сети. Модель баланса работы и жизни была заменена моделью гибкости работы и жизни, потому что сотрудники легко переключаются с работы на свободное время и обратно.

Цифровое поколение не связано локальностью. Они часто находят работу в удаленных проектах. Они используют виртуальную, облачную организацию работы, в которой данные совместно используются через онлайн-платформы.

Классическая карьерная модель для цифрового поколения исчерпала себя. В то время как старшее поколение обеспечило себе доход за счет лояльности к одному работодателю, новое поколение верит в создание сетей вне своей трудовой ситуации. Социальные клубы с их жесткими и устоявшимися структурами больше не являются центром жизни молодого сетевого поколения. Социальные медиа-платформы способствуют созданию и развитию личных и профессиональных связей. Это позволяет многим найти новую работу, когда старая потеряна или же необходимы изменения. Модель занятости на всю жизнь определенно устарела. Вместо того, чтобы двигаться вертикально, многие карьеры теперь движутся горизонтально, что означает, что молодые сотрудники берут на себя различные задачи и выполняют различные роли на протяжении всей своей карьеры. Цифровое поколение накапливает большой багаж разнообразного образования, стажировок и опыта работы, чтобы создать максимально возможную отдачу от своих общих инвестиций. Это не всегда может привести к быстрому доходу, но это способствует более счастливой и, в конце концов, все еще финансово стабильной жизни.

Список литературы:

1. Зелински Э. Успех без офисного рабства. Настольная книга фрилансера // М.: Гаятри/Livebook. – 2007.
2. Ehmann S., Klanten R. (ed.). Work Scape: New Spaces for New Work. – Gestalten, 2013.
3. DeMarco T., Lister T. Peopleware: productive projects and teams. – Addison-Wesley, 2013.