

СОДЕРЖАНИЕ

2 | ОТ РЕДАКЦИИ

ТЕОРИЯ: ФРИЛАНС, РЫНОК ТРУДА
И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

3 | В.Ю. ЛОПУХИН

Инновационный фриланс:
новая форма трудовой занятости
или инновационный образ жизни?

13 | Н.В. ТОНКИХ

Оценка распространенности нестандартной занятости
на рынке труда Свердловской области по результатам
опроса руководителей организаций

22 | Т.А. КАМАРОВА

Результаты исследования нестандартной занятости
по итогам опроса экономически активного населения
Свердловской области

32 | И.В. ЧИСТНИКОВА

Социально-психологическое развитие
человеческого капитала
как фактор производительности труда

36 | А.М. ОБЖОРИН

Профессиональная идентичность
пользователей социальной сети «ВКонтакте»

42 | В.С. ХАРЧЕНКО

Культура фриланса:
компоненты и принципы организации

ПРАКТИКА: ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ИДЕИ Р. РОБИНСОНА

47 | Ю.Р. ШАРИПОВА

Р. Робинсон: «14 предпринимателей делятся
лучшими советами своих отцов»

53 | О.Д. САДРЕЕВА, А.М. ОБЖОРИН

Р. Робинсон: «Как заработать больше денег,
занимаясь фрилансом (даже если вы — новичок)»

59 | Е.А. КУЛИШ, Е.А. ОСОКИНА

Р. Робинсон: «Основы успеха: 8 шагов к раскрытию
ваших предпринимательских способностей»

66 | ПОРЯДОК ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ

67 | ТРЕБОВАНИЯ К ПРИСЫЛАЕМЫМ МАТЕРИАЛАМ

Научно-популярный журнал
Метеор-Сити

Сетевое издание

№5, 2016

Свидетельство регистрации СМИ
Эл № ФС77-63802 от 27.11.2015 г.
ISSN 2500-2422

Учредитель:

Обжорин А.М., кандидат филологических
наук

Главный редактор:

Омельченко Е.В., кандидат педагогиче-
ских наук, доцент

Экспертная группа:

Кудинов В.В., кандидат педагогических
наук, профессор РАЕ
Смагин Ю.В., директор маркетингового
агентства «Бюро Проверок», руководитель
проекта «Шопокоп»
Селиванова Е.А., кандидат психологиче-
ских наук, практикующий психолог
Соковнин В.М., кандидат философских
наук, президент авторской академии
фасцинологии

Технический редактор: Рыбакова А.С.

Дизайн и верстка: Крылова И.Н.

Периодичность — каждые 2 месяца

Адрес в Интернете: www.meteor-city.top

E-mail: info@meteor-city.top

Выпуск размещается в РИНЦ, КиберЛенинке

ОТ РЕДАКЦИИ

*Основной принцип интеллигентности — интеллектуальная свобода,
свобода как нравственная категория.
Не свободен интеллигентный человек
только от своей совести и от своей мысли.
Д.С. Лихачев*

Приветствуем вас, дорогие читатели!

В современном мире часто люди делают не то, что хотят. Или хотят делать не то, что соответствует их индивидуальности, следуя вместо этого навязанным извне установкам. Именно поэтому мы наблюдаем расцвет различных форм свободной занятости. Одна из них — фриланс. Именно ему посвящен 5 тематический выпуск нашего журнала.

Идея создания этого выпуска родилась в процессе общения с одним из наших авторов, Райаном Робинсоном. Профессиональный фрилансер, который во многом изменил представление редакции журнала (и, возможно, читателей) о данном виде деятельности, воплотил в себе образец идеального фрилансера. Человека, который достиг определенных вершин в своем деле путем целенаправленной и самостоятельно организованной работе.

5 выпуск состоит из двух разделов.

В первом разделе — **«Теория: фриланс, рынок труда и производительность»** — собраны теоретические исследования вопросов инновационного фриланса, форм нестандартной занятости, человеческого капитала и производительности труда, профессиональной идентичности и культуры фриланса. Это работы современных ученых, решающих личные, социальные, экономические проблемы занятости.

Второй — **«Практика: лучшие бизнес-идеи Р. Робинсона»** — содержит авторские переводы победителей конкурса, проведенного журналом в октябре 2016 г. Участникам предлагалось выбрать и перевести наиболее популярные статьи Р. Робинсона о фрилансе, саморазвитии, правилах успеха предпринимателей. Райан — автор таких изданий, как Forbes, Inc., Business Insider, Entrepreneur делится своим опытом, описывает свой профессиональный путь как предпринимателя, называя главной специализацией «фриланс контент маркетинг». Мы считаем, что подобный пример позволит многим начинающим фрилансерам правильно оценить эту форму работы и почерпнуть для себя полезную информацию.

ТЕОРИЯ: ФРИЛАНС, РЫНОК ТРУДА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

ЛОПУХИН ВЛАДИМИР ЮРЬЕВИЧ

доктор социологических наук, профессор экономической социологии и демографии, г. Саратов, Россия

ИННОВАЦИОННЫЙ ФРИЛАНС: НОВАЯ ФОРМА ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ИЛИ ИННОВАЦИОННЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ?



Аннотация. Инновационный фриланс как новый образ жизни воплощен в установке: «Отдавать труду минимум невозвратного времени и получать взамен высокий стандарт благосостояния».

Ключевые слова: инновационный образ жизни, фриланс, яппи, инновационное общество, глобализация, капитал, собственность.

Для рассуждений в развитие названной темы нам следует принять несколько (может быть) спорных тезисов (констатаций).

Естественно, эти тезисы (факторы) в значительной степени изучены мною (автором) и отчасти — апробированы (моими учениками, что называется — на себе). Но учитывая некую стесненность рамками журнальной статьи, ограничимся некоторыми констатациями.

КОНСТАТАЦИЯ: ФРИЛАНСЕРЫ

Фрилансеры (в дословном переводе — «свободные копеечники») появились в незапамятные времена. Профессия продавать свое воинское умение за деньги существует на протяжении тысячелетий. Сословие профессиональных наемников получило довольно широкое распространение в различных человеческих цивилизациях и социумах. Трудно назвать общественный строй или государство, свободное напрочь от явления «солдат удачи». В наш язык это словосочетание (фрилансер) пришло, насыщенное иным содержанием (как и многое другое) из англосаксонского языка. Впервые, в литературных источниках понятие «фрилансер» упоминается в романе Вальтера Скотта «Айвенго» [15].

В наше время под понятием «фрилансер» понимается некий наемный работник (актер¹ или субъект экономического действия), дистанционно продающий свой труд, участвующий таким образом в общественном разделении и специализации труда. В современной экономике труда фриланс определяется как вид самозанятости, ориентированный на выполнение работы по подряду: договору о возмездном оказании услуг с нанимателем [4]. В большинстве случаев современные фрилансеры работают по устному соглашению или по разовым договорам без каких-либо социальных гарантий. Типичный фрилансер — это легкий на подъем наемный работник. Он — обладатель достаточно высокой квалификации по эпизодически востребованной на рынке труда профессии. Это позволяет ему не опасаться безработицы или, по крайней мере, остерегаться, но в меньшей степени, чем работник средней квалификации. Не регистрирующие трудовые отношения официально фрилансеры избегают уплаты налогов. Тем самым использование труда фрилансеров позволяет снизить налоговое бремя и нанимателям. Так называемая «теневая занятость» часто представлена именно фрилансерами.

¹ Актер — термин, используемый в социологии. См.: <http://enc-dic.com/sociology/Socialnyj-Aktor-8926.html>.

Как уже говорилось, чаще всего этот подряд носит характер дистанционной формы занятости (т.е. работа выполняется фрилансером **вне** территории нанимателя и без использования оборудования последнего). Это, естественно, позволяет существенно снизить производственные издержки. Напомним: специфика дистанционной занятости, как правило, исключает оформление официальных трудовых отношений.

Фриланс относят к низшей ступени самозанятости. Отличие фриланса от превосходящих ступеней самозанятости в том, что под самозанятыми, как правило, понимаются субъекты экономической деятельности (актеры), выступающие либо как частные предприниматели, осуществляющие предпринимательскую деятельность, либо хотя бы и как наемные работники, но не рядовые исполнители, а организаторы труда, набирающие для исполнения подрядных договоров временные коллективы² из фрилансеров различных профессий. Подобная практика так называемого проектного управления весьма прогрессивна и привлекает все больше внимания. В том числе — в крупных (а потому трудно управляемых и инновационно-инертных корпорациях) [8].

КОНСТАТАЦИЯ: ЯППИ³

Яппи обладают высокооплачиваемой профессией, непременно тесно связанной с ИТ. Собственностью (до поры) яппи себя не обременяют, не без основания считая, всё, что не умещается в карманах или (на крайний случай) в портфеле неким «якорем», снижающим мобильность, предпочитая без помех гоняться за успехом, реализуя принцип «волка ноги кормят»⁴.

² Группы «мозгового штурма», «проблемные лаборатории» и др. сходные по значению термины, используемые в менеджменте.

³ Яппи (англ. yurpie, yurpi, сокр. от y(oung) — молодой, u(rban) — городской, p(rofessional) — профессиональный, p(erson) — личность) — молодёжная субкультура, представители которой являют собой молодых, но уже весьма состоявшихся в своем ремесле специалистов.

⁴ «Жить там, где работаешь а не работать там, где живешь».

Критерий успеха яппи — банковский счет. Соответственно, — упрощенная конвертация самого ликвидного актива (денег) в любые жизненные блага рождает эйфорию всемогущества. Яппи легко адаптивны к новым условиям. Они и не навязывают своих жизненных приоритетов. И никому ничего не доказывают. При этом яппи всячески подчеркивают свой профессионализм и некую элитарность, являющуюся следствием принадлежности к престижной профессии и своего места в ней. Яппи близко сходятся только «со своими». Одеваются яппи модно и дорого. Следят за своим здоровьем. Новейшие гаджеты являются непременным атрибутом яппи.



Фото: static.pexels.com

Живёт яппи в дорогой (как правило, арендованной⁵) квартире, оформленной модным дизайнером и обставленной эксклюзивной мебелью. Яппи предпочитают жилплощадь типа лофт или пентхаус. Обычно они (яппи) не заводят семей и как следствие, — детей. Именно яппи, урожденные

⁵ Цена аренды в месяц часто превышает цену приобретения в собственность вполне себе удобной квартиры.

женщинами, стимулируют распространение так называемых «реборнов»⁶, компенсируя таким образом запросы материнского инстинкта. Нельзя считать, что яппи совсем игнорируют устойчивые отношения между партнерами (в том числе однополыми). Но такая протосемья носит характер неформального договора между равно-субъектными сторонами и также легко распадается, как и возникает. У яппи терпимость к случайным связям на стороне — один из «символов статуса и членства» в социальной касте.

В России на обывательском уровне часто смешивают два различных социальных явления — яппи и «мажоров». Всеобщую нелюбовь к «мажорам» («на гелендвагенах») распространяют обыватели и на яппи.

«Мажоры», избалованные дети богатых родителей, к яппи имеют чисто касательное отношение. Яппи, как правило, происходят из низших социальных страт. Они не могут похвастать дипломами престижных зарубежных высших учебных заведений и богатыми «предками». Всеми знаниями и умениями яппи обязаны исключительно своему твердому характеру, невероятной работоспособности. И не в последнюю меру — своему любопытству. Яппи исходно в большой степени интроверты по тем или иным причинам (чаще материальным), в детской и подростковой средах являются изгоями. Именно стремление доказать всем свое право быть не «гадким утенком» (как сейчас говорят на слэнге — «ботаном»), а «белым лебедем», приводит трудолюбивых и настойчивых молодых людей последовательно в число яппи и затем, уже обретя себя в новом качестве, — к вершинам жизненного успеха. Не зря кумир яппи Билл Гейтс высказался в свое время об «очкариках»: будьте осторожны, вполне может быть, что это ваш будущий начальник [3].

⁶ Кукла реборн — это виниловая игрушка, сделанная промышленным способом и доработанная художником внутренне и внешне так, что она выглядит как живая. Процесс создания называется реборнинг (перерождение), а мастеров реборнистами. Увлечение этим искусством зародилось в начале 90-х гг. в США. В настоящее время оно очень популярно в Европе. См.: Кукла реборн: Что такое реборн? <http://kuklareborn.blogspot.ru/2010/06/blog-post.html>.

«Мажоры» же не становятся яппи. Лентяи и эгоисты редко делают «профи». Воспитанные на решении проблем пачками не ими заработанных купюр, только потеряв родительскую опеку и вследствие этого столкнувшись с реалиями жизни, великовозрастные «детишки» часто скатываются до самых низших страт общества, вина во всем «общественную неустроенность» и «несправедливость». В нежелании «несовершенного общества», состоящего сплошь из презренных «нищелюдей», содержать нахлебников (в соответствии с запросами современных «клопов»⁷), экс-мажоры распознают «сотрясение устоев».

**КОНСТАТАЦИЯ:
ЗАКАТ «ОБЩЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ»;
ТУПИК «ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА»**

По некоторым данным, за последние двести лет человеческое сообщество растратило невозможных ресурсов больше, чем за всю предыдущую многовековую историю. И процесс этого безумного отношения к планете и ее биосфере продолжает набирать темпы. По мере роста запросов ранее отсталых народов ресурсы начинают убывать с космическими скоростями.

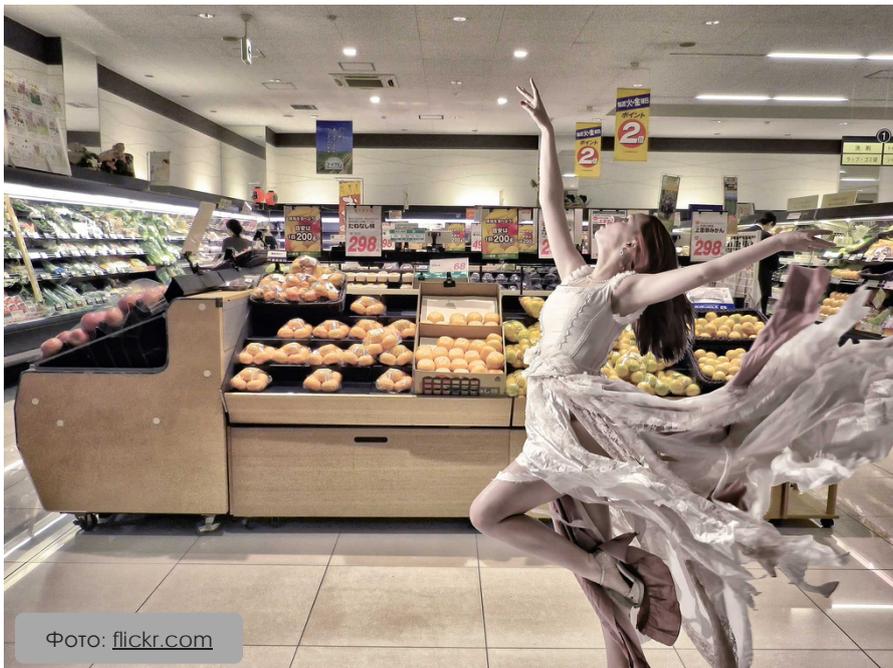


Фото: flickr.com

⁷ Пьер Скрипкин (он же Иван Присыпкин: «Я человек с запросами, мне подавай шкаф зеркальный»...), См.: Маяковский В. В. Собрание сочинений в 8 т. М.: Правда, 1968. Т. VII. С. 391–399 с.

Веб-версия статьи и подробности:

<http://www.meteor-city.top/innovacionny-freelance>

Существует предположение, что при численности населения Земли в пределах сегодняшней, для достижения средним землянином нынешнего среднероссийского уровня персонального потребления товаров и услуг, потребуется еще **пять** планет аналогичных Земле [12].

Вместе с этим в целом объективно-закономерным процессом [ростом благосостояния людей] увеличивается принципиально бессмысленное использование всех возможных ресурсов (от человеческого труда до пашни и питьевой воды) при производстве товаров и услуг, **которые никогда не будут потреблены**. Опережение производства над потреблением — процесс крайне неравномерный. В передовых странах производство благ (и связанная с ним растущая потребность в ресурсах) существенно выше, чем в отстающих. Рыночная экономика самым серьезным образом стимулирует указанное неравенство.

Во-первых, покупательский (оплаченный спрос) в богатых странах существенно выше. И, во-вторых, чтобы обеспечить разнообразие предложения, без которого невозможно удовлетворить запросы капризного покупателя, происходит очевидное превышение предложения над спросом [17]. Достаточно проследить тенденции развития так называемых «мусорных кафе» и магазинов сэконд-хэнд. По некоторым оценкам, более половины продовольствия, поступающего на прилавки магазинов в США, отправляется на свалки в связи с невостребованностью и истечением сроков реализации [19]. Подобная участь постигает не только продукты питания, но и одежду, обувь и др. товары, чей жизненный цикл капризная мода ограничивает одним сезоном.

Очевидность подобного абсурда становится всё более явным фактором влияния на формирование векторов развития человечества. Отметим, что увеличение производства излишнего приводит к перерасходу главного ресурса человечества: времени жизни людей.

КОНСТАТАЦИЯ: ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

Глобализация — процесс объективный, и противиться ему по меньшей мере, бессмысленно.

Экономически обоснованное районирование, при котором за полярным кругом не выращивают кукурузу, а промышленное производство размещают на урбанизированных территориях с развитой инфраструктурой в местах компактного проживания трудовых ресурсов. В основе тенденции — сокращение издержек на производство и распространение товаров до оптимального соотношения [7].

Особо следует остановиться на роли трудовых ресурсов в процессе глобализации. Всё очевиднее нарастание неких количественно-качественных изменений. Суть их в том, что традиционные конкурентные преимущества такие, как природные ресурсы и дешёвая рабочая сила, перестают быть решающими фактором [5]. Успех национальных экономических систем в современных условиях заключен в обладании более совершенной системой **накопления, распространения и применения знаний**. Знание, помноженное на способность генерировать и воплощать идеи, формирует устойчивый базис опережающего развития. В передовых странах создаются национальные инновационные системы, цель которых в построении экономики, основанной на инновациях. Такие экономические системы всё чаще называют *инновационными обществами* [1].

Не за горами вопрос о превращении глобальной экономической системы в единое инновационное общество.

Теперь о разделении и специализации труда. Тем, кто занимался когда-либо

предпринимательством, хорошо известно: целые отделы «умников» в компаниях деградируют, пожирая при этом гигантские ресурсы. В то же время, приглашенный специалист легко решает проблемы, неразрешимые целыми сонмами внутрикорпоративных «авторитетов». Причина в том, что даже сверхвысокая квалификация без непрерывной «проверки на излом» в виде конкуренции быстро устаревает и мельчает.

Но это касается только ограниченного перечня профессий. Основу производительности несут на себе «крепкие середняки». Именно наличием данного противоречия объясняется бум спроса на инжиниринговые и консалтинговые услуги.

Тренды в инновационном развитии задают США. Известно, что свыше 50% ВВП США производится работниками, имеющими образовательный ценз в 10,5; 12,5 и 14 лет. И именно третья группа из перечисленных дает основную и — самую ценную часть общественного продукта. В России, где люди с высшим образованием составляют по статданным около четверти всех трудозанятых, на долю этой категории приходится производство свыше 56% стоимости национального дохода [11].

В качестве некоторого вывода из вышеприведенного следует: в качестве нового фактора, изменяющего саму сущность труда, определяется интеллект. Под всепроникающим и все изменяющим воздействием интеллекта на состояние производительных сил общества продукт всё чаще создается либо вовсе без привычных факторов производства, либо при их весьма ограниченном участии.

Поэтому **ценность трудовых ресурсов высшего** качества резко возрастает. И не надо думать, что это обстоятельство укрывается от пристального заинтересованного взгляда индивидов, собственно и являющихся обладателями этого инновационного трудового потенциала.

КОНСТАТАЦИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННЫХ МОДЕРАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРУДА [9]

Как известно, достичь состояния счастья можно, только удовлетворяя свои основные потребности. Таким образом, когда человек, живущий на зарплату, ради накопления по своей воле исключает из расходов на текущее потребление часть заработка, он тем самым отказывается от части возможностей быть счастливым. Закон больших чисел делает бессмысленным такое отложенное потребление. Если, конечно, эти накопления вычлняются из доходов от текущей трудовой деятельности (именно — из зарплаты труженика, которая удивительным образом совпадает с себестоимостью труда индивида). Недополучая благ в настоящем, труженик и в будущем не сможет серьезно улучшить свое благосостояние. Ибо «...даже гигантские проценты с маленьких сумм никогда не помогут сформировать капитал» [16, С. 31]. Для достижения большей корректности наших рассуждений следует произвести некоторую адаптацию определения капитала, уместную применительно к нашему анализу. Итак, экономическая теория рассматривает капитал как **самовозрастающую** стоимость. И что важно для нас — в этом особом качестве капитала обнаруживается его особенное свойство, в котором содержится принципиальное отличие [его, **капитала**] от **собственности** в обычном простом понимании. Капитал создает **альтернативную заработную плату** возможность жить на доходы с этой самовозрастающей стоимости (получая ренту, превращая **труженика в рантье**).

Именно эта способность капитала обеспечить за счет названного самовозрастания приемлемый с точки зрения рассматриваемого индивида уровень благосостояния и есть суть отличия формирующего переход количества [**собственности**] в новое качество [**капитал**].

Фото: publicdomainpictures.net

Веб-версия статьи и подробности:

<http://www.meteor-city.top/innovacionny-freelance>

Альтернативным источником покрытия затрат, связанных с личным потреблением и потреблением иждивенцев, находящихся на содержании труженика, является плата, получаемая рассматриваемым нами индивидом за продаваемый им на рынке труда свой труд. Бесспорным свойством рыночной экономики является формирование цены на все товары (и труд или рабочая сила не исключение) через механизм уравнивания спроса и предложения. То есть, цена труда есть стихийно сложившееся соотношение спроса и предложения [труда соответствующих качественных и количественных параметров] на конкретном рынке труда в конкретное время.

Неочевидным, но тем не менее весьма действенным отличием ценообразования на труд от прочих [неодушевленных] товаров является значительно **большая привязка цены** на труд к его **стоимости**. Объяснение тому весьма простое: труженик с неудовлетворенными запросами на поддержание привычного благосостояния через заработную плату ищет другое место, где плата за его труд будет соответствовать «мальтузианским» издержкам⁸.

Таким образом, мы приходим к новому феномену социальной жизни, возникающему буквально у нас на глазах.



By Frits Ahlefeldt - HikingArtist.com

⁸ Мальтус утверждал, что заработная плата всегда будет определяться прожиточным минимумом труженика. См.: Мальтус Т.Р. Опыт закона о народонаселении; пер. И.А. Вернера. Вып. III. М.: О.И. Лашкевич и Ко, 1895.

ВЫВОД: ИННОВАЦИОННЫЙ ФРИЛАНС КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ.

Во-первых, индивиды все чаще выбирают из альтернативы «труд по найму или предпринимательство» труд за **заработную плату**. Объяснения данной тенденции находим в мотивации потребления **большого** количества невозобновляемого времени своей жизни собственно индивидом, которого у наемного труженика не в пример больше, в отличие от предпринимателя, занятого мыслями о благополучии своего дела даже во сне.

Во-вторых, явно меньшее время, направляемое на труд, используется «продвинутыми» тружениками с гораздо большей эффективностью.

И, в-третьих, возник и развивается абсолютно новый тип понимания и, соответственно, организации потребления, выражаемый в слегка перефразированной «крылатой фразе»: «Мы не настолько богаты, чтобы покупать ненужные вещи». Что на практике значит: приобретать блага, полезностью которых в полной мере воспользоваться («не судьба»), значит транжирить время жизни, направляемое на труд, впустую.

Вывод: отказывая себе в насущном, откладывая часть текущего дохода на накопление ради «светлого будущего», равно как и приобретая что-то излишнее, человек теряет долю «текущего счастья», не обретая хотя бы равноценной замены подобного изъятия в перспективе. Пометим для своего анализа ещё одно следствие: накопления человека, продающего свой труд, не помогут в некой перспективе компенсировать сегодняшние затраты своего жизненного времени на труд. Дело не только в инфляции или кризисах на финансовых рынках. Очевидно, **что в старости качество жизненного времени человека ощутимо ниже**, чем во времена лучшего периода жизни — пору молодости и зрелости.

Аналогичные рассуждения наиболее интеллектуально развитой части трудовых ресурсов в передовых странах и привели к **формированию феномена новой модели экономического поведения, по сути — к новому (инновационному) типу жизни.**

Её суть: работать *по найму*, отдавая труду времени ровно столько, сколько необходимо, чтобы обеспечить оптимальное потребление. И ни секундой больше! Отложенное потребление (а стоимость труда на рынке труда не превышает цену труда в принципе) в силу большого числа прямых и косвенных факторов приносит индивиду — своему обладателю — очевидно меньшую полезность. Таким образом, накопление за счет исключения из актуального потребления части необходимых благ в расчете на «светлое будущее» оборачивается снижением текущих стандартов качества трудовой жизни [2].

Вывод: вместо личного потребления этого невозвратного ресурса — времени своей жизни, приходится больше его [времени] направлять на труд по найму. Прямо или, по крайней мере, относительно.

Альтернатива — снижение расходов на воспроизводство трудового потенциала индивида. По крайней мере, отказ от полноценного расширенного воспроизводства одного потенциала и скатывание к простому воспроизводству. Или даже отход к недовоспроизводству [т.е. от прогрессии переходить к регрессии]. А это тупик.

При этом, следует вспомнить, что наемный работник никогда не получит всю прибавочную стоимость, им произведенную [10]. Как известно, любой труд в обществе (будь то производительный труду или труд непроизводительный) всегда компенсируется за счет произведенной прибавочной стоимости [16, С. 8], которая возникает исключительно в процессе производства как разность между затратами (издержками) и ценой вновь созданной потребительской стоимости. В сумме всех издержек общества на производство всего общественного продукта лежат затраты труда, на первый

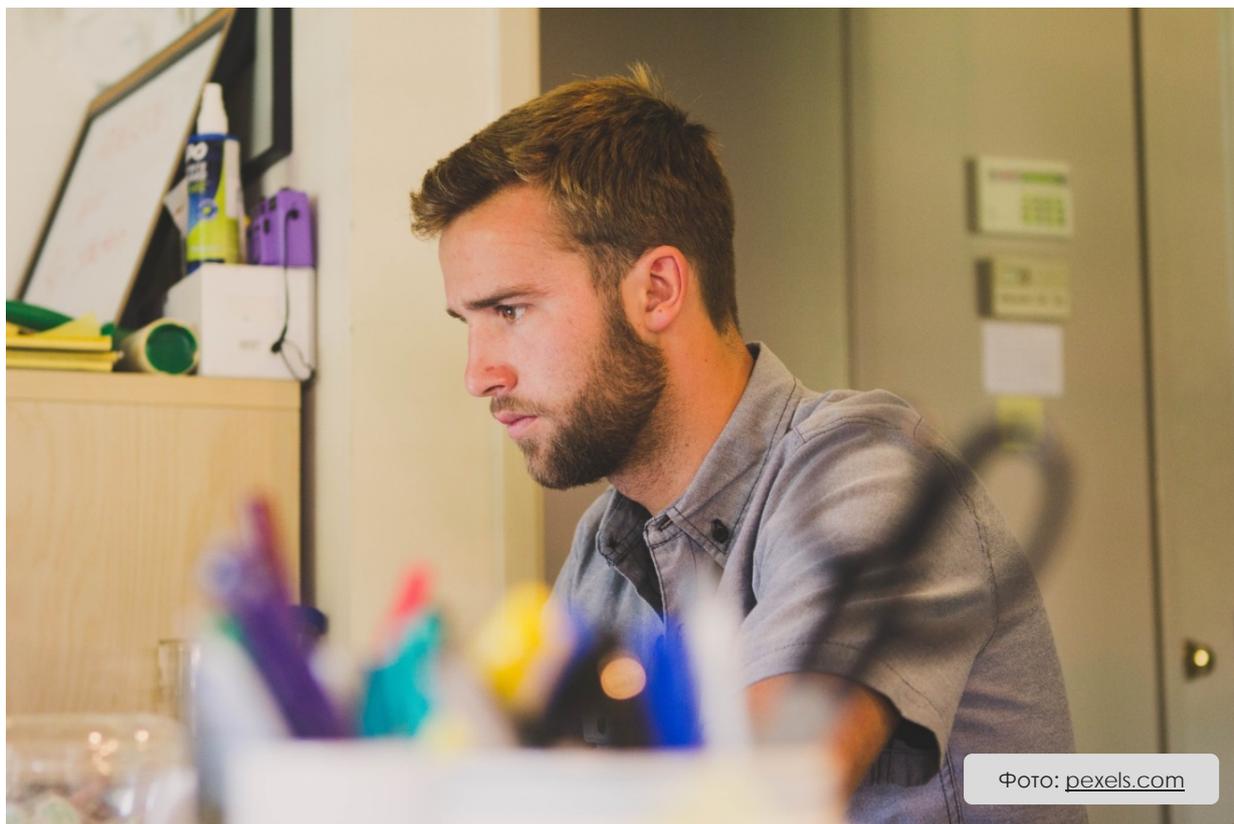


Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

взгляд никак с производством благ не связанные. Прямо — да. Но в сложной системе разделения и специализации труда, сложившейся в общественном воспроизводстве за века, лишних элементов попросту нет. То есть пусть косвенно, любой труд оплачивается все-таки за счет производства. Пусть неочевидно.

Носители феномена новой модели экономического поведения, эти новые труженики (как их ещё называют «молодые профессионалы» или яппи⁹) сформировали инновационный подход к труду. Они готовы трудиться с весьма высокой эффективностью. Но за **очень высокую** плату. Это возможно лишь при условии чрезвычайно высокого качества их рабочей силы. Как отмечалось выше, по причине соотношения «затраты-выпуск» [6] не в пользу самостоятельного ведения бизнеса, при котором мозг предпринимателя занят бизнес-моделированием практически всё время,

⁹ Яппи в США — преуспевающий молодой человек, получивший хорошее образование. Живет и работает, как правило, в большом городе, стремится сделать профессиональную карьеру, добиться высокого положения в обществе. См.: Большой оксфордский толковый словарь английского языка; под ред. А. Делаханты и Ф. Макдональда. М.: Астрель: АСТ, 2005. С. 794.

даже во сне, «молодые профессионалы» выбирают альтернативный вариант. Эта альтернатива — работа по найму. Работа по найму позволяет «выключать» мозг в понимании средства производства одновременно с окончанием трудового дня. И совершенно спокойно переключаться на получение удовольствия. Исходя из целевой установки работать для того, чтобы обеспечить себе достойный прожиточный минимум (который отметим, отвечает весьма высоким стандартам), указанные труженики вкладывают в развитие своего потенциала (в первую очередь — качественное непрерывное образование) значительные ресурсы [18].

Но задача воспроизводства трудового потенциала высокого качества не «вещь в себе». Без его реализации на максимально выгодных для труженика условиях картина была бы явно однобокая и решения главной проблемы — эффективной отдачи — не произойдет. Отсюда гибкая и даже некоторым образом — циничная позиция на рынке труда. Да, высокая мобильность. Да, умение концентрироваться и находить решения сверхсложных задач. Но и откровенное «рвачество», замешанное на условиях несовершенной конку-

ренции. Одним из механизмов извлечения повышенного дохода становится создание условий монопольного предложения эксклюзивной рабочей силы с последующим извлечением из этого максимального гонорара за труд. Но таковы правила игры при капиталистическом способе производства. И чем отличается в принципе распоряжение собственным человеческим капиталом от распоряжения обычным капиталом? И там, и там — погоня за прибылью. Духовности как высшему проявлению самоактуализации в жизни поколения «духless»¹⁰ места не отведено.

Заметим: материальное потребление для яппи находится на втором месте. Выявив безальтернативность аксиомы, что мозг монополю является как потребителем, так и генератором удовольствий, интеллектуалы поставили себе задачу: развивать потребление мозгом. Как следствие поставленной выше стратегической задачи от организма требуется поддерживать максимально долгое функционирование телесной оболочки, в которой обитает «здоровый дух». Потребление материальное [вещное], т.е. **потребление телом**, ограничивается разумными рамками. Отметим: весьма тесными. Особенно в еде. Отсюда здоровый образ жизни: фитнес как альтернатива любым вредным (хотя бы потенциально) привычкам, например, бег трусцой вместо возлежания перед телевизором. Здоровое питание (натуральные продукты и те в ограниченных количествах). Никакого фаст-фуда с его холестерином, никакого никотина, качественный алкоголь в пределах необходимости [13]. И накопления их выглядят достаточно необычно на фоне стремлений большинства членов общества «всеобщего благоденствия» максимизировать в своем владении предельно возможное количество различных вещных благ. Их накопления выглядят как собственный человеческий капитал. Быть в долгах перед банком (и не одним) и носить в бумажнике вместо купюр кредитные карточки с весьма значительными лимитами — это почти абсолютная норма. Никаких собственных вилл (и даже квартир), никаких

собственных яхт, автомобилей и других благ, которые по элементарным подсчетам оттягивают на себя много трудового времени (заметим: времени жизни, направляемого не на собственное потребление, а на труд). Это не значит, что такие инновационные труженики не пользуются предметами роскоши. Напротив. Умопомрачительные драгоценности, лимузины, виллы, более похожие на дворцы — все, что привносит в их жизнь «текущее счастье» (а не его альтернативу — прозябание в стремлении «скопить побольше», складывая копеечку к копейке). Их расчетливость поражает цинизмом и «ненормальностью» мышления. Эти «дети поколения NEXT» живут в долг. Потребляя сегодня, они предпочитают отложить оплату по счетам на завтра. А по возможности — на послезавтра. А если удастся — не заплатить (есть масса законных способов, уверены яппи, среди которых много юристов-«крючкотворов») хотя бы частично. Фактически — они занимают **чужую** жизнь, чтобы сэкономить **свою**. Точнее — лучшие её времена. Кредит, когда нельзя взять в аренду. Но если внимательно посчитать и провести многофакторный экономический анализ, выяснится парадокс: даже дорогая аренда выгоднее, чем приобретение и продажа со значительным дисконтом любых вещей (за исключением разве что зубной щётки), срок пользования которыми ограничен весьма непродолжительным периодом получения от всего максимума полезных свойств истинного удовольствия. Ведь в аренду предоставляют вещи с минимальным сроком фактической амортизации. Таким образом, арендатор освобождает себя от всяческих «недугов» старых вещей и пользуется максимумом полезных свойств, присущих данному благу.

Но такая «беззаботная» жизнь доступна отнюдь не лежебокам. Первое и главное правило наращивания человеческого капитала — это непрерывное образование. Учиться всегда и везде — вот непереносимое условие формирования особого признака выделяющего современного молодого профессионала.

¹⁰ Синтетическое слово, состоящее из русского корня «дух» и английского суффикса -less, что означает «бездушные».

Библиографический список

1. Атоян В.Р., Лопухин, В.Ю. Ориентир на инновации: к вопросу теории инновационного общества // Креативная экономика: ежемесячный научно-практический журнал, 2010. N 10. С. 49.
2. Блауг М. Госсен, Герман Генрих // 100 великих экономистов до Кейнса. СПб.: Экономикс, 2008. С. 88–90.
3. Гейтс. Б Бизнес со скоростью мысли... Как добиться успеха в информационную эру. М.: Эксмо-Пресс, 2000. 480 с.
4. ГК РФ Статья 779 (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016). Договор возмездного оказания услуг.
5. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 2001. С. 18.
6. Леонтьев В.В. Избранные произведения. В 3 т. Т. 3. Избранные статьи. М.: Экономика, 2009. С. 54–126.
7. Леонтьев В.В. Общеэкономические проблемы межотраслевого анализа // Избранные произведения. В 3 т. Т. 1. Затраты — выпуск (русский перевод книги "Input — Output Economics" 1986 г.). М.: Экономика, 2006. 407 с.
8. Лопухин В.Ю., Змеев В.Н., Очкин Д.Н. «Фрилансеры» — инновационная форма трудовой занятости // Теория и практика общественного развития, 2014. N 9. С. 105–109.
9. Лопухин В.Ю. Перспективы инновационных модераций системы общественного труда // Научный журнал материалов российско-китайской научно-практической конференции «Содружество» N 1(1) / 2016 (Россия, г. Новосибирск, 10.04.2016). Новосибирск: Изд-во Содружество, 2016. С. 32–34.
10. Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений: 2-е изд. Т. 23. Капитал, I т. М.: Изд-во политической литературы, 1955–1981. С. 345–349.
11. Марцинкевич В.И. Человеческий фактор и эффективность экономики. М.: Наука, 2011. С. 173–174.
12. Материалы международной научной конференции «1917-2007: Уроки СССР и будущее России (ресурсно-энергетические, экономико-политические и социо-культурные параметры)»; под общ. ред. А.В. Бузгалина, А.И. Колганова. М.: Ленанд, 2007.
13. Минаев С. Духless. Повесть о ненастоящем человеке. М.: Транзиткнига, 2011. 3562 с.
14. Синтетическое слово, состоящее из русского корня «дух») и английского суффикса less», что означает бездушие
15. Скотт В. Айвенго; пер. Е. Бекетова. М.: Эксмо, 2014. 640 с.
16. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Вильямс, 2009. С. 31.
17. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Вильямс, 2009. С. 8.
18. Траут. Д., Райс Э. Маркетинговые войны (Marketing Warfare); пер. с англ. СПб.: Питер, 2011. 304 с.
19. Joseph E. Stiglitz Measurement of Economic Performance and Social Progress [Электронный ресурс] / Professor Joseph E. Stiglitz, Chair, Columbia University. URL: www.stiglitz-sen-fitoussi.fr (дата обращения: 23.10.2016).
20. More than half of the foodstuffs arriving on counters of shops in the USA goes on a dump [Электронный ресурс]. URL: http://www.un.org/USA/news/_more_than_half_of_the_foodstuffs_arriving_on_counters_of_shops_in_the_USA,_goes_on_a_dump/10/01/2013/ (дата обращения 12.01.2013).

Vladimir Yuryevich Lopukhin

Doctor of Social Sciences, Professor of Economic Sociology and Demography, Saratov, Russia

INNOVATIVE FREELANCE: A NEW FORM OF EMPLOYMENT OR INNOVATIVE LIFESTYLE?

Summary. Innovative Freelance is embodied in the following statement: "To spent minimum of irretrievable time on labor and get high welfare standard back".

Key words: Innovative Lifestyle, freelance, yuppie, innovative society, globalization, capital, property.

НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА ТОНКИХ

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФБГОУ ВО «УрГЭУ», старший научный сотрудник Института экономики УрО РАН, г. Екатеринбург, Россия

ОЦЕНКА РАСПРОСТРАНЕННОСТИ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ*

Аннотация. В статье представлена методика и результаты анкетирования руководителей организаций Свердловской области по проблемам применения нестандартной занятости.

Ключевые слова: нестандартная занятость, рынок труда, фриланс, дистанционная занятость, неформальная занятость.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Современная жизнь, современная экономика и социальные отношения существуют в динамичном, интерактивном пространстве. Популярным стал лозунг «Или ты управляешь изменениями, или они тобой». Естественно, что одновременно с изменениями в политике, экономике, науке, техни-

Веб-версия статьи и подробности:
<http://www.meteor-city.top/nfz-rukovoditeli>

ке меняются и формы занятости. В условиях постоянных изменений работодатели (собственники и директора организаций) активно участвуют в генерации и инициации запуска процессов трансформации форм социально-трудовых отношений, преследуя в качестве цели повышение рентабельности бизнеса или его сохранение.

Таким образом, рынок труда становится все более гибким, появляются и развиваются новые нестандартные формы занятости (дистанционная занятость, фриланс и др.). В связи с этим отмечается недостаток информации о степени распространения и эффективности использования нестандартных форм социально-трудовых отношений, требуется систематическая актуализация данных. Ниже представлены частичные результаты работы «Исследование нестандартных форм занятости на региональном рынке труда», которая выполнялась в 2014–2015 годы при финансовой поддержке РГНФ. В полной версии исследования помимо опроса работодателей проводился анализ официальной статистической информации, опрос экономического населения, экспертный опрос частных агентств занятости, контент-анализ информации в СМИ об услугах частных агентств занятости.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В качестве основного метода исследования применялось анкетирование работодателей (директоров организаций, их заместителей и руководителей служб по управлению персоналом).

Цель опроса заключалась в определении масштабов и структуры нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области, в оценке перспектив развития нестандартной занятости.

Объектом исследования и генеральной совокупностью являлись организации и предприятия (юридические лица), зарегистрированные на территории Свердловской области. В анкетном опросе использовался метод квотной выборки. Информация о генеральной совокупности получена из опубликованных данных на сайте Территориального органа государственной статистики по Свердловской области статистики [2]. В качестве характеристик для расчета выборки выбраны: численность организации и вид экономической деятельности. По первому признаку выборочная совокупность распределяется на 2 группы:

Веб-версия статьи и подробности:

<http://www.meteor-city.top/nfz-rukovoditeli>

малые (с численностью штата до 99 чел.), средние и крупные (с численностью штата свыше 100 чел.). По второму — на девять групп по видам экономической деятельности. На момент опроса все предприятия были действующими и постоянно функционировали на протяжении последних 6 мес. Опрошено 309 организаций (15% от действующих юридических лиц Свердловской области) [1].

В вводной части анкеты для респондентов разъяснены основные понятия нестандартной занятости, определение и классификация которой представлены ниже.

Нестандартная занятость (далее по тексту НФЗ) — это занятость, отличающаяся от типовой, наиболее распространенной формы, прописанной в трудовом законодательстве. В Российской Федерации типовой считается нормальная продолжительность рабочей недели (не более 40 часов), а также сокращенная рабочая неделя, установленная по Трудовому Кодексу для работников определенного возраста, условий труда или профессии, например, для подростков. Типовым считается оформление сотрудников в штат с заключением трудового договора; рабочее место, орудия труда и руководство находятся на территории работодателя.

К нестандартной занятости относятся следующие трудовые отношения:

1. Внешнее и внутреннее совместительство.
2. Оформление трудовых отношений гражданско-правовым договором.
3. Неформальная занятость: трудовые отношения никак не оформлены (документы отсутствуют).
4. Краткосрочные трудовые договора (сроком до 1 года), в т.ч. сезонные.
5. Нестандартное рабочее место:
 - 5.1. Дистанционная занятость (работа по Интернету).
 - 5.2. Надомная занятость (без использования Интернета).

5.3. Заемный труд: ваш сотрудник (чаще всего временный) оформлен в штате другой организации, а фактически работает у вас под вашим руководством и на вашей территории. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически человек работает в торговом центре кассиром.

На момент опроса заемный труд не был запрещен ТК РФ, в настоящее время данную форму занятости правильнее называть «ВРЕМЕННОЙ».

5.4. Удаленная занятость (смартстаффинг): ваш штатный сотрудник, для которого в вашей компании временно нет нагрузки, выполняет работы для другой организации, с которой у вас заключен договор. Работы выполняются под их руководством и часто на их территории.

6. Нестандартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года:

6.1. Неполная занятость: основной персонал принимается не на полную ставку, например, на 0,75, 0,5 и пр.

6.2. Неполная загруженность: временный перевод на сокращенный рабочий день, рабочую неделю при производственной необходимости.

6.3. Сверхзанятость: работа более 40 часов в неделю.

7. Фриланс: использование труда физического лица, у которого нет постоянного работодателя, который выполняет работы для различных организаций-заказчиков.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Опрос работодателей, который проводился в течение 2015 года, выявил высокий уровень распространенности нестандартной занятости. Более 60% организаций, принявших участие в исследовании, применяют тот или иной вид нестандартной занятости в своей практике (рис. 1).

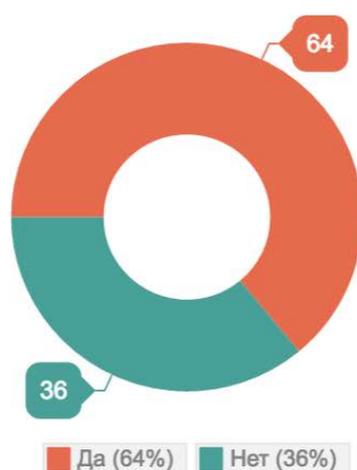


Рис. 1. Структура ответов на вопрос «Применяются ли в Вашей организации нестандартные формы занятости (далее НФЗ)?», %

Ниже представлена структура нестандартной занятости по видам (табл. 1).

Уровень распространенности и структура нестандартной занятости, %

	Вид нестандартной формы занятости												
	Совместительство	Договора гражданско- правового характера	Неформальная занятость	Краткосрочные трудоовые договора (сроком до 1 года)	Дистанционная занятость	Надомный труд	Заемный труд	Удаленная занятость (смартафаринг)	Неполная занятость	Неполная загруженность	Сверхзанятость (более 40 час в неделю)	Фриланс	Другая
Уровень распространенности НФЗ (доля респондентов, отметивших использование)	42,7	24,0	8,7	24,0	12,0	1,3	7,3	3,3	19,3	7,3	14,7	9,3	-
Структура соответствующего вида НФЗ по категориям персонала (за 100% принято общее количество выборов данного вида НФЗ)													
Руководители	11,8	5,4	0,0	10,3	8,7	0	0,0	0,0	2,1	19,2	15,0	0,0	-
Специалисты высшего уровня квалификации	21,3	19,6	0,0	7,7	52,2	0	12,5	0,0	6,4	15,4	25,0	56,3	-
Специалисты среднего уровня квалификации	27,6	19,6	22,2	10,3	30,4	0	12,5	16,7	29,8	23,1	22,5	37,5	-
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	10,2	7,1	11,1	2,6	8,7	0	0,0	33,3	14,9	3,8	2,5	0,0	-
Квалифицированные работники сферы обслуживания, жилищно- коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	8,7	8,9	5,6	12,8	0,0	0	25,0	0,0	14,9	11,5	15,0	6,3	-
Квалифицированные рабочие	10,2	14,3	11,1	23,1	0,0	33,3	20,8	16,7	8,5	15,4	10,0	0,0	-
Неквалифицированные рабочие	10,2	25,0	50,0	33,3	0,0	66,7	29,2	33,3	23,4	11,5	10,0	0,0	-
Итого по всем категориям:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-

Самыми распространенными видами оказались достаточно стандартные практики: совместительство (43%), работа по договорам гражданско-правового характера (24%) и занятость на основе краткосрочных трудовых договоров сроком до 1 года (24%). Широко применяется неполная занятость (занятость менее целой ставки). Доля организаций, где по отдельным должностям существует сверхзанятость (более 40 час в неделю), также весьма высока (15%). Несмотря на кризисные явления в экономике, доля организаций, указавших применение временного перевода сотрудников на сокращенный рабочий день, рабочую неделю (неполная загруженность), оказалась не слишком высокой, менее 10%, а точнее 7,3%. Данный вид НФЗ занимает 9 место по распространенности из 12 пунктов.

Социологический опрос позволил выявить распространенность форм занятости не учитываемых официальной статистикой. Ее уровень нельзя назвать ничтожно малым. Так, дистанционная занятость заняла 6-е место в списке НФЗ (12%), фриланс — 7-е (9%), заемный труд — 10-е (7%). Менее всего из новых форм занятости на региональном рынке труда распространен смартстаффинг (3%).

К негативному фактору функционирования рынка труда следует отнести продолжающуюся практику применения неформальной занятости (без оформления трудовых договоров). Ее уровень достаточно высок, почти 9%. В наибольшей степени данный вид НФЗ распространен в среде неквалифицированных работников, случаев неформальной занятости в группе руководителей и специалистов высшего уровня квалификации по результатам опроса не выявлено.

Надомный труд в сфере занятости региона распространен незначительно (1,3%), его использование отмечается в группе рабочих, из которых 33% — квалифицированные, а 67% — неквалифицированные.

Далее подробнее охарактеризуем распространенность отдельных видов НФЗ в разрезе категорий персонала.

Совместительство чаще всего применяется для специалистов высшего и среднего уровня. Договорами гражданско-правового характера оформляются трудовые отношения со всеми категориями персонала, но наиболее часто они применяются в группе неквалифицированных рабочих (25%), на втором месте находятся специалисты (19,6%). Краткосрочные трудовые договора в основном заключаются с работниками сферы обслуживания (13%), руководителями (10%) и специалистами среднего уровня квалификации (10%). Дистанционная занятость и фриланс в настоящее время распространены, как правило, в среде служащих, среди которых основной удельный вес занимают специалисты высшего уровня квалификации (52% и 56% соответственно). Заемный труд, наоборот, чаще применяется среди синих воротничков: неквалифицированные рабочие (29%), квалифицированные работники сферы обслуживания (25%), квалифицированные рабочие (21%). Удаленная занятость (смартстаффинг) преимущественно используется в социально-трудовых отношениях со служащими, занятыми подготовкой информации и оформлением документации (33%). Неполная занятость и неполная загруженность в основном характерна для специалистов среднего уровня квалификации (29,8% и 23,1% соответственно), а сверхзанятость — для специалистов высшей квалификации (25%).

Исследование не выявило каких-либо других, неизвестных автору форм нестандартной занятости.

В результате обработки анкет был составлен достаточно внушительный список профессий (должностей) по которым применяются нестандартные формы занятости, порядка 250. Ниже представлен перечень, в котором указаны только наиболее часто встречающиеся профессии (табл. 2). Названия профессий ранжированы в порядке убывания частоты выбора респондентами.

Таблица 2

Перечень профессий, по которым наиболее часто применяются нестандартные формы занятости

Вид НФЗ	Название профессии (должности)
Совместительство	Бухгалтер. Специалист по охране труда и технике безопасности. Руководители подразделений (начальники отделов). Директора (исполнительный, коммерческий ...). Уборщик. Экономист. Инженер. Врач, глав. врач. Кассиры. Продавец. Кладовщик. Подсобный рабочий. Водитель. Юрист. Рекрутер. Специалист по кадрам. Диспетчер. Оператор. Консультант. Копирайтер. Техник.
Договоры гражданско-правового характера	Врач. Грузчик. Советник по технической части. Инженер. Юрист. Слесарь. Уборщик. Дворник. Оператор по приготовлению кормов.
Неформальная занятость	Грузчик. Подсобный рабочий. Уборщик. Швея. Разнорабочие. Иностранная рабочая сила. Маркетолог. Менеджер по продажам.
Краткосрочные трудовые договоры (сроком до 1 года)	Грузчик. Директоры (исполнительный, коммерческий, генеральный...). Руководители подразделений. Продавец-кассир. Продавец. Монтер пути. Мастер. Оператор. Монтажник. Разнорабочие. Отлов птицы, перевод птицы.
Дистанционная занятость	Программист. Разработчики ПО. Инженер-программист. Помощник программиста. Администратор IT. Региональный представитель. Руководитель территориального филиала. Дизайнер. Преподаватели ВУЗов (профессор, доцент, ассистент). Маркетолог.
Надомный труд	Швея.
Заемный труд	Клининг, уборщик. Грузчик. Охранник. Кассиры. Горничная. Официант. Повар. Упаковщик. Укладчик. Водитель.
Удаленная занятость (смастстаффинг)	Дизайнер. Менеджер по продажам. Разнорабочие. Иностранная рабочая сила.
Неполная занятость	Уборщик. Продавец-кассир. Курьер. Кассиры. Грузчик. Специалисты бэк-офиса, специалисты подразделений. Научные работники, преподаватели (доцент, ассистент). Кладовщик. Консультант. Стажеры, студенты.
Неполная загруженность	Инженер. Монтажник. Слесарь. Сборщик. Электромонтажник, электрик. Штамповщик. Специалист по тендерам. Специалисты подразделений. Специалисты-окладники. Руководители подразделений.
Сверхзанятость (более 40 часов в неделю)	Менеджер. Менеджер по продажам. Директоры (исполнительный, коммерческий, генеральный...). Руководители подразделений. Бухгалтер, аудитор. Водитель. Повар. Специалист по кадрам. Оператор птицефабрик и механизированных ферм. Прессовщик.
Фриланс	Разработчики ПО. Инженер-программист. Администратор IT. Дизайнер. Рекрутер. Руководитель проекта. Специалист по патентованию.

Ответы респондентов, которые были выбраны работодателями из закрытого сформулированного в анкете перечня, показали, что первое место в списке мотивов использования нестандартной занятости заняли причины организационного характера (табл. 3). На втором месте оказались экономические мотивы по оптимизации затрат на персонал. Однако

социальный аспект, связанный с возможностью привлекать высококвалифицированных специалистов, тоже достаточно высок. Данный мотиватор применения НФЗ в наибольшей степени характерен для малых и средних организаций, особенно для тех, где по отдельным функциям отсутствует полноценная, постоянная нагрузка.

**Структура и сводка ответов на вопрос «Укажите основные причины применения НФЗ
(можно отметить не более 3 вариантов)»**

№	Перечень причин применения НФЗ (из предложенного списка анкеты)	Структура ответов, %
1	Особенности бизнес-процессов, технологии, организации труда	35,6
2	Высокие налоги на фонд заработной платы	20,0
3	Возможность привлекать специалистов высокой квалификации	19,3
4	Возможность «безболезненного» увольнения	17,8
5	Экономия на социальном пакете	7,4
Другие причины:		
Перечень причин, указанных в открытом пункте анкеты		Характер причин
1	График 2/2	Организационные
2	Договоренности и организация труда	
3	Раздут штат	
4	Сводная ставка	
5	Совмещение должностей	
6	Нет постоянной нагрузки по функции, на которую привлекаем персонал	
7	Выполнение плана производства	Социальные
8	Идем на встречу сотрудникам	
9	Предложение центра занятости по трудоустройству инвалидов	Экономические
10	Личное желание сотрудника	
11	С учетом налогов и социального пакета заемный труд дешевле	
12	Адекватное расходование фонда заработной платы	
13	Колебания спроса на продукцию	
14	Неполная загруженность из-за низкого объема заказов	
15	Снижение объема работ	

Дальнейшая обработка полученных ответов показала, что если разбить причины использования НФЗ по их характеру (ор-

ганизационные, социальные и экономические), то получаются следующие результаты (рис. 2).

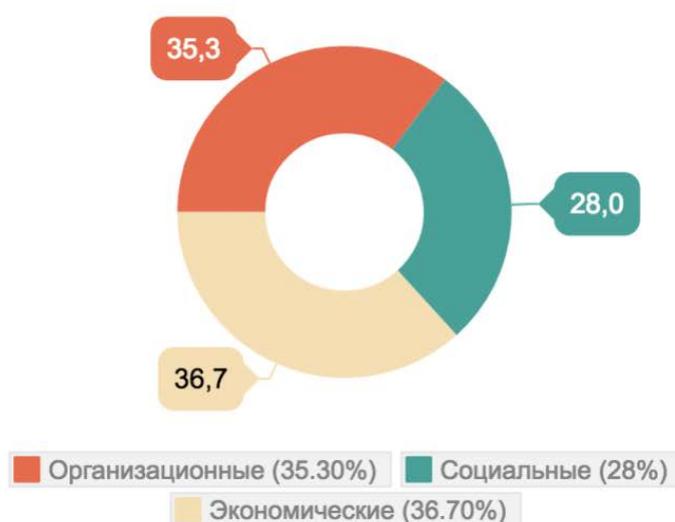


Рис. 2. Структура причин применения НФЗ по их характеру, %

В ходе проведения группировки мотивов использования НФЗ из «закрытых» ответов к экономическому характеру были отнесены причины: «Высокие налоги на фонд заработной платы» и «Экономия на социальном пакете». Ответы на вопросы «Возможность привлекать специалистов высокой квалификации» и «Возможность «безболезненного» увольнения» отнесены к социальному блоку, а «Особенности бизнес-процессов, технологии, организации труда» — к организационному. Таким образом, нестандартная занятость далеко не всегда применяется по экономическим соображениям, связанным с экономией фонда заработной платы. Чаще преобладают причины особенностей организации труда, технологии производства и социальные аспекты.

Результаты исследования показали наличие нехватки компетенции в вопросах терминологии и практики применения НФЗ. 14% руководителей от опрошенных указали, что им незнакомы названия некоторых видов НФЗ. Наиболее неизвестными формами нестандартной занятости являются смарт-стаффинг и фриланс.

На вопрос о перспективе применения НФЗ получены следующие ответы (рис. 3).

Потенциальная готовность применять различные формы нестандартной занятости высока, однако уровень однозначной готовности ниже уровня фактической распространенности на 18 процентных пункта (в сравнении с цифрой 64%, такая доля организаций применяет НФЗ в настоящее время).



Рис. 3. Структура ответов на вопрос «Планируется ли в Вашей организации применение НФЗ в будущем?», %

На наш взгляд, это свидетельствует о том, что бизнес, применяя НФЗ, подстраивается под современную ситуацию, которая сейчас носит весьма неопределенный характер. То есть, была бы понятна картина по будущим объемам заказов, бы была бы возможность загружать персонал хотя бы на 90%, то значительная часть работодателей, возможно предпочли бы стандартную заня-

тость. Особенно те компании, которые испытывают сложности и проблемы в сфере НФЗ. По нашим расчетам, их усредненная доля составляет порядка 17%. Корреляционный анализ также показал, что основная доля респондентов, отметивших свое затруднение по вопросу планирования НФЗ, относится к группе организаций, испытывающих сложности в практике применения НФЗ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведенный опрос работодателей Свердловской области позволил оценить уровень распространенности различных форм нестандартной занятости среди организаций, дать оценку их применимости в разрезе категорий персонала. Составить перечень профессий (должностей), по которым чаще всего применяются соответствующие нестандартные формы занятости, систематизировать причины применения нестандартной занятости.

Библиографический список

1. Тонких Н.В., Камарова Т.А. Исследование нестандартной занятости на территории Свердловской области: методика, результаты апробации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2015. № 2. С. 166.
2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики: Предприятия и организации [Электронный ресурс]. URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/ (дата обращения: 21.03.2014).

Natalya Vladimirovna Tonkikh

PhD in Economics, Associate Professor of the Department Chair of Labour Economics and Human Resources Management of the Ural State University of Economics, Senior Fellow at the Institute of Economics of Ural Branch of RAS, Ekaterinburg, Russia

THE ASSESSMENT OF PREVALENCE OF NON-STANDARD EMPLOYMENT IN LABOR MARKET OF SVERDLOVSK REGION BY RESULTS OF POLL OF HEADS OF THE ORGANIZATIONS*

Summary. The technique based on the results of the questioning of the heads of the organizations of Sverdlovsk region on the problems of application of non-standard employment is presented in the paper.

Key words: Non-standard employment, labor market, freelance, remote employment, informal employment.

*The study was funded by RGNF as part of a research project number 14-12-66003

ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА КАМАРОВА

старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом ФБГОУ ВО «УрГЭУ», г. Екатеринбург, Россия

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПО ИТОГАМ ОПРОСА ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ*



Аннотация. В статье представлены итоги исследования, целью которого является изучение распространения нестандартной занятости в Свердловской области среди экономически активного населения. Программа исследовательского проекта подготовлена с помощью метода социологического исследования – анкетного опроса экономически активного населения Свердловской области. Представлены результаты оценки распространения отдельных видов нестандартной занятости на территории Свердловской области. Результаты работы могут найти практическое применение в совершенствовании государственного регулирования нестандартных форм социально-трудовых отношений на рынке труда.

Ключевые слова: нестандартная занятость, нестандартные социально-трудовые отношения, рынок труда, экономически-активное население.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003.

В настоящей статье представлены итоги исследования, выполненного при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, цель которого изучить уровень распространения нестандартной занятости на региональном рынке труда среди экономически активного населения в Свердловской области, также выявить наиболее характерные виды этой занятости.

Под **нестандартной занятостью** [1] принято понимать формы занятости, отклоняющиеся от описанных в Трудовом кодексе РФ стандартных условий для конкретного вида труда. Это занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих [2]:

Веб-версия статьи и подробности:

<http://www.meteor-city.top/nfz-aktivnoe-naselenie>

Таблица 1

- 1) работа у одного работодателя;
- 2) рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю;
- 3) стандартная продолжительность рабочей недели, предусмотренная ТК РФ;
- 4) бессрочный трудовой договор;
- 5) наличие формального трудового договора.

В настоящем исследовании в качестве основного инструмента был использован массовый социологический анкетный опрос экономически активного населения Свердловской области, опрос проводился в течение 2015 года. Общий объем выборочной совокупности составил 1 500 человек, это население является экономически активным населением Свердловской области. Опрос проводился на 9 территориях области: муниципальное образование «город Екатеринбург», городской округ Первоуральск, городской округ Сухой Лог, городской округ Краснотурьинск, Серовский городской округ, Новоуральский городской округ, Североуральский городской округ, городской округ Красноурфимск, муниципальное образование Камышловский муниципальный район. По Екатеринбургу было опрошено 700 чел., по малым городам — 800 чел. (по 100 чел. на один город). На долю Екатеринбурга приходится 47% ответов, на долю малых городов — 53%. В структуре респондентов 94% составила доля работающего населения, 6% приходится на долю населения, не имеющего работы, но занимающейся ее поиском. В 2015 году доля безработных по данным официальной статистики в составе экономически активного населения выросла по сравнению с 2014 г. незначительно и составила 6,5% [3], поэтому выборка была признана репрезентативной. Возрастной ценз по отношению к опрашиваемым — от 15 до 72 лет. Основную долю опрошенных составили граждане в возрасте от 19 до 29 лет (39,1%); от 30–49 лет (45,2%); 50–54 лет (7,3%).

Ниже представлена социальная структура респондентов (табл. 1).

Социальная структура респондентов по результатам ответа на вопрос «К какой социальной группе Вы себя относите?», %

Социальная группа	Свердловская область
1. Руководители организаций и их структурных подразделений	15,1
2. Предприниматели	2,9
3. Специалисты высшего уровня квалификации	11,5
4. Научные работники	1,0
5. Специалисты среднего уровня квалификации	25,0
6. Служащие, занятые учетом, планированием и делопроизводством	10,0
7. Работники торговли, общественного питания, бытового обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства	11,5
8. Работники органов государственной власти и управления	3,9
9. Военнослужащие	1,7
10. Высококвалифицированные рабочие	3,1
11. Рабочие	12,3
12. Младший обслуживающий персонал	1,9
13. Другой (укажите группу)	0,1

Таким образом, при проведении социологического исследования были опрошены все социальные группы населения Свердловской области по признаку категории персонала. Структура по сферам занятости респондентов представлена в таблице 2.

Таблица 2

Структура респондентов по видам экономической деятельности, %

Сфера работы	Свердловская область
1. Производство	22,7
2. Строительство	6,2
3. Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны	14,4
4. Бытовые услуги населению, ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий, предметов личного пользования	3,7
5. Образование	15,3
6. Здравоохранение и предоставление социальных услуг (например, уход за инвалидами)	6,1
7. Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование	8,1
8. Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4,4
9. Транспорт и связь	8,9
10. Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3,1
11. Другая (назовите ее)	7,1

По численности организации основного места работы респонденты распределились следующим образом (табл. 3).

Таблица 3

Структура респондентов по численности персонала в организациях основного места работы, %

Численность персонала в организации (основная работа)	Свердловская область
1. До 15 чел.	15,1
2. 16–100 чел.	28,6
3. 101 до 250 чел.	19,1
4. 251–1000 чел.	20,1
5. Более 1000 чел.	17,1

Дополнительная занятость в основном осуществляется в малых и микроорганизациях, численностью менее 15 человек (36%).

Таблица 4

Структура респондентов по численности персонала в организациях дополнительного места работы, %

Численность персонала в организации (дополнительная работа)	Свердловская область
1. До 15 чел.	36,7
2. 16–100 чел.	32,1
3. 101 до 250 чел.	12,4
4. 251–1000 чел.	5,1
5. Более 1000 чел.	13,7

Общий уровень нестандартной занятости по Свердловской области составил **21,7%**.

В Свердловской области достаточно высок уровень дополнительной занятости, совместительства (10,1%), хотя преобладает занятость у одного работодателя (85,9%), см. табл. 5.

Таблица 5

Структура респондентов по ответам на вопрос №3 «Вы работаете у одного работодателя?», %

Количество работодателей	Свердловская область
1. Да, и рабочее место находится у него	85,9
2. Больше, чем на одного	10,1
3. Оформлен у одного, но работаю на территории другого (временно, по заданию своего работодателя)	1,2
4. Работаю сам на себя	1,7
5. Другое	1,1

В качестве основного способа оформления трудового договора превалирует стандарт с записью в трудовую книжку (90%) (табл. 6).

Под «другим» способом оформления трудовых отношений респондентами назывался «Контракт». Невысокий процент применения договоров гражданско-правового характера. По территориям Свердловской области показатель стандартного оформления трудовых договоров варьируется в пределах 78–99%.

Таблица 6

Ранжирование структуры способов оформления трудовых отношений на основной работе, %

Способ оформления	Свердловская область
Заклучен трудовой договор с записью в трудовую книжку	90,4
Никак не оформлены, имеется устная договоренность с руководством	3,0
Заклучен трудовой договор без записи в трудовую, так как работаю у физического лица	1,8
Зарегистрированы в налоговой как индивидуальный предприниматель (нотариус)	1,5
Никак не оформлены, так как Вы самозанятый (самозанятость, услуги населению)	1,5
Другое (укажите как)	1,1
Оформлены гражданско-правовым договором	0,6

Ранжирование территорий применения неформальной занятости показало, что на первом месте находится Екатеринбург, за ним следует Красноуфимск и Среднеуральск, в наименьшей степени неформальная занятость распространена в Новоуральске (закрытый город). В среднем уровень неформальной занятости составил 4,5%.

В Свердловской области выявлен достаточно высокий уровень дополнительной занятости с учетом внутреннего совместительства, легитимность трудовых отношений в данном секторе рынка труда значительно ниже, уровень общей неформальной занятости составил 26,7%, а уровень неформальной занятости по найму — 15,4% (см. табл. 7).

Таблица 7

Ранжирование структуры способов оформления трудовых отношений на дополнительной работе, %

Способ оформления	Свердловская область
Заключен трудовой договор с записью в трудовую книжку	38,3
Заключен трудовой договор без записи в трудовую, так как работаю у физического лица	15,9
Никак не оформлены, имеется устная договоренность с руководством	15,4
Никак не оформлены, так как Вы самозанятый (самозанятость, услуги населению)	11,3
Оформлены гражданско-правовым договором	10,2
Зарегистрированы в налоговой как индивидуальный предприниматель (нотариус)	5,8
Другое (укажите как)	3,2

Дополнительная занятость в основном реализуется в малом бизнесе, где нет постоянной нагрузки по отдельным функциям на полный рабочий день, часто работники заняты у индивидуальных предпринимателей. Сопоставительный анализ формы заключения трудовых отношений на основной и дополнительной работе позволил сделать вывод: на дополнительной работе процент заключения трудового договора с записью в трудовую книжку значительно ниже, чем на основной работе (более, чем в 2 раза).

Доля граждан, работающих без записи в трудовую книжку, превышает аналогичный показатель данных занятости по основной работе почти в 9 раз. В структуре дополнительной занятости высок процент выполнения трудовых функций на условиях гражданско-правовых договоров (10,2%), что выше уровня такого же показателя по основной работе в 17 раз (табл. 8).

Таблица 8

Ранжирование структуры ответов респондентов на вопрос о сроках заключения трудовых договоров по основной работе, %

Показатель	Свердловская область
Бессрочный	85,5
Сроком на 1 год	5,5
Сроком от 1 до 3 лет	4,2
Сроком от 3 до 5 лет	4,0
Временный до 2 месяцев	0,6
На сезон до 6 месяцев	0,3

Первое место по срокам оформления трудовых договоров занимают стандартные бессрочные договора (85,5% по области); второе место — краткосрочные договора, сроком на 1 год (5,5%). Последние места занимают договора на «Временный до 2 месяцев» и «На сезон до 6 месяцев» (0,6% и 0,3% соответственно). Таким образом, уровень краткосрочной занятости (сроком на 1 год и менее) составил 6,4%.

На дополнительной работе уровень стандартных бессрочных договоров значительно ниже, на 32,1%, и составил 53,4%. Второе и третье места занимают договора «Сроком на 1 год» и «Сроком от 3 до 5 лет» (29,7% и 10,2% соответственно) (табл. 9).

Таблица 9

Ранжирование структуры ответов респондентов на вопрос о сроках заключения трудовых договоров по основной работе, %

Показатель	Свердловская область
Бессрочный	53,4
Сроком на 1 год	29,7
Сроком от 3 до 5 лет	10,2
Сроком от 1 до 3 лет	5,6
Временный до 2 месяцев	0,9
На сезон до 6 месяцев	0,2

Группировка ответов респондентов на вопрос «Укажите продолжительность рабочей недели на основной работе» позволила определить уровень малозанятости и сверхзанятости, которые составили 4% и 12,8%. Если к малозанятости отнести еще группу занятого населения, работающего по сокращенной рабочей неделе, установленной по Трудовому кодексу для соответствующего возраста и профессии, то показатель малозанятости достигает уровня 11%.

На дополнительной работе режим труда в основном заключается в работе по несколько дней в неделю (71%). Продолжительность рабочей недели на дополнительной работе в основном характеризуется занятостью в размере до 10 часов в неделю (66,8%) (табл. 10). Уровень дополнительной занятости в регионе составил 10,1%. Поэтому показатель сверхзанятости будет не 12,8%, как было отмечено ранее, а выше — 22,9%.

Таблица 10

Структура продолжительности рабочей недели на дополнительной работе, %

Показатель	Свердловская область
До 10 часов в неделю	66,8
От 11 до 20 часов в неделю	20,8
Более 20 часов в неделю	12,4

По режиму работы на основном месте уровень нестандартной занятости составил 8,6%. Это сумма доли респондентов, ответивших положительно на следующие вопросы: «Я сам регулирую количество рабочих дней в неделю»; «Я работаю каждый день», и «Другое (укажите количество рабочих дней)» (см. табл. 48). В основном респонденты отмечали, что работают по стандартной пятидневке с двумя выходными (72,9%), уровень сменной работы составил 13%.

Таблица 11

Структура ответов респондентов на вопрос о режиме работы по основному месту работы, %

Показатель	Свердловская область
Стандартная пятидневка с двумя выходными	72,9
Стандартная шестидневка с одним выходным	5,5
Сменная работа. Укажите график, всего:	13,0
в том числе:	
2 дня через 2 дня	8,8
1 сутки через 3 дня	1,3
другой (укажите)	2,9
Я сам регулирую количество рабочих дней в неделю	5,0
Я работаю каждый день	3,0
Другое (укажите количество рабочих дней)	0,6

По городам уровень гибкой занятости, когда работник самостоятельно регулирует свой режим труда, варьируется от 2 до 13%.

Уровни нестандартной занятости на основе самоопределения респондентов (в среднем по области составили: самозанятость — 2,7%; фриланс — 0,3%; неполная — 2,2%; сверхзанятость — 8,8%; удаленная (смартстаффинг) — 0,8%; надомная — 0,1%; дистанционная — 0,1%. В областных городах стандартная занятость применяется чаще, чем в Екатеринбурге, чаще распространена случайная, разовая работа и фриланс. Менее всего распространены фриланс, надомная и дистанционная форма социально-трудовых отношений. Отметим, что сами респонденты не всегда точно дают оценку своего типа занятости, например, часто люди, работающие более 40 часов в неделю отмечают, что у них стандартная занятость. По нашему мнению, подкрепленному результатами общения с респондентами, такой факт связан с логикой «работаю как все», значит это стандарт (табл. 12).

Таким образом, гипотеза исследования о преобладании стандартной занятости подтвердилась, она составила **83,3%** в среднем по области. Однако современная модель занятости резко отличается от распространенного 15–20 лет назад стереотипа «хорошей работы», сложившегося еще в советский период. Когда гражданин был защищен трудовым законодательством, имел гарантии «полной занятости» и достойный социальный пакет, при этом заработная плата могла быть невысокой, но всегда стабильной, а требования охраны труда соблюдались неукоснительно.

Появились новые формы: фриланс, дистанционный труд, смартстаффинг. Особенно высок уровень нестандартной занятости по дополнительному месту работы (табл. 13). Здесь на первые места выходят такие формы, как: «Случайная, разовая работа» (18,1%); «Неполная (сокращенный день или неделя) занятость» (18,1%); «Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)» (12,8%). Уровень занятости по фрилансу превышает аналогичный показатель по основному месту работы в 33 раза, дистанционной — в 34 раза.

Таблица 12

Ранжирование структуры видов занятости по основному месту работы, %

Показатель	Свердловская область
Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым Кодексом, рабочее место на территории организации)	83,3
Сверхзанятость (более 40 часов в неделю)	8,8
Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)	2,7
Неполная (сокращенный день или неделя)	2,2
Случайная, разовая	0,9
Удаленная (трудовой договор заключен с одной организацией, а фактическое рабочее место и руководство находятся на территории другой организации. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически Вы работаете продавцом в магазине)	0,8
Другая	0,7
Фрилансер (выполнение работы для различных организаций-заказчиков, нет постоянного работодателя)	0,3
Надомная (Интернет не использую)	0,1
Дистанционная (работа по Интернету)	0,1

Таблица 13

Ранжирование структуры видов занятости по дополнительному месту работы, %

Показатель	Свердловская область
Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым Кодексом, рабочее место на территории организации)	33,8
Случайная, разовая	18,1
Неполная (сокращенный день или неделя)	16,7
Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)	12,8
Фрилансер (выполнение работы для различных организаций-заказчиков, нет постоянного работодателя)	9,9
Дистанционная (работа по Интернету)	3,4
Надомная (Интернет не использую)	2,4
Сверхзанятость (более 40 часов в неделю)	1,9
Удаленная (трудовой договор заключен с одной организацией, а фактическое рабочее место и руководство находятся на территории другой организации. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически Вы работаете продавцом в магазине)	0,9
Другая	0,0

Оценка общего показателя степени удовлетворенности работников своей занятостью, показала, что только 56% работающего населения однозначно довольны своей работой (табл. 14). Если к ним приплюсовать долю граждан скорее довольных своей занятостью, то значение показателя вырастет и составит 87%.

Таблица 14

Средний уровень удовлетворенности занятостью от общего количества занятых респондентов, %

Показатель	Свердловская область
Да	55,8
Скорее да, чем нет	31,6
Скорее нет, чем да	9,5
Нет	3,1

В качестве причин неудовлетворенности занятостью чаще всего отмечают причины экономического характера, связанные с размером заработной платы 34,7% (табл. 15). Считаем, что это основной фактор наличия достаточно высокого уровня дополнительной занятости. Указать можно было несколько причин, поэтому сумма по структуре не равна 100%.

На втором и третьем месте по распространенности причин неудовлетворенности работой стоят: «сверхзанятость» (25,9%) и график работы (10,5%). Отметим еще раз, что респонденты, реально работающие с высокой нагрузкой, часто указывали, что они работают стандартно. То есть трудовые договора формально стандартные, а реально нагрузка выше зафиксированной в трудовом договоре, по нашим оценкам на 13%.

Таблица 15

**Ранжирование причин
неудовлетворенности занятостью, %**

Показатель	Свердловская область
Уровень заработной платы	34,7
Сверхзанятость	25,9
График работы	10,5
Условия труда	9,1
Отношение с руководством	5,5
Отсутствие карьерного роста	2,1
Сфера деятельности	1,4
Вред здоровью	1,3
Отпуск (не более 14 дней)	1,3
Уровень организации труда	1,3
Тяжелый труд	0,6
Ответственность	0,6
Сокращение рабочих мест	0,4

В среднем по области 21% от занятых граждан занимаются поиском работы. 52% занимаются поиском основной работы, что говорит о высоком уровне неудовлетворенности трудом, 33% ищут дополнительную работу, порядка 14% хотели бы в идеале работать сами на себя. В настоящее время в среднем по области приработок имеют 22% от работающего населения региона, в областных городах возможность получения дополнительного заработка имеет меньшее количество респондентов, их доля ниже аналогичного Екатеринбургского показателя на 6 процентных пункта. За последние полгода приработок имели 26% от занятого населения Свердловской области, его структура представлена в таблице 16.

Таблица 16

**Ранжирование способа
получения приработка, %**

Способ приработка	Свердловская область
Гонорар	16,0
Услуги по ремонту	14,2
Частный извоз	8,6
Тренинги (репетиторство, преподавание)	7,3
Маникюр	6,7
Сетевой маркетинг (мери кей, орифлейм, амвей и пр.)	6,3
Шитье	4,0
Рукоделие (бижутерия, вышивка, подарки и пр.)	3,6
Интернет (работа с сайтами, IT-услуги)	3,6
Массаж	2,6
Другой	27,2

Первое место в перечне способа приработка занимает гонорар, затем идут услуги по ремонту, частный извоз, тренинги (репетиторство, преподавание), сетевой маркетинг и шитье.

На вопрос об идеальной работе затруднились ответить только 2,2% респондентов, 6,8% предпочитают самостоятельно регулировать свою занятость. Оставшаяся значительная часть опрошенных в основном предпочитает работать меньше, чем полагается по стандарту (менее 40 часов в неделю). Так, работать 4 дня в неделю хотели бы 16,3%; второй по популярности ответ после стандартной продолжительности смены по 8 часов (67,2%) занимает продолжительность в размере 7 часов (14,5%). На территории работодателя предпочитает работать 90% опрошенных, однако 6% хотели бы работать дома, а 4% отметили нестандартную занятость. 17% респондентов в идеале работали бы посменно.

В качестве негативного фактора отметим высокую готовность населения работать без формального заключения договоров. В среднем по области готовы работать на указанных условиях 7,8% занятого населения, еще 28% согласились бы на неформальную занятость при условии высокого заработка.

Таким образом, потенциальная готовность работать по гибкому режиму труда и отдыха достаточно высока, иными словами, зафиксирована высокая готовность к нестандартным социально-трудовым отношениям.

Уровень готовности к нестандартной занятости в группе работающих граждан составил следующие значения:

- малозанятость — 19,3%;
- сверхзанятость — 0,5%;

- работа не на территории работодателя (дома; другое) — 9,8%;
- гибкий график (нестандартный режим труда и самостоятельное регулирование режима труда) — 13,4 %;
- неформальная занятость — 7,8%.

Результаты исследования показали общий уровень нестандартной занятости населения Свердловской области и уровень распространенности нестандартных социально-трудовых отношений по их видам. Так же были систематизированы причины неудовлетворенности занятостью, определена эффективность нестандартных форм занятости с точки зрения удовлетворенности работающего населения указанными формами. Выявлена тенденция потенциального отношения населения к участию в нестандартных социально-трудовых отношениях.

Библиографический список

1. «О занятости населения в Российской Федерации» Закон Российской Федерации: федер. закон от 19.04.1991 г. N 1032-1 (в ред. Федерального закона от 20.04.1996 г. № 36-ФЗ, с изм. от 02.06.2013 г., действующая с 01.09.2013 г.), Гл. 1. Ст. 1.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 12.09.2016).

Tatyana Aleksandrovna Kamarova

A Senior Fellow of the Department Chair of Labour Economics and Human Resources Management of Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

THE RESULTS OF ASSESSMENT OF NON-STANDARD EMPLOYMENT BASED ON THE RESULTS OF THE POLL OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION OF SVERDLOVSK REGION*

Summary. The paper deals with the results of survey aimed at the study of distribution of non-standard employment of economically active population in Sverdlovsk region. The program of the project is made with the help of sociological research method — with poll of the economically active population of the region. The results of the assessment of distribution of kinds of non-standard employment. Can be used in practical development of state regulation of non-standard forms of social and labor relations in labour market.

Key words. Non-standard employment, labor market, non-standard labor relations, economically active population.

*The study was funded by RGNF as part of a research project number 14-12-66003

ИРИНА ВЯЧЕСЛАВОВНА ЧИСТНИКОВА

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и моделирования производственных процессов НИУ «БелГУ», г. Белгород, Россия

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
КАК ФАКТОР ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Аннотация. Статья посвящена обоснованию признаков, умений, навыков и качеств социально-психологического развития человеческого капитала как фактора производительности труда. Рассмотрен комплекс умений, навыков и качеств работника, отражающих уровень его социально-психологического развития.

Ключевые слова: социально-психологическое развитие, развитие человеческого капитала, «мягкие навыки», человеческий капитал.

В современных условиях решение экономических задач невозможно без применения комплексного подхода к управлению экономическим развитием.

Так как законы развития производства не возможно разделить на экономические и социальные, то и при управлении человеческим капиталом как фактором повышения производительности труда необходимо применение системного подхода.

Проблемам роста производительности труда за счет улучшения профессиональных навыков и компетенций работников, по

нашему мнению, в теории и на практике уделяется достаточно много внимания. При этом вопросы влияния социально-психологического развития человеческого капитала на уровень производительности труда недостаточно освещены в научной литературе.

Зарубежные ученые Дж. Хагель, Дж. С. Браун, П. Друкер сходятся в мнении, что в современной ситуации свободного перемещения капиталов на первое место для бизнеса выходит вопрос поиска наиболее талантливых, психологически устойчивых, коммуникативно-эффективных работников [1, 2].

Качественно нового уровня производительности труда на предприятиях можно достичь за счет социального планирования как метода научного управления социальными явлениями и процессами [3].

Составление социальных планов предприятий невозможно без характеристики признаков и факторов социально-психологического развития человеческого капитала.

В практике менеджеров во всем мире принято разделять бизнес-показатели на две категории — «hard» и «soft». К первым относят легко измеримые и достаточно переводящиеся в материальный эквивалент показатели, такие как увеличение продаж, рост прибыли, сокращение издержек, увеличение доли рынка, повышение качества; снижение процента брака, количество рекламаций или жалоб клиентов, текучесть кадров.

Ко второй категории принято причислять показатели, связанные с коммуникативными навыками и психологией личности, такие как психологическая атмосфера в коллективе, количество конфликтов, повышение удовлетворенности сотрудников, формирование новых эффективных команд и так далее.

В соответствии с данной условной классификацией показателей результатов деятельности предприятия выделяют группы личных качеств работников «hard skills» и «soft skills».

В группу «hard skills» или «жесткие умения» принято включать профессиональные, технические навыки, легко поддающиеся наблюдению, измерению и наглядной демонстрации.

«Soft skills» («мягкие навыки» или «гибкие навыки») — это личные качества работника, которые позволяют быть успешным, независимо от специфики и направления деятельности.

Набор умений, навыков и качеств работника, включаемых в группу «soft skills» непосредственно отражает уровень социально-психологического развития человека.

Социально-психологическое развитие человека можно охарактеризовать при помощи следующих навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работа в команде, личностное развитие (обучаемость), управление временем, эффективное планирование своей деятельности, эрудированность, креативность, умение работать с информацией, стрессоустойчивость и т.п. [4, 5].

Уровень социально-психологического развития сотрудника на современном этапе развития экономики является таким же важным качеством сотрудника, как и его профессиональные навыки. Это связано с тем, что главной ценностью в настоящее время является не вещественный продукт труда, а информация. Научно-технический прогресс ведет к устареванию профессиональных навыков, а социально-психологическое развитие неизменно и необходимо всегда.

Социально-психологическое развитие человеческого капитала не является отличительной чертой определенной профессиональной группы. Весь **комплекс социально-психологических компетенций трудовых ресурсов**, необходимых для эффективной деятельности в любой сфере, можно разделить на следующие группы:

- **группа коммуникативных навыков**, необходимых для отношений с людьми, поддержания разговора, эффективного поведения в критических ситуациях при общении с другими людьми. В эту группу следует включить такие качества, как умение слушать, убеждение и аргументация, нетворкинг (построение и поддержание бизнес-отношений), ведение переговоров, проведение презентаций, базовые навыки продаж, самопрезентация, публичные выступления, командная работа, нацеленность на результат, деловое письмо, клиентоориентированность;
- **группа навыков управления собой**. В эту группу следует включить такие качества, как управление эмоциями, управление стрес-

Изображение: flickr.com

сом, управление собственным развитием, планирование и целеполагание, тайм-менеджмент, энтузиазм и инициативность, настойчивость, рефлексия, использование обратной связи;

- **группа навыков эффективного мышления.** В эту группу следует включить такие качества, как системное мышление, креативное мышление, структурное мышление, логическое мышление, поиск и анализ информации, выработка и принятие решений, проектное мышление, тактическое и стратегическое мышление (для руководителей);

- **группа управленческих навыков.** В эту группу следует включить такие качества, как планирование, постановка задач сотрудникам, мотивирование, управление исполнением, контроль реализации задач, развитие сотрудников, ситуационное руководство и лидерство, ведение совещаний, подача обратной связи, управление проектами, управление изменениями, делегирование.

Для обеспечения высокого уровня производительности труда на предприятиях необходимо реализовывать следующие **меры в сфере социально-психологического развития человеческого капитала:**

- обучение работников компаний должно быть непрерывным процессом посредством приобретения нового опыта, знакомств с новыми профессионалами, решения новых сложных задач, использования новых инструментов;
- процесс развития должен быть распланирован и упорядочен, он должен осуществляться комплексно в разных форматах;
- организация и проведение мастер-классов, тренингов, семинаров для сотрудников компании.

Таким образом, социально-психологическое развитие человека в общих чертах может быть охарактеризовано как уровень коммуникативных способностей, умение управлять своими эмоциями, отношение к жизни и личный тайм-менеджмент. Для повышения производительности труда необходимо привлечение работников с высоким уровнем социально-психологического развития и осуществление мероприятий по совершенствованию системы социально-психологического развития трудового коллектива.

Библиографический список

1. Друкер П.Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с.
2. Фридман Т. Начинается глобальная конвергенция образования [Электронный ресурс] // Курьер, 2006. N 4. URL: <http://www.courier-edu.ru/cour0604/4100.htm> (дата обращения: 23.08.2016).
3. Серопов Л.М. Социальное развитие трудового коллектива и факторы роста производительности труда в условиях становления рыночных отношений // Экономические науки, 2009. N 8(57). С. 51–53.
4. Келарев В.В., Котова Н.С. Конвергенциальный подход к организации бизнес-образования в вузе: зарубежный опыт // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. N 4. С. 188–193.
5. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития [Электронный ресурс] // Корпоративный менеджмент. URL: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml (дата обращения: 23.08.2016).

Irina Vyacheslavovna Chistnikova

PhD in Economics, Associate Professor of the Department Chair of Economics and Simulation of Manufacturing Processes of Belgorod State University, Belgorod, Russia

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AS THE FACTOR OF PRODUCTIVITY

Summary. The article is devoted to the substantiation of signs, skills and qualities of social and psychological development of human capital as a factor of productivity. The complex of skills and characteristics of an employee reflecting the level of his social and psychological development is described.

Key words. Social and psychological development, human capital development, "soft skills", human capital.

АЛЕКСЕЙ МИХАЙЛОВИЧ ОБЖОРИН

кандидат филологических наук, учредитель научно-популярного журнала Метеор-Сити, г. Челябинск, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ «ВКОНТАКТЕ»

Аннотация. Статья посвящена исследованию профессиональной идентичности пользователей социальной сети «ВКонтакте» на основании их явной и неявной профессиональной самопрезентации.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, самопрезентация, социальная сеть «ВКонтакте».

Социальная сеть «ВКонтакте» довольно часто выступает объектом научного анализа. Чаще всего она привлекает внимание социологов и экономистов. Первые, в виду того, что имитирует, отражает реальный социум, позволяет проследить поведение отдельных людей и социальных групп, наблюдать в динамике многие важнейшие процессы взаимоотношений с монитора персонального компьютера. Вторые изучают возможности использования потенциала нового СМИ (и даже нового социального явления) в экономических целях, в привле-

чении клиентов, в «раскрутке» товаров и услуг и т.д. Исследуются и воспитательное воздействие сети, возможности образования, коммуникативные особенности «ВКонтакте» и механизмы политического воздействия. Не обходят вниманием социальную сеть культурологи, психологи и юристы.

Подобный интерес к социальной сети не удивителен, ведь сегодня с аудиторией 90 млн. пользователей ежемесячно «ВКонтакте» занимает 5 место среди самых посещаемых сайтов в мире (по версии

Веб-версия статьи и подробности:

<http://www.meteor-city.top/vk-profidentifikacia>

SimilarWeb) и остается одним из самых популярных средств общения в сети.

Данная работа посвящена анализу профессиональной идентичности пользователей социальной сети «ВКонтакте».

Исследование основано на следующих положениях.

Под **идентичностью** понимается «отождествление человеком самого себя (частично осознаваемое, частично неосознаваемое) с теми или иными типологическими категориями (социальным статусом, полом, возрастом, ролью, образцом, нормой, группой, культурой и т.п.)» [1].

Профессию в контексте данной работы определим в узком смысле как «род трудовой деятельности и являющимся обычно источником существования» [2]. Важно отметить, что профессия — это «не только совокупность трудовых действий человека, требующих от него специальных знаний, умений и навыков, но и его социальная позиция [3]». Причем по данным анализа профилей в социальных сетях, человек соотносит свой образ с образом определенной профессии, вне зависимости от профессионального образования. То есть, **профессиональная идентичность** «включает осознание личностью своей физиологии, психики, умственного и физического развития, понимание требований различных профессий к человеку и адекватное соотношение себя с конкретными профессиональными требованиями...» [4].

Профессиональная идентичность в социальной сети может репрезентироваться в **явной форме**, когда пользователь заполняет графы «карьера», «место работы» (ООО Газпром), «статус» (директор), «интересы» (работа по дереву, плету косички на заказ) или **неявной** (имплицитной) — ссылка на свой сайт, по которому становится очевидна деятельность пользователя, или преобладание фото в процессе профессиональной деятельности (например, фото с выступлений на бизнес-встречах или в процессе работы с детьми).

Объектом исследования стали профили 350 пользователей соцсети 18–45 лет, имеющие полное или неполное высшее образование (социально-гуманитарное или педагогическое), со средним доходом, не маргинального статуса (социально определенные), обоих полов.

Во внимание принимались главные особенности социальной сети «ВКонтакте» — нацеленность на эффективную самопрезентацию (юмор, преувеличение своей роли или позиции в обществе, желание казаться лучше, чем есть на самом деле, и др.), неформальность коммуникации, наличие вымышленных статусов и социальных ролей. Учитывая анализируемую категорию пользователей, последняя особенность не повлияла на результаты, т.к. по нашим наблюдениям, к 18-20 годам пользователи «ВКонтакте» предпочитают указывать информацию правдивую либо близкую к действительности, такие пользователи, конечно, есть, но в целевой группе их фактически единицы.

Итак, анализ профессиональной идентичности указанной аудитории пользователей позволил выделить следующие группы:

Неопределенный / безработный — самая большая группа (14%), которую составили пользователи без конкретной профессиональной принадлежности, те люди, по аккаунту которых невозможно определить их род профессиональной деятельности. Причем, сюда не вошли пользователи, имеющие, но не указывающие конкретный вид своей деятельности (см. группу «остальные виды деятельности»). По наблюдениям, это люди, не занятые постоянной работой или учебой в момент сбора данных. Они либо находятся в поиске работы в прямом смысле, либо в состоянии «внутреннего увольнения». Состояние «внутреннего увольнения» означает то, что человек физически находится на работе, но психологически — нет. Среди симптомов внутреннего увольнения называются следующие: скучающий вид в процессе рабочего дня, отсутствие интереса к профессиональной деятельности, лень, критика деятельности других сотрудников и компании (фирмы,

учреждения) в целом, дистанцирование (не общается с коллегами, обедает в одиночестве, с нетерпением ждет окончания рабочего дня) [5]. Причем, все это активно отражается в аккаунте социальной сети. Кроме отсутствия признаков профессиональной деятельности, у пользователей данной группы наблюдается большое количество фото, текстов, цитат и демотиваторов о лени, недостатке сна, разного рода критика, а также фотографий отдыха или экзотичных пейзажей.

Фрилансер — это вторая по величине группа (12%). Зачастую пользователи напрямую указывают свой вид деятельности в графе «карьера», «место работы», тогда как другие («рядовые») профессии, например, «учитель» или «бухгалтер», указываются крайне редко. Сюда вошли и представители смежных профессиональных групп («журналист», «веб-дизайнер», «музыкант» и «остальные виды деятельности»), но не работающие на какую-либо организацию, а «самозанятые».

Веб-дизайнер, фотограф, ведущий — представители этих профессий составляют по 7% от общего числа исследуемых. То есть, каждый 14 пользователь сети «ВКонтакте» профессионально занимается веб-дизайном, фотографией или проведением торжественных мероприятий. Объединив эти три группы, мы можем констатировать, что одна пятая часть (21%) пользователей сайта «ВКонтакте» профессионально делает и продвигает сайты, профессионально снимает свадьбы, праздники, значимые моменты, делает фотографии профилей или ведет торжества — свадьбы, презентации, дни рождения, юбилеи. Популярность данного вида деятельности может говорить о том, что анализируемая социальная сеть востребована у названных категорий специалистов, здесь они активно создают аккаунты-портфолио, профессиональные сообщества и, конечно, ищут клиентов. Это вполне обосновано, ведь сайт дает возможность каждому желающему заявить о своих услугах и получить внимание со стороны потенциальных клиентов. Другим преимуществом является

сама суть коммуникации в сети — возможность попросить «друзей» распространить информацию о своей деятельности. А об эффективности «сарафанного» пиара сегодня известно всем.

В большинстве случаев представители групп «веб-дизайнер», «фотограф», «ведущий» работают без устройства на какое-либо место работы, без явного утверждения своего официального юридического статуса (ИП, ООО); фрилансеры работают в прямом смысле дома.

Преподаватели, учителя составили 6% и 4,5% соответственно. В группу вошли как официальные работники учебных заведений различного уровня, так и занимающиеся этой профессиональной деятельностью в частном порядке — преподаватели иностранных языков, репетиторы по разным предметам, преподаватели кружков или клубов. Довольно большое количество представителей этих профессий может быть связано со спецификой объекта исследования — преимущественно «гуманитарии».

Менеджер (руководитель, директор) (6%) — группа, состоящая из руководящих работников различных организаций. Интересен факт, что в качестве профессиональной деятельности не указывается просто «сотрудник» или «рабочий», тогда как руководящая должность указывается. Причем дифференциация — «менеджер по продажам сети сотовых телефонов» или «топ-менеджер крупной международной компании» — чаще всего не обязательна. Для получения признания «друзей» достаточно громкого заявления «менеджер».

Студент (6%) — группу составили студенты высших учебных заведений, ни один из 22 пользователей не является студентом ссуза (техникумов, колледжей). Это также связано, на наш взгляд, с особенностью категории исследуемых — «гуманитарии», в анализе пользователей технарей, скорее всего, были бы студенты средних профессиональных учебных заведений.

Музыкант — с этой профессией идентифицирует себя 6% респондентов. Аналогично пользователям с другими творческими профессиями, музыканты часто предлагают свои услуги через аккаунты — музыкальное сопровождение торжественных мероприятий. Нельзя не отметить и еще одно наблюдение — даже при очевидном наличии другой основной деятельности многие пользователи указывают «музыкант», что говорит о предпочтительной профессиональной самоидентификации. Это связано с особенностями социальной сети, указанными выше, в частности, с направленностью пользователей на наиболее эффективную, нестандартную самопрезентацию.

Остальные виды деятельности (6%) — группу составили пользователи «единичных» профессий: музейный работник, банкир, инженер, электрик, курьер, библиотекарь, книжный редактор, зоопсихолог, сотрудник типографии, специалист по ремонту, продавец и другие.

Хэнд мейд — 4% пользователей занимается изготовлением различных изделий — букетов из конфет, украшений, одежды, предметов интерьера. При всей редкости данного вида деятельности, он опережает по количеству занятых людей вес оставшиеся зафиксированные виды профессий, таких как, **актер** (3%) (театральный актер и актер-фрилансер, работающий на торжественных мероприятиях), **журналист** (3%) (печатных и электронных СМИ), **секретарь** (1,5% — 5–6 чел.), **бармен** (1,5%), **переводчик** (1,5%), **диджей** (1,5%), **дизайнер** (одежды) (1% — 3 чел.), **работник индустрии красоты** (1%), **художник** (1%) (не дизайнер, не веб-дизайнер).

По результатам анализа всех выделенных групп в социальной сети «ВКонтакте» отмечены следующие **общие характеристики профессиональной идентичности**:

1. Огромную долю респондентов составляют представители творческих профессий, чаще других встречаются веб-дизайнеры, фотографы, ведущие, реже —

музыканты. Многие из этих специалистов работают в форме фриланса, причем 12% отмечают эту форму занятости как основную, подчеркивая, в первую очередь «свободу», «легкость» своей деятельности, и уже после — специализацию.

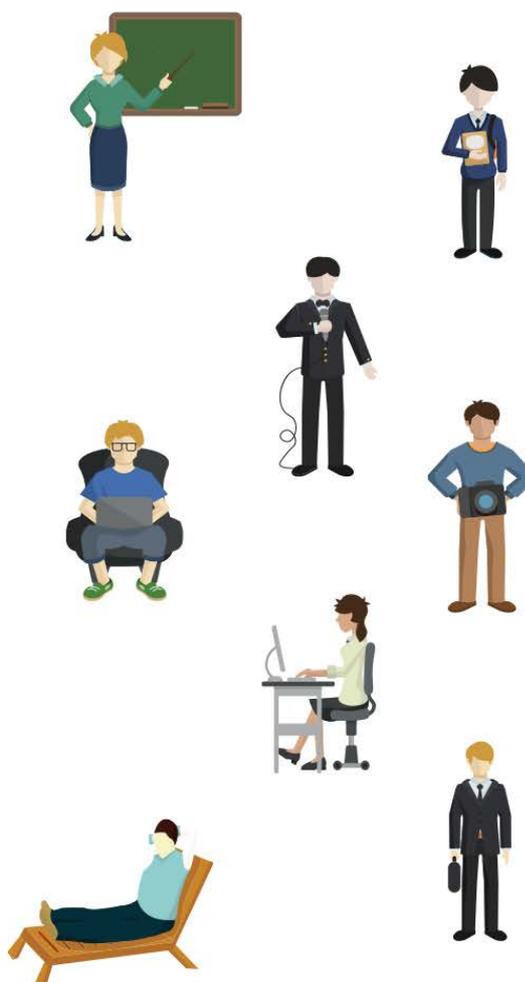
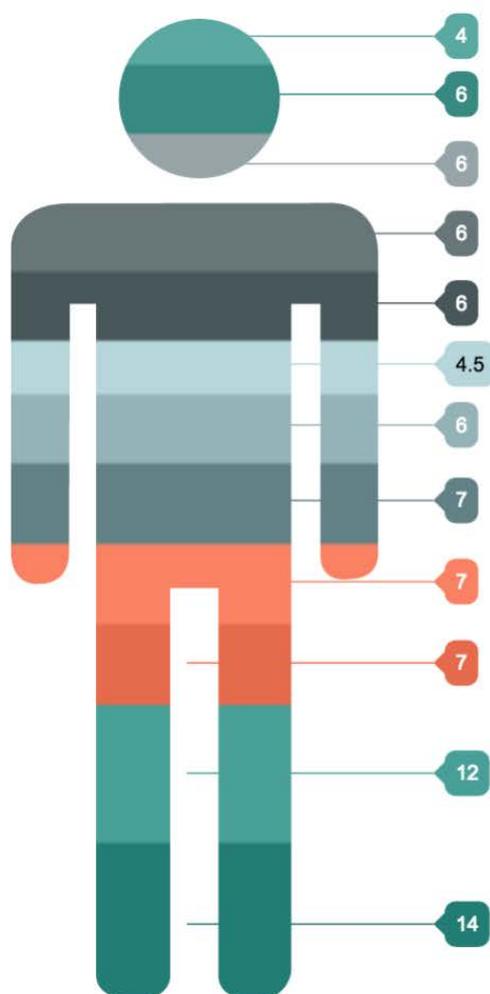
Особенности сайта предоставляют большие возможности самозанятым представителям творческих профессий: бесплатная реклама, прямое общение с клиентами и «коллегами по цеху», создание профессиональных сообществ, презентация своих достижений.

2. Большинство пользователей не идентифицируют себя с какой-то определенной профессией, либо находятся в неопределенном состоянии относительно профессиональной идентичности. Это может быть связано с неформальным характером социальной сети, где совершенно необязательно «выставлять» свои профессиональные интересы, ведь главное внимание уделяется личным интересам и предпочтениям — музыке, фотографии, юмору, легкому неформальному общению. Многие пользователи и «приходят» сюда для того, чтобы отдохнуть от работы, отвлечься от реального мира с помощью виртуального.

3. Заметна тенденция «необремененности» работой, попытки избежать тяжелой, напряженной и систематичной деятельности, связанной с определенным графиком или, по крайней мере, умалчивание об этом. В современном российском обществе, в отличие от советского, не приветствуется трудная, организованная извне работа. Сегодня модно не работать вообще. Если составить портрет по результатам анализа указанного сегмента пользователей, то это будет молодой человек (девушка), уделяющий легкому, творческому труду (это понятие оказалось вообще чуждо данному контексту) 3–4 часа в день, остальное время проводящий в праздности или общении. Обязательным атрибутом является высокий достаток, что говорит о высокой оценке большинством пользователей своего профессионализма.

- Неопределенный / безработный (16.37%)
- Фрилансер (14.04%)
- Веб-дизайнер (8.19%)
- Фотограф (8.19%)
- Ведущий (8.19%)
- Преподаватель (7.02%)
- Учитель (5.26%)
- Менеджер (руководитель) (7.02%)
- Студент (7.02%)
- Музыкант (7.02%)
- Остальные виды деятельности (7.02%)
- Хэнд мейд (4.68%)

Профессиональный "портрет" пользователя "ВКонтакте"



Критерием оценки своего профессионализма для большинства остается востребованность («Покупают, значит все устраивает»). Однако немногие задумываются о

реальном профессионализме, о необходимости развития и самосовершенствования, поэтому возникают ситуации, когда услуги покупают сейчас (по разным причи-

нам), но не покупают завтра. И человек, «профессионально» фотографировавший свадьбы, оказывается неспособным адаптироваться к новым условиям (обогнать новую волну фотографов) или перестроиться на новую деятельность.

Некоторые исследователи говорят о намеренной инфантилизации общества, черты которой, и на наш взгляд, присутствуют в отношении людей к профессиональной деятельности. При всем совершенстве фототехники, наличии программ обработки фотографий, курсов фотосъемки — даже при всем этом не может быть 25 отличных профессиональных фотографов на 350 респондентов.

Однако нельзя абсолютизировать и рассматривать профессиональную идентичность в отрыве от мировых тенденций и социально-политической сферы. Молодые специалисты, потратившие значительные ресурсы (время, силы и деньги) на обучение, приходят на работу, но не получают желаемого уровня доходов в ответ на свои профессионализм и личностные амбиции. Люди часто не видят на предлагаемом им месте работы не только адекватного уров-

ня доходов в настоящее время, но и перспектив развития. Именно это, в первую очередь, провоцирует желание уйти в «свободное плавание». Аналогичные причины наблюдаются и у зрелых работников. Добавим сюда несовпадение уровня ответственности и дохода (например, получать 12–15 тыс. за преподавание сложной дисциплины в вузе), образ современного героя-профессионала — свободного, состоятельного, в дорогом костюме, успешного, самодостаточного, которому не обязательно работать на благо общества, который не хочет быть частью организации, команды и подчиняться чужой воле. И получим профессионализм — эскапизм — привлекательный образ свободного работника, зачастую не имеющего полноценных знаний и навыков в своей деятельности, но ждущего высочайшей оценки этой деятельности и соответствующих материальных результатов.

Таким образом, проблемы профессиональной идентификации напрямую связаны с социальными и личностными аспектами.

Библиографический список

1. Большой толковый словарь по культурологии; под ред. Кононенко Б.И. 2003.
2. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedu.ru/bigencdic/> (дата обращения: 01.10.2016).
3. Брагина В.Д. Влияние представлений о выбранной профессии на профессиональное самоопределение учащейся молодежи: автореф. дис. ... к. психол. н. М., 1976.
4. Каташев В.Г. Профессиональное самосознание учащихся. Казань, 1994.
5. Сарычева Л. По собственному желанию. Как не потерять ценного сотрудника [Электронный ресурс]. URL: <https://thebigplans.ru/self-fired> (дата обращения: 01.10.2016).

Aleksey Mikhaylovich Obzhorin

PhD in Philology, the founder of popular science journal Meteor-City, Chelyabinsk, Russia

PROFESSIONAL IDENTITY OF THE USERS OF SOCIAL NETWORK "VKONTAKTE"

Summary. The article investigates the professional identity of users of social network "Vkontakte" based on their explicit and implicit professional self-presentation.

Key words: professional identity, self-presentation, social network "Vkontakte".

ВЕРА СЕРГЕЕВНА ХАРЧЕНКО

кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВО «УрГПУ», г. Екатеринбург, Россия

КУЛЬТУРА ФРИЛАНСА: КОМПОНЕНТЫ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ



Аннотация. В статье обобщаются особенности фриланса как модели занятости и предлагается концепт «культура фриланса», под которым понимается культура, конституируемая практиками свободной занятости. Ее стречневой ценностью является стремление к свободе и независимости, а основной характеристикой — индивидуализация во всех сферах повседневной жизни.

Ключевые слова: фрилансеры, фриланс, культура фриланса, самозанятость, свободная занятость, виртуальные биржи труда, стиль жизни, рынок труда, занятость, индивидуализация.

Анализ современной научной литературы о фрилансерах и особенностях фриланса как модели занятости показывает связь с социокультурными явлениями, позволяющими расширить границы изучения свободной занятости.

1. Полизанятость и спорадический характер занятости — проектный режим работы и не долгосрочные трудовые отношения вызывают необходимость постоянного поиска заказов, работы, а случайность и не-

контролируемость появления работы влияет на организацию повседневности работника. Он должен уметь планировать свою жизнь таким образом, чтобы выполнять обязательства не в ущерб другим сторонам жизнедеятельности. Все это требует от работника адекватного «просчета» времени выполнения работы, заключаемых договоренностей и выработки навыков планирования, целеполагания в достижении необходимых результатов. Оттого, насколько

Веб-версия статьи и подробности:

<http://www.meteor-city.top/kultura-frilanca>

правильно работник оценивает собственные возможности и ресурсы, зависит его успешность и будущая репутация. Именно поэтому становятся популярными различные формы обучения фрилансу по типу «Как стать успешным в фрилансе», «Как работать, не выходя из офиса», и т.п.

Образовательные практики для тех, кто хочет стать фрилансером или научиться быть успешным в «свободном плавании», реализуются в различных формах: от выпуска специальных «справочников», пособий, до организации школ фриланса [см. 1, 2, 3] (например, школа Freeology: <http://freeology.ru/>). Эти формы обучения схожи в том, что предлагают советы и рекомендации для того, чтобы:

- определить, готов ли «кандидат» стать фрилансером, обладает ли необходимыми качествами и навыками;
- помочь в выборе профессиональной области, специализации, в том числе обучив ей;
- предложить оптимальные способы организации занятости, обучить эффективному взаимодействию с заказчиками, коллегами, собственному «продвижению» в фрилансе.

Указанные способы обучения отражают и некоторую закрытость данной группы (не каждый может стать фрилансером, т.к. необходимо обладать специальными качествами или навыками, компетенциями) и «рекрутинговую» открытость — стремление к включению в группу фрилансеров всё большего числа последователей идеологии внеорганизационной и самостоятельной занятости.

2. Преимущественно неформальный характер договоренностей между работниками и работодателями влияет на выработку механизмов защиты, снижения рисков — стороны предлагают «гарантии», например, предоплату за будущую работу или установку паролей в готовых проектах (файлах). Конфликты, возникающие в этой связи между исполнителями и заказчиками, поднимают

важную проблему — создание альтернативных профсоюзов фрилансеров [4].

3. «Лоскутность» карьеры во фрилансе связана со специфическими («накоплениями») — опыт, профессионализм, достижения, плотность социальной сети, объем социального капитала. Проектный характер занятости также порождает нелинейность карьеры фрилансера [5, 6].

4. Фриланс формирует виртуальные рынки труда (ВРТ) — социальное пространство, конструируемое вокруг временных исполнителей и работодателей, проектной работы, сообществ фрилансеров, способствующих защите трудовых отношений, получению новых знаний, повышению квалификации. Примером института ВРТ являются биржи удаленной работы (fl.ru, freelance.ru), которые, например, берут на себя функции третьей стороны, то есть могут выступать гарантом выполнения обязательств как для работодателя, так и для работника. В последнее время произошла локализация ВРТ по специализациям и направлениям работы в фрилансе; биржи начинают объединять исполнителей и заказчиков по конкретным областям и профессиям — копирайтеров, программистов, юристов, бухгалтеров, дизайнеров, актеров, фотографов, моделей, строителей, инженеров, архитекторов и т.д. (Например, эта подборка включает обширный перечень бирж по специализациям во фрилансе: www.kadrof.ru/cat_exchange.shtml).

5. Специализация и профессионализация фриланса зачастую связана с **инфокommunikационными технологиями, умственным или творческим трудом**. Результатом деятельности по преимуществу является нематериальный продукт собственного труда, услуга, а в качестве средств труда — доступные, недорогие средства (персональный компьютер, телефон, интернет и пр.) или собственные способности человека (если рассматривать в качестве фриланса работу моделей, актеров, певцов и т.д.).

Анализ фриланса как модели занятости показывает, что свобода является главной его характеристикой: *работник свободен в распоряжении своим временем, жизнью, у него есть выбор когда, где и как работать, он независим от работодателя, у него нет необходимости ходить на работу в строго определенное время и выполнять именно то, что от него требует работодатель и что обозначено в должностных инструкциях и трудовом контракте.* Однако свобода здесь **иллюзорна** — не обладая постоянным трудовым контрактом, защищенным законодательством, индивид вынужден выстраивать собственные способы действия, обеспечивающие его занятость, доходы, существование. Это определяется возможностью индивида **включить себя в труд** — найти оптимальные способы и механизмы поиска работы, выстраивания отношений с заказчиком, выполнения работы по оговоренным требованиям и самостоятельному обеспечению гарантий. Другими словами, фриланс предполагает следование качественно иному комплексу норм и ценностей, т.е. как модель занятости он наполняется новым социокультурным смыслом.

Фриланс как категория социокультурного анализа практически не представлен в современных исследованиях; некоторые ученые определяют практики фриланса в экономсоциологических категориях, например, как «электронная самозанятость» [7], «интернет-занятость» [8], или же просто сужают до «удаленной работы» [см. 9, 10, 11]. На наш взгляд, это — социокультурное явление, которое связано со специфической культурой организации труда через особые отношения с работодателем и самоорганизацию работника. Именно поэтому продуктивным является изучение фриланса как стиля жизни, конституируемого, воспроизводимого и разделяемого фрилансерами.

Таким образом, возникает особая культура планирования, выполнения работ, их распределения, ответственности и связи с са-

моуправлением, саморазвитием работника — **культура фриланса**, складывающаяся из норм, образцов поведения, особых социальных пространств, а также стилизованных особенностей.

Данная культура, на наш взгляд, состоит из ряда важных компонентов (рис. 1):

- Фрилансеры как **социальная общность** (реальная или номинальная); сюда же можно отнести качества, определяющие успешность или востребованность (известность) фрилансеров, такие как самоорганизация, опыт, способности, профессия, навыки.
- **Сообщества** фрилансеров, возникающие как на виртуальных биржах труда, так и в Интернет в целом (сайты, блоги и пр.), в социальных сетях. Например, «Адовы клиенты», «Черный список кидал», «мамалансер» и пр.
- **Нормы и правила**, вырабатываемые фрилансерами как на групповом и институциональном, так и на индивидуальном уровне.
- **Солидарность** фрилансеров (объединение в сообщества, поиск общих способов регуляции поведения, стремление к единению).
- **Социальное пространство** (физическое и виртуальное): коворкинги, «третьи места», виртуальный рынок труда (биржи удаленной работы).
- **Ритуалы** (День фрилансера, 14 мая).
- **Специфический язык**, жаргонизмы (профессиональный жаргон: «сеошник», «зак», «флешер» и т.п.).
- **Ценности** (свобода, независимость, возможность оставаться самим собой, ответственность, собственные критерии успеха).
- **Обучение** фрилансу (справочники, школы, тренинги).
- **Заказчики**, испытывающие потребность в удаленных, временных работниках или исполнителях с уникальными способностями, умениями.
- Трудовые отношения и занятость, основу которых составляют **доверие и индивидуализация**.



Рис. 1. Культура фриланса

Итак, складывающаяся культура фриланса — это культура, конституируемая практиками свободной занятости, стречневой ценностью которой является стремление к свободе и независимости, а основной характеристикой — индивидуализированность во всех сферах повседневной жизни. Культура фриланса имеет сходства с описанными М. Кастельсом культурами хакеров и культурой Интернета, определяемой, как культура, построенная на технократической вере в прогресс человечества под воздействием техники, принятая сообществом хакеров, развивающимся на основе свободного и открытого технического творчества, внедренная в виртуальные сети, ставящие своей целью построение нового общества, и материализованная вдохновенными прибылью предпринимателями в творениях новой экономики [12, с. 80].

Главным звеном в культуре хакеров является **свобода** — свобода творить, использовать знания и распространять их, а отличительными чертами — внутреннее наслаждение от процесса творчества, включенность в сообщества, структурированные согласно обычаям и принципам неофициальной общественной организации [12, с. 63–65].

Формирование в фрилансе особого социального пространства, социальных общностей, норм и правил (социальных институтов), разделяемых ценностей подтверждают становление культуры фриланса. Следует отметить, что не все компоненты культуры фриланса достаточно изучены. Более того, часть из них ранее не подвергалась научному анализу. Комплексное изучение всех структурных компонентов явления позволит в будущем концептуализировать заявленную нами проблематику в полной мере.

Библиографический список

- Северинов Н. Эволюция фриланса. Организация труда: тендеры, заказы, финансы. Fugees, 2007.
- Кузнецова С.А. Фриланс. Как заработать \$ 1000 в месяц, не приходя в офис. Ростов-н/Д., 2009.
- Мурадова А. Фриланс: Когда сам себе начальник. М., 2007.
- Вишневская Н.Г., Алтынбаева И.Ф. Профсоюзное объединение фрилансеров — необходимость или прихоть? // Науковедение, 2014. Вып. 1.
- Харченко В.С. Фриланс как стиль жизни в современном российском обществе: автореф. дис. ... к. соц. н.: 22.00.06 / Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Екатеринбург, 2013.
- Харченко В.С. Фриланс как стиль жизни в современном российском обществе. диссертация ... к. соц. н.: 22.00.06 / Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Екатеринбург, 2013.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики, 2011. N 10. С. 91–112.

8. Заиченко С.А. Занятость в Интернет: нетипичные свойства и новые подходы в изучении [Электронный ресурс] // Экономическая социология. 2002. Т. 3. N 5. С. 93–110. URL: http://ecsoc.hse.ru/data/670/586/1234/ecsoc_t3_n5.pdf (дата обращения: 10.02.2013).
9. Погодина И.В. Власть от организации перешла к работнику правовые аспекты фриланса (удаленной работы) // Трудовое право, 2010. N 2. С. 16–19.
10. Солоха И.А. Дистанционная занятость как возможность реализации конкурентных преимуществ трудовых ресурсов удаленных территорий // Экономический вестник Республики Татарстан, 2009. N 3. С. 54–56.
11. Сорокина А.Н. Удаленная работа как нестандартная форма занятости населения региона (по материалам социологического исследования в самарской области) // Вестник Самарского государственного экономического университета, 2010. N 74. С. 63–67.
12. Кастельс М. Галактика Интернет. Екатеринбург, 2004.

Vera Sergejevna Kharchenko

PhD in Sociology, Associate Professor of the Department Chair of Sociology and Political Science of Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

FREELANCE CULTURE: COMPONENTS AND PRINCIPLES

Summary. The article summarizes the features of freelancing as a model of employment and proposes the concept of "freelance culture" which refers to the culture that is constituted by free employment practices. Its core value is intention to be free and independent and its main characteristic is individualization in all areas of daily life.

Key words: freelance, freelancer, freelance culture, self-employed, free-time employment, virtual labor market, lifestyle, labor market, employment, individualization.

ПРАКТИКА: ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ИДЕИ Р. РОБИНСОНА

ЮЛИЯ РАМИЛЬЕВНА ШАРИПОВА

студентка РАНХиГС, Челябинский филиал, г. Челябинск, Россия, г. Челябинск, Россия

Р. РОБИНСОН:

«14 ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ДЕЛЯТСЯ ЛУЧШИМИ СОВЕТАМИ СВОИХ ОТЦОВ»



Аннотация. Статья представляет собой авторский перевод оригинального материала Р. Робинсона, содержанием которого являются советы и правила успеха известных предпринимателей мира.

Ключевые слова: успех, влияние, решение, предприниматель.

Не существует какого-то определенного способа достижения успеха в жизни, бизнесе или какой-либо другой сфере. Однако, исследуя привычки и ценности наиболее успешных людей мира, а также факторы, которые способствовали их успеху, мы сможем понять, как достигнуть того же.

У многих из нас есть люди, которые больше, чем родители, влияют на нас, а также на то, кем мы становимся. Другими словами, в жизни (по крайней мере, в какой-либо момент времени) мы можем во всем отождествлять себя с неким «образом», «идеалом», который превозносим в своем сознании, уважаем и опираемся на его

мудрость, прислушиваемся и доверяем тому, что он говорит. Это помогает нам не только ориентироваться в жизни, но и выбирать направление в своей деятельности.

Мы обратились к нескольким успешным предпринимателям со всего мира и попросили их поделиться лучшими, наиболее полезными советами, которые они когда-либо получали от своих отцов, — неважно, связаны ли они с жизнью, работой или игрой. В данной статье вы узнаете, что передали отцы своим детям.

1. Отец Кевина О'Лири: «Развивайся все-сторонне».

«Диверсификация — единственный «бесплатный завтрак»¹ в инвестировании. Всегда имей диверсифицированный портфель ценных бумаг: владей некоторыми запасами акций, облигаций, но всегда в размере не более, чем 5% вложений в каждый из них».

Кевин, как предприниматель, инвестор и известное лицо телевизионного шоу «Shark Tank» (телеканал ABC), создавал и продавал свои многочисленные компании в рамках своей невероятно успешной карьеры.

2. Отец Джеффа Хейдена: «Делай то, чего другие люди не будут делать».

«Скучные люди побеждают. Люди, достигшие высот, делают намного больше скучных вещей. Рутинная, строгость, внимание к деталям, повторение одного и того же день за днем... Это и есть один из верных путей к успеху».

«И он был прав. Каждый успешный спортсмен, артист и бизнесмен, которого я знаю, прилагал огромные усилия, тратя тысячи часов на практику. Все они успешны, главным образом, потому что готовы были делать то, чего другие люди не делали. Учись наслаждаться монотонной (рутинной) работой, чтобы добиваться большего, чем другие».

¹ В данном случае идет отсылка к крылатому выражению «Бесплатных завтраков не бывает» (*There ain't no such thing as a free lunch*) — крылатая фраза, подразумевающая, что получение какой-либо выгоды всегда связано с затратами, даже если эти затраты на первый взгляд не видны.

Джефф — «безымянный автор»², спикер и действующий редактор «Inc» (американский ежемесячный деловой журнал). Он проложил себе путь к управлению книжным издательством с командой из 250 человек и стал популярным «безымянным автором» для высокопоставленной бизнес-элиты. Он написал более 50-ти книг, причем 6 из них достигли первых позиций в списке интернет-магазинов «Amazon Business» и «Investing» (ведущий финансовый портал). Для своей последней книги «Transform» он 4 года собирал бизнес-советы: «как существенно улучшить свою карьеру, бизнес, отношения и жизнь ... нужен один маленький шаг».

Ниже представлен лучший фрагмент напутствия целеустремленным предпринимателям, которые хотят открыть свое дело: «Никогда не забывайте, что ваш бизнес должен приносить больше денег, чем поглощать. Я знаю, что это звучит слишком просто, однако очень много людей упускают это из виду. К примеру, почему на первых порах очень многие начинающие предприниматели вкладывают в бизнес сверх меры (или тратят слишком много своего времени на поиск инвесторов).

Вместо этого работайте над тем, чтобы придумать простое решение, которое не будет стоить вам ничего. Эта вынужденная мера поможет вам потратить меньше, чем заработали, даже когда сделано еще не так много. Иногда вкладывать капитал просто необходимо, но в какой-то момент мы должны получать от него доход. Нет ничего плохого в том, чтобы покупать акции, инвестировать в будущее, даже теряя деньги на несколько лет. Однако, в конечном счете, ваш проект должен сводиться к простому уравнению: зарабатывать больше, чем тратить».

² «Безымянный автор», «писатель-призрак» (ghost writer) — автор, за вознаграждение пишущий тексты за другого, как правило, известного, лица (в частности, за руководящего политического, государственного деятеля или артиста, но также и за того, кто известен как писатель). Его имя при этом в книге не указывается. Также «ghost writer» часто переводится как «литературный негр».

3. Отец Керри Хаммер: «Придерживайся своих принципов».

«Терпение, смирение и уважение».

Керри — предприниматель и выдающийся модельер, профессионально меняющий отношение женщин к одежде. Также, благодаря революционному вкладу в индустрию моды, она попала в список Forbes: «30 до 30-ти».

4. Отец Джона Эйкаффа: «Окружай себя теми, кто влияет на тебя хорошо».

Это то, что всегда со мной. Мой отец говорил мне: «Окружай себя такими людьми, чье финансовое положение не зависит от тебя». Людям, чья финансовая выгода зависит от вас, трудно говорить правду о том, как вы живете и что вам нужно делать. По версии «New York Times» Джон — автор 5 бестселлеров, в том числе «Перезаряди карьеру. Встряхни связи, навыки, достоинства и, наконец, стань тем, кем хотел» («Do Over: Rescue Monday, Reinvent Your Work and Never Get Stuck»). Он консультировал несколько крупнейших брендов о том, как создать «увлеченную, серьезную команду»,

а также регулярно выступает с такими темами, как поиск цели и призвания в жизни.

5. Отец Джона Янча: «Всегда находи решения».

«Сосредоточься на решении проблемы, а не на обвинении». Жизнь моего отца (на самом деле, жизнь обоих моих родителей) была примером того, как следует добиваться своих целей. У нас была действительно огромная семья с 10 детьми и наше мышление всегда работало следующим образом: «Чего конкретно нам необходимо достичь? Хорошо, и как мы добьемся этого?». По-моему, отличный способ мышления предпринимателя».

Джон является консультантом по маркетингу, спикером и автором таких книг, как «Маркетинг без диплома: просто и практично» («Duct Tape Marketing»), «Продавец нового времени. Думай как маркетер — продавай как звезда» («Duct Tape Selling») и др.

6. Отец Джоша Кауфмана: «Лучший способ научиться — делать».

«Мой папа выстроил свою карьеру в начальной школе: сначала как учитель



Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

естественных наук в шестом классе, затем как директор. Он привил мне такие ценности как любопытство, тяга к исследованиям и экспериментам. Хотите действительно понять, как что-то работает? Придется пачкать руки, разбирать предметы, прислушиваться и повторять это снова и снова, пока не поймете.

Джош — один из 100 лучших бизнес-авторов на планете, он написал два международных бестселлера: «Сам себе MBA» и «Первые 20 часов». Также он рассказывает о концепции своих книг в интерактивных видеоуроках на «CreativeLive».

7. Отец Мишель Уорд: «Доверяй своей интуиции».

«Мой папа сказал мне, что мой новый персональный сайт — слишком простая, ничем не примечательная копия старого, и что на нем слишком много упоминаний о евреях. По его мнению, это не производило впечатления профессионализма. Лучший совет я получила от себя самой, когда поблагодарила его и ничего не стала менять, зная, что 60-летний бизнесмен — это не моя целевая аудитория, и это не тот, на кого рассчитан мой сайт. Я верила, что творческие люди в возрасте от 20 до 40 лет отремонтируют на мой образ подачи информации. “Он попросил прощения несколько месяцев спустя, когда обо мне написали в журнале «Newsweek”. Он сказал: «Очевидно, ты делаешь что-то правильное, поэтому продолжай не слушать меня». Мы посмеялись над этим, потому что я знала, что в его словах была любовь и поддержка!».

Мишель — профессиональный тренер, который помогает людям покинуть своё «высасывающее душу» рабочее место и начать новую жизнь без работы «на дядю».

8. Отец Джеффа Гоинса: «Будь целеустремленным в том, что делаешь».

«Используй вещи по назначению». Понимание сущности инструмента и того, как он работает, помогло мне разобраться с ремеслом писателя. Также я не использую нож для масла в качестве отвертки.

Джефф — уважаемый писатель и наставник, имеющий более 100 онлайн-публикаций. Сейчас он запускает свою собственную конференцию «Маркетинг для немаркетологов», а также делится своим экспертным мнением копирайтера на CreativeLive.

9. Отец Эйбеля Джеймса: «Следуй за своей страстью, несмотря ни на что».

Мой папа всегда говорил: «Следуй за своей страстью и берись только за то, что делает тебя счастливым». Невозможно стать профессиональным музыкантом, если у тебя нет слуха или спортсменом, не делая зарядку каждый день.

Эйбель — №1 среди самых популярных авторов, ведущий подкаста «Сжигай жир и живи здоровым» («Fat Burning and Living Healthy»), отмеченного многими наградами, спикер и предприниматель.

10. Отец Эрики Николь: «Никогда не сдавайся».

Лучший совет, который я когда-либо получила от отца — это «всегда оставайся вдохновленной и держись до конца». Это простое, однако сильное правило. В жизни и бизнесе мы сталкиваемся со многими приятными победами и унижительными поражениями, но всегда должны быть преданы своей цели, потому что это и определяет нас. «Когда ты не можешь изменить направление ветра — регулируй свои паруса» (Г. Джексон Браун младший)».

Эрика — основатель и главный исполнительный директор «YFS Magazine» (небольшой веб-сайт бизнес новостей и онлайн-магазин), она имеет множество онлайн-публикаций для поколения «двухтысячных» о том, как эффективно начать карьеру и работать «на себя».

11. Отец Гриффина Хэммонда: «Будь скромным».

«В колледже я состоял в обществе людей с высоким уровнем интеллекта, но когда мой отец увидел меня в безвкусовой футболке «MENZA» (крупнейшая, старейшая и самая

известная организация для людей с высоким коэффициентом интеллекта), он сказал мне больше никогда её не надевать. И он был прав, ведь хвастовство — это не повод для уважения, тогда как смирение и усердная работа могут открыть перед вами все двери. Когда мой отец умер, я нашел маленькую коробку в его шкафу. Внутри был его диплом, знаки отличия и письмо, которое я написал, когда был ребенком. Его самые главные поводы для гордости были скрыты — это и есть скромность и эмпатия, которые вызывали любовь к нему такого большого количества людей».

Гриффин — отмеченный наградами режиссер малобюджетных фильмов, включая недавнюю документальную картину «Шри-рача» («Sriracha»).

огромный уровень мотивации к тому, чтобы достигать большего, чем от меня просят. Я считаю, что в большей мере это отразилось на том, чего достигли наши компании за два десятилетия.

Синан — основатель «Ассоциации интернет-маркетинга» («Internet Marketing Association») и «КСОММ» — одних из самых известных фирм по маркетингу и коммуникациям в Южной Калифорнии.

13. Отец Майка Брауна: «Присутствуй».

Самый важный урок, который я усвоил от своего отца, не был выражен словами, которые он мне когда-нибудь говорил. Он воплощался в его присутствии в моей жизни, в его привязанности ко мне. Со времен моей молодости, когда я занимался спор-



Фото: flickr.com

12. Отец Синана Кенетсиза: «Всегда добивайся большего».

«Стремись получить «удовлетворительно» или выше, не ставь себе цель получить только «отлично». Сосредоточиваясь на оценке «удовлетворительно», я на самом деле получил много «хорошо» и даже «отлично». Совет моего отца развил во мне

том, и до сегодняшнего дня, когда мне уже 30 и у меня своя компания, — мой отец присутствует везде, куда бы я его не позвал. На самом деле, он все еще приезжает и на мои баскетбольные матчи. От него я узнал, что «присутствие» значит очень много и оно действительно очень важно для меня, оно влияет на мои решения и сегодня и сделает из меня доброго отца в будущем.

Майк — основатель «ModBargains», коренным образом изменивший онлайн-рынок подержанных автозапчастей и автомобильных аксессуаров путем расширения ассортимента и надежного обслуживания клиентов по всему миру.

14. Отец Криса Хоукера: «Гордись своей работой».

«Когда я был подростком, 13-ти или 14-ти лет, я помогал своему отцу с проектом по деревообработке. Когда мы закончили, он выбрал место на основании и поставил свою подпись, а затем сказал мне: «Если тыставишь на чем-то свое имя, то люди будут оценивать тебя по качеству твоей работы».

Эти слова были в моей голове на протяжении многих лет, побуждая меня выкладываться на все 110% во всем, что я делаю. Мне ясно, что люди оценивают меня по тому, как я делаю свою работу».

Крис — основатель фирмы «Trident Design», которая работает с изобретателями и брендами над финансированием их идей и продуктов на платформах краудсорсинга. Его изобретения и умение вести бизнес упоминают на веб-сайтах и в блогах в «Entrepreneur» и «TechCrunch», а также во многих онлайн-публикациях по всему миру.

Yuliya Ramilyevna Sharipova

Student of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Chelyabinsk branch, Chelyabinsk, Russia

R. ROBINSON: 14 ENTREPRENEURS SHARE BEST ADVICE FROM THEIR FATHERS

Summary. The article is the translation of the original R. Robinson's material, its contents are the tips and the rules of success of well-known entrepreneurs from all over the world.

Key words. Success, impact, decision, entrepreneur.

ОЛЬГА ДИНАРОВНА САДРЕЕВА

студентка РАНХиГС, Челябинский филиал, г. Челябинск, Россия

АЛЕКСЕЙ МИХАЙЛОВИЧ ОБЖОРИН

кандидат филологических наук, учредитель научно-популярного журнала Метеор-Сити, г. Челябинск, Россия

Р. РОБИНСОН: «КАК ЗАРАБОТАТЬ БОЛЬШЕ ДЕНЕГ, ЗАНИМАЯСЬ ФРИЛАНСОМ (ДАЖЕ ЕСЛИ ВЫ — НОВИЧОК)»



Фото: pexels.com

Аннотация. Статья представляет собой авторский перевод оригинального материала Р. Робинсона, в котором предлагается стратегия повышения уровня конкурентности в сфере фриланса.

Ключевые слова: маркетинговые услуги, фриланс, самопрезентация.

Год назад я начал заниматься фрилансом, и с тех пор у меня была возможность поработать со многими экспертами мирового класса и стартапами высокого роста. До того момента мне никогда не доводилось вести переговоры по ценам премиум за мои маркетинговые услуги.

Поскольку я проделал эффективную работу по определению стоимости моих услуг, позиционированию себя как эксперта в своей области и поиску необходимой информации, теперь мой график забит на 3-6 месяцев вперед.

Веб-версия статьи и подробности:

<http://www.meteor-city.top/kak-zarabotat-frilansom-novichku>

Имейте в виду, что сразу у вас ничего не получится. Секрет моего успеха в мире фриланса заключался в серьезном стратегическом позиционировании, часах тяжелой и кропотливой работы, а также в том, что всю работу я выполнял в срок.

Если вы всерьез задумались о том, чтобы стать фрилансером и существенно повысить свои доходы, вот мои двенадцать советов, благодаря которым вы сможете зарабатывать больше в течение первого года:

- 1) выберите нишу,
- 2) решите, какие услуги вы будете предлагать,
- 3) определите своего идеального клиента,
- 4) создайте качественный сайт с портфолио,
- 5) станьте фрилансером до того, как покинете основное место работы,
- 6) развивайте свои навыки,
- 7) работайте над тем, чтобы вам доверяли,
- 8) определите цены на свои услуги,
- 9) используйте свой круг общения в социальных сетях,
- 10) усовершенствуйте самопрезентацию,
- 11) обновляйте свой блог,
- 12) напишите статью в отраслевые блоги и издания.

1. Выберите нишу.

Если вы новичок в сфере фриланса, то в один момент можете решить браться за ЛЮБУЮ оплачиваемую работу, на которую способны. Но чем глубже вы погружаетесь в эту область, тем более приходите к осознанию того, что нужна стратегия. Стратегия относительно типов работы, за которую вы готовы взяться, и относительно клиентов, с которыми будете работать. Здесь может возникнуть вопрос: как избирательность в таком деле, как фриланс, поможет зарабатывать больше денег?

Ответ прост. Ограничение круга деятельности или определенная специализация позволяет вам стать экспертом в этой узкой области. А эксперты обычно берут больше денег за свою узкоспециализированную работу.

По моему мнению, старый как мир вопрос о том, кем нужно быть в первую очередь — специалистом или генералистом (от англ. generalist — выполнение нескольких функций одновременно) — не тот вопрос, над которым стоит долго раздумывать (тем более в ситуации с фрилансом). Если бы вы сами были своим клиентом и вам нужно было настроить автоматическую рассылку электронных писем так, чтобы люди подписывались на новости, написать хорошее рекламное объявление или обновить устаревший сайт, то к кому бы вы обратились — «мастеру на все руки» или эксперту в каждой области? Я бы выбрал специалиста для каждой отдельной задачи.

Если говорить о моем собственном опыте, то я выбрал узкую специализацию консультанта по контент-маркетингу, вместо того, чтобы работать в веб-маркетинге в целом. И сейчас я понимаю, что это было одним из моих лучших решений, потому что со временем я заработал репутацию талантливого контент-маркетолога и меня часто приглашают в различные медиа как эксперта. Таким образом, я занял лидирующую позицию в своей деятельности в сравнительно короткий период времени.

Если вы выберете правильную нишу, решив специализироваться и приложив усилия на то, чтобы стать «брендовым» экспертом в своей нише, то эти усилия обязательно окупятся с годами.

2. Решите, какие услуги вы будете предлагать.

Следующим важным решением, которое необходимо будет принять, став на путь фриланса, — это суть того, что вы будете делать, и чего делать не будете. Чем специфичнее вы определите свои услуги, тем лучше. Это не только поможет вам выстроить на этом свое имя, это позволит вам контролировать то, как вас воспринимают клиенты, даст вам возможность набирать портфолио в том направлении, в котором сильны именно вы. Если вы хотите сфокусироваться, например, на SEO-оптимизации, то вам не следует браться за работы по разработке дизайна сайтов или по со-

зданию тем для WordPress. Краткосрочная выгода может быть очень заманчивой (и иногда необходимой для жизни), но проекты, не связанные с конечной целью становления лучшим в своем узкоспециализированном направлении, будут только оттягивать этот момент и замедлять какой-либо прогресс.

3. Определите своего идеального клиента.

Перед тем, как вы начнете свою деятельность, нужно составить четкое, идеальное представление клиента, с которым вы будете работать. Хотите ли вы создать сайт для владельца небольшого предприятия, включиться в работу высокотехнологичного стартапа или заключить долгосрочный контракт с огромной компанией? Умение определить целевого клиента (обрисовать конкретный тип бизнеса) необходимо для создания качественного предложения услуг.

Для того, чтобы максимально правильно понять, каким должен быть целевой клиент и как его найти, задайте себе всего три вопроса:

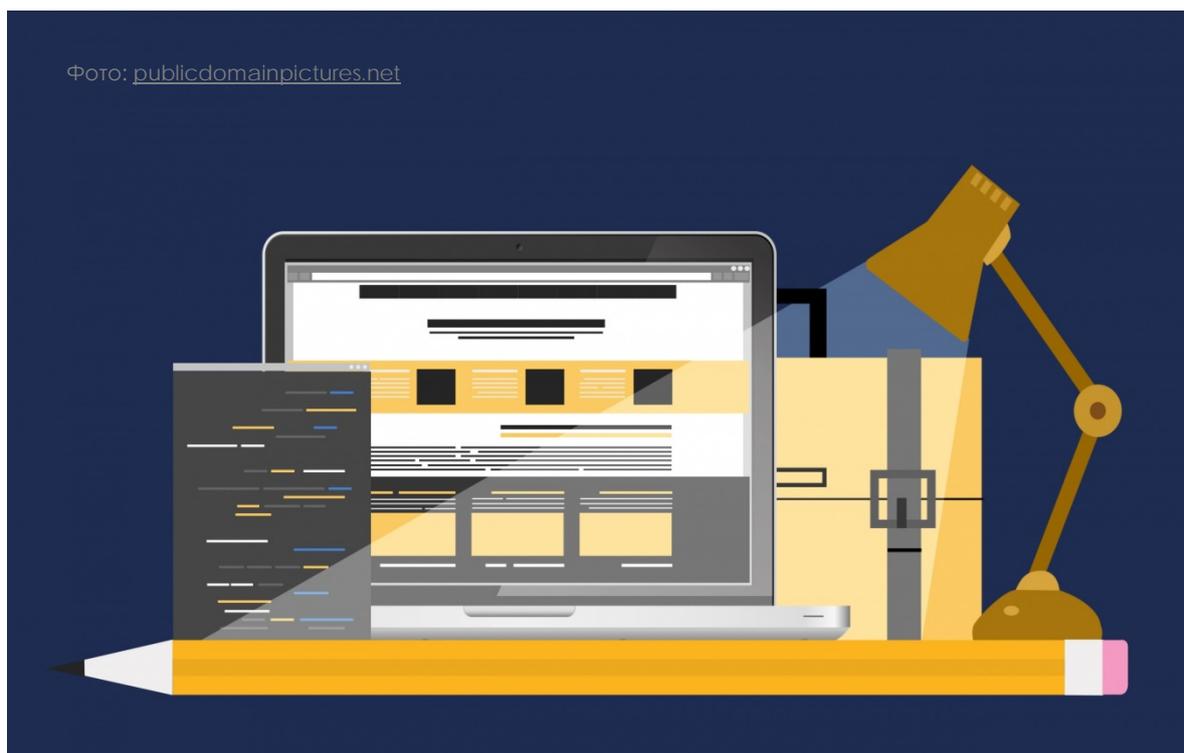
- У какого типа бизнеса есть проблемы, которые я могу решить, предложив свои услуги?

- Может ли бизнес, с которым я собираюсь работать, позволить себе оплату моих услуг?
- Что я знаю о тех людях, которые принимают решения в том бизнесе, на который я нацелен: возраст, пол, место их пребывания и работы, вебсайты, которые они посещают, их личные интересы и предпочтения?

Осознание того, что я могу эффективно работать с небольшими «стартапами» и обращаться лично к их руководителям, помогло мне сузить диапазон потенциальных клиентов. Работа со стартап-командами со сходными интересами в пределах одной ниши дало возможность моим потенциальным клиентам узнать меня, а мне приобрести опыт и уверенность в этом конкретном направлении деятельности. Достижение успеха с одним клиентом было гарантией того, что это же можно повторить с другими.

4. Создайте качественный сайт с портфолио.

Сегодня это является неотъемлемой частью для «серьезного» фрилансера, ведь это один из лучших способов показать свои умения в деле. Хороший сайт-портфолио должен:



- демонстрировать ваше мастерство,
- подчеркивать то, чего вам уже удалось достичь,
- говорить о том, кто вы,
- давать контактную информацию, чтобы клиент мог легко с вами связаться.

Эффективное, «звездное» портфолио поможет и в том случае, если у вас еще нет большого опыта и доказательств своей компетентности. Цель сайта-портфолио — дать представление о том, что вы делаете, заинтересовать и убедить потенциального клиента в том, что ему нужны именно вы. Вот почему, важно потратить время и деньги на то, чтобы сделать качественное портфолио, на то, чтобы продумать, как лучше показать свои умения и достижения. Это важно сделать до того, как вы начнете поиск новых проектов. Как только сайт-портфолио готов, включайте ссылки на него в социальных сетях и везде, где есть упоминание о вас (вместо адреса электронной почты).

5. Станьте фрилансером до того, как покинете основное место работы.

Я всегда был за то, что фрилансом нужно начинать заниматься параллельно вашему основному месту работы, вместо того, чтобы в один момент бросать все и уходить в «свободное плавание». Кроме времени и средств, которые нужно будет потратить на создание качественного сайта-портфолио, создание персонального бренда, накопления работ, которые станут наполнением вашего портфолио, вам понадобится хотя бы несколько постоянных клиентов, работа с которыми может стать единственным источником доходов.

Я рекомендую «вырастить» уровень дохода до 50–75% от основного дохода, и, рассчитав все возможные риски, оставлять основное место работы.

Во-первых, строгий распорядок дня, напряженная работа (в том числе срочные заказы), ответственность за бизнес клиентов — все это в кратчайшие сроки научит тому, что значит вести свой собственный бизнес.

Во-вторых, плюс, о котором нельзя не сказать, будет то, что в своей работе фрилансера вы сможете вести отбор клиентов, с которыми вы хотели бы работать. Вы не будете находиться в состоянии абсолютной нехватки денег. Это ставит вас в положение специалиста, знающего себе цену, вкладывающего свое время и силы в то, в чем вы искренне заинтересованы.

Это те два пункта, которых вам нужно придерживаться, если вы хотите однажды стать профессиональным фрилансером в любимой вами сфере.

6. Развивайте свои навыки.

Это лучший совет для того, кто хочет обоснованно высокую плату за свои услуги. Практикуйтесь в тех направлениях, в которых вы хотите преуспеть, будь то сайты на WordPress, мобильные приложения или что-нибудь еще. Чем больше вы сможете проявить себя в море конкурентов с лучшей стороны, как участника успешных проектов, которые привлекут клиентов в будущем, тем лучше. Но помните, что нет необходимости суетиться и хвататься за каждый предложенный проект. Только то, в чем вам нужно реализоваться, в чем нужно стать заметными в будущем. Если вы не знаете чего-то, то попробуйте быстрые способы узнать это, не возвращаясь лаза в школу в попытке понять устройство компьютера, работайте над тем, без чего не обойтись на практике.

7. Работайте над тем, чтобы вам доверяли.

Есть много способов заработать себе авторитет в своей сфере. Кроме того, чтобы вести блог, делиться экспертными советами и сотрудничать с признанными деятелями вашей сферы, можно написать электронную книгу, создать обучающий курс, выступать с презентациями по своей теме — это поможет стать более заметным в своей нише. Это также даст возможность пополнять свое портфолио достижений и одновременно демонстрировать уровень своих умений и знаний потенциальным клиентам. Чем шире вы можете распространить свой «посыл», тем больше влияния он окажет на людей в сфере вашей деятельности.

8. Определите цены на свои услуги.

Решение того, сколько вы будете брать за свои услуги, крайне важно, т.к. вам самим нужно быть уверенными в том, что вы работаете и обеспечиваете себе достойный, (физически и психологически) комфортный уровень жизни. Большинство клиентов не будет сомневаться в высокой оплате услуг фрилансера, который произведет потрясающее первое впечатление и убедит в том, что его услуги приведут к желаемому результату. До тех пор, пока я продолжаю давать своим клиентам действительно ценный, качественный продукт (превосходящий их ожидания), у меня не будет проблем с высокой (выше других фрилансеров) стоимостью услуг, которые я предоставляю им.

Выбирая тот минимум, который вас устроит, не забывшей об издержках, с которыми вам придется сталкиваться в работе. В будущем вы можете повышать стоимость своих услуг, но при этом будьте уверены, что в равной степени повышается и ваше мастерство.

9. Используйте свой круг общения в социальных сетях.

Одним из самых эффективных способов добиться высокого уровня в сфере фриланса является общение в социальных се-

тях. Это может быть привлечение своих реальных друзей, бывших коллег к деятельности или использование их связей для знакомства с целевой аудиторией. Это отличная альтернатива для обращения напрямую к потенциальным клиентам — незнакомым людям.

Как только я начал заниматься фрилансом, я начал выделять по 10-15 минут для исследования компаний, с которыми хочу работать. Я находил «идеальный» контакт в этой компании и смотрел, есть ли у нас взаимные контакты в социальных сетях — LinkedIn, Twitter или Facebook — перед тем, как отправить электронное письмо. Если такие контакты были, то я обращался к своему другу (если этот человек был моим другом) с просьбой представить меня этому человеку из компании, отправить ему небольшое письмо обо мне. Использую такой подход, я получал больше откликов на свои предложения, по сравнению с обращением напрямую, без предварительного заочного знакомства, т.к. я не был «чужим» человеком, а был знакомым его знакомого (или другом его друга).

10. Усовершенствуйте самопрезентацию.

Это искусство и наука презентации ваших услуг новым клиентам. Обращение к вам новых заказчиков не является простым результатом создания качественных проектов. Ваш успех зависит ещё от того, как вы выбираете новые проекты, над которыми будете работать, как позиционируете значение своих предложений, а также от того, сколько исследований вы проводите заранее. Я получал новые заказы, потому что я вкладывал много времени и сил в анализ целевой компании, определяя её потребности и предоставлял много полезных рекомендаций ещё до того, как поднимался вопрос оплаты. В мире фриланса



большая часть вашего успеха будет зависеть от силы ваших связей с клиентами, а также от того, как хорошо вы умеете создавать эффективные партнерства.

11. Обновляйте свой блог.

Целью веб-сайта, демонстрирующего ваши навыки, является привлечение новых клиентов. Каким ещё способом можно увеличить количество потенциальных заказчиков, посещающих ваш сайт, кроме как созданием качественного блога, который бы позиционировал вас как эксперта в своей области?

Сначала стремитесь к написанию одной-двух подробных статей в месяц, действительно полезных решений существующих проблем, которые могут искать ваши потенциальные клиенты. Важно: это означает, что писать нужно для аудитории потенциальных заказчиков, а не для других фрилансеров в вашей области. Как только им попадутся ваши записи, и они получат полезную информацию от вас, то вы будете экспертом в их глазах и они будут готовы нанять вас для решения более важных проблем.

Большинство внештатных контрактов были инициированы мной благодаря тому, что я упоминал их компанию в блоге о достижении успеха на своем сайте. После публикации моих записей, содержащих хронику лучших бизнес-идей, я провел много

времени за компьютером, обращаясь к тщательно выбранному человеку в каждой компании, и выяснял, правильно ли я процитировал их в своём блоге. Многие из них позже написали мне и делали предложения, которые затем давали мне возможность поделиться своим материалом с их аудиторией, или же просто открыли мне путь для нового маркетингового соглашения.

12. Напишите статью в отраслевые блоги и издания.

Если у Вас есть веб-сайт, который подчеркивает ваши особенности и точно сообщает, что Вы предлагаете фриланс-услуги, то одним из наиболее эффективных способов увеличить вашу онлайн видимость является публикация материалов в блогах и изданиях, где ваши потенциальные клиенты проводят много времени. Гуру маркетинга и консультант Нейл Патель часто рассказывает о крупных контрактах, которые он заключает для своего бизнеса, издавая более чем 100 гостевых статей в год.

Пока Вы начинаете в гораздо меньших масштабах, не недооценивайте выгоды своего материала, размещённого на сторонних ресурсах, ведь это может привлечь сотни новых посетителей на ваш сайт. Эта онлайн видимость оказала благоприятное влияние и на мой бизнес.

Olga Damirovna Sadreyeva

Student of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Chelyabinsk branch, Chelyabinsk, Russia

Aleksey Mikhaylovich Obzhorin

PhD in Philology, the founder of popular science journal Meteor-City, Chelyabinsk, Russia

HOW TO EARN MORE MONEY FREELANCING (EVEN IF YOU'RE A TOTAL BEGINNER)

Summary. The article is the translation of the original R. Robinson's material, which describes a strategy of increasing the level of competition in the field of freelancing.

Key words: marketing services, freelance, self-presentation.

ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА КУЛИШ

студент ФГОУ ВПО ЮУрГГПУ, г. Челябинск, Россия

ЕЛИЗАВЕТА АЛЕКСЕЕВНА ОСОКИНА

аспирант ФГОУ ВПО ЮУрГУ, контент-менеджер научно-популярного журнала Метеор-Сити, г. Челябинск, Россия

Р. РОБИНСОН: «ОСНОВЫ УСПЕХА: 8 ШАГОВ К РАСКРЫТИЮ ВАШИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ»

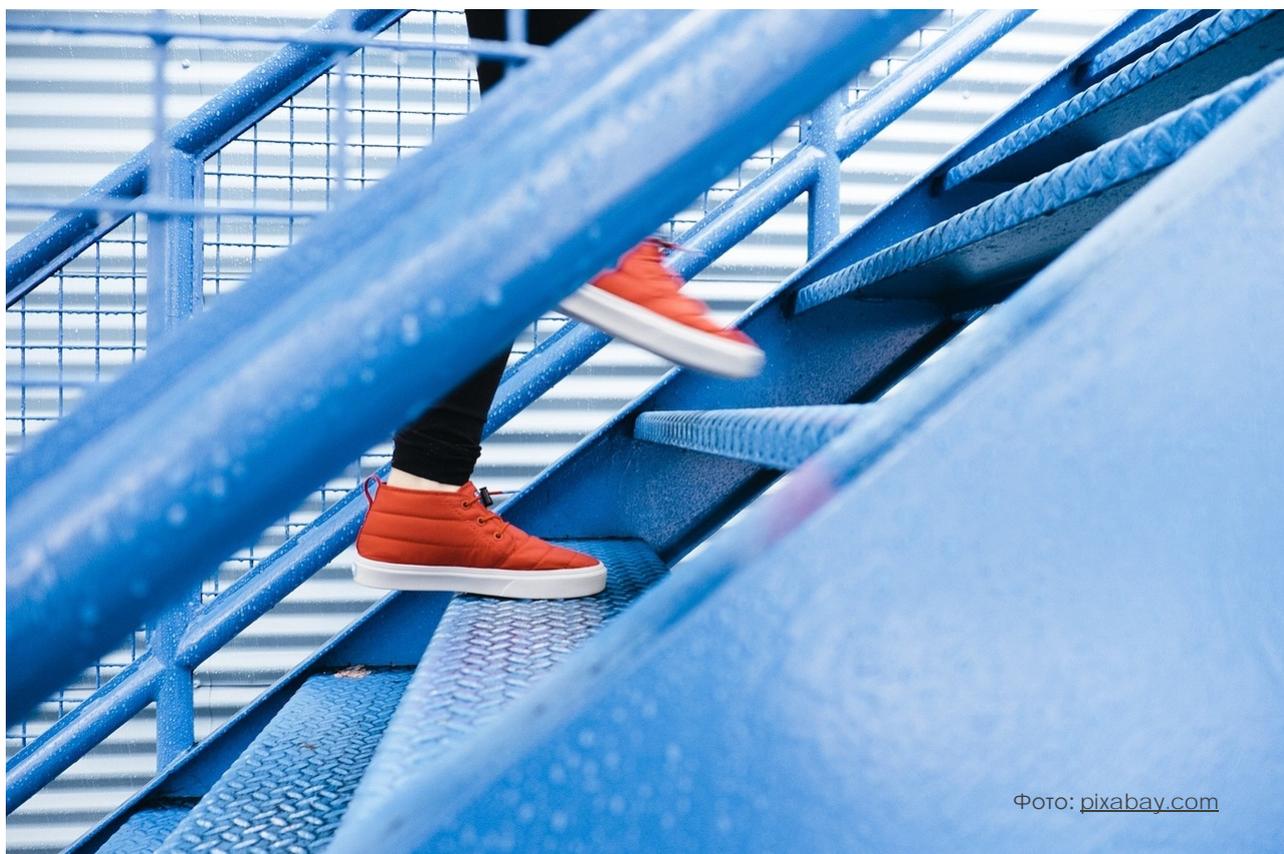


Фото: pixabay.com

Аннотация. Статья представляет собой авторский перевод оригинального материала Р. Робинсона (<http://www.ryrob.com/discover-strengths-entrepreneur/>), в котором определены этапы и ступени саморазвития и самопрограммирования предпринимательских умений.

Ключевые слова: предпринимательство, успех, фриланс, социальные навыки, технические навыки.

Некоторые хорошо оперируют числами. Другие сильны в программировании. А у таких, как я, хорошо получается рассказывать истории и упрощать сложные задачи. А вы? Что получается у вас?

Ключ к успеху в любой области бизнеса — это раскрытие своих предпринимательских способностей и их активное использование.

На самом деле, ваши способности (таланты, навыки, страстные увлечения, особенности характера) могут быть стимулом к созданию своего собственного бизнеса. Тем не менее, перед тем, как приступить к развитию и продвижению своей компании, необходимо четко разграничить свои социальные и специальные навыки, так как вместе они составляют ваши предпринимательские способности.

Социальные навыки — это свойства личности человека, которые дают ему возможность эффективно и гармонично взаимодействовать с людьми.

Специальные навыки — это специфические приобретаемые способности в конкретном деле, которые можно выявить и даже измерить уровень их сформированности.

Предлагаю свой список этапов выявления предпринимательских способностей:

1. Определение социальных навыков.
2. Анализ самых больших достижений.
3. Выявление того, что даётся вам без особых усилий.
4. Опрос окружающих о ваших сильных сторонах.
5. Рассмотрение возможного сценария дальнейших действий.
6. Определение специальных навыков.
7. Осознание того, что вы действительно любите делать.
8. Определение следующих шагов.

1. Определение социальных навыков.

Как мы упоминали выше, социальные навыки — это такие навыки, которые помогают вам эффективно и гармонично взаимодействовать с людьми, выстраивать отношения. Сюда можно включить следующее: оптимистичность, гибкость мышления, терпимость, умение слушать.

Когда я начал свой первый бизнес, помимо основного места работы, то обладал, скорее, только социальными навыками. Чего мне не хватало в то время — это специаль-

ных навыков, таких как программирование, маркетинговых навыков и писательских навыков. На начальном этапе своей деятельности, я уравнивал все решимостью, оптимизмом и поиском контакта с людьми, которые помогли бы мне столкнуться со своим делом с мертвой точки и «заставить» эту машину двигаться. Впоследствии, в процессе работы над собой я овладел специальными навыками, которые мне пригодились мне только в том бизнесе, которым я занимался в тот момент, но и во всех последующих компаниях.

Если сравнивать Билла Гейтса и Стива Джобса, то можно утверждать, что Джобс в своей работе, в первую очередь, опирался на сильнейшие социальные навыки, которые и привели Apple к мировому успеху. Во многих ситуациях Джобс феноменально пользовался своими навыками, которые пригодились ему именно как предпринимателю, как эмпатирующему творцу, создающему идеальный продукт, необходимый в этот момент потребителю. Гейтс действовал противоположным образом, т.к. в начале своей карьеры обладал специальными навыками, которые и использовал для создания продуктов в Microsoft.

Умение посмотреть со стороны на свои социальные и специальные навыки — это неотъемлемый шаг в понимании того, как нужно выстраивать отношения с другими людьми и как компенсировать недостатки каких-то навыков в будущем.

2. Анализ самых больших достижений.

Когда я запустил свой первый онлайн курс для фрилансеров, то спал в среднем по 4-5 часов в сутки. И это при том, что днем я работал на своей основной работе. Именно так. Я чувствовал себя полным энергии каждый новый день той недели.



Я работал с электронными письмами людей, записавшихся на курс, отвечал на миллионы вопросов, делился некоторыми наработками бесплатно с людьми, которым было интересно мое дело, но которые не могли позволить себе оплатить этот курс. Несмотря на то, что это была очень тяжелая неделя, в этот период появилось много отношений, которые затем укреплялись и «расцветали». Это была большая победа для меня.

Из событий той недели я вынес много полезной информации о себе самом. Я узнал, какие социальные навыки у меня действительно работают и помогут мне добиться успеха в будущем.

Назову несколько примеров. Я понял, что «природно» вписываюсь в роль ментора и чувствую необходимость помогать людям. Узнал, что открыт для критики своих действий больше, чем предполагал раньше. Увидел, что явный позитивный эффект дает мне мое чувство юмора и помогает добиваться результатов в бизнесе. Этот эксперимент позволил мне увидеть, какие социальные навыки нужно развивать и активно использовать в своем бизнесе.

Теперь ваша очередь. Вспомните периоды своей жизни, когда вы делали большое важное дело и добивались успехов или любили себя на чувстве внутренней наполненности от того дела, над которым работали в тот момент.

3. Выявление того, что даётся вам без особых усилий.

Частью определения своих сильных сторон в качестве предпринимателя является внутренний взгляд на прошлый опыт и осознание того, что вам дается легко.

О каких ваших природных задатках всегда говорили друзья, тренеры, руководители или даже родители? Ваши способности могут относиться к разным отраслям, поэтому не ограничивайте их узким рассмотрением через призму одной.

Для начала задайте себе следующие вопросы:

- Всегда ли вы считали себя связующим звеном между разными компаниями друзей?

- Давалась ли вам физика легче всех в классе?
- Всегда ли вы составляете планы и продумываете все шаги от точки А до точки Б?
- Есть ли у вас природные спортивные задатки?
- Имеете ли вы способность заставлять людей смеяться и улыбаться?

Сосредоточьтесь как минимум на пяти вещах, к которым имеете склонность и затем определите, какие социальные навыки были даны вам от природы. Вполне вероятно, что это ваши сильнейшие социальные навыки, так как ими вы овладели с самого раннего детства.

4. Опрос окружающих о ваших сильных сторонах.

После проведения самоанализа и выявления нескольких наиболее ценных для вас способностей, обратитесь к людям, которых хорошо знаете и которым доверяете, чтобы получить мнение со стороны.

Оставшись один на один со своим бизнесом несколько лет назад, я и не подумал, что моим ценнейшим навыком в то время станет способность создать свой собственный сайт на платформе «WordPress» без посторонней помощи в продвижении и дизайне.

И знаете что? Это до сих пор помогает мне и в написании книг. Однако, по большому счету, разработка дизайна веб-сайта — это не самое эффективное использование моего времени, и в этом я не преуспею. Я решил, что для того, чтобы стать наиболее успешным в бизнесе, мне нужно заниматься только тем, в чем я лучше других, и развивать в процессе работы именно эти мои способности.

Мои близкие друзья и бизнес-наставники помогли мне попасть туда, где я смог осознать, что добьюсь наибольших успехов в писательстве (что является моей сильнейшей стороной) и в общении напрямую с

людьми моего окружения, нежели «зарывшись» в работу над разработкой сайтов. Если бы я не осознал это, я бы утратил некоторые свои таланты.

Так что обратитесь к трем-пяти людям, знающим вас достаточно хорошо, людям, которым вы доверяете и которые могут дать вам честный ответ.

Вам нужно будет попросить их поделиться мнением о том, какие ваши три сильнейшие способности, и, если они смогут привести несколько примеров того, как вы продемонстрировали их, это будет главным плюсом.

Ваша цель — это достижение согласия в том, что является вашими сильнейшими сторонами с теми, кто знает вас лучше всех.

5. Рассмотрение возможного сценария дальнейших действий.

Представьте начальника, тренера или учителя, дающего вам групповой проект, который нужно сделать к концу недели. Успех в этом деле, на корте или в классе зависит полностью от того, насколько хорошо вы справитесь с этой задачей и это отличная возможность проявить себя.

Серьезно, представьте это прямо сейчас. Создайте вымышленную ситуацию, которая соотносится с вашей настоящей жизнью и в которой у вас есть три члена команды для выполнения поставленной задачи.

А теперь подумайте, какую роль вы обычно берете на себя в подобной группе. Вы выступаете организатором, лидером, генерируете новые идеи, творите, сводите мнения или наблюдаете, или что-то еще?

Есть ли в проекте определения часть, за которую вы обычно беретесь? Что вам больше всего нравится: подробно планировать весь процесс или сразу браться за дело, двигаться, решая текущие вопросы? Что вы предпочитаете: распределять зоны ответственности всех членов команды или выполнять конкретную отведенную задачу?

Боретесь ли вы за желаемую роль в группе, если кто-то другой на нее претендует?

Ответы на все эти вопросы помогут вам составить автопортрет в процессе работы в команде, в процессе взаимодействия с людьми. Вы увидите, какие сильные стороны уже есть в вашем арсенале. Имея это знание, можно «оглянуться» на то, какие социальные навыки помогут компенсировать недостающие для работы над групповым проектом или текущего взаимодействия с людьми в своей сфере деятельности.

6. Определение специальных навыков.

Специальные навыки — это способности и сильные стороны, которые вы можете легко определить самостоятельно и даже измерить уровень их сформированности. Это, о чем большинство людей думают, когда в принципе говорят о «навыках» или «умениях». Но, по моему мнению, это не самое главное для успешного предпринимателя. Эти навыки всегда можно получить и развить, тогда как социальные навыки, такие как лидерство, например, невозможно развить, посещая 2-часовые онлайн-курсы по выходным.

Так или иначе, осознание, понимание и использование своих специальных навыков — это неотъемлемая часть достижения успеха в своем деле. Ниже приведено несколько примеров специальных навыков, которыми обладают предприниматели:

Программирование: HTML-программирование, CSS, Javascript и др.

Дизайн: опыт работы в Adobe Photoshop, Illustrator, InDesign и др.

Письменные навыки: умение выразить словами сложную мысль, разбить ее на усваиваемые части и гармонично включить в отдельные истории.

Анализ: продвинутое пользование финансовыми инструментами Microsoft Excel, обработка комплексной статистики, навыки обработки больших объемов информации.

Маркетинг: SEO-оптимизация, поисковый маркетинг, работа с социальными медиа (SMM-маркетинг).



Фото: pixabay.com

Для меня самыми полезными специальными умениями стали писательское умение, продвинутое знание Adobe Creative Suite и отличные навыки работы в области SEO-оптимизации. Комбинация этих специальных умений — это то, что помогло мне создавать контент высокого качества для моего блога, учебники и самоучители для загрузки и визуальный контент для моих онлайн-курсов.

7. Осознание того, что вы действительно любите делать.

Как вы проводили бы время, если бы не нужно было ходить на работу каждый день? Посмотрите на то, что вы уже делаете в свободное время, когда не заняты работой или общением с друзьями и родными.

Нравится ли вам помогать друзьям в решении их сложных ситуаций на работе или в личной жизни? Или в свободное время вы пишете о том, что узнали и поняли во время своего последнего путешествия? Часто ли вы ездите за город в выходные или, например, ходите в туристические походы?

Если вы чем-то похожи на меня, то я люблю делать такие вещи, в которых я уже хорош. По-моему, это часть человеческой природы — делать то, что у тебя получается, и не рисковать лишний раз.

Таким образом, я действительно люблю писать, делиться своими открытиями в бизнесе с другими людьми, а еще люблю открывать границы своих возможностей в беге на длинные дистанции. Если бы чем-то из этого я мог заниматься всю свою жизнь без остановки, то я так и сделал бы (это и есть мой план).

Однако, когда я оглядываюсь назад, на самое начало, когда эти мои способности только формировались, то вспоминаю, что много раз был близок кому, чтобы бросить это раз и на всегда. Но как только узнаешь вкус настоящего успеха, в один момент появляется уверенность и желание продолжать, и появляется настоящая любовь к делу, в котором ты лучше всех.

Простой взгляд на то, что вы действительно любите, и на то, какие умения используются больше всего в этом деле, поможет вам сфокусироваться на своих главных сильных сторонах, которые и будут главными преимуществами перед другими предпринимателями.

8. Определение следующих шагов.

Как только вы прошли этот путь и определили свои социальные и специальные навыки, главным вопросом будет: «Что мне делать с этим знанием?».

В первую очередь, выделите 5 ваших сильнейших навыков, которые позволят вам продвинуться в вашем конкретном деле — социальные и специальные навыки.

А далее, все будет зависеть от вас. Самый простой способ дальнейших действий — это использовать максимально свои навыки на той работе, на которой вы уже работаете. Если работа кажется вам бессмысленной, вы можете искать те задачи, которые помогут вам в развитии своих природных навыков. Одновременно, вы можете искать тот вид деятельности (или создать собственно дело), которая будет сфокусирована на ваших сильных навыках и может раскрыться полностью.

Что касается меня, то я понял, что самое «благодарное дело» — это начать свой собственный бизнес. Мой сайт стал инструментом, который позволили мне найти связь с сотнями, а в течение следующих двух лет, и тысячами людей по всему миру. Это меня мотивировало.

Сила знания своих предпринимательских способностей

Следующим шагом на пути к построению полноценной карьеры в сфере фриланса будет поиск сочетания своих социальных и специальных навыков, которое приведет вас к уникальным бизнес-идеям, где может быть реализовано ваше «Я».

Если вы обожаете готовить, от природы любите делиться с людьми своим мнением или давать советы, умеете писать или хорошо говорить, то, готов поспорить, что у вас есть отличный шанс добиться успеха в создании кулинарного блога или организации кулинарных курсов в своем городе.

Конечно, многому придется поучиться и кое-что нужно будет делать «с нуля», но если в основе этого дела будут лежать ваши интересы и сильные стороны вашей личности, то двигаться вперед к успеху вы будете огромными шагами.

Yekaterina Aleksandrovna Kulish

Student of the South Ural State University of Humanities and Education, Chelyabinsk, Russia

Yelizaveta Alekseyevna Osokina

Postgraduate student of the South Ural State University, the content manager of popular science journal Meteor City, Chelyabinsk, Russia

BUILDING BLOCKS TO SUCCESS: 8 STEPS TO FINDING YOUR STRENGTHS AS AN ENTREPRENEUR

Summary. The article is the translation of the original R. Robinson's material (<http://www.ryrob.com/discover-strengths-entrepreneur/>) which deals with the description of stages of self-development and self-programming of entrepreneurial skills.

Key words: business, success, freelance, social skills, technical skills.

ПОРЯДОК ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ



Материал поступает в редакцию журнала по электронной почте.
Проверяется на соответствие требованиям к оформлению.



Материал проходит экспертную проверку на уникальность, научную новизну
и соответствие формату журнала.



В течение 2-х недель автору сообщается о принятии/отклонении материала
или необходимости его доработки.



Все принятые материалы формируются в выпуск журнала, периодичность выпусков — каж-
дые 2 месяца.



Выпуск размещается в Научной электронной библиотеке (РИНЦ), постатейно на сайте жур-
нала (www.meteor-city.top), в научной электронной библиотеке открытого доступа КиберЛе-
нинка, а также в крупных международных базах научных данных



По материалам статей, отмеченных экспертами журнала, подготавливаются презентации,
инфографика и видеосюжеты ([пример](#)).



Материалы размещаются на новостных каналах журнала ([Youtube](#), [Vk](#), [Facebook](#), [Twitter](#),
[Slideshare](#), [Google+](#) и др.), становясь доступными для широкой аудитории.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРИСЫЛАЕМЫМ МАТЕРИАЛАМ

1. К публикации в электронном научно-популярном журнале принимаются различные материалы, соответствующие тематике и миссии Метеор-Сити.

Статья должна быть грамотно написанной (стилистика, орфография и пунктуация), раскрывать заявленную автором тему. Уникальность статьи должна быть выше 80% (проверить уникальность можно здесь). Объем статьи от 3-х до 20-ти тыс. знаков. Аннотация (+ краткая аннотация длиной не более 160 знаков с пробелами), ключевые слова (не более 10-ти). При цитировании источников, после статьи размещается их список (ГОСТ 7.0.5-2008). Рекомендуется выделять главные пункты (части, ключевые моменты) жирным или курсивом. Схемы, иллюстрации прилагаются к письму отдельным файлом.

Презентация в форматах ppt, pptx, html раскрывающая заявленную автором тему. Текст прилагается отдельным файлом, его уникальность должна быть не менее 80% по text.ru. Под каждой иллюстрацией должна быть ссылка на ее источник. Бесплатные иллюстрации доступны на сайте freepik.com.

Фото- и видеоматериал должны быть уникальными и принадлежать автору. Фото в форматах jpg, jpeg, png и видео в формате avi (либо ссылка на видео, размещенное автором на стороннем ресурсе).

2. Материалы присылаются по электронной почте info@meteor-city.top. В течение 14-ти дней автору сообщается о принятии материала к публикации в электронном журнале, о необходимости доработки или отклонении.

3. Все материалы сопровождаются данными об авторе — Ф.И.О., ученую степень и звание, должность и место работы, адрес электронной почты (по желанию), место жительства.

4. Присланный материал является подтверждением того, что автор дает свое согласие на публикацию материала на сайте журнала, его размещение в РИНЦ (elibrary.ru), а также на размещение указанных им данных о себе (пункт 3). Авторское право закрепляется за автором и подтверждается авторским знаком, размещаемым под публикацией. Редакция журнала обязуется не передавать материалы третьим лицам или сторонним организациям без согласия автора.
