|  |  |
| --- | --- |
| **УДК 338.2** | |
|  | **М.В. Ясницкий,**  **Е.А. Шумаева,**  *ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,*  *Донецк, Донецкая Народная Республика*  ***M.V. Yasnitsky,***  ***O.А. Shumaieva***  *Donetsk National Technical University,*  *Donetsk, Donetsk People's Republic* |
|  |  |
| **ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПРИВЛЕЧЕНИЯ УДАЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ РАБОТЫ В ПРОЕКТЕ** | |
|  | |
| **FEATURES OF THE PROCESS OF ATTRACTING REMOTE EMPLOYEES FOR WORK IN THE PROJECT** | |

*Аннотация. Данная статья посвящена изучению особенностей работы с фрилансерами, рассмотрены формы и виды привлечения удаленных работников, проведена сравнительная характеристика штатных сотрудников и удаленных работников.*

*Ключевые слова: формы привлечения персонала, удаленные работники, фриланс, мотивация.*

*Abstract. This article is devoted to the study of the peculiarities of working with freelancers, the forms and types of involvement of remote workers are considered, the comparative characteristics of staff members and remote workers are carried out.*

*Keywords: forms of staff involvement, remote workers, freelancing, motivation.*

**Постановка проблемы**. Все работодатели заинтересованы в привлечении профессионалов и творческих специалистов для работы в проектах, так же профессионалы быстро адаптируются в коллективе, имеют представление о распределении ролей, обладают повышенной работоспособностью. Творческие специалисты располагают креативным мышлением, авантюризмом, находчивостью. В современных условиях значительная часть хозяйственной деятельности предприятий осуществляется на проектной основе, что предполагает привлечение творческих профессионалов на их условиях работы. В связи с этим, цель данного исследования является актуальной.

**Цель**: исследовать особенности, преимущества и недостатки процесса привлечения удаленных работников для работы в проектах.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Персонал всегда остается основной творческой и производительной силой, несмотря на достижения в области автоматизации труда. При привлечении персонала в проекты существуют различные условия найма и формы работы с персоналом. Среди основных условий найма для работы в проектах следующие: – полная занятость; – частичная занятость; – временная занятость; – сезонная занятость; – периодичная занятость; – вторичная занятость [1].

Основными формами привлечения персонала для работы в проекте являются:

– штатная форма, представляющая собой работу в режиме, установленным регламентирующими документами без отклонений;

– аутсорсинг, основывающийся на передаче предприятием непрофильных функций стороннему исполнителю, являющемуся специалистом в данной области;

– аутстаффинг, специализирующий на привлечении предприятием внештатных сотрудников специализированных компаний, обладающих профессиональными навыками, на время реализации определенного проекта;

– фрилансинг, представляющий собой привлечение свободного работника на выполнение задачи без долгосрочных контактных отношений с одним предприятием. [2]

**Основные результаты исследования**. Привлечение фрилансеров является достаточно распространенной практикой при работе с проектными задачами, когда не требуется оформление необходимого специалиста в штат, и упрощается процедура его поиска.

Фрилансер – внештатный удаленный работник, не имеющий обязательств, заключенных в договоре о трудоустройстве, обязанностью которого является выполнение конкретной поставленной задачи. Фрилансер должен быть организованным, коммуникабельным, адекватным, целеустремленным, образованным. Так же он должен обладать творческим мышлением, масштабным видением. Определим положительные и отрицательные стороны привлечения удаленного работника (табл. 1).

Таблица 1

Преимущества и недостатки привлечения удаленного работника

|  |  |
| --- | --- |
| Преимущества | Недостатки |
| – экономическая эффективность;  – больший объем и высокая скорость выполнения работ;  – специализация;  – гибкость;  – простота организации труда с правовой точки зрения. | – не единственный наниматель;  – больше рисков;  – наниматель менее контролирует процесс труда;  – права на часть проекта остаются за фрилансером. |

Преимущество экономической эффективности связанно с тем, что оплата производиться за выполненную работу, не требуются дополнительные затраты на содержание рабочего места трудовых ресурсов.

Больший объем и высокая скорость выполнения работ обусловлено тем, что заработок фрилансера зависит от скорости выполнения проекта, в связи с этим фрилансеры самостоятельно определяют более продуктивное время работы, и мотивированы на больший объем этой работы.

Так как специализация фрилансера более обширна и универсальна, в отличии от штатного сотрудника, уходит меньше времени и денежных ресурсов на поиск универсального штатного специалиста.

Гибкость в работе с фрилансером предусматривает его приспособление под график работы, так же не требуется платить компенсационные бонусы.

Простота организации с правовой точки зрения обусловлена работой фрилансеров в рамках независимого контракта.

Вместе с тем в привлечении удаленного работника, в качестве недостатков выделим:

Не единственный наниматель обусловлен тем, что у удаленного работника одновременно в работе находится более одного проекта, в связи с этим обсуждение проекта необходимо планировать заранее.

Больше рисков связано с невыполнением фрилансером поставленной задачи в сроки.

Наниматель менее контролируете процесс труда, так как удаленный работник имеет большую свободу действий в выполнении задач, чем штатный сотрудник.

Нередко права на часть проекта остаются за фрилансером по юридическим правам.

Важной составляющей эффективной работы в проекте является система мотивации. В мотивации фрилансеров можно выделить внутреннюю и внешнюю мотивацию. Внутренней мотивацией фрилансера является работа со свободным графиком, принятие участия в интересных с профессиональной точки зрения проектах, высокооплачиваемый труд. На внутреннюю мотивацию заказчик повлиять не в силах, но в состоянии повлиять на внешнюю мотивацию. Рассмотрим наиболее эффективны, на наш взгляд, составляющие внешней мотивации.

– достойная оплата – сумма, запрошенная временным работником за конкретный проект, исполнитель определяет сумму самостоятельно. Большинство фрилансеров относятся к проекту старательнее благодаря достойной оплате;

– интересный проект побуждает фрилансера проявлять инициативу и инновационный подход и сознает для него возможность участия в следующих проектах;

– при долговременном сотрудничестве заказы постоянных клиентов выполняются тщательнее разовых работ, так как фрилансер гарантировано получает конкретно сформулированное техническое задание;

– свобода действий в выборе средств и ресурсов в проекте;

Мотивировать временных работников сложнее, чем штатных сотрудников, так как работая на себя, они адаптированы к свободе действий и творческой реализации. Сравнительна характеристика качества фрилансеров и штатных сотрудников приведена в таблице 2.

Таблица 2

Сравнительная характеристика фрилансеров и штатных сотрудников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели для сравнения | Фрилансер | Штатный сотрудник |
| Стабильность персонала | Нестабильный работник, возможно возникновение проблем с выполнением проекта | Стабильный работник |
| График рабочего времени | У работника ненормиро­ванный график, заработная плата зависит от скорости выполнения проекта | Оплата за фиксированное рабочее время, в результате чего штатный работник не стремится быстрее закончить проект |
| Затраты на содержание рабочего места | Отсутствие затрат | Расходы на обслуживание рабочего места |
| Затраты на оплату труда | Возможность экономии ФОТ | В размере ФОТ |
| Качество работы | Более качественное исполнение работы | Более низкое качество работы |
| Индивидуализм | Справляется со сложными заданиями самостоятельно | Дожидается и исполняет указания руководства |

**Выводы.** Таким образом, для реализации проектов важно привлекать для работы как штатных сотрудников, так и фрилансеров. При этом руководители должны рационально применять стратегии, методы и принципы управления персоналом для повышения качества работ в проекте.

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **Список литературы** | |
| 1.  2. | Показатели и критерий занятости персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studopedia.su/16_17887_pokazateli-i-kriteriy-zanyatosti-personala.html>  Ахмедов, И.Ш. Персонал проектной организации. Формы, эффективность, мотивация [Электронный ресурс] / И.Ш. Ахмедов. – Режим доступа: <http://journal.itmane.ru/node/297> |