

Научная статья

Original article

УДК 331.1

doi: 10.55186/2413046X_2023_8_1_38

**ФРИЛАНС-РЕКРУТМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОИСКА И
ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА
FREELANCE RECRUITMENT AS A TOOL FOR SEARCH AND
SELECTION OF PERSONNEL IN THE RUSSIAN LABOR MARKET**



Строев Владимир Витальевич, доктор экономических наук, профессор,
Ректор ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», Москва,
E-mail: rector@guu.ru

Тихонов Алексей Иванович, к.т.н., доцент, заведующий кафедрой
«Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Московский авиационный
институт», г. Москва, E-mail: mai512hr@mail.ru

Stroev Vladimir Vitalievich, Doctor of Economics, Professor, Rector of the
State University of Management, Moscow, E-mail: rector@guu.ru

Tikhonov Aleksey Ivanovich, Candidate of Technical Sciences, Associate
Professor Head of the Department «Human Resource Management », Moscow
Aviation Institute, Moscow, E-mail: mai512hr@mail.ru

Аннотация. В статье представлено научное обоснование возможности использования фриланс-рекрутмента для эффективного отбора персонала в российских компаниях. Целью данного исследования является определение всевозможных форматов привлечения фриланс-рекрутеров, в качестве профессиональных поставщиков квалифицированных кадров для закрытия имеющихся вакансий. Число фрилансеров на рынке труда

растет во всем мире. Сфера управления персоналом не является исключением: спрос на услуги фриланс-рекрутеров на российском рынке труда является заметным уже сегодня и может вырасти в ближайшем будущем. В статье проводится анализ различных аспектов работы с фриланс-рекрутерами с точки зрения работодателей. Приводятся примеры различных причин обращения к услугам фриланс-рекрутмента, в зависимости от поставленных задач. Учитывая совокупность новых HR-трендов, возникающие на глобальном рынке управления человеческими ресурсами, сформированы приоритетные направления развития рекрутмента на аутсорсинге, как важнейшего элемента отбора персонала в условиях возможного экономического кризиса. Как результат исследования, предлагается набор ключевых позиций на рынке труда, которые компании успешно закрывают с помощью фриланс-рекрутеров, что дает им существенный социально-экономический эффект.

Abstract. The article presents a scientific rationale for the possibility of using freelance recruitment for the effective selection of personnel in Russian companies. The purpose of this study is to identify various formats for attracting freelance recruiters as professional suppliers of qualified personnel to fill existing vacancies. The number of freelancers in the labor market is growing all over the world. The field of personnel management is no exception: the demand for the services of freelance recruiters in the Russian labor market is already noticeable today and may grow in the near future. The article analyzes various aspects of working with freelance recruiters from the point of view of employers. Examples of various reasons for applying to freelance recruitment services are given, depending on the tasks set. Given the totality of new HR trends emerging in the global human resource management market, priority areas for the development of outsourcing recruitment have been formed as an essential element of personnel selection in the context of a possible economic crisis. As a result of the study, a set of key positions in the labor market is

proposed, which companies successfully fill with the help of freelance recruiters, which gives them a significant socio-economic effect.

Ключевые слова: управление персоналом, фриланс, рекрутмент, аутсорсинг

Keywords: human resource management, freelance, recruitment, outsourcing

Введение

Всемирный экономический кризис обычно сопровождается повышением степени разделения труда на глобальном рынке — одним из следствий этого процесса является рост популярности аутсорсинговых услуг, в том числе в области HR-менеджмента. Российские и зарубежные компании все чаще обращаются к внешним поставщикам услуг в сфере управления персоналом — кадровым или консалтинговым агентствам, а также к отдельными специалистами-фрилансерам, в том числе в области рекрутмента.

В настоящий момент в России функционируют современные цифровые инструменты для облегчения работы с фриланс-рекрутерами, в частности, специализированные онлайн-платформы для коммуникации между поставщиками и заказчиками рекрутинговых услуг. Однако работа с фрилансерами в HR-сфере все еще сопряжена со многими трудностями: недостаточной развитостью рыночной инфраструктуры и проникновением современных инструментов, низким обоюдным уровнем доверия между фрилансерами и заказчиками услуг, существующими предубеждениями относительно внештатных специалистов. В данной статье рассмотрены эти и другие важные для работодателей аспекты работы с фриланс-рекрутерами в России.

Литературный обзор

Подбор кадров является очень важным этапом процесса управления персоналом, и он сильно зависит от того, кто был подобран для работы в организации. Подбор новых работников не только обеспечивает режим

нормального функционирования, но и закладывает фундамент будущего успеха организации. В современной литературе по управлению персоналом встречаются разные определения подбора персонала. Термин «подбор персонала», или «рекрутмент», происходит от французского «recruit», «рекрутировать», то есть набирать кого-либо, вербовать, пополнять кем-либо, нанимать на службу за деньги. Шекшня С.В. считает, что подбор персонала – это «привлечение работников через систему объявлений, поиск их на рынке рабочей силы для образования предварительной совокупности кандидатов» [1]. Шапиро С.А. говорит, что «подбор персонала – это совокупность поэтапных мероприятий, направленных на изучение и оценку кандидатов с целью установления их пригодности для выполнения обязанностей по определенной должности или группе должностей» [2]. Беляцкий Н.П. объясняет термин «подбор» как первичную «субстанцию» процедуры найма [3]. Базаров Т.Ю. различает понятия «подбор» и «отбор» персонала не как составные элементы системы найма и отбора персонала, а как методики проведения конкурса на замещение вакантной должности [4]. Наиболее точно определение рекрутменту дал Кибанов А.Я. – «отбор персонала – часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность» [5]. Рощин А.В. определяет рекрутмент как «платные услуги по подбору персонала для компании работодателя, осуществляемые независимой структурой по заказу компании работодателя» [6]. Т.Л. Мельникова пишет в своей книге [7], что «рекрутмент или подбор персонала — это бизнес-процесс, являющийся одной из основных обязанностей HR-менеджеров».

Первое использование термина *freelancer* приписывают английскому писателю Вальтеру Скотту в его романе «Айвенго». Он использовал его для описания средневекового наёмного воина, буквально, «вольного

копейщика». Сейчас под *freelancer* понимается свободный художник или свободный работник, который чаще всего сам предлагает свои услуги — на специализированных онлайн-ресурсах, через газетные объявления, или пользуясь «сарафанным радио», то есть личными связями. Фриланс особенно распространён в таких областях деятельности, как журналистика, юриспруденция, компьютерное программирование, архитектура, дизайн во всех его проявлениях, перевод с иностранных языков, фото- и видеосъёмка, разного рода экспертная и консультационная деятельность. С широким распространением рынка управления персоналом, появилось новое явление – фриланс-рекрутмент. Рынок фриланс-услуг в области управления человеческими ресурсами уже достаточно развит в Западной Европе и США, и стремительно развивается во всём мире, привлекая всё новых участников как со стороны исполнителей, предлагающих свои услуги, так и со стороны частных лиц и организаций, готовых к внештатному сотрудничеству часто на удалённой основе. J. Sriwongwanna раскрыл понимание влияния аутсорсинга человеческих ресурсов на отношение и поведение сотрудников [8]. Фриланс-рекрутмент можно определить, как профессиональные услуги по подбору квалифицированных специалистов-исполнителей и управленцев низшего и среднего звеньев с помощью фрилансеров [9]. J. Borck в [10] показал различные особенности фриланс рекрутмента: *Direct search*, *Permanent Recruitment*, *Headhunting* и *Executive search*. Джефф Смут в своей книге [11] выделяет для фрилансеров основные проблемы, при определении «кто» нужен компании.

Методы исследования

Научно-практическое исследование проводилось на основе комплексных методологических подходов, включающих различные методы теоретического и практического исследования: анализ и синтез, абстрагирование и обобщение. Авторы провели организационно-

экономический анализ деятельности крупных кадровых агентств России и получили подтверждение своему тезису об эффективности использования многочисленной армии фрилансеров в качестве привлеченных HR-специалистов на условиях аутсорсинга. Они вполне способны поставлять конкурентоспособные кадры для различных российских компаний, нуждающихся в притоке новых высококвалифицированных работников. В этой связи, возникает актуальная необходимость исследования методологии рекрутмента, связанной с совершенствованием системы отбора персонала не только внутренними HR-менеджерами, но и сторонними специалистами.

Основные результаты и дискуссия

Причины аутсорсинга в управлении персоналом.

На протяжении последних десятилетий наблюдается устойчивый рост глобального рынка HR-услуг: это подтверждают соответствующие исследования в таких странах, как США, Канада, Великобритания, Ирландия, Индия и Китай. Среди причин распространения практики передачи сторонним организациям процессов управления персоналом в компаниях обычно называются следующие:

- Желание повысить качество исполнения HR-процессов;
- Возможность получения доступа к передовым знаниям и практикам в HR;
- Сокращение финансовых издержек на управление персоналом.

По мнению различных исследователей, общим местом является желание компаний сосредоточить собственные ресурсы на профильной деятельности, а не на операционных расходах, которые не приводят к созданию добавленной стоимости. Передача процессов управления персоналом внешним провайдером HR-услуг также может упрощать юридическое сопровождение и взаимодействие с государственными органами, экономить средства на инновациях, приобретении и

использовании цифровых инструментов.

В то же время компании из отраслей с высокой конкуренцией сталкиваются с необходимостью постоянного повышения эффективности и производительности труда, так как именно сокращение издержек остается для них главным среди доступных методов конкуренции. Аутсорсинг базовых функций HR-департамента позволяет организациям сосредоточиться на стратегическом планировании в сфере управления персоналом и выделять больше ресурсов на общее развитие и совершенствование организации труда, нежели на решение ежедневных и потоковых задач. Именно поэтому полностью отданными на откуп внешним провайдерам чаще оказываются наиболее «рутинные» операции в HR: делопроизводство, администрирование, юридическое сопровождение.

При этом частично отданными на откуп внешним провайдерам чаще оказываются, напротив, наиболее базовые функции HR-департаментов в любых организациях — это поиск и подбор персонала, а также обучение и развитие сотрудников. Это позволяет компаниям переключиться на решение стратегических вопросов в этих областях. В среднем компании передают внешним провайдерам от двух до трех различных направлений деятельности внутри сферы HR-менеджмента.

Хотя подбор и найм сотрудников является одной из наиболее важных функций HR-департамента с точки зрения влияния на эффективность бизнеса, специфичность навыков, необходимых для работы в этой сфере, делает рекрутмент одним из самых распространенных направлений для аутсорсинга. Сторонние специалисты могут не только обладать лучшими инструментами для поиска кандидатов, но и необходимыми социальными связями, а также сетями контактов в различных областях. Нетворкинг является одной из интенсивно развивающихся практик в сфере HR и менеджеры, успешно

его применяющие, оказываются востребованы многими организациями, в которые сталкиваются с наймом редких, уникальных или дефицитных специалистов.

Одним из наиболее характерных примеров является рекрутмент в ИТ-сфере, где поиск нужного специалиста зачастую оказываются более трудным, нежели поиск соответствующего рекрутера, который мог бы такого специалиста нанять, причем в России ситуация оказывается еще более сложной из-за низкой конкуренции среди специалистов в ИТ-сфере.

Характерно, что чаще внешних рекрутеров используют для найма операционного и вспомогательного персонала, занимающегося административной деятельностью, нежели для поиска профильных менеджеров и работников. При этом, как будет показано ниже, характер работы с фриланс-рекрутерами отличается от такового в работе с кадровыми агентствами, и в России фриланс-рекрутмент также оказывается полезным инструментом для найма редких специалистов.

Фриланс-рекрутмент: использование на российском рынке труда.

Фриланс-рекрутмент, как явление, существует на российском рынке труда несколько десятилетий. На современном этапе развития российского рынка труда многие компании сотрудничают с фрилансерами на постоянной основе и фриланс-рекрутмент как практика приобретает системный характер. Стремительный рост популярности этой практики совпал с появлением на рынке специализированных онлайн-инструментов, облегчающих связь между заказчиками и исполнителями в этой сфере. Часто этот процесс называют «уберизацией рекрутмента» — по аналогии с изменениями на рынке услуг такси, которые вызвало появление сервиса Uber.

Согласно исследованию российской кадровой компании «Рекадро», наиболее популярными онлайн-площадками для коммуникации между

фриланс-рекрутерами и работодателями в России являются HR Space и JungleJobs — каждую из них использует примерно пятая доля фрилансеров в сфере подбора персонала. Треть фриланс-рекрутеров использует для продвижения собственных услуг социальные сети, почти половина использует иные способы продвижения и рекламы в интернете (такая же доля обзванивает потенциальных клиентов, а 60% используют рассылку по электронной почте). Работные сайты для поиска клиентов используют примерно три из четырех фрилансеров в сфере рекрутмента [12].

При этом сами компании чаще ищут фрилансеров иными способами, а именно, через рекомендации коллег и знакомых (47%) и собственную базу фриланс-рекрутеров, накопленную в ходе работы — это показало исследование сферы фриланс-рекрутмента на российском рынке труда, проведенное компанией HeadHunter в 2020 году. Работные сайты для поиска фриланс-рекрутеров используют 28% компаний (от числа имеющих опыт привлечения фриланс-рекрутеров), сайты с объявлениями (такие как «Авито» или «Юла») — 19%. Специализированные площадки заказчики также используют реже, нежели сами фриланс-рекрутеры — на них присутствуют лишь 14% опрошенных компаний. Столько же работодателей используют сайты для поиска фрилансеров по всем профессиональным областям (www.profi.ru, www.promobank.ru). Еще 11% используют площадки для оказания разовых услуг (www.youdo.ru). Лишь 8% организаций ищет фриланс-рекрутеров через социальные сети и 6% — через мессенджеры [13].

В целом к фриланс-рекрутменту чаще прибегают большие (со штатом от 500 человек) и маленькие (со штатом до 50 человек) компании — среди них имеют опыт взаимодействия с фриланс-рекрутерами 14% организаций. Среди компаний с промежуточной численностью штата от 50 до 500 человек к услугам фриланс-рекрутеров прибегают 8%

организаций. Причем фриланс-рекрутмент оказывается более распространен в московском регионе, нежели в остальных частях России (17% против 8-10%) [13].

Характер распределения использования фриланс-рекрутеров компаниями предопределил распределение доли закрываемых с помощью фрилансеров вакансий (Рис. 1). Чаще всего компании «отдают» фрилансерам либо менее 5% существующих вакансий (в основном, крупные компании – 31%), либо более 30% существующих вакансий (в основном, малый бизнес – 28%). Пятая часть компаний (22%) закрывает на рынке труда нишу от 5% до 10% вакансий. Таким образом, фриланс-рекрутеров чаще используют либо для решения точечных проблем при подборе, либо для закрытия большой доли вакансий при нежелании компании тратить на рекрутмент собственные ресурсы. Именно поэтому категории персонала, которых чаще остальных нанимают через фрилансеров-рекрутеров — это производственный/рабочий и административный офисный персонал, а также редкие специалисты [13].

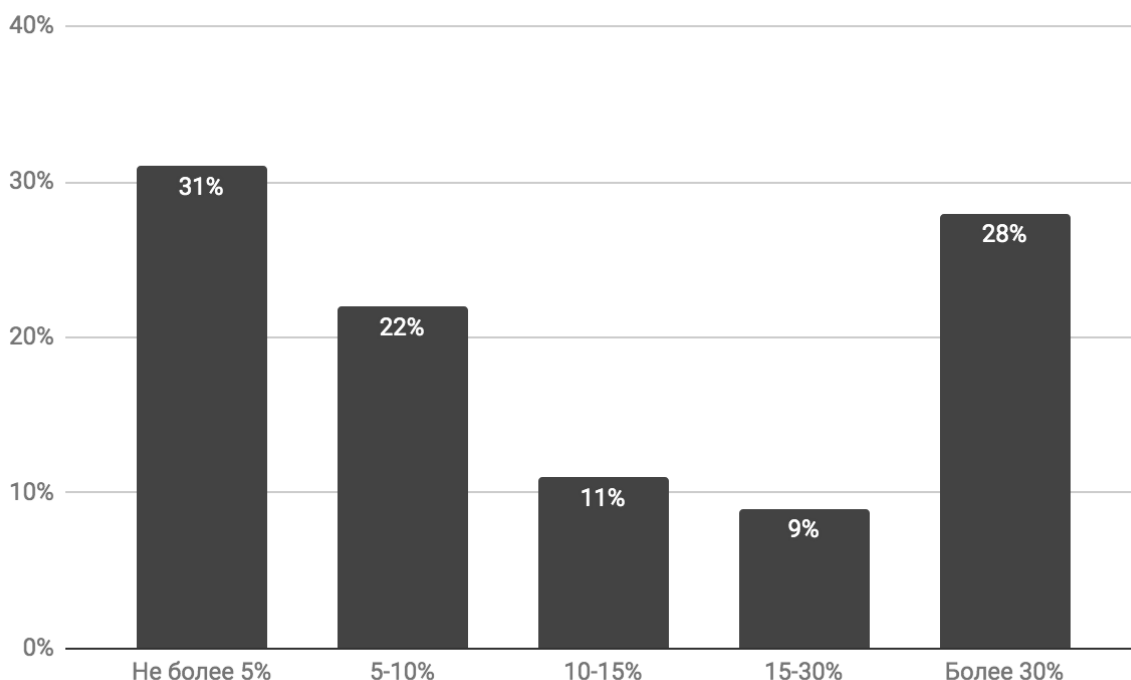


Рис 1. Процент вакансий, отданных на аутсорсинг фриланс-рекрутерам (Россия, 2020)

Источник: выполнено авторами по материалам [13].

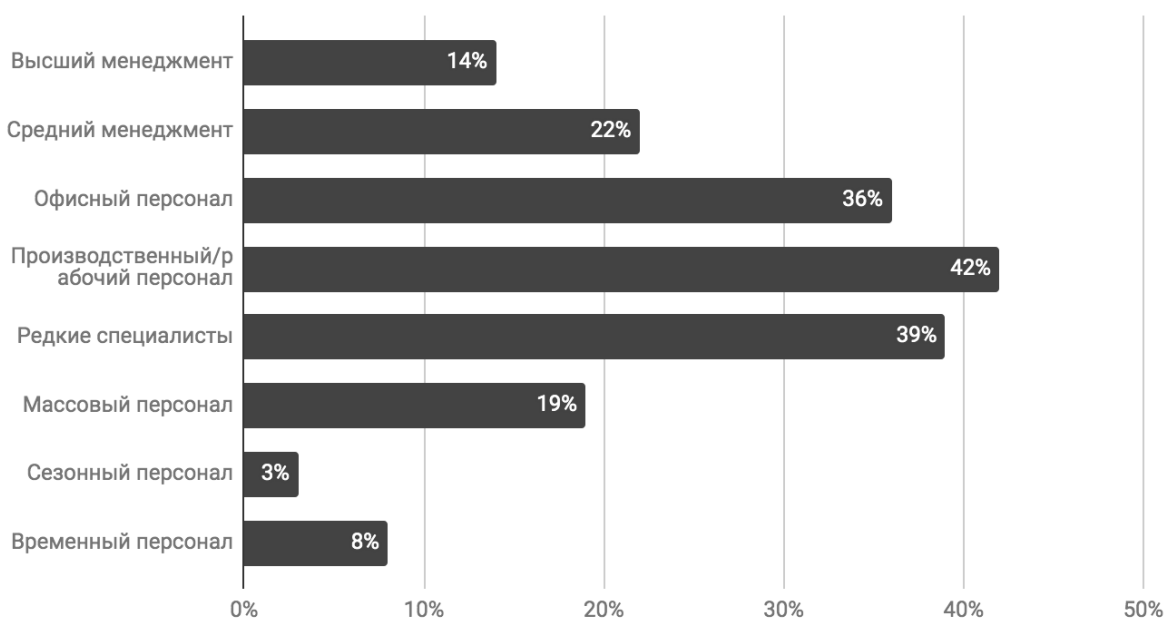


Рис 2. Ключевые позиции, которые компании закрывают с помощью фриланс-рекрутеров (Россия, 2020)

Источник: выполнено авторами по материалам [13].

Основной причиной обращения к фриланс-рекрутерам является желание сэкономить ресурсы компании при поиске подходящих

кандидатов (47%). Для подбора в максимально короткие сроки к фрилансерам обращаются 39% компаний на российском рынке. Треть организаций (33%) используют помощь фрилансеров при закрытии наиболее сложных вакансий. Для подбора персонала в другом регионе фрилансеров используют 14% организаций (Рис. 2) [14].

В целом российские работодатели оказываются удовлетворены работой с фриланс-рекрутерами — 55% оказались в той или иной степени довольны оказанными услугами, и лишь 11% выразили неудовлетворение. Эффективность работы фриланс-рекрутеров работодатели оценивают схожим образом — среди тех, кто имеет опыт взаимодействия с фрилансерами в сфере HR, лишь каждая десятая организация отзывается о фриланс-рекрутменте как неэффективном инструменте подбора. Большинство компаний оценивают подбор с помощью фриланс-рекрутеров как скорее эффективный (25%) или отчасти эффективный (38%). В абсолютную эффективность подбора персонала через фрилансеров верят только 4% компаний на российском рынке.

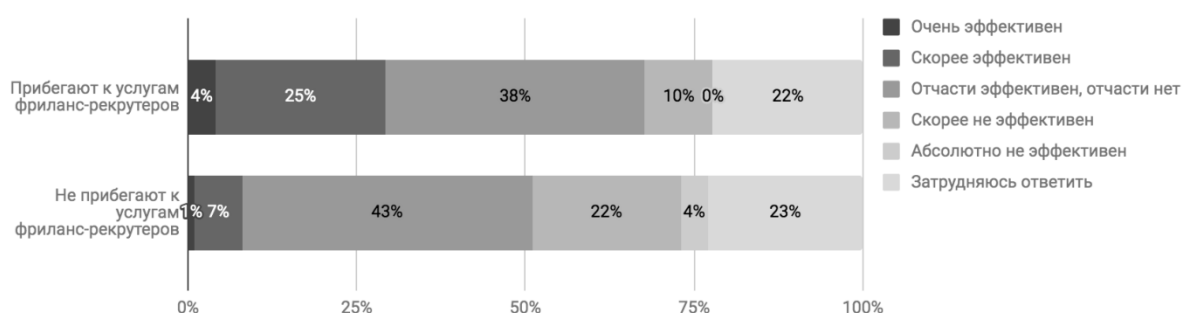


Рис 3. Оценка эффективности подбора с помощью фриланс-рекрутеров (Россия, 2020)

Источник: выполнено авторами по материалам [13].

Зато среди компаний, которые не пользуются услугами фриланс-рекрутеров, негативных оценок больше — 22% считают фриланс-рекрутмент неэффективным инструментом, а 4% — абсолютно

неэффективным. Лишь 8% организаций полагают, что подбор с помощью фриланс-рекрутеров эффективный или скорее эффективный, но при этом 43% полагают его отчасти эффективным, а отчасти нет (Рис. 3).

Основные пункты недовольства работы с фриланс-рекрутерами касаются недостаточной квалификации доступных специалистов — ровно половина работодателей считают именно этот фактор главной сложностью при работе с фрилансерами в области HR. Длительные сроки подбора отмечают 22% работодателей, 17% недовольны сложностями с документооборотом при работе. Всего 14% компаний отмечают неадекватную стоимость услуг фрилансеров-рекрутеров, которая бывает либо завышенной, либо не соответствует качеству предоставляемых услуг. Каждый четвертый российский работодатель не видит никаких сложностей в работе с фриланс-рекрутерами [15].

Основными барьерами в работе с фриланс-рекрутерами для компаний являются сомнения в качестве подбора (39%) и отсутствие гарантий или надежности (33%). Четверть компаний отмечают высокую стоимость сотрудничества с фриланс-рекрутерами, у 15% нет соответствующего бюджета в компании. По 14% боятся лишней работы с документами или слишком длинной цепочки взаимодействий между различными контрагентами, а также опасаются обмана и указывают на недостаток проверенных исполнителей в этой сфере. Еще 7% отмечают более длительные сроки подбора, а 5% не работают с фрилансерами по решению руководства. Наконец, почти треть компаний (32%) просто не имеют необходимости обращаться к фриланс-рекрутерам при подборе персонала [16].

Согласно опросу компании «Рекадро», основным недостатком фрилансеров-рекрутеров в сравнении с кадровыми агентствами является меньшее количество доступных ресурсов и инструментов, включая источники и методы поиска кандидатов, а также ИТ-инфраструктуру.

Другие недостатки — это более высокий риск несоблюдения обязательств, сложности с оформлением документов, нестабильность сотрудничества и отсутствие института репутации в сфере фриланс-рекрутмента. Работу кадровых агентств российские работодатели в целом склонны оценивать лучше, чем работу фриланс-рекрутеров — 53% компаний отдают предпочтение агентствам при аутсорсинге процессов подбора персонала, и лишь 19% больше доверяют фриланс-рекрутерам. Еще 24% компаний считают, что оценка качества работы зависит от конкретного рекрутера, с которым работает организация.

Позитивные стороны работы с фрилансерами-рекрутерами в сравнении с кадровыми агентствами заключаются в меньшей стоимости услуг (69%) и более высоком уровне гибкости и ориентированности на клиентов среди фрилансеров (51%). Готовность работать над сложными проектами отмечают 37% компаний, более высокую мотивацию и высокий уровень экспертизы фриланс-рекрутеров — 34%. Более высокий по сравнению с агентствами уровень ответственности фрилансеров выделяет всего 14% работодателей.

По данным Российской компании «Рекадро», являющейся экспертным оценщиком кадровых решений, зафиксировано размещение более 1300 вакансий на специализированных интернет-платформах фриланс-рекрутмента. Они охватывают целиком всю нашу страну, включая 62 российских региона. Более половины вакансий (52%) сосредоточены в столичном регионе; значительно уступает Санкт-Петербург (почти 15%); в остальных областях России доля колеблется от 1% до 3%. Наиболее востребованными являются sales-менеджеры (около половины всех вакансий); устойчивым спросом пользуются программисты и разработчики программного обеспечения (24%); остальные профессии рассредоточены в диапазоне от 1% до 4%.

Фриланс-рекрутмент характеризуется ярко выраженным гендерным

неравенством: на 1 рекрутера мужского пола приходится 9 коллег – женщин. Самым активным возрастом работающих по фрилансу HR-менеджеров является период с 25 по 35 лет (60% работников). Более трех лет работают 75% специалистов в сфере подбора персонала, и соответственно – 60% по направлению фриланс. Часто фриланс-рекрутеры совмещают свою деятельность дополнительно с работой HR-специалистов (40%), консультантов по подбору персонала (35%), HR-менеджеров (25%). Основными причинами, по которым люди становятся фрилансерами, называется отсутствие возможности работать на постоянной основе и низкий уровень основных доходов. Фрилансеры могут заработать в месяц от 10 тыс. руб. (15%) до 100 тыс. руб. (всего 1%); большинство доходов варьируется от 15 тыс. руб. до 50 тыс. руб. в месяц (70%).

Основными категориями, работающих по фрилансу, являются независимые самодостаточные современные люди, или же работники, лишенные возможности находиться на рабочих местах своих работодателей. Они видят неоспоримые выгоды в своем индивидуальном графике работы, нахождением в комфортных домашних условиях, полным контролем над своим распорядком дня. Есть, конечно, и минусы, проявляющиеся в нестабильном доходе и высокой вероятностью появления рисков невыполнения обязательств плательщиком.

Заключение

На российском рынке труда явление фриланс-рекрутмента не является экзотикой — не менее 12% компаний регулярно привлекают фрилансеров для поиска и подбора сотрудников. Однако частота использования данной опции, как и численность самих фриланс-рекрутеров достаточной квалификации, далека от предела.

По оценкам Американского союза фрилансеров и одной из крупнейших площадок для поиска фрилансеров Upwork, в ближайшие десять лет более половины всех трудоустроенных граждан США будут

фрилансерами. В 2020 году доля фрилансеров на рынке труда в США оценивалась в 36%. В России схожая доля фрилансеров относительно всех трудоустроенных сотрудников наблюдается в наиболее технологических отраслях, связанных с информационными технологиями и Digital-профессиями — например, в дизайне или интернет-маркетинге. При этом доля фрилансеров в отраслях бизнес-услуг в последние годы увеличивалась быстрее, чем в секторе информационных технологий и коммуникаций. Таким образом, количество фриланс-рекрутеров также имеет тенденцию к увеличению [17].

В связи с развитием цифровизации экономики, появлением гибких бизнес-структуры и оптимизации всех затрат предприятий, развитие фриланс-рекрутмента прогнозируется очень активно. Он очень точно реагирует на появляющиеся рыночные изменения и следует за общими трендами мирового рынка труда. Одной из модных HR-тенденций является использование рекрутинговыми фирмами свободных от основного контракта агентов-фрилансеров. Есть мнения, что кадровые агентства в ближайшее время будут исполнять роль своеобразных агрегаторов фриланс-рекрутеров решать задачи оценки и отбора исполнителей для проекта, аккумулятора ресурсов и контролера качества.

Как было показано выше, компании, имеющие опыт взаимодействия с фриланс-рекрутерами, в среднем выше оценивают их эффективность. Таким образом, увеличение контактов между заказчиками и фриланс-рекрутерами может приводить к ускоренному изменению отношения к фриланс-рекрутерам в позитивную сторону, а значит, к дальнейшему росту спроса на их услуги, создавая таким образом эффект положительной обратной связи. Это, а также увеличение доли технологичных отраслей в экономике и рост доли соответствующих специалистов на рынке труда, автоматически будет способствовать увеличению доли использования фриланс-рекрутмента среди остальных инструментов подбора персонала.

Активно применяемый в управлении персоналом рекрутмент, особенно остро реагирует на кризисные явления в глобальной экономике. Он строго соответствует всем новейшим трендами рынка труда 2020 года, и поэтому фриланс-рекрутмент все более популярным становится именно сегодня. Особо способствуют развитию этого прогрессивного явления такие вестники приближения четвертой технологической революции, как повсеместное развитие цифровых технологий, общие потребности в гибкости бизнес-структур и оптимизации финансовых затрат. Не только крупные производственные и IT-компании начинают использовать возможный потенциал фрилансеров в подборе персонала, но и многие российские HR-агентства освобождаются от большого штата собственных рекрутеров, и начинают работать в дистанционном режиме с внешними фрилансерами для закрытия вакансий по заказам клиентов. Возможно, в будущем, часть кадровых компаний будут выполнять специфическую роль своеобразных агрегаторов фриланс-рекрутеров, а сами сосредоточат свои усилия на последующих задачах по оценке и отбору наиболее квалифицированных исполнителей.

Выводы и рекомендации

На основании проведенного научного исследования можно дать следующие рекомендации по использованию фриланс-рекрутмента.

1. Появляется хорошая возможность работать дома, что особенно актуально в периоды сложной медицинской ситуации, вызванной пандемией опасных вирусов.
2. Можно реализовывать свободный график работы.
3. Действует ограничение по выполнению только своей работы.
4. Появляется независимость для фрилансеров.
5. Снижается порог затрат для организации собственного бизнеса.

6. Появляются максимально комфортные условия труда: персонализированное рабочее место, одежда, температурный режим, питание и др.
7. Создается оптимальный баланс между работой и семьёй.
8. Появляются новые возможности для участия в общественной жизни.
9. Есть возможность самостоятельно выбирать работу и отказываться от выполнения неинтересных, невыгодных проектов.
10. Открываются новые возможности самостоятельно выбирать партнеров, а не подстраиваться под сложившийся коллектив.
11. Работодатель может платить только за выполненную работу, а не за часы, проведённые на рабочем месте.
12. Можно привлекать специалистов более высокого класса из разных регионов, а не ограничиваться штатными специалистами из своего региона.
13. Есть возможность сэкономить на дорогостоящем рабочем месте в офисе.
14. Отсутствует необходимость предоставлять социальные гарантии, оплачивать отпускные и больничные.
15. Можно свести к минимуму документооборот и отчетность.
16. Можно отказаться от продолжения сотрудничества с фрилансером в любой момент, что намного проще, чем уволить штатного сотрудника.

Список источников

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации // Гуманитарные технологии. 2008. №3. С.22-29.
2. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2016. - 346 с.
3. Беляцкий Н.П. Управление персоналом // Современная школа. 2019. №4. С.43-48.

4. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник. М.: Юрайт, 2014. - 381 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2016. - 269 с.
6. Роцин А.В. Услуги по подбору персонала в России // М.: Просвещение-М, 1995. – 154 с.
7. Мельникова Т.Л. Кадровые и рекрутинговые агентства // Новгород. 2018. - 226 с.
8. J. Sriwongwana Understanding the impact of outsourcing human resource activities on employee attitudes and behaviours. – 2021- ULR: <https://core.ac.uk/download/pdf/11233514.pdf>
9. Тихонов А.И. Основные факторы удержания сотрудников в российских компаниях // Московский экономический журнал. 2020. № 7. С. 28.
10. Borck, James (2000) Recruiting Systems Control Résumé Chaos // Infoworld. V. 4, № 3, P. 47–53.
11. Смарт Д., Стрит Р. Кто решит вашу проблему номер один. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2017. – 254 с.
12. Тихонов А.И. Современные методы оценки кандидатов при подборе персонала // Московский экономический журнал. 2020. № 5. С. 70.
13. Альманах HeadHunter 2021. – 2021- ULR: <https://hh.ru/article/23595>
14. Рынок фриланс-рекрутмента в России. – 2021- ULR: https://marketing.rbc.ru/research/issue/56130/full_free_download/
15. Свистунов В.М., Коновалова В.Г. Рынки труда и современные глобальные вызовы: кризис vs новые возможности // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2020. Т. 9. № 6. С. 55-61.

16. Строев В.В., Тихонов А.И. Инструмент по карьерному развитию персонала на предприятиях аэрокосмической отрасли // Московский экономический журнал. 2022. Т. 7. № 7.

17. Kehiayan R. H., Hain J. E. (2017) Wanted: Freelance managers. Journal of Property Management. Vol. 62. N 3. P. 36 - 38.

References

1. Shekshnya S.V. Upravlenie personalom sovremennoj organizacii // Gumanitarnye tekhnologii. 2008. №3. S.22-29.

2. Shapiro S.A. Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnoe posobie. – M.: KNORUS, 2016. - 346 s.

3. Belyackij N.P. Upravlenie personalom // Sovremennaya shkola. 2019. №4. S.43-48.

4. Bazarov T.Yu. Psihologiya upravleniya personalom. Teoriya i praktika: uchebник. M.: Yurajt, 2014. - 381 s.

5. Kibanov A.Ya. Upravlenie personalom: uchebnoe posobie. M.: KNORUS, 2016. - 269 s.

6. Roshchin A.V. Usługi po podboru personala v Rossii // M.: Prosveshchenie-M, 1995. – 154 s.

7. Mel'nikova T.L. Kadrovye i rekrutirovye agentstva // Novgorod. 2018. - 226 s.

8. J. Sriwongwana Understanding the impact of outsourcing human resource activities on employee attitudes and behaviours. – 2021- ULR: <https://core.ac.uk/download/pdf/11233514.pdf>

9. Tikhonov A.I. Osnovnye faktory uderzhaniya sotrudnikov v rossijskih kompaniyah // Moskovskij ekonomicheskij zhurnal. 2020. № 7. S. 28.

10. Borck, James (2000) Recruiting Systems Control Résumé Chaos // Infoworld. V. 4, № 3, P. 47–53.

11. Smart D., Strit R. Kto reshit vashu problemu nomer odin. M.: Mann, Ivanov i Ferber. 2017. – 254 s.

Московский экономический журнал. № 1. 2023

Moscow economic journal. № 1. 2023

12.Tikhonov A.I. Sovremennye metody ocenki kandidatov pri podbore personala // Moskovskij ekonomicheskij zhurnal. 2020. № 5. S. 70.

13.Al'manah HeadHunter 2021. – 2021- ULR: <https://hh.ru/article/23595>

14.Rynok frilans-rekrutmenta v Rossii. – 2021- ULR: https://marketing.rbc.ru/research/issue/56130/full_free_download

15.Svistunov V.M., Konovalova V.G. Rynki truda i sovremennye global'nye vyzovy: krizis vs novye vozmozhnosti // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2020. T. 9. № 6. S. 55-61.

16.Stroev V.V., Tihonov A.I. Instrument po kar'ernomu razvitiyu personala na predpriyatiyah aerokosmicheskoy otrasli // Moskovskij ekonomicheskij zhurnal. 2022. T. 7. № 7.

17.Kehiayan R. H., Hain J. E. (2017) Wanted: Freelance managers. Journal of Property Management. Vol. 62. N 3. P. 36 - 38.

Для цитирования: Строев В.В., Тихонов А.И. Фриланс-рекрутмент как инструмент поиска и подбора персонала на российском рынке труда // Московский экономический журнал. 2023. № 1. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-1-2023-38/>

© Строев В.В., Тихонов А.И., 2023. Московский экономический журнал,
2023, № 1.