

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## Современные формы организации труда: теоретический анализ

Научный руководитель – Положенцева Юлия Сергеевна

*Лукьянчикова Дарья Сергеевна*

*Студент (магистр)*

Юго-Западный государственный университет, Факультет экономики и менеджмента,  
Кафедра региональной экономики и менеджмента, Курск, Россия

*E-mail: dasha.luckyanchickova@yandex.ru*

Аннотация. В статье проводится анализ наиболее распространенных современных форм организации труда, дается их характеристика, рассматриваются тонкости и особенности. Автором приводятся положительные и отрицательные стороны современных форм труда, их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: труд, трудовые отношения, формы труда, современные формы труда.

В любом успешно развивающемся обществе происходят изменения различных сторон жизни, в том числе трудовых отношений и организации труда. За последние годы в России произошли значительные изменения в трудовой сфере. Если раньше такие изменения происходили постепенно, занимали много времени, а люди долго привыкали к таким «нововведениям», то на современном этапе мы привыкли к быстрым изменениям и также быстро стараемся перестроиться под них, в прочем, это касается не только сферы труда, но и сферы экономики, медицины, образования и других. Рассмотрим подробнее современные формы труда: официальное трудоустройство, индивидуальное предпринимательство, временный найм, самозанятость, переквалификация, фриланс, удаленная работа [2].

Одной из наиболее устоявшихся форм труда является официальное трудоустройство в организации. Такая форма является наиболее «безопасной», так как официальное трудоустройство в качестве рядового сотрудника влечет за собой нормированный график, стабильную заработную плату, отчисления в пенсионный фонд и др. Однако, существуют и определенные недостатки такой формы, например, «привязанность» к месту и рабочему графику. На современном этапе такая форма труда устраивает далеко не всех граждан, поэтому возникают другие формы, одна из которых - индивидуальный предприниматель [1].

Индивидуальный предприниматель (ИП) - довольно распространенная и не совсем новая форма труда, деятельность которой заключается в организации труда физическим лицом, занимающимся предпринимательской деятельностью. ИП должен быть обязательно зарегистрирован, отчислять налоги, так как только в этом случае его деятельность можно считать правомерной. Большинство индивидуальных предпринимателей - люди, решившие самостоятельно вести трудовую деятельность, то есть, работать «на себя». Тем не менее, при необходимости индивидуальный предприниматель имеет право нанять сотрудников для выполнения определенной работы.

Временный найм - форма, при которой организация нанимает работников на определенный срок для осуществления какой-либо работы. В большинстве случаев - это срочники, замещающие сотрудники, совместители, а также сотрудники, нанятые «сезонно», то есть для выполнения сезонной работы. Отличительной особенностью данной формы является возможность привлечения к работе лиц, достигших 14 лет. Плюсы данной формы состоят в сокращении затрат на оплату труда, оптимизации расходов, быстрой организации трудового процесса.

Следующая форма труда - самозанятые. Такая форма появилась в России относительно недавно, но уже имеет большое распространение не только в крупных городах, но и в провинциях. Самозятые - новая форма субъектов малого предпринимательства, не имеющие посредников между работодателем. Самозанятые граждане имеют множество сфер для реализации своего труда: репетиторы, няни, кондитеры, мастера сферы красоты, фотографы, стилисты и др. Официальный список видов деятельности самозанятых граждан официально не составлен, следовательно, мы можем судить о неограниченности их работы. Отличительной особенностью самозанятости является то, что такая трудовая форма доступна лицам, старше 16 лет. Для самозанятых граждан существует список серьезных ограничений, например, реализация подакцизных товаров, осуществление деятельности в отношении других лиц и др.

Изменение квалификации. Такая форма тоже получила большое распространение в последние годы. Современный мир диктует тенденции к быстрым изменениям: появление и внедрение новых технологий и специальностей требует соответствующих знаний от работников. Многие предприятия, использующие в своей работе последние достижения науки и техники, требуют от сотрудников высокого уровня квалификации, так как успех в равных долях зависит от современных технологий и от грамотного их использования. Поэтому сотрудникам необходимо периодически повышать свою квалификацию на специальных курсах.

Фриланс. Форма занятости, при которой специалист, обладающий определенными навыками, «продает» свои навыки компании или лицу. Работа фрилансера заключается в наиболее эффективной реализации своих профессиональных навыков. Отличительная особенность - отсутствие посредника между фрилансером и заказчиком. Поиск клиентов и заказов - одна из основных задач фрилансера, поэтому вся ответственность лежит только на нем.

Удаленные сотрудники. Такая форма труда в России является наиболее современной и только набирает обороты, но несмотря на это, уже широко используется во многих сферах. Такая форма характерна тем, что сотрудник находится не на рабочем месте в организации, а в любой точке земли и ведет «переговоры» через Интернет [3]. Такая форма характерна как для одного работника, так и для компаний-сотрудников.

Исходя из вышеописанного, можно заключить, что в современном мире существует достаточное количество трудовых форм, реализация которых зависит от результатов, которые стремится достичь сотрудник. Для кого-то лучшей формой труда является официальное трудоустройство в организации, стабильное место и прочие «блага» такой формы, кто-то, напротив, выбирает самозанятость или фриланс и реализует себя в этой сфере. Важный фактор при выборе формы, а также при ее реализации - максимальная экономическая эффективность, ведь лучший работник - это тот, кто добросовестно и качественно выполняет свою работу несмотря ни на что.

### Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
- 2) Бенько Е.В. Современные подходы к государственному регулированию рынка труда: нестандартные формы занятости // Сборник материалов международных научно-практических конференций. Под редакцией А.А. Коротких. М., 2018. С. 220-225.
- 3) Трункина Л.В., Крумина К.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект // Российское предпринимательство. М, 2017. С. 72-77.