



## «Прекратите искать работу»: как изменится рынок труда в XXI веке.

11 апреля 2017  
Диана Малкахи

Когда студенты MBA, посещающие мой курс по гиганомике (экономике краткосрочных контрактов), спрашивают меня о том, что им непременно стоит сделать, чтобы обеспечить себе блестящую карьеру, я говорю им: «Прекратите искать работу».

Такой совет для студентов MBA может прозвучать несколько странно. В конце концов степень, которую они хотят получить, для того и придумана, чтобы помочь им попасть в высшие эшелоны корпоративной Америки, и большинство людей начинают учиться с целью получить эту работу. Проблема в том, что работа уже не такая, как раньше. Число рабочих мест не растет, да и те, что есть, не обещают ни покоя, ни безопасности. Компании больше не гарантируют своим сотрудникам ни профессиональной, ни финансовой стабильности.

Все больше компаний и сотрудников предпочитают и выбирают более гибкий и независимый характер отношений, свойственный гиганомике, которая трансформирует место и время нашей работы. По данным глобального института McKinsey, 20-30% работоспособного населения выполняет какую-либо форму независимого труда, и доля таких людей стремительно растет.

Лучшая подготовка, которую я могу предложить студентам – это возвращение мышления, навыков и инструментария, помогающих преуспевать в этом новом мире независимого труда. В своем курсе для

студентов MBA я привожу три конкретные причины, по которым они должны перестать искать обычную работу.

**Первая** в том, что работа на полную ставку постепенно исчезает. Ранее частный сектор увеличивал количество рабочих мест на рынке со скоростью 2-3% в год. В 2000 году, когда лопнул пузырь доткомов, этот уровень прироста упал ниже 2% в год. В 2008 году скорость создания новых рабочих мест снизилась еще больше (меньше 1% в год) – и осталась на этом историческом минимуме до конца 2015 года. Экономисты Ларри Кац и Алан Крюгер выяснили, что весь чистый прирост занятости в США за последнее десятилетие составляют альтернативные трудовые отношения, а не рабочие места на полную ставку. Еще одна причина уменьшения количества рабочих мест в том, что механизм их роста застопорился. Больше всего новых рабочих мест создают молодые, а не малые (как многие думают) предприятия. Количество новых предприятий растет с минимальной за всю историю скоростью, а те, что появляются, создают меньше рабочих мест. В прошлом в США новые бизнесы создавали около 3 млн рабочих мест в год, но теперь этот показатель упал почти до 2 млн в год.

Вместо создания новых рабочих мест компании занимаются тем, что отделяют работу от рабочего места. Например, рабочих мест журналиста на полный рабочий день стало меньше, но есть много работы для фрилансеров-репортеров. Подобным образом должность директора по маркетингу распалась на работу, выполняемую подрядчиком-специалистом по социальным сетям, PR-агентством и консультантом по маркетинговой стратегии. Там, где раньше были рабочие места, в гигэномике просто работа.

Совет, который я даю своим студентам, таков: ищите работу, которой много, а не рабочие места, которых все меньше и меньше.

**Вторая причина**, по которой я призываю студентов перестать искать постоянную работу: работники на полный рабочий день становятся для работодателей крайним средством. Многие компании теперь избегают найма постоянных сотрудников и ищут способы создания таких бизнес-моделей, которые позволят им существовать с наименьшим количеством персонала на полной занятости. Сотрудники на полной занятости – самый дорогой и наименее гибкий трудовой ресурс, и эти качества делают их непривлекательными как для корпоративного мира США, так и для стартапов Кремниевой долины. Наши законодатели продолжают поддерживать устаревшую структуру рынка труда, в которой компании платят самые высокие налоги за занятых на полную ставку, а также обязаны обеспечивать некоторые льготы и гарантии только им. Это означает, что нанять такого сотрудника стоит значительно дороже (на 30-40%), чем равноценного независимого подрядчика. Кроме того, если изучить поведение рынка как публичного, так и частного капитала, он всегда оценивает компании выше, когда они или ограничивают, или уменьшают количество сотрудников. Поэтому нет ничего неожиданного в том, что тенденция нанимать сотрудников на неполный рабочий день и независимых подрядчиков растет, а автоматизация и аутсорсинг становятся все популярнее.

Это не значит, что постоянные сотрудники исчезнут полностью – нет, они останутся. Всегда будет потребность в небольшом ядре ценных специалистов, востребованных талантов и управленцев высшего

звена, которых компании нанимают на постоянной основе, чтобы обеспечить качество, стабильность и преемственность. Однако во всем, что выходит за рамки этого ядра, компании под давлением рынка склонны поддерживать количество постоянных сотрудников на минимальном уровне.

Лучшая стратегия для моих студентов – подготовить себя к карьере независимого подрядчика, а не постоянного сотрудника.

**Третья причина:** стало ясно, что традиционная работа не устраивает большинство американцев. Гарантий такая работа больше не дает, а высокая зарплата, щедрые льготы и надежная пенсия, которые раньше ассоциировались с постоянной работой, сходят на нет или вовсе исчезли. Согласно исследованию Gallup, около 70% американцев не чувствуют лояльности по отношению к своей работе. И наоборот, недавний опрос более 8000 человек, проведенный McKinsey, показал, что независимые работники в большей степени удовлетворены почти каждым аспектом своей профессиональной жизни, чем наемный персонал. Опрос 959 фрилансеров, проведенный организацией Future Workplace/Field Nation, выявил, что 74% респондентов предпочитают статус независимого подрядчика и не намерены возвращаться к работе на полную ставку. Гигномика – это возможность выбора, автономность, гибкость и контроль, которые повышают удовлетворенность кадров и которых часто не хватает сотрудникам, работающим на полную ставку. Шансы моих студентов на интересную и приносящую удовлетворение карьеру увеличатся, если они сосредоточатся на том, чтобы заполнить замечательную работу, а не хорошее рабочее место.

Несмотря на появление гигномики и ее быстрый рост программы MBA не спешат меняться. Сами бизнес-школы все больше состоят из внештатных преподавателей, но, несмотря на это они все еще нацелены на подготовку студентов к жизни наемного работника на полную ставку. Вместо того, чтобы предлагать студентам за лето собрать портфолио разнообразных краткосрочных проектов, они предлагают им стажировки и работу на традиционных рабочих местах у одного нанимателя. Такую же работу предлагают и рекрутеры, имеющие партнерские отношения с вузами. А те из выпускников, кто ищет работу по контракту, консалтинговые проекты и фриланс, остаются без поддержки и вынуждены искать или создавать возможности самостоятельно. Такое положение дел должно измениться. Программы MBA обязаны подготовить студентов к успешной карьере в экономике будущего, а не на рынке труда прошлого.

**Об авторе:** Диана Малкахи – автор книги *The Gig Economy: The Complete Guide to Getting Better Work, Taking More Time Off, and Financing the Life you Want*. Читает лекции в колледже Бабсона, где создала и преподает курс MBA по гигномике.