

© 2019

**Светлана Кройтор**

кандидат социологических наук, зав. отделом экономической социологии  
Института социологии НАН Беларуси (г. Минск)  
(e-mail: svetlana.kroitor@yandex.by)

## **НОВЫЕ МОДЕЛИ БИЗНЕСА И НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ВЗГЛЯД СОЦИОЛОГА**

В статье представлен социологический анализ актуальных социальных изменений, происходящих в экономике и обществе в условиях цифровой трансформации; исследованы новые модели ведения бизнеса и формы занятости, возникающие в контексте происходящих в социуме преобразований.

**Ключевые слова:** цифровизация экономики и общества, цифровая трансформация, рынок труда, нетрадиционные формы занятости, новые модели бизнеса

DOI: 10.31857/S020736760004295-3

Ныне человечество живет в эпоху глобализации, под которой принято понимать растущую открытость и взаимопроникновение обществ, экономик и культур в масштабах всей планеты. Социальные миры, которые до наступления эры цифровизации и распространения всемирной сети интернет существовали достаточно автономно, сегодня все больше зависят друг от друга. Национальные экономические системы перестают быть замкнутыми, активизируются процессы международной экономической конкуренции, формируется глобальный рынок товаров, труда и капитала.

В 2017 году доля населения нашей планеты, имеющего доступ к интернету, достигла 50% [7], т.е. новейшие коммуникационные технологии прочно вошли в жизнь людей. Специалисты считают, что внедрение интернета в производственные процессы и последовавшую за этим плотную интеграцию информационно-коммуникационных технологий и промышленного сектора можно рассматривать как главный фактор формирования новой производственной парадигмы, повлекший за собой новый технологический сдвиг. Этот сдвиг был настолько глубоким и масштабным, что привел к коренному переустройству социальной реальности, которое выражается в формировании принципиально новых экономических и социальных укладов. Под влиянием современных производственных технологий, дополненных новейшими средствами коммуникации и обмена информацией, изменяются производственные и экономические системы, происходит формирование новых социальных структур и моделей взаимодействия, конструируются новые типы социальных практик, в том числе трудовых и экономических. В чем же суть этих преобразований? Почему трансформационные процессы, протекающие в современном обществе, настолько меняют облик общества? И, наконец, какими будут их социальные последствия?

Начнем с того, что возможность практически мгновенной передачи информации в любую точку земного шара и обострившееся в последние десятилетия соперничество за технологическое лидерство в сфере производства между странами и группами стран – вот ключевые, на наш взгляд, особенности развития современных экономических рынков. В этих условиях мы сталкиваемся с беспрецедентно быстрым развитием, усложнением и устареванием технологий, что, в свою очередь, приводит к сокращению производственных циклов и необходимости постоянного обновления знаний и информации, создания новых материалов, инструментов и оборудования, обучения работников новым компетенциям, подготовки специалистов по постоянно возникающим новым профессиям и специальностям. Можно сказать, что инновационность, оперативность, эффективность – стержневые принципы функционирования современной экономики, механизм, средство и важнейшее условие ее развития.

Формирование стратегий и программ развития современных государств невозможно без учета глобального контекста. Сегодня для эффективного функционирования той или иной национальной экономики недостаточно располагать кадровыми ресурсами, качественно и количественно удовлетворяющими потребности внутреннего рынка труда. В условиях стремительно обостряющейся международной конкуренции отдельно взятые государства оказываются перед жестким выбором, который лежит между двумя альтернативами: согласиться с новыми «правилами игры» и включиться в технологическую гонку либо смириться с технологическим отставанием, которое с каждым годом будет неизбежно усиливаться, и принять тот факт, что преодолеть это разрыв, а значит, обеспечить экономике в целом и каждому гражданину, в частности, достойный и достаточный уровень благосостояния, будет все сложнее. Чтобы претендовать на технологическое лидерство, отдельно взятая национальная экономика должна производить такие товары и услуги и готовить таких специалистов, которые соответствовали бы мировому уровню развития знаний, разработок и технологий. Итак, на сегодняшний день вопрос успешности экономики тесно связан с понятием международной конкуренции в сфере технологических разработок. Именно уровень научно-технического потенциала и способность продуцировать, осваивать и воплощать в жизнь инновационные идеи и подходы все больше определяют статус той или иной страны в своем регионе и в мире.

Каким будет мир работы в условиях цифровой трансформации? Как происходящие изменения отразятся на структуре рынка труда? Готово ли общество к этим преобразованиям? Какие преимущества и риски для индивидов и обществ актуализируются в результате распространения нетрадиционных форм занятости? Как сами работники будут реагировать на происходящие процессы? Какие стратегии трудового поведения они предпочтут использовать, чтобы адаптироваться к трансформациям, вызванным цифровизацией экономики и социума, и насколько успешными окажутся эти стратегии? Как изменятся профессиональные и жизненные ориентиры людей в ближайшие десятилетия? Безусловно,

эти вопросы чрезвычайно сложны и многоаспектны. Они требуют комплексных решений и междисциплинарных подходов, предполагают участие экономистов, социологов, психологов и др., располагающих разными методологическими инструментами и потому способными увидеть картину цифровых трансформаций под разными углами. В рамках данной статьи мы сделаем попытку их осмысления и обозначим наше видение перечисленных проблем глазами социолога, т.е. с точки зрения того, как дигитализация общества меняет социальные отношения в сфере труда и занятости.

Начнем с рассмотрения того, что принципиально нового привносят современные технологические разработки в сферу экономики. Прежде всего, их влияние выражается в нарастающей автоматизации производства и обусловленных ею изменениях в экономике в целом и на рынке труда, в частности. Каковы наиболее очевидные последствия автоматизации? Что она дает современной экономике, а в чем, наоборот, препятствует?

С одной стороны, автоматизация характеризуется рядом преимуществ. К ним относится, прежде всего, повышение оперативности и точности выполнения задач, и, следовательно, оптимизация и рост эффективности производственного процесса в целом. В результате такой оптимизации происходит снижение временных и финансовых затрат на производство, т.е. появляется возможность сократить себестоимость продукции и добиться увеличения прибыли. А поскольку стоимость производства снижается, падает и стоимость товаров и услуг на рынке, а значит, повышается их доступность для населения. Эта доступность еще больше растет за счет внедрения цифровых технологий в процессы реализации товаров и услуг. Поскольку рынок все больше виртуализируется, процесс вхождения в него становится для производителя делом значительно более простым и менее затратным, чем это было раньше. Действительно, организовать интернет-магазин или центр оказания услуг, создать витрину на базе той или иной интернет-площадки или аккаунта в социальных сетях намного проще, быстрее и дешевле, чем открыть «реальный» магазин: отпадает необходимость в приобретении либо аренде помещения, содержании штата постоянных сотрудников, осуществляющих сопровождение бизнеса, обслуживание офиса и т.д. Количественный рост виртуальных торговых точек приводит к существенному увеличению числа продавцов на рынке, что, в свою очередь, способствует усилению конкуренции между ними и, в конечном итоге, к снижению стоимости продукции и услуг.

Автоматизация также способствует снижению аварийности производства, так как позволяет заменить человека на рабочих местах, связанных с выполнением монотонных видов труда, требующих постоянной концентрации (диспетчеры, операторы производственных линий, регистраторы и т.д.). Благодаря использованию автоматизированных систем появляется возможность освободить человека от тяжелого физического труда, а также заменить его в некоторых видах деятельности, связанных с работой в неблагоприятных, сложных, экстремальных условиях (туше-

ние пожаров, работа на большой высоте, в условиях высокого уровня радиации, шума и т.д.). Кроме того, автоматизированные системы имеют большой потенциал применения для решения задач, которые не могут быть выполнены человеком в силу ограниченности живого организма определенными пределами выносливости, физической силы и т.д.

В рамках разговора о преимуществах цифровизации и автоматизации нельзя упускать и еще один очень важный аспект проблемы. Дело в том, что многие страны сегодня сталкиваются с ростом доли пожилых людей в структуре своего населения, т.е., попросту говоря, население планеты неуклонно стареет. Согласно прогнозам ООН, к 2050 году во всех регионах мира, за исключением Африки, доля людей в возрасте 60 лет и старше достигнет четверти от общей численности населения, а соотношение работающих граждан и пенсионеров составит примерно 1:1 [6,11]. Приходится констатировать, что доля пожилых людей в общей структуре населения большинства стран сегодня растет быстрее по сравнению с тем, как складывается ситуация с остальными возрастными группами. Это значит, что нагрузка на экономически активное население будет продолжать увеличиваться, что, в свою очередь, ведет к необходимости совершенствования кадровой, образовательной политики и политики в области занятости, актуализирует потребность в принятии соответствующих мер на уровне правительств большинства государств, а также требует усиления внимания к этой проблеме на уровне международной политики. В этом контексте автоматизация и цифровизация производственных операций также являются преимуществами, поскольку позволяют, во-первых, заполнить часть освободившихся в результате старения населения рабочих мест, во-вторых, задействовать потенциал работников старшего возраста посредством вовлечения их в дистанционные трудовые и образовательные практики, и тем самым обеспечить им социализацию после выхода на пенсию.

Итак, автоматизация влечет за собой ряд позитивных последствий, которые позволяют повысить эффективность труда и вывести его результативность на качественно новый уровень.

С другой стороны, помимо преимуществ, процессы нарастающей автоматизации производств могут обернуться для национальных рынков труда целой серией отрицательных последствий. Основной проблемный аспект дигитализации, по мнению экспертов, заключается в том, что внедрение автоматизированных систем в производственные процессы неизбежно повлечет за собой вымывание с рабочих мест живой рабочей силы. В научной литературе для обозначения этого явления принято пользоваться понятием технологической безработицы, которое было предложено Дж. Кейнсом еще в 30-х годах XX века. Специалисты утверждают, что в ближайшее время эти процессы затронут работников, занимающихся трудом в структурированных и предсказуемых условиях (работники физического труда, повара, официанты, водители, операторы телекоммуникационных служб и т.д.). По мере усиления автоматизации будут также сокращаться рабочие места, связанные со сбором и обработкой данных (юристы, бухгалтеря, специалисты по работе с кадрами, туристические агенты), под

угрозой окажутся позиции менеджеров низшего и среднего звена, поскольку их профессиональная деятельность также сводится к выполнению определенного набора стандартизированных операций. Таким образом, уже сейчас процессы цифровизации изменяют облик и структуру целых отраслей — транспорта, туризма, телекоммуникаций и др.

Очевидно, что со временем процессы автоматизации будут набирать силу, распространяясь на все новые профессии и целые отрасли экономики и способствуя ликвидации все большего числа рабочих мест. Кроме того, совершенствование искусственного интеллекта дает основания ожидать постепенного проникновения автоматизированных систем в новые сферы деятельности человека. По мнению специалистов, существует большая вероятность того, что в довольно скором времени машины выйдут за пределы решения примитивных, монотонных, однообразных, механических операций и смогут заменить человека на тех трудовых позициях, где раньше это было невозможно даже представить.

Например, согласно предположениям ученых-исследователей, уже через несколько десятков лет автоматизированные системы и роботы будут в состоянии выполнять творческие задачи и достаточно полноценно участвовать в коммуникации. Это значит, что они смогут быть задействованы в учебном процессе и сфере здравоохранения, привлечены для выполнения творческих переводов и т.д. Безусловно, существуют виды деятельности, в которых роботы не смогут заменить человека — по крайней мере, в ближайшее время. К ним относятся, в первую очередь, креативные специальности: художник, писатель, скульптор, дизайнер, кинорежиссер и т.д. Но, учитывая темпы развития робототехники, нельзя полностью отрицать вероятность и такой трансформации в будущем.

Как бы то ни было, роботы все шире участвуют в экономических и социальных процессах, а некоторые страны, лидирующие в области автоматизации и роботизации, уже к настоящему моменту имеют опыт успешного их встраивания в работу сложных систем, применения роботов для решения нестандартных, слабо алгоритмизированных задач. Так, например, в системах образования Японии, Южной Кореи и США робототехнику уже используют для замены воспитателей в детских садах, в качестве учителей начальных классов, преподавателей иностранных языков, педагогов для детей, страдающих аутизмом. В медицинских учреждениях роботы выполняют функции сиделок, помощников пациентам, которые не могут передвигаться самостоятельно, регистраторов в больницах и поликлиниках. Органы социальной защиты прибегают к использованию робототехники для организации помощи одиноким пожилым людям в быту. Роботы также находят применение как поводьры для слабовидящих людей. На данный момент эти практики не являются повсеместными, но очевидно, что это лишь вопрос времени — во всяком случае, для технологически развитых государств.

Теперь вернемся к мысли, высказанной выше: внедрение автоматизированных систем и развитие робототехники приводят к возникновению угрозы потери рабочих мест для довольно значительного числа

занятых в экономике. Прежде чем размышлять над тем, как действовать для решения этой проблемы, имеет смысл оценить масштабы перспективных сдвигов. Такая оценка – пусть и довольно приблизительная – на сегодняшний день вполне возможна, поскольку в мире существуют организации, специализирующиеся на разработке глобальных и региональных прогнозов развития. При ознакомлении с публикациями, характеризующими тенденции развития современных рынков труда, становится ясно, что обозначенные выше риски цифровой трансформации и автоматизации затрагивают не только экономически развитые страны, которые принято относить к группе технологических лидеров (Япония, Южная Корея, Германия, Сингапур, США и др.). Конечно, в таких государствах автоматизированные системы и робототехника будут поглощать большие сегменты рынков трудовых ресурсов более высокими темпами. Вместе с тем, и в остальных странах указанные процессы будут ускоряться и станут заметны уже в недалеком будущем, поскольку характеризующие тенденции являются общемировыми, и в условиях глобализации они со временем неизбежно втянут в себя экономики всех стран. Речь идет об изменениях весьма серьезных масштабов. Все это должно послужить толчком для серьезного комплексного анализа национальных рынков рабочей силы – и стать уже сейчас начальным пунктом для выработки оптимизирующих мер и доработки законодательных норм, регулирующих отношения в сфере труда и занятости.

Чтобы подтвердить обоснованность своих утверждений о масштабах грядущих преобразований, обратимся к конкретным прогнозным показателям. Например, глобальный институт МакКинси (США) в 2017 году опубликовал результаты своего исследования перспективного влияния процессов автоматизации на рынок рабочей силы [5]. В соответствии с этими данными, к 2030 году вследствие автоматизации и роботизации производств на мировом рынке труда будет закрыто примерно каждое шестое–седьмое рабочее место. В Японии этот показатель достигнет около 26% от общего числа существующих трудовых позиций, в Германии – 24%, в Китае – 16%. По оценкам специалистов, на российском рынке труда к указанному моменту примерно 16% работников могут лишиться своих рабочих мест, а средний возраст персонала, который будет затронут этими процессами, составит 40–45 лет [11]. На основе всего сказанного можно сделать ряд промежуточных выводов. Во-первых, в самое ближайшее время рынки трудовых ресурсов ожидают серьезные структурные сдвиги, которые приведут к их фундаментальному переустройству. Во-вторых, происходящие изменения, так или иначе, коснутся всех стран. В-третьих, эти трансформации будут быстро набирать силу, а их масштабы – неизбежно увеличиваться, захватывая все новые профессии и отрасли экономики. В-четвертых, наиболее уязвимыми в условиях нарастающей цифровизации окажутся работники молодого и среднего возраста, профессиональная деятельность которых связана с выполнением стандартизированного набора функций.

Итак, дальнейшее развитие цифровых технологий уже в ближайшей перспективе приведет к частичному вытеснению людей машинами и компьютерными технологиями. За этим последует постепенное сокращение сектора традиционной занятости. И здесь возникает несколько очень важных вопросов. Как и за счет чего следует искать место в социуме для тех, кого коснутся эти процессы? Готовы ли сами работники приобретать новые навыки, включаться в новые виды деятельности, осваивать новые компетенции? Каким образом могут быть задействованы возможности образовательных систем для переобучения персонала, высвободившегося в результате структурных сдвигов на рынке труда? Какие образовательные институты готовы взять на себя эти функции: учреждения основного и дополнительного образования, системы повышения квалификации, неформальный образовательный сектор? Настолько новые сектора экономики – возможно, виртуальные, бурное развитие которых ожидается уже в ближайшее время, – позволят компенсировать потерю традиционных рабочих мест? Возникнет ли в ближайшей либо отдаленной перспективе необходимость в реализации кажущихся сегодня непопулярными мер, направленных на ограничение масштабов автоматизации? Например, в Южной Корее и нескольких американских штатах уже сегодня обсуждается возможность введения налога на роботов, которым будут облагаться компании, автоматизирующие свое производство. Предполагается, что средства, вырученные таким образом, будут направляться, в том числе, на переобучение персонала, лишившегося рабочих мест в результате автоматизации, и поддержку перспективных секторов экономики. На все эти вопросы придется ответить уже в ближайшее время.

Чтобы попытаться найти ответ хотя бы на некоторые из этих вопросов, необходим более детальный анализ изменений на рынке труда, вызванных нарастающей дигитализацией экономики. Начнем с того, что, как уже говорилось выше, развитие технологий приводит к быстрому устареванию технологий и сильному сокращению производственных циклов. Это, в свою очередь, находит свое отражение в беспрецедентном повышении динамизма рынка труда. Привычные профессии приобретают новые очертания, требуют от работника постоянной актуализации навыков. Целый ряд профессий и квалификаций утрачивает свою актуальность и уходит в прошлое – например, лифтеры, стенографисты, банковские операционисты и др. С другой стороны, постоянно возникают новые профессии и специальности. Так, например, ожидается, что уже в ближайшем будущем рынок трудовых ресурсов столкнется с растущей потребностью в консультантах по информационной безопасности, специалистах в области облачных технологий, инженерах-робототехниках, менеджерах по киберспорту, специалистах в области 3D-строительства, модераторах виртуальных сообществ и цифровых платформ, менеджерах краундфандинговых платформ, разработчиков моделей больших массивов данных (Big Data), специалистах в области переработки вторичного сырья и производства альтернативной энергии, цифровых маркетологах, проектировщиках «умных домов» и др.

Чтобы конкурировать за рабочие места в условиях такого сложного и непостоянного рынка труда, работнику становится недостаточно владеть знаниями и навыками в рамках своей профессии (в науке этот набор навыков называют *hard skills*, или «жесткие» навыки). В связи с тем, что эти конкретные, узкоспециальные знания быстро теряют свою актуальность и нуждаются в постоянном обновлении, большое значение приобретают так называемые гибкие навыки и компетенции (*soft skills*), к которым принято относить скорость, открытость и критичность мышления, высокую производительность, восприимчивость к новому, способность к самоорганизации, ответственность, амбициозность, адаптивность. Кроме того, сегодняшнему работнику необходимо уверенно владеть цифровыми (*digital skills*) и языковыми компетенциями (*language skills*), – в противном случае, его шансы успешно конкурировать за перспективные рабочие места резко снижаются. Иначе говоря, на рынке труда растет спрос на универсальных сотрудников, сочетающих в себе не только профессиональные, но и личностные компетенции, обладающих высоким уровнем компьютерной и лингвистической грамотности, не «привязанных» к конкретной функциональной области. Другими словами, экономика все больше нуждается в таких кадрах, которые могут в случае необходимости освоить новую сферу деятельности и чувствовать себя в ней достаточно комфортно.

С другой стороны, нельзя не отметить, что, наряду с универсализацией ожидаемых от работников навыков и компетенций, на современном рынке труда складывается и прямо противоположная тенденция. Она заключается в актуализации потребности в «штучных» профессионалах высокого уровня, имеющих квалификацию в узкоспециальных, узкопрофессиональных и редких сферах деятельности. Однако решающим условием конкурентоспособности такого специалиста является то, что это должен быть действительно уникальный профессионал высочайшего уровня профессионализма – тогда он занимает свою «нишу» на рынке труда и пользуется повышенным спросом, а его участие в выполнении той или иной задачи воспринимается как своеобразный «знак качества».

Поскольку современный рынок труда чрезвычайно подвижен, это, в свою очередь, приводит к ряду существенных изменений в структуре предприятий и моделей организации бизнеса в целом.

Традиционным предприятиям с жестко иерархизированными системами управления и слабыми горизонтальными связями между структурными подразделениями и отдельными специалистами становится сложно гибко реагировать на потребности современного рынка. Актуальная ситуация требует от них значительно большей приспособляемости, способности перестраиваться, улавливая новые тенденции и оперативно реагируя на них. Это, в свою очередь, приводит к изменению организационной структуры компаний. В ответ на возникающие вызовы она довольно заметно упрощается, сильные вертикальные связи ослабляются за счет налаживания множества горизонтальных взаимодействий, связей и отношений. Это

выражается в том, что, наряду с постоянно функционирующими структурными подразделениями, в составе предприятий, организаций, фирм периодически появляются виртуальные кластеры, которые создаются для решения той или иной оперативной задачи, реализации проекта, разработки нового метода или продукта, внедрения инновации и т.д. Использование подобных организационных принципов позволяет добиться большей гибкости, подвижности компании. А это дает возможность более результативно и мобильно задействовать ее ресурсы (интеллектуальные, организационные, человеческие, технологические, финансовые и т.д.) для достижения цели, способствует более эффективному решению комплексных, междисциплинарных, межпредметных задач.

Безусловно, описанные выше преобразования положительно отражаются на конкурентоспособности крупных компаний и предприятий, позволяют им лучше адаптироваться к новым тенденциям развития экономики и общества. Однако, сложно не согласиться с тем, что, даже с учетом всех позитивных изменений, организационные структуры крупных предприятий и организаций, основанные преимущественно на традиционных принципах, продолжают оставаться слишком тяжелыми, громоздкими и неповоротливыми в условиях быстро меняющихся потребностей современных экономических рынков. Приходится констатировать, что сегодня большие масштабы зачастую становятся препятствием для эффективного ведения бизнеса. Здесь следует уточнить, что в данном случае мы говорим не о крупнейших концернах и транснациональных корпорациях – таких, как Coca Cola, Apple, Starbucks, Google, IBM, Ford и т.д. Безусловно, такие компании располагают достаточными организационными ресурсами и финансовыми активами, чтобы выстроить свои бизнес-процессы с максимальной эффективностью. В ряде случаев экономики таких отдельно взятых предприятий по своей производительности и объемам прибыли могут конкурировать с экономикой небольших государств. Как правило, такие компании уже прочно заняли свое место на рынке и четко ассоциируются с определенным его сегментом. Рассуждая о крупных размерах организаций и большом штате сотрудников как факторе, осложняющем ведение бизнеса, мы имеем в виду, скорее, рядовые предприятия среднего уровня, не являющиеся флагманами в тех или иных отраслях, не обладающие мощными ресурсами, не узнаваемые широким кругом потребителей благодаря масштабным рекламным кампаниям и т.д. Именно для таких организаций многочисленный персонал и традиционная организация труда зачастую становятся препятствиями на пути к развитию и поддержанию конкурентоспособности, поскольку существенно ограничивают их мобильность.

Именно из этого обстоятельства вытекает достаточно важная тенденция, касающаяся изменения принципов внутренней организации современных предприятий. Нам представляется, что есть смысл остановиться на ней более подробно, так как она заметно преобразует существующие бизнес-структуры и существенно меняет контуры современного рынка труда. Этот тренд заключается в том, что организации все чаще идут по пути *сокращения численности постоянных сотрудников.*

Причина выбора такой стратегии достаточно очевидна: сотрудники, работающие на условиях постоянной занятости, представляют собой, с одной стороны, наименее гибкий, с другой, – самый затратный для нанимателя трудовой ресурс. За постоянным работником, как правило, закреплён четкий набор функций. Кроме того, он проводит на рабочем месте определенное число часов и трудится по четко обозначенному графику. Это значит, что такого сотрудника достаточно сложно переориентировать на выполнение новых, непривычных функций, – так же, как и активизировать его работу в периоды соответствующей необходимости. Между тем, именно потребность в выполнении срочной и нетипичной по своему содержательному наполнению работы, выходящей за рамки шаблонных операций и привычных алгоритмов, все чаще возникает в условиях бурного развития экономических рынков, когда изменения становятся нормой и естественной средой функционирования предприятия. Более того, постоянный работник пользуется гарантированными отпусками, имеет право на компенсацию сверхурочных рабочих часов, претендует на выплаты в связи с временной потерей трудоспособности и т.д., в то время как сотрудник, нанятый на короткое время (например, на период выполнения конкретной задачи), доступа к таким преференциям, как правило, не имеет. Иначе говоря, в настоящее время краткосрочные контракты становятся более выгодным и удобным, а потому все чаще предпочитаемым работодателями вариантом выстраивания трудовых отношений со своими работниками.

Итак, сегодня в экономике востребованы гибкие организационные формы, способные перестраиваться для решения новых задач, создавать инновации и предвосхищать назревающие, перспективные тренды, быстро и эффективно «закрывать» ниши, возникающие на рынке, создавать эффективные рабочие группы и привлекать нужных специалистов для достижения тех или иных целей. И хотя, как было сказано выше, традиционные предприятия постепенно внедряют новые принципы организации труда и формы занятости, они все же перестраиваются медленнее, чем того требуют актуальные экономические процессы. Вероятно, темпы этих преобразований осложняются существующими институциональными барьерами и достаточно высокой степенью бюрократизированности сложившихся формальных структур.

В ответ на эту потребность и благодаря развитию информационно-коммуникационных технологий возникает множество предприятий, основанных на реализации совершенно новых принципов организации труда и управления. К ним, в частности, относятся микробизнесы, стартапы, организации, основанные на принципах государственно-частного партнерства, временные организации, создаваемые для реализации конкретных проектов, шеринговые сервисы, сетевые компании, виртуальные торговые платформы и многие другие. Эти многочисленные фирмы, предприятия, организации разнообразят сложившийся рынок, довольно успешно конкурируют с традиционными организациями, существенно трансформируют сложившуюся бизнес-среду.

Рост разнообразия организаций и предприятий, в свою очередь, приводит к возникновению и распространению множества новых — альтернативных традиционным — форм занятости. Они включают работу по краткосрочным контрактам, частичную занятость, удаленный труд, свободную занятость (фриланс), аутсорсинг, аутстаффинг и т.д. Учитывая, что новые формы занятости характеризуются определенной гибкостью, у работника появляется возможность совмещения нескольких работ и типов занятости одновременно — назовем этот феномен совмещенной занятостью. Так, сегодня никого не удивляет ситуация, когда днем человек трудится, например, в качестве офисного работника на традиционном предприятии, а в свободное от основной занятости время — по вечерам, в выходные дни — подрабатывает в убероподобных сервисах, выполняет какую-либо работу удаленно, трудится в качестве фрилансера, выполняя задачи, связанные или не связанные с его основной профессиональной деятельностью и т.д.

Теперь более подробно остановимся на некоторых из названных типов организаций, характерных для современных экономик, развивающихся по пути стремительной цифровизации.

Все большее распространение получают *организации с малым штатом сотрудников, основанные на принципах децентрализации систем управления* и отсутствия жесткой корпоративной иерархии с переносом акцентов на сетевые взаимодействия и развитые горизонтальные связи. Современные технологии, включая возможность управления большими массивами данных, использования новейших средств коммуникации и передачи информации, аутсорсинг, краудсорсинг и др., дают возможность небольшим мобильным компаниям с небольшой численностью работников (зачастую она составляет всего несколько десятков человек) на равных конкурировать даже с крупными международными корпорациями. Все более распространенной практикой становится создание небольших организаций «под конкретный проект». Такая компания существует в течение какого-то периода времени, который завершается по достижении поставленной цели, а потом прекращает свою работу.

Отдельного упоминания, на наш взгляд, заслуживают шеринговые компании. Термин «шеринговая экономика» является производным от понятия «share economy», что в переводе с английского языка означает «экономика совместного потребления». Часто этот термин употребляют как синонимичный или близкий категории «gig economy», которую, в свою очередь, переводят как «экономика краткосрочных контрактов» или «экономика свободного заработка». И хотя эти понятия и варианты их перевода не являются абсолютно идентичными с лингвистической точки зрения, все они хорошо передают суть характеризуемого феномена и, на наш взгляд, вполне могут использоваться как синонимы. Итак, шеринговая экономика представляет собой новую стремительно набирающую популярность модель бизнеса, основанную на том, что люди не приобретают вещи, а арендуют их на время за определенную плату. Следовательно, к шеринговым предприятиям относятся компании, функционирование

которых базируется на этом принципе. Названный тренд быстро набирает обороты по всему миру, что, в свою очередь, вызвано бурным развитием интернет-технологий. Работа шеринговых сервисов основана на использовании интернет-платформ, которые являются одновременно витриной, системой поиска нужной потребителю вещи или услуги и каналом коммуникации между обладателем той или иной блага и его потенциальным арендатором. Особенно быстро сервисы обмена и аренды вещей распространяются в экономически и технологически развитых странах — прежде всего, на территории Европы и США. Так, например, согласно данным компании Pricewaterhouse-Coopers, в 2015 году в европейских государствах функционировало свыше 300 шеринговых компаний, в США их было примерно в четыре раза больше [2].

В настоящее время наиболее популярны шеринг транспорта и жилья, но этим спектр вещей и услуг, доступный посредством шеринга, конечно, не ограничивается. При желании любой человек может за определенную плату получить во временное пользование чужое имущество, в котором он временно нуждается: оборудование и инструменты для ремонта, высокогорное снаряжение, велосипед, мотоцикл или автомобиль, профессиональную видеокамеру для съемки какого-либо события, компьютер для работы или проектор для демонстрации презентации, рождественскую елку и даже продукты питания. Так, например, на территории Германии, Австрии и Швейцарии с 2012 года действует интернет-платформа Foodsharing, что в переводе с английского языка означает «обмен едой». Идея этого сервиса заключается в том, чтобы избежать выбрасывания и порчи пищевых продуктов, а передать их тем, кому они нужны и кто готов их принять и использовать. Поставщиками продуктов могут быть магазины, пекарни, рестораны, отели или отдельные люди, в распоряжении которых по каким-то причинам оказались излишки еды. Продукты могут не иметь товарного вида, но должны быть годными к употреблению; чаще всего в рамках данного сервиса делятся хлебом, овощами, фруктами. Несколько лет назад аналогичный проект по перераспределению еды запущен в Российской Федерации; на данный момент он функционирует в Москве и Санкт-Петербурге.

В рамках шеринговых сервисов возможен обмен не только вещами и продуктами, но и услугами: многие из подобных платформ предлагают прибегнуть к помощи репетиторов, уборщиков помещений, мастеров по пошиву одежды, пройти медицинское обследование и даже найти компанию для совместного ужина, похода в кино или театр. В числе наиболее популярных на сегодняшний день шеринговых сервисов, также пользующихся высоким спросом среди населения России и Беларуси, — такие всемирно известные бизнес-проекты, как сервис краткосрочной аренды жилья Airbnb, сервис такси Uber, сервис поиска попутчиков BlaBlaCar, онлайн-аукцион eBay, сообщества поиска жилья и взаимной помощи в организации путешествий CouchSurfing и Hospitality Club и др. Такой формат экономических отношений, основанный на идее совместного потребления, получает все более широкое распространение, а число людей,

предпочитающих платить за возможность не владеть ресурсом, а использовать его, растет. Например, приобретению дисков с записью фильмов потребители все чаще предпочитают покупку подписки на онлайн-кинотеатр или специальный интернет-сайт, а вместо печатных версий газет и журналов узнают новости из интернет-порталов и сайтов интересующих их изданий.

По мнению ряда ученых, распространение практик шеринга не заканчивается видимым изменением поведения людей, а вызывает более глубокие социальные трансформации, существенно модифицируя сложившиеся модели восприятия реальности и трансформируя ценностную структуру современных обществ. Суть этих сдвигов заключается в том, что ценность обладания вещами в сознании людей постепенно заменяется ценностью иметь к ним доступ в то время, когда это необходимо. Другими словами, экономические отношения, т.е. социальные взаимодействия по поводу обмена, распределения и потребления материальных благ, переводятся в новую плоскость, а принципы, вокруг которых они выстраиваются, меняются коренным образом. Эти гипотезы уже получили свое подтверждение в ряде исследовательских проектов. Так, например, по данным исследования, проведенного компанией PricewaterhouseCoopers в 2014 году среди населения США, 57% американцев воспринимают тот или иной ресурс, находящийся в их доступе, как свою собственность [2]. Поскольку на территории постсоветских стран подобных исследований пока не проводилось, можно только делать предположения относительно направлений и масштабов трансформации идеи собственности в восприятии россиян и белорусов. Однако, тот факт, что само использование шеринговых онлайн-сервисов уже стало частью повседневных практик и в названных государствах, — по крайней мере, в крупных городах, — уже давно является признанным и вряд ли будет кем-то оспариваться.

В продолжение рассуждений о практиках совместного потребления как новом явлении в современной экономике, на наш взгляд, будет целесообразным также упомянуть о существовании на рынке целых компаний по подбору кадровых ресурсов, которые тоже, по сути, являются одной из разновидностей шеринговых сервисов. Их деятельность основана на том, что та или иная организация своими силами формирует и поддерживает некую базу профессионалов, которых «сдает в аренду» другим предприятиям и фирмам. Наиболее масштабной из подобных организаций является американская компания ManpowerGroup, которая функционирует с конца 40-х годов прошлого века и занимается подбором персонала, предоставлением аутсорсинговых услуг, кадровым консалтингом. На данный момент ее услуги доступны более чем в 80 странах, а ее база насчитывает свыше полумиллиона временных сотрудников.

В продолжение разговора о том, как реорганизируются современные предприятия, сталкиваясь с необходимостью повышения гибкости и увеличения эффективности, целесообразно упомянуть *аутсорсинг*, который в последнее время набирает все большую популярность. В самом общем виде его можно охарактеризовать, как делегирование одной организацией какого-либо

сегмента своей деятельности либо некоторого набора функций другой компании, которая специализируется на данном виде деятельности и является в ней экспертом. Как правило, посредством аутсорсинга передаются непрофильные, сопровождающие бизнес-процесс функции и операции, а отношения между субъектами аутсорсинга регулируются заключенным между ними договором возмездного оказания услуг. Ключевыми характеристиками трудовых отношений, основанных на принципе аутсорсинга, являются, во-первых, их временный характер, во-вторых, их относительная долгосрочность (как правило, они длятся от нескольких месяцев до нескольких лет), в третьих, систематическое взаимодействие между сторонами (а не разовое либо эпизодическое). Наиболее часто аутсорсинговым компаниям передают такие функции, как поддержание сайта организации, информационное и правовое обеспечение деятельности компании, ведение бухгалтерского учета, переводческие, рекламные, издательские, логистические, аудиторские услуги. Стратегия привлечения аутсорсера дает организации-нанимателю возможность сократить численность собственного персонала и содержать в его составе только работников, необходимых для решения основных задач. Это, в свою очередь, позволяет максимально сконцентрировать ресурсы на основной деятельности предприятия или фирмы, направить максимум усилий на развитие сильных сторон собственного бизнеса и, следовательно, добиться большей производительности и прибыльности.

В последние десятилетия наблюдается также заметный рост числа *фриланс-платформ, или онлайн-бирж фрилансеров*, и, на наш взгляд, это явление также заслуживает отдельного упоминания в рамках данной статьи. Однако, прежде чем говорить о таких сервисах, имеет смысл хотя бы в нескольких словах остановиться на том, что вообще представляет собой фриланс, и как он меняет современный мир работы.

Итак, фриланс, или свободная трудовая деятельность, — понятие, описывающее новую форму занятости, суть которой в самом общем виде заключается в следующем: работник-фрилансер не является штатным сотрудником организации, нанимающей его для выполнения той или иной работы, и его трудовые отношения с работодателем носят непостоянный характер (временный, эпизодический, случайный). Ключевой признак фриланса заключается в том, что, на рынке труда потенциальный сотрудник выступает от собственного имени, как частное лицо. Это обстоятельство во многом является причиной того, что многие специалисты-обществоведы характеризуют новую экономику, формирующуюся под влиянием процессов цифровизации, как экономику индивидуального работника. Действительно, в сложившейся сегодня на рынке труда ситуации индивид все чаще выступает как самостоятельный экономический субъект. Это выражается в том, что он сам выстраивает отношения с экономической системой: сам занимается поиском работы, самостоятельно оценивает возможные преимущества и риски вступления в трудовые отношения с тем или иным нанимателем, несет персональную ответственность за своевременность налоговых отчислений в бюджет государства и только ценой собственных усилий может обеспечить себе

определенный уровень дохода после выхода на пенсию. Иначе говоря, индивидуальный работник все чаще выступает в качестве автономной структурной единицы экономического рынка, самостоятельного экономического актора — наряду с предприятиями, фирмами, трудовыми коллективами, рабочими группами и т.д. Такая позиция работника в структуре трудовых ресурсов в корне отличается от той роли, которая ему отводилась в рамках прежней экономической модели, когда индивид с функциональной и структурной точки зрения был, за редким исключением, неотделим от организации или предприятия, сотрудником которых он являлся.

Что касается способов реализации фрилансерской деятельности, то теоретически сотрудник может выполнять работу дистанционно или находясь в офисе нанимателя. Вместе с тем, практика показывает, что в большинстве случаев фрилансеры все же трудятся на условиях удаленной занятости. С развитием ИКТ расширяются и возможности для фриланса, поскольку доступ к интернету и возможность удаленно пользоваться профессиональными программными ресурсами, электронной почтой, мессенджерами и т.д. дает возможность представителям ряда профессий минимизировать время, проводимое в офисе, а в ряде случаев становится возможным полный переход на дистанционную форму организации работы. Прежде всего, это актуально для журналистов, работников сферы IT и телекоммуникаций, ученых, фотографов, дизайнеров, копирайтеров, переводчиков, юристов, бухгалтеров, художников-иллюстраторов, сценаристов, писателей, преподавателей, консультантов, модераторов онлайн-ресурсов, специалистов в сфере продаж и туристического бизнеса и т.д. Именно среди представителей этих профессий практики фриланса распространяются быстрее всего, втягивая в себя все новых и новых специалистов.

Согласно имеющимся данным, численность работников, предпочитающих трудиться на условиях свободной занятости, продолжает неуклонно расти, в том числе, и на территории постсоветского пространства. Так, например, согласно данным опроса россиян, проведенного аналитическим центром НАФИ в 2017 году, количество фрилансеров среди населения Российской Федерации в период с ноября 2016 по ноябрь 2017 года выросло почти вдвое: с 10 до 18% [14]. Результаты исследования также свидетельствуют о том, что для 11% респондентов фрилансерская деятельность на момент опроса являлась единственным источником дохода [14]. Ввиду неопределенности юридического статуса фрилансера — на данный момент это понятие никак не отражено в российском законодательстве и правовых системах соседних с РФ государств (в том числе, и Беларуси), — многие работники пока серьезно опасаются полностью переходить на эту форму занятости, предпочитая совмещать фрилансерскую активность с традиционной работой в офисе либо ведением предпринимательской деятельности. Несколько примеров таких вариантов совмещения было представлено выше. А поскольку рынок фриланса, тем не менее, продолжает стремительно развиваться, одна за другой возникают специализированные онлайн-площадки, которые создаются для того, чтобы, благодаря четко налаженным посредническим услугам, облегчить нанимателям и потенци-

альным работникам, предпочитающим трудиться на условиях фриланса, процесс нахождения друг друга.

В контексте актуальных тенденций развития рынка труда, основными из которых являются распространение гибких и дистанционных форм занятости и рост мобильности работников, происходит трансформация не только поведенческих практик, реализуемых людьми в сфере труда и занятости, — заметно меняются и сами понятия труда и занятости. В условиях цифровизации и виртуализации социальной жизни работа все чаще ассоциируется с каким-либо занятием или делом вообще, а не с привязкой к конкретной деятельности или определенному предприятию. А говоря о рабочем месте, мы, в свою очередь, все реже подразумеваем некое место, локализованное в физическом пространстве, как было еще несколько десятилетий назад. Думая о работе и занятости, мы все чаще представляем себе совсем другое. Мы видим работника, выполняющего ту или иную трудовую задачу и при этом находящегося, где угодно (а не в офисе организации-работодателя), выполняющего работу в любое время (а не по традиционному трудовому графику с 8:00 до 17:00 с перерывом на обед) и сотрудничающего с работодателем на самых разных условиях — по временному трудовому контракту, в рамках гражданско-правового соглашения, на основе устной договоренности, договора оказания возмездных услуг и т.д., а не обязательно по традиционному долгосрочному договору с нанимателем.

Итак, дигитализация национальных экономик приводит к кардинальным изменениям на современном рынке труда. С одной стороны, эти процессы приводят к возникновению новых возможностей для индивидов, экономических институтов и обществ, с другой — влекут за собой определенные риски и угрозы. Прежде всего, остановимся на основных преимуществах цифровизации. Итак, для отдельного человека проникновение цифровых технологий в мир работы связано с ростом независимости труда, появлением новых возможностей для мобильности, расширением способов оптимизации рабочего времени с учетом индивидуальных потребностей, расширением выбора между различными вариантами трудоустройства (за счет доступа к цифровым биржам вакансий, использования возможностей профессиональных социальных сетей и сообществ, например, LinkedIn, и др.), появлением возможности сочетать работу с другими видами деятельности, например, с обучением, воспитанием детей, путешествиями. Цифровые технологии помогают развивать дополнительные навыки и повышать квалификацию, в особенности людям, которые раньше не могли этого сделать в силу ограничений, налагаемых особенностями здоровья, возрастом, местом проживания, и иных препятствий, в том числе социального характера.

Для национальных экономик и обществ позитивные последствия цифровизации связаны с повышением эффективности производства и экономической системы в целом, в том числе, за счет появления новых рынков сбыта, расширения возможностей привлечения иностранных инвестиций, а также за счет эффекта синергии, возникающего при

совместном использовании ресурсов и технологий несколькими экономическими субъектами либо при сочетании реальных технологий с виртуальными. По оценкам экспертов Глобального института МакКинси, потенциальный экономический эффект от цифровизации экономики России заключается в возможности увеличения ВВП страны на 4,1–8,9 триллиона рублей к 2025 году, «что составит от 19 до 34 % общего ожидаемого роста ВВП» [8].

С другой стороны, изменения на рынке труда, вызванные нарастающей дигитализацией, приводят к возникновению новых, а потому пока не изученных и сложно прогнозируемых, рисков и угроз. Современный рынок рабочей силы становится крайне неустойчивым, нестабильным, слабо структурированным, в большей степени подверженным различным флуктуациям и склонным к энтропии, а значит, контролировать протекающие внутри него процессы будет все сложнее.

К основным рискам, вызванным цифровизацией экономики, относятся следующие. Во-первых, это проблемы информационной безопасности, защиты персональных и корпоративных данных, интеллектуальной собственности и результатов творческого труда. Поскольку всемирная сеть позволяет информации бесконтрольно «кочевать» в уже ставшем глобальным информационном пространстве, возникает опасность злоупотребления ею и ее неэтичного использования. В науке и правовых системах многих стран для обозначения преступлений, связанных с применением информационных технологий, используется понятие киберпреступности, а информационная безопасность личности в ряде государств уже выделена в отдельную отрасль права. Именно эта отрасль упорядочивает, в том числе, и трудовые отношения в информационной среде.

Вторая проблема вызвана тем, что новые формы занятости возникают и развиваются быстрее, чем совершенствуется законодательная база, позволяющая регулировать отношения, возникающие в новых сегментах трудового поля. Так, например, в законодательствах многих стран – и в том числе, в правовых системах Беларуси и России, – на данный момент отсутствуют правовые нормы, регламентирующие отношения между нанимателем и фрилансером. Юридический статус фрилансера на данный момент является крайне неопределенным. А когда нет официально закрепленных норм, отношения складываются стихийно и непредсказуемо, что, в свою очередь, существенно повышает вероятность возникновения рисков. Это подтверждается и ситуацией, сложившейся вокруг фриланса к настоящему моменту: многие работники, трудящиеся на условиях свободной занятости, сегодня оказываются весьма уязвимыми. Во-первых, они зачастую не могут воспользоваться никакими социальными гарантиями, включая наличие трудовой книжки (а значит, работа не учитывается в рамках трудового стажа), трудовые отпуска, больничные листы, гарантии занятости на определенный временной период, страхование от несчастных случаев на работе и т.д. В подавляющем большинстве случаев фрилансерам отказывают в рассмотрении заявок на

получения кредита — банки предпочитают не рисковать, предоставляя деньги в долг тому, кто не может официально подтвердить наличие стабильного дохода. Кроме того, если за сотрудника традиционной организации вопрос пенсионного обеспечения решается нанимателем, делающим регулярные отчисления в фонд социального страхования, то фрилансер, желающий получать пенсию, должен позаботиться об этом сам. Для этого требуется стать на учет в фонд социальной защиты населения и переводить на свой счет добровольные отчисления. Если этого не сделать, после выхода на пенсию фрилансер может претендовать только на социальную пенсию, т.е. минимальную из всех возможных видов пенсионных выплат. В-четвертых, сотрудники указанной категории не застрахованы от любых действий недобросовестного работодателя, который может в одностороннем порядке изменить условия труда или вовсе отказаться выплачивать работнику вознаграждение, поскольку зачастую эти отношения не закреплены никакими формальными документами, и это также ни для кого не является секретом. В ряде стран вопросы узаконивания свободного труда (фриланса) уже решаются на государственном уровне. Эти процессы коснулись и Российской Федерации, где как раз в настоящий момент обсуждается внесение в Трудовой Кодекс дополнительных, направленных на узаконивание работы фрилансеров и обеспечение им гарантий защиты трудовых прав.

Третья группа рисков, вызванных цифровизацией, заключается в следующем. В связи с распространением ИКТ и повышением прозрачности национальных границ растет распространенность трудовой миграции, и, следовательно, возрастают угрозы, связанные с этими набирающими обороты процессами.

Какие существуют возможные способы минимизации вышеописанных рисков и угроз? Нам представляется, что остроту многих проблем можно снизить путем совершенствования законодательной базы (в том числе, и на уровне международных правовых соглашений), регулирующей отношения в сфере труда и занятости. Кроме того, целесообразна разработка и реализация масштабных программ по повышению цифровой грамотности и цифровой культуры населения — это поможет людям лучше распознавать потенциальные риски и выбирать наиболее безопасные алгоритмы взаимодействия с информационной средой. И наконец, необходимо совершенствовать технологии, направленные на защиту информации (личной, корпоративной и т.д.), циркулирующей в сети. Именно своевременная оценка рисков цифровизации и принятие на основе этой оценки комплекса соответствующих мер помогут максимально сориентировать процессы цифровой трансформации на повышение уровня и качества жизни людей.

Итак, в данной статье проанализированы основные, по мнению автора, новые организационные формы современных предприятий, рассмотрены получающие все более широкое распространение нетрадиционные формы занятости, очерчены основные, на наш взгляд, преимущества и риски, вызванные процессами стремительной цифровизации

экономик и обществ. Безусловно, эти феномены более разнообразны, сложны и многоаспектны, чем представлено в данной публикации, и все они требуют более глубокого и тщательного изучения, что и планируется автором в рамках дальнейшей научной работы.

### Литература

1. *Botsman, R., Rogers, R.* What's Mine Is Yours. The Rise of Collaborative Consumption / R. Botsman, R. Rogers // Harper Business. 2010.
2. Consumer Intelligence Series: The Sharing Economy // Report of the PricewaterhouseCoopers (PwC). April, 2015. [Electronic resource]. Mode of access: <https://www.pwc.com/us/en/technology/publications/assets/pwc-consumer-intelligence-series-the-sharing-economy.pdf>. Date of access: 21.10.2018.
3. *Coy, P., Lu, Wei, Collins, K., Diamond, J.S., Amado, B., Hoffman, C., Pearce, A.* The Bloomberg Innovation Index / P. Coy, Wei Lu and oth. [Electronic resource]. Mode of access: <https://www.bloomberg.com/graphics/2015-innovative-countries/>. Date of access: 08.09.2018.
4. *Frey, C.B., Osborne, M.* The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation / Carl Benedikt Frey, Michael Osborne. Oxford Martin School. 2013.
5. *Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., Sanghvi, S.* Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages / J. Manyika, S. Lund and oth. // Annual report of the McKinsey Global Institute. — December, 2017. [Electronic resource]. Mode of access: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/>. Date of access: 10.09.2018.
6. Mode of access: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>. Date of access: 13.09.2018.
7. World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance. Tables. Working Paper No. ESA/P/WP/248. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2017.
8. *Алиев, М.А.* Влияние цифровой экономики на мировой рынок труда / М.А. Алиев // Международная экономика. 2018. №3. С. 39–43.
9. *Аптекман, А., Калабин, В., Клищов, В., Кузнецова, Е., Кулагин, В., Ясеновец, И.* Цифровая Россия: новая реальность / А. Аптекман, В. Калабин [и др.]. Июль, 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/ru/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx>. Дата доступа: 08.10.2018.
10. Атлас новых профессий. Сколково. <http://atlas100.ru/>
11. Будущее рынка труда: после 2020-го // Инвест-форсайт. Деловой журнал. Февраль 27, 2018, 09:00. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.if24.ru/gynok-trudapole-2020/>. Дата доступа: 22.10.2018.
12. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева: МБТ, 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://nic.vstu.by/wp-content/uploads/2017/09/wcms\\_554952-1.pdf](http://nic.vstu.by/wp-content/uploads/2017/09/wcms_554952-1.pdf). Дата доступа: 08.09.2018.
13. *Трубина, А.В.* Перспективы развития рынка труда в новых условиях социально-экономического развития региона / А.В. Трубина // Мир (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. 4 (1(13)). С. 106–107.
14. Фрилансеров в России уже 18%. Аналитический центр НАФИ. 24 ноября 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://nic.vstu.by/wp-content/uploads/2017/09/wcms\\_554952-1.pdf](http://nic.vstu.by/wp-content/uploads/2017/09/wcms_554952-1.pdf). Дата доступа: 08.09.2018.
15. *Цыганкова И.В., Базжина В.А., Никишина О.Ю.* Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. Том 15. № 24. С. 71–86.