

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ГИГОНОМИКИ В ПРОМЫШЛЕННОМ БИЗНЕСЕ

Аннотация.

Актуальность и цели. Экономические кризисы усиливают интерес различных слоев общества к работе в условиях цифровой экономики. Трудоактивное население нуждается в новых способах заработка, подработки в свободное время, в гибком графике работы. Работодатели ориентированы на оптимизацию расходов бизнеса. Российские социология и экономика находятся в ожидании становления и роста института фриланса, требующего активного проведения преобразований.

Развитие гигномики как новой социально-экономической модели организации бизнеса повлекло применение нестандартных форм трудовых отношений (фриланс, аутсорсинг, субконтракция, удаленная работа, аутстаффинг, В2С), представляющих новые виды частичной занятости и краткосрочные трудовые отношения с работодателем. Особую популярность в РФ они приобрели в сфере услуг, IT-организациях. Однако незначительное влияние гиг-экономики на промышленный персонал и бизнес требует исследования проблем и перспективных направлений приложения новых инструментов развития. Цель работы – оценить состояние и потенциал развития нестандартных форм организации трудовой деятельности в промышленном бизнесе в условиях перехода России к гиг-экономике.

Материалы и методы. Реализация исследовательских задач была достигнута на основе изучения структуры и сфер занятости в формате фриланса, преимуществ и проблем, отмеченных в работах исследователей, изменения характера наемного труда в условиях цифровой экономики, перспектив развития в промышленности РФ. Методологический подход представлен методами сравнительного и историко-социологического анализа, вторичного социологического и статистического анализа результатов исследований, опубликованных в российских источниках.

Результаты. Оценены социально-экономические последствия использования нестандартных подходов к потенциалу трудовых ресурсов в РФ. Проанализированы теоретико-методологические наработки социологии и гиг-экономики, обозначены статистические оценки состояния зарубежной и отечественной практики фриланса, выявлены проблемы и тенденции организации труда в условиях гигномики в промышленности РФ.

Выводы. Исследование позволяет сделать вывод о социальных и экономических эффектах применения нестандартных форм организации трудовой деятельности в условиях реализации цифровой экономики, демократизации трудовых отношений между работниками и предпринимателями.

Ключевые слова: гигномика, фриланс, социальные последствия фриланса в России, перспективы использования в промышленности.

SOCIAL AND ECONOMIC CONSEQUENCES OF INTRODUCING GIGONOMICS IN THE INDUSTRIAL BUSINESS

Abstract.

Background. Economic crises increase the interest of various sectors of society in working in a digital economy. The labor-active population needs new ways of earning money, part-time work in their free time, and flexible work schedules. Employers are focused on optimizing business expenses. Russian sociology and economics are waiting for the establishment and growth of the freelance institution, which requires active transformation. The development of gignomics as a new socio-economic model of business organization entailed the use of non-standard forms of labor relations (freelance, outsourcing, subcontracting, remote work, outstaffing, B2C), which represent new types of part-time employment and short-term labor relations with the employer. They gained particular popularity in the Russian Federation in the service sector, IT organizations. However, the insignificant impact of the gig economy on industrial personnel and business requires the study of problems and promising areas of application of new development tools. The purpose of the work is to assess the state and potential for the development of non-standard forms of organizing labor activity in the industrial business in the context of Russia's transition to a gig economy.

Materials and methods. The implementation of research tasks was achieved on the basis of studying the structure and areas of employment in the freelance format, the advantages and problems noted in the researchers' work, on changing the nature of wage labor in the digital economy, and the development prospects in the industry of the Russian Federation. The methodological approach is represented by the methods of comparative and historical-sociological analysis, secondary sociological and statistical analysis of research results published in Russian sources.

Results. Social and economic consequences of using non-standard approaches to the potential of labor resources in the Russian Federation are estimated. The theoretical and methodological developments of sociology and the gig economics are analyzed, statistical assessments of the state of foreign and domestic freelance practice are indicated, problems and trends in the organization of labor in the conditions of gignomics in the industry of the Russian Federation are identified.

Conclusions. The study allows us to conclude that the social and economic effects of the use of non-standard forms of organization of labor activity in the conditions of the digital economy, the democratization of labor relations between workers and entrepreneurs.

Keywords: gignomic, freelance, social consequences of freelance in Russia, prospects for use in industry.

Концепция «общества знаний» активно внедряется в современную российскую социологию и экономику. По мнению П. Друкера (основоположник концепции), в постиндустриальном обществе изменения коснутся и трудовых отношений. Данный процесс начнется с поколения беби-бумеров, которое, как он считает, является первой в истории когортой, предпочитающей умственный труд. Он отмечал, что та организация, которой удастся первой привлечь и удержать работников дистанционно, сможет добиться от них максимальной производительности и получит огромное конкурентное преимущество [1, 2]. Особое внимание обращают на себя две категории работников:

менеджеры и специалисты (консультанты, программисты, пользователи программного обеспечения), которые могут работать дистанционно, потому что они создают продукт своими силами, не прибегая к активам компании.

Вышесказанное в полной мере касается изучения современных социально-экономических тенденций и постулатов гиг-экономики («сдельной экономики»), или экономики совместного потребления, или цифровой экономики и др.

Гигномика, или гиг-экономика (ГЭ), – это новый формат взаимоотношений между работодателем и работником, основанный на временном привлечении и использовании экономических ресурсов (трудовых, материальных, информационных и др.) и являющийся важнейшим трендом цифровой экономики. Появлению ГЭ способствовали развитие информационно-коммуникационных технологий, диверсификация и введение новых сфер деятельности, когда работодателю требуется временное использование средств производства и других производственных ресурсов в отдельных направлениях бизнеса. С другой стороны, работники, обладая определенными компетенциями, не привязаны к конкретной компании на постоянной основе и могут себе позволить сотрудничество с несколькими организациями, самостоятельно определяя занятость и интенсивность нагрузки. Работодатели в свою очередь могут минимизировать издержки своего бизнеса, не требуя обеспечения персонала рабочими местами, привлекая необходимое на определенный момент времени количество рабочей силы, направляя освободившиеся средства и ресурсы на развитие бизнеса. Следует добавить, что в случае неустойчивого финансового положения персонала организаций возможна дополнительная работа в других организациях.

Гигномика, или «сдельная» экономика, – относительно новое понятие в бизнесе, подразумевающее рабочую среду, в которую организации привлекают (временно нанимают) работников в большей степени для выполнения разовых (локальных) проектов (работ, заказов). Подобная трансформация взаимоотношений приводит к многочисленным изменениям в моделях деятельности конкретных организаций, которые в условиях российской традиционной экономики к подобным изменениям (локациям) не готовы.

Наиболее известной ветвью ГЭ явилась фриланс-экономика, связанная со свободным использованием трудовых ресурсов [2]. Информационные технологии стали базовой отраслью, в которой широко используется «фриланс». IT-специалисты могут работать, находясь в любой точке мира, тем самым «монетизируя» свои знания через участие одновременно в нескольких проектах [3].

В России нарастает тенденция отказа от постоянной работы в пользу фриланса. По информации агентства SuperJob, в каждой третьей российской компании работники пользуются услугами фрилансеров. Наиболее распространен труд фрилансеров на рынках услуг (торговля, образование, транспорт, медицина, клининг и др.). ГЭ охватила финансовый сектор, транспорт, здравоохранение, добывающую и обрабатывающую промышленность, сельское хозяйство и строительную индустрию. Организация фриланса за счет цифровых клиентских сервисов проводится с целью повышения конкурентоспособности за счет снижения издержек и роста производительности труда [4]. Фриланс – это форма работы без заключения трудового договора (бес-

контрактная основа), записи в трудовой книжке, оплаты больничных листов, предоставления отпусков, необходимости соблюдения продолжительности рабочего дня и т.п. Это работа, предполагающая выполнение заказа в рамках одного проекта.

Цифровизация экономики послужила базой для теоретического изучения изменения характера наемного труда (З. Бауман, Д. Белл, П. Бурдые, Э. Гидденс, Дж. Голдторп, П. Друкер, М. Кастельс и др.) [5, 6]. Мотивационное поведение работодателей и фрилансеров поможет осмыслить характер изменений в социально-экономическом пространстве развития наемного труда в России [1]. Фриланс – «это не вид заработка, не просто вид занятости посредством интернета или иного удаленного доступа... уход от жестких трудовых рамок, связанных с трудовым распорядком, непосредственно руководством и обязательным присутствием на рабочем месте» [7]. Систему фриланса ввел Джек Ниллес в 1972 г., который предложил формат телеработы (telecommuting), когда связь руководителя с работниками поддерживалась с помощью телефона [8]. Как способ организации труда этот рынок зародился в США и решал социально-экономические проблемы: транспортную в мегаполисах, безработицы среди населения удаленных районов, оптимизации расходов компаний на содержание рабочих мест и сокращения штатов персонала, другие социальные проблемы. Ныне в странах с развитой экономикой фрилансеры являются официальными экономическими налогоплательщиками (каждый третий работник – фрилансер). Для дальнейшего его развития в России нужна современная инфраструктура: информационные сервисы для регистрации как по поиску работы, так и для решения бытовых и бизнес-задач.

Интенсивность развития фриланса в РФ пришла на 2008 г., когда из-за экономического кризиса снизился уровень доходов населения и персонала организаций. Широким спросом пользовались экономисты, аудиторы и бухгалтеры, предложившие удаленное сотрудничество как способ оптимальной организации экономических взаимоотношений [9].

Между тем в России сложилось множество особенностей фриланса, которые отличают его от аналогов в США и Западной Европе. Так, чаще всего фриланс рассматривается как вид самозанятости, реже – как вид надомной работы, как самостоятельная форма занятости и т.д. Отличия фриланса от самозанятых следующие [7]:

- фрилансерам не обязательно оформление трудовых отношений;
- фрилансеры ориентированы на количество выполняемой работы, самозанятые – на качество;
- фрилансеры организуются работодателем, самозанятые – самостоятельно;
- круг профессий – ограничен.

Таким образом, можно говорить о том, что на данный момент возможности для фриланса сфокусированы в большей степени в технической сфере и более доступны для мужчин. Между тем в США и Западной Европе возможности для работы фрилансером гораздо шире и включают множество профессий, не требующих постоянного нахождения в офисе (бизнес-тренеры, журналисты, экономисты, бухгалтеры и т.д.).

Существенной особенностью российского фриланса является то, что у большинства населения он ассоциируется не с работой, а с подработкой. Так, «чистых» фрилансеров по статистике всего 22 %. Между тем среди фрилансеров 75 % – моложе 30 лет. В результате можно говорить о том, что фриланс для россиян – это способ подработки, начало карьеры и т.д. Основную долю фрилансеров составляют студенты, молодые мамы, домохозяйки, подрабатывающие сотрудники других компаний. 41 % хотят открыть бизнес, 43 % рассматривают его как возможность совмещения, 9 % мечтают просто стать фрилансерами [10, 11]. Таким образом, у российского фриланса имеются следующие особенности:

1. Россияне не стремятся уходить в «свободное плавание», потому что боятся потерять различные социальные льготы и гарантии, которые дает официальное трудоустройство.

2. Отсутствуют гарантии на законодательном уровне. Понятие «дистанционная занятость» введено в правовую базу РФ совсем недавно. На Западе права и обязанности сторон, участвующих в договорах в сфере фриланса, четко прописаны, включая налоговые отношения. Эта особенность дает толчок для развития теневой экономики в России.

3. Преимущественно в сфере фриланса работает молодежь, которая не задумывается о льготах и пенсиях и ориентирована на нововведения. Людям среднего и старшего поколения прийти к фрилансу сложнее.

4. Для российского работодателя имеет большое значение контроль за работой и власть над персоналом. Поэтому в крупных и средних организациях фрилансеров привлекают неохотно. Сами россияне находят в наемной работе способ самореализации, возможность приобретения новых знакомств, дополнительного общения.

5. Общественное мнение негативно воспринимает работу на дому (критикует качество, социальный статус исполнителей).

Однако необходимо отметить социальные преимущества фриланса: свободный график работы и отдыха; возможность выбора и исключение неприятной и рутинной работы; возможность надомной работы с одновременным участием в выполнении семейных функций; независимость от командных действий и ответственности; мотивация на профессиональный рост и другое, о чем говорилось ранее. Имеют место и недостатки социально-экономической направленности: отсутствие выходных и оплачиваемого отпуска; необходимость оплаты расходов (например, транспортных, коммунальных, ремонтных и др.), требующихся для выполнения работы; непредсказуемая длительность рабочего дня; отсутствие гарантий в доходах и оплате труда; необходимость получения юридического статуса (ИП, самозанятый).

Сегодня фриланс-услуги представлены в Интернете, с помощью которого частные лица и организации выражают готовность сотрудничать на удаленной основе. Однако в РФ сдерживает менеджеров от максимального использования сервисов ГЭ ряд обстоятельств: слабое законодательное регулирование работы платформ (20 % опрошенных), сложности с принятием основных идей ГЭ корпоративной культурой (18 %) и ее непонимание топ-менеджментом (18 %) [3]. Следует отметить, что в РФ уже имеется опыт использования локальных бизнес-моделей, относящихся к ГЭ. Схожие черты с

фрилансом имеют аутсорсинг, субконтрактация, удаленная работа, аутстаффинг, B2C и др. Сущность и отличительные особенности локальных моделей систематизированно представлены в табл. 1.

Таблица 1
Сущность близких к фрилансу экономических локаций

Наименование	Сущность	Отличительные (от фриланса) особенности
1	2	3
Аутсорсинг, краудсорсинг	Выражается в отдельных организационных решениях, суть которых состоит в разделении бизнес-процессов на основные и вспомогательные; в реализации вспомогательных, а иногда и основных бизнес-процессов силами специалистов сторонних организаций – аутсорсеров. В краудсорсинге работы выполняются любителями (краудсорсеры) безвозмездно или за символическую плату [12]	Аутсорсер – это подрядчик, который выполнит втроедорога работу со всеми сопроводительными бумагами, печатями, отчетами и гарантиями, а фрилансер сделает ее за меньшую стоимость. Привлечение краудсорсера не сопровождается гарантиями, поручителями
Субконтрактация	Одно промышленное предприятие (контрактор) размещает на другом предприятии (субконтрактор) заказ на разработку либо изготовление некоторой продукции или на выполнение определенного процесса в соответствии с требованиями потребителей, что позволяет компании-контрактору выстроить более действенную и эффективную организационную структуру производства	Субконтрактацию от фриланса отличает то, что между заказчиком и производителем стоит фирма, которая заключает дополнительный контракт с субподрядчиком. Такая цепочка делает дороже стоимость заказа, увеличивается время работы и при этом зачастую ухудшается качество выполняемых работ
Удаленная работа	Это форма занятости, при которой работодатель и наемный работник (заказчик и исполнитель) находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая задание, результаты труда и оплату при помощи интернет-связи	Специалист, работающий удаленно, оформлен в штат компании – это коренное отличие от фриланса. С удаленным сотрудником заключается трудовой договор, он может иметь и определенную степень социальной защищенности, чего нет у фрилансеров. Бонусом для удаленного сотрудника, в отличие от последнего, является гарантированный объем постоянной работы

Окончание табл. 1

1	2	3
Аутстаффинг	Форма найма работника, который фактически является штатным сотрудником другой компании. Это субаренда специалиста у другой компании без проведения его в свой штат. Работодатель заинтересован в занятости специалиста в другой компании, так как выступает его агентом. Компания-заказчик диктует правила по оплате, а арендодатель соглашается на долю по контракту со специалистом	Фриланс подразумевает договорное соглашение с отдельным специалистом для выполнения им определенных функций. Аутстаффинг работает по тому же принципу и подразумевает сотрудничество с тем же фрилансером, но, в отличие от него, предоставляет большие юридические гарантии для нанимающей фирмы
B2C	Заключается в коммерческих взаимоотношениях между хозяйствующим субъектом и частным лицом – так называемым «конечным» потребителем; может быть форма электронной торговли (прямые продажи)	Отличается более коротким циклом продаж, эмоциональным принятием решений о покупке и менее тесными взаимоотношениями продавца и покупателя. Основным рынком продажи является продукт, а у фриланса – услуга

Назовем причины возможного углубления фриланс-отношений в бизнес России:

- следование за тенденциями стран с развитыми экономиками, переход к цифровой экономике;
- стремление работодателей не набирать новый постоянный персонал; сокращение имеющихся работников и перегрузка работой оставшихся сотрудников;
- оптимизация расходов организаций, связанных с персоналом и содержанием рабочих мест;
- избежание социальных конфликтов на производстве;
- негласное применение в предпринимательской среде требований к возрасту и наличию детей;
- отсутствие необходимости обязательного законного трудоустройства;
- «давление» рынка труда;
- снижение реальных доходов населения и др.

По материалам бирж рунета – FreelunctHunt – в табл. 2 представлен спрос на услуги фрилансеров в РФ [13].

Социальные гарантии перестали быть значимыми на фоне снижения зарплат, задержек по выплатам и все увеличивающимися требованиями к работе специалистов. Все больше компаний, включая средние и малые предприятия, стали продвигать свои услуги через Интернет, стараясь при этом максимально сократить расходы.

По некоторым оценкам, до 50 % сотрудников будут работать в формате фриланса к 2020 г. Выделяют следующие причины: технологическое разви-

тие Интернета (ПО, новые сервисы и приложения и др.), что позволяет фрилансерам эффективно работать в удаленном режиме. Мировыми лидерами являются представители IT: разработки мобильных приложений (94 %), администрирование (36 %), продажи и маркетинг (36 %), дизайн и мультимедиа (34 %). Прогнозируемый рост рынка для обслуживания ГЭ – до 63 млрд долл. [14].

Таблица 2

Структура спроса на услуги фрилансеров в РФ

Востребованность фриланс-услуг	Доля в структуре спроса, %
Веб-программирование: PHP; создание сайта под ключ; верстка; системное программирование CSS; CMS; Javascript; прикладное программирование; C/C++; NET; Java; C#; CSS; игровые приложения; Python; ObjectiveC; Ruby	36
Работа с текстами: копирайтинг; рерайтинг; наполнение сайта/форума; рефераты, дипломы, курсовые; написание статей; написание отзывов	19,8
Дизайн: дизайн сайтов; полиграфический дизайн; иллюстрации и рисунки; дизайн выставочных стендов; векторная графика; визуализация и моделирование; дизайн упаковки; дизайн интерфейсов; фирменный стиль; дизайн интерьеров; наружная реклама; живопись и графика; трехмерная графика; ландшафтный дизайн; пиксельная графика; баннеры; логотипы	19,5
Продвижение и реклама в Интернете: поисковое продвижение (SEO); продвижение в социальных сетях; поисковое управление репутацией; контекстная реклама; реклама в социальных медиа; SEO – аудит сайтов; e-mail маркетинг; тизерная реклама (SERM)	9,1
Бизнес-консультирование; управление проектами; маркетинговые исследования	2,3
Переводы: английский язык; немецкий язык; итальянский язык; испанский язык	2,1
Мобильные приложения: перевод текстов; английский язык; немецкий язык; итальянский язык; испанский язык	1,5
Работа с аудио и видео: аудио-, видеомонтаж; видеореклама; обработка видео; музыка; обработка аудио	1,4
Работа с фото: обработка фото; фотосъемка	1,3

Для промышленных компаний интерес в этом направлении представляют проектно-расчетные работы, услуги дизайнеров, финансовых консультантов, транспортные услуги, программные продукты, надомный труд по обработке (изготовлению) основной продукции, клининговые работы, охрана и безопасность, маркетинг, проведение корпоративных мероприятий, конференций, тренингов и т.п.

Работодатели оценили преимущества сотрудничества с удаленными специалистами – это не только более низкие цены на услуги в сравнении со студиями, но и возможность посмотреть портфолио исполнителя, отзывы от других работодателей, рейтинг и статистику в профиле.

Например, на сервисе Freelancehunt.com анализ статистики показал, что успешно завершенных проектов на сервисе в 40 раз больше, чем неудавших-

ся проектов, закрытых по причине невыполнения работы в срок или ее исполнения низкого качества. На 1 тыс. успешных проектов приходится всего 25 неудачных. В 2018 г. на сервисе зарегистрировано более 200 тыс. фрилансеров. Заказчиков в этом же году было зарегистрировано 83 тыс. (для сравнения: в 2015 г. – 45 тыс.), а за первое полугодие 2019 г. – уже более 150 тыс. Среднее количество ставок на проекты по наиболее востребованным направлениям составляет от трех до 12. Самые конкурентные сферы – создание логотипов, визиток, разработка фирменного стиля, дизайн интерьеров, полиграфический дизайн. Среднее количество ставок в подобных проектах – 21–30 [13].

Максимально востребованные направления – программирование, копирайтинг, SEO-продвижение сайтов. Востребованы удаленные специалисты – контент-менеджеры для наполнения интернет-магазинов, также в сферах анимации, фото-, видеосъемки, игровых приложений, рекламы, видео-, инфографики и др.

Таким образом, в ходе плавно распространяемых новых технологий в России, которые вытесняют человека из целых сфер и отраслей, изменится характер трудовых отношений [14]. Очевидно, что большинство наемного персонала в соответствии со своей квалификацией, компетенциями, знаниями и интересами будут формализоваться в качестве индивидуальных предпринимателей, самозанятых или в иных формах реализации.

Значительно возрастут спрос и предложение для дистанционных (удаленных) взаимодействий участников рынков, чему в немалой степени будет способствовать цифровая экономика, которая примет гигантские размеры, т.е. превратится в гиг-экономику (гигономику) – экономику локальных сделок, вовлекая в свое пространство фрилансеров, аутсорсеров и прочих субъектов новых нетрадиционных, нестандартных (для России) трудовых отношений. В этой связи требуется перестройка образования молодого населения (переподготовка среднего и старшего поколения) с ориентацией на гигономику, так как переходный период приведет к значительным проблемам, когда россияне еще не готовы оказывать дистанционные услуги возросшим запросам крупного и среднего бизнеса.

Поскольку фриланс – это прерогатива экономически развитых стран, зарождающаяся в России фриланс-экономика нуждается в подкреплении нормативной и экономической базы. Значительное отставание от современных требований рынка демонстрирует и образование, медленно разворачивающееся в сторону использования современных технологий.

Библиографический список

1. **Лapidус, Л. В.** Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией : монография / Л. В. Лapidус. – Москва : ИНФРА-М, 2018.
2. **Чикунев, А.** Гиг-экономика: как роботы, фрилансеры и интернет меняют понятие «работы» / А. Чикунев. – URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/335049-gig-ekonomika-kak-roboty-frilansery-i-internet-menyayut-ponyatie-raboty>
3. **Кошкалда, И.** Гиг-экономика: как с этим жить? / И. Кошкалда. – URL: <https://ucg.in.ua/gig-ekonomika-kak-s-etim-zhit/>
4. **Лapidус, Л. В.** Что такое цифровая экономика и Индустрия 4.0? Принципы трансформации и перспективы для бизнеса. Перспективы развития электронного

- бизнеса и электронной коммерции / Л. В. Лapidус // Материалы IV межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых (Москва, МГУ им. М. В. Ломоносова, экономический факультет, 13 дек. 2017 г.) : доклады и выступления / под ред. Л. В. Лapidус. – Москва : Экономический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова, 2018.
5. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015 : стат. сб. / Росстат. – Москва, 2015. – 311 с.
 6. **Голдтроп, Дж.** Социальный класс и дифференциация контрактов занятости / Дж. Голдтроп. – URL: <http://www.sociology/Kharkov.ua/socio/docs/problem>
 7. **Абалтусова, Л. А.** Высшее профессиональное образование как фактор преодоления и воспроизводства социального неравенства в России / Л. А. Абалтусова // Известия ТРТУ. – 2006. – № 13. – С. 55–67.
 8. **Гордон, М. М.** Социальный класс в американской социологии / М. М. Гордон // Социальная стратификация. – Москва : ИНИП РАН, 1992. – Вып. 3. – С. 45–68.
 9. Фриланс по-русски: что мешает россиянам уйти на вольные хлеба? – URL: <http://www.rbc.ru/society/24/08/2011/5703eb359a79477633d36e50>
 10. **Гимпельсон, В.** Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, С. Роцин. – URL: www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf
 11. **Бауман, З.** Индивидуализированное общество / З. Бауман. – Москва : Логос, 2015. – 500 с.
 12. **Лapidус, Л. В.** Краудсорсинг и краудфандинг. Маркетинговое продвижение проектов, продукции и услуг / Л. В. Лapidус // Вестник Финансового университета. – 2016. – № 4 (94).
 13. **Маркова, О.** Немного цифр. Статистика востребованности фрилансеров по версии FreelanceHunt / О. Маркова. – URL: <https://freelance.today/zhizn/frilans-nemnogo-cifr.html>
 14. **Гришин, Д.** Вместе с журналом РБК. Семь индустрий будущего, которые изменят нашу жизнь. / Д. Гришин. – URL: <https://www.rbc.ru/magazine/2017/01/5853e39e9a79475ffbe03884/7.shtml>

References

1. Lapidus L. V. *Tsifrovaya ekonomika: upravlenie elektronnykh biznesom i elektronnoy kommersii: monografiya* [Digital economy: electronic business and electronic commerce management: monograph]. Moscow: INFRA-M, 2018. [In Russian]
2. Chikunov A. *Gig-ekonomika: kak roboty, frilansery i internet menyayut ponyatie «raboty»* [Gig economics: how robots, freelancers and the Internet are changing the concept of “work”]. Available at: <https://www.forbes.ru/tehnologii/335049-gig-ekonomika-kak-roboty-frilansery-i-internet-menyayut-ponyatie-raboty> [In Russian]
3. Koshkalda I. *Gig-ekonomika: kak s etim zhit?* [Gig economy: how to live with it?]. Available at: <https://ucg.in.ua/gig-ekonomika-kak-s-etim-zhit/> [In Russian]
4. Lapidus L. V. *Materialy IV mezhfakul'tetskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii molodykh uchennykh (Moskva, MGU im. M. V. Lomonosova, ekonomicheskii fakul'tet, 13 dek. 2017 g.): doklady i vystupleniya* [Proceedings of the IV International scientific and practical conference of young scientists (Moscow, Moscow State University, faculty of economics, the 13th of December, 2017)]. Moscow: Ekonomicheskii fakul'tet MGU im. M. V. Lomonosova, 2018. [In Russian]
5. *Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii. 2015: stat. sb.* [Social status and living standards of the population of Russia. 2015: collected articles]. Rosstat. Moscow, 2015, 311 p. [In Russian]
6. Goldtrop Dzh. *Sotsial'nyy klass i differentsiatsiya kontraktov zanyatosti* [Social class and differentiation of employment contracts]. Available at: <http://www.sociology/Kharkov.ua/socio/docs/problem> [In Russian]

7. Abaltusova L. A. *Izvestiya TRTU* [Bulletin of Taganrog State Radio Engineering University]. 2006, no. 13, pp. 55–67. [In Russian]
8. Gordon M. M. *Sotsial'naya stratifikatsiya* [Social stratification]. Moscow: INP RAN, 1992, iss. 3, pp. 45–68. [In Russian]
9. *Frilans po-russki: chto meshaet rossiyanam uyti na vol'nye khleba?* [Freelance in Russian: what prevents Russians from leaving for free bread?]. Available at: <http://www.rbc.ru/society/24/08/2011/5703eb359a79477633d36e50> [In Russian]
10. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Roshchin S. *Rossiyskiy rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya* [Russian labor market: trends, institutions, structural changes]. Available at: www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf [In Russian]
11. Bauman Z. *Individualizirovannoe obshchestvo* [Individualized society]. Moscow: Logos, 2015, 500 p. [In Russian]
12. Lapidus L. V. *Vestnik Finansovogo universiteta* [Bulletin of the University of Finance]. 2016, no. 4 (94). [In Russian]
13. Markova O. *Nemnogo tsifr. Statistika vostrebovannosti frilanserov po versii FreelanceHunt* [A few numbers. FreelanceHunt version of demand statistics for freelancers]. Available at: <https://freelance.today/zhizn/frilans-nemnogo-cifr.html> [In Russian]
14. Grishin D. *Vmeste s zhurnalom RBK. Sem' industriy budushchego, kotorye izmenyat nashu zhizn'* [Together with the magazine RBC. Network industry of the future that will change our lives]. Available at: <https://www.rbc.ru/magazine/2017/01/5853e39e9a79475ffbe03884/7.shtml> [In Russian]

Лузгина Ольга Анатольевна

доктор экономических наук, профессор,
кафедра экономики и финансов,
Пензенский государственный
университет (Россия, г. Пенза,
ул. Красная, 40)

E-mail: em@pnzgu.ru

Luzgina Ol'ga Anatol'evna

Doctor of economic sciences, professor,
sub-department of economics and finance,
Penza State University (40, Krasnaya
street, Penza, Russia)

Кузьмина Мария Геннадьевна

доцент, кафедра экономики и финансов,
Пензенский государственный
университет (Россия, г. Пенза,
ул. Красная, 40)

E-mail: em@pnzgu.ru

Kuz'mina Mariya Gennad'evna

Associate professor, sub-department
of economics and finance, Penza State
University (40, Krasnaya street,
Penza, Russia)

Образец цитирования:

Лузгина, О. А. Социально-экономические последствия внедрения гига-экономики в промышленном бизнесе / О. А. Лузгина, М. Г. Кузьмина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2019. – № 4 (52). – С. 107–117. – DOI 10.21685/2072-3016-2019-4-11.