

Актуализация экономики свободной занятости (гигономики) – тренда цифровой глобализации в условиях пандемии COVID-19

Actualization of the economy of free employment (hygonomics) – the trend of digital globalization under the conditions of the COVID Pandemic-19

УДК 331.1

Получено: 14.04.2020

Одобрено: 29.04.2020

Опубликовано: 25.06.2020

Чуланова О.Л.

Д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом Сургутского государственного университета
e-mail: chol9207@mail.ru

Chulanova O.L.

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of State and Municipal Management and Personnel Management, Surgut State University
e-mail: chol9207@mail.ru

Аннотация

Масштабная цифровизация экономики спровоцировала появление новых форм занятости, которые по Международной организации труда классифицируются как нестандартные. В статье рассмотрено развитие технологии свободной занятости (гигономики), как мегатренда цифровой глобализации в условиях пандемии COVID-19. Представлены технологии гигономики (фриланс, краудсорсинг, удаленная работа), рассмотрены их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: цифровая глобализация, гигономика, экономика свободной занятости, фриланс, краудсорсинг, удаленная работа в период пандемии COVID-19.

Abstract

Large-scale digitalization of the economy has provoked the emergence of new forms of employment, which are classified as non-standard by the International Labor Organization. The article discusses the development of free employment technology (gigonomy) as a megatrend of digital globalization in the context of the COVID 19 pandemic. Gigonomy technologies (freelance, crowdsourcing, remote work) are presented, their advantages and disadvantages are considered.

Keywords: digital globalization, gigonomics, free employment economy, freelance, crowdsourcing, remote work during the COVID 19 pandemic.

Масштабная цифровизация экономики спровоцировала появление новых форм занятости, которые по Международной организации труда классифицируются как нестандартные.

В наши дни из-за постоянно меняющегося характера работы не существует понятия «работа на всю жизнь». Технологии находятся в состоянии постоянного изменения – целые отрасли промышленности были созданы только в последние несколько десятилетий, и многие из них исчезнут в ближайшие годы. В то же время отношение к

работе меняется, и молодые поколения все чаще отвергают предсказуемость и стабильность традиционного пути карьеры в поисках более разнообразного, интересного и гибкого.

Экономика подработок – это не новая концепция, но за последнее десятилетие она начала серьезно развиваться. Так, только за 2005–2015 гг. количество фрилансеров увеличилось на 19%. Сейчас в США 36% работников работают как на основной работе в офисе, так и удаленно. В то же время 29% рабочей силы ушло во фриланс. Почти 40% американской рабочей силы в настоящее время получает не менее 40% своего дохода за счет удаленной работы. Более 75% работников говорят, что не оставят фриланс, имея при этом основную работу. В целом, 90% американцев открыты для идеи фриланса, консалтинга или независимой контрактной работы. Согласно прогнозу, количество людей в США, работающих на фрилансе, вырастет до 9,2 млн к 2021 г. Gig economy преобразовала наши взгляды относительно традиционной работы и вошла практически во все сферы. Теперь внештатно работают не только специалисты в области IT и Digital-технологий, но и специалисты из области финансов, образования, строительства, здравоохранения, транспорта, сельского и лесного хозяйства [1] (прим. автора – данные до пандемии коронавируса).

Более того, пандемия коронавируса ускорила процессы трансформации занятости и актуализировала инструменты гигномики.

К событиям, которые разворачиваются сейчас на рынке труда РФ, оказались неготовыми как работодатели, так и соискатели места работы. Только за март 2020 количество соискателей, которые ищут удаленную работу, увеличилось сразу на 24% [2].

Оценить реальную ситуацию на рынке труда, по мнению экспертов, сегодня не очень просто. Кадровые агентства по-прежнему предлагают десятки тысяч вакансий в разных регионах страны, но прошло еще очень мало времени, чтобы собрать полноценную статистику и качественно оценить, как пандемия коронавируса изменила рынок труда.

Термин «гиг-экономика» (гигномика) или экономика свободной занятости является довольно новым, но всегда существовал рынок внештатных, оплачиваемых работ. Фактически, до промышленной революции и роста контракта между работником и работодателем этот вид работы был нормой. С тех пор обеспечение стабильной работы и заработной платы сделало работу на полную ставку предпочтительным подходом.

С тех пор как термин «гиг-экономика» был популяризирован в разгар финансового кризиса 2008–2009 гг., рабочая сила на основе задач эволюционировала и стала важным фактором в экономике в целом. Концепция получения дохода от краткосрочных задач существует уже давно. Особую актуальность данный тренд приобрел в последние несколько месяцев в условиях глобальной пандемии и переходу к удаленной работе.

На основе исследований важнейшего тренда цифровой глобализации проведем контент-анализ понятия «гигномика».

Таблица 1

Контент-анализ понятия «гиг-экономика»(гигномика)

Автор	Определение
Бондарь М.	Гиг-экономика (гигномика) — новая модель экономики, предполагающая совместное использование различных ресурсов, в том числе кадровых. Это когда работник может совмещать сразу несколько вакансий в разных компаниях. Одно из проявлений данной тенденции — удельный вес фриланса в организационной структуре компаний [3]
Джон Макафи	Гиг-экономика (гигномика) — это расширение прав и возможностей. Эта новая бизнес-парадигма позволяет людям лучше определять собственную судьбу и использовать имеющиеся у них активы в своих

Автор	Определение
	интересах [1]
Элзес Ксения	Гиг-экономика (гигономика) — это модель экономики, при которой сотрудник работает не по долгосрочному договору, а устраивается в компанию на короткий период [4]
Л.В. Липидус	Гиг-экономика (гигономика) – это всеобщее распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства [5]
Полякова Ю.М.	Гиг-экономика (гигономика) представляет собой новую социально-экономическую модель, которая основана на всеобщем распространении новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства [6]
Эдвард Николас	Гиг-экономика (гигономика) описывает растущее число людей, идущих своим путем через внештатную работу и работу по контракту – любая ситуация, когда человеку платят за работу, или «работу», в отличие от получения обычной зарплаты или заработной платы от работодателя [7]
Словарь Кембриджа	Способ работы, основанный на людях, имеющих временную работу или выполняющих отдельные работы, каждый из которых оплачивается отдельно, а не на работодателя: рабочие зарабатывают на жизнь в свободной экономике, выполняя случайные работы, когда могут [8]
Словарь Оксфорда	Экономика, в которой люди работают в переходном, контрактном или самозанятом качестве, в отличие от того, чтобы быть штатными сотрудниками компании [9].

Экономика свободной занятости (гигономика) состоит из трех основных элементов:

1. Независимые работники. Размер оплаты труда зависит напрямую от выполнения определенного задания или проекта.
2. Потребители. Организации, нуждающиеся в определенной услуге.
3. Компания-провайдер. Создание таких платформ на основе приложений, на которых независимые работники и потребители взаимодействуют (рис. 1).



Рис. 1. Элементы экономики свободной занятости

Определение гигономики охватывает все виды условий труда, например:

- фрилансеры;
- консультанты;
- независимые подрядчики и профессионалы;

- временные работники [10].

Гигномика очень широка и охватывает работников, которые работают независимыми подрядчиками на полную ставку (например, консультанты) или людей, которые заняты только несколько часов в неделю (Uber). В некоторых случаях работник является владельцем малого бизнеса, а в других – фрилансерами, которым платят за выполнение отдельных проектов для более крупных организаций. Музыканты, фотографы, писатели, водители грузовиков и торговцы традиционно были участниками данной экономики [11].

Развитие информационных технологий послужило образованию новых форм занятости (рис. 2).



Рис. 2. Новые формы занятости [11]

Фриланс – это форма организации труда, при которой работник является независимым специалистом, т.е. не является штатным сотрудником какой-либо компании и, как правило, имеет нескольких работодателей одновременно. Внештатная работа обычно краткосрочная.

Хотя внештатный сотрудник официально не работает в другой компании, он может заключить субподряд с другими компаниями. Обычно фрилансеры работают сразу над несколькими различными заданиями или проектами, но некоторые контракты с внештатными сотрудниками могут ограничивать тех, на кого может работать фрилансер, пока они не завершат проект.

Недостатки и преимущества фриланса представлены в табл. 2.

Таблица 2

Преимущества и недостатки работы фрилансера [12, 13]

Преимущества	Недостатки
Гибкий график работы [14]	Меньшая финансовая стабильность и меньше гарантий будущей работы, чем у штатных сотрудников
Возможность выбирать желаемые проекты и в меньшей степени ограничиваться конкретными рынками или секторами	Отсутствие льгот (больничного, отпуска)
Наличие контроля над рабочей нагрузкой.	Самостоятельный поиск новой работы.

Фриланс довольно распространенная форма занятости, особенно в зарубежных странах. На рис. 3 представлены области, в которых такая форма занятости имеет наибольший успех [15].

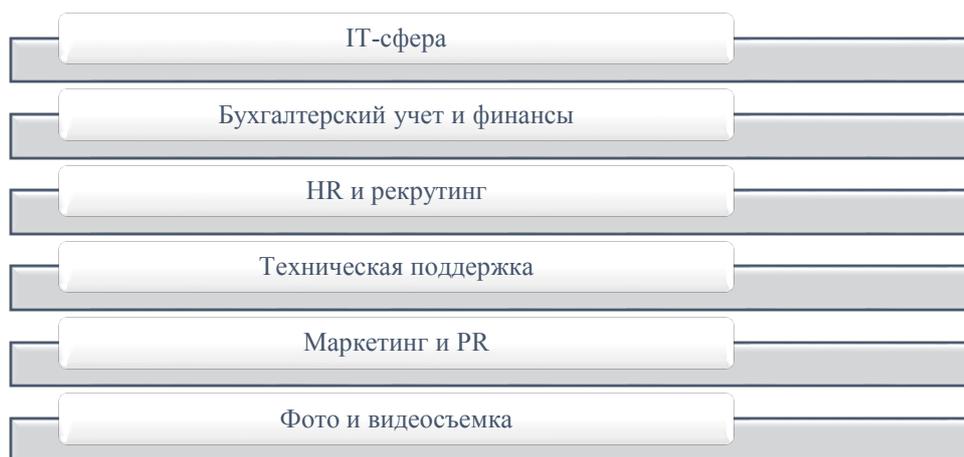


Рис. 3. Области применения фриланса

Удаленная работа – такая форма занятости работника, при которой он является штатным сотрудником организации, но работает за пределами офиса. Именно сейчас, в период пандемии коронавируса, данный вид занятости приобрел вынужденную мегапопулярность и позволяет многим компаниям (и, конечно, персоналу) оставаться «на плаву», не утрачивая объемов выполненных работ.

Удаленная работа, иногда известная как дистанционная работа, может быть полностью удаленной или частично удаленной [16]. Некоторые из этих работ могут выполняться полностью из дома или из другого места, в то время как другим может потребоваться несколько дней в офисе [17]. Удаленные рабочие места присутствуют постоянно в целом ряде различных отраслей. Технологические достижения в области вычислительной мощности и коммуникационных технологий облегчают ежедневную удаленную работу. Не все удаленные задания требуют от вас полной занятости.

Рассмотрим преимущества и недостатки такой формы занятости в табл. 3.

Таблица 3

Преимущества и недостатки удаленной работы

Преимущества	Недостатки
Высококачественное и продуктивное выполнение обязанностей	Сложность контроля и управления
Отсутствие географической привязанности	Трудности мотивации сотрудника
Гибкий рабочий график	Возникновение ощущения изолированности от коллектива [18].
Минимизация затрат на обустройство рабочего места и офисных помещений.	

Статистика удаленной работы в период пандемии COVID-19 выглядит следующим образом:

- В США 4,7 миллиона сотрудников (3,4%) работают из дома минимум половину недели.
- 62% респондентов в возрасте от 22 до 65 работают удаленно хотя бы иногда.
- 44% работодателей сообщают, что часть их команды работает удаленно постоянно.
- 30% сотрудников работают удаленно все время.
- Число людей, работающих удаленно хотя бы раз в неделю, выросло на 400% с 2010 г.
- 42% сотрудников планируют работать удаленно чаще в ближайшие 5 лет.
- 99% людей с радостью согласились бы на удаленную работу, хотя бы на часть времени.

- 83% сотрудников сообщают, что удаленная работа сделала бы их счастливее.
- 40% респондентов считают гибкий график главным достоинством удаленной работы.
- 77% сотрудников удаленно работают продуктивнее.
- 74% специалистов, работающих удаленно, зарабатывают меньше \$100 000 в год.
- Больше половины удаленных сотрудников чувствуют себя отчужденными, 22% испытывают сложности с отдыхом после работы, 19% страдают от одиночества [19].

Краудсорсинг – получение работы, информации или мнений от большой группы людей, которые представляют свои данные через Интернет, социальные сети и приложения для смартфонов [20].

Термин был впервые введен Джеффом Хоу в статье 2006 г. о практике. Хотя краудсорсинг существовал в течение многих веков в той или иной форме, его популярность возросла примерно в то же время, что и появление коммерции, социальных сетей и культуры смартфонов. Расширение связей между людьми по всему миру стало основной причиной растущего интереса к этой практике [21].

Персонал, занимающийся краудсорсингом, иногда работает в качестве оплачиваемых фрилансеров, в то время как другие выполняют небольшие задачи на добровольной основе. Краудсорсинг позволяет компаниям распределять работу среди людей в любой точке страны или по всему миру, что позволяет предприятиям использовать широкий спектр навыков и опыта, не неся при этом обычных накладных расходов на штатных сотрудников [22].

Преимущества и недостатки краудсорсинга приведены в табл. 4.

Таблица 4

Преимущества и недостатки краудсорсинга [23, 24, 25, 26]

Преимущества	Недостатки
Огромный охват исполнителей	Конфиденциальность подрывается тем, что тестирование проводится большой группой, которая может или не может иметь большую лояльность к бренду или продукту
Огромный круг пользователей обеспечивает огромное разнообразие в их опыте	Часовые пояса и языковой барьер замедляет выполнение задания
Экономия финансовых ресурсов.	Ограниченный контроль за работой.

Открытый рынок труда способствовал нарастанию популярности новых форм частичной и нестандартной занятости за счет признания фрилансинга и краудсорсинга в качестве удобных видов занятости для всех категорий населения. В то же время коммерческие выгоды бизнеса от масштабного проникновения цифровых технологий в бизнес-модели современных компаний способствовали переходу работодателей к использованию новых форм занятости [5, 27, 28, 29].

Гигномика как новая модель нестандартной занятости характеризуется все большим уходом на неполную занятость, переводом трудовых отношений в зону снижения фонда оплаты труда, например, когда для разработки социально значимых и коммерческих проектов используется труд фрилансеров и / или добровольцев краудсорсеров на безвозмездной основе. Такая модель привлекательна для работодателей, так как открывает новые возможности для снижения расходов на персонал, на содержание офисных площадей, сокращение объемов работы по ведению зарплатных расчетов и сопровождению многих процессов в системе договорных отношений «работодатель – сотрудник». Так, наиболее популярными проектами по совместной онлайн-работе считаются проекты, связанные с разработкой программных продуктов с открытым

исходным кодом [5]. Безусловно, нужно артикулировать роль данных технологий эргономики в сложный эпидемиологический период пандемии коронавируса, когда в одночасье необходимо было принять управленческие решения, в равной степени сохраняя жизнь и здоровье персонала и рабочие места.

Используя весь арсенал технологий эргономики, предприятия экономят ресурсы в виде льгот, офисных помещений и обучения. У них также есть возможность заключать контракты с экспертами по конкретным проектам на краткосрочной основе. С точки зрения фрилансера, такая экономика может улучшить баланс между работой и личной жизнью по сравнению с тем, что возможно на большинстве рабочих мест. В идеале модель основана на независимых работниках, выбирающих рабочие места, которые их интересуют, а не на которых люди вынуждены работать в условиях, когда, не имея возможности получить работу, они выбирают любые варианты, которые они могут получить [33]. Таким образом, технологии и инструменты эргономики позволяют актуализировать не только занятость, но и достичь благополучия (well-being) сотрудников. В период пандемии, безусловно, главным фактором благополучия сотрудников остается здоровье [31, 32].

Растущая распространенность самостоятельной работы может принести ощутимые экономические выгоды, такие как расширение участия рабочей силы, предоставление возможностей для безработных или даже повышение производительности. Потребители и организации могут извлечь выгоду из большей доступности услуг и улучшенного соответствия, которое лучше отвечает их потребностям. Цифровые платформы могут усилить все эти преимущества за счет их большего масштаба, более быстрого согласования, плавной координации и более богатых информационных сигналов, обеспечивая доверие [34].

Существует ряд факторов, способствующих росту краткосрочных рабочих мест. С одной стороны, в эпоху цифровых технологий рабочая сила становится все более мобильной, и работа может все чаще выполняться из любого места, так что работа и местонахождение разделены. Это означает, что фрилансеры могут выбирать между временными рабочими местами и проектами по всему миру, в то время как работодатели могут выбирать лучших людей для конкретных проектов из большего пула, чем тот, который доступен в любой конкретной области.

Оцифровка также внесла непосредственный вклад в уменьшение количества рабочих мест, поскольку программное обеспечение заменяет некоторые виды работ, чтобы максимально эффективно использовать время. Другие факторы включают финансовое давление на бизнес, что приводит к гибкости рабочей силы и выходу миллениального поколения на рынок труда.

С другой стороны, платформенная экономика еще больше размывает границу между тем, кто работает по сравнению с частично занятыми, безработными или вне рынка труда. И дело не только в цифрах: люди боятся работы на основе приложений, потому что это угрожает самой концепции начальника и рабочего, губернатора и управляемых [35].

Одним из недостатков таких рабочих мест является то, что они обычно не предлагают льготы. Они также не так безопасны, как другие рабочие места, так как они временные и часто работают неполный рабочий день [36].

С уверенностью можно сказать, что удаленная работа, как технология занятости эргономики, позволит избежать катастрофической волны высвобождения персонала, что является значимым социальным аспектом [37].

Глобальный кризис, вызванный пандемией COVID-19, переживут организации, которые уже перешли на цифровые технологии, сумели реорганизовать бизнес-процессы и перевели всю деятельность, в том числе наем персонала, в онлайн.

По данным исследования KPMG, 59% компаний в ближайший год займутся оптимизацией расходов на персонал, 44% перейдут на новую модель управления (гибкий график, удаленная работа, онлайн-рекрутмент), а 41% будет автоматизировать процессы

управления персоналом. В исследовании также говорится, что после завершения кризиса в регулярную управленческую практику будут включены инструменты, на которые пришлось перейти во время эпидемии: удаленная работа (36% респондентов), онлайн-рекрутмент (46%) и онлайн-обучение (41%) [38].

Рост популярности инструментов гигномики говорит о том, что данный формат работы подходит многим людям. Они выделяют следующие преимущества:

1. *Gig economy отлично подходит для креативных людей.* Сейчас на фрилансе работает множество копирайтеров, графических дизайнеров, веб-дизайнеров, SMM-специалистов и т.д.

2. *Постоянное повышение уровня своих навыков.* Рынок труда никого не ждет, поэтому рабочая сила становится все более продвинутой и образованной с каждым днем. Нужно постоянно учиться и идти в ногу с тенденциями отрасли, чтобы сохранить конкурентное преимущество.

3. *Экономические выгоды для бизнеса.* Краткосрочные отношения между компаниями и работниками являются особенностью gig economy. Когда человек выполняет определенные задания или проект удаленно, это сокращает затраты компании.

4. *Увеличение занятости населения.* Гигномика создала новые рабочие места и тем самым уменьшила показатели безработицы. Согласно отчету McKinsey, в США и странах ЕС более 160 млн людей работает на фрилансе. Цифровые платформы, такие как Uber, Airbnb, Upwork и Etsy, играют важную роль в создании крупных рынков и создании рабочих мест [1].

В апреле-мае 2020 г. нами было проведено исследование актуальности применения инструментов гигномики в организациях ХМАО-Югры в период пандемии. Опрос проводился с помощью google формы. В исследовании приняли участие более 160 чел. Представим лишь некоторые результаты исследования. Очевидный интерес для нас, как для исследователей, вызывал вопрос осведомленности респондентов относительно самого термина «гигномика». Более 40% никогда не слышали о термине «гигномика» и лишь 36% слышали и знают, что он означает (рис. 4).

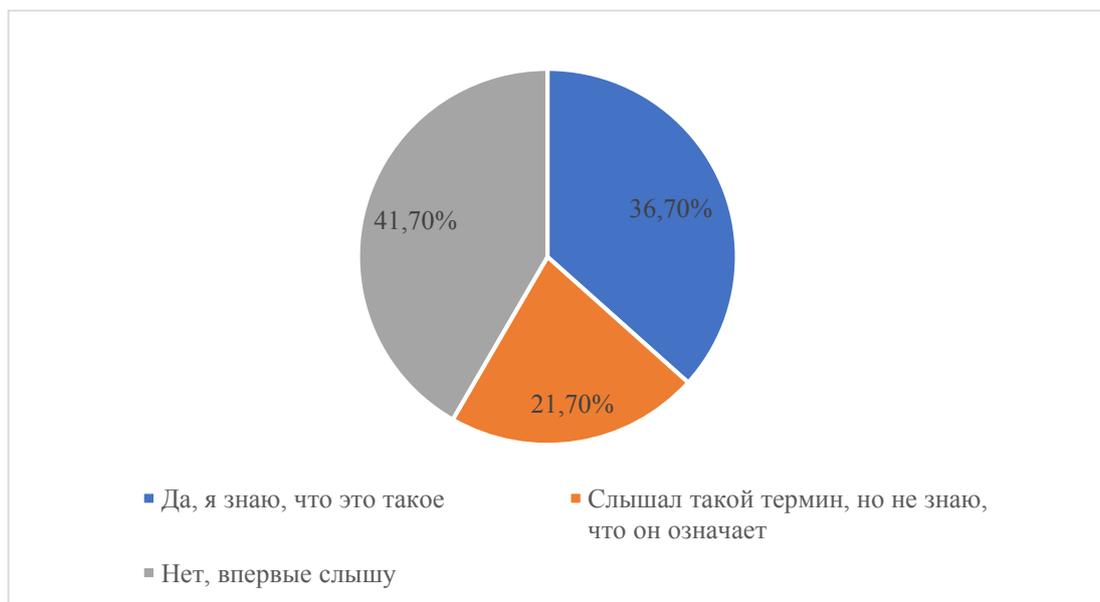


Рис. 4. Осведомленность респондентов с термином «гигномика»

65% опрошенных не знают о том, что фрилансеры и сотрудники, работающие удаленно, являются непосредственными участниками гигномики.

Далее, респондентам было предложено выбрать из перечня несколько сфер трудовой деятельности, в которых возможно эффективно продолжать работу удаленно без потери качества работы. По мнению респондентов, маркетинг и реклама,

информационные технологии и телекоммуникации, искусство, развлечения, СМИ являются наиболее распространенными отраслями для фриланса и удаленной работы (рис. 5).

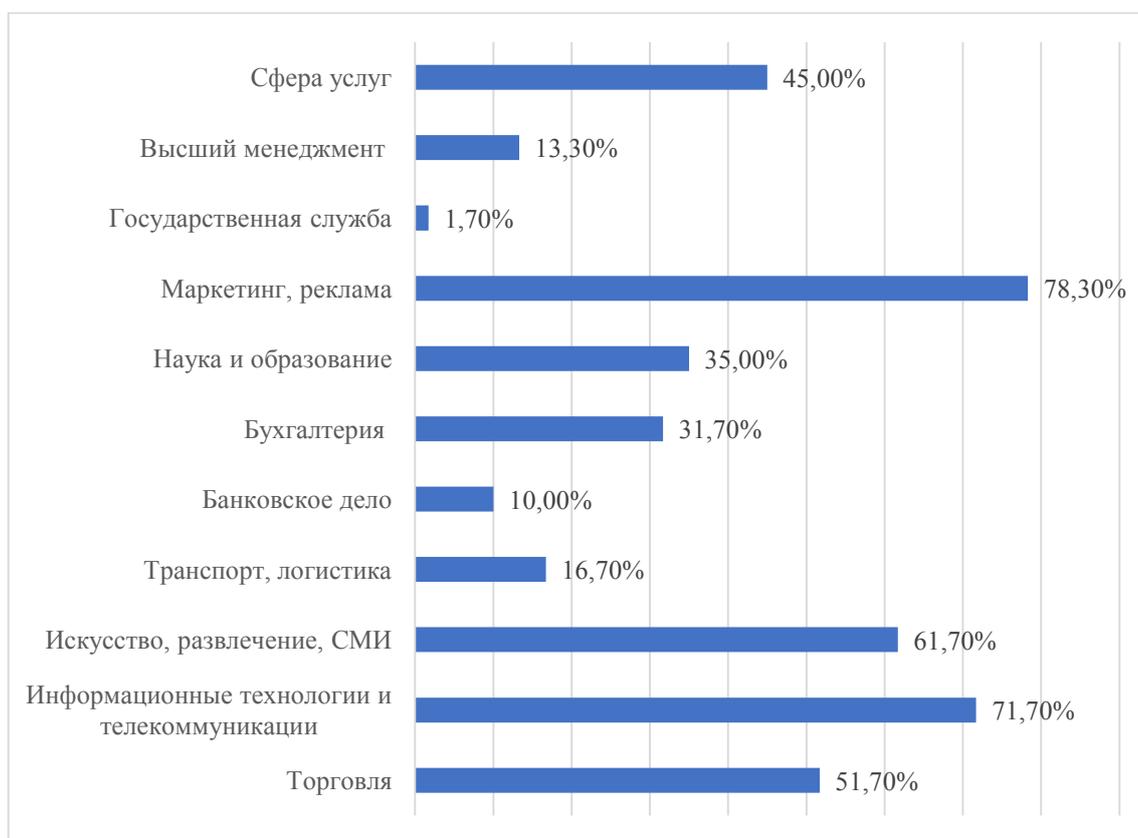


Рис. 5. Сферы деятельности с возможностью работать удаленно (по мнению респондентов)

Более 60% опрошенных заявили о том, что до пандемии коронавирусной инфекции работали в офисе и лишь 11,7% работали удаленно в штате организации (рис. 6).



Рис. 6. Формы занятости респондентов до пандемии

В условиях пандемии практически 50% опрошенных перевели на удаленную работу и лишь 15% не работают из-за введенных государством «выходных» (рис. 7).



Рис. 7. Форма занятости членов опроса в условиях пандемии

Более 70% опрошенных респондентов отметили, что не имели до пандемии опыта работы удаленно (рис. 8).

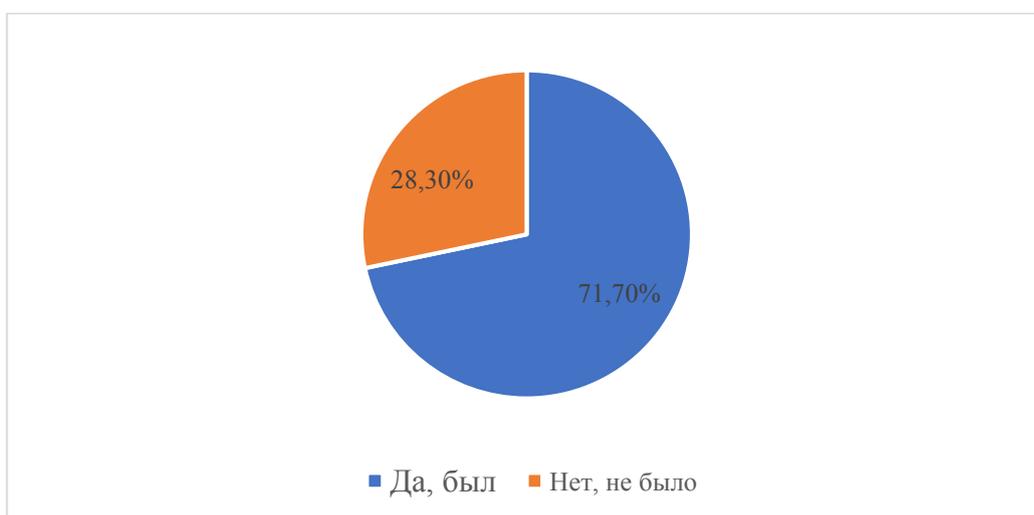


Рис. 8. Опыт работы удаленно у респондентов

На рис. 9 представлены достоинства (респондентам было предложено выбрать несколько приоритетных для них достоинств удаленной работы), которые респонденты видят в работе удаленно. Из всех респондентов, принявших участие в опросе, лишь 6% не видят никаких положительных сторон в такой работе.



Рис. 9. Достоинства удаленной работы, по мнению респондентов

На рис. 10 представлены недостатки, которые опрошенные видят в работе удаленно. Из всех респондентов лишь 13% не видят никаких недостатков в такой форме занятости.



Рис. 10. Недостатки удаленной работы, по мнению респондентов

Более 45% опрошенных заявили о том, что в связи с переходом на удаленную работу рабочая нагрузка увеличилась, а у 26% наоборот работы стало меньше (рис. 11).

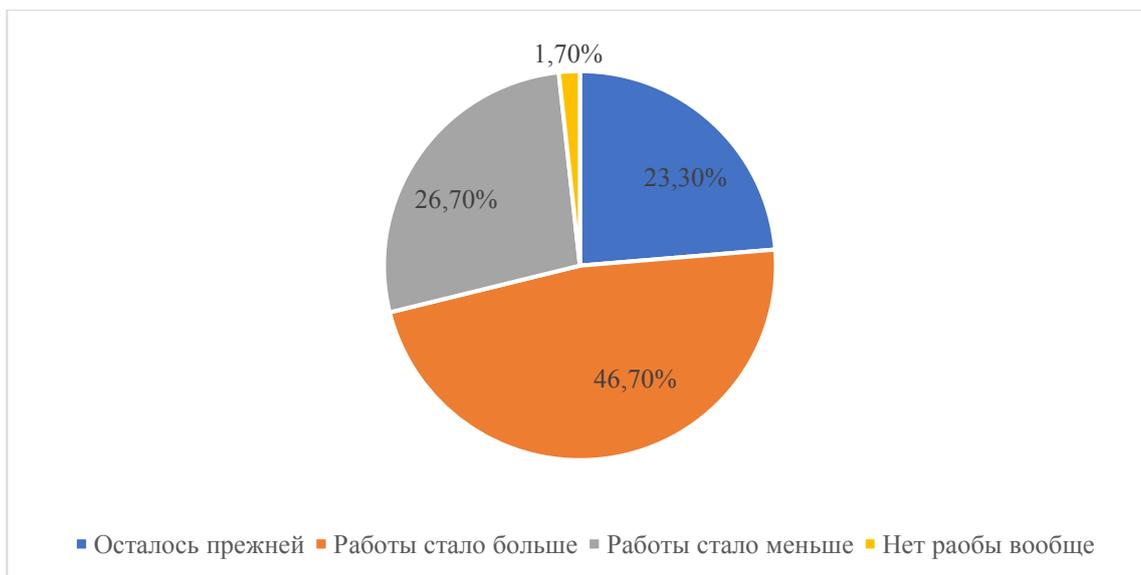


Рис. 11. Объем рабочей нагрузки в период пандемии (по мнению респондентов)

На заданный респондентам вопрос «Была ли готова ваша организация к резкому переходу к работе удаленно?» более 75% отметили, что их компании не были готовы к такому, и все произошло спонтанно (рис. 12).



Рис. 12. Готовность организаций к переходу на удаленную работу (по мнению респондентов)

На рис. 13 представлены процессы, которые не отлажены в данный момент времени на удаленной работе, по мнению респондентов (респонденты выбирали несколько приоритетных для них вариантов).



Рис. 13. Неотлаженные процессы для удаленной работы (по мнению респондентов)

В большинстве случаев (рис. 14) общение сотрудников на удаленной работе организовано при помощи чатов в мессенджерах и электронной почты (респонденты выбирали несколько приоритетных для них вариантов).

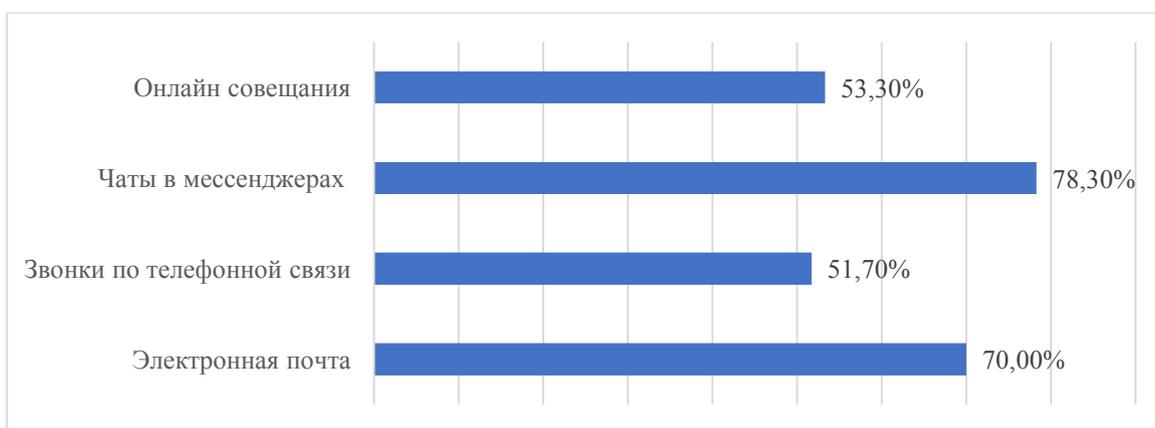


Рис. 14. Способы общения сотрудников на удаленной работе (по мнению респондентов)

Многие из опрошенных считают, что в домашних условиях сложно сконцентрироваться на работе и лишь 3,4% не замечают влияния смены обстановки на эффективность трудовой деятельности (рис. 15).



Рис. 15. Эффективность работы (по мнению респондентов)

Перевод сотрудников, в большинстве случаев, не сказался на размере их ежемесячного дохода, о чем свидетельствует информация на рис. 16.

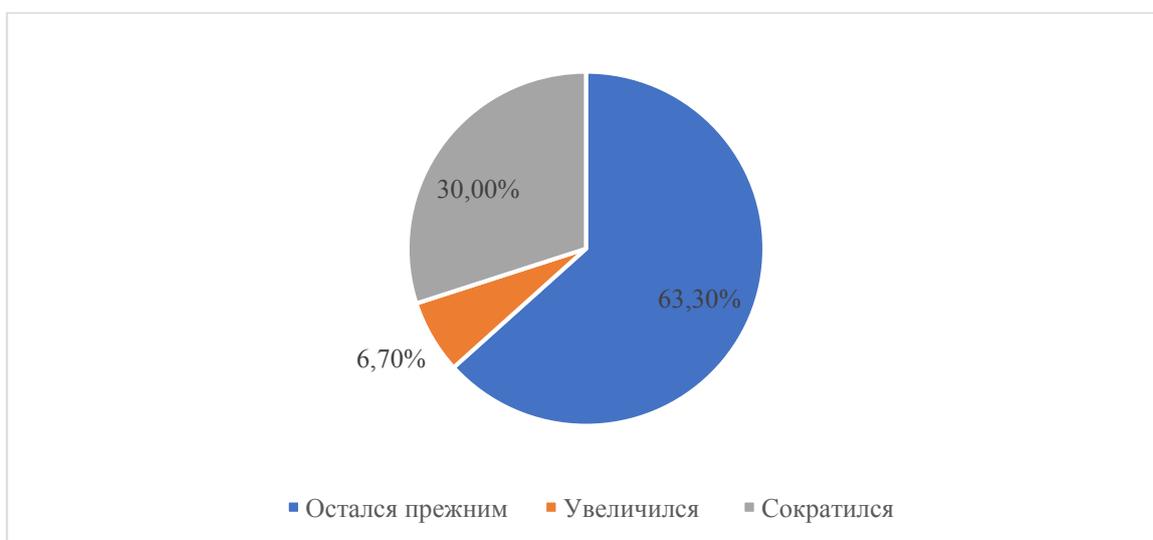


Рис. 16. Изменение ежемесячного дохода из-за перехода на удаленную работу (по мнению респондентов)

По результатам опроса лишь 22% хотят продолжать работать удаленно (рис. 17).

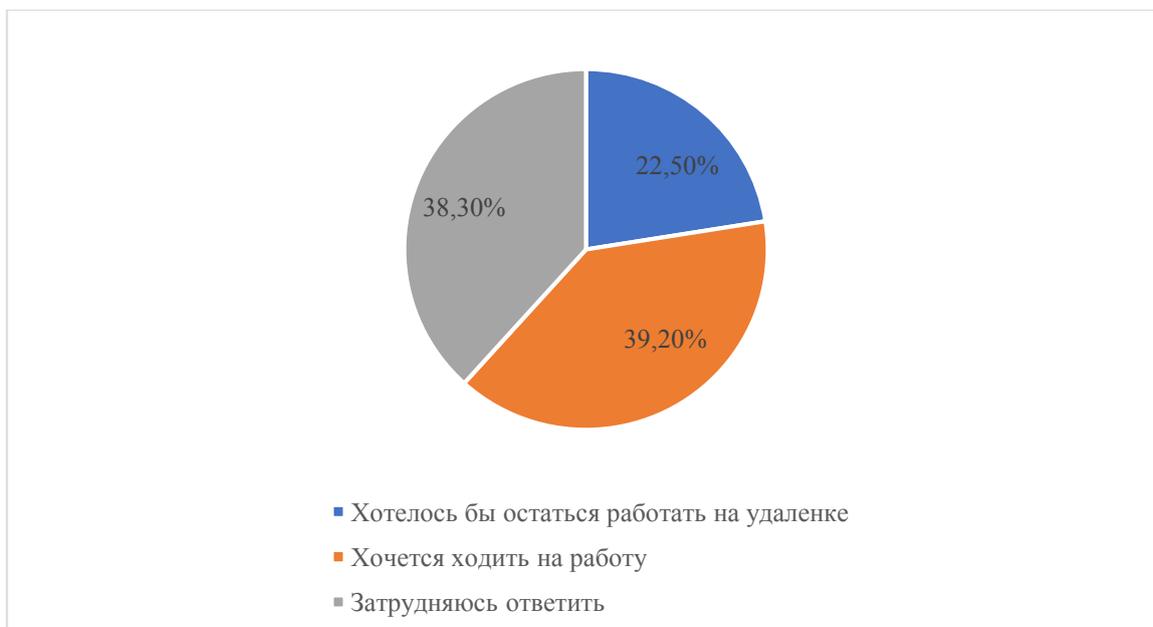


Рис. 17. Желание респондентов по окончании режима самоизоляции продолжать работать удаленно (по мнению респондентов)

Исходя из результатов нашего опроса, можно сделать вывод о том, что большинство компаний не имели опыта работы удаленно. Сотрудники компаний видят в такой форме занятости больше негативных моментов, нежели положительных, а также говорят о большом количестве неотлаженных процессов.

В табл. 5 представлены организационные риски, которые могут возникнуть на каждом из этапов внедрения удаленной работы в компанию.

Таблица 5

Организационные риски внедрения удаленной работы в компанию

Этап внедрения	Ресурсы	Риски	Минимизация рисков
Анализ рабочих мест	Работники (составляют список выполняемых функциональных задач). Начальники отделов (анализируют должностные инструкции и выполняемые задачи сотрудников на предмет выполнения тех же обязанностей, но удаленно). Специалист отдела кадров (анализирует список сотрудника и решение начальников отделов, вносит коррективы)	Большой объем анализируемой информации, риск упустить что-то важное	Назначение ответственного за процесс анализа и отбора. Установление четких сроков работы
Изменение локальных	Локально-нормативные акты.	Отсутствие законодательной	Разработка собственной

Этап внедрения	Ресурсы	Риски	Минимизация рисков
нормативных актов	Специалист отдела кадров и юрист (создают локальный нормативный акт об работе удаленно). Программист (налаживает способы общения сотрудников)	базы по удаленной работе	системы организации удаленной работы. Сотрудничество со специалистами других компаний, у которых есть такой опыт
Анализ потребностей в оргтехнике	Специалист отдела обслуживания. Оргтехника (ноутбуки, планшеты, мобильные телефоны и пр.). Различные программные продукты	Отсутствие финансовых возможностей. Сложность защиты данных компании	Контроль за информацией, которая отсылается сотрудниками
Обеспечение каналами связи	Специалист отдела обслуживания и специалист отдела кадров (узнают потребность в подключении к ресурсам сети Интернет). Взаимодействие с Интернет-провайдерами	Плохое обслуживание Интернет-провайдера	Контроль сотрудником отдела обслуживания за выбор качественного Интернет-провайдера
Подписание дополнительного соглашения к трудовому договору	Сотрудник отдела кадров (разрабатывает доп. соглашение и подписывает их с сотрудниками).	Отсутствие поддержки перехода на удаленную работу у сотрудников.	Проведение собрания, на котором будут объяснены причины и последствия такого перехода.

В табл. 6 представлены интеграционные риски, которые могут возникнуть при внедрении удаленной работы в компанию.

Таблица 6

Интеграционные риски внедрения удаленной работы в компанию

Риски	Минимизация рисков
Невозможность перевода части профессий на удаленную работу	Пересмотр хода рабочего процесса. Если это невозможно сделать, то по возможности высвободить этих сотрудников, передать их функции другим сотрудникам
Утечка конфиденциальной информации компании, клиентов компании.	Использование специализированных программных продуктов, имеющих зашифрованные каналы связи.

Таким образом, выводы очевидны и технологии нетрадиционной занятости в ближайшее время продолжат завоевывать популярность. Рост популярности вызван еще и объективными причинами, связанными с мировой пандемией COVID-19, что уже подтверждено авторским исследованием на территории ХМАО-Югры. При некоторых достоинствах удаленной работы, отмеченной респондентами, были актуализированы и недостатки, такие как невозможность перевести некоторые рабочие процессы на удаленку, сложность самоорганизации на удаленной работе, отвлекающие факторы, неотлаженность рабочих процессов на удаленке.

Результаты проведенного нами исследования позволили идентифицировать риски удаленной работы. Однозначными рисками остаются риски отсутствия четкой законодательной базы, регулирующей данные процессы свободной занятости; недостаточная цифровая трансформация персонала; отсутствие финансовых и технических возможностей у персонала организовать дома рабочее место (недостаточно мощный ПК, плохое обслуживание Интернет-провайдера); сложность защиты данных компании, отсутствие поддержки перехода на удаленную работу у сотрудников (в том числе, психологическую).

В настоящее время нами продолжается исследование актуализации экономики свободной занятости (гигономики), как тренда цифровой глобализации в условиях пандемии COVID-19. В нем принимает участие кросскультурная команда исследователей (Россия, Украина, Польша, Венгрия и др.) Надеемся, что полученные результаты дадут возможность обобщить опыт европейских стран по данной теме и разработать инструментарий, позволяющий минимизировать риски удаленной работы.

Литература

1. Gig economy (гигономика) — новая бизнес-парадигма. [Электронный ресурс] URL: <https://mentamore.com/biznes/gig-economy-gignomika.html>(дата обращения: 04.05.2020).
2. Рынок труда в период пандемии. Кадровики о том, что происходит с вакансиями и как искать работу [Электронный ресурс] URL: <https://fedpress.ru.turbopages.org/s/fedpress.ru/article/2480169>(дата обращения: 04.05.2020).
3. *Бондарь М.* Что такое гигономика или почему через 2 года каждый пятый украинец будет совмещать несколько работ [Электронный ресурс] / Мария Бондарь. - Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <http://loyer.com.ua/ru/chto-takoe-gigonomika-ili-pochemu-cherez-2-goda-kazhdyj-pyatyj-ukrainets-budet-sovmeshhat-neskolko-rabot/> (дата обращения: 19.03.2020).
4. *Элзес К.* Осознанность, эксклюзивность, фриланс и гигономика — главные тренды в путешествиях в 2020 году [Электронный ресурс] / Элзес Ксения. - Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <https://saltmag.ru/lifestyle/guide/3466-osoznannost-ekskljuzivnost-frilans-i-gignomika-glavnye-trendy-v-puteshestvijah-v-2020-godu/> (дата обращения: 28.04.2020).
5. *Липидус Л.В., Полякова Ю.М.* Гигономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга [Электронный ресурс]: Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес» -Электрон. журн.- Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gigonomika-kak-novaya-sotsialno-ekonomicheskaya-model-razvitie-frilansinga-i-kraudsorsinga> (дата обращения: 28.04.2020).
6. *Полякова Ю.М.* Перспективы развития гигономики в условиях глобальной цифровизации на российском рынке труда. Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2019;(1):113-119. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2019-1-113-119> (дата обращения: 28.04.2020).
7. Edwards Nicholas. The Gig Economy: the Good, the Bad and the Future [Электронный ресурс] / Edwards Nicholas. - Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <https://people-first.com/blog/the-gig-economy-the-good-the-bad-and-the-future/> (дата обращения: 19.03.2020).

8. Официальный сайт Кембриджского словаря Dictionary.cambridge.org [Электронный ресурс] URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%>
9. Официальный сайт Оксфордского словаря [Электронный ресурс] URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/> (дата обращения 23.11.2019)
10. Duszynski Maciej. Gig Economy: Definition, Statistics & Trends [Электронный ресурс] / Duszynski Maciej. - Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?gclid=CjwKCAjwmKLzBRBeEiwACCVihtC4dBPGVfO8aGQ4hEOLj6cPNqtljwU8cyqSoMp99bnTDTgCgucIMxoCsVsQAvD_BwE (дата обращения: 19.03.2020).
11. Frazer John. How The Gig Economy Is Reshaping Careers For The Next Generation [Электронный ресурс] / Frazer John. - Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/johnfrazer1/2019/02/15/how-the-gig-economy-is-reshaping-careers-for-the-next-generation/#28dbb22849ad> (дата обращения: 21.03.2020).
12. Чуланова О.Л., Чуланов Д.В. Ресурсоэффективность технологии фриланса на современном рынке труда: подходы, преимущества и недостатки / Чуланова О.Л., Чуланов Д.В. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Москва. – 2016. – № 12-2 – С. 98–104.
13. Чуланова О.Л., Чуланов Д.В. Фриланс как технология свободной занятости: этапы реализации, инструменты, преимущества, риски / Чуланова О.Л., Чуланов Д.В. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – Москва. – 2016. – № 12-2 – С. 104-110.
14. Becoming an At-Home Freelancer [Электронный ресурс].— URL:<https://www.thebalancesmb.com/how-to-become-a-freelancer-1794507>
15. Freelance work: What you need to know. [Электронный ресурс]. — URL :<https://www.reed.co.uk/career-advice/freelance-work-what-you-need-to-know/> (12.04.2020)
16. Юзбекова И. Пятая часть россиян будет работать удаленно к 2020 году. [Электронный ресурс]. — URL: http://www.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfс.99 (дата обращения 12.12.2019).
17. Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. – 2013. – №2. – С. 157–160. – URL: <https://moluch.ru/archive/49/6225/> (дата обращения: 11.12.2019).
18. WHAT IS REMOTE WORK? AND IS IT AS GOOD AS IT SOUNDS? AN END-ALL-BE-ALL GUIDE/ ? [Электронный ресурс]. — URL:<https://skillcrush.com/blog/what-is-remote-work/>
19. Свежая глобальная статистика по удаленной работе. Тренд покоряет мир? [Электронный ресурс]. — URL:<https://rusability.ru/news/svezhaya-globalnaya-statistika-po-udalenoj-rabote-trend-pokoryaet-mir/> дата обращения: 04.05.2020).
20. Crowdsourcing /<https://www.investopedia.com/terms/c/crowdsourcing.asp>
21. What Is Crowdsourcing and How Does It Work? Definition and Example / <https://www.thestreet.com/personal-finance/education/what-is-crowdsourcing-15026002>
22. Долженко Р.А. Краудсорсинг как инструмент совершенствования организации, государства и общества: монография / Барнаул: Изд-во Алтайского университета та. — 2014. — 133 с (дата обращения 29.11.2019)
23. Chulanova, O.L., Kucherenko, G.H., Chulanov, D.V., Kirillov, A.V., Melnichuk, A.V. Crowd-technology in the selection of personnel. // European Research Studies Journal. – 2017. – Volume XX, Issue 4B, 2017, pp. 380--397. URL: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85040371491&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=75ecd730d19e79421313b17c8726a139&sot=autdocs&sdt=autdocs&sl=18&s=AU-ID%2857200229000%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=>

24. Чуланова О.Л., Байбулова К. Применение крауд-технологий в управлении персоналом. / Управление персоналом аэрокосмической отрасли [Электронный ресурс]: сборник тезисов докладов научно-практической конференции. Электрон. текст. дан. (1.62 Mb) – Ставрополь: Центр научного знания «Логос», 2016. – с.11-12 1 электрон. опт. диск (CD-R). - Систем. требования: PC с процессором класса Pentium II; 32 Mb RAM; свободное место на HDD 32 Mb; ОС Windows, Adobe Acrobat Reader. - Загл. с контейнера. ISBN 978-5-905519-54-3 (1 CD-R) ISBN 978-5-905519-54-3
25. Advantages and Disadvantages of Crowdsourcing/ ? [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.qualitestgroup.com/white-papers/advantages-disadvantages-crowdsourcing/> ((дата обращения 29.11.2019))
26. Чуланова О.Л., Вишнякова Т.С. Краудсорсинг, краудрекрутинг и краудфандинг как инструменты системы подбора персонала в организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2016. – Т. 5. – №. 1. – С. 61–73. DOI: 10.12737/18144
27. Чуланова О.Л. Современные крауд-технологии: краудсорсинг, краудфандинг, краудинвестинг, краудлендинг //Материалы Афанасьевских чтений. – 2017. – № 1 (18). – С. 64–79.
28. Чуланова О.Л. Краудсорсинг как инструмент усиления конкурентоспособности предприятий//Материалы Ивановских чтений. – 2017. – № 2-1 (12). – С. 279–286.
29. Чуланова О.Л. Крауд-технологии: сущность, преимущества, задачи//Материалы Ивановских чтений. – 2017. – № 2-1 (12). – С. 286–290.
30. Rouse Margaret. gig economy [Электронный ресурс] / Rouse Margaret. - Электрон. текстовые дан. — URL: <https://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy> (дата обращения: 21.03.2020).
31. Чуланова О.Л. Концепция реализации ортобиотического подхода и well-being подхода в работе с персоналом в цифровой экономике//Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2019. – Т. 8. – № 3. – С. 24–32.
32. Чуланова О.Л., Булгакова С.А. Исследование применения технологии «well-being» в гуманизации трудовой деятельности персонала организаций в цифровой экономике // Вестник Евразийской науки, 2019 №3, <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
33. Rouse Margaret. gig economy [Электронный ресурс] / Rouse Margaret. - Электрон. текстовые дан. — URL: <https://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy> (дата обращения: 21.03.2020).
34. Manyika James, Lund Susan, Bughin Jacques, Robinson Kelsey, Mischke Jan, Mahajan Deepa. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy [Электронный ресурс] / Manyika James, Lund Susan, Bughin Jacques, Robinson Kelsey, Mischke Jan, Mahajan Deepa. - Электрон. текстовые дан. —URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy> (дата обращения: 19.03.2020).
35. Tammy Kim Jan. The Gig Economy Is Coming for Your Job [Электронный ресурс] / Tammy Kim Jan. - Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <https://www.nytimes.com/2020/01/10/opinion/sunday/gig-economy-unemployment-automation.html> (дата обращения: 21.03.2020).
36. Doyle Alison. The 10 Best Sites to Find Gig Jobs [Электронный ресурс] / Doyle Alison. - Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <https://www.thebalancesmb.com/best-sites-to-find-gig-jobs-4150364> (дата обращения: 27.04.2020).
37. Чуланова О.Л. Высвобождение персонала организации: недирективные методы увольнения, возможности, риски // Журнал исследований по управлению. Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М». – 2016. – Т. 2. – №. 12. С. 1-1. DOI: URL: <https://naukaru.editorum.ru/ru/nauka/article/15128/view> (дата обращения: 01. 12.2019).

38. Как пандемия повлияла на российский рынок труда? [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/01/826854-kak-pandemiya-rinok-truda>(дата обращения: 03. 05.2020).