

Ссылка для цитирования этой статьи:

Дорохова Н.В., Дашкова Е.С., Додохян Т.М. Инновационные подходы к развитию и использованию человеческого капитала в современных условиях // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 1. С. 6. URL: http://progress-human.com/images/2022/Tom8_1/Dorokhova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.181.6

УДК 331.1

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ



Дорохова Наталья Васильевна
доктор экономических наук, доцент
профессор кафедры экономики труда
и основ управления
ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет»

nv_dorokhova@mail.ru
40, ул. Хользунова,
г. Воронеж, Российская Федерация, 394068
+7 (473) 228-11-60



Дашкова Екатерина Сергеевна
доктор экономических наук, доцент
профессор кафедры экономики труда
и основ управления
ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет»

dashkova-82@mail.ru
40, ул. Хользунова,
г. Воронеж, Российская Федерация, 394068
+7 (473) 228-11-60

Додохян Тигран Маргосович
аспирант
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический
университет»

poet@mail.ru
69, ул. Большая Садовая,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация, 344002
+7 (863) 237-02-53

Аннотация. Статья посвящена разработке инновационных подходов к развитию и использованию человеческого капитала в современных условиях. В работе дана

характеристика современного состояния социально-экономической среды, отличающегося высокой степенью турбулентности в соответствии с моделью VUCA-мира, и возможностью дальнейшей трансформации только на основе принципов устойчивого развития. Выявлена исключительная роль человеческого капитала в обеспечении экономического развития и социального прогресса, представлены различные его трактовки в современной научной литературе. Изложено содержание структурных элементов человеческого капитала: капиталов образования, здоровья, интеллектуального и культурно-нравственного. Предложены и обоснованы перспективные подходы к развитию и использованию человеческого капитала: создание системы потребностей человека, ориентированной на достижение баланса социальных, экономических и экологических интересов; разработка системы трудовой мотивации, направленной на активизацию инновационного поведения работников и развития у них соответствующих компетенций на основе активного обучения; внедрение в деятельность организаций нестандартных форм занятости таких, как дистанционная занятость, фриланс и платформенная занятость, что является перспективным инструментом использования человеческого капитала. Сделан вывод об основополагающей роли социального партнерства при практической реализации предложенных подходов.

Ключевые слова: человеческий капитал; использование человеческого капитала; развитие человеческого капитала; турбулентность; социально-экономическая среда.

JEL коды: J21; J24.

Введение

Современные условия хозяйствования имеют принципиальные отличия от существовавших ранее. Их главной отличительной особенностью является высокая степень неопределенности и изменчивости, что в современной научной литературе трактуется как турбулентность социально-экономической среды. Важно отметить, что термин «турбулентность» в теории и практике управления различными системами является результатом междисциплинарного подхода, получающего в современных условиях все большее распространение. Так, Журавлева Г.П. турбулентность социально-экономической среды рассматривает как самоорганизацию, приводящую к хаотической смене порядка и беспорядка [1, с. 23]. При этом она отмечает, что термин «турбулентность» в экономических исследованиях появился не так давно и пришел в них из механики, что обусловлено нелинейным развитием социально-экономической системы в настоящее время. В свою очередь Бурлачков В.К. отмечает, что: «турбулентность обычно трактуется как неупорядоченное движение, для которого характерны быстрая смена рыночных тенденций и

сильные колебания экономических показателей» [2, с.90]. При этом исследователь подвергает сомнению наличие теоретико-методологической базы для использования данного термина в экономических исследованиях. Прохорова О.В. отмечает, что турбулентность социально-экономической среды обусловлена объективными факторами, в числе которых исследователь называет: беспрецедентное развитие научно-технического прогресса, растущие потребности общества, инновационный путь развития, глобализацию и др. При этом Прохорова О.В. отмечает, что: «Турбулентность приводит к различного рода кризисам, диспропорциям в развитии, высоким системным рискам для всей глобальной экономики и необходимости модернизации социально-экономических и политических условий» [3].

В концептуальном плане многочисленные исследования турбулентности социально-экономической среды обобщены в модели VUCA-мира [4], согласно которой современная окружающая нас социально-экономическая действительность характеризуется такими чертами, как:

- нестабильность (Volatility);
- неопределенность (Uncertainty);
- сложность (Complexity);
- неоднозначность (Ambiguity).

Как отмечают исследователи, среда, в соответствии с моделью VUCA-мира, отличается волатильностью, сложностью, противоречивостью и затруднением в прогнозировании [5, с.11]. Бизнес-процессы в таких условиях претерпевают кардинальные изменения: значительно сокращается время на принятие решений, в том числе и стратегических, усложняется процесс планирования и прогнозирования, возрастает скорость ответной реакции на происходящие изменения.

В прикладном плане разработки в сфере турбулентности социально-экономической среды нашли воплощение в системе ESG-принципов или принципов устойчивого развития. Свои истоки данная система принципов берет из программного документа, определяющего вектор развития человеческого общества на ближайшую перспективу, разработанного ООН и принятого к реализации большинством стран мира – Концепции устойчивого развития. ESG-принципы подразумевают баланс следующих видов ответственности организации:

- ответственное отношение к окружающей среде (Environment);
- высокая социальная ответственность (Social);
- высокое качество корпоративного управления (Governance).

Данные теоретические и прикладные разработки акцентируют внимание не только на сложности и неопределенности социально-экономической среды, но и на роли в ней

человека, а также актуализируют значение человеческого капитала для генерации инноваций и принятия креативных решений.

1. Цель и научная гипотеза исследования

Цель настоящего исследования состоит в разработке и реализации инновационных подходов к развитию и использованию человеческого капитала в современных условиях. Методологическим базисом послужили методы анализа, синтеза и научного обобщения. Данное исследование основывается на концепциях человеческого капитала. Научная гипотеза состоит в предположении, что сложность и турбулентность современной социально-экономической среды модифицирует содержание категории «человеческий капитал» в направлении увеличения значимости мотивационной составляющей, что определяет необходимость разработки соответствующих новаторских инструментов развития и использования человеческого капитала.

2. Результаты исследования и их обсуждение

Экономика знаний, развивающаяся в настоящее время, базируется на тесной взаимосвязи материальных ресурсов и знаний. При этом, соглашаясь с позицией Ермоленко А.А., первостепенное значение в такой экономике играет человек с его способностью к созиданию и творчеству, что в науке определяется категорией «человеческий капитал» [6]. Теоретико-методологическими предпосылками введения и использования в научном обороте данной категории послужили труды выдающихся ученых-экономистов: Дж. Ст. Милль, К. Маркс, Й. Шумпетер, Г.Беккер, Т.Шульц.

Сущность и содержание человеческого капитала раскрывается его структурой [7, с.162], которая в наиболее общем виде может быть представлена следующим образом (рис.1).

Содержательно структурные элементы человеческого капитала могут быть охарактеризованы следующим образом:

- капитал образования как элемент человеческого капитала включает систему образовательных, профессиональных и квалификационных характеристик человека. Формирование и развитие образовательного капитала происходит в процессе получения образования, как общего, так и профессионального;

- интеллектуальный капитал – это совокупность накопленных человеком когнитивных способностей, а также сформированных знаний, практических умений и навыков, используемых в профессиональной деятельности. В современных условиях интеллектуальный

Рис. 1: Структурные элементы человеческого капитала¹



капитал быстро устаревает, что детерминирует потребность в полномасштабном использовании системы lifelong learning, которая обеспечивает корреляцию между качественными характеристиками интеллектуального капитала и турбулентностью социально-экономической среды;

- культурно-нравственный капитал – это устоявшиеся в процессе социализации индивида морально-этические ценности, стереотипы поведения, установки, которые детерминируют модель поведения человека в профессиональной среде. Существенное воздействие на поведение работников в процессе осуществления трудовой деятельности оказывает корпоративная культура организации, которая определяет нормы и стандарты взаимодействия в коллективе. Основными характеристиками данного капитала выступают: нравственность, высокая культура, чувство профессионального долга и чести, достоинство и так далее;

- капитал здоровья включает всю совокупность психо-физиологического потенциала человека, который закладывается на генетическом уровне, формируется в определенном возрасте и используется в течение всей жизни. Во многом капитал здоровья зависит от уровня и качества жизни, в том числе от состояния системы здравоохранения и доступности медицинских услуг. В составе капитала здоровья выделяют психическое здоровье человека и физическое здоровье человека: заболеваемость, иммунитет, нетрудоспособность, выносливость, работоспособность и так далее.

¹ Составлено авторами

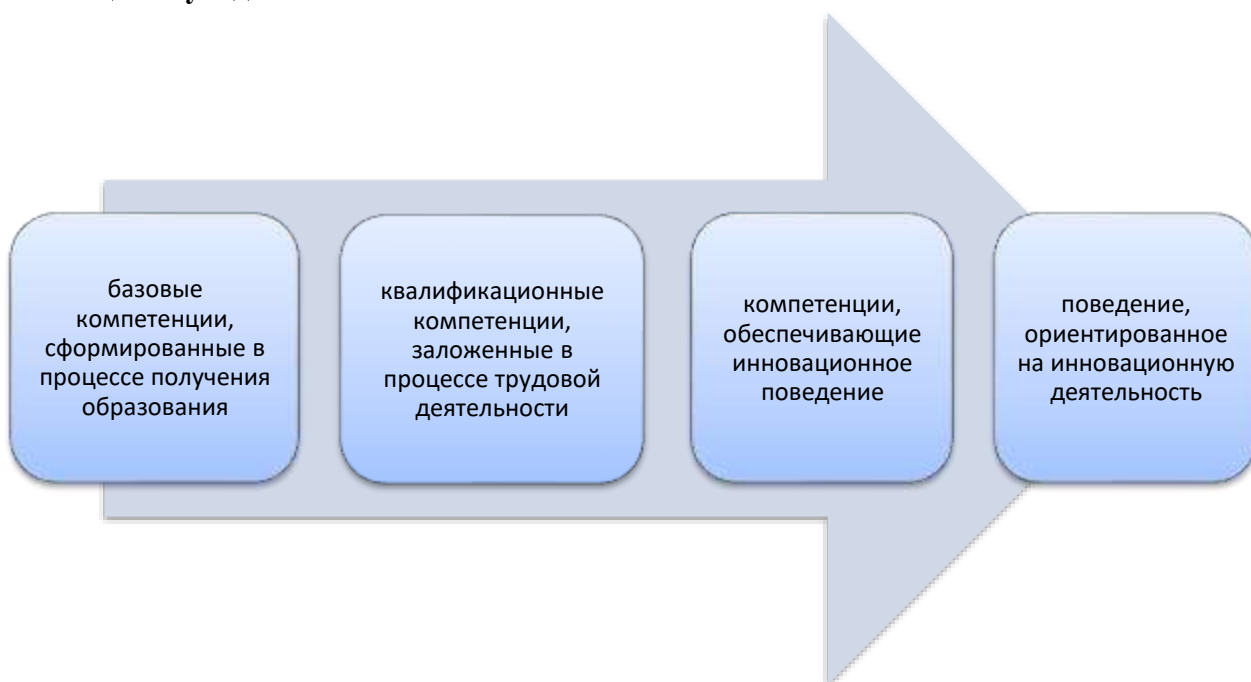
Сложность сущностных и содержательных аспектов человеческого капитала лежит в основе неоднозначности его трактовок. Так, Капелюшников Р.И. определяет человеческий капитал, как: «запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые он может использовать либо в производственных, либо в потребительских целях. Он – человеческий, потому что воплощен в личности человека, он – капитал, потому что является источником либо будущих доходов, либо будущих удовлетворений, либо того и другого вместе» [8, с.46]. Отечественные исследователи Дятлов С.А. и Доброхотов М.А. дают следующее определение данной категории: «...экономическая оценка накопленных знаний, навыков и способностей, которыми обладает человек и которые играют важную роль в повышении производительности труда и способствуют освоению новых технологических инноваций» [9, с.26]. Хоконов А.А. рассматривает человеческий капитал с позиции его структуры и трактует его, как: «сложный синтетический фактор, который агрегирует комплекс социально-экономических, психологических и иных параметров человеческих ресурсов» [10, с.77]. Анализируя представленные определения, можно утверждать, что их авторы акцентируют внимание на способностях и знаниях человека, используемых им в процессе трудовой деятельности. Однако, сложность и турбулентность современной социально-экономической среды формирует предпосылки для более глубокого и системного понимания данной категории. Разделяя позицию Камашевой А.В., отмечаем необходимость совершенствования теории человеческого капитала за счет углубления исследований в направлении изучения мотивов и потребностей человека [11]. Обосновывается такое мнение фундаментальным значением потребностей и мотивов как основных драйверов поведения человека, его стремления к реализации и развитию его человеческого капитала. Акцент на мотивацию в концепции человеческого капитала меняет представления об инструментарии его развития и подходах к использованию. Исходя из этого, предлагаем следующие инновационные подходы к развитию и использованию человеческого капитала:

1. Формирование системы потребностей человека, ориентированной на достижение баланса социальных, экономических и экологических интересов, что установлено Концепцией устойчивого развития, и развивающей ориентир человека на активизацию его инновационного поведения, в том числе за счет предпочтения в потреблении инновационных товаров, минимизирующих вред окружающей природной среде. В качестве таких потребностей можно обозначить активную гражданскую позицию, социальную ответственность, участие в охране окружающей природной среды, ответственное потребление. Целевым ориентиром данного подхода к развитию человеческого капитала

выступает формирование активной гражданской позиции, состоящей в осознании своей роли в обеспечении устойчивого развития экономики и общества;

2. Разработка системы трудовой мотивации, направленной на активизацию инновационного поведения работников и развития у них компетенций, обеспечивающих данное поведение: готовность к непрерывному самосовершенствованию, творчество, предприимчивость, организованность, готовность нести ответственность и принимать на себя риск, способность к быстрой адаптации, преданность организации, ориентация на командную работу. Развитие таких компетенций у персонала возможно посредством реализации программ непрерывного обучения, в том числе с использованием игровых технологий, тренингов, виртуального обучения. Развитие инновационных компетенций является фундаментальной базой для активизации трудового поведения, ориентированного на инновационную деятельность (рис. 2).

Рис. 2: Процесс формирования трудового поведения, ориентированного на инновационную деятельность²



3. Применение нестандартных форм занятости, что является перспективным инструментом использования человеческого капитала [12, с.158-159; 13, с.56-57]. Данные формы отличаются гибкостью, обеспечивают условия для реализации системы ESG-принципов, расширяют возможности вовлечения «резервных» человеческих ресурсов в трудовую деятельность, повышают трудовую мобильность, что в совокупности отвечает современным требованиям социально-экономической среды. На сегодняшний день получают

² Составлено авторами

все большее распространение такие формы нестандартной занятости, как дистанционная, платформенная занятость, фриланс и т.д.

Дистанционная занятость базируется на использовании современных информационно-коммуникационных технологий и предполагает выполнение трудовых функций на расстоянии [14]. Данная форма занятости стала широко востребованной в условиях ухудшения эпидемиологической обстановки в мире, и в Российской Федерации, в частности [15, с.112; 16, с.378; 17, с. 80]. Именно пандемия COVID-19 выступила катализатором активного использования данной формы. На наш взгляд, дистанционная занятость станет наиболее распространенной в обозримом будущем.

Платформенная занятость в настоящее время широко востребована как со стороны работодателей, так и наемных работников [18; 19]. Эта форма занятости предполагает выполнение трудовых функций посредством цифровых платформ [20, с. 471]. Бобков В.Н. и Черных Е.А. по поводу платформенной занятости пишут следующее: «Платформа формирует рынок пользователей путем регулирования прав доступа, типов взаимодействия между группами пользователей, а также объема информации, предоставляемой пользователям. Поскольку стоимость присоединения к онлайн-платформе в качестве покупателя или продавца трудовых услуг близка к нулю, платформы привлекают очень разных пользователей как со стороны заказчиков товаров и услуг, так и со стороны их потребителей, с различным опытом и навыками. В результате ситуации неблагоприятного отбора и несоответствий довольно распространены на платформенных рынках труда... Одной из угроз, связанных с деятельностью платформ, является проблема конфиденциальности персональных данных. Платформы собирают и обрабатывают большие объемы персональных данных о клиентах и могут использовать их для недобросовестной конкуренции, рекламы, манипулирования участниками, рынками, ценами» [21, с.8]. По оценкам специалистов платформенной занятостью охвачено до 10% от общей численности занятых в странах ОЭСР.

Наряду с дистанционной и платформенной занятостью в настоящее время активно применяется фриланс [22, с. 308; 23], который ученые определяют как форму трудовой занятости, отличающуюся самостоятельным характером выбора места и формы ее реализации, а также минимальной степенью «зависимости» от работодателя [24, с. 42]. По экспертным оценкам численность фрилансеров в Российской Федерации быстро растет. Так, в 2020 году их было 14 млн.чел., а в 2021 году – 71 млн. чел. [25].

Заключение

Таким образом, нынешняя социально-экономическая реальность отличается высокой степенью изменчивости и неопределенности, что накладывает существенный отпечаток на осуществление хозяйственной деятельности во всех отраслях экономики. Бесспорным и общепризнанным является тезис о всевозрастающей роли человеческого капитала в общественном производстве. Турбулентная социально-экономическая среда требует разработки и реализации инновационных подходов к развитию и использованию человеческого капитала:

- 1) создание системы потребностей человека, ориентированной на достижение баланса социальных, экономических и экологических интересов;
- 2) разработка системы трудовой мотивации, направленной на активизацию инновационного поведения работников и развития у них соответствующих компетенций;
- 3) внедрение в деятельность организаций нестандартных форм занятости, что является перспективным инструментом использования человеческого капитала (дистанционная занятость, платформенная занятость, фриланс).

По нашему мнению, практическая реализация предложенных подходов должна основываться на механизме социального партнерства и осуществляться с учетом основных положений Концепции достойного труда.

Литература

1. Журавлева, Г.П.; Манохина, Н.В. Новые правила игры в условиях экономической турбулентности // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2013. № 5 (49). 23 с.
2. Бурлачков, В.К. Турбулентность экономических процессов: теоретические аспекты // Москва: Русский Либмонстр (LIBMONSTER.RU). [Электронный ресурс]. URL: <http://libmonster.ru/m/articles/view/> (Дата обращения 25.01.2022).
3. Прохорова, О.В. Факторы устойчивости региональной экономической системы в условиях турбулентности // Молодой ученый. 2015. № 21.1. С.: 18-22.
4. Bennett, N.; Lemoine, G.J. What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world // Business Horizons. 2014. Том 57. № 3. С.: 311-317.
5. Обухова, Н.И. VUCA-мир и образовательная среда // Калининградский вестник образования. 2021. № 3. С.: 11-22.
6. Ермоленко, А.А.; Ермоленко, А.А. Человеческий капитал // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2010. № 1. С.: 11-20.

7. Додохян, Т.М. Содержание и сущность человеческого капитала как объекта управления в инновационной экономике / Сборник статей по материалам IX Международной научно-практической конференции. Европейская академия естественных наук, Воронежский государственный технический университет. Воронеж. 2021. С.: 161-165.
8. Капелюшников, Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2005. № 4. С.: 46-54.
9. Дятлов, С.А.; Доброхотов, М.А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 4 (112). С.: 25-28.
10. Хоконов, А.А. К вопросу о значении фактора человеческий капитал в инновационном развитии страны // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1 (21). С.: 76-80.
11. Камашева, А.В. К вопросу о мотивации в концепции человеческого капитала. 2011. [Электронный ресурс]. URL: https://repository.kpfu.ru/?p_id=42591. (Дата обращения 30.01.2022)
12. Орлова, Н.А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 1 (137). С.: 156-170.
13. Камарова, Т.А. Трансформация нестандартной занятости: перспективы развития // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2021. Том 19. № 3. С.: 105-117.
14. Handy, S.L.; Mokhtarian, P.L. The future of telecommuting // Futures. 1996. Том 28. № 3. С.: 227-240.
15. Федченко, А.А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации // Экономика труда. 2021. Том 8. № 4. С.: 377-390.
16. Брюхина, Е.Р. Дистанционная (удаленная) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2021. № 1 (44). С.: 80-89.
17. Савельева, Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. 2020. Том 3. № 4. С.: 469-488.
18. Stewart, A.; Stanford, J. Regulating work in the gig economy: What are the options? // The Economic and Labour Relations Review. 2017. Том 28. № 3. С.: 420-437.
19. Florisson, R.; Mandl, I. Platform work: Types and implications for work and employment- Literature review. 2018. 132 с.
20. Котляров, И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation. 2015. Том 6. № 1. № 1. С.: 55-66.

21. Бобков, В.Н.; Черных, Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. Том 14. № 2. С.: 6-15.
22. Забелина, О.В.; Мирзабалаева, Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. Том 7. № 4. С.: 307-320.
23. Gretchenko, A.; Gretchenko, A. Freelance in Modern Russian Society: Job Search Through the Internet and by Means of the Internet // SHS Web of Conferences. EDP Sciences, 2021. Том 93. P.: 9.
24. Колесникова, Т.В.; Перчинская, Н.П. Фриланс – нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда // Инновации. 2014. № 5 (187). С.: 42-46.
25. Сапожникова, М. Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35> (Дата обращения: 31.01.2022).

INNOVATIVE APPROACHES TO THE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND USAGE IN MODERN CONDITIONS

Natalia Dorokhova

Doctor of Economics, Professor of the Labor Economics and Fundamentals of Management
Department in Voronezh State University
Voronezh, Russia

Ekaterina Dashkova

Doctor of Economics, Professor of the Labor Economics and Fundamentals of Management
Department in Voronezh State University
Voronezh, Russia

Tigran Dodokhyan

postgraduate student of Rostov State University of Economics
Rostov-on-Don, Russia

Abstract. The article is devoted to the innovative approaches to the human capital development and usage in modern conditions. The paper gives a description of the socio-economic environment current state, which is characterized by a high turbulence degree in accordance with the VUCA-

world model, and the further transformation possibility only on the basis of the sustainable development principles. The exceptional role of human capital in ensuring economic development and social progress is revealed, its various interpretations in modern scientific literature are presented. The content of the human capital's structural elements is outlined: the educational capital, healthy, intellectual, cultural and moral. Proposed and justified promising approaches to the human capital development and usage: the human needs system creation, focused on achieving a balance of social, economic and environmental interests; labor motivation system development aimed at activating the employees' innovative behavior and developing their relevant competencies based on active learning; non-standard forms of employment introduction, such as telecommuting, freelancing and platform employment, which are a promising tool for human capital usage. The conclusion is made about the fundamental role of social partnership in the proposed approaches practical implementation.

Keywords: human capital; human capital development; human capital usage; turbulence; socio-economic environment.

JEL codes: J21; J24.

References

1. Zhuravleva, G.P.; Manokhin, N.V. (2013) New rules of the game in conditions of economic turbulence // Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University. No. 5 (49). 23 p.
2. Burlachkov, V.K. Turbulence of economic processes: theoretical aspects // Moscow: Russian Libmonster (LIBMONSTER.RU). URL: <http://libmonster.ru/m/articles/view/>
3. Prokhorova, O.V. (2015) Factors of stability of the regional economic system in conditions of turbulence // Young scientist. No. 21.1. P.: 18-22.
4. Bennett, N.; Lemoine, G.J. (2014) What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world // Business Horizons. Vol. 57. No. 3. P.: 311-317.
5. Obukhova, N.I. (2021) VUCA-world and educational environment // Kaliningrad Bulletin of Education. No. 3. P.: 11-22.
6. Ermolenko, A.A.; Ermolenko, A.A. (2010) Human Capital // Bulletin of the Adyghe State University. Series 5: Economy. No. 1. P.: 11-20.
7. Dodokyan, T.M. (2021) The content and essence of human capital as an object of management in an innovative economy / Collection of articles based on the materials of the IX International Scientific and Practical Conference. European Academy of Natural Sciences, Voronezh State Technical University. Voronezh. P.: 161-165.

8. Kapelyushnikov, R.I. (2005) Human capital in Russia: evolution and structural features // Bulletin of Public Opinion. Data. Analysis. Discussions. No. 4. P.: 46-54.
9. Dyatlov, S.A.; Dobrokhotov, M.A. (2018) Forms of implementation of human capital in the digital economy // Bulletin of the St. Petersburg State University of Economics. No. 4 (112). P.: 25-28.
10. Khokonov, A.A. (2015) On the issue of the importance of the human capital factor in the country's innovative development // MIR (Modernization. Innovations. Development). No. 1 (21). P.: 76-80.
11. Kamasheva, A.V. (2011) To the question of motivation in the concept of human capital. URL: https://repository.kpfu.ru/?p_id=42591.
12. Orlova, N.A. (2017) Non-standard forms of employment as a factor in changing human capital: an analysis of unskilled labor migration to Russia // Public opinion monitoring: economic and social changes. No. 1 (137). P.: 156-170.
13. Kamarova, T.A. (2021) Transformation of non-standard employment: development prospects // Vestnik OmGU. Series: Economy. Vol. 19. No. 3. P.: 105-117.
14. Handy, S. L.; Mokhtarian, P.L. (1996) The future of telecommuting // Futures. Vol. 28. No. 3. P.: 227-240.
15. Fedchenko, A.A. (2021) Remote work in the context of the use of digital technologies: prospects for transformation // Labor Economics. Vol. 8. No. 4. P.: 377-390.
16. Bryukhina, E.R. (2021) Remote work as a digital segment of the labor market: problems and prospects // Vestnik VSU. Series: Law. No. 1 (44). P.: 80-89.
17. Savelyeva, E.A. (2020) Approaches to the legal regulation of platform employment in the context of ensuring the socio-economic security of Russia in the transition to a digital economy // Economic security. Vol. 3. No. 4. P.: 469-488.
18. Stewart, A.; Stanford, J. (2017) Regulating work in the gig economy: What are the options? // The Economic and Labor Relations Review. Vol. 28. No. 3. P.: 420-437.
19. Florisson, R.; Mandl, I. (2018) Platform work: Types and implications for work and employment-Literature review. 132 p.
20. Kotlyarov, I.D. (2015) Problems of regulation of non-standard forms of employment // Journal of Economic Regulation. Vol. 6. No. 1. No. 1. P.: 55-66.
21. Bobkov, V.N.; Chernykh, E.A. (2020) Platform Employment: Scales and Signs of Unsustainability // World of New Economics. Vol. 14. No. 2. P.: 6-15.
22. Zabelina, O.V.; Mirzabalaeva, F.I. (2020) Freelancing as a new flexible form of self-employment in the Russian labor market // Labor Economics. Vol. 7. No. 4. P.: 307-320.

- 23 Gretchenko, A.; Gretchenko, A. (2021) Freelance in Modern Russian Society: Job Search Through the Internet and by Means of the Internet // SHS Web of Conferences. EDP Sciences, Vol. 93. P.: 9.
24. Kolesnikova, T.V.; Perchinskaya, N.P. (2014) Freelancing - a non-standard form of employment, an innovative trend in the modern labor market // Innovations. No. 5 (187). P.: 42-46.
25. Sapozhnikova, M. (2022) Freedom by choice: the present and future of freelancing in Russia. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35>.

Contact

Natalia Dorokhova

Voronezh State University

40, Holzunova str., 394068, Voronezh, Russian Federation

nv_dorohova@mail.ru

Ekaterina Dashkova

Voronezh State University

40, Holzunova str., 394068, Voronezh, Russian Federation

dashkova-82@mail.ru

Tigran Dodokhyan

Rostov State University of Economics

69, Bolshaya Sadovaya str., 344002, Rostov-on-Don, Russian Federation

poet@mail.ru