

DOI 10.54596/2958-0048-2025-1-239-252

УДК 331.105.6

МРНТИ 86.21

НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И САМОЗАНЯТОСТЬ

Пенькова И.В.^{1*}, Маслова Н.В.¹

^{1*}Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов
Новосибирск, Россия

*Автор для корреспонденции: inessa.penkova68@mail.ru

Аннотация

Современный рынок труда претерпевает существенные изменения под влиянием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и цифровых платформ. Одним из ключевых трендов последних лет стало развитие платформенной занятости, основанной на применении цифровых решений для поиска и выполнения трудовых задач. Этот процесс сопровождается ростом спроса на цифровые компетенции, включая анализ больших данных, использование искусственного интеллекта (ИИ) и автоматизированных систем управления трудовыми ресурсами. В связи с этим изменяются требования к профессиональным навыкам работников: способность адаптироваться к цифровой среде, использовать ИКТ-инструменты для профессионального роста и работать в гибких форматах становится критически важной.

Цель статьи – выявить ключевые тенденции развития платформенной занятости и цифровых компетенций работников в условиях цифровой трансформации экономики. В рамках исследования проведен анализ российских и международных данных, рассмотрены основные вызовы, связанные с правовым регулированием, социальными гарантиями и кибербезопасностью, а также предложены стратегические меры по адаптации кадровой политики и образовательных программ к реалиям цифровой экономики.

Ключевые слова: платформенная занятость; цифровые компетенции; ИКТ; цифровая экономика; рынок труда; гибкость занятости; социальные гарантии.

ЦИФРЛАНДЫРУ ДӘУІРІНДЕГІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫҢ ЖАҢА ФОРМАЛАРЫ: ПЛАТФОРМАЛЫҚ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ЖӘНЕ ӨЗІН-ӨЗІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

Пенькова И.В.^{1*}, Маслова Н.В.¹

^{1*}Санкт-Петербург Кәсіподақтар гуманитарлық университеті
Санкт-Петербург, Ресей

*Хат-хабар үшін автор: inessa.penkova68@mail.ru

Аңдатпа

Қазіргі еңбек нарығы ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ) мен цифрлық платформалардың әсерінен елеулі өзгерістерге ұшырауда. Соңғы жылдардағы негізгі тенденциялардың бірі жұмыс тапсырмаларын табу және орындау үшін цифрлық шешімдерді пайдалануға негізделген платформалық жұмыспен қамтуды дамыту болды. Бұл процесс үлкен деректерді талдауды, жасанды интеллектті (AI) пайдалануды және адам ресурстарын басқарудың автоматтандырылған жүйелерін қоса алғанда, цифрлық құзыреттерге сұраныстың өсуімен қатар жүреді. Осыған байланысты қызметкерлердің кәсіби дағдыларына қойылатын талаптар өзгеруде: цифрлық ортаға бейімделу, кәсіби өсу үшін АКТ құралдарын пайдалану, икемді форматта жұмыс істеу қабілеті барған сайын маңызды болып отыр.

Мақала мақсаты – экономиканың цифрлық трансформациясы жағдайында платформалық жұмыспен қамту мен жұмыскерлердің цифрлық құзыреттерін дамытудағы негізгі үрдістерді анықтау. Зерттеу барысында Ресей мен халықаралық деректерге талдау жүргізілді, құқықтық реттеу, әлеуметтік кепілдіктер және киберқауіпсіздікке байланысты негізгі мәселелер қарастырылды, сондай-ақ кадрлық саясат пен білім беру бағдарламаларын цифрлық экономика талаптарына бейімдеу бойынша стратегиялық шаралар ұсынылды.

Кілт сөздер: платформалық жұмыспен қамту; цифрлық құзыреттер; АКТ; цифрлық экономика; еңбек нарығы; жұмыспен қамтудың икемділігі; әлеуметтік кепілдіктер.

NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN THE DIGITALIZATION ERA: PLATFORM EMPLOYMENT AND SELF-EMPLOYMENT

Penkova I.V.^{1*}, Maslova N.V.¹

^{1*}*Saint Petersburg Humanities University of Trade Unions, Saint Petersburg, Russia*

**Corresponding author: inessa.penkova68@mail.ru*

Abstract

The modern labour market is undergoing significant transformations under the influence of information and communication technologies (ICT) and digital platforms. One of the key trends in recent years has been the rapid expansion of platform employment, driven by the adoption of digital solutions for job searching, task execution, and workflow organization. This shift is accompanied by a rising demand for digital competencies, including big data analysis, artificial intelligence (AI) applications, and automated workforce management systems. Consequently, the requirements for employees' professional skills are evolving: adaptability to digital environments, proficiency in ICT tools for career development, and the ability to work in flexible formats have become critically important.

The objective of this article is to identify key trends in the development of platform employment and digital competencies among workers within the broader context of the digital transformation of the economy. The study draws on both Russian and international data, analyzes major challenges related to legal regulation, social security, and cybersecurity, and proposes strategic measures for adapting labour policies and educational frameworks to the evolving realities of the digital economy.

Keywords: platform employment; digital competencies; ICT; digital economy; labor market; employment flexibility; social security.

Введение

Платформенная занятость стала одним из наиболее значимых явлений в современном мире труда. Цифровые платформы, связывающие спрос и предложение на рынке труда, создают новый тип трудовых отношений, значительно влияя на экономическую среду. Этот процесс сопровождается изменением требований к квалификации работников, ростом значимости цифровых компетенций и гибкости в освоении новых технологий [6, 14].

Стремительный рост платформенной занятости, с одной стороны, является положительной тенденцией, поскольку предоставляет возможность для дистанционной и гибкой работы, с другой стороны, порождает тревогу из-за неопределенности будущего традиционных форм труда, а также вопросов социальной защиты работников. Глобализация и цифровизация способствуют развитию данной модели занятости, однако ее влияние на рынок труда остается неоднозначным: наряду с созданием новых возможностей возникают и вызовы, связанные с регулированием, правовым статусом работников, защитой их интересов и развитием образовательных инициатив [8, 21].

Использование цифровых платформ преобразует традиционные секторы экономики. Расширение сфер применения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) влияет не только на формы занятости, но и на требования к компетенциям работников. Современные платформенные сервисы используют алгоритмы машинного обучения и интеллектуального анализа данных для автоматизированного подбора исполнителей, прогнозирования спроса и оптимизации взаимодействия между участниками рынка. В условиях цифровой экономики

востребованными становятся навыки работы с ИКТ-решениями, адаптация к новым технологическим стандартам и способность к самообразованию [2, 12]. Прогнозируется, что в ближайшее десятилетие произойдут значительные изменения в структуре занятости, что потребует от государства и работодателей пересмотра подходов к регулированию и поддержке работников.

Актуальность тематики статьи подтверждается многообразием научных и аналитических публикаций, которые освещают различные аспекты развития новых форм занятости в связи с расширением информационно-коммуникационных технологий и ростом масштабов цифровизации. Так, Д.Г. Бычков и коллектив соавторов анализируют профили самозанятости и платформенной занятости в России [4], в Высшей школе экономики проводятся исследования, посвященные доходам россиян, занятых на онлайн-платформах [5], а также масштабам, мотивам и барьерам трудоустройства посредством онлайн-платформ [15, 16, 23]. Федеральная служба государственной статистики ведет комплексное наблюдение условий жизни населения, соотнося их с формами трудоустройства [10]. Н.В. Локтюхина и Е.А. Черных рассматривают индивидуализацию трудовых отношений, тенденции их развития и вопросы регулирования [11], О.Н. Мисько и И.В. Цыганкова раскрывают тенденции развития самозанятости в России [22]. А.Н. Покида [20], М.В. Чудиновских и С.Б. Долженко [26] исследуют развитие самозанятости на современном рынке труда и вопросы ее регулирования.

Несмотря на широкий исследовательский интерес к вопросам платформенной занятости и самозанятости, их динамичное развитие требует постоянной актуализации анализа. Поэтому целью данной статьи ставится выявление основных тенденций развития платформенной занятости и цифровых компетенций работников в условиях цифровизации экономики.

Для достижения этой цели решаются следующие задачи:

- анализ влияния цифровых технологий на трансформацию рынка труда и изменение требований к компетенциям работников [3, 25];
- выявление тенденций развития самозанятости и платформенной занятости на российском рынке труда в период широкомасштабного развития информационно-коммуникационных технологий;
- определение основных рисков новых форм занятости и поиск векторов их нивелирования;
- разработка рекомендаций по адаптации кадровой политики и образовательных стратегий к цифровым реалиям [1, 7, 9].

Материалы и методы исследования

При проведении исследования различных аспектов платформенной занятости и самозанятости в контексте информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) были использованы методы сравнительного, системного и стратегического анализа. Анализировались цифровые платформы, механизмы их функционирования, а также тенденции развития рынка труда в условиях цифровой трансформации.

Сбор и анализ данных осуществлялся из открытых источников, включая публикации российских и зарубежных ученых в области цифровой экономики, материалы, представленные на официальных сайтах государственных служб и органов власти, а также аналитические отчеты международных организаций и технологических компаний. В исследовании учитывались статистические данные о распространении

цифровых платформ и динамике самозанятости в различных секторах экономики, включая IT-сферу, финансовые технологии и e-commerce.

Перспективным направлением дальнейшего исследования является применение методов анализа больших данных (Big Data) и интеллектуального анализа информации (Data Mining) для выявления закономерностей в развитии платформенной экономики и цифровых моделей занятости.

Результаты исследования

Одним из ключевых изменений на современном рынке труда становится увеличение числа работников, работающих через платформы. Привлекательность такого типа занятости состоит в возможности выбирать гибкий график, вид работы и место работы, что зачастую привлекает молодое поколение и специалистов с узкой специализацией. Это может привести к сокращению числа «традиционных» работников и увеличению числа фрилансеров и удаленных сотрудников. Согласно отчетам, количество платформенных работников увеличивается из года в год, привлекая как молодых специалистов, так и более опытные кадры. Так, Всемирный банк по данным на 2022-2023 гг. оценивает включенность в платформенную занятость порядка 154-435 млн человек (от 4,4 до 12% мировой рабочей силы) [15]. По оценкам экспертов НИУ ВШЭ [16] общая численность занятых в российской платформенной экономике по данным на 2022 год 15,5 млн человек. Данные Обследования рабочей силы Росстата (ОРС) [10]¹ представляют более скромные оценки: среднегодовая численность платформенных работников в 2022 году достигала 3,5 млн человек. Предположительно, такой разрыв в подсчет происходит из-за отсутствия единой методики учета: Росстат фиксирует только официально зарегистрированные формы занятости, тогда как исследование НИУ ВШЭ учитывает широкий спектр самозанятых и фрилансеров.

Распространение цифровых платформ создает благоприятные условия для повышения устойчивости и развития экономики, расширения бизнеса, импортозамещения, создание рабочих мест и получения дохода, роста потребительского спроса, развития общества через расширения возможностей для получения социальных услуг, росту вовлеченности населения в решение актуальных социально-экономических вопросов [18].

Основными участниками российского рынка цифровых платформ выступают:

- маркетплейсы и агрегаторы услуг (Яндекс, Озон, Вайлберис, СберМегамаркет и др.),
- платформы для рынка труда (HH.ru, YouDo, SuperJob, Freelance.ru, Профи и др.),
- шеринговые платформы (ЯндексДрайв, Делимобиль, Whoosh и др.),
- классифайды² (Авито, Юла, Циан, Дром и др.),
- финтех-решения и краундфандинг (ЯРау, ВТБ регистратор, Gofundme, planeta.ru)
- информационно-справочные платформы (Яндекс Карты, ГосУслуги),
- социальные сети и мессенджеры (ВКонтакте, ОК, Мой мир).

Эти платформы активно применяют автоматизированные алгоритмы для анализа пользовательского поведения, динамического ценообразования и предиктивной аналитики, что позволяет оптимизировать рабочие процессы и предлагать персонализированные услуги. Наиболее популярная в России онлайн – платформа (по

¹ является единственным источником официальных оценок распространенности платформенной занятости в России

² онлайн-сервисы, где собраны различные объявления от частных лиц и компаний, сгруппированные по темам.

данным НИУ ВШЭ) - «Авито.Услуги» (на ней зарегистрированы около 50% россиян, имеющих опыт платформенной занятости). Второе место по популярности занимают платформы, предлагающие услуги такси и доставки – их используют 23,4% платформенных занятых, на следующем месте – платформа Яндекс.Услуги – 22.8% и «Профи.ру» - 19% [5].

Другим значимым изменением на рынке труда будет увеличение глобальной конкуренции. Платформенная занятость позволяет компаниям нанять специалистов из любой точки мира, что увеличит конкуренцию между работниками со всего глобального сообщества. Это создаст необходимость для работников повысить свою конкурентоспособность и адаптироваться к международным стандартам и требованиям. Для процветания в цифровой экономике работникам требуется иной набор навыков, чем в прошлом. В дополнение к базовым навыкам, таким как грамотность и умение считать, необходимы такие компетенции, как сотрудничество, креативность, умение решать проблемы, а также такие качества характера, как настойчивость, любопытство и инициативность. Кроме того, платформенные работники все чаще сталкиваются с задачами, требующими понимания API-интеграций, принципов обработки больших данных (Big Data) и основ работы с облачными вычислениями. Ключевые компетенции личности как субъекта деятельности «сдвигаются» в сторону коммуникативных и креативных [19]. Новые компетенции утверждены Приказом №41 Минэкономразвития России от 24 января 2020 г. «Об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

К ключевым компетенциям цифровой экономики в соответствии с Приказом относят следующие: коммуникация и кооперация в цифровой среде, саморазвитие в условиях неопределённости, креативное мышление, управление информацией и данными, критическое мышление в цифровой среде.

Ежегодно, начиная с 2018 года, аналитический центр НАФИ³ проводит комплексную оценку цифровых компетенций россиян, измеряя Индекс цифровой грамотности населения России.

Основными компонентами данного Индекса выступают следующие компетенции: информационная грамотность, навыки решения проблем в цифровой среде, коммуникативная грамотность, создание цифрового контента, цифровая безопасность. Последнее исследование 2023 года показало, что уровень цифровой грамотности повышается из года в год (таблица 1)⁴.

Анализ данных показывает устойчивый рост индекса цифровой грамотности населения России: с 52% в 2018 году до 71% в 2023 году. Это свидетельствует о прогрессирующей адаптации населения к цифровой среде, что особенно важно в условиях развития платформенной занятости и цифровой экономики. Высокий уровень цифровой грамотности становится критическим фактором не только для традиционной трудовой деятельности, но и для эффективного взаимодействия с цифровыми платформами, использования интеллектуальных систем и инструментов автоматизации.

³ Национальное агентство финансовых исследований - многопрофильный аналитический центр, осуществляющий деятельность в области исследования рынка и общественного мнения для государственных структур, общественных организаций и крупных компаний.

⁴ Индекс цифровой грамотности измеряется в процентных пунктах (п.п) и его значение может варьировать от полного отсутствия цифровой грамотности (0) до абсолютного владения цифровыми компетенциями. (100)

Несмотря на обозначенные преимущества новой формы трудовой деятельности, существует ряд проблем, связанных с платформенной занятостью, среди которых проблема правового регулирования, проблема социальных гарантий, проблема официального оформления.

Правовое регулирование платформенной занятости в России находится в стадии формирования. В настоящее время отсутствует единый закон, регулирующий отношения между платформой, работником и заказчиком. Применяются отдельные нормы трудового и гражданского права, что создает неопределенность и риски для всех сторон.

Таблица 1. Индекс цифровой грамотности населения в России, в процентных пунктах

Годы	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Индекс цифровой грамотности	52	52	58	64	71	71

В декабре 2023 года приняты поправки к Федеральному Закону «О занятости населения», в которых ввели в правовое поле понятия «платформенная занятость» и «самозанятость». В 2024 году планировалось внесение на рассмотрение в Госдуму проекта закона о платформенной занятости, но было перенесено на неопределенный срок.

По данным исследования Центра стратегических разработок [24] в решении проблемы социальных гарантий за период с 2021 к 2023 году наметилась положительная тенденция: каждый второй платформенный занятый (54%) отмечает наличие социальных гарантий (рисунок 1); 8 из 10 работников отмечают официальное оформление (трудовой договор, самозанятость, индивидуальное предпринимательство на ГПХ, ФЛ на ГПХ); выросли в два раза пенсионные отчисления платформенных самозанятых.

Отдельного внимания заслуживает структура социальных гарантий, предоставляемых работникам цифровых платформ. Несмотря на небольшие улучшения, 46% занятых по-прежнему не имеют социальных гарантий, а уровень возмещения расходов на связь, транспорт и медицинское обслуживание остаётся низким. Это говорит о недостаточности существующих механизмов защиты интересов самозанятых и платформенных работников, что требует дальнейшего развития цифровых экосистем поддержки и интеграции интеллектуальных сервисов для обеспечения социальных гарантий.



Рисунок 1. Изменения в предоставлении социальных гарантий, 2021-2023 гг.

Результаты опросов показывают положительную динамику в отношении официального оформления выполненных работ. Так, в 2024 году полностью официально оформлять выполненные работы стало на 3% больше вовлеченных в платформенную занятость (рисунок 2 [15]).

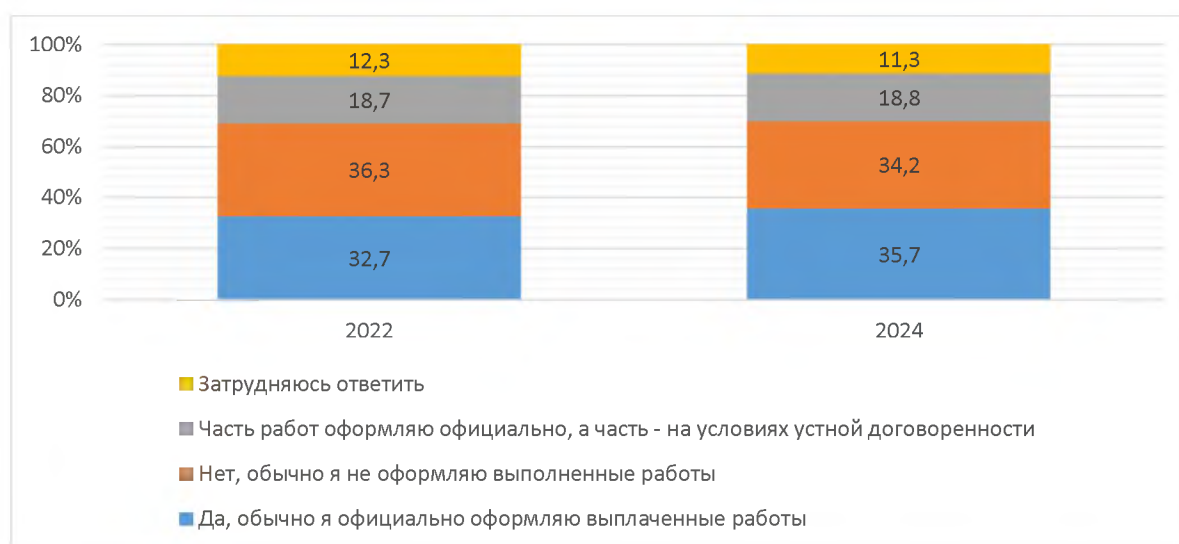


Рисунок 2. Распределение респондентов, вовлеченных в платформенную занятость по способу оформления работ, 2022 и 2024 гг., %.

В конце 2024 года, в рамках формирования аналитического материала для правительственного отчета о карьерных перспективах молодого поколения,

Министерство труда обратилось к Федерации независимых профсоюзов России для проведения экспертной оценки современных форматов трудоустройства.

Статистика Социального Фонда демонстрирует растущую популярность среди молодежи таких форм заработка, как цифровые платформы и регистрация в качестве самозанятых граждан.

Особую привлекательность для молодых людей представляет возможность работать на себя в статусе самозанятого, что доступно уже с 14-летнего возраста при наличии родительского согласия или решения органов опеки. Этот формат привлекает гибкостью расписания, независимостью в принятии решений, простотой получения дохода и возможностью реализовать творческий потенциал (таблица 2 [4]).

Таблица 2. Процент населения, занятого на цифровых платформах, от общего количества занятых по округам РФ, %

	Платформенные занятые	Занятые без платформенных занятых
Центральный федеральный округ		
Северо-Западный федеральный округ		
Южный федеральный округ		
Северо-Кавказский федеральный округ		
Приволжский федеральный округ		
Уральский федеральный округ		
Сибирский федеральный округ		
Дальневосточный федеральный округ		
Всего		

Динамика распространения платформенной занятости в регионах России демонстрирует её неравномерное распределение. В Центральном и Приволжском федеральных округах уровень занятых на цифровых платформах достигает 19%, тогда как в Дальневосточном федеральном округе этот показатель составляет лишь 5%. Такая разница может объясняться различиями в уровне развития цифровой инфраструктуры, доступности высокоскоростного интернета и концентрации IT-бизнеса. Для регионов с низкой долей платформенной занятости перспективными направлениями остаются развитие облачных сервисов, телекоммуникационных технологий и удаленной работы через цифровые платформы.

Тем не менее, профсоюзные организации выражают озабоченность недостаточной защищенностью прав самозанятых в трудовой и социально-экономической сферах.

Особую тревогу вызывает ситуация с несовершеннолетними работниками. Их юридическая неосведомленность и неопытность делают их легкой мишенью для нечестных работодателей, которые могут подменять стандартное трудоустройство статусом самозанятости.

Существенной проблемой является и то, что самозанятые, хотя и отчисляют налог с профессионального дохода, не делают обязательных взносов в Социальный фонд России. Это лишает их важных социальных гарантий - они не могут рассчитывать на

оплату больничных листов и формирование страховой пенсии. При этом все вопросы, связанные с безопасностью труда, им приходится решать самостоятельно.

Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) обеспокоена тем, что молодое поколение, выбирая путь самозанятости, рискует остаться без достойного пенсионного обеспечения в будущем. Практика показывает: многие самозанятые граждане старшего возраста, не делавшие отчисления в пенсионный фонд, сейчас сталкиваются с серьезными проблемами при оформлении страховой пенсии. В связи с этим профсоюзы призывают к масштабному информированию молодежи о важности самостоятельных пенсионных взносов и разъяснению негативных последствий отказа от участия в системе обязательного пенсионного страхования. Отсутствие официального стажа и пенсионных баллов может привести к тому, что человек лишится права на получение страховой пенсии по старости.

Отметим, что доля молодого поколения среди самозанятых выше, по сравнению с другими видами трудоустройства (таблица 3 [4]), соответственно, и здоровье у людей этой группы лучше. Так, около 58% самозанятых, которые проходили опрос, предложенный РАНХиГС, дали высокую оценку своему [4]. Если сравнивать с общей оценкой, которую дают трудоустроенные граждане других возрастов, то показатель этот на 10 пунктов ниже, и составляет 48%. Фактор возраста и здоровья представляется основой для популяризации использования различных продуктов страхования среди самозанятых, в том числе и пенсионного страхования, что, с одной стороны, дает возможность повысить степень защищенности самозанятых, в том числе на платформенной основе, а, с другой, - предполагает рост поступлений в социальный фонд.

Таблица 3. Доля видов занятости в соответствующих возрастных группах, %

	Самозанятые	Все работающие	Наёмные работники	Работающие не по найму	Неработающие	Всего
до 30 лет						
30–39 лет						
40–49 лет						
50–59 лет						
60–69 лет						
70 лет и более						
Всего						

Структура занятости по возрастным группам подтверждает возрастающее влияние цифровых технологий на рынок труда. Самозанятость наиболее распространена среди лиц в возрасте 30–39 лет (43%), что может быть связано с активным использованием цифровых инструментов для ведения бизнеса и гибкостью платформенных решений. В то же время, в старших возрастных категориях самозанятость значительно ниже (1% среди людей старше 60 лет), что указывает на необходимость дополнительных образовательных инициатив по освоению цифровых компетенций.

Однако на данный момент, ФНПР выражает тревогу относительно социальной незащищенности работников цифровых платформ и самозанятых граждан, поскольку такой форме трудоустройства свойственны соответствующие риски [13; 22, 26]. По мнению организации, государству следует воздержаться от активного продвижения этих

форм занятости среди молодого поколения, пока не будет создана надлежащая законодательная база.

Ключевым приоритетом должна стать разработка специальной подсистемы пенсионного и социального страхования для этих категорий работников. Отсутствие четкого регулирования их деятельности в федеральных законах создает серьезные риски, и ФНПР предлагает различные пути решения данного вопроса.

В третьем квартале 2024 года количество россиян, работающих в неформальном секторе, достигло отметки в 15,8 миллионов работников [10], показав возврат к уровню восьмилетней давности. На фоне этих данных Федерация независимых профсоюзов России выступила с инициативой по защите прав работников цифровых платформ. Организация настаивает на необходимости внести изменения в Трудовой Кодекс РФ, дополнив его специальной главой о платформенной занятости. Это предложение связано с тем, что взаимодействие между операторами онлайн-платформ и их работниками имеет характеристики, свойственные стандартным трудовым отношениям.

Согласно данным исследовательского центра при Министерстве труда, увеличение числа неофициально трудоустроенных граждан является следствием современных изменений в трудовой сфере России. В частности, наблюдается активный рост числа людей, работающих в сегменте малого предпринимательства и оформивших статус самозанятых. Специалисты также отмечают, что повышение уровня инфляции спровоцировало расширение теневого сектора занятости.

В целом, исследование подтверждает ключевую роль ИКТ в трансформации рынка труда, формировании новых моделей занятости и изменении требований к квалификации работников. Дальнейшее развитие цифровой инфраструктуры, сервисов искусственного интеллекта и инструментов анализа больших данных станет определяющим фактором для повышения эффективности и устойчивости платформенной экономики.

Обсуждение и дискуссионные вопросы

Результаты исследования показывают, что цифровизация экономики оказывает глубокое влияние на рынок труда, однако перспективы и последствия платформенной занятости остаются предметом активных дискуссий. Существует несколько ключевых вопросов, требующих дальнейшего анализа:

- Долгосрочное влияние платформенной занятости на традиционные формы трудоустройства.

Хотя цифровые платформы создают новые рабочие места, они также могут приводить к снижению стабильности занятости и трансформации стандартных трудовых отношений. Насколько устойчива эта тенденция в условиях развития автоматизации и искусственного интеллекта?

- Баланс между гибкостью и социальной защитой.

Гибкость является одним из главных преимуществ платформенной занятости, но отсутствие трудовых гарантий создает риски социальной незащищенности. Какие механизмы регулирования могут обеспечить равновесие между свободой выбора для работников и необходимостью минимальных социальных стандартов?

- Влияние на социальное неравенство и цифровой разрыв.

Несмотря на рост цифровой грамотности, значительная часть населения все еще испытывает трудности в адаптации к цифровым формам занятости. Как можно сократить этот разрыв и обеспечить доступ к платформенной экономике для более широкого круга работников?

- Роль государства в регулировании платформенной экономики.

Вопросы налогообложения, пенсионного обеспечения, страхования рисков остаются нерешенными во многих странах. Какие модели государственного регулирования платформенной занятости наиболее эффективны, и возможно ли их адаптировать к российским условиям?

- Автоматизация и влияние ИИ на рынок платформенной занятости.

С развитием технологий искусственного интеллекта и автоматизации многие платформенные профессии могут исчезнуть или измениться. Какие навыки и компетенции станут ключевыми для успешной адаптации работников к новым условиям? Насколько востребованными станут специалисты по управлению алгоритмами ИИ и аналитике данных?

Рассмотрение этих вопросов позволит не только глубже понять процессы, происходящие в платформенной экономике, но и определить стратегические направления ее регулирования и развития.

Заключение

Таким образом, ожидается, что платформенная занятость будет расширяться в России в ближайшее десятилетие, охватывая различные отрасли и профессиональные направления. Ключевыми факторами этого роста станут развитие цифровых технологий, внедрение автоматизированных систем управления трудовыми ресурсами и увеличение спроса на цифровые компетенции. Гибкость и технологическая доступность платформенной занятости привлекают работников и работодателей, однако для устойчивого развития платформенной экономики необходимо решить ряд социальных, правовых и технологических вызовов.

Государство, работодатели и образовательные учреждения должны адаптировать свои стратегии к новым условиям, обеспечивая:

- Развитие цифровых компетенций работников через образовательные программы и корпоративное обучение;
- Гибкость и защищенность платформенной занятости за счет модернизации правовых норм и механизмов социальной поддержки;
- Повышение уровня кибербезопасности, включая защиту данных работников и пользователей цифровых платформ.
- Кроме того, актуальным направлением становится углубленное изучение технологий анализа данных, основ искусственного интеллекта и автоматизированных систем управления в рамках образовательных курсов, связанных с цифровой экономикой.

Будущие исследования в этой области должны сосредоточиться на оценке долгосрочных эффектов платформенной занятости, ее влиянии на рынок труда, цифровое неравенство и социальную политику. Также важно изучить международный опыт регулирования цифрового труда, чтобы определить оптимальные стратегии адаптации российских кадровых и образовательных систем к реалиям цифровой трансформации.

Литература:

1. Анисимова Н.Ю. Организация подготовки кадров в цифровой экономике: методология трансформации и реализация: дис. ... д-ра экон. наук. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2024. – 345 с.
2. Асалиев А.М. Формирование профессиональных компетенций работников под потребности цифровой экономики // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2018. – №6.

3. Банников В.В., Желтоножко Т.А., Копыток В.К., Кузнецова Г.Ю., Пономаренко Н.В., Шадрин А.Е. Руководитель компании по цифровой трансформации: итоги опроса «пилотных» компаний // Всероссийская академия внешней торговли Минэкономразвития России. – 2019.
4. Бычков Д.Г., Гришина Е.Е., Феоктистова О.А., Локтюхина Н.В. Профили самозанятости и платформенной занятости в России // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – Т. 20. – №3. – С. 339–355.
5. В ВШЭ оценили, сколько зарабатывают россияне через онлайн-платформы // РБК. – 2024. URL: <https://www.rbc.ru/economics/09/07/2024/6687da259a7947bfccb74539> (дата обращения: 12.01.2025).
6. Демьянова А.В., Покровский С.И. Уровень цифровых навыков занятых россиян: ключевые детерминанты // Экономическая политика. – 2023. – Т. 18. – №6. – С. 6–33.
7. Золотова Л.В., Кужбаева А.Р., Портнова Л.В. Экономико-статистическое исследование кадрового потенциала для цифровой экономики России в условиях современных вызовов. – Волгоград: Изд-во «Сфера», 2023. – 75 с.
8. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест?: препринт WP3/2017/03 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – URL: <https://uprav-uchet.ru> (дата обращения: 12.01.2025).
9. Кашепов А.В. Прогнозирование занятости в условиях цифровизации экономики // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2020. – №2. – С. 78–84
10. Комплексное наблюдение условий жизни населения // Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/kouz/survey0/index.html (дата обращения: 22.01.2025).
11. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования // Социально-трудовые исследования. – 2021. – №4(45). – С. 51–61.
12. Миролубова Т.В., Родионова М.В. Роль сектора ИКТ и факторы цифровой трансформации региональной экономики в контексте государственного управления // КиберЛенинка. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sektora-ikt-i-factory-tsifrovoy-transformatsii-regionalnoy-ekonomiki-v-kontekste-gosudarstvennogo-upravleniya> (дата обращения: 12.01.2025).
13. Мисько О.Н., Цыганкова И.В. Тенденции развития самозанятости в России // Управленческое консультирование. – 2022. – №12(168). – С. 18–31.
14. Павлова В.В. Роль цифровых платформ на рынке труда в эпоху глобальных перемен // Доклад на Международных Лихачевских научных чтениях. – 2022.
15. Платформенная занятость в России: динамика распространённости и ключевые характеристики занятых // Высшая школа экономики. – URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/940903153.pdf> (дата обращения: 02.02.2025).
16. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия // Высшая школа экономики. – URL: https://www.hse.ru/data/2022/07/26/1616950951/NCMU_Platform_Employment_Report_2022.pdf (дата обращения: 15.01.2025).
17. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения: аналитический доклад / Центр стратегических разработок. – Апрель 2022. – 71 с. – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 02.02.2025).
18. Платформенная экономика в России: потенциал развития // URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view> (дата обращения: 02.02.2025).
19. Подходы к разработке базовой модели компетенции цифровой экономики // URL: https://itforum.admhmao.ru/upload/iblock/01d/2_Kondakov-AM.pdf (дата обращения: 22.01.2025).
20. Покида А.Н. Развитие самозанятости на современном рынке труда // Экономическое развитие России. – 2022. – Т. 29. – №1. – С. 56–63.
21. Полякова С.П., Шепелева О.П., Кашин С.М., Серова А.Е. Особенности рынка труда в условиях цифровизации // Экономические науки. – 2023. – №7. – С. 131–139. – URL: <https://econjournal.ru> (дата обращения: 02.02.2025).
22. При посредниках: платформенную занятость россиян приведут в порядок // URL: <https://deloros.ru/press-centr/publikacii/pri-posrednikakh-platformennuyu-zanyatost-rossiyan-privedut-v-poryadok/> (дата обращения: 02.02.2025).
23. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С. и др. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад. – Москва: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.

24. Социальные гарантии для платформенных занятых в России – 2024 // Центр стратегических разработок. – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/66e/cz42mhivcz4efvjua99s0r3nipqbg18e.pdf> (дата обращения: 02.02.2025).
25. Тарунова В. Развитие компетенций в потоке цифровизации // Uprav.ru. – URL: <https://uprav.ru/blog/kompetentsiy-dlya-tsifrovizatsii/> (дата обращения: 12.01.2025).
26. Чудиновских М.В., Долженко С.Б. Самозанятость в России: ключевые тенденции, риски и возможности // Известия Байкальского государственного университета. – 2023. – Т. 33. – №2. – С. 368–379.

References:

1. Anisimova N.Yu. Organizaciya podgotovki kadrov v cifrovoj ekonomike: metodologiya transformacii i realizaciya: dis. d-ra ekon. nauk. – Simferopol': FGAOU VO «Krymskij federal'nyj universitet imeni V.I. Vernadskogo», 2024. – 345 s.
2. Asaliev A.M. Formirovanie professional'nyh kompetencij rabotnikov pod potrebnosti cifrovoj ekonomiki // Vestnik REU im. G.V. Plekhanova. – 2018. – №6.
3. Bannikov V.V., Zheltonozhko T.A., Kopytok V.K., Kuznecova G.Yu., Ponomarenko N.V., Shadrin A.E. Rukovoditel' kompanii po cifrovoj transformacii: itogi oprosa «pilotnyh» kompanij // Vserossijskaya akademiya vneshnej trgovli Minekonomrazvitiya Rossii. – 2019.
4. Bychkov D.G., Grishina E.E., Feoktistova O.A., Loktyuhina N.V. Profili samozanyatosti i platformennoj zanyatosti v Rossii // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2024. – Т. 20. – №3. – С. 339–355.
5. V VSHE ocenili, skol'ko zarabatyvayut rossiyane cherez onlajn-platformy // RBK. – 2024. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/09/07/2024/6687da259a7947bfccb74539> (data obrashcheniya: 12.01.2025).
6. Dem'yanova A.V., Pokrovskij S.I. Uroven' cifrovyyh navykov zanyatyh rossiyan: klyuchevye determinanty // Ekonomicheskaya politika. – 2023. – Т. 18. – №6. – С. 6–33.
7. Zolotova L.V., Kuzhbaeva A.R., Portnova L.V. Ekonomiko-statisticheskoe issledovanie kadrovogo potentsiala dlya cifrovoj ekonomiki Rossii v usloviyah sovremennyh vyzovov. – Volgograd: Izd-vo «Sfera», 2023. – 75 s.
8. Kapelyushnikov R.I. Tekhnologicheskij progress – pozhiratel' rabochih mest?: preprint WP3/2017/03 / Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». – URL: <https://uprav-uchet.ru> (data obrashcheniya: 12.01.2025).
9. Kashepov A.V. Prognozirovanie zanyatosti v usloviyah cifrovizacii ekonomiki // Vestnik Rossijskogo novogo universiteta. Seriya: Chelovek i obshchestvo. – 2020. – №2. – С. 78–84.
10. Kompleksnoe nablyudenie uslovij zhizni naseleniya // Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. – URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/kouz/survey0/index.html (data obrashcheniya: 22.01.2025).
11. Loktyuhina N.V., Chernyh E.A. Individualizaciya trudovyh otnoshenij: tendencii razvitiya i voprosy regulirovaniya // Social'no-trudovye issledovaniya. – 2021. – №4(45). – С. 51–61.
12. Miroyubova T.V., Rodionova M.V. Rol' sektora IKT i faktory cifrovoj transformacii regional'noj ekonomiki v kontekste gosudarstvennogo upravleniya // KiberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sektora-ikt-i-factory-tsifrovoy-transformatsii-regionalnoy-ekonomiki-v-kontekste-gosudarstvennogo-upravleniya> (data obrashcheniya: 12.01.2025).
13. Mis'ko O.N., Cygankova I.V. Tendencii razvitiya samozanyatosti v Rossii // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. – 2022. – №12(168). – С. 18–31.
14. Pavlova V.V. Rol' cifrovyyh platform na rynke truda v epohu global'nyh peremen // Doklad na Mezhdunarodnyh Lihachevskih nauchnyh chteniyah. – 2022.
15. Platformennaya zanyatost' v Rossii: dinamika rasprostranyonnosti i klyuchevye harakteristiki zanyatyh // Vysshaya shkola ekonomiki. – URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/940903153.pdf> (data obrashcheniya: 02.02.2025).
16. Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya // Vysshaya shkola ekonomiki. – URL: https://www.hse.ru/data/2022/07/26/1616950951/NCMU_Platform_Employment_Report_2022.pdf (data obrashcheniya: 15.01.2025).
17. Platformennaya zanyatost': vyzovy i vozmozhnye resheniya: analiticheskij doklad / Centr strategicheskikh razrabotok. – Aprel' 2022. – 71 s. – URL:

- <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (data obrashcheniya: 02.02.2025).
18. Platformennaya ekonomika v Rossii: potencial razvitiya // URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view> (data obrashcheniya: 02.02.2025).
19. Podhody k razrabotke bazovoj modeli kompetencii cifrovoj ekonomiki // URL: https://itforum.admhmao.ru/upload/iblock/01d/2_Kondakov-AM.pdf (data obrashcheniya: 22.01.2025).
20. Pokida A.N. Razvitie samozanyatosti na sovremennom rynke truda // Ekonomicheskoe razvitie Rossii. – 2022. – T. 29. – №1. – S. 56–63.
21. Polyakova S.P., Shepeleva O.P., Kashin S.M., Serova A.E. Osobennosti rynka truda v usloviyah cifrovizacii // Ekonomicheskie nauki. – 2023. – №7. – S. 131–139. – URL: <https://econjournal.ru> (data obrashcheniya: 02.02.2025).
22. Pri posrednikah: platformennuyu zanyatost' rossiyan privedut v poryadok // URL: <https://deloros.ru/press-centr/publikacii/pri-posrednikakh-platformennuyu-zanyatost-rossiyan-privedut-v-poryadok/> (data obrashcheniya: 02.02.2025).
23. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorvat E.S. i dr. Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya: analiticheskij doklad. – Moskva: NIU VSHE, 2022. – 32 s.
24. Social'nye garantii dlya platformennyh zanyatyh v Rossii – 2024 // Centr strategicheskikh razrabotok. – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/66e/cz42mhivcz4efvjua99s0r3nipqbg18e.pdf> (data obrashcheniya: 02.02.2025).
25. Tarunova V. Razvitie kompetencij v potoke cifrovizacii // Uprav.ru. – URL: <https://uprav.ru/blog/kompetentsiy-dlya-tsifrovizatsii/> (data obrashcheniya: 12.01.2025).
26. Chudinovskih M.V., Dolzhenko S.B. Samozanyatost' v Rossii: klyuchevye tendencii, riski i vozmozhnosti // Izvestiya Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. – 2023. – T. 33. – №2. – S. 368–379.

Information about the authors:

Penkova I.V. – corresponding author, Professor, Head of the Department of Economics and Management, D.Sc. (Economics), Saint Petersburg Humanities University of Trade Unions, Saint Petersburg, Russia; e-mail: inessa.penkova68@mail.ru;

Maslova N.V. – Associate Professor of the Department of Economics and Management, Ph.D. (Economics), Saint Petersburg Humanities University of Trade Unions, Saint Petersburg, Russia; e-mail: maslova.nad@yandex.ru.