

Вестник НГУЭУ. 2022. № 2. С. 50–63
Vestnik NSUEM. 2022. No. 2. P. 50–63

Научная статья
УДК 331.5
DOI: 10.34020/2073-6495-2022-2-050-063

ИССЛЕДОВАНИЯ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ДЖОБ-ШЕРИНГА В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА КОМПЕТЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

Чуланова Оксана Леонидовна¹, Луганская Яна Константиновна²

^{1,2} *Сургутский государственный университет*

¹ chol9207@mail.ru

² luganskayaya@yandex.ru

Аннотация. Масштабная цифровизация экономики спровоцировала появление новых форм занятости, которые по Международной организации труда классифицируются как нестандартные. В статье рассмотрено развитие джоб-шеринга как мегатренда цифровой глобализации в условиях пандемии COVID-19. Рассмотрены возможности и риски применения джоб-шеринга. Представлены результаты авторского исследования применения джоб-шеринга в условиях вызовов BANI-мира.

Ключевые слова: цифровая глобализация, гигономика, экономика свободной занятости, шеринг-экономика, джоб-шеринг

Для цитирования: Чуланова О.Л., Луганская Я.К. Исследования возможности применения джоб-шеринга в условиях дефицита компетенций на рынке труда // Вестник НГУЭУ. 2022. № 2. С. 50–63. DOI: 10.34020/2073-6495-2022-2-050-063.

Original article

RESEARCH ON THE POSSIBILITY OF APPLYING JOB SHARING IN CONDITIONS OF COMPETENCE DEFICIENCY ON THE LABOR MARKET

Chulanova Oksana L.¹, Luganskaya Yana K.²

^{1,2} *Surgut State University*

¹ chol9207@mail.ru

² luganskayaya@yandex.ru

Abstract. Large-scale digitalization of the economy has provoked the emergence of new forms of employment, which are classified as non-standard according to the International Labor Organization. The article considers the development of job sharing as a megatrend of digital globalization in the context of the COVID 19 pandemic. The possibilities and

risks of using job sharing are considered. The results of the author's study of the use of job-sharing in the face of the challenges of the BANI-world are presented.

Keywords: digital globalization, gignonomics, free employment economy, sharing economy, job sharing

For citation: Chulanova O.L., Luganskaya Ya.K. Research on the possibility of applying job sharing in conditions of competence deficiency on the labor market. *Vestnik NSUEM*. 2022; (2): 50–63. (In Russ.). DOI: 10.34020/2073-6495-2022-2-050-063.

Введение

С эволюцией человеческого сознания меняются подходы к восприятию мира, появляются идеи, приходят новые экономические модели. Одной из таких является модель совместного потребления, т.е. коллективное пользование товарами или услугами без необходимости владения ими. Данная модель имеет название «экономика шеринга» (от англ. «share» – делиться).

Шеринговая экономика уже изменила рынок товаров и услуг. Следующий шаг за рынком труда. Если можно арендовать какой-либо товар на определенный срок и заплатить только за временное пользование им, можно ли также временно использовать рабочую силу, привлекая со стороны высококлассных специалистов. Разумеется, такая практика реализуется. Рынок труда не остался в стороне в ходе развития тренда шеринга как в нашей стране, так и во всем мире. Данный вид экономики совместного потребления получил название «шеринг персонала».

Объект исследования – работники российских организаций, а также персонал представительств зарубежных организаций в России.

Предмет исследования – применение джоб-шеринга в условиях современной экономики.

Цель – исследование возможностей и рисков применения джоб-шеринга как тренда в условиях цифровой трансформации.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- рассмотрение теоретических основ джоб-шеринга (шеринга персонала);
- исследование применения технологии джоб-шеринга в условиях современной экономики;
- создание графической модели внедрения технологии джоб-шеринга в условиях современной экономики.

Методы и материалы – анкетный опрос; контент-анализ; методы статистического анализа. Опрос проводился в соответствии с требованиями этики научных исследований.

Результаты и их обсуждение

Многие представители потребительского общества уже оценили удобство использования каршеринга, сервисов по аренде жилья, платформ для поиска репетиторов или прочих экспертов. В обиходе также сервисы по обмену не только теми товарами, которые стали ненужными, а также по обмену идеями и инновациями. Краудфандинг позволяет привлекать сред-

ства для бизнес-проекта с помощью совместного финансирования. Одним словом, «расширяется» все, что только можно использовать частично, временно или на определенный срок [11].

Данный вид экономики совместного потребления получил название «шеринг персонала». На сегодняшний день данное понятие законодательного закрепления не имеет, однако все же можно дать следующее определение: шеринг персонала – новая форма занятости, в условиях которой сотрудников не нанимают в штат, а привлекают экспертов со стороны на конкретные проекты для выполнения определенных задач [12].

Особенностям джоб-шеринга в условиях цифровой трансформации посвящено исследование И.Н. Махмудовой и Н.В. Солововой [3]. Авторы последовательно показали суть нового подхода, требования к формированию новых компетенций сотрудников при джоб-шеринге. Важным итогом является описание структуры функций HR-менеджмента и изменение траектории их развития в условиях цифровой экономики при организации и управлении персоналом. В исследовании раскрывается новый подход к решению проблемы безработицы, обосновывается потребность в рабочей силе, несмотря на планируемое неизбежное массовое высвобождение работников с должностей, на чьих местах внедрены современные технологии – автоматизация, роботизация, платформизация, искусственный интеллект. Джоб-шеринг позволяет решать проблему острой нехватки высококвалифицированных специалистов, владеющих совершенно новыми компетенциями, которых на рынке труда пока единицы.

Вопросам правового обеспечения джоб-шеринга в России посвящено исследование Д.И. Воронцова [2]. Автор с юридической точки зрения рассматривает новую форму занятости, ее специфику и особенности реализации, очень четко проводит грань отличия джоб-шеринга от работы в режиме неполного рабочего времени. Определяются сложности, связанные с трудоустройством в рамках джоб-шеринга, а также преимущества, которые она способна принести в рабочий процесс. Исследователь рассмотрел перспективы закрепления джоб-шеринга в российском законодательстве.

К.С. Саушева и А.М. Якупова [4] связывают возникновение джоб-шеринга с воздействием цифровизации. В обоснование собственной позиции авторы ссылаются на результаты аналитических обзоров по проникновению цифровых технологий, на показатели безработицы в мире, рассматривают рынок EdTech с позиций неравного доступа к образованию. Согласимся с авторами исследования отчасти.

На наш взгляд, основной причиной всплеска интереса к джоб-шерингу, наряду с перечисленными уже причинами, являются новые условия BANI-мира (Brittle – отсутствие надежности, хрупкость; Anxious – обеспокоенность, встревоженность, напуганность; Nonlinear – непонятность, нелинейность сложных систем; Incomprehensible – непостижимость) и острый дефицит уникальных компетенций.

Схожим понятием такой же модели стала «гиг-экономика» [5]. Можно утверждать, что шеринг персонала и гиг-экономика понятия созвучные и являются частью шеринговой экономики [1].

Такая модель – эволюция аутсорсинга: цифровые технологии заменили людей там, где это возможно. Например, раньше, чтобы вызвать такси, звонили по телефону, оператор искал и отправлял нужную машину. Сейчас же этим занимаются алгоритмы: люди сами могут выбирать автомобиль простым нажатием кнопки в приложении, придерживаясь своих предпочтений в цене или месте расположения.

Сегодня функционирует множество площадок, где можно в один клик найти работу каждому желающему (к примеру, avito, hh.ru и пр.). Также существуют сервисы, которые помимо рутинных профессий помогают найти подработку и высококлассным специалистам с уникальными умениями и навыками. Так, например, сегодня функционирует платформа Профессионалы 4.0. Компании размещают свои проекты и ищут профессионалов (на платформе их называют «таланты»). У каждого «таланта» есть собственный рейтинг, где можно посмотреть кто, что и когда сделал, а также какую оценку за работу получил. Длительность проектов насчитывается от нескольких месяцев до полугода. Профессионалы 4.0 – все те, кто может быть полезен в разработке цифровых продуктов (бизнес-аналитики, архитекторы, дизайнеры и т.д.) [9].

Исходя из ранее упомянутого, можно смело утверждать, что наличие таких технологий приведет к более цивилизованному рынку и уменьшению времени на поиск работы.

Как и у любой кадровой технологии, у шеринга персонала существуют свои преимущества (возможности) и свои недостатки (риски) (табл. 1).

Результаты исследования применения джоб-шеринга в условиях цифровой трансформации и вызовов VANI-мира. В январе – марте 2022 г. было начато авторское исследование, ориентированное на изучение актуальности применения джоб-шеринга в различных организациях. Сбор информации для исследования осуществлялся посредством анкетирования (google форма). Анкета состояла из 16 вопросов, 9 из которых предполагают более одного ответа либо свой вариант; в остальных вопросах выбирается один вариант. В первом этапе исследования приняли участие 186 респондентов. Объектом исследования выступили работники российских организаций, а также персонал представительств зарубежных организаций в России. Предмет исследования – применение джоб-шеринга в условиях современной экономики. 66 % от числа респондентов составили женщины, 34 % – мужчины. Возраст респондентов варьируется от 16 до 60 лет. 35 % опрошенных имеют высшее образование, 18 % сейчас получают высшее образование. Соответственно 47 % имеют среднее и среднее специальное образование. Только 49 % респондентов на момент прохождения опроса были знакомы с технологиями найма временного персонала (в том числе уже ставших привычными аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга).

Представим лишь некоторые результаты исследования. Исходя из результатов опроса, основными преимуществами использования технологий временного найма в условиях современной экономики респонденты сочли: получение квалифицированного персонала в нужном количестве и за короткий срок (64 %) и снижение затрат на компенсационные пакеты (для временных сотрудников они либо не предусмотрены вообще, либо

Таблица 1

Преимущества и риски шеринга персонала (составлено авторами)
Benefits and risks of sharing staff (compiled by the authors)

Преимущества		Риски	
Для работника	Для компании	Для работника	Для компании
Обмен опытом и идеями между людьми, которые участвуют в реализации проекта	Экономическая выгода при одно-разовой выплате привлеченному сотруднику вместо постоянной полноценной заработной платы – штатному	Отсутствие возможностей для обучения и развития навыков (специалист самостоятельно решает данные вопросы)	Вероятность столкнуться с некомпетентным специалистом или иметь завышенные ожидания от компетентности привлекаемого специалиста
Больше обсуждений в команде – более обоснованные решения	Более высокая производительность и лучшие решения благодаря свежему взгляду со стороны	Возможны конфликты в процессе работы и принятия решений, поскольку не всегда персонал, обладающий необходимыми компетенциями, конгруэнтен корпоративным компетенциям организации, которая привлекает его	Могут возникнуть сложности на эмоциональном уровне в случае несоответствия корпоративных компетенций шеринга персонала и организации, в которую привлечен шеринг персонал
Расширение профессионального нетворкинга за счет совместной работы	Передача навыков и опыта, полученных от приглашенного эксперта	Трудности продвижения по карьерной лестнице. Может случиться так, что в услугах специалиста не будут нуждаться длительное время, тем самым его компетенции будут утрачиваться	Могут возникнуть риски утечки конфиденциальной информации. Из-за несовпадения корпоративных компетенций привлеченного шеринга персонала с корпоративными компетенциями организации [6], могут быть нереализованными hard-skills шеринга персонала
Оптимальный баланс личной и профессиональной жизни (самостоятельно управляет временем, финансами и т.д.)	Отсутствие затрат на обучение привлеченного сотрудника	Отсутствие льгот от компании	Отсутствие лояльности и вовлеченности [10] со стороны шеринга персонала

минимальны) (41,4 %). Наименее актуальными для респондентов преимуществами стали: возможность сосредоточиться на основной деятельности (10 %) и возможность оставаться в статусе малого и среднего бизнеса, сохраняя все привилегии статуса, при этом вовлекая дополнительных сотрудников для проектной деятельности (24 %) (рис. 1).

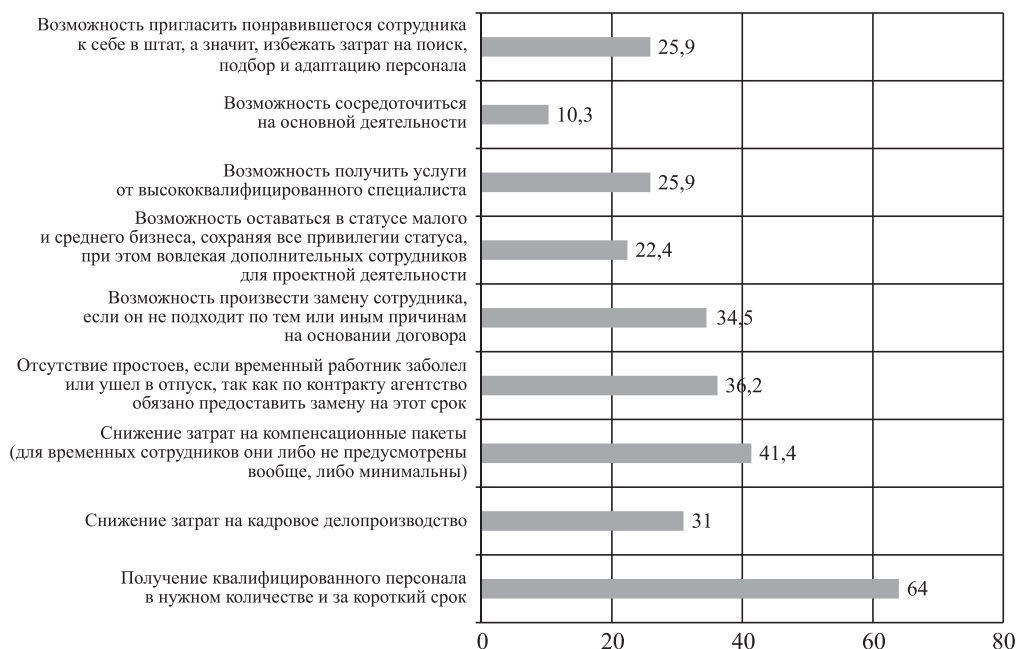


Рис. 1. Основные преимущества использования технологий временного найма в современных условиях, по мнению респондентов, %
(здесь и далее составлено авторами на основе результатов опроса)

The main advantages of using temporary employment technologies in modern conditions according to respondents, %

Наиболее актуальными видами джоб-шеринга для применения в своих организациях респонденты сочли Job splitting (с англ. – разделение должности по обязанностям), в рамках одной должности определяются несколько участков работы. Сотрудник выполняет только те функции и обязанности, за которые он лично несет ответственность (44,8 %). Job pairing (с англ. – совместная работа), в данном подходе сотрудники не разделяют между собой обязанности одной рабочей ставки, а взаимно друг друга заменяют. В организации появилась необходимость работать посменно, определяется график и сотрудники работают строго в соответствии с ним, сохраняя при этом общие обязанности (41,4 %). Разделение обязанностей на руководящей должности (по аналогии это называют top sharing). Такая модель позволяет удержать талантливого сотрудника, снизив его нагрузку и позволив другому взять на себя часть обязанностей (31 %) (рис. 2).

Основными преимуществами джоб-шеринга для сотрудников по результатам опроса стал обмен опытом и идеями между людьми, которые участвуют в реализации проекта (51,7 %). На втором месте оптимальный баланс личной и профессиональной жизни (самостоятельно управляет временем, финансами и т.д.) (39,7 %). А также расширение профессионального нетворкинга за счет совместной работы (37,9 %) и большее количество обсуждений в команде, дающих более обоснованные решения (25,9 %) (рис. 3).

Основными преимуществами джоб-шеринга (шеринга персонала) для компании респонденты сочли передачу навыков и опыта, полученных от



Рис. 2. Наиболее актуальные виды джоб-шеринга, по мнению респондентов, %
The most relevant types of job sharing according to respondents, %



Рис. 3. Основные преимущества джоб-шеринга (шеринга персонала) для работников, %
Key benefits of job sharing (personnel sharing) for employees, %

приглашенного эксперта (51,7 %); экономическую выгоду при одноразовой выплате привлеченному сотруднику вместо постоянной полноценной заработной платы штатному (50 %); более высокую производительность и лучшие решения благодаря свежему взгляду со стороны (44,8 %) и отсутствие затрат на обучение привлеченного сотрудника (32,8 %) (рис. 4).

По результатам исследования основные риски джоб-шеринга для сотрудников: возможные конфликты в процессе работы и принятия решений, поскольку не всегда персонал, обладающий необходимыми компетенциями, конгруэнтен корпоративным компетенциям организации, которая привлекает его (62,1 %). Трудности продвижения по карьерной лестнице. Может случиться так, что в услугах специалиста не будут нуждаться длительное время, тем самым его компетенции будут утрачиваться (53,4 %). А также отсутствие возможностей для обучения и развития навыков (специалист самостоятельно решает данные вопросы) (46,6 %) и отсутствие льгот от компании (15,5 %) (рис. 5).

Среди основных рисков шеринга персонала для компании опрошенные выделили: возможные риски утечки конфиденциальной информации. Из-за несовпадения корпоративных компетенций привлеченного шерин-



Рис. 4. Основные преимущества джоб-шеринга (шеринга персонала) для организации, по мнению респондентов, %

The main advantages of job sharing (personnel sharing) for the organization according to respondents, %

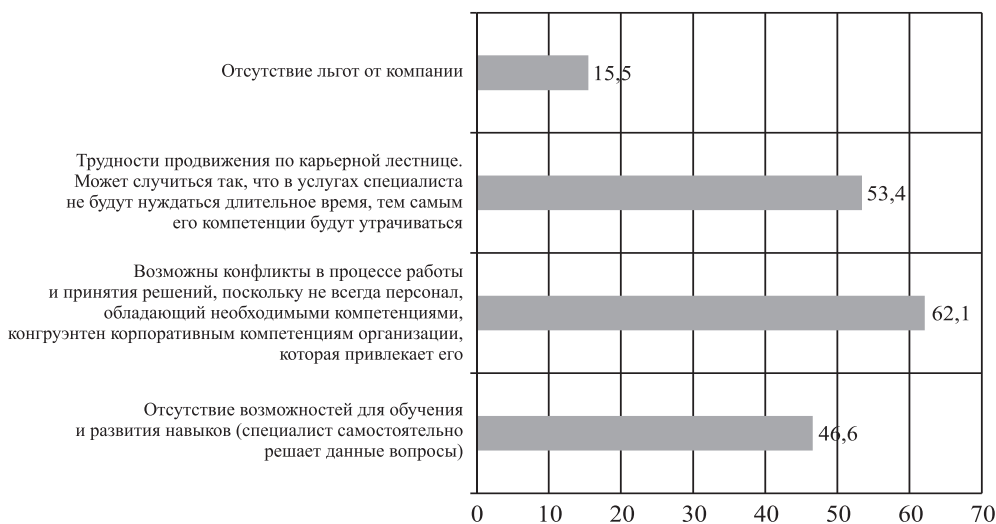


Рис. 5. Основные риски шеринга персонала для работников, %
Main risks of personnel sharing for employees, %

га персонала с корпоративными компетенциями организации могут быть нереализованными hard-skills шеринга персонала (64,4 %). Вероятность столкнуться с некомпетентным специалистом или иметь завышенные ожидания от компетентности привлекаемого специалиста (52,5 %). Вероятные сложности на эмоциональном уровне в случае несоответствия корпоративных компетенций шеринга персонала и организации, в которую привлечен шеринг персонал (44,8 %) и отсутствие лояльности и вовлеченности со стороны шеринга персонала (16,9 %) (рис. 6).

В современной экономике многие организации перешли на проектное управление и испытывают значительный дефицит компетенций. В проектной деятельности есть некоторая объективная потребность в использова-



Рис. 6. Основные риски шеринга персонала для организаций, по мнению респондентов, %
The main risks of personnel sharing for organizations according to respondents, %

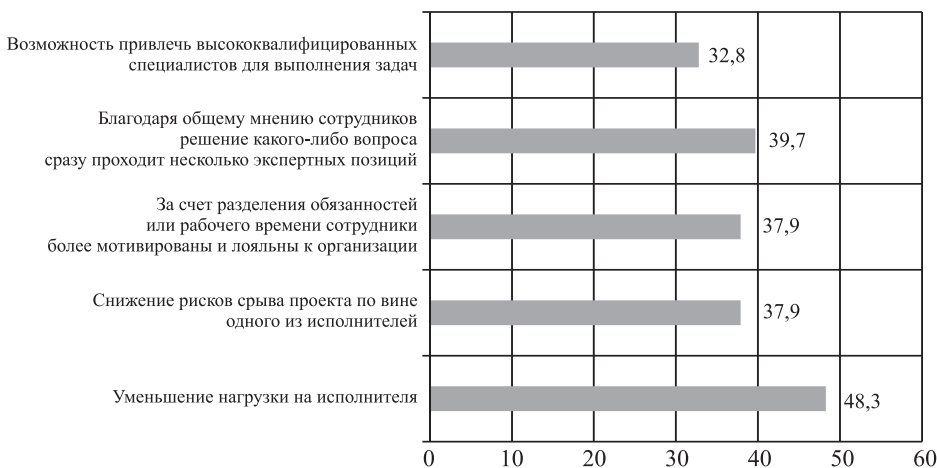


Рис. 7. Главные преимущества джоб-шеринга в проектной деятельности, %
The main advantages of job sharing in project activities, %

нии джоб-шеринга. По результатам проведенного исследования главные преимущества джоб-шеринга в проектной деятельности: уменьшение нагрузки на исполнителя (48,37 %), благодаря общему мнению сотрудников, решение какого-либо вопроса сразу проходит несколько экспертных позиций (39,7 %). Снижение рисков срыва проекта по вине одного из исполнителей (37,9 %), за счет разделения обязанностей или рабочего времени, сотрудники более мотивированы и лояльны к организации (37,9 %) и возможность привлечь высококвалифицированных специалистов для выполнения задач (32,8 %) (рис. 7).

В табл. 2 представлены результаты проведенного исследования применения технологии джоб-шеринга в условиях современной экономики.

Таблица 2

Сводные результаты опроса
Summary survey results

Критерий	Результат, %
<i>Основные преимущества технологий временного найма в условиях современной экономики</i>	
Получение квалифицированного персонала в нужном количестве и за короткий срок	63,8
Снижение затрат на кадровое делопроизводство	41,4
<i>Наиболее популярные в РФ технологии временного найма</i>	
Лизинг персонала	31,5
Аутсорсинг	29,5
Джоб-шеринг	18,5
Аутстаффинг	16,7
<i>Основные достоинства шерингового мира</i>	
Доступность товаров и услуг (низкие цены) и возможность дополнительного дохода (путем сдачи в аренду своих активов)	43,9
Гибкость и мобильность. Увеличение скорости оказания услуги	40,4
<i>Главные преимущества джоб-шеринга в проектной работе</i>	
Уменьшение нагрузки на исполнителя	48,3
Благодаря общему мнению сотрудников решение какого-либо вопроса сразу проходит несколько экспертных позиций	39,7
Снижение рисков срыва проекта по вине одного из исполнителей	37,9
За счет разделения обязанностей или рабочего времени сотрудники более мотивированы и лояльны к организации	37,9
Возможность привлечения высококвалифицированных специалистов для выполнения работ	32,8

Выводы. Таким образом, в общем плане компания, которая «взяла в аренду» привлеченного со стороны эксперта, существенно сокращает расходы на содержание штатного сотрудника, поскольку бывает так, что у него отсутствует загруженность и его услуги на постоянной основе не нужны. В случае с приглашенным специалистом, как отмечалось ранее, это возможность самостоятельно распоряжаться своими временем и финансами.

Важно отметить и то, что авторы Financial Times прогнозируют к 2050 г. рост сотрудников, которые будут задействованы в гиг-экономике, до 83 % [14].

В условиях эпидемиологической обстановки модель экономики совместного потребления прошла испытание и показала свою важность для современного человека. Совместное использование автомобилей, жилья и прочего стало неотъемлемой частью современной экономики. В настоящие дни все больше компаний переходят на новую модель.

Шеринг-сервисы дают возможность не только экономить, но и позволяют получать дополнительный доход (сдавая в аренду вещи или подрабатывая в качестве фрилансера) [7]. Удаленная работа и работа в группе над проектом стала новым форматом занятости для многих жителей России, что придало рынку труда необходимую гибкость и повысило уровень занятости населения.

Экономика совместного потребления начинает завоевывать и мировой рынок. Совсем скоро, через несколько лет, шеринг-экономика будет доминировать над традиционными формами. По данным международной сети компаний, предлагающих услуги в области консалтинга и аудита PricewaterhouseCoopers (далее – PwC), к 2025 г. совокупный оборот шеринговых сервисов достигнет \$335 млрд, догнав компании, которые предпочитают прежний подход в тех же отраслях. В Европе в ближайшие 10 лет этот сегмент будет расти на 35 % в год, и в него помимо флагманских направлений (такси и перевозка пассажиров, доставка, жилье) будут вовлечены новые секторы, например, энергетика, телеком и ритейл [8]. В России же объем этого рынка перешел границу 500 млрд руб. Довольно скромно, но это обуславливается тем, что в России любые технологические новшества приспособляются намного позже, чем это происходит на Западе или в Азии [13].

Нельзя не отметить и то, что экономика совместного потребления оказывает свое влияние на решение стратегических задач развития России. К примеру, повышение комфортности городской среды происходит за счет развития шеринга транспортных средств; кардинальное снижение уровня загрязнения атмосферного воздуха в крупных промышленных центрах – за счет каршеринга и карпулинга; обеспечение благоприятных условий для предпринимательской деятельности и деятельности самозанятых граждан – возможность работать удаленно и многое другое.

Таким образом, в данном исследовании были рассмотрены и проанализированы основные характеристики и особенности развития экономики совместного пользования, в том числе шеринга персонала.

Развитие существующих технологий и появление новых стало фактором формирования данной модели. К тому же такой вид занятости стал пользоваться популярностью среди многочисленного населения как в нашей стране, так и за рубежом. Очевидно, что люди, участвующие в такой системе, не будут обеспечены стабильным доходом, поскольку получают денежное вознаграждение по факту выполненной работы, однако, если специалист высококвалифицированный, ему не стоит волноваться, на него будет постоянный спрос. В центре внимания стоит человек, его потребности, ценности и время. В свою очередь у бизнеса существует немало преимуществ, одни из которых – гибкость и экономия.

Неоспорим тот факт, что растущий рынок шеринговой экономики завоевал достаточно высокий кредит доверия у населения и принес массу преимуществ. В дальнейших публикациях будут представлены авторские разработки интеграции джоб-шеринга в работу современных организаций, минимизация дефицита компетенций за счет применения джоб-шеринга (в том числе в проектном управлении).

Список источников

1. Ашурбеков Р.А., Белова О.Л., Гарник С.В. [и др.]. Человеческие ресурсы цифровой экономики: формирование, развитие, использование. М.: Государственный университет управления, 2020. 215 с. ISBN 978-5-215-03390-6
2. Воронцов Д.И. Джоб-шеринг и перспективы его развития в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2019. № 11 (179). С. 143–144.
3. Махмудова И.Н., Соловова Н.В. Джоб-шеринг как форма организации труда // Кадровик. 2019. № 3. С. 142–148.
4. Саушева К.С., Якупова А.М. Джоб-шеринг как новая форма использования рабочей силы // Техника и технология транспорта. 2021. № 4 (23).
5. Чуланова О.Л. Актуализация экономики свободной занятости (гигономики) – тренда цифровой глобализации в условиях пандемии COVID-19 // Журнал исследований по управлению. 2020. Т. 6, № 3. С. 3–22.
6. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 292 с. ISBN 978-5-16-011696-9
7. Губницын А. Исследование Sharing Economy 2020 // Ассоциация Электронных коммуникаций – РАЭК, февраль 2021 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://raec.ru/upload/files/raec-sharing-economy-2020.pdf> (дата обращения: 25.01.2022).
8. Официальный сайт международной сети компаний в России Pricewaterhouse Coopers. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/> (дата обращения: 25.01.2022).
9. Принцип Tinder в работе: каким будет рынок труда в будущем // РБК. Тренды 02.10.2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/5f76ed9b9a7947f921378f52> (дата обращения: 25.01.2022).
10. Чуланова О.Л., Припасаева О.И. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2016. Т. 8, № 2. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/127EVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/127EVN216
11. Шеринговая экономика или как изменится рынок труда после пандемии // Рамблер / Финансы. 14.04.2020. [Электронный ресурс]. URL: https://finance.rambler.ru/other/44011636/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=corylink (дата обращения: 25.01.2022).
12. Экономика с приставкой «гиг»: почему самозанятость стала трендом? // Биржа-Аутсорсинг.рф / Клерк.ру. 28.04.21. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/birzhaoutsorsinga/513439/> (дата обращения: 25.01.2022).
13. Экономика Share it: уберизация зарплаты, шеринг рабочих задач и хедрентинг // Хайтек. 01.07.2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://hightech.fm/2019/07/01/share-it> (дата обращения: 24.01.2022).
14. Японская газета Financial Times / Sharing Economy. [Электронный ресурс]. URL: <https://markets.ft.com/data/equities/tearsheet/forecasts?s=SEII:QBB> (дата обращения: 25.01.2022).

References

1. Ashurbekov R.A., Belova O.L., Garnik S.V. [i dr.]. Chelovecheskie resursy cifrovoj jekonomiki: formirovanie, razvitie, ispol'zovanie [Human resources of the digital economy: formation, development, use]. Moscow: Gosudarstvennyj universitet upravlenija, 2020. 215 p. ISBN 978-5-215-03390-6
2. Voroncov D. I. Dzhob shering i perspektivy ego razvitiya v Rossijskoj Federacii [Job sharing and prospects for its development in the Russian Federation], *Pravo i gosudarstvo*

- darstvo: teorija i praktika* [Law and State: Theory and Practice], 2019, no. 11 (179), pp. 143–144.
3. Mahmudova I.N., Solovova N.V. Dzhob-shering kak forma organizacii truda [Job-sharing as a form of labor organization], *Kadrovik* [Kadrovik], 2019, no. 3, pp. 142–148.
 4. Sausheva K.S., Jakupova A.M. Dzhob-shering kak novaja forma ispol'zovanija rabochej sily [Job-sharing as a new form of labor force use], *Tehnika i tehnologija transporta* [Technique and technology of transport], 2021, no. 4 (23).
 5. Chulanova O. L. Aktualizacija jekonomiki svobodnoj zanjatosti (gigonomiki) – trenda cifrovoj globalizacii v uslovijah pandemii COVID-19 [Actualization of free employment economy (gigonomics) – the trend of digital globalization in the context of the COVID-19 pandemic], *Zhurnal issledovanij po upravleniju* [Journal of Management Studies], 2020, vol. 6, no. 3, pp. 3–22.
 6. Chulanova O.L. Kompetentnostnyj podhod v rabote s personalom: teorija, metodologija, praktika: monografija [Competence approach in work with personnel: theory, methodology, practice: monograph]. M.: NIC INFRA-M, 2016. 292 p. ISBN 978-5-16-011696-9
 7. Gubnicyn A. Issledovanie Sharing Economy 2020 [Sharing Economy 2020 study]. *Associacija Jelektronnyh kommunikacij – RAJeK* [Association of Electronic Communications – RAEC], February, 2021. [Electronic resource]. Available at: <https://raec.ru/upload/files/raec-sharing-economy-2020.pdf> (accessed: 5.01.2022).
 8. Oficial'nyj sajt mezhdunarodnoj seti kompanij v Rossii PricewaterhouseCoopers [Official website of the international network of companies in Russia PricewaterhouseCoopers]. [Electronic resource]. Available at: <https://www.pwc.ru/> (accessed: 25.01.2022).
 9. Princip Tinder v rabote: kakim budet rynek truda v budushhem [The principle of Tinder at work: what will the labor market be like in the future], RBK. Trendy. 02.10.2020. [Electronic resource]. Available at: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/5f76ed9b9a7947f921378f52> (accessed: 25.01.2022).
 10. Chulanova O.L., Pripasaeva O.I. Vovlechnost' personala organizacii: osnovnye podhody, bazovye principy, praktika ispol'zovanija v rabote s personalom [Involvement of the personnel of the organization: basic approaches, basic principles, practice of use in work with personnel], *Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE»* [Internet journal «NAUKOVEDENIE»], 2016, vol. 8, no. 2. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/127EVN216.pdf> (dostup svobodnyj). Zagl. s jekrana. Jaz. rus., angl. DOI: 10.15862/127EVN216
 11. Sheringovaja jekonomika ili kak izmenitsja rynek truda posle pandemii [Sharing economy or how the labor market will change after the pandemic], Rambler / Finansy [Finance], 14.04.2020. [Electronic resource]. Available at: https://finance.rambler.ru/other/44011636/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (accessed: 25.01.2022).
 12. Jekonomika s pristavkoj «gig»: pochemu samozanjatost' stala trendom? [Economy with the prefix “gig”: why self-employment has become a trend?], BirzhaAutorsinga.rf / Klerk.ru. 28.04.21. [Electronic resource]. Available at: <https://www.klerk.ru/blogs/birzhaautorsinga/513439/> (accessed: 25.01.2022).
 13. Jekonomika Share it: uberizacija zarplaty, shering rabochih zadach i hedrenting [Economics of Share it: salary uberization, work tasks sharing and hedrenting], *Hajtek* [Hitech]. 01.07.2019. [Electronic resource]. Available at: <https://hightech.fm/2019/07/01/share-it> (accessed: 24.01.2022).
 14. Japonskaja gazeta Financial Times / Sharing Economy [Japanese newspaper Financial Times / Sharing Economy]. [Electronic resource]. Available at: <https://markets.ft.com/data/equities/tearsheet/forecasts?s=SEII:QBB> (accessed: 25.01.2022).

Сведения об авторах:

О.Л. Чуланова – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, Сургут, Российская Федерация.

Я.К. Луганская – студент, кафедра государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, Сургут, Российская Федерация.

Information about the authors:

O.L. Chulanova – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of State and Municipal Management and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russian Federation.

Ya.K. Luganskaya – Student, Department of State and Municipal Administration and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russian Federation.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

<i>Статья поступила в редакцию</i>	<i>28.03.2022</i>	<i>The article was submitted</i>	<i>28.03.2022</i>
<i>Одобрена после рецензирования</i>	<i>19.04.2022</i>	<i>Approved after reviewing</i>	<i>19.04.2022</i>
<i>Принята к публикации</i>	<i>26.04.2022</i>	<i>Accepted for publication</i>	<i>26.04.2022</i>