

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF YOUTH EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

ПОЛУЧЕНО 22.12.2022 ОДОБРЕНО 22.01.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2023

УДК 331.1 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-1-94-98



ГУРОВА Е.В.

Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

GUROVA E.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Personal Management, State University of management, Moscow

e-mail: nadkate2001@mail.ru

Аннотация

Глобальная цифровизация, внедрение цифровых технологий практически во все сферы жизни человека, быстроменяющиеся условия на рынке труда ставят перед молодыми людьми задачу освоения принципиально новых компетенций в сжатые сроки и профессиональное самоопределение молодежи.

Молодежь в современных условиях является основной социально-демографической группой, которая с раннего детства использует современные цифровые технологии и способна быстро приспосабливаться к их изменению.

Ключевые слова: *цифровые технологии, платформенная занятость, дистанционная занятость, фриланс.*

Abstract

Global digitalization, the introduction of digital technologies in almost all spheres of human life, rapidly changing conditions in the labor market pose the task of mastering fundamentally new competencies in a short time and professional self-determination of young people.

Young people in modern conditions are the main socio-demographic group that uses modern digital technologies from early childhood and is able to quickly adapt to their change.

Keywords: *digital technologies, platform employment, remote employment, freelancing.*

К основным факторам успеха трудоспособных граждан, в том числе молодых людей, на современном рынке труда, кроме профессиональных качеств, можно отнести:

- мобильность;
- ориентация на постоянное саморазвитие;
- высокая степень адаптивности к быстроменяющимся условиям;
- высокий уровень эмоционального интеллекта.

Эти факторы способствуют появлению хакатонов, гибких условий труда, дистанционной занятости. Современные цифровые технологии позволяют работодателю в кратчайшие сроки собрать коллектив с определенными навыками для реализации конкретной задачи. Все это становится возможным с использованием такого подхода, как платформенная занятость, которая в условиях самозанятости позволяет молодежи выстраивать траекторию профессионального и личностного развития.

Выделяют следующие факторы, которые являются основным стимулом для молодых людей выстраивать взаимоотношения с работодателем в таком формате:

- свобода в отношении интенсивности труда;
- самостоятельность в планировании своего времени;
- возможность работать в другом городе или стране;
- совмещение разных видов деятельности.

Однако это приводит к появлению ряда проблем для системы образования: каким образом выстроить образовательные программы, чтобы развивать личностные компетенции (лидерство, коммуникативные навыки, предприимчивость), требуемые в современных условиях.

Можно выделить главные направления, влияющие на изменение занятости молодежи.

1. Стремительная роботизация и автоматизация, охватившая все сферы жизни человека, в том числе и трудовые процессы, имеет как положительную сторону, связанную с появлением новых профессий, требующих новых навыков и тем самым способствующих саморазвитию человека, новым содержанием трудовой деятельности, заменой физического труда автоматизированным, так и отрицательную — сокращение традиционной занятости, исчезновение ряда профессий.

2. В связи с изменением содержания труда работодатели предъявляют требования не столько к профессиональным навыкам, сколько к soft skills и digital skills.

3. Запущенные пандемией процессы развития гибких бизнес-моделей способствовали появлению новых гибридных форм занятости и стремительному развитию удаленной и дистанционной занятости.

4. Развитие цифровых технологий все больше отдаляет работника от конкретного рабочего места, способствуя перераспределению времени работы и времени отдыха.

5. В условиях цифровизации очень остро встают вопросы социальной защиты работников. В связи с тем, что внесение изменений в законодательные акты зачастую сильно отстает от процессов, происходящих в обществе, возможно появление различных негативных социальных последствий в связи с высвобождением работников, социальным неравенством, изменением социального статуса.

6. Отсутствие механизмов регулирования, соответствующей инфраструктуры, недостаточное количество необходимой техники и сложности в использовании цифровых технологий для развития новых гибких разновидностей занятости также могут привести к негативным последствиям для рынка труда.

7. Развитие цифровых платформ не способствует долгосрочным трудовым отношениям между работником и работодателем. В связи с этим работодатель не несет ответственность за условия труда, физическое состояние работника и организацию рабочего места.

8. Гибкий график работы, оптимизация и разумное распределение времени отдыха и времени работы, отсутствие барьеров для выхода на рынок труда, возможность построения своей траектории карьерного развития, независимость — это лишь небольшой перечень причин, по которым молодые люди начинают отдавать предпочтение нестандартным формам занятости.

9. Значительные изменения методов управления человеческими ресурсами, способные определять потребность в определенных сотрудниках в данный момент и на перспективу, а также сокращение финансовых средств из-за пандемии и принятия санкций заставляют работодателей отказываться от долгосрочных трудовых отношений.

10. В перспективе в связи с развитием и распространением цифровых технологий будет наблюдаться появление гибридных форм и видов занятости, сочетающих как дистанционный формат работы, так и традиционные формы занятости [2].

Наиболее распространенными формами занятости молодежи становятся дистанционная и платформенная. Рассмотрим их подробнее.

Особенности цифровизации и использования цифровых технологий способствуют тому, что поиск работы не ограничивается только местом, расположенным в территориальной близости с местом проживания, и не связан с его изменением. Цифровизация стирает территориальные границы между работником и работодателем и способствует снижению транспортных затрат. Эффективное использование современных цифровых технологий позволяет снизить затраты времени на перемещение от дома до места работы и увеличить производительность за счет использования гибкого графика, составленного исходя из конкретных условий работника. Эти условия наиболее подходят для молодежи, как особой социальной группы, обладающей большим стремлением осваивать новые технологии, высокой мобильностью и низким уровнем выстраивания долгосрочных трудовых отношений в одной компании. Среди дистанционных работников около 70% — это лица в возрасте от 18 до 34 лет. В связи с этим можно сказать, что в настоящее время дистанционная занятость — это наиболее благоприятная форма работы для молодых людей [9].

Исходя из определения дистанционной занятости, можно сказать, что на первый взгляд такая форма занятости напоминает надомную работу. Но есть ряд особенностей, которые не позволяют отождествлять эти виды занятости. Дистанционная работа не привязывает человека к конкретному месту, в отличие от надомной работы, для которой в договоре фиксируется рабочее место. Выполнять трудовые функции можно из любой точки мира, при этом самостоятельно определяя баланс между временем отдыха и временем работы. Одной из разновидностей дистанционной занятости является интернет-занятость, способствующая повышению трудовой мобильности и которая в настоящее время все чаще отождествляется с платформенной занятостью. Еще одной разновидностью формы занятости, наи-

более распространенной среди молодежи, является фриланс, который по характеристикам нельзя отнести в полной мере к дистанционной занятости, поскольку фрилансеры больше соответствует самозанятому населению.

Фриланс тем более нельзя отнести к дистанционной занятости, поскольку он не предполагает оформление долгосрочных трудовых отношений. Это условие еще более характерно для молодого поколения, не желающего связывать себя постоянными трудовыми отношениями с организацией. Такие условия позволяют одновременно работать с разными работодателями и не числиться в штате ни одного из работодателей. Однако общим для дистанционной занятости и фриланса является то, что обе эти формы занятости появились благодаря развитию цифровых технологий, позволяющих работать за пределами конкретного рабочего места и предоставлять результаты труда с помощью различных информационных каналов связи. В связи с этим данные виды занятости не могут быть распространены на все отрасли и специальности, в силу специфики наибольшее распространение они получили среди творческих и гуманитарных профессий. Однако стремительное развитие цифровых технологий позволяет вывести фрилансеров за пределы ограниченного круга специальностей [1].

Исходя из этого, можно сказать, что эти два вида занятости обладают особенностями, поэтому отождествлять их нельзя.

В настоящее время дистанционная занятость не предполагает нахождения сотрудника в офисе и даже в городе. Но в отличие от фрилансера заключается долгосрочный или кратковременный трудовой договор. Современные цифровые технологии уже повсеместно позволяют выплачивать заработную плату за выполненную работу путем перевода на банковский счет, поэтому у дистанционного работника отпадает необходимость даже на определенное время приезжать в офис. Это позволяет работодателю искать квалифицированных работников, обладающих необходимыми навыками и компетенциями, по всему миру.

Следует также отметить различия между дистанционной и удаленной работой. Как уже было сказано выше, основным отличием дистанционной занятости является возможность выполнения работы, не привязываясь к конкретному месту. При этом в законодательстве четко закреплено, что при дистанционной занятости вся работа выполняется за пределами организации. При этом если говорить про удаленный формат работы, то он может комбинировать как традиционную занятость, так и дистанционную. В данном случае работодатель предоставляет возможность удаленного доступа работникам организации, позволяя работникам определенную часть времени работать на дому либо в ином месте. Работодатель устанавливает ему лишь удаленный доступ к выполнению трудовых обязанностей. Таким образом можно сказать, что удаленная работа — это гибридная форма занятости, сочетающая различные формы, в том числе и дистанционную.

Важнейшими атрибутами дистанционной работы являются наличие необходимой техники и доступа к интернету для передачи большого объема информации. Выбор необходимой компьютерной техники зависит от требований работодателя и того вида работ, который необходимо выполнить работнику.

Выполнение трудовых обязанностей при дистанционной занятости осуществляется в высокотехнологичной среде. Нет ни одной сферы деятельности, где бы выполнение трудовых обязанностей осуществлялось без помощи персональных компьютеров иных технических устройств, ставших средством труда. Таким образом, исходной точкой прило-

жения сил является не конкретное рабочее место, а технические возможности применения современных информационно-коммуникационных технологий для выполнения поставленной задачи. Более того, возможность искать для выполнения поставленных задач сотрудников, не ограничиваясь территориальной близостью к офису, позволяет работодателю наиболее оптимально использовать человеческий потенциал и подбирать людей, обладающих необходимыми на данный момент навыками и компетенциями. Это ставит перед молодыми людьми задачу: чтобы оставаться конкурентоспособными, необходимо непрерывное саморазвитие и повышение квалификации с тем, чтобы в любой момент времени обладать навыками и умениями, которые необходимы для выполнения задач в любое время и в любом месте.

Современное состояние цифровых технологий и цифровой экономики в целом позволяет внедрять дистанционную форму в личное общение, в процесс обучения и занятость. В экономике осуществляется сдвиг в пользу использования цифровых технологий и создания различных платформ для более быстрой передачи информации и трансформации стандартных форм занятости. Все это приводит к увеличению спроса на специалистов, обладающих новыми навыками, которые могут выполнять трудовые функции в условиях гибкого времени удаленного рабочего места. При этом также меняются условия взаимодействия между работником и работодателем.

Стремительное развитие цифровых технологий способствовало трансформации экономической модели в платформенную (GIG экономику), которая достаточно быстро распространяется во всех сферах социально-экономической жизни общества:

- аренда — использование возможностей цифровой платформы позволяет оптимизировать процессы краткосрочной аренды между собственником и арендатором (хоумшеринг, каршеринг, боатшеринг, аренда парковочных мест, аренда оборудования (P2P));
- транспорт и доставка — возможности цифровых платформ позволяют выполнить транспортную услугу с помощью независимого водителя. Сокращая транзакционные расходы (сервисы совместных поездок и совместного использования автомобилей, доставка продуктов и еды из ресторанов и кафе);
- услуги специалистов — профессионалов — возможности цифровых платформ, позволяют без посредников найти исполнителя, сокращая при этом затраты времени на поиск (деловые услуги, микроработа, дизайн, программирование, написание деловых, научных и журналистских материалов, перевод, административная работа);
- товары и услуги самозанятого населения — возможности цифровых платформ позволяют фрилансерам и самозанятым с наименьшими затратами реализовывать товары ручной работы, обладающие уникальностью, или предлагать услуги по определенным запросам (клининг, репетиторство, услуги гувернанток, услуги по уходу за домашними животными и прочее) [10].

За последние 5 лет, по данным платежной системы Mastercard, рост числа людей, занятых в платформенной экономике, составил более 120%. Появление новых условий для развития цифровой экономики способствует формированию платформенной занятости как одной из новых форм трудовых отношений.

Платформенная занятость — возникновение трудовых отношений с помощью цифровой платформы, выступающей посредником между работодателем и работником [6].

Исходя из определения платформенной занятости появляется новая категория работников — платформенные. Среди платформенных работников основную группу составляют так называемые в научно-практических кругах цифровые кочевники, которые сочетают удаленную занятость с возможностью путешествовать. Именно молодежь составляет подавляющую часть этой категории, поскольку они лучше перенимают цифровые тренды, наиболее технически подкованы, более мобильны и цифровой образ жизни осваивают с детства.

Платформенная занятость обладает рядом уникальных характеристик:

- работа организуется на цифровой платформе;
- в трудовых отношениях помимо работника и работодателя участвует посредник — цифровая платформа;
- на платформе решаются конкретные кратковременные задачи;
- все услуги осуществляются по запросу.

Руководствуясь теорией поколений (по данным центра Pew Research на основе теории Штрауса и Хоу), следует отметить, что поколение Z — это группа молодых людей, которые родились и росли в период цифровой революции, поэтому гораздо лучше владеют современными цифровыми устройствами и прекрасно ориентируются в различных приложениях и платформах [7].

Именно платформенная занятость наиболее близка этому поколению в силу их особенностей: высокая мобильность, хорошее владение цифровыми технологиями, гибкость мышления, ценностные ориентации на соблюдение баланса времени работы и отдыха, забота о своем физическом и психологическом здоровье. Гибкий график работы в условиях платформенной занятости позволяет правильно расставлять приоритеты и не выгорать профессионально.

В настоящее время выделяют 8 основных преимуществ платформенной занятости для современного молодого человека:

- увеличение дохода (возможность раньше выйти на рынок труда и получить самостоятельность в финансовом плане);
- гибкое рабочее время (возможность работать в часы, когда удобно);
- рациональный баланс рабочего времени и времени отдыха;
- независимость от прямого контроля со стороны работодателя;
- возможность в короткие сроки сменить вид деятельности и попробовать себя в новом формате;
- экономия времени за счет отсутствия поездок на работу;
- отсутствие офисной политики и дресс-кода;
- совмещение работы и учебы.

Говоря о развитии платформенной занятости как об основной форме трудовых отношений в ближайшие годы, следует отметить, что в настоящее время происходит смена поколений, меняется социально-демографическая структура общества. Все это определенным образом отражается на трудовых отношениях [5]. Так, поколение беби-бумеров уже вышло на пенсию, поколение X приближается к пенсионному возрасту, поколение Y вышло из возраста молодежи, следовательно, основной рабочей силой становится поколение Z, стремящееся к свободным трудовым отношениям, реализация которых в полной мере возможна в рамках платформенной занятости. Также платформенная занятость способствует реализации предпринимательских способностей молодежи, поскольку позволяет получить базовые навыки ведения бизнеса и открыть собственное дело [3].

Таким образом, платформенная занятость — наиболее эффективный инструмент реализации трудовых отношений современной молодежи.

Цифровая революция, ориентированная на глобальное использование современных технологий, фундаментально меняет трудовые отношения. Стремительно развиваются альтернативные способы организации работы. Важную роль в этом процессе сыграла пандемия.

В современных условиях платформенная занятость становится оптимальным инструментом реализации потребностей современной молодежи. Кроме того, что платформенная занятость позволяет реализовывать индивидуальную траекторию профессионального развития, она не способствует профессиональному выгоранию и позволяет молодому поколению помимо профессиональных удовлетворять и другие виды потребностей. Определяющим фактором для молодежи в современных условиях является понятие гибкости, которое может рассматриваться в двух аспектах:

- гибкость рабочего времени (возможность работать по своему графику);
- гибкость рабочего места (возможность выбора места работы).

Гибкость рабочего места (географическая мобильность) напрямую связана с платформенной занятостью. На сегодняшний день многообразные цифровые технологии позволяют так организовать рабочее пространство, что нет необходимости присутствовать в офисе и заключать трудовые отношения по месту жительства. Внесение ряда изменений в Трудовой кодекс РФ позволяют работать дома, в кафе, коворкинге в любой точке мира. Географическая мобильность, как и гибкость рабочего времени, формирует оптимальный баланс времени работы и времени отдыха, позволяя молодым людям реализовывать свои планы с меньшими затратами и с большей отдачей.

Увеличение доли поколения Z в трудовых отношениях способствует большему распространению платформенной занятости. При этом такие два аспекта, как гибкость рабочего места и гибкость рабочего времени, способствуют совмещению обучения и работы. В топ-3 жизненных приоритетов этого поколения кроме здорового образа жизни и психологического здоровья входят и вопросы получения образования. Изменения, коснувшиеся характера труда, требуют и изменений в образовательных траекториях. Молодые люди стремятся к освоению цифровых практических навыков и умений, а не только к получению теоретических знаний. Именно такой практический интерес со стороны молодых людей способствует тому, что традиционные формы занятости стали вытесняться платформенной. Этот новый формат позволяет совмещать освоение новых навыков в процессе работы, развитие технологических способностей и получение образования.

Новое цифровое поколение обладает большим предпринимательским характером, нежели предыдущие. Платформенная занятость обладает рядом преимуществ для реализации этой активности молодых людей. Продолжать работать и получать заработную плату, молодежь имеет возможность открыть свое дело, адаптируя график работы к своим потребностям, и в то же время иметь стабильный доход на первых этапах развития бизнеса [4]. Кроме того, в условиях платформенной занятости снижается риск полного финансового краха, появляется возможность на практике понять, как работают бизнес-процессы, поскольку на платформе есть возможность теоретического обучения и практического образования. В рамках такой гибридной модели молодежь получает возможность проявить инициативу и активно по-

дойти к открытию бизнеса. Еще больше на развитие предпринимательства на платформах повлияли ограничительные меры во время пандемии COVID-19. Условия локдауна определили, что для ведения бизнеса в современных условиях:

- не нужен офис;
- нужно мыслить глобально;
- мыслить нужно децентрализованно;
- преимущество за географической мобильностью и удаленной формой занятости.

Жизнь современного молодого человека включает, как правило, два основных объекта — работу и учебу. Однако для полноценной реализации как трудовых, так и личных целей не следует забывать о семье и детях. Достаточно жесткая и консервативная традиционная занятость, как уже было отмечено выше, не позволяет оптимизировать баланс времени работы и отдыха, не позволяет совмещать работу и учебу, не способствует экономии времени, затрачиваемого на выполнение трудовых функций. Расширение удаленной занятости, применение гибких условий труда и географическая мобильность — это одно из условий для реализации репродуктивной функции семьи и возможность устранить демографический провал, волнообразно переходящий из поколения в поколения последние десятилетия [8]. Платформенная занятость создает возможности для совмещения работы и реализации себя в профессиональном плане и воспитания детей. Кроме того, следует отметить, что платформенная занятость способствует более эффективной работе молодых родителей, снижая стрессовые состояния, обеспечивая баланс личной жизни и работы, сокращая время на поездки в офис и позволяя жить там, где удобно.

Таким образом, платформенная занятость позволяет повысить конкурентоспособность молодежи в современных условиях.

Гибкие условия труда позволяют молодым людям начать трудовую деятельность еще до окончания обучения в вузе. Именно платформенная занятость позволяет выбирать время и место работы и отдыха, сочетая получение образования с началом трудовой деятельности.

Кроме этого, платформенная занятость позволяет молодым людям решить задачу «первого рабочего места», снижая порог вхождения на рынок труда по сравнению с традиционной занятостью. Это позволяет повысить конкурентоспособность молодых людей к моменту получения диплома об образовании.

Многочисленные исследования показывают, что молодые люди являются основной группой, которая готова вступать в трудовые отношения за пределами места своего проживания. Именно платформенная занятость позволяет выполнять профессиональные задачи, не покидая места жительства.

Для реализации собственной предпринимательской карьеры молодые люди также могут воспользоваться цифровой платформой, организовав свой бизнес без сложных процедур регистрации и привлечения стартового капитала.

Платформенная занятость является одной из возможностей смены профессиональной деятельности и совмещения различных видов деятельности. Большинство молодых людей находятся в постоянном поиске места приложения своих личностных и профессиональных компетенций, чаще всего не совпадающих с теми, которые они освоили в процессе обучения.

Платформенная занятость также способствует реализации репродуктивной функции молодой семьи, сохраняя баланс между работой, профессиональным развитием и воспитанием детей.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Алхименко О.А.* Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. — 2012. — № 1 (2). — С. 27–32.
2. *Аранжин В.В.* Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. — 2019. — Т. 6. — № 4. — С. 1353–1372.
3. *Бутова С.В., Осипова И.В.* Производительность труда в России и теория поколений // Международный журнал. — 2021. — № 6 (38). — С. 86–92.
4. *Глотова Н.И., Герауф Ю.В.* Платформенная занятость — главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. — 2021. — № 4. — С. 22–27.
5. *Золотина О.А.* Рынок труда и занятость молодежи в России / О.А. Золотина, А.Т. Сагдеева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 5. — С. 71–78. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78. — EDN FOGHDL.
6. Как регулировать платформенную занятость в России: три основных варианта [Электронный ресурс]. — URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/61030d2e9a794739c2afd942#:~:text=%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%E2%80%94%D1%8D%D1%82%D0%BE%20%D0%B3%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%B8%D0%B9,%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9.%20%D0%92%20%D0%BF%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%85%20%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8> (дата обращения: 18.03.2022).
7. *Колесникова О.А., Стребков А.А.* Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы // Социально-трудовые исследования. — 2020. — № 4 (41). — С. 57–67.
8. *Митрофанова Е.А.* Молодежь на рынке труда / Е.А. Митрофанова, А.Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — Т. 10. — № 6. — С. 72–78. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-10-6-72-78. — EDN UIQWHM.
9. *Ожиганова Е.М.* Теория поколений Н. Хоуа и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2015. — № 1 (1). — С. 94–97.
10. Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z [Электронный ресурс]. — URL: <https://rsuh.digital/platformennaya> (дата обращения: 18.03.2022).

REFERENCES

1. Alkhimenko, O.A. Distance employment in the modern economy / O.A. Alkhimenko // Models, systems, networks in economics, technology, nature and society, 2012, no. 1(2), pp. 27–32.
2. Aranzhin, V.V. Global trends and trends in employment / V.V. Aranzhin // Labor Economics, 2019, V. 6, no. 4, pp. 1353–1372.
3. Butova, S.V., Osipova I.V. Labor productivity in Russia and the theory of generations / S.V. Butova, I.V. Osipova // International Journal, 2021, no. 6 (38), pp. 86–92.
4. Glotova, N.I., Gerauf, Yu.V. Platform employment is the main trend in the development of the labor market in modern conditions / N.I. Glotova, Yu.V. Gerauf // Economics. Profession. Business, 2021, no. 4, pp. 22–27.
5. Zolotina, O. A. Labor market and youth employment in Russia / O.A. Zolotina, A.T. Sagdeeva // Personnel management and intellectual resources in Russia. — 2022. — T. 11. — No. 5. — S. 71–78. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78. — EDN FOGHDL.
6. How to regulate platform employment in Russia: three main options [Electronic resource]. — Access mode: <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/61030d2e9a794739c2afd942#:~:text=%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%E2%80%94%D1%8D%D1%82%D0%BE%20%D0%B3%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%B8%D0%B9,%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9.%20%D0%92%20%D0%BF%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%85%20%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8> (date of access: 18.03.2022).
7. Kolesnikova, O.A., Strebkov, A.A. Expansion of the practice of remote employment: problems, solutions, prospects / O.A. Kolesnikova, A.A. Strebkov // Social and labor research, 2020, no. 4 (41), pp. 57–67.
8. Mitrofanova, E.A. Youth in the labor market / E.A. Mitrofanova, A.E. Mitrofanova // Management of personnel and intellectual resources in Russia. — 2021. — T. 10. — No. 6. — S. 72–78. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-10-6-72-78. — EDN UIQWHM.
9. Ozhiganova, E.M. The theory of generations by N. Howe and W. Strauss. Possibilities of practical application / E.M. Ozhiganova // Business education in the knowledge economy, 2015, no. 1 (1), pp. 94–97.
10. Platform employment as a tool for labor socialization of representatives of generation Z [Electronic resource]. — Access mode: <https://rsuh.digital/platformennaya> (date of access: 18.03.2022).