

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Л.В. ЛАПИДУС

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры экономики инноваций,
руководитель Лаборатории прикладного отраслевого анализа
экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Ю.М. ПОЛЯКОВА

кандидат экономических наук, магистр экономики,
инженер Лаборатории прикладного отраслевого анализа
экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

ГИГОНОМИКА: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ВЫСОКОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ

Статья посвящена исследованию гигонимики как важной составной части новой социально-экономической модели цифровой экономики, в основе которой лежит переход к нестандартным формам занятости, сопровождающим цифровую трансформацию бизнеса в современных условиях высокой турбулентности цифровой среды. Обосновано, что включение гиг-работников в состав рабочей силы предприятия уже является популярной практикой. По мнению авторов, гигонимика способствует снижению негативного влияния турбулентности цифровой среды для бизнеса через нейтрализующее воздействие на степень неопределенности эффекта цифровой трансформации и неопределенности результата реакции бизнеса на вызовы цифровой экономики. Рост объемов гигонимики в России и мире обусловлен преимуществами данной формы занятости над традиционными, что связано с рядом причин, среди которых: влияние пандемии Covid-19, что стало ключевым драйвером цифровой трансформации бизнеса; экономические выгоды для работодателей. Особое внимание уделено трансформации бизнес-моделей организаций при переходе на дистанционный формат труда с учетом возможностей и угроз гигонимики для бизнеса. Предложена модель цифровой трансформации предприятия с привлечением труда гиг-работников, которая снижает степень неопределенности и, соответственно, уровень турбулентности цифровой среды для компаний.

Ключевые слова: гигонимика (гиг-экономика), цифровая экономика, турбулентность цифровой среды, цифровая трансформация, цифровизация, нестандартные формы занятости, фрилансинг, краудсорсинг, гиг-работник, бизнес-модель.

JEL: J01, J21, J3.

DOI: 10.52180/2073-6487_2022_5_23_46.

На современном этапе развития цифровой экономики одной из самых значимых задач в управленческой практике бизнеса является митигация негативного влияния на бизнес турбулентности цифровой среды. В аспекте проблемы нивелирования негативных последствий турбулентности роль гигномики сложно переоценить. На наш взгляд, именно гигномика не только открывает новые возможности для бизнеса, так как внедряет нестандартные формы занятости в современные бизнес-модели, но и нивелирует негативное влияние турбулентности цифровой среды, снижая степень неопределенности и риска для бизнеса.

Для раскрытия данной идеи авторы в статье сделали акцент на двух составляющих современной цифровой трансформации – на турбулентности цифровой современной среды и на различных формах гигномики.

Турбулентность цифровой среды

По нашему мнению, *«турбулентность цифровой среды – это ключевая характеристика среды ведения хозяйственной деятельности, предопределена недостаточной изученностью природы цифровых продуктов и электронных услуг, цифровых платформ, быстрыми изменениями и непредсказуемостью потребительского поведения, инфраструктурными ограничениями и зрелостью цифровых технологий, проблемами кибербезопасности и мн. др. Детерминантами турбулентности цифровой среды являются: сложность – сколько факторов влияет на субъект экономической и хозяйственной деятельности; динамизм/подвижность – насколько эти факторы быстро меняются; неопределенность – какой информацией владеет компания о том или ином факторе и насколько эта информация объективна; непредсказуемость аномалий цифровой экономики»* [7]. В результате проведенных ранее исследований было выделено десять аномалий (см. подробно: [4]).

Турбулентность цифровой среды нарастает под воздействием высоких скоростей происходящих изменений, информационного хаоса, связанного с доступностью большого объема информации при низкой структурированности данных, их низкого качества, низкой степенью уверенности в их достоверности. К этому стоит добавить и другие вызовы цифровой экономики, среди которых: сокращение жизненного цикла технологических инноваций; рост потерь от киберпреступлений; нестабильная экономическая ситуация на мировом рынке. Турбулентность нарастает и при быстрой смене конкурентного ландшафта: например, только на рынке операционных систем за семь лет, с 2010 по 2017 г., произошли кардинальные изменения, которые привели к дуополии, когда 99,9% рынка заняли две операционные

системы *Android* и *iOS*¹. Высокий динамизм многих событий, сопровождающих, в частности, становление и развитие рынков цифровых продуктов и услуг, до сих пор осложняет процесс принятия управленческих решений из-за высокой степени неопределенности цифровой среды и неуверенности в достижении ожидаемых эффектов, которые сложно поддаются прогнозированию.

Covid-19, как аномалия эпидемиологического характера, в большой степени отразилась на цифровой среде для бизнеса, который, реагируя на возникшие вызовы, экстренно переходил к вынужденной цифровой трансформации. Согласно данным отчета *PEX Network* и исследования «Accenture: технологии и устойчивое развитие помогут бизнесу быстрее оправиться от коронакризиса», в условиях пандемии 73% организаций пересмотрели стратегии развития бизнеса и приняли решение сконцентрироваться на цифровой трансформации и устойчивом развитии. В частности, 40% компаний инвестировали в развитие искусственного интеллекта, 37% – в облачные технологии². «По оценкам Международной организации труда, полные или частичные ограничительные меры в связи с пандемией коронавирусной инфекции затронули 2,7 млрд трудящихся, или 81% от всей рабочей силы во всем мире, что привело к вынужденному сокращению занятости...»³. В 2020 г. на территории США после введенных ограничений, связанных с пандемией, количество работающих удаленно граждан составило 50%, что более чем в два раза превышает показатели 2017–2018 гг.⁴ По оценкам *Reynolds*, в России интернет-трафик в 2020 г. увеличился на 30% по сравнению с предыдущим годом в связи с переводом сотрудников на дистанционный формат труда⁵.

Высокая турбулентность цифровой среды приводит к тому, что традиционные бизнес-модели либо изживают себя, либо трансформируются в сторону все большей цифровизации и автоматизации

¹ Gartner, Statista. <https://www.statista.com/search/?q=Android+i+iOS&Search=&qKat=search&newSearch=true&p=1> (дата обращения: 2.09.2022).

² Влияние коронавируса COVID-19 на экономику стран мира. https://zdrav.expert/index.php/Статья:Влияние_коронавируса_COVID-19_на_экономику_стран_мира#.

³ Цифровые технологии и кибербезопасность в контексте распространения COVID-19. Департамент международного и регионального сотрудничества СП РФ. 2020. С. 24.

⁴ Цифровые технологии и кибербезопасность в контексте распространения COVID-19. Департамент международного и регионального сотрудничества СП РФ. 2020. С. 24.

⁵ *Reynolds M.* State of the Internet amid Coronavirus Pandemic // S&P Global Ratings, June 16, 2020. <https://www.spglobal.com/marketintelligence/en/news-insights/latest-news-headlines/state-of-the-internet-amid-coronavirus-pandemic-8211-s-p-podcast-59001571> (дата обращения: 23.08.2022).

[6; 8]. Выигрывают те компании, которые используют инновации в цифровой среде, – в противном случае турбулентность приводит к рискам для бизнеса.

«Чем выше турбулентность, тем сложнее адаптироваться к происходящему, в связи с чем компании и государства вынуждены наращивать расходы на инновации и управление изменениями с целью отражения вызовов цифровой среды. Метод аналогов зачастую не работает, так как происходящие изменения фиксируются впервые в истории бизнеса. Например, по данным Мартина Ривза и Майла Даймлера «в период с 1950-х по 1980-е годы маржа операционной прибыли компаний оставалась практически неизменной. За период с 1980-х по 2011 г. волатильность этого показателя выросла более чем в два раза, как и величина разрыва между «победителями» (компаниями с высокой маржой операционной прибыли) и «неудачниками» (компаниями с низкой маржой операционной прибыли)» [7].

В настоящее время турбулентность цифровой среды нарастает под воздействием *неопределенности состояния, неопределенности эффекта цифровой трансформации, неопределенности реакции* [18] и *неопределенности результата реакции* [14] бизнеса на вызовы цифровой экономики, с которыми сталкиваются руководители как российских, так и зарубежных компаний при запуске цифровой трансформации [7]. Влияние неопределенности внешней среды на стратегическое управление бизнесом имеет не только негативные последствия – она в то же время открывает и новые возможности для бизнеса, на что указывали зарубежные ученые еще в конце 1990-х – в начале 2000-х гг. [15; 16; 19]. Одним из важных выводов ученых является отношение к неопределенности как к движущей силе инноваций [16]⁶, с одной стороны, с другой – для уверенности в эффектах цифровой трансформации требуются новые подходы к управлению, так как по мнению экспертов Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О’Нил [11] «формирование стратегии в условиях турбулентной среды не может опираться на традиционные «жесткие» концепции» [7].

Ответом бизнеса на высокую турбулентность цифровой среды при использовании новых возможностей онлайн-технологий стало развитие гигэномики, в том числе и через внедрение новых форм нестан-

⁶ Absolute Markets Insights. <https://www.prnewswire.com/in/news-releases/global-crowdsourcing-market-was-valued-to-be-us-9-519-53-mn-in-2018-and-is-expected-to-reach-us-154-835-74-mn-by-2027-growing-at-a-cagr-of-36-5-over-the-forecast-period-owing-to-advancement-in-crowdsourcing-methods-says-absolute-markets-ins-826488722.html> (дата обращения: 25.08.2022); daVinci Payments. 2021. 26. January. DaVinci payments' study shows boom in the gig economy and how to attract gig workers and grow their loyalty. Business Wire. Retrieved April 15, 2021 (дата обращения: 27.08.2022)

дартной занятости. По мнению авторов, *гигономика* (*hygonomics*) или *гиг экономика* (*gig economy*) – это всеобщее распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. В то же время под *гигономикой* следует понимать социально-экономическую модель совместного использования трудовых ресурсов/профессиональных навыков при условии, что работник может одновременно совмещать сразу несколько должностей в разных компаниях, расположенных в любой точке мира посредством цифровых (электронных) сервисов. В рамках развития *гигономики* можно выделить несколько типов экономических отношений: фрилансинг (*freelancing*) – занятость через электронные биржи фрилансеров; краудсорсинг (*crowdsourcing*) – краткосрочная частичная занятость на виртуальных краудсорсинговых площадках/платформах [5]. В 2018 г. глобальный рынок краудсорсинга оценивался в 9 519,53 млн долл., а к 2027 г. прогнозируется рост до 154 835,74 млн долл. при среднегодовом темпе роста 36,5%⁷. Наибольшая его доля приходится на сектор ИТ и телекоммуникаций. Он широко распространен в медицинской и финансовой сферах, особенно в области поиска и внедрения инновационных идей. Актуальной проблемой остается анализ отраслевых особенностей, определение путей повышения эффективности бизнес-процессов за счет новых возможностей *гигономики*.

«По данным *Smart Insights* компании глобально к 2020 г. потратили на цифровую трансформацию почти \$2 трлн» [7; 17]. Все большую роль в этих процессах занимают новые формы нестандартной занятости цифровой экономики, которые и являются проявлением *гигономики*. Представители поколения Z уже являются наиболее распространенной возрастной категорией в *гигономике* (50%), по оценкам специалистов, к 2025 г. она составит 75%⁸. Ключевым требованием для сохранения устойчивости и выживания компании в современных условиях является системный анализ поведенческих паттернов потребителей, трендов и вызовов цифровой экономики, переоценка ценностей и поиск путей повышения эффективности в условиях высокой турбулентности. Новые формы нестандартной занятости способствуют достижению стратегических целей компании с наибольшей эффективностью в сжатые сроки.

⁷ Absolute Markets Insights. <https://www.prnewswire.com/in/news-releases/global-crowdsourcing-market-was-valued-to-be-us-9-519-53-mn-in-2018-and-is-expected-to-reach-us-154-835-74-mn-by-2027-growing-at-a-cagr-of-36-5-over-the-forecast-period-owing-to-advancement-in-crowdsourcing-methods-says-absolute-markets-ins-826488722.html> (дата обращения: 25.08.2022).

⁸ Hlebowitsh N. 101+ Gig Economy Statistics Showing Ultra Growth. <https://siteezy.com/gig-economy-statistics> (дата обращения: 4.08.2022).

Рассматривая гигномику как новую возможность для цифровой трансформации бизнеса в современных условиях высокой турбулентности цифровой среды, авторы в данной статье сделали попытку решить следующие задачи исследования: произвести оценку развития гигномики в мире и России, в том числе под влиянием пандемии *Covid-19*; выявить ключевые тренды и перспективы развития гигномики; провести анализ возможностей и угроз гигномики для бизнеса через призму цифровой трансформации; предложить рекомендации по проведению трансформации бизнес-моделей на основе использования труда гиг-работников с учетом проявлений турбулентности среды.

Состояние гигномики в мире и в России

На начало 2019 г. мировой рынок гигномики оценивался в 248,3 млрд долл., около четверти работающего населения в 19 странах мира работали на постоянной основе в качестве гиг-работников. В 2021 г. на гигномику уже приходилась третья часть работающего населения в девятнадцати странах мира. По прогнозам, в течение следующих пяти лет гигномика преодолет отметку в 500 млрд долл. по валовому объему. Поскольку гигномика занимает второе место по количеству предлагаемых рабочих мест, данная модель остается для компаний наиболее привлекательной в эпоху цифровой трансформации экономики [2; 12]. Исследования *Rayoneer* позволили составить рейтинг топ-10 стран мира с наибольшей привлекательностью и ежегодным ростом гигномики: США (78%), Великобритания (59%), Бразилия (48%), Украина (36%), Филиппины (35%), Индия (28%), Бангладеш (27%), Россия (20%), Сербия (19%). Также отмечаются высокие темпы расширения и других мировых рынков. Так, в развивающихся странах использование онлайн платформ для гигномики увеличилось более чем на 30%. К 2019 г. гигномика в Австралии выросла в 9 раз по сравнению с 2015 г., а в Великобритании – в 2 раза по сравнению с 2016 г. Годовой рост количества рабочих мест в 2020 г. по сравнению с 2019 г. в Японии составил 513%, в Испании – 329%, в Великобритании – 300%.⁹

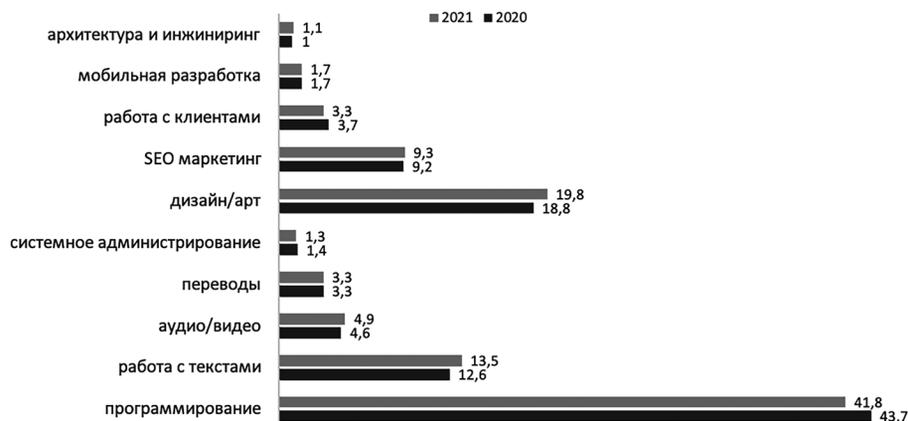
Рассматривая развитие гигномики в России в части фрилансинга, необходимо отметить, что спрос на данную форму занятости со стороны небольших компаний формируется с целью снижения издержек на фонд оплаты труда (ФОТ) и получения доступа к широкой экспертизе. Структура спроса со стороны различных сегментов экономики

⁹ Hlebowitsh N. 101+ Gig Economy Statistics Showing Ultra Growth. <https://siteefy.com/gig-economy-statistics> (дата обращения: 4.08.2022).

на фрилансинг распределяется следующим образом: финансы, тяжелая промышленность и потребительские товары – по 19%; страхование – 12%; технологии – 11%; легкая промышленность – 7%; здравоохранение – 5%; прочее – 9%.

Главными факторами, положительно влияющими на рост спроса на фрилансеров, согласно исследованию PWC «Gig – экономика (2021 г.)», являются: доступ к широкой экспертизе (решение бизнес-задач широким кругом высококвалифицированных кадров) (57%); снижение издержек ФОТ (51%); потребность в работе на отдельных проектах (27%); оптимизация прочих расходов (17%); простота устройства фрилансеров на работу (13%); скорость решения задач (13%); оптимизация рабочих процессов (13%); качество выполнения задач (10%); прочее (8%)¹⁰. В 2020 г. Россия вошла в десятку стран по размеру дохода фрилансеров с показателем 41 млрд долл. и в пятерку стран с наибольшим количеством фрилансеров. К концу 2020 г. данную форму занятости в России выбрало 14 млн человек против 3 млн человек в 2014 г.¹¹

На развитие фрилансинга влияет наличие специализированных виртуальных платформ, их количество и качество. В последние годы таких платформ в России стало больше. На рис. 1 представлена специализация проектов по видам деятельности, опубликованных на таких платформах в период 2020–2021 гг.



Источник: составлено авторами по: Freelancehunt (Итоги года 2021 на Freelancehunt: как изменился рынок фриланса. <https://freelancehunt.com/blog/itoghi-ghoda-v-bloghie-chiem-nas-udivil-2021-ghod> (дата обращения: 16.08.2022).

Рис. 1. Предлагаемые проекты на российских фриланс-платформах, 2020–2021 гг. (%).

¹⁰ Gig-экономика. Отчет PWC. https://www.pwc.ru/ru/publications/freelance-platform/pwc_freelance_market_research_final.pdf.

¹¹ Фриланс. <https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Фриланс> (дата обращения: 14.08.2022).

В 2021 г. наиболее востребованными специалистами стали программисты, что связано с ростом спроса на ИТ-персонал на мировом рынке труда и глобальной цифровизацией. Другими популярными категориями гиг-работников стали дизайнеры (они выполняли 19,8% всех проектов). Третье место заняли копирайтеры. Уровень заработка рассматриваемых специалистов растет, как и их количество: в 2021 г. их доходы составляли 6,9% от общего объема на бирже по сравнению с 5,4% в 2020 г.¹²

Гигономика как форма нестандартной занятости наиболее популярна среди представителей крупного бизнеса и в высокотехнологичных компаниях, которые отслеживают текущие тренды на рынке и ориентированы на усиление конкурентоспособности.

Нельзя не отметить, что многие компании, которые уже давно существуют на рынке, не готовы к проведению цифровой трансформации в области привлечения гиг-работников из-за ряда причин, среди которых: отсутствие необходимых компетенций по анализу бизнес-процессов, выявлению задач, выполнение которых возможно в удаленном формате, оценке кадров по переводу части сотрудников на дистанционный режим, оценке ресурсов, необходимых для технического оснащения удаленной работы и пр. Зачастую громоздкость организации и сложность проведения цифровой трансформации в данной области являются основными причинами затягивания процесса цифровизации. Однако начавшаяся в 2020 г. пандемия *Covid-19* положила начало масштабному переводу сотрудников на удаленный режим труда и в целом стала драйвером очередного витка в развитии гигономики. В 2021 г. компания «Инфосистемы Джет» совместно с *Citrix* провели исследование принципов организации удаленной работы российскими компаниями из списка ТОП-500 РБК в 2020 г. Оно показало, что у 99% исследуемых российских организаций в 2020 г. минимум 10% сотрудников находилось в режиме удаленного доступа; в 35% компаний дистанционно работало 90% персонала, в 54% – более 75% чел.

Многочисленные исследования, проведенные ведущими аналитическими компаниями и институтами, подтвердили, что пандемия *Covid-19* ускорила рост гигономики, в частности, это выразилось в увеличении количества новых участников рынка труда рассматриваемой области и в растущем спросе на гиг-работников. Так, согласно исследованиям *DaVinci Payments*, в 2020 г. в США пул гиг-работников пополнился на 23 млн человек. Рост численности гиг-работников объясняется не только объективными причинами, такими как пандемия *Covid-19*

¹² Рынок фриланса: итоги 2021 года. Что будет в 2022 году? <https://rusability.ru/articles/rinok-frilansa-itogi-2021-goda-chto-budet-v-2022-godu/6214052de4e24f001b25caad> (дата обращения: 21.08.2022).

или выгоды дистанционной занятости, но и тем, что уже в 2019 г. 20% фрилансеров в США стали высокооплачиваемыми работниками, то есть их заработная плата составила более 100 000 долл. в год¹³. В 2021 г. почасовая ставка гиг-работника колебалась от 31 до 115 долл.¹⁴ Примерно 75% респондентов начали заниматься фрилансом, чтобы поддержать свою финансовую стабильность во время пандемии *Covid-19*. Вместе с этим отмечается негативное влияние пандемии на уже существующих фрилансеров к моменту начала пандемии, а именно: 10% фрилансеров в США пришлось приостановить свою трудовую деятельность из-за пандемии, у 41% фрилансеров сократился объем работы в условиях пандемии¹⁵.

За период с 2019 г. по 2020 г. компании, которым удалось перестроить свои бизнес-модели согласно новым реалиям, обнаружили как положительные, так и негативные эффекты дистанционной занятости, в частности использования труда фрилансеров и краудсорсеров. В качестве примера можно привести опыт компании X5 Group в рамках проекта «X5 Home Office». В 2019 г. X5 Group осуществила попытку пилотирования удаленного режима работы для группы сотрудников, а в 2020 г. перевела на данный формат весь персонал компании. Кроме того, по результатам совместного исследования «Делойта» в СНГ и X5 Group даже после отмены всех ограничений 97% работодателей позволили своим сотрудникам работать удаленно или сохранить гибридный режим труда. Согласно исследованию, проведенному WeWork и brightspot strategy в сентябре 2020 года, опрос сотрудников в США, Канаде, Мексике и Великобритании показал, что креативность работников при выполнении работы в удаленном режиме из-за пандемии снизилась на 13–15%, а у работников, вернувшихся в офис после снятия ограничений, улучшилось психологическое состояние на 54%. По окончании пандемии 7% компаний планируют удаленный режим работы для всех сотрудников, 44% приняли решение о введении гибкого графика посещения офиса, в 41% компаний часть сотрудников будет осуществлять трудовую деятельность в удаленном режиме, 17% будут использовать дистанционную занятость только при наступлении очередной пандемии, 19% компаний не будут прибегать к удаленному труду или не приняли решение¹⁶.

¹³ daVinci Payments. (2021, January 26). DaVinci payments' study shows boom in the gig economy and how to attract gig workers and grow their loyalty. Business Wire. Retrieved. 2021. April 15.

¹⁴ Sbai, A. (2021, March 12). The gig-work platforms' market sheds its skin to face COVID's impact. Infomineo. Retrieved. 2021 April, 15.

¹⁵ Upwork. 2020, September 1. Freelance forward 2020 (дата обращения: 19.08.2022).

¹⁶ Удаленная работа в России. https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Удаленная_работа_в_России (дата обращения: 26.08.2022).

Таким образом, пандемия Covid-19 обострила проблему выбора модели трудовых отношений между работником и работодателем. Работники склонны в большей степени выбирать удаленную работу в пользу гибкости графика и контроля собственных условий труда, однако работодатели при этом могут нести потери в производительности труда, контроле рабочего времени и режима труда своих сотрудников. Но, несмотря на указанные риски, гигномика продолжает развиваться быстрыми темпами.

Ключевые тренды развития гигномики

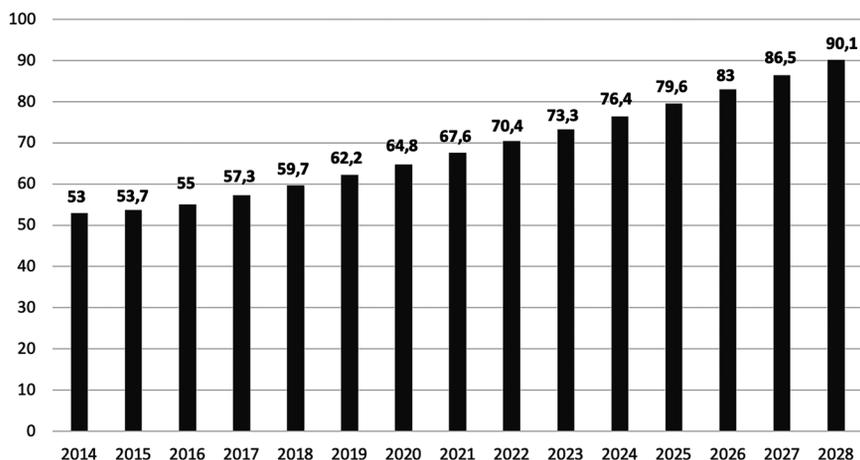
В настоящее время в отдельных странах мира прогнозируется рост численности гиг-работников. Несмотря на то, что Китай не вошел в рейтинг топ-10 стран мира с наибольшими привлекательностью и ежегодным ростом гигномики, прогнозируется, что 400 млн жителей могут стать ее участниками к 2036 г. На китайской платформе Ziwork в настоящее время зарегистрировано 60 тыс. специалистов, в то время как 70% штатных сотрудников в Китае ищут дополнительную подработку на стороне^{17, 18}. По оценкам Statista, численность фрилансеров в США к 2028 г. достигнет 90,1 млн человек. На рис. 2 представлены данные о росте численности фрилансеров в США за период с 2014 по 2028 г. За 8 лет количество фрилансеров в США возросло на 6 млн человек¹⁹.

Для выявления основных тенденций в развитии гигномики необходимо проводить анализ состояния отраслей, секторов экономики, а также новых онлайн-профессий, которые появились на глобальном рынке труда в связи с мировым трендом трансформации бизнес-моделей компаний. В 2019 г. наиболее популярной отраслью для гигномики являлась ИТ – более 50% всей внештатной работы, вместе с тем 75% фрилансеров работали в сфере искусства и дизайна [10; 13]. В 2020 г. в строительной отрасли Великобритании 800 000 рабочих были самозанятыми. В 2021 г. 58% гигномики приходилось на транспортные услуги, такие как совместное использование поездок и совместное использование автомобилей. Финансовый сектор также развивается с учетом данного тренда: Раффайзенбанк в 2020 г. принял решение о постоянном переходе на гибридный режим труда для 5,5 тыс. сотрудников из 9 тыс. человек. Наиболее популярные сектора

¹⁷ Гигномика в цифрах и фактах. <https://rb.ru/story/gig-economy-facts>.

¹⁸ Рынок фриланса: итоги 2021 года. Что будет в 2022 году? <https://rusability.ru/articles/rinok-frilansa-itogi-2021-goda-cto-budet-v-2022-godu/6214052de4e24f001b25caad>.

¹⁹ Statista Research Department. 2021, January 20) Gig economy: Number of freelancers in the U.S. 2017–2028. Statista. Retrieved April 14, 2021.



Источник: составлено авторами по: Gig economy: Number of freelancers in the U.S. 2017–2028. Statista (Statista Research Department. 2021, January 20. Gig economy: Number of freelancers in the U.S. 2017–2028. Statista. Retrieved April 14, 2021).

Рис. 2. Количество фрилансеров в США, 2014–2028 гг. (млн человек).

экономики для использования труда гиг-работников стали: аренда и транспорт, например, Airbnb в 2020 г. была высокодоходной компанией со средним ежемесячным доходом арендаторов около 924 долл.²⁰

В гигономике можно выделить ряд наиболее востребованных должностей. Так, ИТ-аналитик является наиболее популярной вакансией в настоящее время (43%), среди других можно назвать инженеров по данным (31%), менеджеров ИТ / технологических проектов (23%), менеджеров по маркетингу (18%), клинических фармацевтов (18%), дизайнеров (9%)^{21,22}. Анализ рынка вакансий сферы здравоохранения показал, что в настоящее время работодатели предлагают следующие должности на основе фрилансинга: ассистент кардиохирурга, виртуальный фармацевт, клинический медицинский писатель, музыкальный терапевт, старший специалист по безопасности лекарств, терапевтический менеджер, супервайзер банка крови, художник-аниматор, руководитель фармаконадзора, инженер по производству вакцин. Проведенные исследования позволили выделить ключевые направления спроса на услуги фрилансеров в долгосрочной перспективе. Среди них: дизайн и мультимедиа (63%); ИТ и программирование (60%); контент и пере-

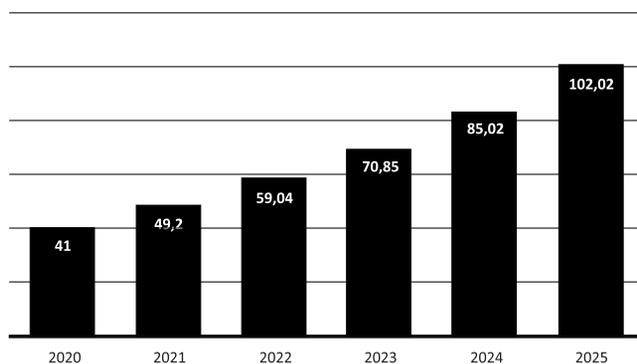
²⁰ Hlebowitsh N. 101+ Gig Economy Statistics Showing Ultra Growth. siteefy.com/gig-economy-statistics.

²¹ Haye, M., Chumney F., Wright C., Buckingham M. The global study of engagement: Technical report. ADP | Research Institute, 2019.

²² Sbai A. 2021, March 12. The gig-work platforms' market sheds its skin to face COVID's impact. Infomineo. Retrieved April 15, 2021.

воды (51%); финансы, управление и HR (43%); продажи и маркетинг (23%); клиентская поддержка (23%); проектирование и производство (20%); право (20%); другое (9%)²³. Кроме того, перевод на модель гиг-экономики лидирует в группе с участием женщин – 50%, административных должностей – 46%, должности, связанные с написанием контента, – 43%, из области поддержки клиентов – 43%, должностей по управлению проектами – 36%²⁴.

В ближайшие три года ожидается устойчивый рост рынка фрилансинга в России: за период с 2020 по 2025 г. данный рынок вырастет на 20% и составит 102,02 млрд долл. (см. рис. 3). При этом доля российского рынка фрилансинга в общей структуре глобального рынка составит 1,1% к 2025 г., 25% компаний планируют заменить 30% штатных сотрудников на фрилансеров, 50% спроса на фрилансеров формируют малые и средние компании с оборотом до 100 млн руб.²⁵



Источник: составлено авторами по: данные исследования рынка фриланса PWC (Gig-экономика. Отчет PWC. https://www.pwc.ru/ru/publications/freelance-platform/pwc_freelance_market_research_final.pdf (дата обращения: 6.08.2022)).

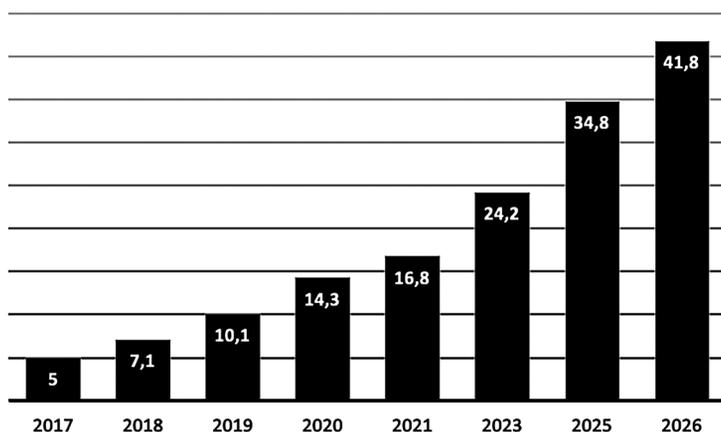
Рис. 3. Прогноз динамики российского рынка фрилансинга (млрд долл.).

С 2019 по 2020 г. численность фрилансеров в России возросла на 42% (см. рис. 4), что было связано с пандемией Covid-19, но в 2021 г. прирост занятых сократился и рынок стал развиваться более стабильно. Ожидается, что к 2026 г. к пулу гиг-работников будет относиться почти половина трудоспособного населения России.

²³ Gig-экономика. Отчет PWC. https://www.pwc.ru/ru/publications/freelance-platform/pwc_freelance_market_research_final.pdf (дата обращения: 6.08.2022).

²⁴ Hlebowitsh N. 101+ Gig Economy Statistics Showing Ultra Growth. <https://siteeify.com/gig-economy-statistics>.

²⁵ Gig-экономика. Отчет PWC. https://www.pwc.ru/ru/publications/freelance-platform/pwc_freelance_market_research_final.pdf (дата обращения: 6.08.2022).



Источник: составлено авторами по: *Freelancehunt* (Итоги года 2021 на *Freelancehunt*: как изменился рынок фриланса. <https://freelancehunt.com/blog/itoghi-ghoda-v-bloghie-chiem-nas-udivil-2021-ghod> (дата обращения: 16.08.2022).

Рис. 4. Количество фрилансеров в России, 2017–2026 гг. (млн человек).

Результаты опросов российских компаний, проведенных в 2021 г., демонстрируют повышение интереса к гигономике как форме занятости и как к возможности получения дополнительной выгоды в развитии бизнеса. Во время пандемии российский бизнес был вынужден привлекать труд гиг-работников, но 71% компаний заявили, что намерены продолжить данную практику даже после снятия ограничений, связанных с *Covid-19*.

Одним из последствий перехода на удаленный режим работы в России из-за пандемии стало *увеличение продолжительности рабочего дня*. В 2020 г. лидером по росту продолжительности трудового дня, работы в выходные и увеличению количества онлайн-совещаний на «удаленке» стало производство: эти тренды у себя отметили 30% руководителей производственных компаний. На втором месте – сфера образования: в зависимости от тренда на них указали от 16 до 17% руководителей²⁶. По данным исследования НИУ «ВШЭ», в академической среде «продолжительность рабочей недели ученых в период пандемии увеличилась с 40 часов до 51 часа» [9]. На третьей строчке – финансовые организации (порядка 10% руководителей отметили увеличение продолжительности трудового дня). Самыми устойчивыми к переходу в онлайн-формат оказались руководители отрасли ИТ/Телеком. Длительность их рабочего дня почти не изменилась или же изменилась незначительно. Мессенджеры в рабочих коммуникациях в отрасли стали использовать чаще, но количество совещаний кри-

²⁶ Удаленная работа в России. https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Удаленная_работа_в_России.

тично не выросло (оно увеличилось лишь у отдельных респондентов). Заметного роста «выгораний» и последующих увольнений среди руководителей в связи с «удаленкой» в ИТ/Телекоме не наблюдалось²⁷.

Рост фрилансинга как части гигномики в мире и в России в ближайшие годы будет обеспечен высоким спросом и привлекательностью краткосрочных трудовых контрактов, с одной стороны, и широким спектром знаний и компетенций, которыми обладают гигработники, – с другой. Данная форма занятости становится все более привлекательной для бизнеса в условиях высокой турбулентности, однако сопряжена с определенными сложностями и рисками при внедрении в производственную деятельность организаций.

Анализ возможностей и угроз гигномики для бизнеса через призму трансформации бизнес-моделей

Бизнес-модели компаний заметно изменились в эпоху цифровой экономики. Применение цифровых технологий позволило повысить конкурентоспособность организаций, сократить издержки производства, улучшить качество товаров и услуг. Появились новые бизнес-модели, в корне отличающиеся от традиционных:

- 1) модель *Freemium* (товар или услуга предлагаются на бесплатной основе);
- 2) модель подписки (продукты и услуги по подписке с оплатой с одинаковой периодичностью);
- 3) экономика совместного потребления (товары сдаются в аренду на специализированных шеринговых платформах);
- 4) модель экосистемы (расширенный пакет продуктов и услуг, оказываемых потребителю, владеющему продуктом данной компании);
- 5) краудфандинг (сбор средств для реализации идеи на основе ресурсов «толпы»);
- 6) *Peer-to-Peer* / без посредников (взаимодействие отдельных лиц на виртуальной площадке для покупки/продажи товаров и услуг) и т. п. [8].

Разнообразие появившихся бизнес-моделей зачастую относится к новым высокотехнологичным компаниям, которые часто были законодателями их становления и развития в результате цифровой трансформации.

Большинство организаций малого и среднего бизнеса имеют в основе традиционную бизнес-модель в отношении организации

²⁷ Удаленная работа в России. https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Удаленная_работа_в_России.

труда, то есть определенное количество штатных сотрудников, которые трудятся на стандартных рабочих местах. Согласно А. Остервальдеру и И. Пинье, любую бизнес-модель можно представить в виде схемы из девяти взаимосвязанных блоков, описывающих различные бизнес-процессы организации: партнеры, направления деятельности, ресурсы, предлагаемые преимущества, отношения с клиентами, каналы, сегменты клиентов, структура расходов, потоки выручки. Однако при проведении цифровой трансформации с использованием труда гиг-работников целесообразно уделить внимание нескольким элементам, которые необходимо включить в блоки данной модели (см. рис. 5) [1; 3].



Источник: составлено авторами.

Рис. 5. Трансформация бизнес-модели компании с использованием режима труда гиг-работников.

Так, при использовании новых форм занятости гигномики бизнес-модель организации подвергается изменениям, например, для привлечения труда фрилансеров и краудсорсеров может потребоваться аренда интернет-ресурсов у сторонних организаций в целях предоставления виртуальной площадки для осуществления трудовой деятельности (возложенного функционала). Использование труда краудсорсеров потребует дополнительных расходов в части организации и контроля их труда на специализированных интернет-платформах (взаимодействие с краудсорсинговой платформой, оплата труда менеджера по управлению крауд-проектами, вознаграждение краудсорсеров и пр.). Большая нагрузка ляжет на службу по управлению персоналом в связи с высокой ротацией кадров и краткосрочными трудовыми контрактами с гиг-работниками.

Вместе с этим удаленный режим труда предоставляет возможность снижения затрат на охрану труда, так как рабочее место гиг-работник может выбирать самостоятельно и обустроить его в соответствии со своими индивидуальными потребностями. В данном случае работодатель вправе не нести ответственность за охрану труда гиг-работника, прописав соответствующий пункт в трудовом договоре. Кроме того, специфика рассматриваемой формы занятости дает возможность компаниям привлекать талантливые и высококвалифицированные кадры на выполнение краткосрочных трудовых контрактов, получая при этом высокие результаты в сжатые сроки.

В 2020 г. в США был проведен опрос компаний о привлекательности гигномики как новой социально-экономической модели трудовых отношений. Результаты показали значительный интерес работодателей к данной модели: 40% респондентов заявили, что хотят повысить долю гиг-работников в ближайшие годы, а 80% компаний уже начали использовать трудовые ресурсы гигномики в своих организациях. Кроме того, 75% компаний нуждаются в гиг-работниках для получения узкоспециализированных кадров, а 62% респондентов уверены, что данная рабочая сила способна улучшить их финансовое положение. Одной из ключевых характеристик гиг-работника является его повышенная вовлеченность в трудовую деятельность, которая выражается в более высокой производительности и качестве труда, амбициозности и скорости выполнения задач. По статистике, компании, обладающие такой рабочей силой, опережают своих конкурентов на 202%²⁸.

Другим современным трендом в управлении персоналом, связанным с гигномикой, становится релокация (переезд сотрудников/перемещение производства), что подтверждается результатами исследования международной рекрутинговой компании *Hays* «Релокация сотрудников», проведенного в России в 2021 г. По результатам опроса 1100 респондентов, 8% компаний уже осуществили перевод ряда должностей, отделов и функций на удаленную работу, а 3% планируют это сделать в ближайшее время, из которых 89% переместят сотрудников в российские регионы, а 11% – в другие страны. Из опрошенных 14% компаний утверждают, что в 2021 г. 10% сотрудников работали из других регионов и только у 5% компаний доля таких сотрудников составила 81%. Результаты опроса по готовности сотрудников к релокации таковы: 46% работников выступают за переезд в другие страны (67% – в Западную Европу, 41% – в США, 37% – в Канаду, 30% – в Австралию и Новую Зеландию, 14% – в Азию), при этом 37% респондентов зая-

²⁸ Hlebowitsh N. 101+ Gig Economy Statistics Showing Ultra Growth. <https://siteefy.com/gig-economy-statistics>.

вили, что главной мотивацией к переезду для них является интересный проект и возможность карьерного роста²⁹.

Однако дистанционная занятость характеризуется и проблемными зонами. Так, при переводе сотрудников на удаленную работу компании столкнулись с резким повышением нагрузки на ИТ-персонал (52%), недостатком технической инфраструктуры для «работы из дома» (35%), проблемами с информационной безопасностью (33%), недостаточной пропускной способностью каналов связи (26%), нехваткой серверных мощностей (15%). Только 16% опрошенных компаний не столкнулись с какими-либо проблемами. Другим недостатком гигономики считается отсутствие фиксированного дохода у гиг-работника, в частности, по данным исследования *daVinci Payments (2021)* средняя заработная плата работника составляет менее 100 или 1000 долл. в месяц в зависимости от специфики платформы и предоставляемых услуг в мире. Так, согласно исследованию *Earnest Loans*, 85% гиг-работников зарабатывают менее 500 долл. При этом годовой рост заработной платы в гигономике в 2020 г. составил 33%³⁰.

Увидеть полную картину возможностей и угроз внедрения гигономики в бизнес-модель организации позволяет матрица SWOT-анализа (см. табл.).

Таблица

SWOT-анализ цифровой трансформации в организации, основанный на привлечении труда гиг-работников

Сильные стороны гигономики	Слабые стороны гигономики
<ul style="list-style-type: none"> – доступ к талантливым кадрам; – привлечение высокоспециализированных специалистов; – краткосрочные трудовые контракты; – высокое качество и скорость выполнения работы; – снижение расходов на ФОТ и охрану труда. 	<ul style="list-style-type: none"> – увеличение расходов на ИТ-инфраструктуру (привлечение ИТ-специалистов, закупка/аренда ресурсов для осуществления дистанционной работы); – увеличение нагрузки на службу управления персоналом (поиск, отбор кандидатов и контроль выполнения условий договора); – риск невыполнения условий договора гиг-работником; – зависимость от сторонних организаций, предоставляющих ресурсы для удаленной работы.

²⁹ Удаленная работа в России. https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Удаленная_работа_в_России.

³⁰ daVinci Payments. (2021, January 26). DaVinci payments' study shows boom in the gig economy and how to attract gig workers and grow their loyalty. Business Wire. Retrieved. 2021. April 15.

Возможности для бизнеса	Угрозы для бизнеса
<ul style="list-style-type: none"> – снижение рисков при развитии и масштабировании бизнеса; – разработка и внедрение инновационных решений на основе коллективного разума; – повышение стратегической гибкости бизнеса. 	<ul style="list-style-type: none"> – нехватка ресурсов для поддержания бесперебойной работы дистанционной занятости (проблемы кибербезопасности, нехватка лицензий на ПО, нехватка серверных мощностей и т. п.); – риск срыва сроков выполнения работы из-за высокой ротации кадров.

Источник: составлено авторами.

Таким образом, при внедрении гигномики в бизнес-модель организации необходимо учитывать все вышеизложенные недостатки данной формы занятости, связанные с нехваткой ресурсов, которые необходимы для обеспечения бесперебойности удаленной работы, а также риски для бизнеса в целом с учетом нарастающей сложности структуры конкурентной среды, специфики отрасли и тенденций и трендов на мировом рынке.

Рекомендации для компаний по проведению цифровой трансформации с использованием новых форм занятости гигномики, исходя из выявленных проблем в условиях высокой цифровой турбулентности

В результате проведенных исследований авторами были выделены функциональные области, выступающие в роли условий, необходимых для успешной цифровой трансформации бизнеса с привлечением труда гиг-работников в условиях высокой цифровой турбулентности. Остановимся на основных из них.

1. Оценка потребности во внедрении гигномики в бизнес-модель организации (потребность определяется по типам решаемых задач, по функциональным зонам и по категориям сотрудников).
2. Оценка доступности ресурсов, необходимых для использования данной формы занятости.
3. Оценка наличия компетенций, опыта, знаний и навыков в области проведения цифровой трансформации с использованием нестандартных форм занятости.
4. Оценка стратегической гибкости (оценка возможности сохранения и усиления конкурентоспособности при цифровой транс-

формации бизнес-модели организации с привлечением труда гиг-работников в ответ на вызовы турбулентной цифровой среды).

5. Мониторинг состояния бизнес-процессов и оценка полученных результатов при запуске цифровой трансформации с привлечением труда гиг-работников.
6. Осуществление контроля за производительностью труда гиг-работников и условий их деятельности.
7. Принятие управленческих решений на основе результатов контроля процесса цифровой трансформации с учетом стратегических, оперативных и операционных целей и планов работы компании.

Проведенный анализ возможностей и рисков включения гиг-работников в рабочий процесс позволил сделать вывод о том, что он имеет сложную логическую структуру и может быть разбит на этапы с учетом предложенных принципов цифровой трансформации (см. рис. 6).



Источник: составлено авторами.

Рис. 6. Этапы проведения цифровой трансформации на предприятии с использованием труда гиг-работников.

Целесообразно осуществлять проведение цифровой трансформации с привлечением новых форм нестандартной занятости гигономики в три этапа: подготовительный; промежуточный; результирующий. Каждый этап состоит из ступеней с определенными мероприятиями, нацеленными на получение результатов, оформленных в виде

отчетов и документов, требующих анализа и перехода на следующую ступень. В начале процесса цифровой трансформации с использованием труда гиг-работников данной области необходимо проведение диагностики готовности предприятия к проведению мероприятий по цифровой трансформации, оценки состояния человеческих ресурсов предприятия с целью определения числа сотрудников, направлений деятельности и функционала каждой должности для возможности перевода на удаленный формат работы. Затем проводится анализ доступности ресурсов для привлечения труда гиг-работников, а именно: наличие собственного оборудования; серверных мощностей и узкоспециализированного персонала для обеспечения работоспособности данной формы труда, либо возможность привлечения сторонних организаций, покупки или аренды необходимых ресурсов. Завершается подготовительный этап проведением оценки рисков и возможностей внедрения гигномики в бизнес-модель конкретной организации с учетом специфики деятельности и отраслевой принадлежности.

Второй этап рассматриваемого процесса характеризуется запуском цифровой трансформации в тестовом режиме, по завершению которого происходит анализ состояния всех бизнес-процессов, связанных с организацией труда. Выявление и устранение проблемных зон (расшивка «узких мест») является важнейшим процессом данного промежуточного этапа.

На третьем этапе осуществляются завершающие мероприятия по включению гиг-работников в кадровый состав организации. В качестве мер по контролю результатов цифровой трансформации предлагается системное проведение мониторинга и аудита бизнес-процессов, положения компании. Предложенная модель цифровой трансформации на основе принципов ее осуществления позволит компаниям снизить вероятность возникновения угроз и рисков для бизнеса, связанных с турбулентностью цифровой среды.

В заключение стоит отметить, что гигномика как форма нестандартной занятости представляет особую важность для бизнеса в условиях высокой турбулентности и нестабильности внешней среды. Построение прогнозов ближайшего будущего осложнено ускоренным развитием цифровых технологий и изменчивостью рынков, в связи с чем гигномика и краткосрочные трудовые контракты становятся крайне привлекательной для современных организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Дашков А.А., Черникова Е.С.* Исследование влияния цифровых платформ на бизнес-модель организации // *E-Management*. 2021. Т. 4. №. 1. С. 48–57.
2. *Дементьев В.Е.* Конкуренция в условиях цифровой трансформации // *Эволюция иерархических структур в экономике и экономический рост: Сборник материалов XIII Международного Пушкинского симпозиума по эволюционной экономике* (г. Пушкино Московской обл., Россия, 6–7 сентября 2019 г.) / Под ред. В.И. Маевского, С.Г. Кирдиной-Чэндлер и У. Витта. М.: Институт экономики РАН, 2020.
3. *Комарчева О.С., Лысенко Е.А.* Оценка степени готовности предприятий торговли и сферы услуг к цифровой трансформации // *Вестник Кемеровского государственного университета*. Серия: Политические, социологические и кономические науки. 2020. № 5 (3). С. 375–385.
4. *Латидус Л.В.* Аномалии цифровой экономики и проблема оценки ожидаемых эффектов цифровой трансформации. Международная ежегодная научная конференция «Ломоносовские чтения – 2020». Секция экономических наук. «Экономическая повестка 2020-х годов». 2020. С. 172–176.
5. *Латидус Л.В., Полякова Ю.М.* Гиганомика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2018. № 6. С. 73–89.
6. *Латидус Л.В.* Стратегии цифровой трансформации бизнеса в условиях нарастающей турбулентности цифровой среды. Четвертая международная конференция «Управление бизнесом в цифровой экономике»: сборник тезисов выступлений, Санкт-Петербург / Под общей ред. д.э н., профессора И.А. Аренкова и к.э.н., доцента М.К. Ценжарик. СПб.: ИПЦ СПбГУПТД, 2021. С. 20–25.
7. *Латидус Л.В.* Турбулентность цифровой среды как драйвер цифровой трансформации. Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: Сборник лучших докладов. 2020. Гл. 4. С. 188–202.
8. *Латидус Л.В.* Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: монография. М.: ИНФРА-М, 2018.
9. *Мониторинг экономики образования: 2020*. В 2 т. / Сост. Н.Б. Шугаль; Нац. исслед. ун-т. Высшая школа экономики Т. II. Высшее образование и рынок труда. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
10. *Подвойский Г.Л.* Будущее сферы труда: повестка дня // *Развитие сферы труда в России: истоки проблем, современные тренды и вызовы глобализации: Сборник* / Под ред. И.В. Соболевой и А.П. Седлова. М.: ИЭ РАН, 2019.
11. *Хэмел Г., Прахалад К., Томас Г., О'Нил Д.* Стратегическая гибкость / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2005.
12. *Akpolat C.K., Soliman F., Schweitzer J.* Understanding Perceived Environmental Uncertainty and its Impact on Innovation. Paper to be presented at the Global Business Conference Winter, France, 2013.
13. *Freel M.S.* Perceived Environmental Uncertainty and Innovation in small Firms, *Small Business Economics*. 2005. № 25. Pp. 49–64.
14. *Gibbons P.T., Chung L.H.* Defining Uncertainty: The Implications for Strategic Management, *Irish Business and Administrative Research*. 1995. № 16. Pp. 17–32.

15. *Hough J.R., White M.A.* Environmental Dynamism and Strategic Decision – Making Rationality: An Examination at the Decision Level, *Strategic Management Journal*. 2003. № 24(5). Pp. 481–489.
16. *Jauch L.R., K.L. Kraft.* Strategic Management of Uncertainty. *Academy of Management Review*. 1986. № 11. Pp. 777–790.
17. *Johnson D.* What is Innovation and Entrepreneurship? Lessons for larger Organizations, *Industrial and Commercial Training*. 2001. № 33(4). Pp. 135–140.
18. *Milliken F.J.* Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect and Response Uncertainty, *Academy of Management Review*. 1987. № 12. Pp. 133–143.
19. *Song M., Montoya-Weiss M.M.* The Effect of Perceived Technological Uncertainty of Japanese New Product Development, *Academy of Management Journal*. 2001. No. 44(1). Pp. 61–80.

REFERENCES

1. *Dashkov A.A., Chernikova E.S.* Study of the impact of digital platforms on the business model of an organization // *E-Management*. 2021. Vol. 4. No 1. Pp. 48–57. (In Russ.).
2. *Dementiev V.E.* Competition in the context of digital transformation // *Evolution of hierarchical structures in the economy and economic growth: Proceedings of the XIII International Pushchino Symposium on Evolutionary Economics (Pushchino, Moscow Region, Russia, September 6–7, 2019)* / Ed. IN AND. S.G. Mayevsky, S.G. Kirdina-Chandler, W. Witt. M.: Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2020. (In Russ.).
3. *Komarcheva O.S., Lysenko E.A.* Assessing the degree of readiness of trade and service enterprises for digital transformation. *Bulletin of the Kemerovo State University. Series: Political, sociological and economic sciences*. 2020. № 5(3). Pp. 375. (In Russ.).
4. *Lapidus L.V.* Anomalies of the digital economy and the problem of assessing the expected effects of digital transformation. *International annual scientific conference “Lomonosov Readings – 2020”*. Section of Economic Sciences. “Economic Agenda 2020”. 2020. P. 172–176. (In Russ.).
5. *Lapidus L.V., Polyakova Yu.M.* Gigonomics as a new socio-economic model: the development of freelancing and crowdsourcing // *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2018. No. 6. P. 73–89. (In Russ.).
6. *Lapidus L.V.* Strategies for digital transformation of business in the context of growing turbulence in the digital environment. *Fourth International Conference “Business Management in the Digital Economy”*: collection of abstracts, St. Petersburg / Ed. e. n., professor Arenkov I. A. and Ph.D. n., Associate Professor M.K. Tsenzharik. St.-Petersburg: IPTs SPbGUPTD, 2021. Pp. 20–25. (In Russ.).
7. *Lapidus L.V.* Turbulence of the digital environment as a driver of digital transformation. *International annual scientific conference Lomonosov Readings-2021*. Section of Economic Sciences. “Generations of Economic Ideas”: Collection of the best reports, Chapter 4., 2020. Pp. 188–202. (In Russ.).
8. *Lapidus L.V.* Digital economy: management of electronic business and electronic commerce: monograph. M.: INFRA-M, 2018. (In Russ.).
9. *Monitoring of the economics of education: 2020*. in 2 vol. / comp. N.B. Shugal; National research University “Higher School of Economics”. M.: NRU HSE, 2021. Vol. II. Higher education and the labor market. (In Russ.).

10. *Podvoisky G.L.* The Future of the Sphere of Labor: Agenda // Development of the Sphere of Labor in Russia: Origins of Problems, Modern Trends and Challenges of Globalization: Collection / Ed. I.V. Soboleva and A.P. Sedlov. M.: IE RAN, 2019. (In Russ.).
11. *Hamel G., Prahalad K., Thomas G., O'Neill D.* Strategic flexibility / Per. from English. St.-Petersburg: Peter, 2005. (In Russ.).
12. *Akpolat C.K., Soliman F., Schweitzer J.*, Understanding Perceived Environmental Uncertainty and its Impact on Innovation. Paper to be presented at the Global Business Conference Winter. France, 2013.
13. *Freel M.S.* Perceived Environmental Uncertainty and Innovation in small Firms, Small Business Economics. 2005. № 25. Pp. 49–64.
14. *Gibbons P. T., Chung L. H.* Defining Uncertainty: The Implications for Strategic Management, Irish Business and Administrative Research. 1995. № 16. Pp. 17–32.
15. *Hough J.R., White M.A.* Environmental Dynamism and Strategic Decision – Making Rationality: An Examination at the Decision Level, Strategic Management Journal. 2003. № 24(5). Pp. 481–489.
16. *Jauch L.R., Kraft K.L.* Strategic Management of Uncertainty. Academy of Management Review. 1986. № 11. Pp. 777–790.
17. *Johnson D.* What is Innovation and Entrepreneurship? Lessons for larger Organizations, Industrial and Commercial Training. 2001. № 33(4). Pp. 135–140.
18. *Milliken F. J.* Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect and Response Uncertainty, Academy of Management Review. 1987. No. 12. Pp. 133–143.
19. *Song M., Montoya-Weiss M.M.* The Effect of Perceived Technological Uncertainty of Japanese New Product Development, Academy of Management Journal, 2001. No. 44(1). Pp. 61–80.

Дата поступления рукописи: 14.09.2022 г.

ABOUT THE AUTHORS

Lapidus Larisa Vladimirovna – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Professor at the Department of Innovation Economics, Head of the Laboratory for Applied Industry Analysis of the Economics Faculty of the M.V. Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
infodilemma@yandex.ru

Polyakova Yulia Mikhailovna – Cand. Sci. (Econ.), Master of Economics, Engineer at the Laboratory for Applied Industry Analysis of the Economics Faculty of the M.V. Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
flaeeee@gmail.com

GIG ECONOMY: THE NEW OPPORTUNITIES FOR BUSINESS DIGITAL TRANSFORMATION UNDER HIGH TURBULENT DIGITAL ENVIRONMENT

The article is devoted to the study of gigonomics as an important part of the new socio-economic model of the digital economy. Gigonomics is based on the transition to non-standard forms of employment that accompanies the digital transformation of business in the current conditions of high turbulence in the digital environment. It is substantiated that

the inclusion of gig workers in the workforce of an enterprise is already a popular practice. According to the authors, gignomics helps to reduce the negative impact of the turbulence of the digital environment for business through a neutralizing effect on the degree of uncertainty of the effect of digital transformation and the uncertainty of the result of business response to the challenges of the digital economy.

The growth in the volume of gignomics in Russia and the world is due to the advantages of this form of employment over traditional ones. Key reasons are the impact of the Covid-19 pandemic, which was a key driver of digital business transformation; economic benefits for employers. Particular attention is paid to the transformation of business models of organizations due to the transition to the remote format of work, taking into account the opportunities and threats of the gignomics for business. A model of digital transformation of an enterprise with the involvement of gig workers reducing both the degree of uncertainty, and the level of turbulence of the digital environment is proposed.

Keywords: *gignomics (gig-economy), digital economy, digital environment turbulence, digital transformation, digitalization, nonstandard forms of employment, freelancing, crowdsourcing, gig-worker, business-model.*

JEL: J01, J21, J3.