

## Особенности трудовой деятельности в крауд-проектах на примере зарубежных и российских предприятий

*Полякова Юлия Михайловна*

*Выпускник (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

*E-mail: flaeeee@gmail.com*

Расширение глобализационных процессов, развитие информационных технологий и трансформация общества под тренды будущего привели к неизбежным изменениям в сфере труда, а именно появлению новых форм занятости. Согласно отчету Международного Бюро Труда (МБТ) "Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах" 2017 г. новые (нестандартные) формы занятости влияют практически на все аспекты условий труда, а именно на трудоустройство, заработок, график работы, безопасность и гигиена труда, социальное обеспечение, обучение, представительство интересов и другие основополагающие принципы и права. Работников, участвующих в крауд-проектах, по классификации Международной Организации Труда (МОТ) следует относить к категории временной занятости, при которой работники заняты определенный период времени на рабочих местах, связанных с "работой по требованию", "гигономикой" и "работой на интернет-платформах". Трудовая деятельность краудсорсеров (участников крауд-проектов) представляет особый интерес в силу отсутствия нормативно-правового регулирования отношений, возникающих в процессе реализации крауд-проектов.

В работе сделана попытка описать особенности трудовой деятельности краудсорсеров, включая аспекты условий труда. Рассмотрены зарубежные и российские предприятия, использующие краудсорсинг в качестве инновационного инструмента развития компании, снижения издержек, увеличения прибыли, привлечения клиентов, поиска талантливых кадров со всего мира и пр. Проведен анализ зарубежных компаний и проектов "Threadless", "Hyperloop", "Coca-Cola", "Toyota", "Google", "Innocentive" и российских компаний и проектов ПАО "Сбербанк", АО "РЖД", "Азбука вкуса", "Группа ИНВИТРО", "Аэрофлот".

В качестве результатов исследования определены возможности и риски для предприятий, применяющих технологию краудсорсинга в своей деятельности. Выявлены особенности трудовой деятельности краудсорсеров в крауд-проектах, а также предложены рекомендации по внедрению технологии краудсорсинга в бизнес-процессы предприятия.

### Источники и литература

- 1) Лapidус Л.В. Краудсорсинг и краудфандинг. Маркетинговое продвижение проектов, продукции и услуг. Вестник Финансового университета, № 4 (94), 2016.
- 2) Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.
- 3) Полякова Ю.М. Особенности мотивации краудсорсера как основа повышения эффективности труда. Теоретическая и прикладная экономика, № 4, 2017.
- 4) Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение от 28 июля 2017 года № 1632-р.

- 5) Шульцева В. Цифровой императив: какое топливо заводит вашу экономику? Первая миля, №7, 2016.
- 6) Хау Д. Краудсорсинг: коллективный разум как инструмент развития бизнеса, Пер. с англ. – М.: ООО «АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР», 2014.
- 7) Huang Y., Vir Singh P., Mukhopadhyay T. How to Design Crowdsourcing Contest: A Structural Empirical Analysis. Электронный ресурс. Режим доступа:<https://www.krannert.p>
- 8) Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве. Трудовое право, №6, 2013. Электронный журнал. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2271>.