

## ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ГИБКИХ И ЦИФРОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ DIGITAL ПОКОЛЕНИЯ

Н.В. Тонких<sup>1</sup>, А.В. Бабинцева<sup>1</sup>, В.И. Джума<sup>2</sup>, Т.Л. Маркова<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

<sup>2</sup> ВНИИ труда Минтруда России (Москва, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
15 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать  
16 октября 2023 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

### Ключевые слова

Цифровая занятость, гибкая занятость, Digital поколение, поколение X, поколение Y, поколение Z, цифровая самозанятость, удовлетворенность работой, цифровая гибкая занятость

**Финансирование.** Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>.

**Аннотация.** Цифровизация и флексибилизация занятости – основное направление трансформации рынка труда. Целью исследования является оценка масштабов распространения и привлекательности гибких и цифровых форм занятости. Ключевая задача: проведение сравнительного анализа форматов занятости в группах представителей поколений X, Y, Z. Эмпирическая база сформирована на основе регионального социологического опроса. Объект исследования – трудоспособное население Свердловской области с опытом работы не менее трех месяцев в течение предыдущего года на момент опроса. Полученные результаты показали высокую распространенность гибкого режима рабочего времени. Самостоятельно регулируют время начала, перерывов и окончания работы на основной работе 18,7 % опрошенных, на дополнительной – 60,8 %. У представителей Digital поколения уровень такой занятости встречается в 1,9 раз чаще. Частота работы в цифровых формах занятости у представителей Digital поколения тоже выше. Работа в гибком сегменте занятости по признаку «гибкий режим работы» повышает вероятность удовлетворенности работой на 25,4 %; работа в дистанционной и гибридной формах – на 24,3 %. Выявлена неоднородность сегмента гибкой занятости по уровню благополучия. Работающие в нецифровом гибком формате демонстрируют низкие показатели удовлетворенности работой. Предлагается выделение двух сегментов: нецифрового и цифрового, который объединяет цифровую гибкую занятость и цифровую гибкую самозанятость. Для Digital поколения наиболее привлекательны гибкие цифровые формы занятости. Внедрение таких практик организации социально-трудовых отношений в деятельность российских компаний можно рассматривать как инструмент привлечения и удержания сотрудников Digital поколения, позволяющий обеспечить конкурентоспособность организаций.

## ATTRACTIVENESS OF FLEXIBLE AND DIGITAL FORMS OF EMPLOYMENT FOR THE DIGITAL GENERATION

N.V. Tonkikh<sup>1</sup>, A.V. Babintseva<sup>1</sup>, V.I. Dzhuma<sup>2</sup>, T.L. Markova<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

<sup>2</sup> All-Russian Research Institute of Work of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation (Moscow, Russia)

### Article info

Received  
September 15, 2023

Accepted  
October 16, 2023

### Type paper

Research paper

**Abstract.** Digitalization and flexibilization of employment is the main direction of labor market transformation. The study aims to assess the extent of the spread and attractiveness of flexible and digital forms of employment. The key objective is to conduct a comparative analysis of employment formats in the groups of representatives of X, Y, and Z generations. The empirical base is formed on the basis of a regional sociological survey. The object of the study is the able-bodied population of the Sverdlovsk region with work experience of at least three months during the previous year at the time of the survey. The results showed a high prevalence of flexible working hours. 18.7% of respondents independently regulate the time of start, breaks and end of work at their main job, and 60.8% at an additional job. The level of such employment is 1.9 times more common among representatives of the digital generation. The frequency of work in digital forms of employment is also higher among representatives of the digital generation. Working in the flexible segment of employment on the grounds of "flexible working hours" increases the probability of job satisfaction by 25.4%; working in remote and hybrid forms – by 24.3%. The heterogeneity of the flexible employment segment in terms of well-being was revealed. Those working in a non-digital flexible format show low job satisfac-

**Keywords**

Digital employment, flexible employment, digital generation, generation X, generation Y, generation Z, digital self-employment, job satisfaction, digital flexible employment

tion scores. It is proposed to distinguish two segments: non-digital and digital, which combines digital flexible employment and digital flexible self-employment. Flexible digital forms of employment are the most attractive for the digital generation. The introduction of such practices of organizing social and labor relations in the activities of Russian companies can be considered as a tool for attracting and retaining employees of the digital generation, allowing to ensure the competitiveness of organizations.

**Acknowledgements.** The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614>.

**1. Введение.** Последние годы мы наблюдаем тенденцию к интенсивному развитию цифровых и гибких форм занятости, они все больше приобретают популярность у работников и получают положительный отклик от работодателей. В России рост данных форм произошел в кризис пандемии, когда дистанционные технологии «спасали» рабочие процессы, позволяя обеспечить нормальное организационное функционирование. Пандемия была триггером, однако цифровизация социально-трудовых отношений – процесс неизбежный по двум основным причинам: интенсификация появления новых ИТ-технологий и выход на рынок труда волны работников Digital поколения. Работодателям желательно учитывать особенности и потребности молодого поколения для создания привлекательной рабочей среды, обеспечивающей конкурентоспособность в борьбе за кадры в условиях их дефицита. Цифровые формы занятости позволяют «закрыть» потребность части работников в гибких условиях труда, у которых есть свои плюсы.

Однако исследователи отмечают не только положительные перспективы флексибилизации рынка труда в части гармонизации баланса семья-работа, но и негативные аспекты, связанные с рисками нарушения трудовых прав, распространением неустойчивой и precarious занятости. В научных трудах подчеркивается актуальность исследований профилей гибкой цифровой занятости, аргументируется необходимость разработки новых институциональных инструментов регулирования данного сегмента рынка труда, чтобы получить максимальную пользу от оптимизации использования рабочей силы и при этом гарантировать социальную защищенность цифровых работников [1–3].

Фокус внимания в материалах статьи сосредоточен на следующих исследовательских вопросах. Действительно ли молодежь «голосует» за гибкие и цифровые формы занятости? Готов ли рынок труда подстроиться под интeресы Digital поколения?

Цель исследования: оценить масштабы распространения и привлекательность гибких и цифровых форм занятости для молодежи.

**2. Гибкая и цифровая занятость.** *Гибкая занятость* – современная, набирающая популярность модель социально-трудовых отношений в условиях динамичной и неопределенной экономики, которая на практике может выражаться в различных профилях занятости: неполная занятость (неполный рабочий день или неделя); гибкий рабочий график (скользящий график); частичная и временная занятость, подработки; фриланс-занятость; гибридная занятость, платформенная занятость, самозанятость и т. д.

Часть гибких рабочих мест порождена цифровизацией. Согласимся, что цифровизация представляет собой внедрение цифровых технологий в процессы воспроизводства товаров и услуг, ИТ-технологии являются товаром и выступают в качестве факторов производства: Интернет, смартфоны, ПК, мобильные приложения и платформы [4]. Следовательно, цифровизация занятости представляет собой интеграцию цифровых технологий с трудовой сферой и системой социально-трудовых отношений.

*Цифровая занятость* – это занятость, при которой в организации социально-трудовых отношений применяются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ). ИКТ используются при заключении трудовых отношений, для получения и передачи объемов работ, выполняют роль посредника между заказчиком и исполнителем работ [5]. ИКТ может быть и предметом, и средством, и результатом труда.

ИТ-специалист – участник цифровой экономики, однако его труд может быть организован в офисе со стандартным графиком работы. Таким образом, только часть цифровой занятости является гибкой, и наоборот. То есть мы можем сказать, что есть цифровые гибкие формы занятости и цифровые не гибкие формы. В частности, к гибким цифровым формам

занятости можно отнести дистанционные социально-трудовые отношения. Безусловно, гибкие формы занятости имеют свою привлекательность. Большим плюсом для бизнеса является снижение издержек на персонал, рост доступности дистанционного персонала из любого региона страны или мира. Соответственно, обладание цифровой грамотностью по-

зволяет работникам получить достойное вознаграждение за свою работу даже проживая на депрессивной территории с низким уровнем средней заработной платы.

Однако, как было упомянуто выше, наряду с преимуществами и новыми перспективами существуют определенные риски и для со-трудников, и для работодателей (табл. 1).

Таблица 1. **Преимущества и недостатки гибких форм занятости (сост. по: [6–9])**  
Table 1. **Advantages and disadvantages of flexible forms of employment (comp. by [6–9])**

<i>Преимущества</i>		<i>Недостатки</i>	
<i>Для работодателя</i>	<i>Для работника</i>	<i>Для работодателя</i>	<i>Для работника</i>
Возможность снизить расходы на персонал	Увеличение доходов (дополнительная работа, параллельная занятость)	Возможное сокращение эффективности труда	Потеря социальных компетенций
Возможность гибкого регулирования численности в зависимости от текущего спроса на товар / услугу	Возможность выбрать оптимальные условия труда / рабочее место/график	Нет полного контроля за действиями сотрудников	Оплата труда зачастую меньше, чем у стандартно занятых
Увеличение численности персонала не влечет необходимость организации новых рабочих мест	Возможность для роста социальной мобильности	Коммуникационные сложности организации совещаний и мероприятий по развитию персонала	Сложности с самоорганизацией и самодисциплиной
Оптимизация структуры затрат на персонал: оплата за выполненный объем работы вместо отработанного времени	Возможность трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями работать полный рабочий день или физически приезжать на работу	Риск снижения мотивации к труду у основного персонала со стандартными формами работы	Наличие отвлекающих факторов, мешающих работать эффективно
Сокращение потерь рабочего времени из-за кратковременных отлучек персонала	Оптимизация баланса личного и рабочего времени	Необходимость разработки новых технологий управления гибкими сотрудниками	Рамки рабочего дня стираются (переработки, сверхзанятость)
Возможность частично привлекать персонал других работодателей / работников с других территорий	Нет необходимости соблюдать дресс-код	Усложнение организации учета отработанного времени в связи с индивидуализацией графиков работы	Слабая социальная защищенность, неустойчивость занятости
Снижение производственных рисков	Не нужно тратить время и деньги на дорогу, увеличение свободного времени		Трудности во взаимодействии с коллегами

Для сотрудников минусы зачастую заключаются в коммуникационных сложностях взаимодействия с коллективом и в сложностях, порожаемых гибкостью рабочего времени, наличием личной свободы. Личная свобода в организации трудовой деятельности предполагает решение практических вопросов, требующих самодисциплины и её выработки, что для некоторых людей, привыкших к постоянному контролю со стороны начальства в офисной обстановке представляется трудной задачей. По этой же причине одним из самых больших

опасений бизнеса при принятии решения о внедрении гибких практик в организацию труда – риск сокращения эффективности и производительности труда. Тем не менее, указанные минусы могут быть нивелированы организационными и институциональными инструментами, кроме того, на рынок труда начинает выходить молодежь с высоким уровнем цифровой грамотности для которых гибкие условия труда скорее всего будут привлекательными.

**3. Digital поколение: отличительные черты.** Впервые понятие «Digital поколение»

или «Digital Native» использовал Марк Пренски [10] применительно к родившимся людям после цифровой революции, привыкшим получать информацию с помощью цифровых каналов. Digital Native – жители цифрового общества, цифрового века, цифровых технологий. Выделение поколения Digital Native развивает теорию поколений Нила Хау и Уильяма Штрауса, где речь идет о смене ценностей и моделей поведения у представителей G1, X, Y и других поколений<sup>1</sup>. Проблемой отличительных мировоззренческих характеристик Digital поколения занимается ряд исследователей, среди которых отметим канадского ученого Дона Тэпскотта, ставшего автором терминов «сетевое поколение» или «NET-generation» [11; 12].

В ближайшем будущем, основной сегмент экономически активного населения России будет состоять из милениалов – Y, людьми рожденными с 1981 по 1996 г. и начнет активно пополняться молодыми зумерами – Z<sup>2</sup>, известными как Digital natives [13], детьми рожденными после 1996 г. Компаниям необходимо будет ориентироваться и бороться за привлечение и удержание Z и Y, искать эффективные способы взаимодействия с ними с учетом их специфических характеристик.

Черты поколения Y-миллениалы:

- инновации и коммуникации;
- конкретика в информации;
- положительное отношение к изменениям;
- поиск себя и развитие;
- результативность и амбиции;
- работа в команде.

Миллениалы могут купить продукт на эмоциях, но, скорее всего, предварительно проведут сравнительный анализ, среди конкурентов<sup>3</sup>, по аналогии это касается и выбора места работы. Они способны уйти с работы на поиски более выгодных условий, если их что-то не устраивает. Им необходимо давать четкие установки и проговаривать, как их деятельность поможет организации. Для них не имеет значение количество выработанных часов, их волнует только результат. Следовательно, некоторым сотрудникам Y, желательно предоставлять возможность гибкой формы занятости, чаще всего они выбирают удаленную работу. Такая форма занятости позволяет контролировать результат, а не процесс работы, что в свою очередь так ценят работники этого поколения.

Черты поколения Z-зумеры:

- креатив и новаторство;

- нет четких убеждений;
- все должно быть в удовольствие;
- нет материальной заинтересованности;
- обработка большого объема информации;
- многофункциональность;
- капризность.

На данный момент самым старшим представителем Z только 22 года, их сознание еще формируется. Соответственно сложно дать конкретное утверждение, рекомендацию как именно с ними вступать в коммуникации. Хотя мы понимаем, что Z, как поколение Digital, начинают взаимодействовать с компьютером и интернетом с ранних лет жизни, соответственно взаимодействие, общение и получение нужной информации будет происходить преимущественно через интернет. Они вдохновляются примерами старт-апов и людьми, сделавшими себя очень рано. Такие люди, с большой степенью вероятности, не смогут быть привязаны к месту работы с 8:00 до 17:00, им больше будут интересны гибкие формы занятости, альтернативные источники общения и компании, которые вступили в эру цифровизации.

Авторская гипотеза относительно предпочтения форм занятости Digital поколения состоит в следующем: цифровые гибкие формы занятости станут основным трендом на рынке труда молодежи.

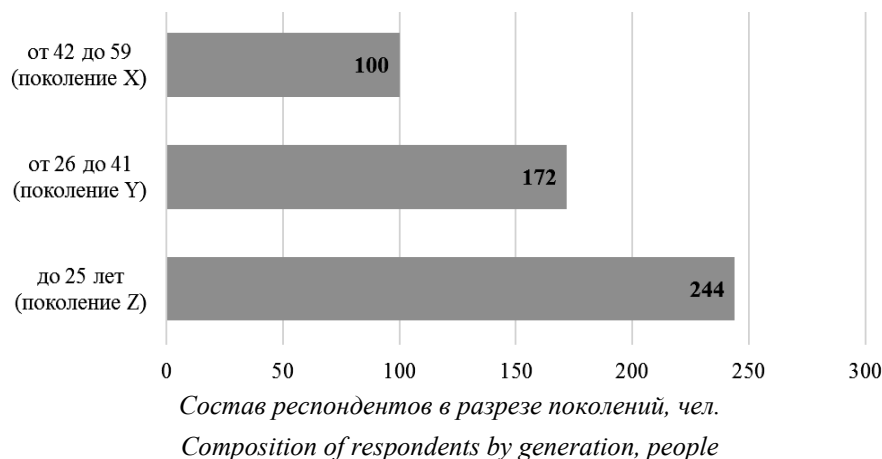
**4. Методы и информационная база исследования.** Авторами был проведен опрос среди жителей Свердловской области в возрасте от 15 до 60 лет, имеющих опыт постоянной и (или) временной работы (включая подработки) не менее 3-х месяцев в течение последних 12 месяцев на дату опроса. Получено 582 анкет, из них качественно заполненных – 516 ед. Выборка формировалась стихийно, методом «снежного кома». Период проведения опроса: с 26 октября по 4 ноября 2022 г.

Применялась гибридная технология опроса с помощью методов структурированного интервью «face to face» (15 % выборки). Интервью проводилось с посетителями: территориальных центров занятости службы населения Свердловской области; торговых центров и МФЦ. 85 % выборки реализовано с помощью стандартного он-лайн анкетирования Google forms. Респондентам предлагалось делиться ссылкой на опросник со знакомыми, поэтому в реализованную выборку попало незначительное количество респондентов из других

регионов. Состав выборки по территориальному признаку: 504 чел. – Свердловская область; 12 чел. – другие регионы. Было решено не выбраковывать данные представителей других областей, так как для решения задач наше-

го исследования место проживания не имеет принципиального значения.

На рисунке представлена характеристика респондентов по возрасту и принадлежности к поколению.



Наибольшую долю составляют респонденты Digital поколения Z, т. е. люди до 25 лет (47,3 %), второй сегмент по количеству респондентов – поколение Y (33,3 %); третий – поколение X (19,4 %).

Отметим, что представленная на рисунке группировка респондентов по возрасту в разрезе поколений имеет некую условность, связанную с двумя причинами. Первая: в литературе присутствует разброс в оценках интервалов годов рождения, соответствующих тому или иному поколению. К примеру, к поколению Y в разных источниках относят родившихся в интервалах: 1981–1996 гг.; 1984–2000; 1983–2003. Последний вариант встречается в трудах исследователей, по мнению которых, российская классификация поколений имеет свою специфику, она несколько сдвинута относительно западной из-за временных лагов наступления ключевых событий, формирующих мировоззренческие установки [14].

Вторая причина условности соотнесения возраста респондентов с поколениями связана с ограничениями данных, так как в анкете предлагалось отметить возрастной интервал, а не точное количество лет.

В связи с указанными причинами при проведении корреляционного анализа было проведено «отсечение» анкет смежных возрастных групп, которые находятся в конце одного поколения и начале следующего. Выбиралась срединная группа, которая в наибольшей степени обладает мировоззрением соответствующего поколения. К поколению Z отнесены респонденты младше 20 лет. Для оценки характеристик поколения Y отбирались анкеты участников в возрасте от 26 до 35 лет, для поколения X – респонденты от 41 года до 50 лет.

Основанная часть респондентов, принявших участие в опросе, имеет постоянное место работы, 70,9 % (табл. 2).

Таблица 2. Состав и структура респондентов по типу экономической активности

Table 2. Composition and structure of respondents by type of economic activity

<i>Занятость</i>	<i>Количество, чел.</i>	<i>Доля, %</i>
Имею только постоянную работу	250	48,4
Имею постоянную работу и дополнительную подработку	116	22,5
Имею только временную работу	37	7,2
Не работаю, ишу работу, но в службе занятости как безработный не зарегистрирован	38	7,4
Нахожусь в декретном отпуске	27	5,2
Не работаю и в настоящее время работать не планирую	15	2,9
Всего ответивших	516	100,0

Представленные результаты говорят о высоко распространении гибкой занятости по признаку «вторичная занятость». Дополнительную работу имеет пятая часть респондентов. Распространенность временной работы, которая зачастую имеет признаки гибкой, частичной занятости тоже достаточно высока. В совокупности гибкой занятостью охвачена треть опрошенных.

**5. Результаты.** Описательная статистика демонстрирует сравнительно низкий (относи-

тельно других региональных исследований) уровень распространения стандартной занятости на основной работе с жестким графиком работы (табл. 3). Данный факт может быть объяснен ограничениями выборки (смещение в сторону респондентов Digital поколения), то есть, полученные данные косвенно свидетельствуют в пользу привлекательности гибких форм занятости для молодежи.

Таблица 3. Структура ответов на вопрос «Какой у Вас режим работы?», %  
Table 3. Structures of the answers to the question «What is your working mode?», %

Режим работы	На основной работе	На дополнительной работе
Гибкий режим работы, установленный работодателем (сменный, скользящий, по вызову)	36,7	23,3
Гибкий режим работы по инициативе работника (самостоятельно регулирую время начала, перерывов и окончания работы)	18,7	60,8
Жесткий режим работы, установленный работодателем (время начала и окончания рабочего дня не меняется)	44,6	15,8
Всего	100,0	100,0

Анализ данных позволяет сделать ключевой вывод: подтверждается тенденция роста гибкой занятости. Совокупная распространенность гибких практик организации труда как по инициативе компании, так и по инициативе работников по основному рабочему месту составила 55,4 %, на дополнительной занятости 84,1 %.

Занятость на цифровых рабочих местах в сравнении с результатами опроса экономически активного населения Свердловской облас-

ти в 2015 г. тоже заметно увеличилась, в 15 раз. Распространенность уровня цифровой занятости<sup>4</sup> по результатам текущего опроса на основном рабочем месте составила 15,4 %, на дополнительной работе – 42,0 %. В 2015 г. уровень распространенности цифровой занятости на основном месте работы составлял менее 1 %, на дополнительном – 3,4 % [15].

Данные табл. 4 демонстрируют, что Digital-поколение чаще выбирает гибкий режим работы, чем поколение X.

Таблица 4. Отличия в структуре режима работы у респондентов поколений Z, Y, X, %  
Table 4. Differences in the structure of the work schedule among respondents of generations Z, Y, X, %

Режим работы	Представители поколений		
	X	Y	Z
Гибкий режим работы, установленный работодателем (сменный, скользящий, по вызову)	20,0	36,4	29,8
Гибкий режим работы по инициативе работника (самостоятельно регулирую время начала, перерывов и окончания работы)	23,5	23,1	44,7
Жесткий режим работы, установленный работодателем (время начала и окончания рабочего дня не меняется)	56,5	40,5	25,5
Всего	100,0	100,0	100,0

Наибольший совокупный охват гибкими формами занятости наблюдается в среде поколения Z (74,5 %). У «Игреков» данный показатель равен 59,5 %, у X поколения – 43,5 %. Ко-

нечно, основная доля представителей Z на момент опроса совмещают работу с учебой и когда они полноценно выйдут на рынок труда, картина может измениться. Тем не менее, они

уже привыкли самостоятельно регулировать свое рабочее время и с высокой долей вероятности будут выбирать работу с гибким режимом занятости.

Частота работы в гибких цифровых формах занятости так же выше у представителей

Digital поколения: у Z она составила 19,5 %; у Y – 13,8 %; у X – 6,1 %.

Согласно данным табл. 5 режим занятости и формат рабочего места влияет на удовлетворенность работой.

Таблица 5. Доля респондентов, ответивших положительно на вопрос «Вы довольны своей работой?», %

Table 5. Proportion of respondents who answered positively to the question "Are you satisfied with your job?", %

<i>Режим работы</i>	<i>%</i>
Гибкий режим работы по инициативе работника (самостоятельно регулирую время начала, перерывов и окончания работы)	80,0
Гибкий режим работы, установленный работодателем (сменный, скользящий, по вызову)	69,3
Жесткий режим работы, установленный работодателем (время начала и окончания рабочего дня не меняется)	63,8
Формат рабочего места	%
Гибридный формат	84,0
Дистанционная работа	80,0
Работа на стационарном рабочем месте у работодателя	67,6
Мобильный формат работы без постоянного места	56,5

*Примечание.* Положительные ответы – сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет».

Гибкая занятость с возможностью без согласования с работодателем регулировать начало, перерывы и окончание работы в сравнении с жестким распорядком трудового дня повышает вероятность испытывать удовлетворенность от работы на 25,4 %. Цифровой формат социально-трудовых отношений (дистанционный и гибридный) в сравнении со стандартным (работа на территории предприятия) тоже увеличивает шансы быть довольным своей занятостью на примерно такой же процент – на 24,3 %.

Наши результаты подтверждают выводы других исследователей по поводу наличия разных профилей гибкой занятости с разным уровнем благополучия. Работающие в гибком мобильном формате работы без постоянного места демонстрируют самые низкие показатели удовлетворенности своей работой.

**6. Заключение.** Представленные результаты говорят о высоком распространении гибкой занятости по признакам «вторичная занятость», «режим труда» и «формат рабочего места». Вторичную занятость (дополнительную работу) имеет пятая часть респондентов, из них 84,1 % выполняют ее на основе гибких режимов труда. Распространенность временной работы, которая зачастую имеет признаки гибкой занятости тоже достаточно высока – 7,2 %. На

основной работе гибкий режим труда у 55,4 % опрошенных: самостоятельно регулируют время начала, перерывов и окончания работы – 18,7 %; работают в гибком режиме, установленном работодателем – 36,7 %. Представители Digital поколения в 1,9 раз чаще имеют свободу самостоятельного регулирования своего режима труда без согласования с работодателем. Уровень распространенности цифровой занятости в регионе значительно вырос за последние семь лет и составил на основной работе 15,4 %, на дополнительной – 42,0 %. Частота работы в цифровых формах занятости у представителей Digital Z поколения тоже выше.

Гибкие и цифровые формы труда привлекательны для населения. Удовлетворенность работой в условиях гибкого режима и цифровой занятости значимо выше в сравнении с условиями на стандартных рабочих местах с жестким режимом труда. Выявлена неоднородность сегмента гибкой занятости по уровню благополучия. Работающие в нецифровом гибком формате демонстрируют низкие показатели удовлетворенности работой. Считаем актуальным продолжение исследования устойчивости (благополучности) и защищенности гибких форм занятости на основе детализации их классификации, ее уточнения. В ча-

стности, целесообразны исследования профилей гибкой занятости по статусу занятости: в группах наемного персонала, индивидуальных предпринимателей, самозанятых, фрилансеров, платформенных работников. Новым проблемным полем является исследование влияния цифровизации на условиях гибкой занятости. Предлагаем выделение двух сегментов: нецифровая гибкая занятость и цифровая гибкая занятость. Отличительный признак цифровой гибкой занятости: использование Интернета и цифровых платформ. По нашей гипотезе устойчивость и привлекательность для населения разных профилей цифровой гибкой занятости будет дифференцирована. Поэтому считаем важной их детализацию: цифровая гибкая наемная занятость, цифровая гибкая самозанятость, цифровая гибкая платформенная занятость, другие профили.

В заключении отметим, что привлекательность цифровых гибких форм занятости для

Digital поколения значимо выше, чем для других. Цифровая гибкая занятость представляет собой перспективную форму организации труда для нового поколения будущих работников, является перспективным инструментом решения проблемы найма и удержания молодежи, в том числе с помощью цифровой миграции со-трудников из регионов России.

#### Примечания

<sup>1</sup> Альбицкая И., Косяков А. Теория поколений. Поколения – современники // Юридический справочник руководителя. 2022. № 8. URL: <https://delopress.ru/journals/law/lichnyy-interes/61122-teoriya-pokoleniy-pokoleniya-sovremenniki/>.

<sup>2</sup> Теория поколений X, Y, Z, беби-бумеров, альфа в России – их ключевые особенности и различия // Журнал digital-агентства Prostudio. URL: <https://prostudio.ru/journal/generation-x-y-z/>.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> К цифровой занятости отнесены дистанционная и гибридная формы.

#### Литература

1. Бобков В. Н. Гибкая занятость путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда? // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №. 3 (209). – С. 7–17. – DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10022.
2. Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. Т. 9, Вып. 4. – С. 7–27.
3. Слепцова Е. В., Сороколетов А. А. Гибкие формы занятости: вынужденная мера или тенденция будущего // Journal of Economy and Business, – 2022. Vol. 1-1 (83). – С. 204–207.
4. Демьянова А. В. Статистическое измерение влияния цифровизации экономики на занятость // Секция статистики науки, инноваций, образования и информационного общества НМС Росстата. М., 2021. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ryCC4yXJ/Demyanova.pdf>.
5. Катаев В. А., Тонких Н. В., Бабинцева А. В. Критическая оценка возможностей Росстата для формирования модели анализа влияния цифровой занятости на рождаемость // Глобальные вызовы демографическому развитию: сб. науч. ст.: в 2 т. – Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2022. – Т. II. – С. 197–206. – DOI: 10.17059/udf-2022-4-18.
6. Гурова И. М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7, № 1. – С. 151–155. – DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155.
7. Бабинцева А. В. Риски и положительные аспекты «теневой» самостоятельной занятости женщин для участников экономических и правовых отношений // Вестник науки. – 2019. – № 12 (2). – С. 140–143.
8. Меркушева М. В. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 5. – С. 419–438.
9. Ватутина Л. А., Злобина Е. Ю., Хоменко Е. Б. Цифровизация и цифровая трансформация бизнеса: Современные вызовы и тенденции // Экономика и право. – 2021. – Т. 31, вып. 4. – С. 545–551.
10. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants // On the Horizon. – MCB University Press. – 2001. – Vol. 9 – No. 5, 1–6.
11. Tapscott D. Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation. – New York : McGraw-Hill Companies, 1999.



12. Носова С. С. Сетевое поколение. Архитекторы или геростраты В: Воздушный замок // Международный журнал по теории архитектуры. – 2014. – Т. 19, № 32. – С. 45–65.
13. Palfrey, John; Gasser, Urs 2008: Born Digital. Understanding the first generation of digital natives. – New York: Basic Books.
14. Миронова О. А. Проблемы и задачи цифрового образования в России в контексте теории поколений // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2019. – № 1 (65). – С. 51–63.
15. Тонких Н. В., Камарова Т. А. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 2 (58). – С. 185–196.

### References

1. Bobkov V.N. Flexible employment is the path to chaos or a new model for the stability of labor markets?. *Standard of living of the population of Russian regions*, 2018, no. 3 (209), pp. 7-17. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10022. (in Russian).
2. Razumova T.O., Artamonova M.V. Flexible forms of employment in the system of criteria of the concept «The future in the sphere of labor». *Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic journal*, 2017, Vol. 9, iss. 4, pp. 7-27. (in Russian).
3. Slepsova E.V., Sorokoletov A.A. Flexible forms of employment: a forced measure or a trend of the future. *Journal of Economy and Business*, 2022, Vol. 1-1 (83), pp. 204-207. (in Russian).
4. Demyanova A.V. Statistical measurement of the impact of digitalization of the economy on employment. *Section of Statistics of Science, Innovation, Education and Information society*. (in Russian).
5. Kataev V.A., Tonkikh N.V., Babintseva A.V. Critical assessment of Rosstat's capabilities for forming a model for analyzing the impact of digital employment on fertility. *Global challenges to demographic development: a collection scientific articles in 2 volumes*, Yekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2022, Vol. II, pp. 197-206. DOI: 10.17059/udf-2022-4-18. (in Russian).
6. Gurova I.M. Remote work as a promising form of labor organization for Russian business structures. *MIR (Modernization. Innovation. Development)*, 2016, Vol. 7, no. 1, pp. 151-155. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155. (in Russian).
7. Babintseva A.V. Risks and positive aspects of «shadow» self-employment of women for participants in economic and legal relations. *Bulletin of Science*, 2019, no. 12 (2), pp. 140-143. (in Russian).
8. Merkusheva M.V. Flexible forms of employment: features of application in modern conditions. *Labor economics*, 2020, Vol. 7, no. 5, pp. 419-438. (in Russian).
9. Vatutina L.A., Zlobina E.Yu., Khomenko E.B. Digitalization and digital transformation of business: Modern challenges and trends. *Economics and Law*, 2021, Vol. 31, iss. 4, pp. 545-551. (in Russian).
10. Prensky M. (2001), *Digital Natives, Digital Immigrants/On the Horizon*. MCB University Press, Vol. 9, No. 5, 1-6.
11. Tapscott D. (1999), *Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation*. New York, McGraw-Hill Companies.
12. Nosova S.S. Network generation. Architects or Herostrats In: *Castle in the Air. An international Journal on the Theory of Architecture*, 2014, Vol. 19, no. 32, pp. 45-65. (in Russian).
13. Palfrey, John; Gasser, Urs 2008: Born Digital. Understanding the first generation of digital natives. New York, Basic Books.
14. Mironova O.A. Problems and tasks of digital education in Russia in the context of the theory of generations. *Bulletin of the Rostov State Economic University (RINH)*, 2019, no. 1 (65), pp. 51-63. (in Russian).
15. Tonkikh N.V., Kamarova T.A. Appraisal of precariousness distribution on labour market in Sverdlovsk region of the Russian Federation on the basis of social research. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2017, no. 2 (58), pp. 185-196. (in Russian).

**Сведения об авторах**

**Тонких Наталья Владимировна** – канд. экон. наук, доцент, заведующий лабораторией кафедры экономики труда и управления персоналом  
 Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45  
 E-mail: nvvorob1@mail.ru  
 ORCID: 0000-0003-2957-7607  
 Scopus AuthorID: 57216647690  
 ResearcherID: O-9705-2018  
 SPIN-код РИНЦ: 7756-5209

**Бабинцева Алина Вячеславовна** – специалист по обучению и развитию персонала, соискатель научной степени  
 Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45  
 E-mail: luizenokk@inbox.ru

**Джума Владимир Иванович** – директор Центра цифровой трансформации и анализа данных  
 Адрес для корреспонденции: 105043, Россия, Москва, ул. 4-я Парковая, 29  
 E-mail: vladimir@vnii-truda.ru  
 ORCID: 0000-0002-1688-5451  
 РИНЦ AuthorID: 1102220

**Маркова Татьяна Леонидовна** – канд. социол. наук, доцент кафедры делового иностранного языка  
 Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45  
 E-mail: markova\_tl@usue.ru  
 ORCID: 0000-0002-2520-6836  
 Scopus AuthorID: 57194570432  
 SPIN-код РИНЦ: 9707-1233

**Вклад авторов**

**Тонких Н.В.** – дизайн исследования, формулировка авторской трактовки понятия «цифровая занятость», описание сущности «цифровая гибкая занятость» (раздел 2), формулировка методов в разделе 4, раздел 5 (частично), формулировка выводов, раздел 6, заключение, аннотация.  
**Бабинцева А.В.** – раздел 2 (частично), раздел 3, описательная статистика выборки в разделе 4.  
**Джума В.И.** – обработка и анализ данных, раздел 5 (частично).  
**Маркова Т.Л.** – введение.

**Для цитирования**

Тонких Н. В., Бабинцева А. В., Джума В. И., Маркова Т. Л. Привлекательность гибких и цифровых форм занятости для Digital поколения // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 36–45. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45.

**About the authors**

**Natalia V. Tonkikh** – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Laboratory of the Department of Labor Economics and Personnel Management  
 Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia  
 E-mail: nvvorob1@mail.ru  
 ORCID: 0000-0003-2957-7607  
 Scopus AuthorID: 57216647690  
 ResearcherID: O-9705-2018  
 RSCI SPIN-code: 7756-5209

**Alina V. Babintseva** – training specialist, scientific degree candidate  
 Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia  
 E-mail: luizenokk@inbox.ru

**Vladimir I. Dzhuma** – Director of the Center for Digital Transformation and Data Analysis  
 Postal address: 29, 4-ya Parkovaya ul., Moscow, 105043, Russia  
 E-mail: vladimir@vnii-truda.ru  
 ORCID: 0000-0002-1688-5451  
 RSCI AuthorID: 1102220

**Tatiana L. Markova** – PhD in Sociological Sciences, Associate Professor of the Business Foreign Language Department  
 Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia  
 E-mail: markova\_tl@usue.ru  
 ORCID: 0000-0002-2520-6836  
 Scopus AuthorID: 57194570432  
 RSCI SPIN-code: 9707-1233

**Authors' contributions**

**Tonkikh N.V.** – formulation of the author's interpretation of the concept of "digital employment", description of the essence of "digital flexible employment" (section 2), method statement in section 4, section 5 (partially), formulation of conclusions, section 6, conclusion, annotation.  
**Babintseva A.V.** – section 2 (partial), section 3, descriptive statistics of the sample in section 4.  
**Dzhuma V.I.** – data processing and analysis, section 5 (partial).  
**Markova T.L.** – introduction.

**For citations**

Tonkikh N.V., Babintseva A.V., Dzhuma V.I., Markova T.L. Attractiveness of flexible and digital forms of employment for the Digital generation. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 36-45. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45. (in Russian).