

УДК 378

ГИГОНОМИКА И ВЫСШАЯ ШКОЛА: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

А.Н. Муравьева, О.Н. Олейникова

Национальный офис Erasmus+ в России, Москва

DOI: 10.26456/vtspyped/2020.2.121

Рассмотрены вопросы изменений в различных подсистемах общества под влиянием гигонимики с возможными ответами на новые вызовы со стороны системы высшего образования с точки зрения формирования актуальных для гигонимики компетенций у различных целевых групп. Предложены возможные пути совершенствования образовательных программ и программ дополнительного профессионального образования (ДПО) для обеспечения их целевой ориентации на формирование умений для гигонимики. Научная новизна заключается в целенаправленном рассмотрении парадигмы гигонимики с позиций компетенций участвующих в них субъектов, способов формирования и поддержания этих компетенций. Практическая значимость основных положений и выводов состоит в возможности их использования для модернизации образовательных программ и ФГОСов высшего образования, программ профессионального развития для методистов и администрации вузов.

Ключевые слова: *гигонимика, компетенции, система образования, занятость, рынок труда.*

В настоящее время мир претерпевает серьезные изменения, которые, помимо всего прочего, требуют определенного переосмысления задач высшей школы и способов ее ответа на новые вызовы. Выпускники системы высшего образования должны сейчас и на перспективу решать новые проблемы, часто до того неизвестные. При этом единственным условием эффективного ответа на такие изменения становятся сформированные в процессе обучения компетенции. А для этого необходимо четко определить, какие это компетенции и как их формировать.

В данной статье будут рассмотрены вопросы модернизации программ высшего образования с точки зрения адекватности формируемых ими компетенций условиям гигонимики.

Гигонимика представляет собой новую модель трудовых отношений, основанную на краткосрочных контрактах или неформальных договоренностях, которая дает большую гибкость как работникам, так и компаниям, и которая связана с целым набором факторов, не типичных для традиционного бизнеса. То есть гигонимика – это экономика, где у людей отсутствует «реальная работа», но есть так называемые «гиги» т.е. краткосрочные контракты без социальных и

прочих обязательств и бонусов.

Краткосрочные контракты и неформальные договоренности существовали и ранее, но в данном случае условием их возникновения и поддержания становятся цифровые платформы и сети. Платформы – это экосистемы, составляющие физическую базу цифровой экономики, главные ее узлы, через которые осуществляется взаимодействие субъектов рынка. Благодаря этим технологиям резко сокращается дистанция между услугой и клиентом. В новых условиях появляются новые возможности для маленьких фирм и индивидуальных производителей в части выхода на глобальные рынки.

Стремительное размножение платформ, основанных на цифровых технологиях и играющих роль посредников в установлении трудовых отношений для выполнения отдельных задач, требует всестороннего осмысления всех факторов, связанных с их использованием, с позиций регулирования, организации, влияния, выгод и угроз [8].

При том, что количество платформ гигномики еще невелико и занимает, по некоторым исследованиям, от 1 до 3 % от общей занятости, в перспективе ожидается их стремительный рост [17]. Этому может способствовать и кризис, вызванный пандемией коронавируса.

В настоящее время рост таких платформ наиболее выражен в небольшом количестве отраслей с высокой долей работников, занятых на индивидуальной основе, что позволяет скорее предположить замену традиционной самозанятости такими платформами, нежели наемного труда в целом.

Одной из сфер, где они сегодня уже успешно действуют, является общественный транспорт, торговля (например, Amazon и Alibaba), гостиничный бизнес и др. Стремительно развиваются программные сервисы, облегчающие взаимный поиск тех, кто оказывает различные услуги, и тех, кто в них нуждается. Список может быть продолжен. По подсчетам аналитической компании CB Insights, в США уже каждый третий работник перешел в ряды таких работников, к 2020 году их доля выросла до 40 % от общего числа служащих [9]. Аналогичные процессы происходят у нас в стране и носят объективный характер. И, следовательно, требуют всестороннего осмысления.

В настоящей статье предлагается проблематика для дальнейших исследований парадигмы гигномики с точки зрения формирования у различных категорий целевых групп компетенций, актуальных для нового формата экономики. Авторы предлагают для обозначения акторов гигномики условное обозначение «гигозанятые», чтобы провести четкий водораздел с терминами *фрилансер* и *самозанятый*.

Методы и материалы

Авторами проанализирован большой объем публикаций, как российских, так и зарубежных, на тему развития гигномики. При том

что основной массив публикаций/ исследований не затрагивает вопросов, связанных с подготовкой кадров, они имеют большую ценность для настоящего исследования, поскольку позволяют очертить зоны развития для высшей школы в ответ на изменения внешней среды.

Эти публикации включают в себя как научные статьи, так и доклады международных организаций, таких как Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейская Комиссия, таких институтов, как JP Morgan Chase & Co. Institute (Джей Пи Морган Чейс Институт), National Bureau of Economic Research (NBER) – Национальное бюро экономических исследований) и т. д.

Отбор публикаций проведен по таким критериям, как актуальность, наличие убедительного списка использованных источников, многоплановость анализа проблемы.

В изученных работах рассматривается преимущественно связь цифровой экономики с процессами, происходящими в социально-трудовой сфере в их неразрывной целостности, ее влияние на качество трудовой жизни и перспективы развития социальной сферы в новых условиях, на управление персоналом. Также ряд публикаций посвящен поведенческому анализу, вопросам организационного поведения, психологии труда и др.

Это публикации в различных зарубежных профильных журналах, таких как Academy of Management Journal (Журнал академии менеджмента), American Sociological Review (Американский социологический обзор), Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior (Ежегодный обзор организационной психологии и организационного поведения), Business Ethics Quarterly (Деловая этика – кварталный журнал), Journal of Occupational and Organizational Psychology (Журнал профессиональной и организационной психологии), Human Relations (Взаимоотношения людей), Comparative Labor Law & Policy Journal (Журнал «Сравнительное трудовое право и политика»), Computers in Human Behavior (Компьютеры в поведении человека), European Review of Labour and Research (Европейский обзор труда и исследований), Work, Employment and Society («Работа, занятость и общество»), Human Resource Management Review (Обзор управления человеческими ресурсами), Industrial and Labor Relations Review (Обзор производственных и трудовых отношений), Industrial and Organizational Psychology (Промышленная и организационная психология), Journal of Occupational and Organizational Psychology (Журнал профессиональной и организационной психологии), Journal of Organizational Behavior (Журнал организационного поведения), Journal of the Association for Information Systems (Журнал Ассоциации информационных систем), Journal of Vocational Behavior (Журнал профессионального поведения), Organization Studies (Организация исследований), Review of Keynesian Economics (Обзор кейнсианской экономики), The Economic and Labour Relations Review (Обзор

экономики и трудовых отношений), The RAND Journal of Economics (Экономический журнал RAND (исследования и разработки)).

Также изучены публикации в российских журналах «Управленец», «Вестник Финансового университета», научно-технический журнал «Первая миля» и др. и работы таких исследователей, как В.Е. Гимпельсон, С.Б. Гиниева, Р.А. Долженко, Е.С. Садовая, Л.В. Лapidус [2, 3, 4, 6].

Анализ показал, что только в единичных зарубежных работах анализируются вопросы, связанные с компетенциями для гигозанятых и с путями их формирования и развития [10], что обуславливает актуальность данной статьи, где авторы представляют новый угол рассмотрения, а именно с позиций роли высшей школы в подготовке кадров для гигаэкономики.

Логика представления материала следующая: особенности занятости в гигаэкономике с точки зрения ее регулирования и организации и связанные с этим проблемы; компетенции гигозанятых как проекция позиционирования данных работников на рынке труда; предложения по подготовке кадров для гигаэкономики.

Использованы следующие эмпирические методы исследования: сравнительно-аналитический метод, текстовый анализ/анализ документов, изучение опыта; изучение первоисточников/документации, а также элементы социального проектирования.

Обсуждение и результаты

Интерес к проблемам, связанным с новыми моделями трудовых отношений и новыми форматами занятости, возник не вчера. Первые работы по гигаэкономике появились в 90-х годах прошлого века [12].

Гигаэкономика как новая форма актуализации нестандартной занятости связана с трансформацией сложных социально-экономических систем под влиянием цифровых технологий, что дает большую гибкость как работникам, так и компаниям, и одновременно несет в себе множество неизвестных факторов.

Часто для обозначения людей, занятых в гигаэкономике, используют привычный термин *фрилансеры*, а само явление называют *фрилансом*. Однако такое употребление не отражает основного отличия фрилансеров от гигозанятых, а именно то, что последние работают на базе платформ, реализуя возможность перехода с одной платформы на другую. При этом платформы становятся как бы серым работодателем.

В рамках гигаэкономики люди становятся частью цепочки поставок, объединяющей работников, искусственный интеллект, роботов или коботов.

Занятость в гигаэкономике, обозначая работу в рамках полной или частичной занятости в целях получения заработка, выходит за рамки традиционного взаимодействия работодатель – работник – клиент. Такая работа управляется самим работником, который является для

самого себя работодателем. Именно поэтому такие работники заинтересованы быстрее выполнить работу и получить оплату по факту, а компании заинтересованы в гигозанятых, поскольку не несут затрат на поиск сотрудников и содержание штата.

В возрастном разрезе основными акторами гигномики являются миллениалы, хотя в последнее время данный формат занятости становится все более популярным и среди лиц более старшего возраста.

Первой отраслью, где прижилось понятие «фриланс», была отрасль информационных технологий. IT-специалисты могут выполнять свои задачи, находясь в любой точке мира, и «монетизировать» свои знания гораздо эффективнее, работая на нескольких проектах одновременно. Фактически они начали зарабатывать на свободном времени, продавая его как товар. Они же – благодаря цифровым технологиям – трансформировали и другие сферы деятельности, формируя гигномику (в частности, транспортную сферу). Первые стартапы в этой сфере (например, Uber, GetTaxi – мобильные приложения для поиска, вызова и оплаты такси, AirBnB – онлайн-платформа для аренды жилья и др.) уже сформировали новую модель работы рынка в определенной нише.

Далее гигномика стала охватывать графических дизайнеров, писателей, артистов, художников, консультантов, исследователей, предпринимателей и тех, кто занимается чем-то для реализации собственного потенциала, многие из которых ранее были фрилансерами. Также высока вероятность появления заметных игроков в области домашних сервисов.

В США 10 % от общего числа работающих считают независимую работу основной, около 30–40 % заняты такой деятельностью помимо основной работы.

К 2020 году, по подсчетам международной сети компаний, предлагающих услуги в области консалтинга и аудита PwC, рынок платформ для обслуживания «гигномики» должен вырасти до \$63 млрд [13].

В России все больше людей отказываются от работы в пользу гигозанятости. Например, в сервисе по поиску помощников для решения бытовых и бизнес-задач YouDo.com (мобильное приложение и сайт для заказа любых услуг напрямую у специалистов и поиска клиентов) в 2015 г. зарегистрировалось в три раза больше исполнителей, чем в 2014 г. В то же время на сервисе fl.ru (профессиональный ресурс, предназначенный для поиска работы или исполнителя (фрилансера) на удаленную работу) в мае 2015 г. свои услуги предложили 30,4 тыс. человек, годом ранее – 14,6 тыс. По данным SuperJob (предложения высокооплачиваемой работы от российских и многих зарубежных компаний), в каждой третьей российской компании пользуются услугами удаленных сотрудников [9].

То есть если раньше люди имели постоянную работу и время от времени делали что-то «на стороне», занимаясь совместительством или фрилансом, сейчас с появлением новых платформ возможностей для фриланса становится все больше, но уже в формате гигозанятости. Ожидается, что к 2025 г. объем выполняемых работ в рамках гигонимики вырастет до около \$2,7 трлн [1].

В 2017 г. в России была принята государственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», основными целями которой являются: создание экосистемы цифровой экономики; обеспечение эффективного взаимодействия общества, бизнеса и государства; создание необходимых условий для развития высокотехнологичных бизнесов; повышение конкурентоспособности на глобальном рынке.

Пока же, по данным ведущей консалтинговой компании McKinsey, доля дистанционных работников в России не превышает 4 % от общего количества рабочих мест (для сравнения: в США – 34–36 %). При этом количество вакансий на российском рынке труда, предлагающих удаленную работу, в 2016 г. составило 35 % от общей доли объявлений. В 2016 г. по сравнению с 2015 г. в России произошло сокращение количества переданных в агентства вакансий на 18 %, при этом средняя стоимость позиции в массовом подборе выросла на 37 %, а средняя стоимость в профессиональном отборе – на 17 % [7].

В рамках гигонимики сформировалось новое понятие – *карьера без границ*. *Карьера без границ* характеризуются физической и психологической мобильностью, а именно межинституциональной/межорганизационной и внутриинституциональной/внутриорганизационной мобильностью [14, 15].

Таким образом, с одной стороны, выгоды гигозанятости очевидны, а с другой – очевидны и угрозы. Угрозы связаны с тем, что «гигозанятый работник» предоставлен сам себе и лишен правовой защиты и поддержки, в том числе и со стороны кадровых служб, что отталкивает определенные категории людей от такой занятости.

Эти угрозы создают потребность в дополнительных усилиях по формированию в работниках мотивации и готовности к такой занятости. В формировании такой готовности ключевая роль принадлежит системе профессионального образования всех уровней. И в этой связи важна проактивная реакция системы на внешние сигналы и их правильная и эффективная интерпретация. Именно сфера образования может помочь людям в формировании целостной картины собственной трудовой/профессиональной жизни.

Рост гигонимики требует определенной модификации образовательной парадигмы на системном уровне для того, чтобы различные целевые группы населения могли эффективно модифицировать индивидуальные парадигмы профессиональной

деятельности для эффективной самореализации. Модификация индивидуальных парадигм неизбежна в гигонимике, поскольку у гигозанятых работа и жизнь тесно переплетаются.

Важно подчеркнуть, что эта модификация касается диверсифицированных целевых групп, поскольку в современном мире вузы являются или должны стать ядром обучения в течение всей жизни, формируя вокруг себя пространство обучения и развития для местных и региональных сообществ.

Природа занятости и ее актуализация в гигонимике формируют ориентиры для определения компетенций, которые обеспечивают эффективную самореализацию работников.

И в этом контексте особую важность приобретают компетенции в вопросах социальной и правовой защиты, поскольку, в отличие от традиционных работников, статус которых отрегулирован соответствующим трудовым и налоговым законодательством, обеспечен мерами социальной защиты, а также институционально, гигозанятые, работающие в рамках цифровых платформ и являющиеся, как правило, самозанятыми лицами, сами отвечают за экономические последствия собственного выбора и планирование собственной карьеры. Они лишены какой-либо поддержки в лице кадровых служб, схем повышения квалификации и т.д. Помимо этого, они должны сами планировать и организовывать собственную деятельность, соблюдая все требования регуляторов, включая выплату налогов, оценку рисков, ведение переговоров с заказчиками/ клиентами, решение проблем. и т.д. Другими словами, они должны обладать целым набором компетенций и знаниями относительно особенностей гигонимики, где работник становится собственным работодателем.

Для системы образования это означает определенное переформатирование традиционной парадигмы и формирование новой повестки дня, включающей в себя:

- формирование компетенций, установок, умений в системе профессионального образования, для чего нужна модернизация программ и обучающей среды,
- формирование необходимых компетенций у преподавателей,
- формирование необходимых компетенций у работников кадровых служб,
- формирование целостной онлайн-системы для поддержания и обновления компетенций гигозанятых.

Исходя из самой природы гигонимики, общий абрис требуемых компетенций охватывает умения поиска и выбора работы, выполнения работы согласно требованиям клиента, управление бизнес-аспектами собственной деятельности (в таких областях, как налоги, отчетность, планирование, анализ рынка и т. д.), ведение переговоров о ценах и условиях контакта и т. д. Помимо этого, гигозанятым нужны

социальные умения, умения управлять проектами, управлять командой, а также лидерские умения. И, естественно, все гигазанятые должны уметь эффективно использовать ИКТ для связи с клиентами и для работы.

Для гигазанятых формируются рекомендации относительно тех умений, которые помогут им эффективно встраиваться в новую ситуацию. В целом эти умения и ранее в той или иной мере, учитывались при формировании образовательных программ как универсальные/ ключевые/ трансверсальные компетенции.

В настоящее время требуется изменить акценты и выстроить приоритеты исходя из специфики гиганомики. Основу модернизированной парадигмы должны составить проактивные умения, которые необходимы для предвосхищения развития ситуации на рынке труда и определения собственного места на этом рынке.

Особое место в этой парадигме занимают предпринимательские умения, которые уже давно занимают приоритетную позицию в программах профессионального образования как национальных государств, так и международных организаций [16]. Причем предпринимательские умения можно рассматривать как мета-умения, в которые включается адаптивность, готовность идти на оправданный риск, принимать решения в ситуации неопределенности, лидерство, творчество, резильентность, организационные умения [5].

Следует подчеркнуть, что в целом уже сформировавшийся массив исследований и методических рекомендаций в области обучения предпринимательству во многом облегчает задачу формирования умений для гиганомики.

Отдельную группу составляют социальные умения, включая умения формировать сети взаимодействия. Формирование сетей принципиально важно для гигазанятых, поскольку в силу своей физической разобщенности сети становятся для них источником и платформой для обмена опытом и взаимного обучения.

Не менее важное место занимает формирование мотивации к росту, обучению и преодолению «эффекта инерции», который выражается в том, что, чем дольше человек работает в определенной компании/ организации, тем с большей вероятностью он будет оставаться в ней в дальнейшем.

Наблюдаются и несколько иные классификации умений для гиганомики. Так, например, выделяются 4 мега-умения: критическое мышление и логика, управление человеческими ресурсами, управление финансами, маркетинг и коммуникации. Иногда умения подразделяются на умения сотрудничать, постоянно совершенствоваться, проявлять эмпатию и поддерживать социальные сети [11, 18].

При всех отличиях классификаций они, по сути, отражают единое содержание.

В контексте задачи развития умений для гиганомики на повестке дня с новой силой актуализируются задачи усиления проектного и проблемного обучения, изменения методов обучения в направлении усиления самостоятельной работы и студенто-центрированных методик.

Модернизация умений требуется не только студентам, преподавателям, администрации вузов, но и управленцам/работодателям.

Для эффективного использования гигозанятых управленцам/работодателям нужно уметь с ними общаться и взаимодействовать с использованием современных технологий, включая открытые коммуникационные каналы и мессенджеры. Также им нужна адаптивность и гибкость в управлении работниками и смешанными командами, частью которых являются гигозанятые, а также умения в области оценки производительности и результатов труда гигозанятых и их включения в общую цепочку профессионального развития. В эту целевую группу прежде всего входят работники служб управления персоналом.

Следующей целевой группой для формирования умений в области гиганомики являются работники служб занятости.

Для двух последних целевых групп нужны отдельные программы профессионального развития, которые должны обновляться по мере развития технологий и самой гиганомики.

Другими словами, нужен целостный подход к сетевой организации обучения кадров/человеческих ресурсов для гиганомики, основанный на цифровых платформах.

Выводы и рекомендации

Как показывает проведенное исследование, гиганомика, основу которой составляют электронные платформы, становится объективной реальностью и влечет за собой неизбежные изменения парадигмы занятости, регулирования рынков труда и трудовых отношений [1].

Новый формат занятости является выигрышным для всех: компании/организации не нужно устраивать сотрудника в штат и нести все сопутствующие расходы, работник может зарабатывать больше. Экономические кризисы и безработица только усиливают интерес все более массовой аудитории к подобным сервисам.

Гиганомика характеризуется так называемыми карьерами без границ, которые характеризуются физической и психологической мобильностью.

При этом важно подчеркнуть, что в рамках гиганомики нарушается привычное взаимодействие «работодатель – работник – клиент», поскольку работники становятся собственными работодателями. Еще одна проблема для занятых в гиганомике заключается в том, что они имеют меньше возможностей формировать социальные сети, которые являются основой современных обществ и

имеют крайне важное значение для них с точки зрения профессионального развития.

Спрос и предложение гигозанятых работников будут неизбежно увеличиваться в контексте развития цифровых технологий, что особенно важно в ситуации внешних природных и вирусных угроз, а также в контексте изменения ценностной парадигмы работников, которые начинают все больше ценить независимость и свое право решать, чем и когда заниматься. Одновременно будут действовать и сдерживающие факторы, включая растущую неопределенность внешней среды, нехватку компетенций, необходимых для гигономики, и отсутствие регуляторных механизмов и социальной защиты гигозанятых.

Для полноценного использования возможностей платформ гигономики необходима синергетическая реализация двух факторов, обеспечивающих переосмысление парадигм, а именно:

1) адаптация существующей политики товарных рынков и рынков труда и обеспечение их применения в традиционном бизнесе на равных основаниях в сочетании с защитой работников и потребителей;

2) развитие устойчивых комплексных механизмов формирования и поддержания соответствующих компетенций у различных целевых групп. Таким образом, для сферы образования важнейшим политическим последствием развития гигономики является необходимость разработки комплексного системного подхода к программам подготовки кадров и профессионального развития для гигономики; модернизации программ обучения для различных целевых групп; расширения и диверсификации целевых групп; расширения деятельности служб по развитию карьеры в университетах; формирования систем обеспечения качества компетенций гигозанятых.

На первый план в этом контексте выходят компетенции работников, их готовность к *карьерам без границ*. В общем виде компетенции гигозанятых можно описать терминами «*знать, как*» (профессиональные компетенции), «*знать, кто*» (с кем формировать профессионально значимые сети) и «*знать, почему*» (мотивация и профессиональная идентичность). То есть в категориях «*знать, кто*» и «*знать, почему*» мы, по сути, имеем дело с новой интерпретацией и экстраполяцией ключевых/трансверсальных компетенций. Следуют подчеркнуть, что на первый план выходят ранее не акцентированные умения, такие как умения формировать профессионально значимые сети.

В группу *мотивации и профессиональной идентичности* входят такие умения, как определение собственного профиля, проактивность, рефлексия относительно мотивации, собственных сильных и слабых сторон, умение противостоять неопределенности, результативность, адаптивность, ориентация на результат, обучение и развитие, расстановка приоритетов, работа в команде, лидерство и другие

традиционные универсальные/трансверсальные умения.

В категории профессиональных компетенций особое значение приобретают предпринимательские умения и адаптивность к изменениям в интересах развития карьеры, включая планирование на будущее, принятие правильных решений, определение альтернатив.

Исходя из задач формирования компетенций для гигномики можно предложить следующие основные направления модернизации образовательных программ и служб вузов:

1. Усиливать формирование у студентов умений работать самостоятельно. Начатки таких умений должны формироваться с начальной школы. В вузе же они должны фокусироваться на таких темах, как создание бизнеса, управление бэкофисом, ведение переговоров о ценах, осуществление маркетинга и брендинга, заключение контрактов¹.

2. Ориентировать проекты и задания на практическую деятельность в реальной жизни в контексте гигномики. И здесь можно использовать опыт самих вузов в этой области, поскольку университеты сами зависят от независимых подрядчиков, включая и приглашенных лекторов/ преподавателей. У преподавателей часто есть гигзанятость (консультирование и научные исследования, участие в мероприятиях, чтение платных лекций и т. д.). Более того, сами университеты в большой мере переходят к работе в онлайн. Это опыт, который тоже можно использовать.

3. Целесообразно включать умения для гигномики в набор компетенций персонала университета, занятого в службах по развитию карьеры/ трудоустройству.

4. Помимо этого, нужно включение тематики в области гигномики в содержание обязательных модулей экономического цикла в программах бакалавриата, чтобы формировать у студентов понимание той среды, в которой они будут жить и работать. А также нужна соответствующая модернизация программ для таких целевых групп, как преподаватели, методисты, работники служб управления персоналом и служб занятости. Нужны дальнейшие исследования и стандарты компетенций для гигномики.

Список литературы

1. Гиг-экономика: изменения коснутся всех. URL: <https://wised.ru/gig->

¹ Примеры такой деятельности можно наблюдать в University of Texas в Austin (<https://liberalarts.utexas.edu/lacs/students/search/gig-economy.php>). Бостонский университет разработал Quick Job board (<https://www.bu.edu/seo/students/studentjobservice/quickie-jobs/>) с информацией о временной работе от дворников и медицинских исследований до разработки сайтов.

- ekonomika-izmeneniya-kosnutsya-vseh (дата обращения: 06.05.2020).
2. Гиниева С.Б., Долженко Р.А. Внутренний краудсорсинг как инструмент вовлечения персонала // *Управленец*. 2016. № 3(61). С. 36–46.
 3. Лapidус Л.В. Что такое цифровая экономика и Индустрия 4.0? Принципы трансформации и перспективы для бизнеса // *Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции: м-лы IV Межфакульт. науч.-практ. конф. молодых ученых / под ред. Л.В. Лapidус. М.: Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2018. С. 4–15.*
 4. Лapidус Л.В., Полякова Ю.М. Гигномика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // *Вестн. Ин-та экономики РАН*. 2018. № 6. С. 73–89.
 5. Муравьева А.А., Олейникова О.Н. Недооцененная компетенция или педагогические аспекты формирования резильентности // *Казан. пед. журн*. 2017. № 2. С. 16–20.
 6. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, С. Рощина. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТи) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ. М. 2017. 148 с. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/218427624> (дата обращения: 06.05.2020).
 7. Рынок подбора и предоставления персонала: итоги 2016 и прогнозы 2017 года (по версии АЧА3). URL: <https://docplayer.ru/60842094-Rynok-podbora-i-predostavleniya-personala-itogi-2016-i-prognozy-2017-goda-po-versii-achaz.html> (дата обращения: 06.05.2020).
 8. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // *Мировая экономика и международные отношения*. 2018. Т. 62. № 12. С. 35–45.
 9. Чикунев А. Гиг-экономика: как роботы, фрилансеры и интернет меняют понятие работы. URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/335049-gig-ekonomika-kak-roboty-frilansery-i-internet-menyayut-ponyatie-raboty> (дата обращения: 06.05.2020).
 10. Ainsworth S. & Hardy C. (2008). The Enterprising Self: An Unsuitable Job for an Older Worker // *Organization*. 15(3). P. 389–405. URL: <https://doi.org/10.1177/1350508408088536> (дата обращения: 06.05.2020).
 11. Akkermans J., Brenninkmeijer V., Huibers M. & Blonk R.W. Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire // *Journal of Career Development*. 40. P. 245–267.
 12. Arthur M.B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry // *Journal of Organizational Behavior*. 15(4). 295–306. URL: <https://doi.org/10.1002/job.4030150402> (дата обращения: 06.05.2020).
 13. Bearne S. Is the 'gig economy' turning us all into freelancers? URL: <https://www.bbc.com/news/business-36321826> (дата обращения: 06.05.2020).
 14. Kost D., Fieseler C., Wong S. Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Human resource management Journal*. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12265> (дата обращения: 06.05.2020).
 15. Lazarova M. & Taylor S. Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance // *Journal of Organizational Behavior*. 2009. 30(1). P. 119–139. URL:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/dlo.2009.08123dad.008/full/html> (дата обращения: 06.05.2020).

16. OECD. Skills and competences for entrepreneurship. URL: <https://www.oecd.org/regional/leed/reports-skills-entrepreneurship.htm> (дата обращения: 06.05.2020).
17. Schwellnus C., Geva F., Pak M., Veie IR. Gig economy platforms: Boon or Bane? OECD Economics Department Working Papers No. 1550. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/gig-economy-platforms-boon-or-bane_fdb0570b-en (дата обращения: 06.05.2020).
18. The Gig Economy: How to Stay Competitive in Talent Selection October 2018. URL: <https://outmatch.com/resources/blog/the-gig-economy-blog/> (дата обращения: 06.05.2020).

Об авторах:

МУРАВЬЕВА Анна Александровна – кандидат филологических наук, заместитель директора Национального офиса Erasmus+ в России (111024, Москва, ул. Энтузиастов 2-я, д. 5, к. 41, пом. комн. V/5); e-mail: observatory@cvets.ru, тел.

ОЛЕЙНИКОВА Ольга Николаевна – доктор педагогических наук, профессор, директор Национального офиса Erasmus+ в России (111024, Москва, ул. Энтузиастов 2-я, д. 5, к. 41, пом. комн. V/5); e-mail: observatory@cvets.ru

GIG-ECONOMY AND UNIVERSITIES: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

A.A. Muraveva, O.N. Oleynikova

National Erasmus+ Office in Russia, Moscow

The article looks into changes observed in different societal subsystems that occur under the impact of the expanding gig-economy. Special accent is laid on possible responses to the new challenges on the part of the higher education system in the context of fostering skills relevant for the gig-economy and diverse involved target groups. Possible ways are proposed to enhance higher education programmes and professional development courses to gear them towards the needs of the gig-economy. The novelty is ensured by the targeted examination of the gig-economy paradigm from the perspective of competences of its actors and by the proposal of ways to form and support the relevance of these competences. The practical value is in the possibility to use the materials and conclusions of the article for the enhancement of higher education curricula and of the Federal Higher Education Standards, and professional; development courses for university methodologists and administrators.

Keywords: *gig-economy, competences, system of education, labour market.*