

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Полякова Юлия Михайловна

**Краудсорсинг в сфере нестандартных форм занятости на
российском рынке труда**

08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор
Липидус Л.В.

Москва – 2019

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ПРИРОДА, ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ КРАУДСОРСИНГА КАК ВИДА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	14
1.1. Сущность нестандартных форм занятости с позиции системного подхода	14
1.2. Концептуальные основы краудсорсинга	22
1.3. Отличительные особенности видов краудсорсинга и значимость массовой коллаборации для работодателя и краудсорсера	36
1.4. Влияние нестандартных форм занятости на развитие общества, бизнеса и государства	57
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ КРАУДСОРСИНГА	69
2.1. Анализ зарубежного и российского опыта разработки и реализации краудсорсинговых проектов	69
2.2. Макроэкономические условия развития краудсорсинга: модель множественной регрессии	76
2.3. Социально-экономические условия и проблемы развития краудсорсинга в России	87
2.4. Мотивация краудсорсера как основа повышения качества трудовой деятельности	97
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ КРАУДСОРСИНГА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	105
3.1. Согласование интересов государства, работодателя и краудсорсера при участии в краудсорсинговом процессе	105
3.2. Предложения по созданию условий для развития краудсорсинга как нестандартной формы занятости	110
3.3. Разработка модели реализации краудсорсинговых проектов и оценочных параметров качества	117
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	131
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	136
ПРИЛОЖЕНИЯ	152

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Появление Интернета, развитие информационных технологий и цифровая трансформация всех сфер деятельности общества привели к формированию новых форм дистанционной занятости, одной из которых является краудсорсинг. Технология краудсорсинга возникла в конце XX века и продолжает набирать популярность во всех странах мира в силу серьезных преимуществ, которые дает данный инструмент современному обществу, бизнесу и государству: расширение знаний и компетенций, снижение транзакционных издержек, повышение узнаваемости бренда компании, вовлечение населения в мероприятия по решению социально-значимых проблем и т.д.

В настоящее время отмечается активное развитие дистанционных форм занятости. По данным *McKinsey* доля дистанционных работников в США составляет 34-36% от их общего количества. Количество вакансий на российском рынке труда, предлагаемых 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 постоянного персонала на 18%, средняя стоимость позиции в массовом подборе выросла на 37%, а средняя стоимость в профессиональном отборе – на 17% [62]. По данным *J'son & Partners Consulting* общая доля дистанционных работников в России в 2018 г. составила 17%.

Цифровизация экономических процессов усилила потребность в переходе от стандартных форм занятости к нестандартным, которые согласно классификации Международной Организации Труда (МОТ) включают в себя временную (срочную) занятость, работу на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд, замаскированную занятость и зависимую самостоятельную занятость. Одной из перспективных форм занятости является краудсорсинг, ключевыми задачами которого являются вовлечение

людей для решения социально-значимых задач, поиск инновационных идей и участие в разработке коммерческих проектов.

В мировой практике краудсорсинг является достаточно инновационным инструментом развития бизнеса, однако нераспространенным ввиду несоответствия ему законодательной базы, регулирующей трудовые отношения между краудсорсером и работодателем, несформированной культуры участия людей в краудсорсинговых проектах, нехватки компетенций у руководителей в области использования технологии краудсорсинга и низкого уровня развития инфраструктуры для ведения краудсорсинговой деятельности. Перечисленные проблемы тормозят развитие краудсорсинга как нестандартной формы занятости и на российском рынке труда.

Таким образом, проблемно-предметную область в рамках проведения данного диссертационного исследования составляет краудсорсинг в сфере нестандартных форм занятости, а именно: рынок рабочей силы, условия ее найма, условия и охрана труда, особенности мотивации и управления краудсорсерами в процессе реализации краудсорсингового проекта, профессионального роста, гарантии занятости, защита прав краудсорсеров, согласование интересов государства, бизнеса, общества и международных институтов.

Степень разработанности научной проблемы. Проблемное пространство темы исследования предполагает необходимость рассмотрения концептуальных основ социально-трудовых отношений, теорий мотивации, развития нестандартных форм занятости и регулирования рынка труда, теоретических основ краудсорсинга, социально-трудовых отношений в системе «работодатель-краудсорсер».

Фундаментальные теоретико-методологические подходы к изучению труда и трудовых отношений описаны в работах Д. Данлопа, К. Маркса, У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, Ф. Хайека, Р. Дж. Эренберга и других. В трудах Г. Беккера, Д. Норта, О. Уильямсона, Дж. Ходжсона, Е.Я. Варшавской, Н.А.

Волгина, А.Н. Олейника, А.И. Рофе и др. особое внимание уделяется институциональным аспектам функционирования рынка труда.

Существенный вклад в исследование теорий и моделей мотивации внесли такие ученые, как А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор, Л. Портер, Э. Лоулер, В. Врум, С. Адамс и др.

Проблемам регулирования рынка труда, дистанционной занятости, трудового измерения цифровой экономики, новых форм занятости, производительности труда и качества рабочей силы, взаимодействия бизнеса и власти в области трудовых отношений посвящены труды М.В. Артамоновой, Т.Н. Василюк, Ю.В. Долженковой, О.А. Ивановой, С.В. Калашникова, Р.П. Колосовой, А.Г. Коровкина, А.Ю. Курицкого, Н.В. Локтюхиной, М.В. Луданик, Ф.Т. Прокопова, Т.О. Разумовой, Л.В. Санковой, Л.А. Скавитина, А.А. Федченко, С.А. Шапиро и др.

Перспективы развития нестандартных форм занятости и неформальной занятости рассматривались в работах В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, С.Ю. Барсуковой, А.Н. Тарасовой, В.Н. Титова, Е.Я. Варшавской и др.

Начало формированию научной концепции краудсорсинга и практики ее использования было положено Дж. Хау (Jeff Howe) и М. Робинсоном (Mark Robinson) в начале XXI века. Эконометрические исследования в области эффективного применения краудсорсинговых технологий проводятся такими зарубежными учеными, как П. Вир Синх (Param Vir Singh), Т. Мухопадхай (Tridas Mukhopadhyay), Я. Хуанг (Yan Huang). Работы Д. Хаттона (Daryl Hatton), Д. Тапскотта (Don Tapscott), Джозефа Чи Чанга (Joseph Chee Chang), Салема Амерши (Saleema Amershi), Ис Камар (Ese Kamar) и других посвящены рассмотрению социальных и коммерческих аспектов краудсорсинга.

Концептуальные основы краудсорсинга как инструмента цифровой экономики исследовались в работах таких отечественных ученых, как Л.П. Бадьина, С.В. Егоров, С.А. Захарова, А.А. Крылывец, Л.В. Лapidус, С.Л.

Миньков, А.В. Михайлов и др. Проблемы развития и механизмы регулирования отношений, складывающихся в краудсорсинговом процессе, анализируются в работах следующих ученых и экспертов: Н.А. Атапиной, А.Л. Гапоненко, Е.В. Голубева, М.Ю. Дзагиева, Р.А. Долженко, С.В. Пирогова, С.В. Полутина, А.В. Седлецкого, И.Ф. Чернявского и др. Ученые С.В. Ивашнёва, Е.А. Левина, И.Ю. Мясников, Е.М. Тихонова, Б.Ф. Усманов, А.В. Чечулин, И.С. Шаповалова и другие в своих трудах осуществляют поиск научных подходов к вопросу производительности труда в краудсорсинговых проектах.

В работах В.В. Букова, И.В. Мирошниченко, Е.Д. Патаракина, А.В. Роговой и Б.Б. Ярмахова рассматриваются отдельные концепции использования и реализации государственных краудсорсинговых проектов на примере различных областей и регионов Российской Федерации.

Важную роль в исследовании краудсорсинга как нестандартной формы занятости сыграли отчеты МОТ («Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах», 2017 г.; «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: трансформация рабочих мест для искоренения бедности», 2016 г.), Конвенция МОТ (Конвенция №175 о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г.), данные Федеральной службы государственной статистики («Обследования населения по проблемам занятости», 2008 – 2015 гг.), обзоры и отчеты Всемирного Банка.

Заключая, отметим, по мнению исследователей, сущность, виды, принципы и проблемы развития краудсорсинга как нестандартной формы занятости недостаточно изучены и требуют проведения развернутых фундаментальных исследований.

Целью настоящего диссертационного исследования является разработка организационно-экономических основ развития краудсорсинга как нестандартной формы занятости и рекомендаций по усовершенствованию технологии краудсорсинга и ее использованию на российском рынке труда.

В соответствии с намеченной целью были поставлены и решены следующие **задачи**:

1. Выявить и формализовать концептуальные основы краудсорсинга через призму ключевых парадигм теории социально-трудовых отношений в нестандартных формах занятости с позиции системного подхода.
2. Рассмотреть факторы и социально-экономические условия развития краудсорсинговой деятельности на основе анализа корреляционных зависимостей, формирующихся в системе социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер».
3. Выявить причинно-следственные связи и построить «дерево проблем развития краудсорсинга» в России как нестандартной формы занятости.
4. Предложить модель мотивации краудсорсера с целью повышения качества трудовой деятельности в процессе реализации краудсорсинговых проектов.
5. Выработать практические рекомендации и предложения по развитию краудсорсинга и регулированию российского рынка труда при реализации коммерческих крауд-проектов и конструирования соответствующей системы в систему трудовых отношений.

Объектом исследования выступает краудсорсинг в сфере нестандартных форм занятости.

Предметом исследования являются социально-экономические, организационные, управленческие и трудовые отношения, возникающие в процессе осуществления краудсорсинговой деятельности.

Теоретическо-методологическую основу исследования составили научно-практические труды отечественных и зарубежных авторов, посвященные развитию краудсорсинга в российской и мировой практике с целью изучения факторов, оказывающих влияние на все аспекты процесса взаимодействия «работодатель-краудсорсер». Для достижения поставленной

цели диссертации применялись методы обобщения, сравнительного анализа, контент-анализа, дедукции и индукции, бенчмаркинг успешных зарубежных практик реализации краудсорсинговых проектов, метод построения множественной регрессии, метод декомпозиционного моделирования. Для изучения особенностей краудсорсинговой деятельности использовались методы социологического исследования, а именно анкетирования и интервьюирования при проведении собственных исследований «Роль краудсорсинга и краудфандинга для современного бизнеса: взгляд предпринимателей и руководителей российского бизнеса», «Портрет краудсорсера в России» и «Мотивация краудсорсера к повышению эффективности труда». Для выявления зависимости факторов, влияющих на развитие краудсорсинга, использовались эконометрические методы на основе автоматизированных решений программы Eviews 7.0 и статистический анализ больших массивов данных.

Информационную базу исследования составили российские и зарубежные нормативно-правовые акты, статистические базы данных Федеральной службы государственной статистики, краудсорсинговых и краудфандинговых платформ Witology, Kickstarter и др. Был введен индекс «Уровень развития краудсорсинга» (CS), который позволил проранжировать страны мира по трем группам: страны с высоким, средним и низким уровнем развития краудсорсинга.

Это обеспечило достоверность приведенных в диссертационном исследовании сведений и послужило основой для обоснования авторских предложений и рекомендаций.

В положениях, выносимых на защиту, представлены следующие элементы **научной новизны**:

1. Проекция Конвенции Международной Организации Труда (Конвенции №175 о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г.), классических теорий социально-трудовых отношений, концепции развития

нестандартных форм занятости, теорий и моделей мотивации работников на сущность и природу краудсорсинга с позиции системного подхода, а также собственные исследования особенностей труда краудсорсеров позволили сформировать оригинальное представление о концептуальных основах краудсорсинговой деятельности: признаки, параметры и характеристики новой формы занятости, понятийный аппарат, классификацию по критериальным группам «цель», «сфера применения», «объект применения», «принцип реализации», «аудитория участия», «уровень доступа к информации» и определили место краудсорсинга в системе нестандартных форм занятости - как временной занятости. Тем самым, обосновано, что принципиальное отличие краудсорсинга от других форм нестандартной занятости заключается в организации и выполнении работы по достижению поставленных целей работодателем на основе массовой добровольной многоступенчатой коллаборации с конкурсным отбором на специализированных интернет-платформах в режиме удаленного рабочего места. Классификация видов краудсорсинговой деятельности выступает основой регулирования рынка труда и учета вклада коммерческого краудсорсинга в экономику Российской Федерации.

2. Авторский подход к анализу факторов и социально-экономических условий развития краудсорсинговой деятельности привел к разработке оригинального индекса уровня развития краудсорсинга для составления рейтинга по 76 странам мира, который позволяет выявить успешные практики для их тиражирования в других странах. Регрессионная модель, предложенная автором дала возможность выявить следующие корреляционные зависимости и факторы, влияющие на развитие краудсорсинговой деятельности в стране, среди которых: высокий уровень образования оказывает положительное влияние на развитие краудсорсинга; двусторонняя связь между уровнем инновационного потенциала страны и уровнем развития краудсорсинга; чем больше доля государственных расходов

на НИОКР, тем выше уровень развития краудсорсинга; развитие информационных технологий увеличивает скорость распространения краудсорсинга в стране. Результатом декомпозиционного разложения выявленных причинно-следственных связей, формирующихся в системе социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер» от проблемы-причины к проблеме-следствию стало, разработанное автором, «дерево проблем» развития краудсорсинга как формы нестандартной занятости.

3. На основе анализа классических теорий и моделей мотивации с учетом особенностей труда краудсорсеров, исследований систем вознаграждений краудсорсеров за труд, методов разработки и реализации крауд-проектов предложена модель мотивации краудсорсеров к труду и обоснована зависимость эффективности трудовой деятельности краудсорсеров от уровня материального вознаграждения за труд. Предложенная схема внедрения технологии краудсорсинга в бизнес-модель организации и методика оценки качества крауд-проектов CPIQ (Crowdsourcing Project Implementation Quality) представляют собой основу качественного аудита результатов крауд-проекта на каждом из этапов его реализации.

4. На основании полученных результатов исследований разработан комплекс адресных рекомендаций по созданию условий развития краудсорсинга как нестандартной формы занятости, а именно: органам законодательной и исполнительной власти Российской Федерации - в части разработки пакета законопроектов по регулированию социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер»; органам статистической службы Российской Федерации предусмотреть разработку единиц для статистического наблюдения краудсорсинговой деятельности; Российской академии наук, научному сообществу - проводить специальные исследования по оценке труда краудсорсеров и потенциалу их развития на российском рынке труда; предприятиям, осуществляющим коммерческую и некоммерческую деятельность – обеспечить эффективное взаимодействие по

организации и охране труда, мотивации работников; образовательным организациям, службам занятости и населению как участнику рынка труда – создать условия для обучения и переподготовки кадров при реализации крауд-проектов. Предложены рекомендации и по перспективным исследованиям по теме диссертации: проведение научных исследований в области мотивации краудсорсеров к повышению эффективности трудовой деятельности; глубокого анализа прикладного применения различных видов краудсорсинга в отраслях бизнеса и сферах деятельности общества; динамики развития краудсорсинга в регионах, России, мире.

Предложенная автором модель реализации коммерческих крауд-проектов и конструирования соответствующей системы трудовых отношений «работодатель-краудсорсер» по существенным переменным «мотивация и стимулирование краудсорсера», «организация оплаты труда», «качество крауд-проектов», «выгоды предприятия», «факторы и социально-экономические условия реализации крауд-проектов» и другим представляет собой универсальный инструмент для компаний разного размера и сфер деятельности, зарегистрированных на территории Российской Федерации.

Теоретическая и практическая значимость.

Теоретическую значимость работы определяет приращение знаний в области экономической теории труда в ее части, которая отражает сущность, природу и место краудсорсинга как вида трудовой деятельности в сфере нестандартных форм занятости. Разработанные автором концептуальные основы социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер», являются научной основой для проведения перспективных исследований в области развития краудсорсинга в Российской Федерации.

Практическая значимость работы заключается в том, что декомпозицию «дерево проблем развития краудсорсинга» в России как нестандартной формы занятости можно использовать на практике в качестве инструмента анализа причинно-следственных связей и выявления приоритетных направлений

решения задач в системе социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер». Предложенные рекомендации по развитию краудсорсинга на российском рынке труда могут быть использованы государственными органами с целью дальнейшего регулирования социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер» и сбора статистических данных; предприятиями, осуществляющими коммерческую и некоммерческую деятельность, в целях использования возможностей краудсорсинга как нестандартной формы занятости; образовательными учреждениями для подготовки специалистов и развития компетенций в сфере нестандартных форм занятости.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Диссертационное исследование соответствует следующим пунктам паспорта научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда): 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.), 5.4. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест, 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы, 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации прошли обсуждение на следующих международных научно-практических конференциях и круглых столах: «Краудсорсинг как особый вид трудовой деятельности в современных условиях» (Москва, 2015), «Краудсорсинг как явление электронной экономики» (Москва, 2015), «Краудсорсинг как фактор инновационного развития» (Москва, 2016), «Краудсорсинг: вознаграждение за труд и качество решений» (Москва, 2016), «Использование технологий краудсорсинга на транспорте» (Москва, 2017), «Эффективность трудовой деятельности: модель мотивации краудсорсера» (Москва, 2017), «Поколение Next как главный ресурс развития краудсорсинга в России» (Москва, 2017), «Особенности трудовой деятельности в крауд-проектах на примере зарубежных и российских предприятий» (Москва, 2018), «Гигономика как признак системной трансформации: изменение структуры рынка труда» (Москва, 2018), «Переход на нестандартные формы занятости как элемент успешной цифровой трансформации» (Москва, 2019), «Краудсорсинг: государственное регулирование и ключевые показатели эффективности труда» (Москва, 2019).

Основные положения и результаты исследования отражены в 15 авторских публикациях общим объемом 5,5 п.л. (авторских – 5 п.л.), в том числе 6 публикаций в периодических изданиях и журналах, входящих в список печатных изданий, определенных ВАК Минобрнауки России, из них 4 публикации в изданиях, входящих в перечень изданий, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ имени М.В. Ломоносова по специальности.

Структура и объем работы обусловлены целью и задачами настоящего диссертационного исследования. Диссертация изложена на 135 страницах основного текста, содержит 17 таблиц, 29 рисунков, 5 приложений. Список использованной литературы включает 150 источников, из них 18 - на иностранном языке.

ГЛАВА 1. ПРИРОДА, ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ КРАУДСОРСИНГА КАК ВИДА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Сущность нестандартных форм занятости с позиции системного подхода

Современный этап эволюции рынка труда отличается широкий спектр новых видов занятости, появившихся благодаря переходу от постиндустриального общества к обществу знаний, развитию информационных технологий, масштабной цифровизации всех сфер деятельности, роботизации производства на основе применения цифровых технологий [11]. Новые виды занятости способствовали формированию особого сегмента рынка труда по видам деятельности и в настоящее время представлены нестандартными формами занятости.

Быстрое распространение и популярность использования нестандартных форм занятости сопровождаются рисками как для работодателя, так и для сотрудников. Согласно отчету МОТ о распространении нестандартных форм занятости в мире, основные риски связаны с «незащищенностью работников, проблемами управления предприятием, недостаточным инвестированием в инновации на государственном уровне, замедлением темпов роста производительности труда, угрозами системам социального обеспечения, высокой волатильностью рынка труда, низкими экономическими показателями» [15]. Как следствие, одной из задач, обозначенных МОТ, является создание условий для перехода от нестандартных форм занятости к стандартным.

Сфера нестандартных форм занятости – это часть рынка труда, которая включает в себя все формы занятости, отличающиеся от стандартных форм занятости хотя бы по одному из признаков. Для того, чтобы определить место краудсорсинга в системе нестандартных форм занятости, необходимо доказать, что нестандартные формы занятости представляют собой систему отношений, возникающих между работником и работодателем в условиях

масштабной цифровизации и ускоренного развития информационных технологий [54].

Согласно прогнозам *J'son & Parthners Consulting*, к 2020 г. каждый 5-ый в России сотрудник будет работать на удаленном рабочем месте, что обеспечит совокупную экономию в 1 трлн. руб. [120]. Результаты «Обследования населения по проблемам занятости» позволяют утверждать, что в период с 2008 по 2015 гг. в России число постоянно занятых выросло, число временно занятых работников снизилось. Но, с 2011 г. отмечается рост числа временно занятых работников [79]. В среднем, число постоянных работников было в 10 раз больше числа временных работников (см. рис. 1).

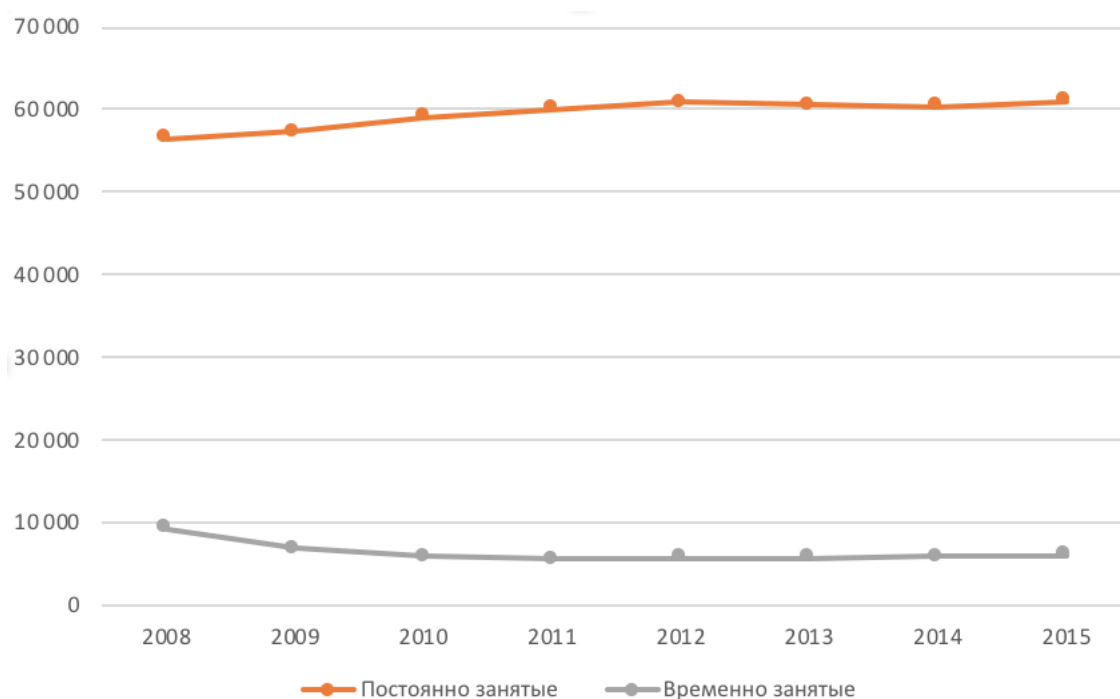


Рис. 1. Количество постоянно и временно занятых в России за период с 2008 по 2015 гг.

Источник: составлено автором по данным «Обследования населения по проблемам занятости» 2008 – 2015 гг. [133].

К временно занятым относят пять категорий работников:

- занятые на определенный срок;
- занятые по устной договоренности;
- занятые по гражданско-правовому договору;

- занятые по договору о выполнении работы на дому;
- занятые по договору о выполнении дистанционной работы [4].

Количество временно занятых во всех категориях снижалось, за исключением категории «занятые по устной договоренности». В 2008 году работники, занятые по устной договоренности, составляли около 30% среди всех временных работников, в 2015 году - уже 45%. Рост занятости по устной договоренности обеспечивал общий рост временной занятости, замещая собой снижение других ее видов [108]. Данные, представленные на рисунке 2, демонстрируют спад количества занятых дистанционной работой в 2015 году по сравнению с 2014 годом, что объясняется тем, что в настоящее время работники предпочитают не оформлять договора, а осуществлять трудовую деятельность по устной договоренности.

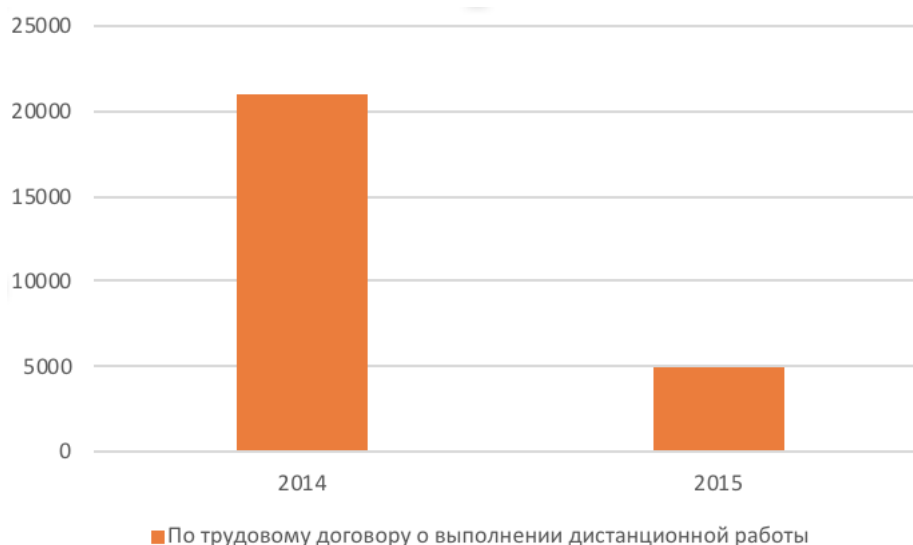


Рис. 2. Количество дистанционно занятых в России за период с 2014 по 2015 гг.

Источник: составлено автором по данным «Обследования населения по проблемам занятости» 2008 – 2015 гг. [133].

Причины развития частичной и нестандартной занятости также кроются в экономических выгодах бизнеса. Увеличивая штат временно занятых, компании снижают количество штатных работников, тем самым сокращают издержки на предоставление рабочего пространства (аренда помещений, создание условий труда в соответствии с Законодательством РФ и пр.) [90,

138]. Кроме того, одной из характеристик временной занятости является повышенная конкуренция между работниками, что повышает производительность труда в процессе выполнения работы и как следствие - результативность, что подтверждается результатами исследований НИУ «Высшая школа экономики». Так, за 2017 г. экономический эффект от дистанционной работы в масштабах страны составил около 94 млрд. руб. [107].

Регулирование труда дистанционно занятых осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а именно в Трудовой кодекс РФ введена новая глава 49.1. В Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие частичной занятости, однако данная форма регулируется Федеральным законом от 5 февраля 2018 г. № 197-ФЗ, ст. 93 посредством такой характеристики, как «неполное рабочее время» [4, 5, 62]. В соответствии с законодательством Российской Федерации виды занятости, способствующие формированию гигномики, можно отнести к дистанционной или частичной занятости с учетом характеристик, присущих конкретному виду деятельности. Под гигномика понимается новая социально-экономическая модель, основанная на всеобщем распространении новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов за счет замещения долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства [14, 62]. Гигномика характеризуется все большим уходом на неполную занятость, переводом трудовых отношений в зону снижения фонда оплаты труда, например, когда для разработки социально-значимых и коммерческих проектов используется труд фрилансеров и/или добровольцев краудсорсеров на безвозмездной основе [62]. Одним из ключевых признаков гигномики является возможность получить работу вне зависимости от расы, пола, вероисповедания, географического

положения и других характеристик населения при осуществлении трудовой деятельности в Сети.

Современный рынок рабочей силы неоднороден. Различают два вида рынка рабочей силы – открытый и скрытый. Открытый рынок представляет экономически активное население, которое находится на стадии поиска работы, имеет необходимость в переподготовке, профориентации, готово занимать вакантные рабочие места в государственном и негосударственном секторах экономики. Скрытый рынок охватывает тех работников, которые фактически считаются занятыми, однако в краткосрочном периоде с высокой долей вероятности могут потерять работу. Категория «рынок рабочей силы» шире категории «рынок труда», так как включает в себя не только экономически активное, но и экономически неактивное население.

Рассматривая открытый рынок рабочей силы выделяют официальную и неофициальную части. Официальная часть открытого рынка включает рабочую силу и число вакансий, которые зарегистрированы в Федеральной службе занятости, а также ученические места системы формального профобразования. Неофициальную часть открытого рынка составляет спрос на труд, предложения рабочей силы и учебные места, предназначенные для приобретения новых профессий, при этом не опосредованные услугами учебных структур формального образования и органов трудоустройства [43]. «Их согласование осуществляется на основе прямых контактов с работодателями, а также опосредуется различного рода посредническими негосударственными структурами, осуществляющими подбор подходящей работы, подготовку, повышение квалификации и овладение дефицитными новыми профессиями» [62].

Выделим факторы развития новых видов нестандартной занятости. Во-первых, развитие сферы услуг, в которой к 2015 году было занято почти половина работников мира. Во-вторых, на развитие нестандартных форм занятости оказывает влияние глобализация, следствием которой является

открытость национальных рынков труда, что дает возможность любому получить работу практически в любой точке мира. В-третьих, бурное развитие информационных технологий, формирование экономики знаний и в последствии цифровой экономики. Новые технологии вынудили компании трансформировать бизнес-модели и вывести часть процессов в онлайн пространство. Данный факт привел к возникновению новых форм трудовой занятости, например, работы по требованию с помощью мобильных приложений или работы на интернет-платформах. В-четвертых, трансформация бизнес-моделей неизбежно привела к изменению организационных стратегий компаний. Появился новый термин «просьюмер», который означает участие потребителей в процессах производства товаров/услуг [61]. Позволяя клиентам участвовать в создании продукта, современные компании получают значительные выгоды, например, снижение затрат на аренду офисных помещений, оплату труда штатным работникам, расширение пула лояльных клиентов и др.

В качестве закономерностей, которыми обладают нестандартные формы занятости как система, можно выделить коммуникативность, которая по теории В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина заключается в том, что нестандартные формы занятости являются одним из элементов рынка труда, т.е. представляют собой часть системы общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы, а также взаимодействуют с другими системами, такими как ООН, в частности МОТ, системы регулирования социально-трудовых отношений и др. В теории К. Боулдинга выделяется такой признак системы, как иерархичность, который заключается в возможности представить одну и ту же систему разными иерархическими структурами в зависимости от цели системы, методики структуризации и развития лиц, формирующих структуру. Нестандартные формы занятости представляют собой систему, являясь системой более низкого порядка по отношению к системе занятости, то есть система нестандартных форм

занятости является подсистемой российской системы занятости и мировой системы занятости. Согласно теории У.Р. Эшби система должна удовлетворять закону «необходимого разнообразия» [10], т.е. при решении проблем создания условий перехода от нестандартных форм занятости к стандартным сообществом в лице государства, научных институтов и регулирующих организаций генерируется разнообразие методов решения данной проблемы в зависимости от сущностных характеристик конкретных видов нестандартной занятости.

В свою очередь, нестандартные формы занятости как система обладают следующими признаками и свойствами, среди которых:

1. Целостность. Целостность системы определяется тем, что каждый элемент системы нестандартных форм занятости является ее неотъемлемой частью. «Нестандартные формы занятости – это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. К ним относятся временная (срочная) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, временный наемный труд и другие многосторонние трудовые отношения, а также замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость» [15]. Система нестандартных форм занятости является такой же подсистемой по отношению к системе занятости, как и система стандартных форм занятости, то есть научная задача заключается в том, чтобы прописать условия развития нестандартных форм занятости и сформировать правовое поле таким образом, чтобы нестандартные формы занятости приобрели статус законно осуществляемых видов деятельности, что по своей сути отражает формулировку одной из целей МОТ «создать условия для перехода от нестандартных форм занятости к стандартным» [15, 106].

2. Наличие связей между элементами. Нестандартные формы занятости связаны между собой процессами регулирования отношений между работодателем и работником. Например, в ряде стран для регулирования

частичных и нестандартных форм занятости используются методы законодательного и программно-нормативного, но чаще административного регулирования социально-трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем в рассматриваемой системе.

3. Организация. Регулирование рынка труда, а именно создание условий перехода от нестандартных форм занятости к стандартным для обеспечения достойного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства в соответствии с Концепцией достойного труда МОТ является целью МОТ. Государство как политический институт системы общества, осуществляющий управление обществом, охрану его политической и социальной структуры и выступающий гарантом прав и свобод его граждан, обязано следовать рекомендациям МОТ и проводить мероприятия, направленные на регулирование занятости и рынка труда. Цель рассматриваемой системы – формирование рынка труда, основанного на реализации концепции достойного труда МОТ и конвенций МОТ, в частности Конвенции №175 о работе на условиях неполного рабочего времени.

4. Эмерджентность. Нестандартные формы занятости как система отношений обладает такими свойствами, как открытость, динамичность и возможность предсказания развития данной системы в условиях постоянного влияния внешних факторов: развития информационных технологий, научно-технического прогресса и других социально-экономических процессов, протекающих в обществе. Система нестандартных форм занятости обладает свойствами и признаками, которыми могут не обладать ее элементы в отдельности.

С учетом вышесказанного, можно определить систему нестандартных форм занятости как совокупность элементов (нестандартных форм занятости), взаимосвязей (отношений) между работником, работодателем и государством, и взаимодействий, направленных на формирование рынка труда в правовой среде с целью минимизации трудовых рисков и создания условий для

реализации концепции достойного труда. Исходя из данного определения, рассматриваемая система отношений предполагает три взаимодействующих субъекта: работник, работодатель и государство.

Опираясь на основные положения теории систем Л. Фон Берталанфи можно заключить, что нестандартные формы занятости также являются открытой системой отношений ввиду ее взаимодействия с внешней средой и другими системами [10]. Нестандартные формы занятости представляют собой вероятностную систему отношений, так как существует возможность прогнозирования перехода данной системы из одного состояния в другое посредством анализа происходящих изменений в обществе.

Таким образом, на основе проведенного анализа, можно утверждать, что нестандартные формы занятости представляют собой совокупность отношений, возникающих в процессе применения новых форм занятости, в связи с развитием научно-технического прогресса, в частности с эволюцией цифровых технологий и трансформацией бизнес-моделей компаний в цифровой среде, характеризующихся отсутствием механизмов регулирования трудовых отношений, необходимых для создания условий перехода от нестандартных форм занятости к стандартным.

1.2. Концептуальные основы краудсорсинга

Конец XX века ознаменовался появлением сети Интернет, которая изменила привычный взгляд на мир. Общество, бизнес, государство и другие сферы жизнедеятельности человека в течение последних двух десятилетий подвержены цифровой трансформации. Передовые экономики стран мира активно вовлекаются в актуальные процессы современности, применяя инновационные технологии в компьютерной области с целью развития и расширения новых областей науки и, в целом, потенциала страны. Началась эпоха цифровой экономики.

«В настоящее время в мире проживает около 7,5 млрд человек, из которых почти 4,0 млрд являются интернет-пользователями. Количество мобильных устройств превышает численность населения нашей планеты и составляет 8,1 млрд единиц. Растет потребление электронных услуг. При этом, открываются новые возможности использования коллективного разума и массового сотрудничества («*mass-collaboration*»), народного владения интеллектуальной собственностью, а также совместного шерингового пользования материальными благами» [22, 24, 60].

Профессор Л.В. Липидус считает, что «цифровая экономика представляет собой совокупность отношений, которые складываются в процессах производства, распределения, обмена и потребления, основаны на онлайн технологиях и направлены на удовлетворение потребностей в жизненных благах, что предполагает формирование новых способов и методов хозяйствования и требует действенных инструментов государственного управления» [65]. Согласно положениям программы «Цифровая экономика Российской Федерации», «данные в цифровой форме становятся ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности, что повышает обеспечивает экономический рост, конкурентоспособность страны, национальный суверенитет и качество жизни граждан» [8].

Цифровая экономика как отдельное научное направление начала формироваться в конце XX века. Термин «цифровая экономика» появился в последнем десятилетии 20-го столетия, когда американский информатик Массачусетского технологического института Николас Негропonte (Nicholas Negroponte) употребил метафору о переходе от обработки атомов к обработке битов. Цифровую экономику чаще всего характеризуют как экономическую деятельность, основанную на цифровых технологиях. Речь идет о производстве и потреблении товаров и услуг, которые производятся с помощью электронного бизнеса и электронной коммерции.

Термин «электронный бизнес» возник в последнем десятилетии 20-го столетия, и был введен в оборот генеральным директором корпорации IBM Луисом Герстнером (Louis V. Gerstner). Электронный бизнес как явление связан с революцией в развитии информационных технологий (ИТ), произошедшей в 60-70-х гг. XX века. Электронный бизнес и электронная коммерция являются важнейшими областями цифровой экономики [18, 143].

Научно-технический прорыв, произошедший в 1941 году, когда гарвардский математик Г. Эйксон (Howard Hathaway Aiken) при сотрудничестве с четырьмя инженерами компании IBM разработал первый программируемый компьютер, стал отправной точкой перехода экономики в электронное пространство, породив новые формы взаимоотношений, одной из которых является краудсорсинг. Научная революция в сфере ИТ технологий привела к так называемой точке бифуркации бизнеса. На сегодняшний день компании, которые реализуют свою деятельность в режиме «офлайн», теряют свою долю на рынке, так как большинство компаний сокращают издержки и увеличивают пул лояльных клиентов с помощью «онлайн» продаж.

Понятие «краудсорсинг» появилось спустя 7 лет, после его первой и успешной попытки применения на практике. Данное понятие было введено Марком Робинсоном (Mark Robinson) и Джеффом Хау (Jeff Howe) в июне 2006 года. В своей книге «Краудсорсинг» Джефф Хау раскрывает сущность данного явления, уделяя внимание музыкальной и видео индустриям, которые одними из первых применили данный инструмент для развития бизнеса [23]. Таким образом, краудсорсинг появился в отдельной области экономических отношений, а затем распространился на смежные области научного знания, такие как политика, социология, фундаментальная медицина и другие.

Можно выделить несколько предпосылок возникновения краудсорсинга:

1. Парадигмальные (смена парадигмы).

2. Революционные (научные революции в области развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)).
3. Экономические (потребность бизнеса в снижении издержек и увеличении прибыли).

Верховенство парадигмы о «невозможности извлечения из «толпы» чего-либо разумного» при анализе явления краудсорсинга по классической теории З.Фрейда (Sigmund Freud) приводит к возникновению аномалии (по Т. Куну (Thomas Samuel Kuhn)). Аномалия заключается в том, что краудсорсинг основан на массовом сотрудничестве, при котором индивидуальность каждого члена сообщества не исчезает, а играет важнейшую роль в принятии решений. Джефф Хау также в данном контексте употребляет метафору «разум толпы». Однако сущность толпы по Хау отличается от трактовки Фрейда. По Фрейду энтузиазм каждого члена группы в результате объединения усиливается, и интересы одной личности становятся менее значимыми для неё самой при действии в толпе. В краудсорсинге действительно возникает коллективный разум при виртуальном сотрудничестве людей, объединенных одной целью [17, 25, 49]. Однако каждый член возникающего сообщества высоко ценит свои интересы на протяжении всего сотрудничества, так как преследует цель оказаться лучшим и стать лидером (т.е. одержать победу в крауд-проекте) [27].

За почти двадцатилетнее существование краудсорсинг претерпел ряд изменений в подходах к определению и способах применения на практике. Поэтому можно выделить два этапа эволюции краудсорсинга как самостоятельного метода цифровой экономики. «Зарождение» - конец XX в. – 2006 г., экспериментальный этап применения краудсорсинга, накопление эмпирического материала об исследуемом объекте. «Развитие» - 2006 г. – н.в., этап становления краудсорсинга как отдельной области научного знания, относящейся к концепции цифровой экономики. На первом этапе краудсорсинг имеет элементы обыденного и донаучного знания, другими словами общество пользовалось данным методом на практике, однако научной

обоснованности краудсорсинг не имел. На втором этапе с появлением определенной терминологии, в том числе самого понятия «краудсорсинг», научное сообщество стало активно изучать данный инструмент, поэтому краудсорсинг приобрел элементы рационального и предметно-практического знания.

По теории И. Лакатоса (Lakatos Imre), английского философа, сторонника постпозитивизма и критического рационализма, краудсорсинг следует считать научно-исследовательской программой, которая включает в себя несколько концепций. Концепции познания краудсорсинга появились на втором этапе его эволюции, а именно на этапе «Развития». Краудсорсинг начал рассматриваться как явление, способ, метод, инструмент, подход, процесс и прочее. Появились сторонники и противники технологии краудсорсинга.

«Жесткое ядро» рассматриваемой научно-исследовательской программы состоит из следующих утверждений:

- 1) На данном этапе развития общества краудсорсинг является достаточно инновационным инструментом развития бизнеса.
- 2) Технология краудсорсинга применима в большинстве сфер деятельности.
- 3) Результатом применения краудсорсинга является идея/материальные блага.
- 4) Краудсорсинг может способствовать развитию инновационного потенциала.
- 5) Технология краудсорсинга использует коллективный разум общества, каждый член которого преследует свои интересы и борется за свою точку зрения.

«Защитный пояс» настоящей научно-исследовательской программы состоит из следующих вспомогательных гипотез:

- 1) Краудсорсинг применяется в мире с 1999 года, а научные концепции начали формироваться с 2006 года.
- 2) Нормативно-правовая база по краудсорсингу принята только в нескольких странах мира.
- 3) В России краудсорсинг применяется по оценкам экспертов примерно 5% компаний (в основном крупный бизнес).
- 4) Краудсорсинг может быть применен в большинстве отраслей деятельности с учетом ограничений, присущих данной отрасли.
- 5) Целью краудсорсинга является получение нового или усовершенствованного знания.
- 6) Наличие взаимосвязи между уровнем развития краудсорсинга и инновационного потенциала страны доказана в п. 2.2 настоящего диссертационного исследования [83], где построена модель множественной регрессии с зависимой переменной «Уровень развития краудсорсинга» и независимыми переменными «Глобальный индекс инноваций», «Уровень расходов страны на НИОКР», и др.

Раскроем место краудсорсинга в системе нестандартных форм занятости. Начнем с концептуальных основ краудсорсинга: теоретических аспектов и практико-ориентированных подходов к его применению для решения краудсорсиновых задач.

В связи с тем, что в настоящее время не оформлена единая, общепринятая теория краудсорсинга, объясняющая терминологию, подходы, императивы и закономерности, присущие данному процессу и явлению, проведен анализ существующих концепций о краудсорсинге.

Так, Дж. Хау ввел понятие «краудсорсинг», которое характеризует как выполнение работы группой людей [23, 129]. По мнению профессора экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Л.В. Лapidус краудсорсинг – включение людей в производство и продвижение

товара/услуги для создания потребительской ценности [60]. Доцент кафедры управления персоналом и социально-экономических отношений Алтайского государственного университета Р.А. Долженко в своей статье «Возможности организации и использования краудсорсинговых проектов в коммерческом банке» указывает на то, что краудсорсинг – это технология вовлечения через компьютерные сети множества людей в совместную деятельность, передачи определенных производственных функций неопределенному кругу лиц на основании публичной оферты. Доцент физико-технического факультета Томского государственного университета С.Л. Миньков недостаточно раскрывает сущность краудсорсинга, характеризуя его как привлечение пользователей Интернета к решению каких-либо задач [28]. Главный научный сотрудник ИНИОН РАН С.В. Егеров рассматривает только один аспект краудсорсинга и понимает под ним «процесс накопления знаний и данных с привлечением больших групп «распределенных» добровольцев к генерированию идей и решений» [41]. В действительности данное определение соответствует одному из частных случаев краудсорсинга.

В таблице 1 представлены результаты анализа определений термина краудсорсинг, сформулированных учеными и специалистами в России и за рубежом, позволяющие сделать вывод о том, что рассмотренные определения имеют недостатки содержательного характера, а именно не дают исчерпывающего описания сущности и природы исследуемого явления.

Современное научное сообщество выделяет такой вид краудсорсинга, как краудфандинг. Однако при дальнейшем изучении данных явлений будет доказано, что краудфандинг необходимо выделять в отдельное направление научного знания и изучать обособленно от краудсорсинга, ввиду невозможности определения краудфандинга как формы занятости. К примеру, такие эксперты по краудсорсингу как Елистратова А.А., Ефремова А.А., Рыбакова Е.А. и Фяскина А.А. разделяют его по сфере жизни и по типу

Таблица 1.

Анализ различных трактовок терминов «краудсорсинг»

Автор определения	Категория явления	Предмет	Субъект	Цель	Ограничения	Технологии	Характер определения
Медведев Д.А., премьер-министр России	-	экспертный потенциал, знания	неравнодушные люди	-	-	-	общий
Собянин С.С., мэр г.Москвы	инновационный подход	опыт и знания	горожане и представители власти	поиск наилучших путей совместного управления городом	-	-	политический
Герман Греф, Сбербанк России	решение задач	мудрость	люди	-	-	-	общий
Липидус Л.В.	включение людей	производство, продвижение	люди, «толпа»	добавление потребб. стоимости	-	крауд-платформа	общий
Джэфф Хау	выполнение работы	работа	группа людей	выполнение работы	-	-	общий
Ханнес Трейхль	передача функций	-	неопределенный круг лиц	создание потребительских ценностей	-	-	экономический
Witilogy	модель, способ производства	коллективный интеллект	трудовые ресурсы	решение задач бизнеса, государства и общества	-	Интернет	общий, экономический
Crowdsourcing.ru	мобилизация ресурсов	ресурсы людей	-	решение задач бизнеса, государства и общества	-	информационные	общий
Институт консалтинга экологических проектов	организация работы	работа	группа людей	достижение общих благ	-	-	общий
Macmillan dictionary	способ решения задач	помощь людей	организации, люди	-	-	Интернет	общий
Долженко Р.А.	технология вовлечения	совместная деятельность	множество людей	-	-	компьютерные сети	экономический
Бадина Л.П., Миньков С.Л.	Привлечение	-	пользователи Интернета	решение задач	-	-	экономический
Егоров С.В., Захарова С.А.	процесс накопления данных и знаний	-	большие группы «распределенных» добровольцев	генерирование идей и решение	-	-	экономический
Усманов Б.Ф.	передача неопр. производственных функций	-	неопределенный круг лиц	-	публичная оферта	-	экономический
Авторское	Процесс	участие в производстве	неопределенный круг лиц, «толпа»	достижение социально-экономических целей	ограниченное право	компьютерные и Интернет-технологии	социально-экономический

Источник: составлено автором на основе анализа существующих определений термина «краудсорсинг»

краудсорсинга, а именно: бизнес-краудсорсинг, социальный и политический. По типу решаемых задач авторы выделяют девять видов краудсорсинга, а именно: создание продукта (контента), голосование, поиск решения, поиск людей, сбор информации, сбор мнений, тестирование, служба поддержки, сбор средств (краудфандинг).

Данная классификация распространена по всему миру. Однако, при рассмотрении краудсорсинга как нестандартной формы занятости обнаруживается, что в соответствии с законопроектом о регулировании краудфандинга в РФ, разработанным Российской ассоциацией криптовалют и блокчейна (РАКИБ), краудфандинг не является трудовой деятельностью и не может быть рассмотрен как нестандартная форма занятости.

Эволюция понятий краудсорсинга можно проследить по временным интервалам, представленным на рисунке 3.

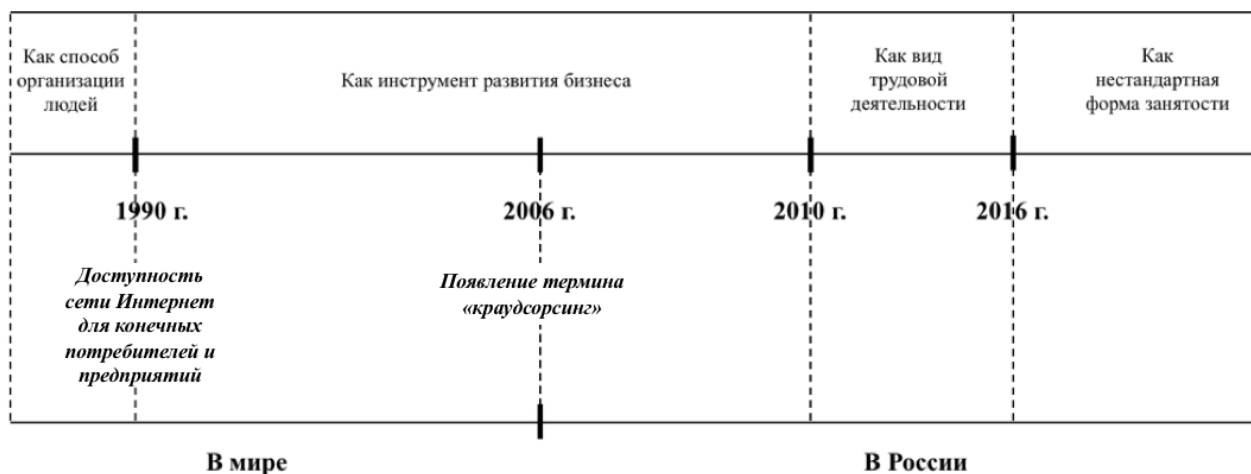


Рис. 3. Эволюция понятий краудсорсинга в мире и в России.

Источник: составлено автором.

В период до 1990 г., краудсорсинг в мире понимали как способ организации людей для решения социально-значимых задач на основе конкурса с определением победителя [100]. С появлением Интернета и его дальнейшего развития, под краудсорсингом стали понимать

инструмент/технология развития бизнеса на основе объединения людей на специализированных виртуальных площадках (цифровых платформах) для решения задач, связанных с развитием бизнеса. В России, начиная с 2010 г., который ознаменовался появлением российской краудсорсинговой компании Витология, и до 2016 г. краудсорсинг характеризовался как вид трудовой деятельности, нацеленный на решение задач, основанный на массовой коллаборации и работе на специализированных краудсорсинговых платформах на добровольной основе [142]. С 2016 г. краудсорсинг в России и мире рассматривается как особая нестандартная форма занятости, которая возникает в результате установления гражданско-правовых и социально-трудовых отношений между работником и работодателем [36].

Исследования природы и сущности краудсорсинга на основе научных трудов российских и зарубежных ученых позволил предложить авторское определение: краудсорсинг - это нестандартная форма занятости, заключается в организации и выполнении работы по достижению поставленных целей работодателем на основе массовой добровольной многоступенчатой коллаборации с конкурсным отбором на специализированных интернет-платформах в режиме удаленного рабочего места. В широком смысле, краудсорсинг следует определять, как подход, метод, способ, инструмент цифровой экономики достижения определенных целей работодателей посредством сети Интернет, на основе массовой добровольной многоступенчатой коллаборации. Другими словами, краудсорсинг – процесс, при котором неопределенный круг лиц объединяет интеллектуальные/материальные ресурсы в целях удовлетворения нужд третьих лиц.

Наряду с этим, можно отметить, что краудсорсинг является социально-экономическим инструментом. Краудсорсинг как социальный инструмент нацелен на объединение людей в организованное сообщество в виртуальном пространстве с целью создания «коллективного разума» по решению

временных проблем и задач различных областей. Краудсорсинг как экономический инструмент, ориентирован на получение работодателями экономических выгод; снижение издержек; повышение производительности труда; повышение эффективности управления и инновационного потенциала организации.

Краудсорсинг - это сложное, многоаспектное явление, которое следует рассматривать в качестве инструмента, процесса, технологии, модели. Терминологическая база краудсорсинга включает в себя ряд дефиниций:

- краудсорсинговая деятельность;
- технология краудсорсинга;
- краудсорсинговый проект (крауд-проект);
- краудсорсинговая платформа (крауд-платформа);
- крауд-посредник;
- краудсорсер;
- фасилитация;
- фасилитатор.

Краудсорсинговая деятельность – система мероприятий, направленных на организацию массового сотрудничества в виртуальном пространстве с целью решения задач различного типа. Технология краудсорсинга – это метод решения социально-экономических, общественно-значимых проблем и задач, в настоящее время базирующийся на неоплачиваемой работе заинтересованного и неопределенного круга лиц, взаимодействующих на специализированных виртуальных площадках в сети Интернет. Краудсорсинговый проект (крауд-проект) – мероприятие, направленное на решение какой-либо проблемы/задачи с применением технологии краудсорсинга и имеющее элементы конкурса. При этом, краудсорсинговый проект – это совокупность процессов на разных стадиях и этапах его реализации:

1. Предпроектный этап (определение задачи, которая требует решения, и составление плана реализации проекта).
2. Старт проекта.
3. Завершение проекта (подведение итогов проекта).

На предпроектном этапе необходимо определить задачу и область, в которой она лежит. Данный этап является наиболее сложным с точки зрения описания всех аспектов проекта. По завершении плана реализации проекта наступает этап старта проекта, где ключевым фактором успешной реализации проекта является организация взаимодействия и контроль активности участников проекта данного типа. Завершение проекта предполагает определение и вознаграждение победителя. Краудсорсинговый проект завершается в том случае, если оговорены временные рамки, в течение которых продолжается проект, либо в случае появления наиболее эффективного решения, позволяющего достичь поставленную работодателем цель.

Краудсорсинговая платформа (крауд-платформа) – виртуальное пространство, предназначенное для реализации крауд-проектов и организованное с целью взаимодействия участников крауд-проекта как между собой, так и с организаторами крауд-проекта, осуществляемое в Сети Интернет.

Крауд-посредник – организация, осуществляющая помощь и поддержку в проведении крауд-проекта на платной основе. Возможен вариант, когда работодатель имеет собственную крауд-платформу.

Краудсорсер - участник краудсорсингового проекта, который принимает участие в разработке решений. Целью работы краудсорсера является разработка наиболее оптимального решения для достижения целей проекта. Трудовая деятельность осуществляется на добровольной основе, зачастую безвозмездной.

Согласно энциклопедическому словарю труд представляет собой целесообразную, сознательную деятельность человека, которая направлена на удовлетворение индивидуальных и общественных потребностей [129]. Целью краудсорсера является решение конкретных задач, поставленных в крауд-проекте, которое требует от работника осуществления интеллектуальной деятельности. Кроме того, деятельность, которую осуществляет краудсорсер, направлена на удовлетворение личных и общественных потребностей. «Работник», в свою очередь, – это человек, осуществляющий оплачиваемый физический или интеллектуальный труд [86]. Труд краудсорсера является оплачиваемым в случае, если результаты трудовой деятельности удовлетворяют требованиям заказчика крауд-проекта. Таким образом, можно заключить, что деятельность краудсорсера является трудом, что требует регулирования данного вопроса на государственном уровне с целью защиты прав участников социально-трудовых отношений «краудсорсер-работодатель». Ключевой особенностью краудсорсинга является то, что он основан на массовой коллаборации, то есть при достижении поставленной работодателем цели в качестве рабочей силы используются ресурсы общества (людей/ «толпы»). Мотивацией для краудсорсера является проявление собственного интереса к тематике проекта, общественное признание со стороны других участников проекта, получение морального удовлетворения от участия, затраты свободного времени на работу над проектом, получение вознаграждения. Поведенческие и когнитивные аспекты трудовой деятельности краудсорсеров мало изучены в современной научной литературе, однако представляют особую важность для управления их активностью и повышения производительности краудсорсеров в ходе реализации проекта. Эти и другие вопросы будут рассмотрены в пункте 2.3 настоящего диссертационного исследования.

Следует разделять краудсорсеров по двум категориям: формальные и неформальные. Формальными краудсорсерами считаются лица, заключившие

трудовой договор о выполнении дистанционной работы по участию в коммерческом крауд-проекте, и предоставившие результаты своей трудовой деятельности организаторам крауд-проекта в форме отчета, продукта и др. Неформальными краудсорсерами считаются лица, принимающие участие в крауд-проекте как без заключения, так и с заключением гражданско-правового договора, чью трудовую деятельность нельзя оценить/измерить.

Фасилитация – совокупность мероприятий по управлению крауд-проектом на краудсорсинговой платформе. Фасилитатор – работник краудсорсинговой платформы, осуществляющий контроль за реализацией крауд-проекта и организацию эффективного взаимодействия краудсорсеров.

В краудсорсинге можно выделить две модели реализации крауд-проектов по количеству субъектов, одновременно вовлеченных в данный процесс:

1. Модель с двумя субъектами: заказчик крауд-проекта и сообщество (краудсорсеры).
2. Модель с тремя субъектами: заказчик крауд-проекта, сообщество (краудсорсеры) и крауд-посредник.

Таким образом, в данном параграфе настоящего диссертационного исследования определены сущность, понятие, предпосылки появления краудсорсинга как явления цифровой экономики [50]. Проведенный анализ позволяет рассмотреть различные виды краудсорсинга, а также краудсорсинг в качестве инструмента развития общества и бизнеса и определить его значимость для работодателя и краудсорсера.

1.3. Отличительные особенности видов краудсорсинга и значимость массовой коллаборации для работодателя и краудсорсера

С момента первого прикладного применения технологии краудсорсинга появилось большое количество его видов, которые применяются в различных областях и имеют разные особенности. По мнению профессора Л.В. Лапидус, следует разделять краудсорсинг на коммерческий и социальный в соответствии с целью применения [60]. Коммерческий краудсорсинг представляет собой «включение людей («толпы», краудсорсеров) в процесс создания, финансирования, производства, продвижения проекта, продукции, услуги на добровольной основе с целью получения прибыли за счет добавления потребительской ценности и формирования дополнительного спроса на проект, продукт, услугу с использованием краудсорсинговой платформы в сети Интернет». Социальный (некоммерческий краудсорсинг) – «включение людей («толпы», краудсорсеров) в процессы решения капиталов-, трудо- и знаниеемких задач (в том числе социально значимых) с использованием краудсорсинговой платформы в сети Интернет на добровольной основе, не преследующие коммерческих целей» [14]. В данном случае краудсорсинг инноваций рассматривается как разновидность краудсорсинга, который представляет собой «вовлечение людей («толпы»/краудсорсеров) в процесс поиска инновационной идеи/решения/проекта/продукта/услуги с использованием краудсорсинговой платформы в среде Интернет на добровольной основе» [14, 60]. Выделенные в диссертации виды краудсорсинга по различным критериям представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Классификация краудсорсинга

Критерий	Вид краудсорсинга
Цель применения	социальный
	коммерческий
Сфера применения	государственный

	культурный
	научный
Объект применения	интеллектуальный
	маркетинговый
	производственный
	краудрекрутинг
Принцип реализации (применения)	модульный
	голосующий
	синтеллектуальный
Аудитория участия	локальный
	территориальный
	международный
Уровень доступа к информации	открытый
	закрытый
	полузакрытый

Источник: составлено автором на основе анализа текущего развития краудсорсинга в мире, 2017.

Рассмотрим каждый из видов краудсорсинга подробнее. По «сфере применения» краудсорсинг делится на три вида, первый из которых государственный краудсорсинг. Государственный краудсорсинг применяется государством, политическими институтами в целях получения социальных эффектов [99]. В качестве примера можно привести краудсорсинговый проект «Активный гражданин», инициированный Правительством РФ в 2014 г. Культурный краудсорсинг применяется различными институтами общества для достижения определенных социо-культурных целей. Примерами использования данного вида служат организация сообщества граждан Австралии для работы над дизайном государственного флага в 1901 году и разработка проекта Сиднейского национального оперного театра в 1956 году. Научный краудсорсинг применяется в области естественного познания окружающего мира. Ярким примером служит крауд-проект «Planet Four», направленный на изучение поверхности Марса, организованный научным сообществом Zooniverse.

Таким образом, значимость распространения краудсорсинга как нестандартной занятости на российском рынке труда может выражаться в

качестве социально-экономических эффектов использования данной формы занятости для развития национальной экономики Российской Федерации выделены следующие:

1. Развитие и достижение целей государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».
2. Повышение инновационного потенциала страны.
3. Повышение эффективности и результативности государственных инвестиций и субсидий.
4. Снижение уровня безработицы.
5. Развитие малого предпринимательства.
6. Повышение среднего уровня образования и конкурентоспособности специалистов российского рынка труда на глобальном рынке.

По объекту применения следует выделять интеллектуальный, маркетинговый, производственный краудсорсинг и краудрекрутинг. Интеллектуальный вид краудсорсинга применяется с целью решить интеллектуальные задачи. В качестве примера можно привести проект Элона Маска (Elon Reeve Musk) «Hyperloop», целью которого является поиск идей создания и реализации сверхскоростной транспортной системы. Для этого Элон Маск в конце 2015 года организовал небольшой краудсорсинговый конкурс в сети Интернет для отбора членов рабочей группы по реализации данного проекта.

Маркетинговый краудсорсинг призван решать задачи и проблемы в области маркетинга [98]. Данный вид краудсорсинга широко развит и применим современными российскими косметическими и парфюмерными компаниями.

Для решения задач, связанных с производством товара/услуги существует производственный краудсорсинг. В качестве примера можно привести бизнес-модель компании Threadless, которая занимается

производством футболок, дизайн-проекта принтов которых изобретает сообщество (потребители/краудсорсеры) компании [149].

Краудрекрутинг есть способ отбора персонала для приема в постоянный штат сотрудников организации на основе проведения крауд-проекта по различной тематике. По завершению крауд-проекта победитель, выявленный командой экспертов, в качестве вознаграждения за труд приобретает статус работника, то есть включается в постоянный штат сотрудников организации.

По принципу реализации краудсорсинг делится на модульный, голосующий и синтеллектуальный. Модульный краудсорсинг основан на разделении задачи на определенное количество блоков (модулей), работу над которыми осуществляют отдельные группы краудсорсеров. Отличительная особенность данного вида краудсорсинга заключается в том, что такой принцип разделения задачи на блоки применяется с целью сохранения конфиденциальности информации или с целью упрощения решения задачи.

Голосующий краудсорсинг основан на применении метода голосования с целью отбора единственного эффективного решения задачи из множества предложенных. Синтеллектуальный краудсорсинг предложен компанией Витология [Witology], которая оказывает услуги по поддержке и проведению краудсорсинговых проектов [114]. По мнению С. Карелова, главного технического директора Витологии, в отличие от классического краудсорсинга, которому присущи такие проблемы, как сложность поиска эффективной идеи среди множества неудачных; получение решений от активных участников, а не от талантливых; неограниченное количество участников, синтеллектуальный краудсорсинг способен решить данные проблемы в силу особенностей организации работы на краудсорсинговой платформе и непрерывного сопровождения и контроля деятельности краудсорсеров в крауд-проекте (с участием специально обученных в Витологии фасилитаторов) в режиме 24/7/365 (24 часа в неделю 365 дней в году). Как полагает С. Карелов, синтеллектуальный краудсорсинг учитывает

три выше указанные проблемы при реализации крауд-проекта и позволяет снизить риски, связанные с осуществлением данной деятельности и повысить эффективность реализации крауд-проекта.

По аудитории участия выделяют территориальный, локальный и международный краудсорсинг. Краудсорсеры, которые получают право участия в территориальном краудсорсинге, должны находиться на определенной территории, границы которой установлены заказчиком проекта. Локальный краудсорсинг может проводиться в отдельных компаниях, сотрудники которой становятся краудсорсерами на период реализации проекта данного типа. В качестве примера можно привести краудсорсинговые проекты ПАО «Сбербанк России»: «Сделаем вместе лучшие продукты для малого бизнеса», «Новые решения по развитию дистанционного обслуживания «Сбербанка России» для корпоративных клиентов», «Строим офис для малого бизнеса». Особенностью международного краудсорсинга является возможность стать участником краудсорсингового проекта из любой точки мира [109, 128].

Важным принципом реализации краудсорсингового проекта является уровень доступа к информации. Таким образом, можно выделить открытый, закрытый и полужакрытый краудсорсинг. Первый вид предполагает возможность каждого участника проекта видеть идеи и решения других участников, редактировать и дополнять их. Второй вид краудсорсинга исключает такую возможность. Идеи, разработанные каждым отдельным краудсорсером, подаются в закрытой форме организаторам крауд-проекта на специализированной краудсорсинговой площадке. Полужакрытый краудсорсинг позволяет краудсорсерам по желанию предоставлять открытый доступ к своим идеям или наоборот, скрывать их от других участников краудсорсингового проекта.

Предложенная классификация видов краудсорсинга позволила систематизировать различные виды данного инструмента цифровой

экономики и может дополняться по мере эволюции краудсорсинга и появления новых его разновидностей.

Краудсорсинг часто сравнивают с аутсорсингом, однако одной из существенных отличительных черт данных понятий можно назвать различие в оплате труда. В процессе реализации краудсорсингового проекта соискатели работают на безвозмездной основе. Вознаграждение за труд получает победитель проекта данного типа. По мнению А.Ф. Нуртдиновой «аутсорсинг - особая организация производственной (или иной) деятельности, которая основана на специфическом разделении труда, при этом за пределы компании выводится выполнение некоторых вспомогательных трудовых функций (уборка помещений, проведение ремонтных работ, компьютерное обслуживание, маркетинг, охрана, юридическое сопровождение бизнеса и т. п.), акцентируя внимание на том, что договор аутсорсинга должен квалифицироваться как договор возмездного оказания услуг между организацией-услугодателем и организацией-услугополучателем» [75]. В то время как социально-трудовые отношения «работодатель-краудсорсер» должны регулироваться со стороны государства.

Профессор инноваций и предпринимательства школы менеджмента Слоуна Массачусетского технологического института Эрик фон Хиппель (*Eric von Hippel*) выдвинул предположение о том, что краудсорсинг является частью «инноваций с расчетом на пользователя», то есть организация передает потребителям право принимать решения по вопросам формулировки потребностей, а также определять продукты и усовершенствования, которые смогли бы удовлетворить данные потребности [82].

«Краудфандинг - это коллективное сотрудничество людей, которые добровольно объединяют свои денежные средства и другие материальные ресурсы посредством Интернет-технологий с целью поддержки усилий других людей или организаций» [20, 136]. Сбор средств может служить для различных целей: помощь пострадавшим от стихийных бедствий, поддержка

со стороны болельщиков или политических кампаний, создание свободного программного обеспечения, финансирование *start-up* компаний и малого предпринимательства, получение прибыли от совместных инвестиций и др. [11]

Терминология краудфандинга опирается на два понятия: краудфандинговый проект и краудфандинговая кампания. Краудфандинговый проект – это применение кем-либо технологии краудфандинга для привлечения денежных средств. Краудфандинговая кампания – это использование краудфандинговых платформ (на подобии Indiegogo или Kickstarter) в целях сбора необходимых денежных средств для реализации краудфандингового проекта [21, 130].

Краудфандинг предполагает наличие следующих субъектов в процессе реализации проектов данного типа: создатели, спонсоры и сторонники [21]. Создатели проекта – это физические или юридические лица, нуждающиеся в финансировании своих идей для реализации их на практике. Спонсорами являются все те, кто согласился оказать финансовую помощь проекту. Данная категория лиц получает вознаграждение от создателей проекта (чаще всего в случае его успешного завершения). Сторонники проекта – люди или организации, которые не оказывают финансовую помощь, но активно участвуют в реализации краудфандинговой кампании.

Еще одно понятие, которое следует привести, это краудфандинговая платформа. Она представляет собой виртуальную платформу, работающую в режиме онлайн, с возможностью размещения информации по краудфандинговым проектам и кампаниям и сбора денежных средств. Можно выделить следующие ключевые функции краудфандинга:

- 1) сбор средств;
- 2) PR/реклама товара/услуги/компании;
- 3) создание сообщества (пула потенциальных клиентов).

В США и Австралии, где широко применима технология краудфандинга, данный инструмент делят на следующие виды:

1. Краудфандинг, основанный на вознаграждении или предпродажах.
2. Краудфандинг, основанный на отчуждении доли капитала.

Первый вид краудфандинга наиболее популярен и распространен среди начинающих бизнесменов. Данный вид чаще всего используется при реализации старт-апов. Отличительной особенностью второго вида краудфандинга является разделение владения проектом на этапе его конечной реализации.

В соответствии с классификацией Джеффа Хау краудсорсинг подразделяется на четыре основные категории:

1. коллективный разум или мудрость «толпы»;
2. творчество «толпы»;
3. голосование «толпы»;
4. краудфандинг.

Коллективный разум или мудрость «толпы» означает важный принцип, лежащий в основе краудсорсинга – «у группы знаний больше, чем у отдельного человека» [23]. Категория «Творчество «толпы»» означает, что коллектив обладает большим творческим потенциалом. Голосование «толпы» - это модель, которая используется для анализа большого потока предложений, полученных от участников конкретного проекта. Краудфандинг, по мнению Джеффа Хау, отличается от краудсорсинга тем, что в данном случае участники делятся не своими знаниями, а материальными средствами.

Существуют несколько форм краудфандинга:

1. Безвозмездный сбор денежных средств у общества. Данный вид финансирования чаще представлен в виде благотворительного фандрайзинга. В России применяется система, при которой все пожертвования аннулируются

в случае, если сумма пожертвований не пересекла установленного минимального порога до конечной даты сбора денежных средств.

2. Публичное освещение имени грантодателя/жертвователя в качестве благодарности за предоставление денежных средств и иных ресурсов («Страница на миллион долларов»).

3. Заем денежных средств (краудинвестинг).

4. Квази-акционерный капитал (за исключением первичного размещения акций).

5. Простой инвестиционный акционерный капитал.

6. Безвозмездный сбор денег с возможностью вознаграждения тех, кто пожертвовал определенные средства для реализации краудфандингового проекта.

Эксперты краудсорсинговой платформы crowdconsulting.ru [123] разделяют концепцию, что краудфандинг является составляющей краудсорсинга. Специалисты делят краудфандинг по виду вознаграждения для спонсоров и по виду цели краудфандингового проекта.

По виду вознаграждения краудфандинг делится на две подгруппы: «отсутствие вознаграждения» и «наличие вознаграждения». «Отсутствие вознаграждения» предполагает, что все собранные денежные средства являются добровольными. Данная модель часто применима в медицинских, социальных и политических проектах. Модель «наличие вознаграждения» делится на две категории: финансовое и нефинансовое вознаграждение (упоминание в титрах, получение первого образца произведенного продукта или автографа, приглашение на концерт и т.п.). Модель нефинансового вознаграждения успешно используется краудфандинговой платформой *Kickstarter*. В качестве частного случая выделяется модель «Предзаказов», в которой в качестве вознаграждения выступает сам финансируемый продукт.

Финансовое вознаграждение (краудинвестинг) включает в себя три типа: роялти, краудлендинг и акционерный краудфандинг [124]. Модель

«роялти» является логическим продолжением схемы нефинансового вознаграждения. Отличительная особенность данной модели заключается в том, что спонсор получает долю от прибыли или доходов финансируемого проекта. Модель народного кредитования (краудлендинг) наиболее часто применима краудфандинговыми платформами и является лидером по количеству привлеченных средств. В качестве преимуществ для кредиторов выделяют более высокие ставки и возможность предоставления займа в достаточно широком спектре отраслей. Наличие у заемщика более низких тарифов и удобств получения кредита также являются разновидностью вознаграждения. Ключевой характеристикой краудинвестинга является наличие четкого плана-графика возврата заемного капитала инвесторам [121]. Инвестор заранее имеет всю информацию о том, когда он получит обратно свои вложения вместе с оговоренным процентом. В свою очередь, источником финансирования выступают исключительно физические лица («толпа»).

Эксперты в области краудинвестинга выделяют две категории финансирования: юридические лица и физические лица. Следует отметить, что платформ, работающих в сегменте кредитования юридических лиц меньше. Кредитование физических лиц осуществляется двумя способами: народное кредитование, P2P (*peer to peer*) кредитование. Краудфандинговая площадка в данном случае выступает посредником и в определенной мере гарантом всей процедуры. Частным случаем кредитования физических лиц является «социальное кредитование», которое характеризуется номинальными процентами по кредиту или их полным отсутствием. Основное назначение подобных кредитов - оказание помощи бедным и нуждающимся слоям населения, в первую очередь, в развивающихся странах и странах третьего мира [115].

Акционерный краудфандинг признан мировым сообществом самой передовой формой краудфандинга. В качестве вознаграждения спонсор получает часть собственности, дивиденды, акции предприятия или право

голосования на общих собраниях акционеров. Данный подход затрагивает организационно-правовую форму предприятия и связан с повышенным риском для инвесторов.

Анализ природы и сущности краудфандинга и сравнение данного инструмента цифровой экономики с краудсорсингом показывает, что краудфандинг основан на финансовых (материальных) взаимоотношениях.

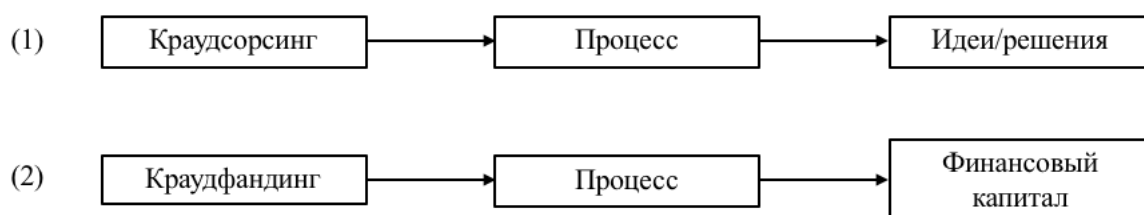


Рис. 4. Различие в цепочках создания ценности.

Источник: составлено автором.

На рисунке 4 представлены цепочки создания ценности применения технологий краудсорсинга (1) и краудфандинга (2). Результатом реализации краудсорсинга является создание идей/решений, краудфандинга – создание финансового капитала.

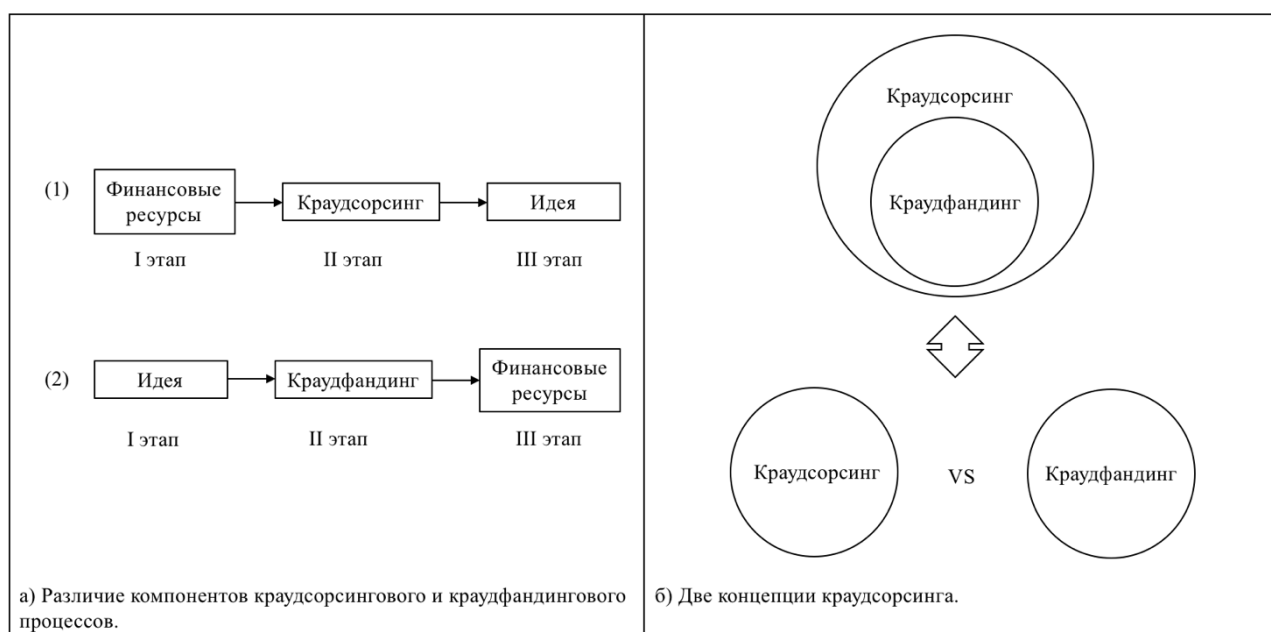


Рис. 5. Различия краудсорсинга и краудфандинга.

Источник: составлено автором.

Продолжая доказательство гипотезы о том, что краудфандинг невозможно рассматривать в качестве нестандартной формы занятости необходимо отметить различие в компонентах краудсорсингового и краудфандингового процессов. На рисунке 5а рассматриваются данные процессы со стороны заказчика крауд-проекта. Наглядно продемонстрировано отличие в имеющихся ресурсах на первом этапе реализации крауд-проекта. В случае (1) – это наличие финансовых ресурсов для реализации проекта, в том числе фонда оплаты труда, в случае (2) – наличие идеи проекта. Также налицо различие в конечных целях применения технологий краудсорсинга и краудфандинга (III этап). В случае (1) – это получение идеи/решения задачи, в случае (2) – получение денежных средств и иных материальных ресурсов. Рисунок 5б отражает две концепции краудсорсинга. Первая концепция состоит в том, что краудфандинг является одним из видов краудсорсинга, вторая концепция – краудсорсинг и краудфандинг рассматриваются обособленно друг от друга.

Таким образом, обнаружены ключевые различия краудсорсинга и краудфандинга, объясняющие природу и сущность данных инструментов цифровой экономики, из чего следует, что краудфандинг не может являться нестандартной формой занятости. Ввиду вышесказанного краудфандинг исключается из дальнейшего анализа.

Современное научное сообщество ведет активные споры на предмет эффективности краудсорсинга как инструмента цифровой экономики [68, 71, 110]. В таблице 3 на основе предметного анализа представлены преимущества и недостатки краудсорсинга для заказчика/работодателя и работника/краудсорсера:

Таблица 3.

Преимущества и недостатки краудсорсинга

	Преимущества	Недостатки
Для работодателя	1. Доступ к талантливым кадрам по всему миру (так как работа осуществляется с помощью сети Интернет).	1. Решения, предлагаемые краудсорсерами, могут быть доступны для конкурентов и использованы без издержек на проведение краудсорсингового проекта.
	2. Возможность развития бизнеса благодаря идеям, полученным от привлеченного сообщества.	2. Низкое развитие данного инструмента в России тормозит активность применения его в своей деятельности со стороны малого и среднего бизнеса.
	3. Перераспределение работы одного сотрудника между группой заинтересованных лиц (краудсорсеров) с помощью Сети.	3. Качество решений и идей, предлагаемых краудсорсерами, зависит от величины вознаграждения и организации взаимодействия.
	4. Свежий взгляд на деятельности компании со стороны лиц, не работающих в ней (объективное мнение).	4. Краудсорсинг относительно дорогой инструмент и не доступен для малопродуктивных и неизвестных компаний.
	5. Привлечение авторитетных экспертов для развития бизнеса.	5. Несовершенство законодательной базы РФ, регулирующей права работодателя при ведении краудсорсинговой деятельности.
	6. Относительная простота реализации краудсорсингового проекта (с помощью компаний-посредников, оказывающих краудсорсинговые услуги или самостоятельно).	6. При допущении ошибок реализации крауд-проектов возможно раскрытие конфиденциальной информации.
	7. Возможность повысить узнаваемость бренда и компании.	
Для работника/краудсорсера	1. Компании ориентируются на результат, личные характеристики работника	1. Несовершенство законодательной базы РФ, регулирующей права

	(краудсорсера) не интересуют.	работника/краудсорсера при участии в краудсорсинговом проекте.
	2.Возможность для отдельных краудсорсеров повысить свой статус в сообществе компании и расширить компетенции во время проведения краудсорсингового проекта.	

Источник: составлено автором.

Все вышеуказанные недостатки краудсорсинга могут быть решены, за исключением высоких расходов на проведение крауд-проекта (проблема №4) ввиду наличия большого количества объективных факторов: низкого уровня развития и доступности информационных технологий в России, высокой оплаты труда высококвалифицированных специалистов и др.

Проблема всеобщего доступа к идеям (проблемы №1 и №6) решается с помощью технологии закрытого, модульного краудсорсинга. Данная комбинация позволяет снизить вероятность раскрытия конфиденциальной информации, так как все решения, подаваемые краудсорсерами, будут доступны исключительно организаторам краудсорсингового проекта. Право отбора идей имеют только организаторы проекта, в некоторых случаях краудсорсеры других блоков [72]. Дополнительной гарантией сохранения конфиденциальной информации служит заключение договора между краудсорсером и заказчиком/работодателем о неразглашении информации, связанной с проектом.

Низкий уровень развития краудсорсинга в России (проблема №2) является ключевой проблемой в восприятии данного инструмента цифровой экономики как эффективного и перспективного в развитии бизнеса и общества [111]. В I квартале 2016 года на территории г. Москвы автором было проведено полевое исследование в форме интервьюирования руководителей российских компаний разных отраслей и сфер деятельности.

Цель исследования – определить роль краудсорсинга и краудфандинга в развитии российского бизнеса, а именно изучить взгляд предпринимателей и руководителей на новые инструменты развития бизнеса [113]. В интервьюировании приняли участие руководители 21 компания (по 3 компании в каждой отрасли: 1 представитель крупного бизнеса, 1 – среднего бизнеса, 1 – малого бизнеса).

В таблице 4 представлены усредненные ответы на вопросы анкеты по отраслям (см. Приложение 1).

Таблица 4.

Роль краудсорсинга и краудфандинга для современного бизнеса: взгляд предпринимателей и руководителей российского бизнеса

№	Отрасль /№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Интернет-магазины	1	1	0	0	1	0	-	Не актуально
2	Кофейни	1	1	0	1/0	0	0	-	Точные выгоды и недостатки не известны
3	Мобильные операторы	0	1	1	1	1/0	1/0	-	PR компании, база знаний и площадка для получения новых идей
4	Оптика	0	1	0	1	0	0	-	Отсутствие информации
5	Пищевое производство	0	1/0	1	1	1	0	-	Отсутствие информации
6	Бытовое обслуживание населения	0	1	0	0	0	0	-	Здесь нет сферы применения
7	Страхование	0	1	0	0	0	0	-	Нет знаний/не интересно в данной сфере

Источник: составлено автором на основе результатов анкетирования компаний, анкета в Приложении 1. Кодировка ответов на вопросы исследования: «0» – «нет», «1» – «да», «-» - «нет ответа».

Анализ результатов интервьюирования позволяет сделать следующие выводы:

- 1) Во-первых, наибольшей осведомленностью о существовании таких инструментов цифровой экономики как краудсорсинг и краудфандинг обладают сотовые операторы и компании, бизнес в сети Интернет.
- 2) Во-вторых, все опрошенные считают, что краудсорсинг является полезным инструментом ведения и развития бизнеса во всех отраслях.
- 3) В-третьих, больше половины компаний хотели бы использовать краудсорсинг в своей деятельности, но на момент проведения исследования не могли себе этого позволить по причине нехватки финансирования.
- 4) В-четвертых, ни одна компания, за исключением сотовых операторов, не использовала на момент исследования технологию краудсорсинга.

Последний вопрос интервью касается возможных выгод и недостатков применения краудсорсинга. Компании в основном указывали на отсутствие знаний и компетенций в области использования данного инструмента. Кроме того, респонденты отметили, что использование краудсорсинга в их отраслях не актуально или невозможно на данный момент. Уместно выделить компанию из отрасли мобильной связи, являющуюся представителем крупного бизнеса, которая отметила выгоды применения краудсорсинга для организации: приобретение обширной базы новых идей для развития бизнеса, а также увеличение прибыли [51].

Таким образом, результаты проведенного опроса показали, что представители крупного российского бизнеса и интернет-компании являются основным двигателем прогресса в области развития и применения краудсорсинга. Малый и средний бизнес не обладает достаточным объемом финансовых ресурсов и пониманием эффективности и результативности использования краудсорсинга в своей деятельности.

В последние годы крупный бизнес начал активно внедрять технологию краудсорсинга в бизнес-процессы организаций. Этот факт является первым шагом на пути к вовлечению малого и среднего бизнеса в процесс повышения уровня краудсорсинговой грамотности в России. Вместе с этим наблюдается рост интереса у представителей малого и среднего бизнеса к наиболее доступному виду краудсорсинга – маркетинговому (в целях повышения узнаваемости и привлекательности бренда).

Третья проблема «качества решений и идей, предлагаемых краудсорсерами», указанная в таблице 3, может быть решена. Проанализируем вопрос взаимосвязи качества и количества решений и вознаграждения с целью создания эффективной системы вознаграждения за труд краудсорсеров. В работе, посвященной данной проблеме, «Как создать краудсорсинговый конкурс: структурный эмпирический анализ» ('How to Design Crowdsourcing Contest: A Structural Empirical Analysis') авторы Ян Хуанг (Yan Huang), Парам Вир Саинх (Param Vir Singh) и Трайдас Мухопадай (Tridas Mukhopadhyay) провели исследование на основе данных американской компании Threadless, бизнес-модель которой основана на краудсорсинге. Исследователи взяли данные за 2010 г. по количеству краудсорсеров (11 409 чел.), количеству представленных ими принтов (31 359 шт.) и проанализировали зависимость качества принтов и их количества от размера вознаграждения на основе опыта краудсорсера, складывающегося из уровня активности на сайте компании и количества побед с помощью построения модели множественной регрессии. Данное исследование позволило проанализировать зависимость качества и количества решений от размера вознаграждения и сделать следующие выводы:

1. При слишком низком размере вознаграждения количество решений невелико, а качество высокое.
2. При слишком высоком размере вознаграждения количество решений растет, а качество решений снижается.

Таким образом, эффективность труда краудсорсеров связана с разработкой эффективной системы вознаграждения. Ввиду вышесказанного, предлагается теоретическая модель зависимости количества и качества предлагаемых решений краудсорсерами от размера вознаграждения, которая может быть представлена в виде графиков на рисунке 6.

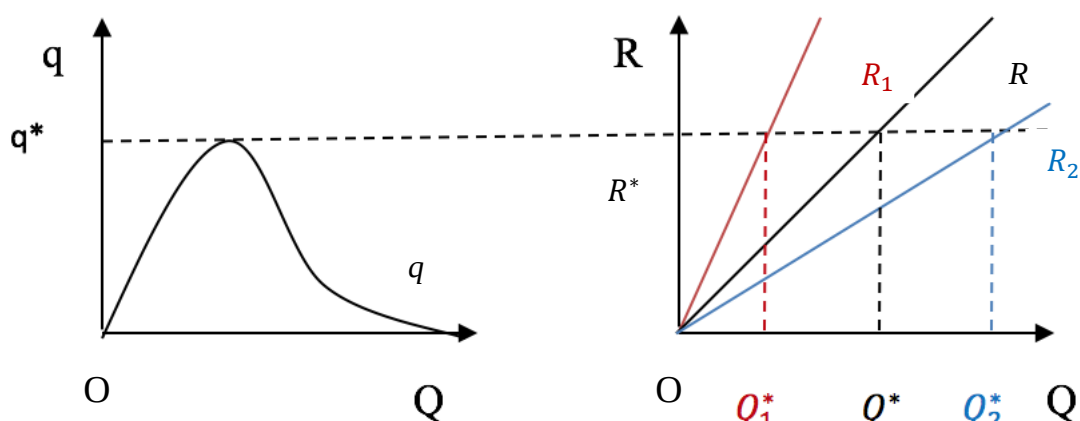


Рис. 6. Зависимость качества решений (идей) от размера вознаграждения и количества решений (идей).

(q – качество предлагаемых краудсорсерами решений/идей, Q – количество предлагаемых краудсорсерами решений/идей, R – размер вознаграждения за труд краудсорсеров)

Источник: составлено автором.

Исследование показало, что качество решений и их количество увеличивается с ростом вознаграждения. Однако по мере движения вправо по оси OQ от точки максимума, изображенной на графике, качество решений начинает падать, а их количество продолжает расти при условии дальнейшего роста размера вознаграждения. Таким образом, задачей фасилитатора при разработке эффективной системы вознаграждения за труд краудсорсеров является поиск равновесного значения вознаграждения (R^*), что позволит максимизировать качество предлагаемых решений и оптимизировать их количество. Данный график демонстрирует три случая нахождения оптимальных значений количества решений:

- 1) $Q = Q_1^*$, если количество решений растет медленнее размера вознаграждения;

- 2) $Q = Q^*$, если изменение значения количества решений в каждой точке функции соответствует значению размера вознаграждения;
- 3) $Q = Q_2^*$, если количество решений растет быстрее размера вознаграждения.

Таким образом, разработка эффективной системы вознаграждения требует учитывать когнитивный и поведенческий факторы краудсорсера. Сегодня данный аспект краудсорсинга мало изучен научным сообществом и требует дополнительных исследований, так как поиск оптимального размера вознаграждения (R^*) позволит достигнуть равновесной точки (точки максимума на рис. 6), в которой достигается максимальный уровень качества предлагаемых решений.

Проблема недостаточного развития сервисной инфраструктуры для реализации крауд-проектов может быть решена путем перераспределения государственного бюджета в пользу увеличения финансирования данной области. Для решения пятой проблемы, представленной в таблице 3, предлагается внести изменения в законодательство РФ с целью получения возможности регулирования трудовых отношений, возникающих при участии в краудсорсинговом процессе.

Целесообразно разложить терминологическую базу краудсорсинга на три яруса: I-й ярус «Разработка концепции и технического задания крауд-проекта», II-й ярус «Фасилитация крауд-проекта», III-й ярус «Разработка критериев качества крауд-проекта и KPI краудсорсеров, контроль качества» (см. рис. 7).



Рис. 7. Терминологическая база краудсорсинга и сущность отношений «работодатель-краудсорсер».

Источник: составлено автором.

Таким образом, рассмотренные преимущества использования технологии краудсорсинга объясняют значимость массовой коллаборации для работника и работодателя. В связи с этим, гигаэкономика выводит задачу усиления государственной поддержки в международной конкурентной борьбе за таланты в число приоритетных. Прежде всего необходимо разработать новые стратегии привлечения талантов, основанных на развитии науки, технологий, института предпринимательства, логистики и образования [61, 67]. Наряду с этим, работодателям следует учитывать, что смена на рынке труда поколения X поколением Y приводит к снижению лояльности сотрудников к своим компаниям. Современные работники в поиске лучших условий для самореализации стремятся построить карьеру, переходя из одной организации в другую. Таким образом, возникает острая потребность в системном управлении талантами, когда высокопотенциальных сотрудников выделяют из общей массы и инвестируют в их дальнейшее развитие. Предшествующей стадией управления талантами является их поиск, что упрощается в условиях открытого рынка труда.

Заключение трудовых договоров между работодателем и краудсорсерами на этапе массовой коллаборации по доработке проекта и достижению поставленных коммерческих целей на основе разработанных критериев оценки качества проекта и KPI краудсорсера станут гарантом развития краудсорсинга как новой формы нестандартной занятости в цифровой экономике. Также это будет способствовать усилению мотивации краудсорсеров и отразится на эффективности управления крауд-проектом. В зону государственного регулирования социально-экономических отношений «работодатель-краудсорсер» должны попадать процессы, протекающие на ступенях, относящихся к III-ему ярусу «Разработка критериев качества крауд-проекта и KPI краудсорсеров, контроль качества».

1.4 Влияние нестандартных форм занятости на развитие общества, бизнеса и государства

Трансформация бизнес-моделей на фоне сокращения жизненного цикла инноваций - мировой мегатренд, ответ бизнеса на вызовы цифровой экономики и быстрого проникновения технологий Индустрии 4.0 в модели производства. Технологии виртуальной, дополненной и смешанной реальности, облачные и мобильные технологии, *Big Data*, искусственный интеллект и машинное обучение, роботы, дроны, носимые гаджеты, блокчейн, интернет вещей (*IoT*), промышленный интернет вещей (*IIoT*), 3D принтеры, технологии *Agile* несомненно приведут к новым масштабным трансформациям [14, 66, 133].

Развитие информационных технологий, глобальная цифровизация экономики, трансформация общества привели к возникновению нового типа рыночных отношений – гигономики (*gig economy/ sharing economy*) в части совместного пользования трудовыми ресурсами. Гигономика — новая модель экономики, предполагающая совместное использование различных ресурсов, в том числе кадровых. То есть работник может совмещать сразу несколько вакансий в разных компаниях. По мнению Л.В. Лapidус, гигономика (*hygonomics*) или гиг экономика (*gig economy*) – это новая социально-экономическая модель, основанная на всеобщем распространении новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. Цифровая глобализация характеризуется все большим уходом на неполную занятость, переводом трудовых отношений в зону снижения фонда оплаты труда, например, когда для разработки социально-значимых и коммерческих проектов используется труд фрилансеров и добровольцев краудсорсеров. Т.е. гигономика сопровождает развитие цифровой экономики и усиливает свое воздействие на трансформацию бизнес-моделей [53]. Одно из проявлений данной тенденции — удельный вес фрилансинга в организационной структуре компаний постоянно растёт.

По данным глобального института McKinsey за 2016 г. 20-30% работоспособного населения Европы и США осуществляют трудовую деятельность в сфере гигномики [139]. Измерение объема занятости в гигномике является трудоемким процессом в связи с невозможностью определения количества занятых в указанных сферах деятельности. По данным ЕУ, среди американских работодателей к началу II полугодия 2016 года средний показатель совместителей составил 17% от общего числа работников [30, 102].

Фрилансинг и краудсорсинг формируют гигномику и представляют собой занятость через электронные биржи фрилансеров и частичную занятость на виртуальных площадках/платформах соответственно. Мировые эксперты выделяют 3 вида занятости в гигномике [150]:

- 1) Gig 1 (независимые подрядчики, консультанты, фрилансеры).
- 2) Gig 2 (занятые в Gig 1, а также временно занятые, работники по вызову).
- 3) Gig 3 (занятые в Gig 2, а также работники по контракту).

Наиболее распространена занятость Gig 1, Gig 2 и Gig 3 в горных районах в силу удобства для людей, которые живут в труднодоступных районах (см. табл. 5).

Таблица 5.

Доля занятых в гигномике в разных регионах мира, 2014 г.

Регион	Gig 1	Gig 2	Gig 3
Новая Англия	10.7%	12.8%	15.6%
Средне-атлантический	11.7%	13.6%	16.2%
Центральный северо-восточный	12,3%	16.5%	18.3%
Центральный северо-западный	5.2%	11.0%	12.0%
Южно-атлантический	13.2%	17.7%	18.4%
Центральный юго-восточный	12.1%	15.8%	17.8%
Центральный юго-западный	14.5%	16.3%	19.1%
Горный	29,4%	35.1%	45.7%

Тихоокеанский	17.5%	20.8%	24.2%
Всего	14.1	17.8%	20.5%

Источник: NORC at the University of Chicago, “General Social Survey,” University of Chicago, <http://gss.norc.org/get-the-data>.

Особое внимание следует уделить занятости, соответствующей Gig 1. Фрилансинг определяется как частный случай временной занятости и основан «на найме работника для выполнения определенной работы без зачисления в штат. Эксперты предполагают, что можно определить некоторую долю занятых фрилансингом – это 2% от трудовых ресурсов земного шара». В 2017 г. на российском рынке труда было зарегистрировано 5 млн. фрилансеров, что в 2 раза превышает количество занятых во фрилансинге в 2014 г., к 2020 г. «прогнозируется рост доли, приходящейся на Россию от всех фрилансеров, до 20%» [62].

Freelancer.com является крупнейшей платформой рынка труда фрилансеров в мире, которая объединяет более 17 миллионов работодателей в 247 странах. Количество пользователей выросло с 1 млн. в сентябре 2009 г. до 10 млн. в январе 2014 г. (см. рис. 8) [150].



Рис. 8. Количество рабочих мест и пользователей Freelamcer.com.

Источник: Tomorrow’s Digitally Enabled Workforce, Megatrends and scenarios for jobs and employment in Australia over the coming twenty years, Stefan Hajkowicz, Andrew Reeson, Lachlan Rudd, Alexandra Bratanova, Leonie Hodggers, Claire Mason, Naomi Boughen (January 2016).

Наряду с этим новый технологический сдвиг обострил проблему безработицы. Признаком открытого рынка труда является более легкий и быстрый доступ к информации о трудовых ресурсах, находящихся в любой точке мира и как следствие усиление конкуренции за кадры. В соответствии с данными, представленными в докладе МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции 2017», в 2017 г. [126] безработица в мире выросла до 201 млн. чел., а в 2018 г. ожидается рост еще на 2,7 млн. чел. В частности, в России в 2017 г. число нетрудоустроенных составило 4,3 млн. чел. Основной причиной увеличения числа безработных в мире является опережение темпов роста рабочей силы по сравнению с созданием новых рабочих мест. Потребность в работниках по различным отраслям представлена на рисунке 9.



Рис. 9. Потребность в постоянном персонале в России: распределение по отраслям, 2015-2016

Источник: Рынок подбора и предоставления персонала: итоги 2016 и прогнозы 2017 года (по версии АЧАЗ). Электронный ресурс. Режим доступа: <https://blog.zarplata.ru/2017/08/23/рынок-подбора-и-предоставления-персо/>. Дата обращения: 15.01.2018.

Потребность организаций в постоянных работниках снизилась в следующих секторах:

-розничная торговля, рестораны, гостиницы – на 1%;

- нефть и газ, химия, добыча – на 3%;
- Hi-Tech (IT & Телеком, B2B) – на 4%;
- промышленное производство (кроме ТНК) – на 1%;
- строительство, недвижимость – на 2%.

«Увеличение постоянного персонала за 2015 – 2016 гг. наблюдалось в секторах «товары народного потребления» (+3%), «финансы, банки, инвестиции, страхование» (+2%), «транспорт, логистика» (+№%), «консалтинг и сервис» (+3%) и «агропромышленный комплекс» (+1%)» [62].

Регулирование трудовых отношений в гигэкономике на государственном уровне осуществляется не в полном объеме, исключая следующие категории: дистанционная и частичная занятость. Предприятия, которые применяют нестандартные формы занятости, вынуждены самостоятельно определять условия установления трудовых отношений, основываясь на Трудовом кодексе РФ, а также на российском и зарубежном опыте других организаций [112]. При этом, компаниям выгодно обеспечивать высокий уровень условий труда нестандартно занятых в связи с повышением конкуренции в данном сегменте рынка труда [16, 31, 52].

Как известно, неформальная занятость представляет собой вид занятости неформальной экономики, когда отсутствует юридический факт установления трудовых отношений между работодателем и работником [13, 29]. Краудсорсинг относится к данному виду занятости ввиду отсутствия формального трудового договора между заказчиком (работодателем) и краудсорсером. Краудсорсеры выполняют свою работу на добровольной основе.

С целью определения степени воздействия краудсорсинга на изменение структуры рынка труда в неформальном секторе проведен анализ данных обследования Государственной Статистики за период с 2005 по 2016 гг. (см. рис. 10) [79].

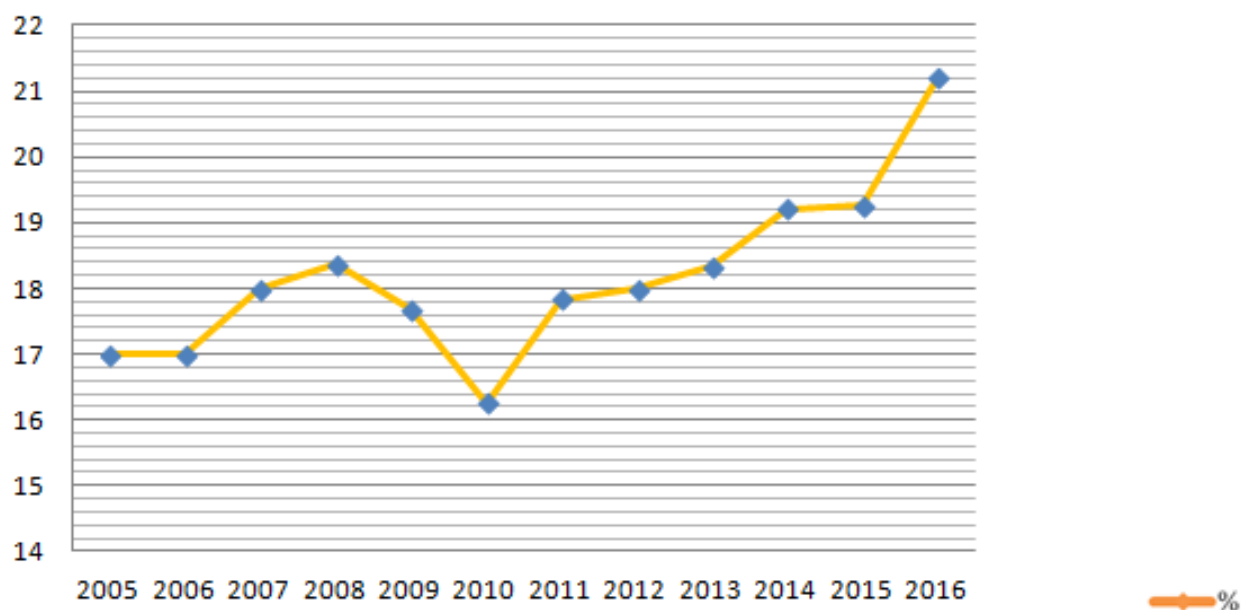


Рис. 10. Тренд занятых в неформальном секторе в % к общей численности занятого населения России.

Источник: составлено автором на основе данных с сайта Росстата «Обследования населения по проблемам занятости» [Электронный ресурс].

Режим доступа : <http://www.gks.ru/>, (дата обращения: 15.09.2017).

График тренда занятых в неформальном секторе демонстрирует перелом в 2010 г., который заключается в следующем: после спада активности в 2008 г. число неформально занятых увеличилось и в 2013 году зафиксировалось на отметке 18,4%, что соответствует уровню 2008 г. Распространение практики применения краудсорсинга наметилось с 2010 г., поэтому в число неформально занятых в период с 2011 по 2016 гг. необходимо включить всех краудсорсеров помимо того количества занятых, которые определяются по принятым стандартам структуризации занятых неформального сектора [79, 131].

Следует отметить, что на сегодняшний день органы статистической службы Российской Федерации не ведут учет краудсорсеров, однако организаторы крауд-проектов включают расходы на проведение проектов данного типа в отчетные документы. Таким образом, победитель крауд-проекта оплачивает НДФЛ с полученного вознаграждения.

Рассматривая краудсорсинг как особый вид трудовой деятельности, следует отметить, что данный вид заработка для работников (краудсорсеров)

является дополнительным, так как доход не носит постоянного характера. Такой вид трудовой деятельности является большим преимуществом для лиц с ограниченными возможностями (инвалидов) [12].

Работник с инвалидностью отличается от обычного работника наличием ограничений к трудовой деятельности. Классификация инвалидности и вероятности пополнения пула российских краудсорсеров изображена на рисунке 11.



Рис. 11. Группы инвалидности и вероятности участия различных категорий инвалидов.

Источник: переработано автором по данным информационного портала Право-мед.ру [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://pravo-med.ru>, (дата обращения: 18.11.2015).

Краудсорсинговая деятельность может рассматриваться в качестве дополнительного/основного заработка теми категориями инвалидности, в которые входят люди с ограниченными возможностями передвижения в пространстве. Данная форма занятости позволяет работать из любой точки мира посредством онлайн технологий. Краудсорсер вправе самостоятельно выбрать рабочее место и условия труда, основываясь на своих потребностях [79, 120].

«Потенциальные краудсорсеры, имеющие 3 группу инвалидности, имеют большую вероятность ($0,5 \leq p \leq 1$) участвовать в крауд-проектах, так как их физические и функциональные нарушения организма этому не препятствуют. Инвалиды 1 группы с меньшей вероятностью ($0 \leq p \leq 0,5$) станут заниматься

краудсорсинговой деятельностью в связи с тем, что в эту группу относят незрячих, что является основным препятствием для участия в крауд-проектах» [79].

На 2015 год доля инвалидов в России в общем количестве населения составила 8,8%. В 2016 году данный показатель незначительно снизился и составил 8,7%. Это максимальная доля потенциальных участников, которые могли бы быть задействованы в краудсорсинговых проектах. Поэтому те инвалиды, которые обладают знаниями в определенных областях, могут быть оснащены информационными технологиями с выходом в Интернет и задействованы в краудсорсинговых проектах в качестве краудсорсеров. Данная группа населения, таким образом, составит важную долю занятых в рассматриваемой области.

Результаты анализа влияния краудсорсинга на неформальный сектор занятости и на изменение структуры российского рынка труда позволяют утверждать, что «расширение масштабов применения краудсорсинговых технологий неизбежно увеличивает занятость неформального сектора из-за отсутствия законодательной базы по учету работников данной сферы деятельности. Во избежание последствий нарастающей проблемы необходимо внести законодательные изменения по краудсорсингу, правам и обязанностям участников краудсорсингового процесса, учет трудовой деятельности краудсорсеров в законодательство Российской Федерации. Отсутствие законодательной базы тормозит развитие краудсорсинга в России, так как права краудсорсеров на сохранение интеллектуальной собственности зачастую незащищены» [4, 79].

Представители поколения Next (Y), родившиеся в период с 1981 по 1995 гг., больше склонны к восприятию появляющихся инноваций и в большей степени осведомлены о новых технологиях, чем другие группы населения [32, 86]. Так как представителям поколения Next не более 37 лет, то они больше склонны к миграции, чем лица старших возрастов. Поэтому актуальным является

вопрос, каким образом краудсорсинг влияет на миграцию населения.

Основной причиной экономического вида миграции является поиск основного или дополнительного заработка населения. Краудсорсинг предполагает наличие у работника ПК или других устройств с возможностью выхода в Интернет. Поэтому для того, чтобы определить, как развитие краудсорсинга влияет на трудовую миграцию в стране, необходимо выделить два типа территории по признаку материального обеспечения: «богатый район» и «бедный район». «Богатый район» характеризуется высокой степенью развития информационных технологий, предполагает наличие у большей части населения устройств с выходом в Интернет или достаточным доходом, чтобы позволить себе приобрести данные устройства. «Бедный район» – округа, города, села и деревни, где слабо развита информационная инфраструктура, население находится в условиях низкого уровня жизнеобеспечения и не имеет возможности приобрести компьютерную технику.

С одной стороны, трудовые мигранты стремятся покинуть бедные районы с целью получения возможности найти работу в более богатых районах, что увеличивает миграционные потоки. Но, с другой стороны, технология краудсорсинга позволяет работнику осуществлять свою деятельность из любой точки Земли при условии наличия инфраструктуры.

Всесторонний анализ краудсорсинга как новой формы занятости, под которой понимается трудовая деятельность, осуществляемая краудсорсером в режиме удаленного рабочего места посредством использования информационно-коммуникационных технологий, в том числе Интернета, на рынке труда позволил определить отдельные признаки официально признанных видов занятости, которым соответствует трудовая деятельность, осуществляемая в крауд-проектах (см. рис. 12).



Рис. 12. Признаки видов занятости, присущие краудсорсингу.

Источник: составлено автором.

На основе проведенных исследований также можно сделать следующие выводы. Краудсорсинг является одной из форм нестандартной занятости, а именно видом временной занятости ввиду соответствия определению временной занятости по МОТ основным характеристикам рассматриваемой трудовой деятельности: «работники заняты определенный период времени, включая работу по срочному договору, договору на выполнение проекта и определенных работ ... рабочие места, связанные с «работой по требованию», «гигономикой» и «работой на интернет-платформах» [15]. Под временной занятостью в контексте настоящего диссертационного исследования понимается трудовая деятельность по выполнению проектной работы и определенных работ, рабочие места, связанные с «работой на интернет-платформах», основанные на отсутствии договора, либо его заключении путем обмена электронными документами [57, 58].

Нестандартные формы занятости влияют на все аспекты условий труда (см. рис. 13).



Рис. 13. Влияние нестандартных форм занятости на различные аспекты условий труда.

Источник: составлено автором на основе Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.

Особенности трудовой деятельности в крауд-проектах можно проследить при анализе аспектов условий труда в краудсорсинге:

1. Трудоустройство. В процессе осуществления краудсорсинговой деятельности работник может войти в штат постоянных сотрудников организации при условии победы в крауд-проекте и, если такое предусмотрено организацией в качестве вознаграждения за труд (краудрекрутинг).

2. Обучение. Профессиональное обучение в рамках участия в крауд-проектах невозможно, однако проекты данного типа требуют от работника постоянного развития навыков и компетенций ввиду повышенной конкуренции между участниками крауд-проекта.

3. Заработок. Заработок является нестабильным, так как его получение зависит от того, одержит ли краудсорсер победу на той или иной ступени крауд-проекта.

4. Социальное обеспечение. В случае, если между работником и работодателем отсутствует факт заключения трудового договора, социальное обеспечение краудсорсерам не предоставляется.

5. Безопасность и гигиена труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий и охраны труда работников, принимающих

участие в крауд-проекте без заключения трудового договора, не распространяются.

6. График работы. График работы устанавливается участниками самостоятельно исходя из их потребностей, но в рамках установленных сроков реализации проектов данного типа.

7. Представление интересов. Относительная незащищенность работников в крауд-проектах может быть решена путем заключения договора, который является одним из видов оформления гражданско-правовых или трудовых отношений в случае реализации коммерческого краудсорсинга.

Отличительной особенностью социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер» считается то, что работодатель не участвует в организации рабочего места краудсорсера. В процессе реализации крауд-проекта человек, принимающий в нем участие, носит статус краудсорсера, а отношения, возникающие между краудсорсером и работодателем, могут регулироваться Гражданским Кодексом Российской Федерации, а именно посредством заключения гражданско-правового договора (договора подряда по обоюдной договоренности). В случае победы в крауд-проекте, т.е. на этапе завершения крауд-проекта, краудсорсер приобретает статус работника, и отношения между краудсорсером и работодателем регулируются по Трудовому Кодексу Российской Федерации, а именно посредством заключения трудового договора.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ КРАУДСОРСИНГА

2.1 Анализ зарубежного и российского опыта разработки и реализации краудсорсинговых проектов

Развитие информационных технологий в XXI веке привело к росту активности общества в Сети. В таблице 6 приведены данные, демонстрирующие рост числа пользователей Интернета за последние годы [56, 119].

Таблица 6.

Динамика интернет-проникновения по типу населенного пункта по России

	Население в целом	Москва	Санкт- Петербург	Города 1 млн и более	Города от 500 тыс. чел. до 1 млн	Города от 100 тыс. чел. до 500 тыс. чел.	Города менее 100 тыс. чел., ПГТ	Села
Зима 2016– 2017	80	8,1	3,6	8,3	7,5	17	18,5	17,2
Весна 2017	79,7	8	3,5	8,5	7,5	16,9	18,6	17
Лето 2017	78,5	8,1	3,5	8,4	7,1	16,5	18,3	16,7
Осень 2017	79,6	8,1	3,6	8,8	7,5	16,4	18,5	16,9
Зима 2017– 2018	81,7	8,4	3,6	8,9	7,8	16,8	18,5	17,8

Источник: «Интернет в России и мире» [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://fom.ru/SMI-i-internet/13999> (дата обращения: 6.04.2018).

Краудсорсинг – это инструмент цифровой экономики, однако сама технология появилась в XVIII веке, в условиях отсутствия информационно-коммуникационных технологий. Офлайн краудсорсинг – это форма взаимодействия людей в традиционной экономике, при которой они делятся различного вида ресурсами для достижения общей цели или целей третьих лиц, при этом не используя возможности информационных технологий или сети Интернет. С середины XVI века перед государствами Европы встала проблема неправильного определения долготы в морских плаваниях, которое приводило к большому количеству кораблекрушений. В 1714 году правительство

Великобритании предложило 20 000 фунтов стерлингов в качестве вознаграждения тому, кто найдет решение данной проблемы. Решение было найдено в 1734 году часовщиком Джоном Харрисоном, который изобрел морской хронометр. Наполеон Бонапарт боролся с проблемой обеспечения свежими продуктами питания армии. В поисках решения данной задачи Наполеон предложил вознаграждение в размере 12 000 франков за лучшее предложение по сохранению пищи на фронте. Государственные флаги Австрии и Новой Зеландии были созданы в результате краудсорсингового конкурса в 1901 г. и 1902 г. соответственно. В середине XX века правительство штата Нового Южного Уэльса объявило международный краудсорсинговый конкурс на разработку проекта оперного театра. «В 1996 году в Таиланде, г. Паттайе сын короля Таиланда Рамы IX в честь своего отца принял решение высечь изображение золотого Будды на горе Кхао Чи Чан. Средства на реализацию задуманного собирались со всего мира, что соответствует технологии краудфандинга. Сегодня наскальное изображение Будды считается всенародным достоянием» [26].

В США в 1999 году два начинающих бизнесмена открыли компанию в Сети, основанную на технологии краудсорсинга. Данная компания [*Threadless*] функционирует уже семнадцатый год, постоянно увеличивая доходы и расширяя пул лояльных клиентов. В конце XX века ассортимент компании составляли исключительно футболки, производимые в Китае. Сегодня *Threadless* расширила набор товаров до более десятка наименований.

Модель краудсорсинга, которую использует данная компания заключается в следующем: целевая аудитория публикует на бесплатной основе дизайн принтов на сайте компании, затем проходит двухнедельное голосование как самих участников, так и посетителей сайта. По итогам голосования определяется победитель и принт, который в последствие будет направлен в производство и напечатан на футболках. Победитель получает денежное вознаграждение.

На рисунке 14 представлена эволюция инструментов ведения бизнеса. Прямая t представляет временной отрезок, в течение которого эволюционируют экономические инструменты производства товаров и услуг. Первым из представленных инструментов появился аутсорсинг. На данном этапе эволюции общество предоставляет услуги заказчику на платной основе. На втором этапе эволюции появляется краудсорсинг, при котором заказчик передает часть производственных функций обществу, которое на данном временном интервале выполняет работу на безвозмездной основе (за условное вознаграждение, которое не относится к стабильному заработку). На последнем, рассматриваемом здесь временном интервале, заказчик получает финансирование от потенциального клиента для реализации собственных целей.

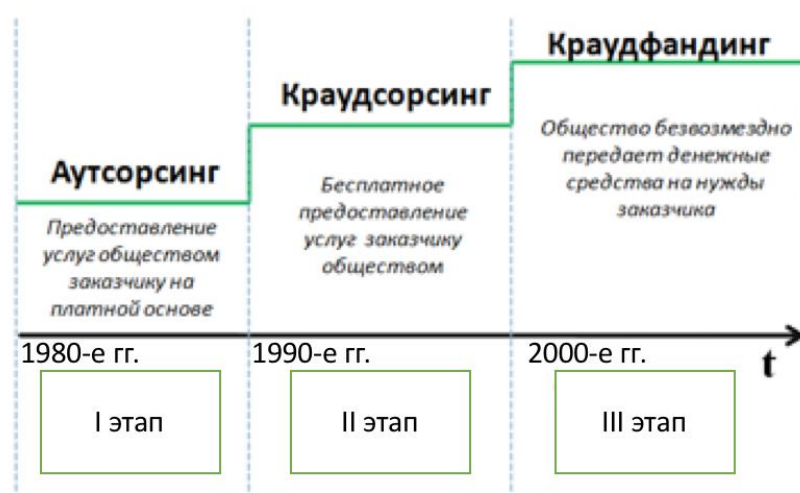


Рис. 14. Эволюция общества и инструментов ведения бизнеса.

Источник: составлено автором.

Российская Федерация находится на раннем этапе цифровизации, поэтому ее место определено вторым этапом рассматриваемой эволюции. Широта распространения краудсорсинга и краудфандинга в Соединенных Штатах Америки на порядок выше, чем в России в связи с многолетним опытом применения краудсорсинга и краудфандинга в различных сферах общественной деятельности [73].

Благодаря разработкам США в области информационных технологий появился краудсорсинг, который в начале XXI века стал активно перениматься и внедряться во все сферы общества другими странами мира, в частности Австралией, странами Западной Европы и с 2010 года Россией [6, 7]. Сегодня в мире насчитывается свыше 400 краудсорсинговых платформ, включая российские, на различную тематику. По данным последнего рейтинга, составленного в 2016 году MMGP [Money Maker Group] лучшими краудсорсинговыми платформами являются *99designs*, *Foursquare*, *Yahoo Answers*, *Digg*, *Amazon Mechanical Turk* (см. табл. 7).

Таблица 7.

Крауд-платформы мира

	Наименование	Сфера деятельности	Кол-во краудсорсеров	Кол-во клиентов	Общая сумма оплаты труда
1.	<i>99 designs</i>	графический дизайн	> 1 млн	444306	\$ 200 млн
2.	<i>Foursquare</i>	поиск мест	> 50 млн	> 50 млн	-
3.	<i>Yahoo Answers</i>	ответы на вопросы	о/д	150 млн/мес	-
4.	<i>Digg</i>	новости	500 тыс	>35 млн	-
5.	<i>Amazon Mechanical Turk</i>	решение мелких задач	> 500 тыс	о/д	\$ 79/нед

Источник: составлено автором.

«Российские краудсорсинговые платформы не вошли в топ-5 лучших мировых крауд-платформ по причине низкого уровня развития краудсорсинга на территории Российской Федерации. Низкий уровень развития краудсорсинга в России обусловлен наличием следующих проблем в данной области: несовершенство нормативно-правовой базы, регулирующей отношения, складывающиеся в процессе разработки и реализации крауд-проекта, отсутствие

пула краудсорсеров, их недостаточная активность и, следовательно, низкая эффективность результатов крауд-проектов» [85].

За последние пять лет российский крупный бизнес начал активно применять технологию краудсорсинга в своей деятельности. Таблица 8 содержит данные по наиболее масштабным и значимым российским краудсорсинговым проектам [114].

Таблица 8.

Российские краудсорсинговые проекты

Компания	Цель проекта	Крауд-сорсеры	Награда
Сбербанк России	Сбор идей по развитию бизнеса	Сотрудники компании	Денежное вознаграждение
ОАО «РЖД»	Сбор идей по повышению качества услуг, оказываемые ж/д вокзалами	Любой россиянин	Сертификаты OZON.Travel и Enter, поездка на выходные, ноутбук, дорожный набор чемоданов
Азбука вкуса	Сбор идей по развитию компании, ассортимента, сервиса, маркетинговых акций	Лояльные клиенты	Включение в штат постоянных сотрудников
Правительство Москвы	Повышение качества отдыха детей	Любой москвич	-
Правительство Москвы	Разработка новых маршрутов автобусного сообщения с учетом потребностей жителей	Любой москвич	-

Источник: составлено автором на основе данных с сайта Витология (Witology) [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://witology.com/>, (дата обращения: 6.03.2016).

Известный краудсорсинговый проект ПАО «Сбербанк России» стал примером для многих компаний. Он показал, что применение краудсорсинговых технологий в бизнесе обеспечивает эффективность и качество полученных результатов для развития компании. В качестве основной задачи, которую ставил перед собой ПАО «Сбербанк России», было определить «узкие места», которые

требуют проработки и изменений, анализируя российский и зарубежный опыт. В работе проекта приняло участие 2 995 сотрудников, которые предложили 5 200 идей разного типа. Данный вид краудсорсинга относится к локальному, так как право на участие в проекте получили только сотрудники банка. За четыре месяца реализации проекта удалось сформировать перечень проблемных зон, с которыми сталкиваются клиенты в части эргономики отделений Сбербанка, а также предложены решения по их устранению и по оптимизации работы розничных офисов в целом [33, 116]. Использование технологии краудсорсинга ОАО «Сбербанк России» с целью оптимизации бизнес- и обеспечивающих процессов обеспечило общий эффект в размере 60 млрд. руб., из которых 13,9 млрд. руб. составил эффект от внедрения идей, разработанных на специализированной крауд-платформе.

Целью проекта ОАО «РЖД» являлось улучшение качества оказываемых услуг на вокзалах. Краудсорсинговый проект продолжался месяц, в течение которого в работе приняло участие 3 539 человек со всей России, и подано 2 130 идей. По итогам проекта был составлен перечень причин, которые влияют на мотивацию потребителей воспользоваться какой-либо услугой или отказаться от нее, а также разработана методика оценки качества оказываемых услуг [116, 125].

Краудсорсинговый проект розничной сети «Азбука вкуса» так же, как и в предыдущем случае, занял один месяц. В задачи проекта входило формирование сообщества лояльных клиентов, которые заинтересованы в развитии сети, а также дать возможность данному сообществу предлагать идеи по развитию «Азбуки вкуса». В работе проекта приняло участие 2 042 человека из Москвы и Санкт-Петербурга, было получено 6 751 предложение. По результатам краудсорсингового проекта были разработаны предложения по улучшению ассортимента товаров, промо-акций и сервисов, а также решения по их принципиально новому развитию [9].

Краудсорсинг также является привлекательным инструментом решения социально-экономических проблем. В России цифровизация началась с введения терминов «электронной политики» и «электронного правительства», которые были утверждены указом Президента РФ №601 от 7 мая 2012 г. «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [9, 74]. В соответствии с данным указом Фондом информационной демократии была организована краудсорсинговая площадка «Российская общественная инициатива». С помощью данной площадки граждане Российской Федерации могут принимать участие в управлении как своим городом, так и страной в целом. Кроме того, в 2013 году был организован проект «За честные закупки» на базе Общероссийского народного фронта, главой которого является Президент РФ В.В. Путин. Данный проект предполагает добровольное участие граждан в поиске сомнительных тендеров на электронных площадках, которые наносят вред государству [34].

Известный сегодня российский государственный краудсорсинговый проект «Активный гражданин» был реализован в 2014 году [117]. Сегодня данный проект сформировал сообщество активных пользователей более 1 миллиона человек. Москвичи участвуют в управлении городом, используя Интернет-площадку, и получают за свою активность баллы и подарки.

Таким образом, многими развитыми странами накоплен значительный опыт в области применения технологии краудсорсинга. В качестве приоритетной задачи для России является анализ накопленного опыта ведения краудсорсинговой деятельности в мире и ее трансформация в российскую действительность с учетом особенностей российского законодательства и восприятия населением новых технологических и организационных реструктуризаций.

2.2. Макроэкономические условия развития краудсорсинга: модель множественной регрессии

Преимущества применения технологии краудсорсинга и перспективы ее развития признаны мировым научным сообществом и бизнесом. Определив значимость краудсорсинга как массового сотрудничества в развитии общества, бизнеса и государства, и его места в системе нестандартных форм занятости необходимо рассмотреть макроэкономические условия развития краудсорсинга в разных странах мира с целью разработки стратегии развития данного инструмента цифровой экономики в России [55, 89]. Целью исследования является разработка рекомендаций по развитию краудсорсинга в России в зависимости от полученных результатов.

Предполагаются следующие базовые гипотезы исследования:

1. Высокий уровень образования в стране способствует развитию краудсорсинга. Технология краудсорсинга требует от участников данного процесса применения накопленных знаний и навыков для решения поставленных задач. Уровень накопленных знаний населением отражается в «Индексе уровня образования».

2. Существует двусторонняя связь между уровнем инновационного потенциала страны и развитием краудсорсинга. Двусторонняя связь заключается в наличии прямо пропорционального влияния уровня инновационного потенциала на уровень развития краудсорсинга и влияния уровня развития краудсорсинга на уровень инновационного потенциала страны [59].

3. Развитие информационных технологий положительно влияет на развитие краудсорсинга в стране. Развитие информационных технологий затронуло не только государство и бизнес, но, в первую очередь, и само общество, которое активно осваивает компьютерные технологии и пользуется Сетью. Данное поведение напрямую связано с сущностью краудсорсинга, который требует наличия ПК и выхода в Интернет.

4. Увеличение государственных расходов, выделяемых на НИОКР, способствует росту уровня развития краудсорсинга за счет развития стартапов, научных институтов и лабораторий, на решение задач которых нацелены научные и интеллектуальные крауд-проекты.

Прежде чем приступить к построению модели и ее анализу, необходимо определиться с параметрами модели. В качестве независимых переменных взяты следующие показатели:

1. Индекс уровня образования (рейтинг Индекса уровня образования по странам мира за 2013 год). Индекс уровня образования, использованный в данном рейтинге, считается комбинированным показателем [127, 135]. Он используется для расчета Индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) в рамках специальной серии докладов ООН о развитии человека.

2. Индекс процветания (рейтинг индекса процветания стран мира за 2015 год). Данный индекс является комбинированным показателем и измеряет достижения стран [132]. Данные собираются британским аналитическим центром The Legatum Institute с 2006 года. Индекс составлен из 79 показателей, которые объединены в 8 отдельных категорий: экономика, предпринимательство, управление, образование, здравоохранение, безопасность, личные свободы, социальный капитал. В данном исследовании используется рейтинг категории «экономика».

3. Глобальный индекс инноваций (статистические данные Глобального индекса инноваций по странам мира за 2014 год). Глобальный индекс инноваций рассчитывается на основе 80 различных переменных, которые подробно характеризуют инновационное развитие стран, находящихся на разных уровнях экономического развития. «Рассчитывается данный показатель по методике международной бизнес-школы INSEAD, Франция. Глобальный индекс инноваций представляет собой взвешенную сумму оценок двух групп показателей:

1) Располагаемые ресурсы и условия для проведения инноваций (*Innovation Input*):

- Институты.
- Человеческий капитал и исследования.
- Инфраструктура.
- Развитие внутреннего рынка.
- Развитие бизнеса.

2) Достигнутые практические результаты осуществления инноваций (*Innovation Output*):

- Развитие технологий и экономики знаний.
- Результаты креативной деятельности» [132].

4. Индекс сетевой готовности (статистические данные Индекса сетевой готовности по странам мира за 2015 год). Данный индекс считается по методике Всемирного экономического форума и международной школы бизнеса INSEAD [132]. Он используется для отражения уровня развития информационного общества в различных странах. «Рассчитывается данный показатель по 53 параметрам, которые разбиты по трем группам:

- наличие условий для развития ИКТ;
- готовность граждан, деловых кругов и государственных органов к использованию ИКТ;
- уровень использования ИКТ в общественном, коммерческом и государственных секторах» [128].

5. Индекс развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) (рейтинг стран мира по Индексу развития ИКТ за 2015 год). Индекс развития ИКТ характеризует достижения страны в сфере развития информационно-коммуникационных технологий [118]. Рассчитан по методике Международного союза электросвязи и составлен из 11 показателей. Индекс сводит показатели под единый критерий, который можно использовать в качестве инструмента для проведения сравнительного анализа на глобальном,

региональном и национальном уровнях. Эти показатели касаются доступа к ИКТ, их использования, а также практического знания этих технологий, в частности: число стационарных и мобильных телефонов на 100 жителей страны, количество домашних хозяйств, имеющих компьютер, число пользователей Интернета, уровень грамотности и так далее.

6. Индекс расходов на НИОКР (статистические данные по Индексу расходов страны на НИОКР по странам мира за 2012 год). «Уровень национальных расходов на НИОКР — это относительная величина, которая рассчитывается как общий объем государственных и частных расходов на НИОКР в течение календарного года, включая государственные бюджеты всех уровней, бюджеты коммерческих организаций, гранты и пожертвования от частных фондов и неправительственных организаций» [132]. «Уровень расходов на НИОКР выражается в процентах от валового внутреннего продукта (ВВП). Показатель рассчитывается на основе данных национальной статистики и международных организаций. В качестве источника информации выступает база данных Института статистики ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)» [83].

Ввиду отсутствия статистических данных по всем показателям за один и тот же год, необходимо ввести допущение модели. Необходимо ввести следующее допущение модели: все данные сведены к 2015 году и за период с 2012 года по 2015 год не происходило научно-технических прорывов и других серьезных изменений.

В качестве зависимой переменной модели берется авторский индекс «Уровень развития краудсорсинга» за 2016 год. Данный индекс рассчитывается по следующей формуле:

$$CS = \frac{p_1 + p_2 + \dots + p_n}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n p_i}{n}, \text{ где}$$

CS – индекс «Уровень развития краудсорсинга», p_i – количество краудсорсинговых проектов i -ой отрасли, n – количество отраслей (по национальному классификатору).

Ввиду отсутствия данных распределения краудсорсинговых проектов по отраслям в мире, формула сводится к следующей:

$$CS = \frac{p}{f}, \text{ где}$$

p – количество всех краудсорсинговых проектов, реализованных в стране за период t , информация о которых имеется в открытом доступе; f – количество всех зарегистрированных организаций (фирм) в стране в момент времени t .

В таблице 9 представлены результаты расчета индекса «Уровень развития краудсорсинга» по 76 странам мира. В качестве источников данных для расчета данного индекса были использованы данные государственных баз статистики стран мира и общественные базы данных краудсорсинговых национальных и мировых платформ. Данный рейтинг позволяет выявить успешные практики для их тиражирования в других странах.

Таблица 9.

**Рейтинг стран мира по индексу «Уровень развития краудсорсинга»
(2016г.)**

Место в рейтинге	Страна	Значение показателя
1	Люксембург	14.652
2	Германия	11.718
3	Австралия	10.542
4	Ирландия	3.949
5	Великобритания	2.634
6	Эстония	2.431
7	Израиль	2.106
8	Швейцария	1.993
9	Казахстан	1.443

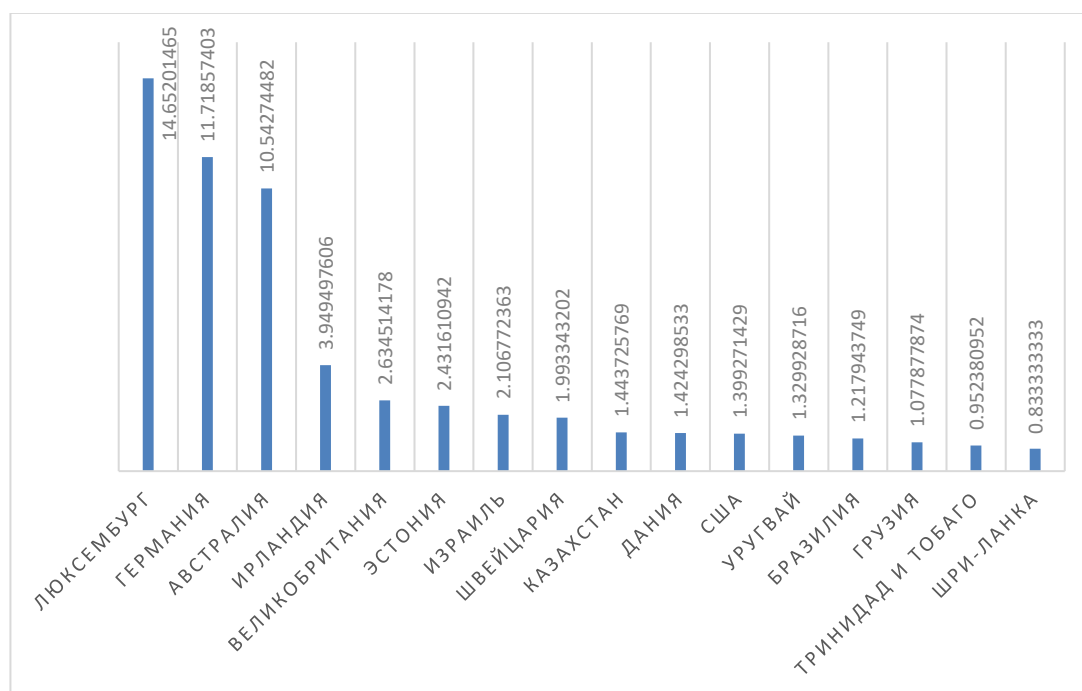
10	Дания	1.424
11	США	1.399
12	Уругвай	1.329
13	Бразилия	1.217
14	Грузия	1.077
15	Тринидад и Тобаго	0.952
16	Шри-Ланка	0.833
17	Иордания	0.520
18	Мальта	0.469
19	Латвия	0.447
20	Литва	0.425
21	Панама	0.400
22	Албания	0.396
23	Саудовская Аравия	0.367
24	Греция	0.346
25	Колумбия	0.286
26	Армения	0.253
27	Исландия	0.243
28	Польша	0.231
29	Швеция	0.227
30	Бельгия	0.201
31	Южная Корея	0.200
32	Финляндия	0.178
33	Хорватия	0.177
34	Новая Зеландия	0.165
35	Украина	0.154
36	Замбия	0.150
37	Монголия	0.148

38	Гонконг	0.136
39	Венгрия	0.133
40	Тунис	0.112
41	Азербайджан	0.103
42	Австрия	0.093
43	Португалия	0.084
44	Италия	0.078
45	Аргентина	0.068
46	Канада	0.057
47	Словакия	0.052
48	Кипр	0.051
49	Македония	0.050
50	Южная Африка	0.038
51	Коста Рика	0.034
52	Чили	0.031
53	Чехия	0.029
54	Болгария	0.022
55	Уганда	0.015
56	Китай	0.012
57	Румыния	0.010
58	Мексика	0.008
59	Франция	0.005
60	Египет	0.003
61	Россия	0.003
62	Испания	0.002
63	Турция	0.002
64	Япония	0.002
65	Пакистан	0.001

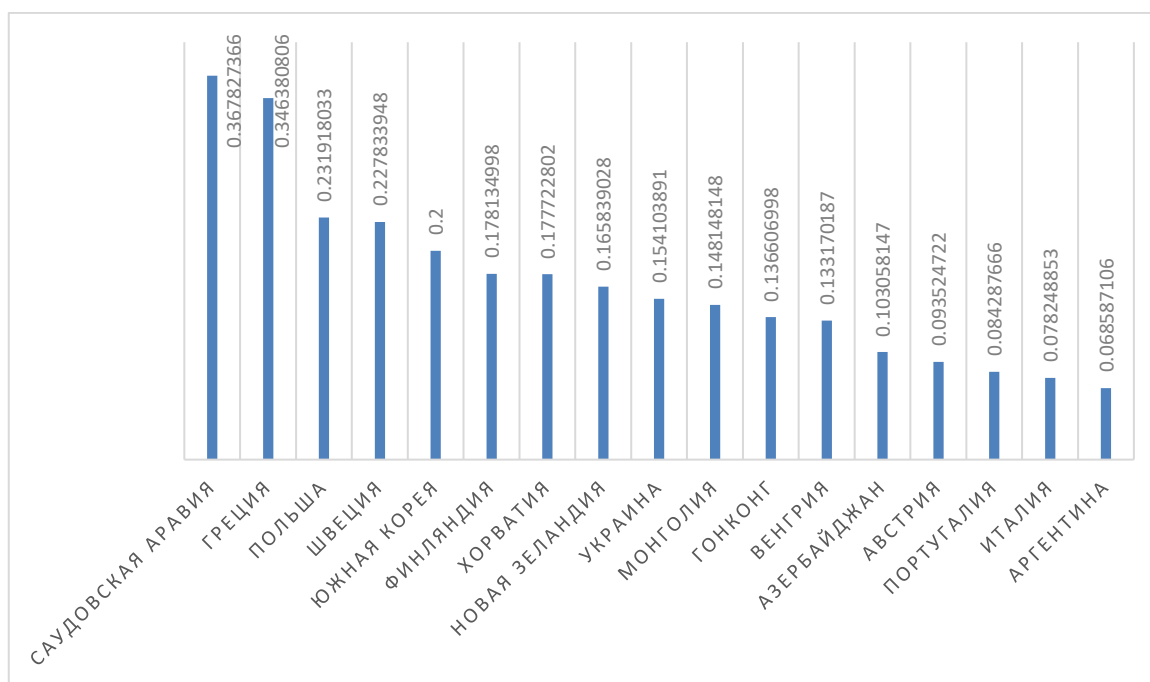
66	Норвегия	0
67	Нидерланды	0
68	Словения	0
69	Иран	0
70	Боливия	0
71	Молдова	0
72	Парагвай	0
73	Сальвадор	0
74	Сенегал	0
75	Эфиопия	0
76	Буркина Фасо	0

Источник: составлено автором на основе собранных данных и вычисления индекса «Уровень развития краудсорсинга» для 76 стран мира.

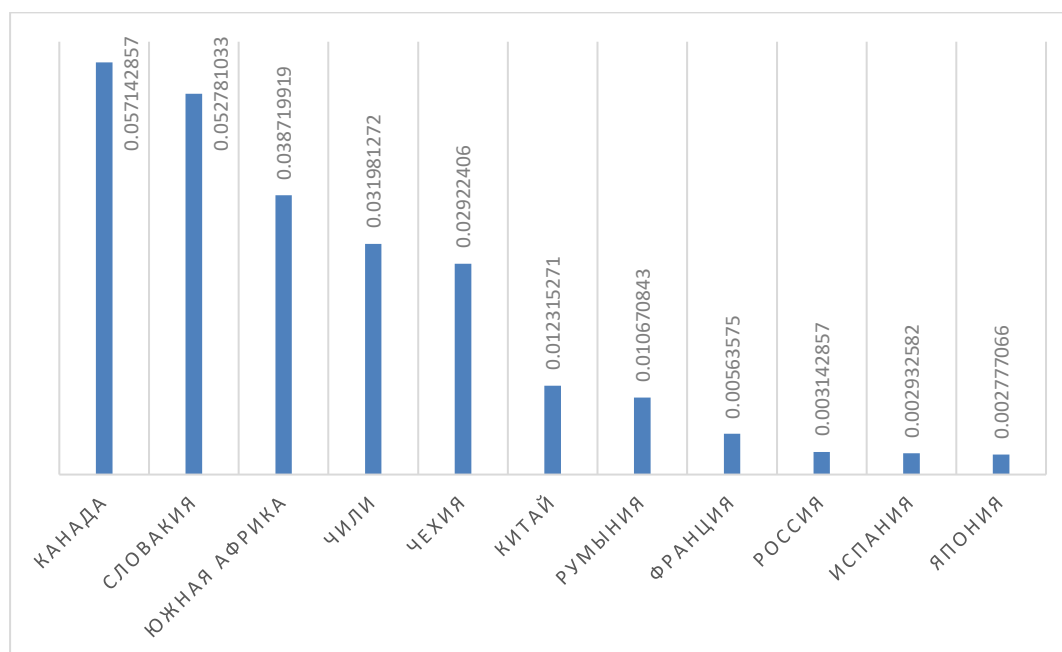
Расчет данного индекса позволил построить рейтинг по уровню развития краудсорсинга и выделить следующие критериальные группы: страны с высоким (см. рис. 15а), средним (см. рис. 15б) и низким (см. рис. 15в) индексом «Уровня развития краудсорсинга».



а) страны с высоким индексом «Уровня развития краудсорсинга»



б) страны со средним индексом «Уровня развития краудсорсинга»



в) страны с низким индексом «Уровня развития краудсорсинга»

Рис. 15. Рейтинг стран мира по индексу «Уровня развития краудсорсинга» за 2016 г.

Источник: составлено автором.

Данные представленных диаграмм показывают значительный разрыв между странами по уровню развития краудсорсинга. Россия в данном рейтинге занимает 61 место из 76. Причинами отставания России можно назвать несовершенство законодательной базы по регулированию отношений,

возникающих в процессе реализации крауд-проектов, некомпетентность или нехватка сотрудников в данной области, низкая осведомленность российского населения о существовании инновационного метода ведения бизнеса – краудсорсинга [19, 83].

«Модель построена с помощью эконометрической программы Eviews. В качестве зависимой переменной выступает индекс «Уровень развития краудсорсинга» (CS). В качестве независимых переменных взяты следующие показатели:

1. Уровень образования (EDUC).
2. Индекс процветания: категория «экономика» (IPIECON).
3. Глобальный индекс инноваций (GII).
4. Индекс сетевой готовности (NRI).
5. Индекс развития ИКТ (IDI).
6. Индекс расходов страны на НИОКР (R_De)» [81].

Построим регрессионную модель, которая включает в себя все выбранные независимые переменные:

$$\begin{aligned}
 CS = & C(1) + C(2)*EDUC + C(3)*GII + C(4)*RNI + C(5)*IDI + C(6)*R_DE + \\
 & (4.23) \quad (40.83) \quad (49.45) \quad (0.44) \quad (0.09) \\
 & + C(6)* EDUC. \\
 & (4.08)
 \end{aligned}$$

Таблица 10.

Регрессионная модель

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	12.84335	14.98747	0.856939	0.3951
IPIECON	0.022501	0.012927	1.740640	0.0872
GII	-56.29422	43.25972	-1.301308	0.1985
NRI	-0.537289	0.873311	-0.615233	0.5409
IDI	0.375285	0.423787	0.885550	0.3796
R_DE	0.802509	0.088692	9.048257	0.0000
EDUC	5.101263	4.087516	1.248010	0.2173
R-squared	0.617928	Mean dependent var	0.483245	
Adjusted R-squared	0.583814	S.D. dependent var	2.904952	
S.E. of regression	1.874056	Akaike info criterion	4.185853	
Sum squared resid	196.6769	Schwarz criterion	4.391705	
Log likelihood	-123.7614	Hannan-Quinn criter.	4.266676	
F-statistic	18.11382	Durbin-Watson stat	1.845976	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Источник: составлено автором с помощью эконометрической программы Eviews на основе данных, собранных на сайте Центра гуманитарных технологий: информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://gtmarket.ru/>, (дата обращения: 25.07.2016).

Из таблицы 10 видно, что индекс расходов на НИОКР является единственной значимой переменной. R-squared = 0.61. Осуществим попытку улучшения спецификации модели. Влияние остальных факторов подтвердить не удалось в силу спецификации модели.

Проверим влияние индекса расходов на НИОКР с помощью построения корреляционной матрицы зависимости факторов. Данная матрица представлена в таблице 11.

Таблица 11.

**Корреляционная матрица зависимости уровня развития
краудсорсинга и индекса расходов на НИОКР**

	CS	R_DE
CS	1.000000	0.750033
R_DE	0.750033	1.000000

Источник: составлено автором с помощью эконометрической программы Eviews на основе данных, собранных на сайте Центра гуманитарных технологий:

информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://gtmarket.ru/>, (дата обращения: 25.07.2016).

В результате выявлена достаточно высокая зависимость между индексом расходов страны на НИОКР и индексом «Уровня развития краудсорсинга». Таким образом, гипотеза №4 подтверждается.

Гипотеза №1, №2 и №3 не подтвердились ввиду несовершенства спецификации построенной модели, однако на основе структурного подхода к изучению влияния уровня образования на уровень развития краудсорсинга можно сделать вывод, что при отсутствии интеллектуального потенциала у общества прикладное использование технологии краудсорсинга невозможно ввиду отсутствия знаний и компетенций для участия в краудсорсинговой деятельности, и наоборот. Третья гипотеза доказывается аналогичным способом: отсутствие информационно-коммуникационных технологий делает невозможным осуществление краудсорсинговой деятельности, которая базируется на использовании сети Интернет и развитой сервисной инфраструктуры.

Таким образом, гипотеза №4 подтверждается построенной моделью множественной регрессии, а именно уровень государственных расходов на научно-исследовательские разработки оказывает положительное воздействие на уровень развития краудсорсинга. Необходимо пересмотреть распределение государственных расходов с целью стимулирования и развития краудсорсинга.

2.3. Социально-экономические условия и проблемы развития краудсорсинга в России

Анализ современного развития краудсорсинга показал значительный разрыв между Россией и развитыми странами. Выделить социально-экономические условия и проблемы развития краудсорсинга в России позволяет авторское исследование «Портрет краудсорсера в России», целью которого является составить портрет человека, осуществляющего краудсорсинговую

деятельность в России, и обозначить стратегию расширения аудитории участия в проектах данного типа.

Исследование проводилось в рамках онлайн-анкетирования, разработанного с помощью конструктора онлайн-опросов Testograf и размещенного на сайтах краудсорсинговой компании Витология (Witology), агентства СМИ Crowdsourcing.ru, экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и в социальных сетях. Анкетирование проводилось с февраля по август 2016 года. Общее число экспертов – 130 человек. Анкета состоит из 25 вопросов (см. Приложение 2).

В опросе приняли участие лица в возрасте от 17 до 62 лет. Результаты опроса позволяют сделать вывод, что каждый второй респондент знаком с понятием «краудсорсинг». 46,92% респондентов принимает участие в краудсорсинговых проектах. 57,38% из респондентов, кто участвовал в таких проектах – мужчины. Средний возраст краудсорсера составляет 32,9 лет. В 55,72% случаев краудсорсером являются москвичи, в 37,7% - другие города России, в 6,56% - г. Санкт-Петербург. В 45,9% случаев российский краудсорсер женат. В среднем у каждого второго краудсорсера есть двое детей в возрасте до 14 лет. 70,49% респондентов, участвовавших в краудсорсинговых проектах, работает, 24,59% - учится, 4,92% - не учится и не работает.

На рисунке 16 представлена диаграмма, отражающая результаты ответов на вопрос об отраслевой принадлежности места работы респондентов, участвовавших в краудсорсинговых проектах.

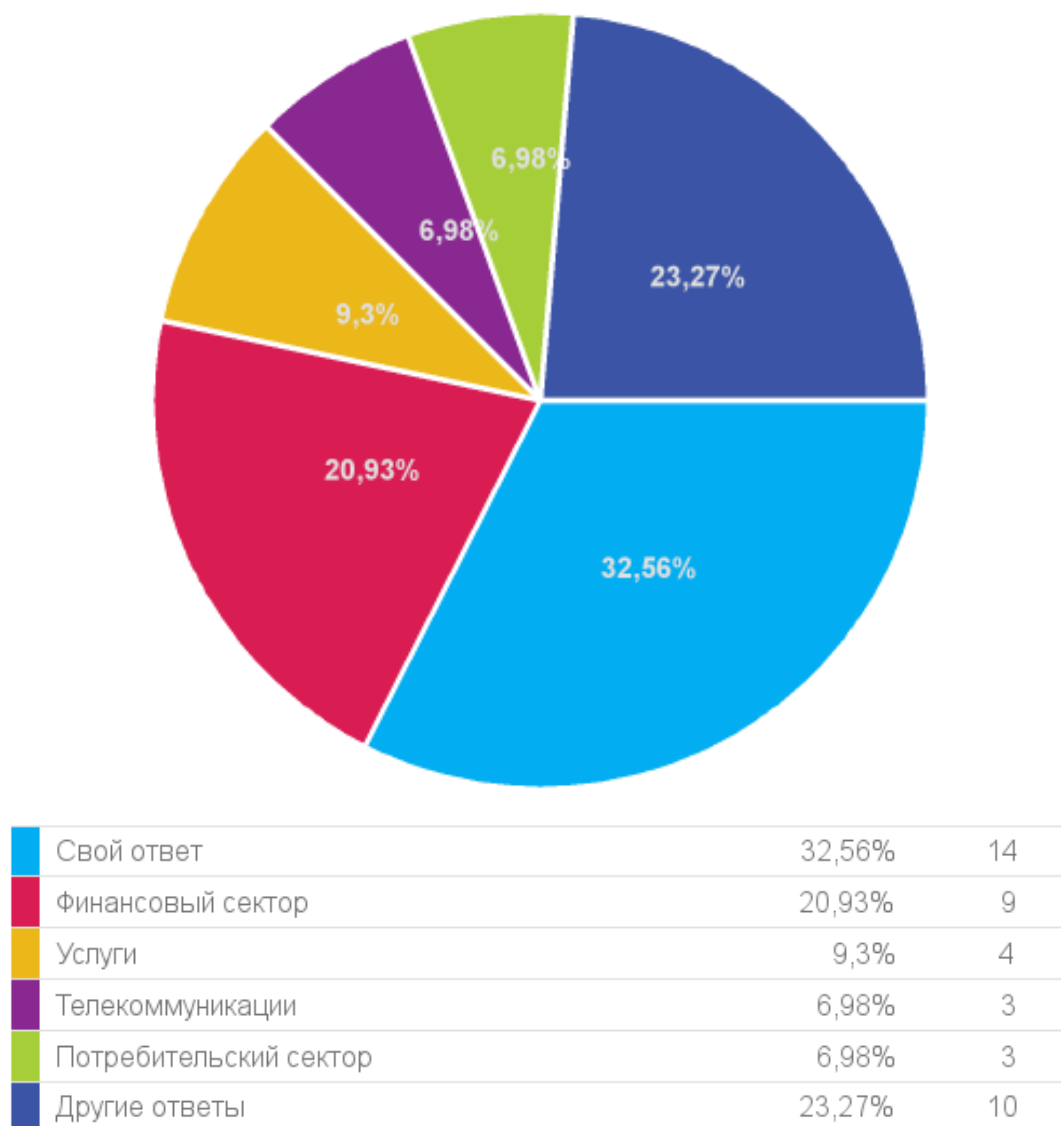


Рис. 16. Ответы на вопрос «Укажите отрасль деятельности компании Вашего места работы».

Источник: составлено автором с помощью конструктора онлайн-опросов Testograf.ru.

Большинство российских краудсорсеров работает в государственном (34,43%), финансовом (20,93%) или образовательном секторах (21,4%). В 73,91% случаев они заняты на малых и крупных предприятиях на руководящих должностях.

По мнению российских краудсорсинговых компаний и крауд-платформ, на момент проведения исследования активным краудсорсером в России считается человек, который принял участие в 2-3 проектах данного типа. Результаты, представленные на рисунке 17, подтверждают данное мнение, а также

демонстрируют значительную долю респондентов, кто принимал участие в более чем 4-5 проектах.

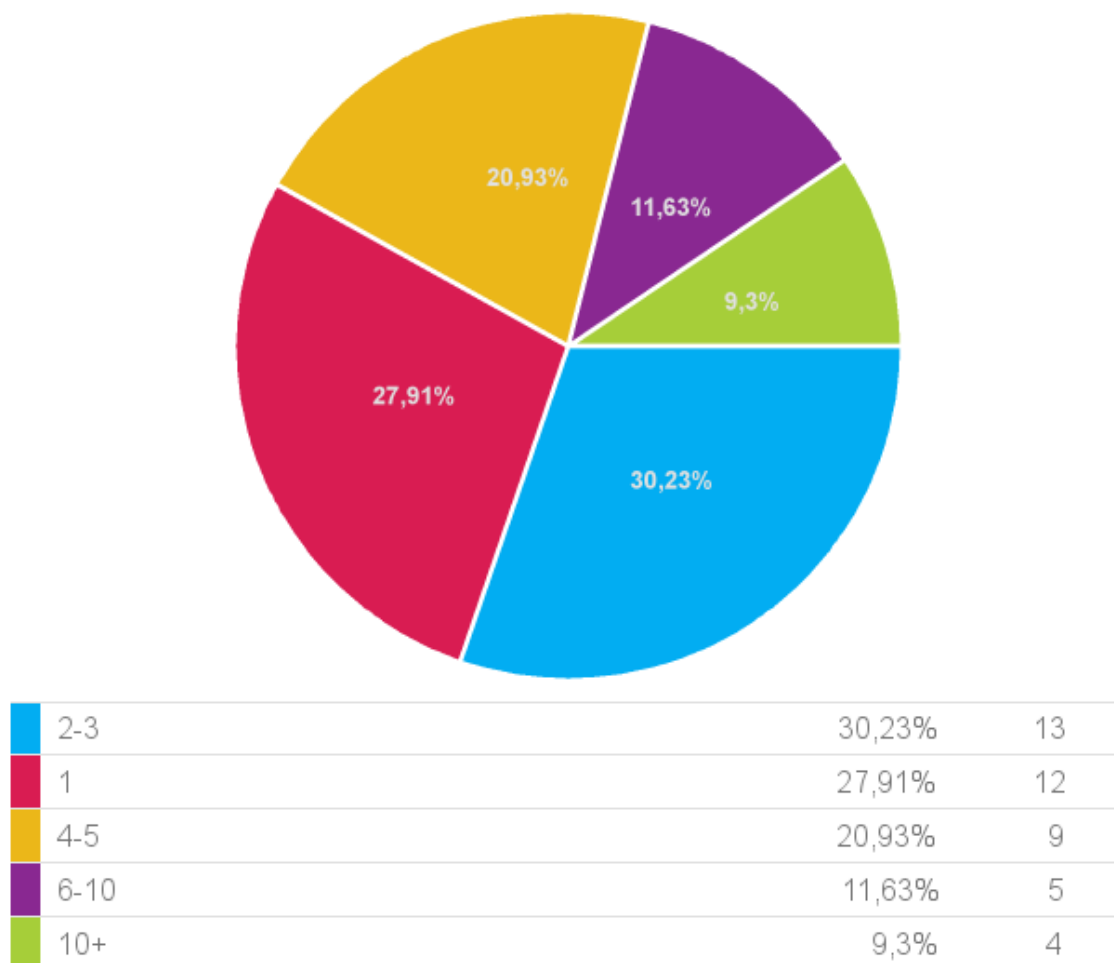


Рис. 17. Ответы на вопрос «В скольких краудсорсинговых проектах Вы приняли участие на данный момент?».

Источник: составлено автором с помощью конструктора онлайн-опросов Testograf.ru.

Как видно из диаграммы, 41,86% респондентов на момент проведения опроса приняли участие как минимум в 2-3 проектах данного типа. Респондентам было предложено оценить свое отношение к участию в краудсорсинговых проектах по 10-бальной шкале (10 – «очень нравится», 1 – «совсем не нравится»). Средний балл составил «7,7». С одной стороны, полученный результат говорит о достаточно лояльном отношении к краудсорсинговой деятельности. С другой стороны, полученная оценка объясняется тем, что в 54,1% случаев респонденты не получали вознаграждения в проекте, взаимоотношения участников процесса краудсорсинга не

регулируются на законодательном уровне, в связи с чем права и интеллектуальная собственность краудсорсеров не защищены. В целом респонденты планируют в ближайшем будущем принимать участие в проектах данного типа.

Также получены результаты по респондентам, не принимающим участие в краудсорсинговых проектах. В 65,22% случаев краудсорсинговой деятельностью не занимаются женщины, средний возраст которых составляет 25 лет. В основном не участвуют в краудсорсинговых проектах представители категории «молодежь», никогда не состоявшие в браке и не имеющие детей. Данные респонденты на период проведения анкетирования проходили обучение в высших учебных заведениях.

Анкета данного исследования предполагает получение ответов на вопросы, касающиеся вознаграждений участников краудсорсинговых проектов. Краудсорсинговые проекты, в которых принимали участие респонденты, предлагали следующие награды за победу:

- 1) денежное вознаграждение;
- 2) батарейки;
- 3) безлимитный интернет на год;
- 4) бонусы на банковскую карту;
- 5) гаджеты;
- 6) диплом;
- 7) книги;
- 8) купоны на покупку товаров в интернет-магазине;
- 9) подарочные сертификаты на обучение;
- 10) стеллу;
- 11) сувенирные изделия;
- 12) чаепитие с руководителем и пр.

Таким образом, результаты исследования позволяют предложить классификацию видов вознаграждений за труд краудсорсеров (см. рис.18).

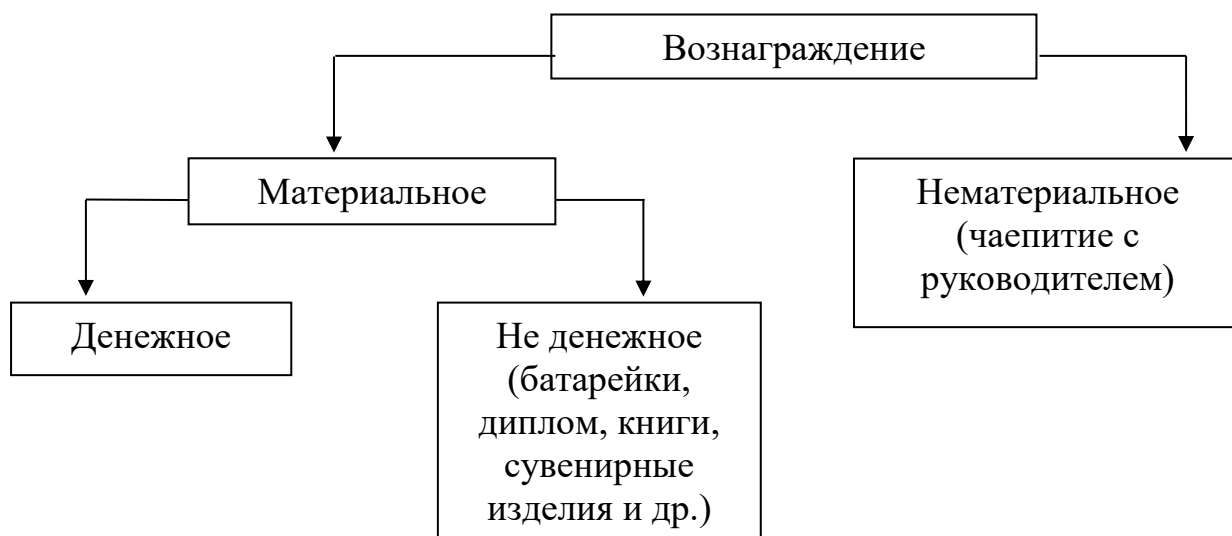


Рис. 18. Классификация вознаграждений за победу в краудсорсинговом проекте.

Источник: составлено автором.

Исходя из данной схемы вознаграждение можно разделить на материальные и нематериальные. Материальное вознаграждение выражается в денежной форме, либо в материальных предметах, товарах и пр. Нематериальное вознаграждение – это поощрение, выраженное в нематериальном виде (благодарность, сертификаты на получение услуг др.). Специфика краудсорсинговых проектов различна по тематике и области проведения, в связи с чем достижение максимальной эффективности труда не всегда возможно на основе денежного вознаграждения. Таким образом, современный бизнес сталкивается с проблемой выбора вида вознаграждения краудсорсеров при ведении краудсорсинговой деятельности.

Проведенный анализ проблем развития краудсорсинга в России позволил выявить причины их возникновения и структурировать проблемы, выявив «проблемы-причины» и «проблемы-следствия». На рисунке 19 представлено



Рис. 19. «Дерево проблем развития краудсорсинга» в России.
 Источник: составлено автором.

построенное в результате проведения декомпозиционного моделирования «дерево проблем развития краудсорсинга», отражающее причинно-следственные связи между проблемами развития краудсорсинга в России. «Дерево проблем развития краудсорсинга» содержит 4 блока проблем, а именно «государство», «бизнес», «образование», «общество». Не смотря на популярность краудсорсинга, практика применения данной формы нестандартной занятости достаточно узкая в силу слабой научной проработанности и отсутствия действенных механизмов реализации крауд-проектов. В качестве ключевой причины можно назвать несовершенство законодательной базы Российской Федерации, в которой отсутствуют нормы, регламентирующие взаимодействие работодателя и краудсорсера, и действенные институты защиты прав интеллектуальной собственности. Кроме того, отсутствие или несовершенство правовой базы повышает риски как работников (краудсорсеров), так и работодателя. Краудсорсер не получает гарантий защиты прав на результаты своей интеллектуальной деятельности, а у работодателя, в свою очередь, отсутствует гарантия конфиденциальности информации, которая связана с реализацией крауд-проекта [87].

Отсутствие действенных механизмов реализации технологии краудсорсинга, в том числе факта заключения трудового договора при реализации коммерческих крауд-проектов, является причиной допущения существенных ошибок при разработке и реализации проектов данного типа. Особенности российского менталитета, которые выражаются в боязни и неприятии инновационных инструментов и технологий, что, в свою очередь, является причиной отсутствия сформированной культуры участия в крауд-проектах, препятствуют масштабному и устойчивому распространению краудсорсинга [81, 87].

К бизнес-проблемам можно отнести отсутствие масштабного практического опыта применения краудсорсинга как нестандартной формы занятости. Краудсорсинг, как временная занятость, не привлекателен для

коммерческих организаций, так как несет в себе большие риски, связанные с высокими издержками и потерями.

«Отсутствие формирования пула краудсорсеров связано с недостаточной активностью населения, что подтверждается результатами исследования «Портрет краудсорсера в России»: большая часть населения не является участниками крауд-проектов. Кроме того, отсутствие действенной системы вознаграждения и мотивации крауд-проектов приводит к снижению эффективности» [81].

Образовательный блок проблем включает в себя нехватку компетенций у руководителей в области разработки и реализации крауд-проектов, дефицит кадров в рассматриваемой области. При этом, анализ всех блоков проблем, представленных на рисунке 19, позволяет утверждать, что проблемы блока «общество» являются серьезными барьерами и требуют применения грамотной социальной политики в долгосрочной перспективе. Однако можно предложить некоторые рекомендации по решению проблем блоков «бизнес» и «образование».

Решение проблемы низкой краудсорсинговой грамотности и отсутствия инфраструктуры позволит устранить «узкие зоны» развития краудсорсинга в России. Данные проблемы могут быть решены, во-первых, путем обучения населения основам краудсорсинга и применения технологии на практике. В качестве апробации предложенного решения на экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова в 2016 году была разработана программа повышения квалификации «Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса» (см. Приложение 4). Расширение программ по краудсорсингу и увеличения охвата населения повысят цифровую грамотность в России и усилят научную проработанность данной формы занятости.

В последние годы научные институты обратили свое внимание на изучение краудсорсинга во многих отраслях экономики. Электронные библиотеки ежегодно пополняются научными трудами отечественных и зарубежных ученых

в данной сфере. При этом, требуется активное развитие сервисной инфраструктуры, на которой основано применение краудсорсинга как временной занятости.

Масштабы применения краудсорсинга могут быть расширены за счет решения инфраструктурных и образовательных проблем, что, в свою очередь, поспособствует активизации пула краудсорсеров в России [44, 45]. Повсеместная практика использования краудсорсинга и расширение набора образовательных программ должны привести к снижению количества допускаемых ошибок в краудсорсинговом процессе, сократив риск потерь от внедрения и применения данной формы занятости [84, 85].

Ключевым условием успешной реализации всех указанных предложений и рекомендаций является своевременная государственная поддержка. Так как краудсорсинг как нестандартная форма занятости с каждым годом набирает все большую популярность, благодаря своим преимуществам и возможностям, появляется острая необходимость в нормативно-правовом регулировании возникающих социально-трудовых отношений между участниками краудсорсингового процесса. Проблемы разглашения конфиденциальной информации или кражи генерируемых сообществом идей, нарушение участниками правил крауд-проекта – все это влечет риски, высокие издержки и прочие негативные последствия реализации крауд-проектов. Для снижения вероятности наступления указанных рисков необходимо государственное регулирование в форме законодательных норм. Необходимо создание экспертной группы по разработке законодательной базы, которая должна служить правовой защитой участников краудсорсингового процесса в системе социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер». Кроме того, трудовая деятельность краудсорсеров напрямую связана с созданием интеллектуальной собственности, поэтому в целях развития краудсорсинга в России также необходимо усовершенствовать институты защиты прав интеллектуальной собственности.

2.3. Мотивация краудсорсера как основа повышения качества трудовой деятельности¹

Особую важность в повышении эффективности управления персоналом представляют теории мотивации, которые начали формироваться во второй половине XX века. «Краудсорсинг представляет собой нестандартную форму занятости, основанную на добровольном участии в проектах на конкурсной основе, посвященных решению вопросов и проблем общества, бизнеса и государства посредством взаимодействия участников на виртуальных платформах» [96, 97]. В качестве менеджера по персоналу выступает фасилитатор, который обладает схожим набором компетенций: подбор и оценка трудовой деятельности краудсорсеров в соответствии с условиями и тематикой реализуемого крауд-проекта, осуществление взаимодействия и консультирование краудсорсеров в период реализации крауд-проекта, разработка моделей мотивации краудсорсеров к повышению производительности и эффективности трудовой деятельности [35, 80].

Эффективность трудовой деятельности краудсорсера зависит как от его степени заинтересованности в тематике выбранного им крауд-проекта, так и от его мотивации к труду. Исследования ученых из Массачусетского технологического института в части изучения причин высокой и низкой эффективности результатов крауд-проектов показали, что эффективность результатов крауд-проекта зависит от качества предлагаемых краудсорсерами идей/решений [104]. В свою очередь, качество идей/решений определяется экспертами, выбранными заказчиком для проведения конкретного крауд-проекта, в соответствии с установленными требованиями, которые предъявляются к идеям/решениям конкретной задачи или проблемы. Поэтому в качестве показателя эффективности труда необходимо рассматривать качество предлагаемых идей/решений краудсорсерами. Качество идей/решений зависит

¹ Параграф подготовлен по материалам статьи Поляковой Ю.М. Особенности мотивации краудсорсера как основа повышения эффективности труда // Теоретическая и прикладная экономика, №-4. – 2017.

от разработанной системы мотивации краудсорсеров в процессе реализации крауд-проекта. Для того, чтобы определить наиболее действенную систему мотивации краудсорсеров, необходимо провести анализ существующих теорий и моделей мотивации.

Теории (модели) мотивации принято делить на содержательные и процессуальные. Мы выделили четыре содержательных теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга, трехфакторная модель Мак-Клелланда, Х-,У-теория Мак-Грегора [84].

В основе внутренней мотивации краудсорсера лежит удовлетворение индивидуальных потребностей, поэтому по теории А. Маслоу потребность в участии в крауд-проектах необходимо отнести к четвертой и пятой ступеням иерархии потребностей – соответственно «Потребность в признании» и «Потребность в самоактуализации». «Потребность в признании» краудсорсера объясняется получением таких возможностей, как *независимость* в разработке идей по решению вопросов и проблем, обозначенных в крауд-проекте; получение определенной *репутации, престижа и статуса* в процессе реализации крауд-проекта; приобретение *внимания окружающих и славы* в определенной среде. «Потребность в самоактуализации» проявляется в том, что краудсорсер, как правило, участвует в крауд-проектах по тематикам, не схожим с его профессиональной областью, но отвечающим его интересам в свободное от работы время. Поэтому, участвуя в таких проектах, краудсорсер получает возможность *воплощения заложенных в нем потенций*, не реализуемых на основном месте работы [84, 144].

При рассмотрении двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга следует отметить, что обе группы факторов – «мотиваторы» и «гигиенические» - влияют на поведение краудсорсера в процессе реализации крауд-проекта. Полностью удовлетворяются потребности краудсорсера группы факторов «мотиваторы» в *профессиональном росте* за счет взаимодействия с другими

участниками крауд-проекта, достижения *индивидуальных целей, признания и ответственности* в случае эффективной работы в крауд-проекте. Также удовлетворяются такие потребности «гигиенических факторов», как *справедливое распределение заработной платы*, которое достигается за счет конкурсного формата проведения крауд-проектов; *надежность и стабильность* условий работы заключаются в бесперебойном поддержании работоспособности сервера (виртуальной платформы) и гарантии защиты прав интеллектуальной собственности каждому краудсорсеру [84, 137].

В соответствии с трехфакторной моделью Мак-Клелланда эффективность трудовой деятельности краудсорсера зависит от его потребности в «достижении», «соучастия» и «властвования». Потребность *достижения* удовлетворяется при повторных участиях в крауд-проектах, когда качество трудовой деятельности краудсорсера повышается с каждым новым крауд-проектом. Следует отметить, что краудсорсеры в процессе работы над краудсорсинговым проектом не испытывают потребность *властвования*, поэтому не нуждаются в ее удовлетворении. Недостатком данной модели при анализе мотивации краудсорсера является неудовлетворение потребности *соучастия*, так как краудсорсер преследует эгоистический мотив *победить* в крауд-проекте, а не поддерживать дружеские отношения с другими участниками [84, 134, 146].

Сравнивая теории «Х» и «У» Мак-Грегора [84, 147] доминирующие мотивационные черты краудсорсера полностью соответствуют характеристикам модели «У», а именно:

1. Краудсорсер воспринимает труд как один из необходимых для любого человека процессов.
2. У краудсорсера есть интерес к тематике проекта, так как ОН участвует в нем на добровольной основе, поэтому расположен к самоорганизации и самоконтролю.

3. Краудсорсер не ограничен в своих действиях и самостоятельно принимает решения.

4. Краудсорсер имеет возможность проявлять креативность, самореализоваться.

Среди процессуальных моделей мотивации выделим теорию Портера-Лоулера, теорию ожиданий В.Врума и теорию справедливости С.Адамса.

Модель Л. Портера и Э. Лоулера включает в себя пять переменных, которые важны при анализе мотивации краудсорсера: затраченные усилия в процессе поиска идеи решения проблемы крауд-проекта, восприятие, полученные результаты, вознаграждение в случае победы в крауд-проекте и степень удовлетворения краудсорсера по завершении крауд-проекта [84, 148].

Теория ожиданий В. Врума описывает три вида связей, от которых зависит мотивация к эффективной трудовой деятельности: «затраты-результат», «результат-вознаграждение», валентность как сила проявления мотивационных факторов (ожидаемая ценность вознаграждения). Данная теория предполагает субъективную оценку мотивации, поэтому не может быть использована организатором крауд-проекта при разработке мотивационной модели. Теория справедливости С. Адамса также основана на субъективной оценке краудсорсера усилий, задействованных им при работе в крауд-проекте, и сравнении их с усилиями других участников. В связи с этим данная модель также не может быть использована для объективного мотивирования краудсорсеров [84, 145].

Рассмотренные модели мотивации могут быть использованы при анализе мотивации краудсорсеров и поиска путей ее повышения, однако они не учитывают всех аспектов мотивации в рамках краудсорсингового процесса. Поэтому, на основе исследования «Мотивация краудсорсера к повышению эффективности труда» (Полякова Ю.М. Исследование «Мотивация краудсорсера к повышению эффективности труда». Количество респондентов: 159), проведенного автором в 2017 году, предлагается рассмотреть модель, которая включает восемь секторов мотивации, полностью отражающих внутренние

мотивационные факторы краудсорсера, влияющие на эффективность его трудовой деятельности. Данная модель позволяет провести всесторонний анализ мотивации участника крауд-проекта и разработать программу повышения трудовой эффективности.



Рис. 20. Диаграмма секторов мотивации краудсорсера к повышению эффективности трудовой деятельности.

Источник: переработано автором на основе Взлом маркетинга: Наука о том, почему мы покупаем / Фил Барден ; пер. с англ. И. Антипкиной. – 4-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017. С. 226.

Предлагается рассмотреть мотивацию краудсорсера с позиции личностного подхода, т.е. подхода с точки зрения мотивации психологического поведения работника. Приведенные сектора мотивации на рисунке 20 относятся к внутренним аспектам мотивации работника (краудсорсера). Исследование позволило провести анализ мотивации краудсорсеров и дать экспертную оценку каждому сектору мотивации. Таким образом, на эффективность трудовой деятельности краудсорсера влияют факторы:

1. «безопасности» в 18% случаев: заботы, уверенности, близости, тепла;
2. «удовольствия» в 16% случаев: расслабления, беззаботности, открытости;

3. «эмоционального подъема» в 13% случаев: жизненной силы, веселья, любопытства, креативности, изменений;
4. «приключений» в 15% случаев: свободы, смелости, бунта, открытий, риска;
5. «автономности» в 24% случаев: гордости, успеха, власти, превосходства, признания, самореализации;
6. «дисциплины» в 14% случаев: точности, порядка, логики, здравого смысла [84].

Для разработки эффективной системы мотивации работника (краудсорсера) к повышению эффективности трудовой деятельности в общем виде, необходимо составить таблицу значений силы влияния каждого фактора на уровень мотивации работника на основе проведенного исследования «Мотивация краудсорсера к повышению эффективности труда» и определить ряд мероприятий, необходимых для достижения полученных показателей (см. табл. 14).

Таблица 14.

**Таблица значений удельных весов каждого фактора, влияющего на
уровень мотивации**

Показатель	w_s	w_p	w_{exc}	w_{ad}	w_{au}	w_d	j	exp
Значение	0,18	0,16	0,13	0,15	0,24	0,14	1	1

Источник: составлено автором.

где j – уровень объективно ощущаемой справедливости работником (краудсорсером), exp – уровень объективных ожиданий работником (краудсорсером), w_i – удельные веса, сила влияния отдельного фактора на уровень мотивации работником (краудсорсером) к повышению эффективности трудовой деятельности ($i=s$ – уровень объективно ощущаемой безопасности работником (краудсорсером), $i=p$ – уровень объективно ощущаемого удовольствия работником (краудсорсером), $i=exc$ – уровень объективно ощущаемого возбуждения работником (краудсорсером), $i=ad$ – уровень объективно

ощущаемых приключений работником (краудсорсером), $i=au$ – уровень объективно ощущаемой автономности работником (краудсорсером), $i=d$ – уровень объективно ощущаемой дисциплины работником (краудсорсером)), уровни справедливости j и ожиданий exp краудсорсера определяется на основе объективной оценки экспертов условий конкретного крауд-проекта и принимают значения от 0 до 1, при этом значении уровня ожиданий строго больше нуля. При субъективной оценке секторов мотивации краудсорсером значения w_i задаются им самостоятельно в диапазоне от 0 до 1 [84].

Таким образом, уровень мотивации (m) рассчитывается по следующей формуле:

$$m = j * exp * (w_s + w_p + w_{exp} + w_{ad} + w_{au} + w_d)$$

Если значение m равно 1, то уровень мотивации краудсорсера к повышению эффективности трудовой деятельности максимален. Если значение m равно 0, то можно сделать вывод, что краудсорсер не мотивирован к повышению эффективности трудовой деятельности.

Двумя основными движущими силами мотивации являются «продвижение вперед» (экспансия, следование вперед, борьба, завоевание и т.п.) и «защита» (предотвращение, избегание потерь и т.п.). Во-первых, краудсорсер – это человек, который зачастую не смог самореализоваться на основном месте работы и посвящает свое свободное время трудовой деятельности в проектах по интересующей его тематике, где имеет возможность продемонстрировать свои навыки и знания, добиться успеха, реализовать свои потенции. Во-вторых, краудсорсер испытывает чувство защищенности, которое создает одно из условий реализации крауд-проектов: возможность осуществления трудовой деятельности в любом удобном месте для краудсорсера при условии наличия сети Интернет, а также прозрачная система реализации крауд-проекта.

На мотивацию краудсорсеров оказывают влияние факторы справедливости и ожидания. Для обеспечения высокой эффективности трудовой деятельности краудсорсера необходимо достигнуть высоких уровней

субъективных оценок факторов справедливости и ожидания краудсорсером. Чувство справедливости для краудсорсера является важным аспектом доверия организации, которая реализует крауд-проект. Ожидания краудсорсера в отношении результатов крауд-проекта и бренда организации, которая организует крауд-проект, также влияют на мотивацию краудсорсера к повышению эффективности трудовой деятельности. Если субъективное чувство справедливости высокое, то ожидания краудсорсера активируют в мозге центр удовольствия, что повышает удельный вес (силу влияния) сектора мотивации «удовольствие».

Практической рекомендацией для повышения эффективности мотивации краудсорсеров является создание комфортных условий для трудовой деятельности краудсорсера и обеспечение прозрачности системы реализации крауд-проекта путем предоставления защиты прав интеллектуальной собственности краудсорсеров и открытого доступа ко всем документам, регламентирующим правила проведения крауд-проекта [78, 84].

Таким образом, предложенная модель мотивации позволяет фасилитатору как менеджеру по персоналу разработать стратегию повышения эффективности трудовой деятельности краудсорсера. Модель предлагает учет 6 секторов мотивации (безопасность, удовольствие, возбуждение, приключения, автономность, дисциплина), а также уровни справедливости и ожиданий краудсорсера, что позволяет оценить все аспекты внутренней мотивации краудсорсера. Модель не предполагает анализ и оценку размера материального вознаграждения краудсорсеру за победу в крауд-проекте, так как данный фактор следует рассматривать отдельно от внутренних (имплицитных) мотивов в целях объяснения психологического поведения краудсорсера [46, 80]. Также данная модель может быть использована для сбора и анализа данных по краудсорсерам и проведения научных исследований с целью объяснить мотивы участников, которые побуждают их к снижению или повышению эффективности трудовой деятельности [77].

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ КРАУДСОРСИНГА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

3.1. Согласование интересов государства, работодателя и краудсорсера при участии в краудсорсинговом процессе

Результаты исследований показали, что осуществление краудсорсинговой деятельности приносит определенные выгоды всем субъектам данного процесса (см. табл. 15). Краудсорсинг как новая форма занятости оказывает влияние на развитие цифровой экономики и, как было доказано в п. 2.1 настоящего диссертационного исследования, способствует повышению инновационного потенциала страны [39, 88]. Также было доказано, что краудсорсинг способствует развитию организации через снижение издержек производства, увеличение прибыли, привлечения высококвалифицированных специалистов и расширения пула удовлетворенных и лояльных клиентов. Общество в лице работника получает выгоды, связанные с возможностью расширения навыков и компетенций, профессионального роста и всестороннего развития личности [48].

Таблица 15.

Выгоды использования краудсорсинга для государства, бизнеса и общества

Выгоды		
Государство	Бизнес	Общество
- развитие цифровой экономики; - повышение инновационного потенциала страны.	- развитие компании; - снижение издержек производства; - рост прибыли; - привлечение сотрудников с высоким потенциалом; - расширение пула лояльных клиентов.	- возможность профессионального роста; - повышение общего уровня образования; - всестороннее развитие личности.

Источник: составлено автором.

Современное состояние развития краудсорсинга в России находится на этапе накопления практических и теоретических знаний трудовых аспектов

реализации крауд-проектов. Ввиду быстрого роста популярности использования данной формы нестандартной занятости современным бизнесом и несовершенством законодательной базы РФ предлагается решение вопроса согласования интересов государства, бизнеса в лице работодателя и общества в лице работника (краудсорсера) в системе социально-трудовых отношений «работодатель-краудсорсер», представленная на рис. 21.



Рис. 21. Взаимодействие субъектов краудсорсингового процесса.

Источник: составлено автором.

Согласование интересов государства, бизнеса и общества можно рассмотреть по четырем зонам:

Зона 1. Пересечение секторов государства и бизнеса: пересечение секторов государства и бизнеса: государство выступает гарантом защиты прав бизнеса в сфере краудсорсинговой деятельности (разработка законопроектов по регулированию краудсорсинговой деятельности).

Зона 2. Пересечение секторов государства и общества: государство выступает гарантом защиты прав краудсорсеров как работников (разработка законопроектов по регулированию краудсорсинговой деятельности) [76, 95].

Зона 3. Пересечение секторов бизнеса и общества: взаимодействие общества и бизнеса как работников и работодателя (заключение трудового договора в целях согласования интересов сторон, в том числе неразглашения

конфиденциальной информации, соблюдение условий трудового договора, фасилитация крауд-проекта со стороны работодателя).

Зона 4. Пересечение секторов государства, бизнеса и общества: взаимодействие и согласование интересов всех субъектов краудсорсингового процесса.

Согласование интересов между субъектами краудсорсингового процесса возможно при осуществлении ряда мер, которые должны отвечать предложенным рекомендациям МОТ по решению проблем перехода от нестандартных форм занятости к стандартным:

- 1) укрепление пробелов в законодательстве;
- 2) укрепление систем коллективных договоров;
- 3) совершенствование социальной защиты;
- 4) социально-экономическая политика для регулирования социальных рисков и упрощения перехода к стандартной занятости [15].

В соответствии с первой рекомендацией предлагается в рамках усовершенствования законодательной базы РФ по регулированию отношений, складывающихся в краудсорсинговом процессе, внести изменения в Трудовой кодекс РФ в соответствии с концепцией достойного труда МОТ. Требуется решение по регулированию краудсорсинговой деятельности:

1. Определение краудсорсинговой деятельности, а именно дать определение краудсорсинговой деятельности и другой терминологии (краудсорсинговый проект, краудсорсинговая платформа, краудсорсер, фасилитатор и др.), связанной с данной областью.

2. Определение функций субъектов, принимающих участие в краудсорсинговом процессе.

3. Определить условия взаимодействия работника (краудсорсера) и работодателя (заказчика крауд-проекта) при ведении краудсорсинговой деятельности.

Укрепление систем коллективных договоров является неотъемлемым элементом для осуществления трудовой деятельности временных работников, в том числе краудсорсеров. Однако в рамках осуществления краудсорсинговой деятельности, основанной на конкурентной борьбе ее участников, заключение коллективных договоров нецелесообразно [64]. На практике в целях регулирования прав и обязанностей сторон, участвующих в коммерческих крауд-проектах, используется SLA договор, который включает в себя разделы, которые могут меняться в зависимости от целей и специфики области реализации крауд-проекта, например:

- определение предоставляемого сервиса, сторон, вовлеченных в соглашение, сроки действия соглашения;
- дни и часы, когда сервис будет предлагаться, включая тестирование, поддержку;
- число и размещение пользователей и/или оборудования, использующих данный сервис;
- описание процедуры отчетов о проблемах, включая условия эскалации на следующий уровень;
- описание процедуры запросов на изменение;
- спецификации целевых уровней качества сервиса;
- описание платежей, связанных с сервисом;
- ответственности клиентов при использовании сервиса (подготовка, поддержка соответствующих конфигураций оборудования, программного обеспечения или изменения только в соответствии с процедурой изменения);
- процедура разрешения рассогласований, связанных с предоставлением сервиса;
- процесс улучшения SLA.

Решение проблемы социальной защиты краудсорсеров является одним из ключевых в рамках перехода от нестандартных форм занятости к стандартным.

Трудовые договоры при осуществлении краудсорсинговой деятельности не предусматривают раздела о предоставлении социального обеспечения работникам данной области, в связи с чем необходимо рассмотреть данный аспект при разработке законопроекта по регулированию краудсорсинговой деятельности, в частности рассмотреть возможность перехода к более гибким системам социального обеспечения ввиду распространения временных форм занятости и работы на неполное рабочее время [94].

В рамках социально-экономической политики необходимо предпринять меры по регулированию социальных рисков таких, как сокращение штата сотрудников, отсутствие отпуска по уходу за родственниками и по обучению, потеря дохода. В случае отсутствия постоянной работы у участника краудсорсингового процесса необходимо утвердить минимальную оплату труда на государственном уровне, включив ее в государственные расходы на социальное обеспечение при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих участие в проектах данного типа и наличие результатов трудовой деятельности. Под результатом трудовой деятельности краудсорсеров понимаются их усилия, направленные на достижение целей крауд-проекта и выраженные в материальном виде (отчет, опытный образец и др.).

Таким образом, осуществление предложенных мер в настоящем диссертационном исследовании будет способствовать приобретению краудсорсингом характеристик стандартной формы занятости и даст возможность согласовать интересы государства, бизнеса и общества при осуществлении краудсорсинговой деятельности.

3.2. Предложения по созданию условий для развития краудсорсинга как нестандартной формы занятости

Реализация предложенных мер по созданию условий перехода краудсорсинга от нестандартной формы занятости к стандартной дадут возможность расширить практику применения данной формы занятости в российском пространстве и способствует дальнейшему его развитию [2, 47].

Одним из шести приоритетных направлений развития России до 2024 г. по указу Президента РФ В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» является повышение производительности труда и поддержка занятости путем:

- внедрения передовых, управленческих, организационных и технологических решений;
- сокращения нормативно-правовых и административных ограничений;
- формирования системы методической и организационной поддержки на предприятиях;
- формирования системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений.

В соответствии с поставленными задачами Президента РФ В.В. Путина, предлагаются рекомендации по созданию условий развития краудсорсинга в России как нестандартной формы занятости.

А) Органам законодательной и исполнительной власти Российской Федерации рекомендуется:

1. В рамках законодательной деятельности целесообразно развивать далее нормативно-правовую базу дистанционной занятости и ее такой важнейшей формы как краудсорсинг. При этом, было бы эффективным учитывать особенности трудовых отношений в системе «работодатель-краудсорсер», а именно:

- Крауд-проект является коммерческим.

- Крауд-проект разделен на n этапов (модулей).
- Краудсорсер на $n-1$ этапе реализации крауд-проекта при наличии результатов трудовой деятельности признается формальным. Формальными краудсорсерами считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении дистанционной работы по участию в коммерческом крауд-проекте, и предоставившие результаты своей трудовой деятельности организаторам крауд-проекта в форме отчета, продукта и др.

2. Органам исполнительной власти, регулирующих труд и занятость, считаем важным предусмотреть в пространстве своей деятельности такие направления как охрана и условия труда краудсорсеров, учет особенностей режима труда и отдыха краудсорсеров, формирование системы учета эффективности труда краудсорсеров, защита прав краудсорсеров на интеллектуальную собственность.

Б) Органам статистической службы Российской Федерации рекомендуется:

- предусмотреть разработку единиц для статистического наблюдения краудсорсинговой деятельности и осуществлять сбор статистических данных Федеральной службой государственной статистики для количественного учета занятых в данной области и на их основе проведения исследований для понимания масштабов развития данной формы временной занятости, ее вклада в развитие экономики России, улучшения качества условий и охраны труда краудсорсеров и т.д.

В) Российской академии наук, научному сообществу - проводить специальные исследования по оценке труда краудсорсеров и потенциалу их развития на российском рынке труда.

Г) Рекомендации по сектору «Образование»:

1. Анализ полученных результатов исследования «Портрет краудсорсера в России» позволяет предложить факультатив/курс по выбору «Краудсорсинг в организации» для студентов бакалавриата или специалитета экономических и

смежных направлений в целях изучения краудсорсинга и привлечения внимания молодых ученых к данной тематике (см. табл. 16).

Таблица 16.

Программа курса «Краудсорсинг в организации»

Наименование модуля	Количество часов	Дидактические единицы
БЛОК I. ЭВОЛЮЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	22	Тема 1. «Влияние цифровизации на рынок труда»
		Тема 2. «Особенности трудовых отношений в нестандартных формах занятости»
БЛОК II. КРАУДСОРСИНГ КАК НЕСТАНДАРТНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ	16	Тема 3. «Место краудсорсинга в сфере нестандартных форм занятости»
		Тема 4. «Управление трудом и персоналом при организации краудсорсинговой деятельности»
		Тема 5. «Регулирование труда краудсорсеров»
		Тема 6. «Реализация крауд-проектов в различных отраслях»
БЛОК III. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ КРАУД-ПРОЕКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	24	Тема 7. «Особенности внедрения технологии краудсорсинга в бизнес-процессы организации»
		Тема 8. «Основные этапы разработки и реализации крауд-проекта»
		Тема 9. «Модель мотивации краудсорсера к повышению эффективности труда»
		Тема 10. «Разработка системы вознаграждения за труд краудсорсеров»
Все темы (1-10). Зачет и консультация по подведению итогов по курсу	10	
Итого	72	

Источник: составлено автором.

Целью курса «Краудсорсинг в организации» является, во-первых, изучение основ методологии краудсорсинга как нестандартной формы занятости в цифровой экономике, во-вторых, рассмотрение краудсорсинга как инструмента развития бизнеса, в-третьих, рассмотрение возможностей данного инструмента для потребителя, работника, работодателя и, в-четвертых, предоставление возможности получения практического опыта использования краудсорсинга.

Трудоемкость курса: 72 часа, из которых 36 часа – контактная форма обучения, 36 часов - самостоятельная подготовка. Форма итогового контроля – зачет. Макет программы курса представлен в Приложении 3.

2. Решение общей проблемы повышения краудсорсинговой грамотности и отсутствия инфраструктуры позволит разрешить остальные проблемы развития краудсорсинга в России. Проблема нехватки компетенций у руководителей и персонала в области использования технологии краудсорсинга решается путем разработки и реализации программ обучения по основам краудсорсинга и применения его технологии на практике [139]. Для решения данной проблемы необходимо осуществить переподготовку кадров в данной области. К примеру, на экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова в 2016 году утверждена программа повышения квалификации «Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса» в соавторстве с д.э.н., профессором Л.В. Лapidус. Цель данной программы повышения квалификации предполагает получение представления о краудсорсинге, а также практическое использование новых возможностей данного инструмента цифровой экономики бизнесом для достижения бизнес-результатов. В ходе освоения программы «Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса» предусматривается:

изучение:

- новых экономических реалий, изменения природы компаний в условиях цифровой трансформации;
- развития бизнеса и использования инновационных электронных маркетинговых инструментов продвижения проектов/товаров/услуг;
- сущности, природы, функций краудсорсинга и краудфандинга.
- российского и зарубежного опыта разработки и внедрения крауд-проектов;

формирование способности:

- использовать технологии краудсорсинга и краудфандинга для разработки, финансирования, продвижения и распределения товаров/услуг;

- использовать на практике инструменты краудсорсинга и краудфандинга в бизнес-целях сокращения издержек, оптимизации бизнес-процессов, поиска дополнительных источников финансирования и др.;
- использовать эффективные способы привлечения и работы с краудсорсерами;

развитие способности:

- систематизации знаний;
- поиска идей для крауд-проектов;
- разрабатывать, внедрять и продвигать краудсорсинговые и краудфандинговые проекты под конкретные цели.

Срок обучения по данной программе составляет 72 часа, из которых 16 часов отводится аудиторным занятиям, а 52 часа – дистанционное обучение. По итогам курса предполагается презентация индивидуальных краудсорсинговых проектов по выбранной тематике и демонстрация навыков, полученных в процессе обучения (см. Приложение 4).

Д) Рекомендации по сектору «Бизнес»:

1. При ведении краудсорсинговой деятельности с целью снижения количества допускаемых ошибок предлагается применение схемы разработки и реализации крауд-проектов и универсальной модели конструктора, представленные в п. 3.3 настоящего диссертационного исследования.

2. На этапе разработки крауд-проекта в области фасилитации предлагается использовать модель мотивации, предложенной в п. 2.3 настоящего диссертационного исследования, и разрабатывать действенную систему вознаграждения за труд с целью повышения активности и расширения пула краудсорсеров с высоким потенциалом.

Результаты проведенного исследования «Мотивация краудсорсера к повышению эффективности труда» позволяют предложить модель мотивации краудсорсера при реализации крауд-проектов. Данная модель позволит менеджеру по персоналу/фасилитатору разрабатывать стратегии повышения

эффективности трудовой деятельности под реализацию крауд-проектов различных отраслей и спецификаций, включающие в себя оценки весов шести факторов мотивации, предложенных в п. 2.3 настоящего диссертационного исследования, и действенную систему вознаграждения за труд, учитывающую полученные оценки удельных весов данных факторов. Такая рекомендация позволит привлечь и удержать краудсорсеров с высоким потенциалом и оптимизировать количество предлагаемых ими решений, при этом максимизировав их качество.

3. При неудачном завершении крауд-проекта, т.е. недостижения поставленной цели, предлагается проводить аудит качества всех этапов краудсорсингового процесса по методике CPIQ, предложенной в п. 3.3 настоящего диссертационного исследования.

4. Содействие в переподготовке кадров в области изучения возможностей и практического применения технологии краудсорсинга.

Е) Рекомендации относительно работников (населения как участников рынка труда):

1. Прохождение обучения по повышению квалификации в области изучения основ краудсорсинга как нестандартной формы занятости, а именно временной формы занятости, и как инструмента развития бизнеса с целью повышения производительности и эффективности трудовой деятельности.

2. Участие в крауд-проектах с целью расширения компетенций и увеличения знаний в конкретных областях, которое возможно в условиях повышенной конкуренции между краудсорсерами.

Ж) Рекомендации по приоритетным исследованиям по теме диссертации:

5.1 Предлагается проводить научные исследования в области мотивации краудсорсеров к повышению эффективности трудовой деятельности, а именно влияния размера вознаграждения на качество результатов трудовой деятельности; глубокого анализа прикладного применения различных видов краудсорсинга в отраслях бизнеса и сферах деятельности общества; динамики

развития краудсорсинга в регионах, России, мире.

Таким образом, курсы повышения квалификации способствуют ознакомлению российского бизнеса с возможностями ведения и развития бизнеса в цифровой век. Данные курсы смогут решить проблему нехватки компетенций у руководителей в области использования технологии краудсорсинга, а также обеспечить сопровождение краудсорсинговых проектов вспомогательным персоналом, который сегодня в дефиците.

Решение инфраструктурных и образовательных проблем увеличит масштабы краудсорсинговой грамотности, а соответственно и потенциальное количество краудсорсеров. Образовательные программы по краудсорсингу должны включать в себя практические занятия, что также увеличит практический опыт в области применения краудсорсинга. Данный факт активизирует пул краудсорсеров в России и повысит эффективность их трудовой деятельности в данной области. Повышение эффективности приведет к увеличению успешных реализаций краудсорсинговых проектов, что в целом позитивно отразится на экономическом развитии России в долгосрочной перспективе.

Широкомасштабная практика применения краудсорсинга и образовательные программы снизят количество допускаемых ошибок при реализации краудсорсинговых проектов, тем самым сократив риск потерь от использования технологии краудсорсинга.

В качестве еще одной рекомендации по увеличению масштабов применения технологии краудсорсинга автор предлагает универсальную модель разработки и реализации краудсорсинговых проектов, которая снизит количество допускаемых ошибок и повысит вероятность успешной реализации.

3.3. Разработка модели реализации краудсорсинговых проектов и оценочных параметров качества

В предыдущем разделе настоящего диссертационного исследования выявлена потребность в решении ряда существенных проблем, связанных с допущением ошибок при разработке и реализации краудсорсинговых проектов. Для решения данной проблемы предлагается схема внедрения технологии краудсорсинга в организацию и универсальная модель-конструктор реализации краудсорсингового проекта, которая подходит для решения любого рода задачи или проблемы [101].

При внедрении технологии краудсорсинга в бизнес-процессы организации предлагается следовать схеме, представленной на рисунке 22.

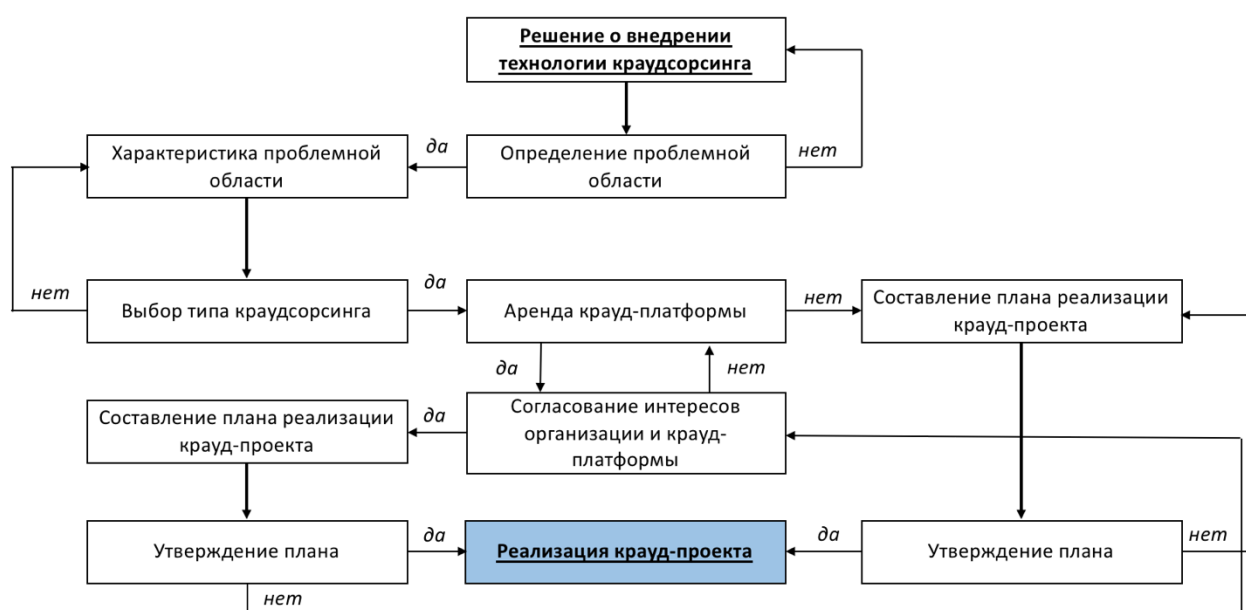


Рис. 22. Схема внедрения технологии краудсорсинга в бизнес-модель организации.

Источник: составлено автором.

Процесс внедрения технологии краудсорсинга предполагает прохождение нескольких ключевых этапов:

- 1) принятие решения организацией о реализации крауд-проекта (наличие/отсутствие проблемы);
- 2) определение проблемной области;
- 3) аренда крауд-платформы (наличие/отсутствие собственной сервисной

инфраструктуры);

- 4) составление и утверждение плана реализации крауд-проекта (описание этапов разработки, реализации, завершения);
- 5) реализация крауд-проекта.

На рисунке 23 представлена универсальная модель-конструктор, все этапы которой пронумерованы от 1 до 16:

1. Задача.
2. Нет своей платформы, нет своей команды.
3. Нет своей платформы, есть своя команда.
4. Есть своя платформа, не своей команды.
5. Есть своя платформа, есть своя команда.
6. Открытый.
7. Полузакрытый.
8. Закрытый.
9. Малый.
10. Средний.
11. Крупный.
12. «Толпа».
13. Эксперты и профессионалы.
14. Старт проекта.
15. Контроль реализации проекта.
16. Финиш проекта: достижение цели и вознаграждение победителя.

Модель-конструктор предполагает 72 варианта реализации краудсорсинговых проектов, выбираемых в зависимости от различных характеристик предприятия, отрасли рынка, сферы деятельности и решаемой проблемы (см. Приложение 5).

Применяя модель-конструктор, организация может выбирать наиболее подходящий вариант для решения определенной проблемы или задачи на каждом шаге.

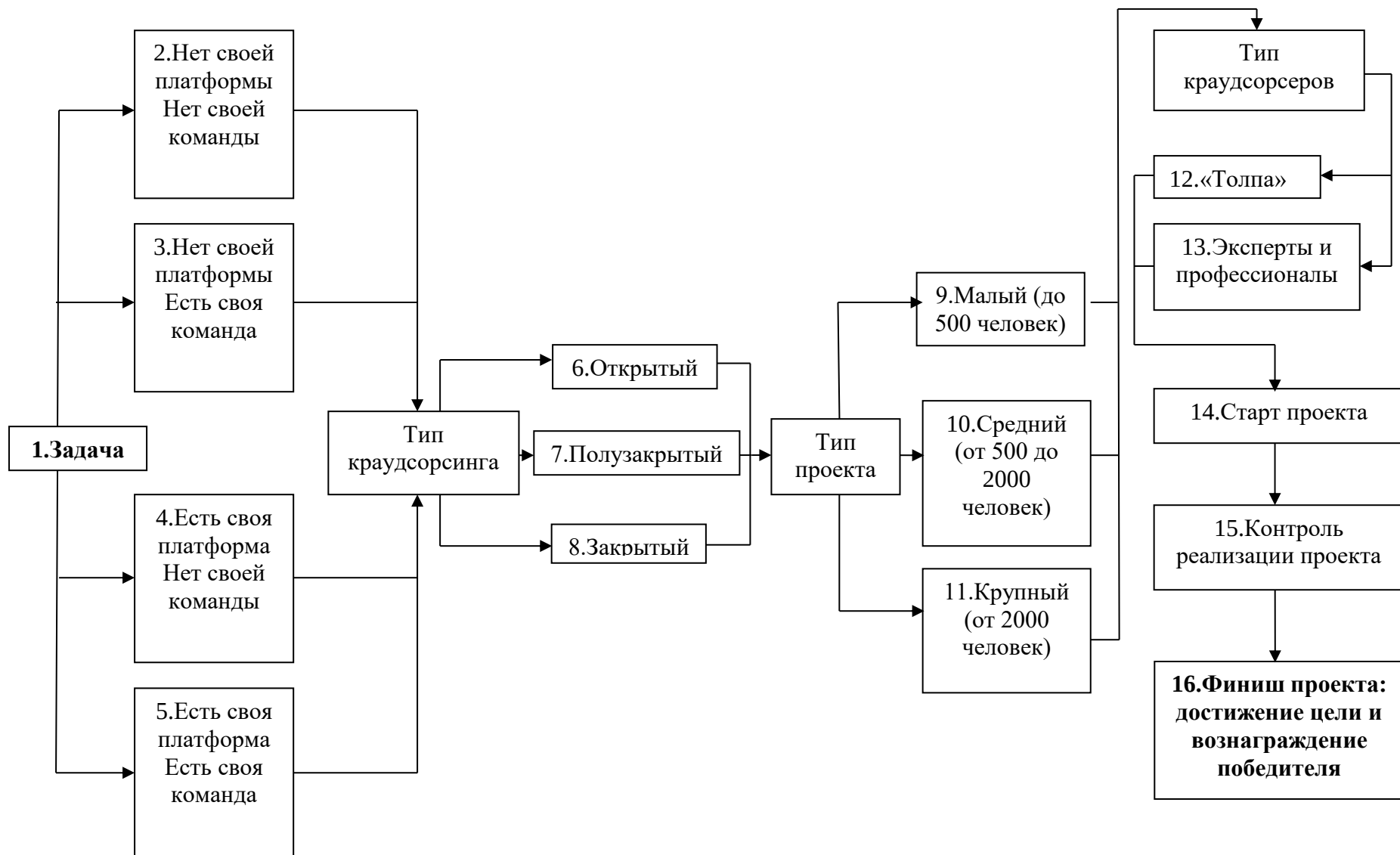


Рис. 23. Универсальная модель-конструктор реализации краудсорсинговых проектов.

Источник: составлено автором.

Для реализации крауд-проекта требуются краудсорсинговая платформа и команда экспертов. Краудсорсинговая платформа представляет собой виртуальную площадку, на которой происходит взаимодействие краудсорсеров и команды экспертов, в обязанности которой входит следующее:

- описание сущности и целей проекта;
- разработка плана реализации проекта и системы вознаграждений победителей по согласованию с заказчиком;
- поддержание работоспособности площадки;
- предоставление исходных (что дано) и выходных данных (что требуется получить);
- привлечение сообщества;
- фасилитация;
- предоставление сведений по реализации проекта заказчику;
- сбор и оценка решений/идей;
- назначение победителей по согласованию с заказчиком.

Зачастую, на практике используется технология открытого краудсорсинга, при которой любой человек из любой точки мира может принять участие в проекте данного типа. На практике проект считается небольшим или малым, если привлеченное сообщество не превышает пятьсот краудсорсеров. Расходы на привлечение краудсорсеров в данном случае составляют от 50 000 р. до 150 000 р.

Краудсорсинговые проекты длятся в среднем 3 месяца. Однако, если заказчиком не установлены временные рамки, проект может длиться до тех пор, пока заказчик не получит наиболее эффективное для себя решение своей задачи.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся модели реализации крауд-проектов:

1. Первая модель является наиболее распространенной и соответствует следующей цепочке:



Рис. 24. Блок-схема разработки и реализации краудсорсингового проекта.
 Источник: составлено автором.

Блок-схема на рисунке 22 предполагает отсутствие собственной крауд-платформы и команды экспертов, что характерно для стартапов, малого и среднего бизнеса. Расходы на привлечение аудитории участия не превышающей 500 человек составляют не более 150 тыс. руб.

2. Вторая модель предполагает следующую блок-схему:

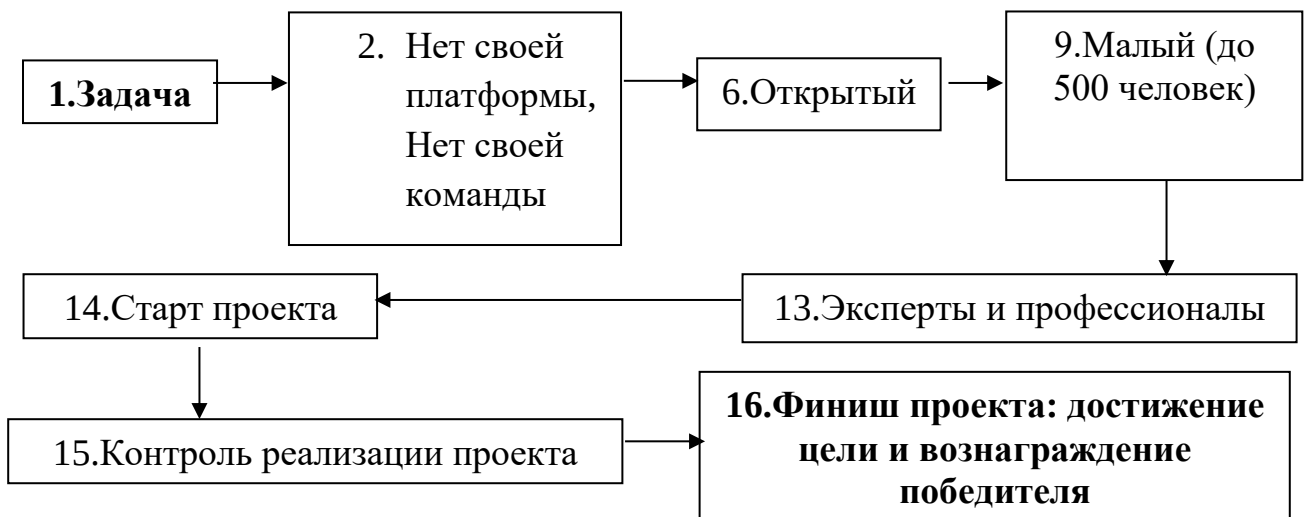


Рис. 25. Блок-схема разработки и реализации краудсорсингового проекта (2).
 Источник: составлено автором.

Данная модель отличается от предыдущей типом краудсорсеров – «эксперты и профессионалы». Заказчик вправе ограничить доступ для участия в проекте неквалифицированных краудсорсеров

и предоставить возможность лицам, предоставившим требуемые документы, подтверждающие компетентность участника в вопросах рассматриваемой области.

В связи с данным условием свободный доступ к проекту закрывается параметрами площадки. Краудсорсеры получают персональный доступ к информации по проекту и подписывают договор с заказчиком о неразглашении конфиденциальной информации. Расходы на привлечение профессионального сообщества не более 500 человек в данном случае увеличиваются и составляют от 50 000 р. до 250 000 р.

3. Третья модель популярна в области решения трудоемких задач в области исследования и развития (R&D) и соответствует следующей цепочке (см. рис. 26):

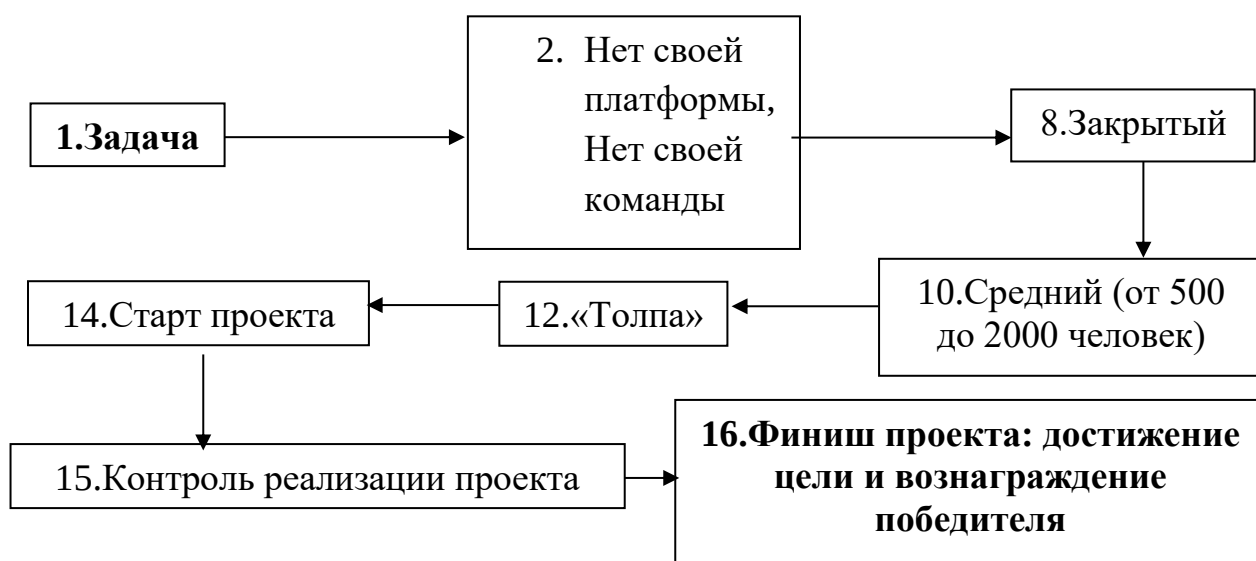


Рис. 26. Блок-схема разработки и реализации краудсорсингового проекта (3).

Источник: составлено автором.

Особенностями данной модели являются использование закрытого типа краудсорсинга и увеличение числа участников. В данном случае расходы на привлечение сообщества возрастают до 500 000 р. вместе с расходами на поддержание бесперебойной работы серверов.

4. Одна из наиболее дорогих моделей соответствует следующей цепочке (см. рис. 27):



Рис. 27. Блок-схема разработки и реализации краудсорсингового проекта (4).
 Источник: составлено автором.

Стоимость привлечения краудсорсеров в данной модели резко возрастает ввиду увеличения расходов на привлечение профессионального сообщества, контроль реализации проекта в условиях конфиденциальной информации, электроэнергию и круглосуточную сервисную поддержку бесперебойной работы крауд-платформы и может составить 750 тыс. руб.

5. Пятая модель популярна среди крупного бизнеса и в государственном секторе, то есть для маркетингового продвижения товаров и услуг и решения проблем социальной сферы и соответствует следующей блок-схеме (см. рис. 28):

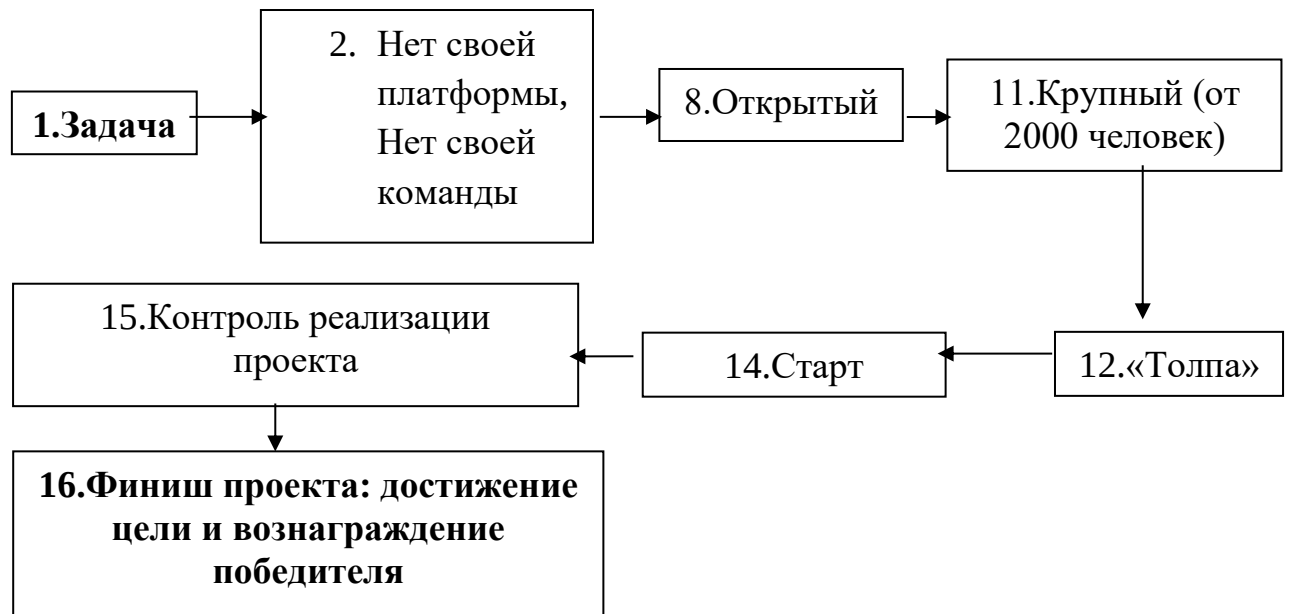


Рис. 28. Блок-схема разработки и реализации краудсорсингового проекта (5).
 Источник: составлено автором.

Расходы на реализацию краудсорсингового проекта по данной модели возрастают из-за большого размера сообщества краудсорсеров (от 2000 человек) и могут составить 1 млн. руб. Количество работников экспертной группы также увеличивается, так как необходимо ежедневно контролировать работоспособность платформы, осуществлять фасилитацию большого количества краудсорсеров и обрабатывать большие данные, поступающее от сообщества.

6. Шестая модель распространена в компаниях, чьи бизнес-модели построены на технологии краудсорсинга (Threadless, Innocentive, FourPlanet и др.), и соответствует следующей цепочке (см. рис. 29) [134]:

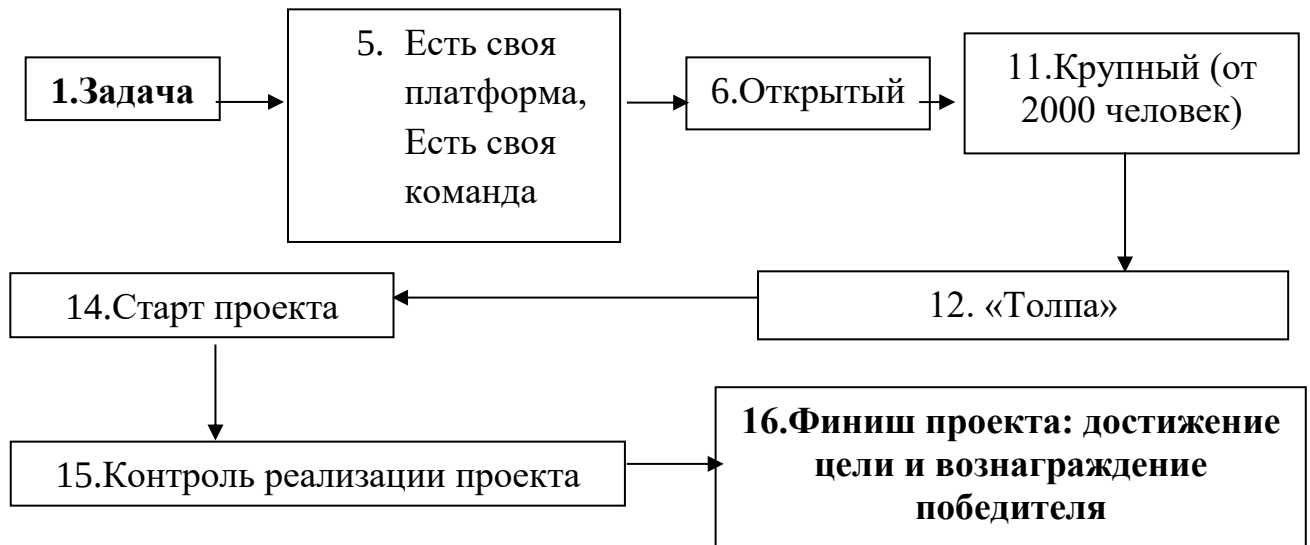


Рис. 29. Блок-схема разработки и реализации краудсорсингового проекта (6).

Источник: составлено автором.

Организации обладают собственной крауд-платформой и имеют команду экспертов. Зачастую такие проекты имеют большую аудиторию охвата и нацелены либо на увеличение прибыли (в случае ведения бизнеса), либо на получение социально-значимого эффекта (в случае осуществления государственного крауд-проекта).

Описанные выше модели рекомендуются для использования в реализации краудсорсинговых проектов государством, бизнесом и обществом. Обязательным условием успешной реализации крауд-проекта является заключение договора SLA между работником и работодателем. Договор SLA – формальный договор между заказчиком и исполняющей стороной, который включает описание услуги, права и обязанности сторон и уровень качества. Таким образом, заказчик может выбрать наиболее подходящую модель для проведения и реализации своего краудсорсингового проекта с учетом отрасли рынка и индивидуальных характеристик проекта и цели.

Проведенный анализ показал, что процесс создания и проведения краудсорсингового проекта является сложным и многоаспектным. Основные ошибки реализации крауд-проектов и вероятность их допущения в условиях современного развития краудсорсинга в России остается по-прежнему

значительной. При неуспешной реализации крауд-проекта, то есть недостижения поставленных целей предлагается провести аудит краудсорсинговой деятельности, направленный на выявление ошибок, допущенных на каждом этапе реализации проекта и их устранения [37, 38].

Методика оценки качества краудсорсинговых проектов CPIQ (Crowdsourcing Project Implementation Quality) предполагает оценку крауд-проекта на трех этапах: «разработки» (Design), «реализации» (Implementation), «завершения» (End). Результаты проведения краудсорсингового проекта зависят от принятых решений заказчиком и компанией-посредником на каждом из указанных этапов [63].

Интегральный индекс CPIQ Index рассчитывается как сумма произведения удельных весов на субиндексы, отражающие качество каждого из трех этапов проведения крауд-проекта, по следующей формуле:

$$\text{CPIQ Index} = w_1 * D + w_2 * I + w_3 * E,$$

где w_1, w_2, w_3 - удельные веса,

D – субиндекс качества этапа разработки (Design Index),

I – субиндекс качества этапа реализации (Implementation Index),

E – субиндекс качества этапа завершения (End Index).

1. *Этап разработки.* Субиндекс качества этапа разработки включает в себя шесть показателей, отражающих следующее: определение решаемой задачи/проблемы (def Index), необходимые ресурсы (res Index), учет рисков (risk Index), наличие/выбор платформы (p Index), рекламное продвижение (ads Index), расчет бюджета (b Index). Удельный вес каждого показателя определяется заказчиком на данном этапе в зависимости от его важности и необходимости.

2. *Этап реализации.* Субиндекс качества этапа реализации рассчитывается с помощью определения трех показателей: наличие фасилитации (f Index), обратная связь с краудсорсерами/краудфандерами (fb Index), риск-менеджмент (rm Index).

3. *Этап завершения.* На данном этапе подводятся итоги проведения краудсорсингового проекта. Субиндекс качества этапа завершения включает в себя два показателя: оценка результатов трудовой деятельности краудсорсеров (a Index), вознаграждение победителей (rew Index).

В таблице 17 представлена детализация расчета субиндексов качества I, II и III этапов разработки и реализации крауд-проекта.

Таблица 17.

I. Этап разработки (Design Index)		
Показатель	Расчет*	Индекс
определение решаемой задачи/проблемы	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • формулирование проблемы; • пути решения; • область решаемой проблемы; • календарный план; • портрет потребителя.	def Index
необходимые ресурсы	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • человеческий капитал; • финансовый капитал; • краудсорсинговая платформа; • сообщество краудсорсеров.	res Index
учет рисков	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • нехватка ресурсов; • ошибки фасилитации; • недобор краудсорсеров; • неправильный расчет календарного плана; • недоучет интересов участников краудсорсингового процесса.	risk Index
наличие/выбор платформы	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей:	p Index

	• наличие краудсорсинговой платформы; • соответствие платформы тематики крауд-проекта.	
рекламное продвижение	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • наличие различных видов рекламы; • учет индекса конверсии.	ads Index
расчет бюджета	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • затраты на вознаграждение; • затраты на пиар; • затраты на краудсорсинговую платформу; • затраты на оплату работы персонала; • затраты на привлечение сообщества.	b Index

II. Этап реализации (Implementation Index)

Показатель	Расчет	Индекс
наличие фасилитации	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • отбор краудсорсеров; • координирование краудсорсеров; • поддержка и сопровождение краудсорсеров; • мотивация краудсорсеров.	f Index
обратная связь с краудсорсерами/краудфандерами	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • онлайн консультирование; • наличие форума/чатов; • наличие горячей линии.	fb Index
риск-менеджмент	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей:	rm Index

	• анализ процесса реализации крауд-проекта; • соблюдение календарного плана.	
III. Этап завершения (End Index)		
оценка результатов трудовой деятельности краудсорсеров	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • отбор и анализ поступивших предложений; • публичные заявления.	a Index
вознаграждение победителей	Суммирование оценок наличия и качества следующих показателей: • обратная связь с краудсорсерами; • награждение победителей.	rew Index

Источник: составлено автором.

*формулы расчета показателей не приводятся в связи с коммерциализацией представленной методики оценки качества краудсорсинговых проектов CPIQ (Crowdsourcing Project Implementation Quality).

Особенность методики CPIQ заключается в том, что она может быть применена к любому виду краудсорсинга. Данная методика позволяет выявить ошибки, связанные с фасилитацией краудсорсеров на втором этапе реализации крауд-проекта, которые стали барьером на пути к достижению целей проекта. На втором этапе (реализации коммерческого крауд-проекта) задача делится на n модулей. Пошаговое решение каждого из модулей краудсорсерами позволяет произвести отбор краудсорсеров с наиболее высоким потенциалом и организовать проектную команду для решения последнего n – ого модуля. Перед началом работы проектной команды между ее членами и работодателем расторгается гражданско-правовой договор и заключается срочный трудовой договор по выполнению дистанционной работы для доведения крауд-проекта до своего логического завершения. Если крауд-проект не достигает поставленных целей, методика CPIQ позволяет выявить ошибки фасилитации на втором этапе

реализации крауд-проекта и устранить их при дальнейших попытках его реализации.

Таким образом, представленная методика CRIQ позволяет организации выявить ошибки на каждом этапе осуществления краудсорсинговой деятельности и предпринять меры по их устранению, вычленив параметры (KPI) крауд-проекта с целью определения этапа, на котором появляется необходимость заключения гражданско-правового/трудового договора с краудсорсерами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нестандартные формы занятости рассмотрены с позиции системного подхода, и доказано, что им присущи признаки и свойства системы, такие как коммуникативность, иерархичность, открытость, «необходимое разнообразие», целостность, наличие множества элементов и связей между ними, организация, эмерджентность. Как было показано в диссертационном исследовании, система нестандартных форм занятости представляет собой систему отношений между работником и работодателем, изменяющуюся под воздействием развития современных технологий, научно-технического прогресса, глобализационных процессов, гигиеники, и состоящую из элементов (нестандартных форм занятости).

В настоящем диссертационном исследовании рассмотрена одна из форм временной занятости – краудсорсинг. Краудсорсинг как инструмент цифровой экономики в России к решению задач и проблем государства, бизнеса и общества с использованием информационных и Интернет технологий. Большинство развитых стран мира активно применяют краудсорсинг как инструмент, повышая уровень развития инновационной составляющей экономического потенциала государства.

Автором раскрыты концептуальные основы краудсорсинга, в частности описаны сущность, природа, дано определение, классификация, раскрыты основные термины, обоснованы факторы, способствующие появлению и развитию краудсорсинга как явления цифровой экономики, инструмента развития бизнеса и нестандартной формы занятости. Определено место краудсорсинга в сфере нестандартных форм занятости. Выявлены основные отличия краудсорсинга и краудфандинга. Предложено не рассматривать краудфандинг в качестве вида трудовой деятельности ввиду своей специфики.

В настоящем диссертационном исследовании определена значимость массовой коллаборации в развитии общества, бизнеса и государства. Обосновано, что краудсорсинг оказывает особое влияние на структуру

российского рынка труда, а именно увеличивает количество неформально занятых. Российская статистика на сегодняшний день не учитывает краудсорсеров в качестве формально занятых. Причиной этому является несовершенство нормативно-законодательной базы, в которой должны быть закреплены права, обязанности и определены социально-трудовые отношения «работодатель-краудсорсер».

Кроме того, развитие краудсорсинга неоднозначно влияет на трудовую миграцию. С одной стороны, трудовая миграция увеличивается из села в город, где более развита сервисная инфраструктура. С другой стороны, трудовая миграция также может снижаться ввиду отсутствия необходимости у краудсорсеров менять свое географическое местоположение при условии наличия устройства с доступом в Интернет для осуществления трудовой деятельности. Краудсорсинг позволяет расширить пул краудсорсеров посредством привлечения инвалидов с возможностью получения дополнительного заработка.

Проведенное автором исследование об осведомленности компаний о существовании краудсорсинга как инструмента развития бизнеса показало, что данную технологию чаще применяет крупный бизнес. Малый и средний бизнес не используют данный инструмент ввиду отсутствия соответствующих компетенций.

Анализ зарубежного и российского опыта разработки и реализации крауд-проектов позволил определить место России по развитию краудсорсинга среди стран мира. Автором изучены основные макроэкономические и микроэкономические условия развития краудсорсинга в России. С целью выявления факторов, влияющих на развитие краудсорсинга, построена модель множественной регрессии по шести факторам: образование, процветание, инновации, сетевая готовность, развитие ИКТ, государственные расходы на НИОКР. Автором предложен индекс «Уровень развития краудсорсинга» (CS), который рассчитан по 76 странам мира. Это позволило проранжировать все

изученные страны и распределить их по трем группам: страны с высоким, средним и низким уровнем развития краудсорсинга. Россия в данном рейтинге занимает 61 место. R-squared построенной модели составляет 0.61, что демонстрирует наличие других факторов, влияющих на развитие краудсорсинга, не включенных в регрессионную модель. Были выявлены следующие закономерности: чем больше доля государственных расходов на НИОКР, тем выше уровень развития краудсорсинга; высокий уровень образования оказывает положительное влияние на развитие краудсорсинга; двусторонняя связь между уровнем инновационного потенциала страны и уровнем развития краудсорсинга; развитие информационных технологий увеличивает скорость распространения краудсорсинга в стране.

Определены преимущества и недостатки использования краудсорсинга как нестандартной формы занятости для работника и работодателя. Описаны функции субъектов краудсорсингового процесса, выявлена зависимость эффективности трудовой деятельности от размера вознаграждения за труд краудсорсера. Анализ теорий и моделей мотивации персонала позволил выявить их недостатки для применения в области фасилитации краудсорсеров. Результаты проведенных исследований позволили предложить модель мотивации краудсорсера, которая учитывает восемь факторов внутренней мотивации работника: безопасность, удовольствие, возбуждение, приключения, автономность, дисциплину, ожидания, справедливость.

В процессе проведенного автором исследования «Портрет краудсорсера в России» было установлено, что краудсорсер в России относится к демографической группе «молодежь». И выявлены другие характеристики по следующим критериальным группам: пол, возраст, место проживания, место работы, уровень образования и др. Одной из рекомендаций является введение курса «Краудсорсинг в организации» в программы обучения студентов по направлениям «экономика» и «менеджмент» с целью ознакомления молодежи с краудсорсингом как явлением цифровой экономики, инструментом развития

бизнеса и как нестандартной формой занятости, а также увеличения вклада молодых ученых в изучение данной тематической области.

Проведенный анализ выявил проблему слабой научной проработанности и отсутствия действенных механизмов реализации технологии краудсорсинга и его регулирования как нестандартной формы занятости. Используемый метод декомпозиционного анализа позволил построить «дерево проблем развития краудсорсинга» и выявить четыре проблемные области развития краудсорсинга в России: «государство», «бизнес», «общество» и «образование».

К проблемам блока «государство» относятся: несовершенство законодательной базы, незащищенность прав и обязанностей участников краудсорсингового процесса, отсутствие и недейственность институтов защиты прав интеллектуальной собственности. К блоку «бизнес» можно отнести: высокий риск финансовых потерь от использования технологии краудсорсинга, допущение существенных ошибок при разработке и реализации крауд-проектов, низкая степень применения, недостаточная активность краудсорсеров, недостаточно сформированный пул краудсорсеров, отсутствие практического опыта применения. К блоку «общество»: особенности менталитета (боязнь и неприятие инновационных инструментов и технологий), несформированная культура участия в краудсорсинговых проектах. Такие проблемы как нехватка компетенций у руководителей в области использования возможностей краудсорсинга и дефицит кадров (вспомогательных работников по поддержке и сопровождению краудсорсинговых проектов) относятся к блоку «образование».

Решение перечисленных выше проблем позволит повысить уровень краудсорсинговой грамотности в России и создать необходимые условия для перехода краудсорсинга от нестандартной формы занятости к стандартной. В качестве рекомендации по развитию краудсорсинга в России предлагается решение проблем согласования интересов субъектов краудсорсингового процесса: «государство-работодатель-краудсорсер». Предложенные схема внедрения технологии краудсорсинга в бизнес-модель организации и

универсальная модель-конструктор реализации крауд-проектов позволяют снизить риски, связанные с допущением ошибок при ведении краудсорсинговой деятельности. Модель-конструктор (72 варианта различной конфигурации) позволяет разработать крауд-проект с учетом индивидуальных характеристик предприятия, отрасли, рынка и области решаемой проблемы.

При недостижении поставленной цели крауд-проекта предлагается проводить аудит по разработанной автором методике оценки качества крауд-проектов CPIQ (Crowdsourcing Project Implementation Quality), которая помогает выявить ошибки на каждом из этапов реализации крауд-проекта: «разработки», «реализации», «завершения».

Ввиду своих преимуществ краудсорсинг в России как форма временной занятости быстро набирает популярность и требует усиления внимания со стороны государства. В качестве приоритетных задач необходимо выделить совершенствование законодательной базы в части разработки законопроекта по регулированию краудсорсинговой деятельности и механизмов защиты прав интеллектуальной собственности, решение инфраструктурных и образовательных проблем, связанных с недостаточным развитием сервисной инфраструктуры в регионах России и малым количеством программ обучения по рассматриваемой тематике.

Список литературы

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) п.2 ст.45, ст.9;
2. Федеральный закон "Об информации, информатизации и защите информации" от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2016);
3. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ, ТК РФ, гл. 49.1;
4. Трудовой кодекс РФ от 5 февраля 2018 г. № 197-ФЗ, ст. 93 «Неполное рабочее время»;
5. Гражданский кодекс РФ принят Государственной Думой 21 октября 1994 года, раздел 7, ст.12, ст.14;
6. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015);
7. Закон об авторском праве США, гл.5 (U.S. Copyright Act of 1976, 17. U.S.C. §§ 101 et seq.);
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года № 1632-р. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»;
9. Указ Президента РФ №601 от 7 мая 2012 г. «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;

Книги, монографии, учебники:

10. Волкова В.Н., Денисов А.А. Теория систем и системный анализ: учебник для академического бакалавриата – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014;

- 11.Егоров Е.В., Жильцов Е.Н. Российская социально-экономическая система: реалии и векторы развития. Монография. Под ред. Р.С. Гринберга, П.В. Савченко. 2-е изд., перераб. и доп./ - М.: Инфра-М, 2016;
- 12.Жильцов Е.Н. Экономика, организация и управление общественным сектором. / - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012;
- 13.Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Колосова Р.П., Меликьян Г.Г: учебно-методическое пособие: практикум/. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 448 с.;
- 14.Лapidус Л.В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией : монография / Л.В. Лapidус. — ИНФРА-М, 2018. — 381 с.;
- 15.Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017;
- 16.Формы занятости населения в инновационной экономике / Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В.: Учебное пособие. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 256 с.;
- 17.Экономика знаний / Глухов В.В., Коробко С.Б., Маринина Т.В. – СПб.: Питер, 2003. – 258 с: ил. – (Серия «Учебное пособие»);
18. Юрасов А.В. Основы электронной коммерции // Горячая линия-Телеком, Москва. 2007;

Иностранные источники (на русском языке):

- 19.Бейкер Д. Инновация модели бизнеса через «краудсорсинг» с использованием социальных сетевых платформ // Проблемы управления в социальных системах. – 2012. -№6-4;
- 20.Пурдехнад Д. Открытые инновации и социальные сети // Проблемы управления в социальных системах. – 2012. -№7-4;

- 21.Рич Д. Краудфандинг. Справочное руководство по привлечению денежных средств / Д. Рич; [пер. с англ. А.Соколов]. – М.: СмартБук : И-трейд, 2015. – 360 с.;
- 22.Тапскотт Д., Д. Уильямс Э. Викиномика: как массовое сотрудничество изменяет все;
- 23.Хау Д. Краудсорсинг: коллективный разум как инструмент развития бизнеса, Пер. с англ. – М.: ООО «АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР», 2014. – 288с.;
Статьи (на русском языке):
- 24.Анненкова Ю.Г. Краудсорсинг – новая форма сотрудничества с потребителями // Наука и современность. – 2012. - №15-4;
25. Атапина Н.А. Роль коллективного разума в механизме генерации знаний в современной экономике // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012;
- 26.Бабыкина Ю.М. (Полякова Ю.М.) Краудсорсинг как особый вид трудовой деятельности в современных условиях // сборник статей по материалам Шестого межвузовского круглого стола «Российский рынок глазами молодых ученых», МГУ имени М.В. Ломоносова. - 2016;
27. Бабыкина Ю.М. (Полякова Ю.М.) Краудсорсинг как явление электронной коммерции // Сборник II Межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых «Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции», МГУ имени М.В. Ломоносова. - 2016;
- 28.Бадьина Л.П., Миньков С.Л. Краудсорсинг: синергия интернет-сообществ // Современные наукоемкие технологии. – 2014. - №5-2;
- 29.Барсукова С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ // Социологический журнал, №1. – 2005;
- 30.Бурдуковская М.М. К вопросу о новых возможностях сетевых взаимодействий в современном мире // Вестник Бурятского государственного университета. – 2013. -№14;

- 31.Буров В.В., Патаракин Е.Д., Ярмахов Б.Б. Использование технологий краудсорсинга в законотворческой деятельности // Бизнес-информатика. – 2011. -№2(16);
- 32.Гапоненко А.Л., Пирогов С.В., Чернявский И.Ф. Инновационная деятельность: показатели и методы осуществления // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие.). – 2012;
- 33.Гиниева С.Б., Долженко Р.А. Внутренний краудсорсинг как инструмент вовлечения персонала //Управленец, №3/61. - 2016;
- 34.Дзагиев М.Ю. Использование краудсорсинга в информационных технологиях при принятии политических решений // Власть. – 2013. -№2;
- 35.Долженко Р.А. Вовлеченность участников краудсорсинговых проектов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2014. -№3;
- 36.Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. - №1(111);
- 37.Долженко Р.А. Оценки экономической эффективности внедрения и использования новых форм трудовых отношений в организации // Экономический анализ: теория и практика, №35. - 2015;
- 38.Долженко Р.А. Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений на примере краудсорсинга и возможные пути их снижения // Вестник Томского государственного университета. – 2014. -№388;
- 39.Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г. Краудсорсинг как новая форма занятости в виртуальном пространстве // Сборник «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров, Воронежский государственный университет. – 2016;
- 40.Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления. – 2015. -№1;
- 41.Егерев С.В., Захарова С.А. Краудсорсинг в науке // Социологический альманах. – 2015. - №6;

- 42.Елистратова А.А., Рыбакова Е.А. Краудсорсинг: соблазнительный маркетинговый агрессор // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2014. -№10-2;
- 43.Жидкова О.Н. Краудсорсинг как один из инструментов социализации формального и неформального образования // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. №10-1;
- 44.Иванов В.В., Коробова А.Н. Инфраструктурное обеспечение краудсорсинга для продвижения инноваций // Российский внешнеэкономический вестник. – 2012. -№3;
- 45.Иванов В.В., Коробова А.Н. Международные технологии краудсорсинга для развития инновационных кластерных зон // Российский внешнеэкономический вестник. – 2012. №2,3;
- 46.Иванова О.А. Стратегия фирмы в области оплаты труда как инструмент привлечения и удержания персонала // Нормирование и оплата труда в промышленности, №2. – 2011;
- 47.Ивашнёва С.В. Возможности использования краудсорсинга в системе повышения квалификации педагогических работников // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. - №5;
- 48.Кайль Я.Я., Епенина В.С. Отечественный и зарубежный опыт совершенствования государственного менеджмента в условиях инновационного развития экономики // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2013. -№10(58);
- 49.Казаков В.Н. Значение интеллектуальных ресурсов предприятий сферы услуг для осуществления их долгосрочной деятельности // Сборник международной научно-практической конференции «Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования. – 2015;

50. Казаков В.Н. Методологические принципы реформирования рыночных отношений в социальной сфере // Актуальные вопросы инновационной экономики, №2. – 2012.;
51. Казаков В.Н., Лapidус Л.В. Направления повышения эффективности использования человеческого потенциала в организациях // Межвузовский сборник научных статей «Социально-экономические и правовые проблемы повышения российской экономики, Выпуск 3. – 2016;
52. Казаков В.Н., Лapidус Л.В., Светлов И.Е. Интеллектуальные ресурсы сферы услуг в эпоху электронной экономики //РИСК: Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция, №1. – 2016;
53. Калашников С.В. Цифровая экономика и новый технологический уклад // Труды вольного экономического общества России, том 207, №5. – 2017;
54. Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю., Прокопов Ф.Т. Рынок труда и политика на рынке труда // Сборник «Социальная политика: долгосрочные тенденции и изменения последних лет / Отв. ред.: Я.И. Кузьминов, Л.Н. Овчарова, Л.И. Якобсон. – 2015;
55. Коровкин А. Г. Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России // Журнал Новой экономической ассоциации. — 2018. — № 37;
56. Крылывец А.А., Михайлов А.В. Краудсорсинг // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2013. - №9-2;
57. Кузьмин С.С. Краудсорсинг как развитие потенциала сетевой экономики // Перспективы развития информационных технологий. – 2013. - №14;
58. Лapidус Л.В. Влияние электронной экономики на железнодорожный транспорт. Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет // Труды научно-практической конференции. – М.: МИИТ, 2015. С. 44-47;

- 59.Лapidус Л.В., Казаков В.Н., Полякова Ю.М. Инновации в образовании: ответ на технологические вызовы // Актуальные проблемы инновационного развития экономики России: сборник научных статей / Под ред. Е.М. Осипова, А.П. Сысоева, М.С. Халикова. – 2017;
- 60.Лapidус Л.В. Краудсорсинг и краудфандинг. Маркетинговое продвижение проектов, продукции и услуг // Вестник финансового университета. – 2016. - №4-20;
- 61.Лapidус Л.В. Краудсорсинг и краудфандинг: природа, сущность, особенности реализации крауд-проектов // Экономика и предпринимательство. – 2017. - №1(78);
- 62.Лapidус Л.В., Полякова Ю.М. Гигономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник института экономики Российской академии наук. – 2018. -№6. (личный вклад: 0,5 п.л.);
- 63.Лapidус Л.В., Полякова Ю.М., Лapidус Е.И., Торосян И.Г. E-SQMSU: Многокритериальная методика оценки качества комплексных электронных услуг и цифровых платформ // Сборник статей по материалам III Межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых: доклады и выступления «Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции» / Под ред. Л.В. Лapidус. – 2017;
- 64.Лapidус Л.В. Электронные технологии как инструмент управления инновационной мобильностью пассажиров // Журнал «Экономика железных дорог». – 2015. - №12;
- 65.Лapidус Л.В. Электронная экономика: новые возможности для бизнеса // Сборник II Межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых «Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции», МГУ имени М.В. Ломоносова, 2016;
- 66.Лapidус Л.В. BIG DATA, Sharing Economy, интернет вещей, роботизация: взгляд в будущее российского бизнеса/Перспективы развития электронного

- бизнеса и электронной коммерции : сб. ст.(III Межфакультетская научно-практическая конференция молодых ученых; Москва, 7 декабря 2016). Москва. - 2017;
- 67.Левина Е.А. Применение технологий краудсорсинга в социальнополитическом диалоге // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2015. -№5(25);
- 68.Лихачев Е.Ф. Социализация бизнеса и краудсорсинг, как перспективные тренды развития компании // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. - №6(25);
- 69.Локтюхина Н.В. Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения // Уровень жизни населения регионов России, 2018. - №3 (209);
- 70.Локтюхина Н.В., Новикова И.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий // Уровень жизни населения регионов России, 2017. - №1;
- 71.Максимов Н.Н. Краудсорсинг как способ активизации развития персонала / Н. Н. Максимов, В. С. Паршина // Молодой ученый. — 2012. — №12. — С. 233-236;
- 72.Мирошниченко И.В. Модернизационный потенциал краудсорсинга в современной публичной политике // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2011. -№6-4;
- 73.Мясников И.Ю., Тихонова Е.М. На пути к конвергентной модели издания: освоение технологии краудсорсинга // Журналистский ежегодник. – 2013. - №2-2;
- 74.Насыров И.Р., Савельев И.Л. Технологии краудсорсинга в государственном управлении // Ученые записки Казанского университета. - 2012. Том 154, кн. 6;
- 75.Нуртдинова А.Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9;

- 76.Огнева В.В., Болховитина Т.С. Социально политическая активность как фактор повышения эффективности Интернет коммуникационного взаимодействия власти и общества // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2013. -№2;
- 77.Полутин С.В., Седлецкий А.В. Краудсорсинг как механизм активизации инновационного потенциала общества // Интеграция образования. – 2012. - №3;
- 78.Полякова Ю.М. Влияние размера вознаграждения за труд на качество и количество решений при реализации крауд-проектов // Сборник статей по материалам Седьмого межвузовского круглого стора «Российский рынок труда глазами молодых ученых» / Под ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, М.В. Артамоновой. – 2018;
- 79.Полякова Ю.М. Воздействие краудсорсинга на изменение структуры российского рынка // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2017. - №4;
- 80.Полякова Ю.М. Краудсорсинг: вознаграждение за труд и качество решений // Российский рынок труда глазами молодых ученых: Сборник избранных статей / Под ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой. – 2017;
- 81.Полякова Ю.М. Краудсорсинг как особый вид трудовой деятельности в современных условиях // Сборник статей по материалам Шестого межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых» / Под ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, М.В. Артамоновой. – 2016;
- 82.Полякова Ю.М. Краудсорсинг как явление электронной экономики // Сборник статей по материалам II Межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых «Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции» / Под ред. Л.В. Лapidус. – 2016;

- 83.Полякова Ю.М. Макроэкономические условия развития краудсорсинга: модель множественной регрессии. // Экономика и предпринимательство. №10 ч.3. - 2016;
- 84.Полякова Ю.М. Особенности мотивации краудсорсера как основа повышения эффективности труда. // Теоретическая и прикладная экономика, №4, 2017;
- 85.Полякова Ю.М. Перспективы развития гигэкономики в условиях глобальной цифровизации на российском рынке труда // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2019. - №1;
- 86.Полякова Ю.М. Поколение Next как главный ресурс развития краудсорсинга в России. Сборник Социально-психологические, управленческие и маркетинговые направления развития цифровой экономики / Сборник по материалам молодежной конференции «Влияние социальной активности молодежи на экономический курс России». - 2018;
- 87.Полякова Ю.М. Роль массовой коллаборации в развитии общества, бизнеса и государства // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2019. - №3;
- 88.Пономарев С.В. Государство в сети: новые институты коммуникации // Власть. – 2012. –№11;
- 89.Рогова А.В. Краудсорсинг как инструмент социально-экономического развития региона // Современные проблемы науки и образования. – 2013. - №5;
- 90.Санкова Л. В. Методология индикации эффективности труда в современных организациях // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, № 5 (54). – 2014;
- 91.Санкова Л. В. Эффективность труда и достойный труд в современной России // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, № 5 (54). – 2014;
- 92.Санкова Л. В., Горностаева Н. В. Исследование проблем конкурентоспособности работников в экономике знаний инновации и традиции // Инновационная деятельность, № 3 (30). – 2014;

93. Санкова Л. В., Мирзабалаева Ф. И. Региональная асимметрия рынков труда и вызовы политике занятости // Проблемы развития территории. № 4 (96). – 2018;
94. Скавитин А.В. Предупреждение трудовых правонарушений при регистрации коллективных договоров // Электронный научный журнал Байкальского государственного университета, т. 8, №3. – 2017;
95. Усманов Б.Ф. Краудсорсинг: инновационные технологии для местной инициативы // Знание. Понимание. Умение. – 2013. -№3;
96. Хорошильцева Н.А. Новая система мотивации КПЭ // ТТК сегодня. – 2014;
97. Хорошильцева Н.А. Принципы внедрения системы мотивации на основе ключевых показателей эффективности // ТТК сегодня. – 2012;
98. Чечулин А.В. Краудсорсинг как технология территориального маркетинга // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2014. - №1(24);
99. Чугреев В.Л. Создание краудсорсинг-проекта для публикации и обсуждения предложений по социально-экономическому развитию региона // Проблемы развития территории. – 2012. -№6-62;
100. Шалбаева А.Р., Хан И.Ю., Коптаева Г.П., Агабекова Ш.Н. Современная актуальность краудсорсинга // Международный Научный Институт «Educatio» . – 2015. - №4(11)-1;
101. Шаповалова И.С. Организационно-технологическая модель минимизации рисков, возникающих при внедрении технологии краудсорсинга // Власть. – 2014. -№7;
102. Шульцева В. Цифровой императив: какое топливо заводит вашу экономику? Первая миля, №7, 2016;
Статьи (на иностранном языке):
103. Benkler, Y. 2006. The wealth of networks: how social production transforms markets and Freedom. USA: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data;

104. Huang Y., Vir Singh P., Mukhopadhyay T. How to Design Crowdsourcing Contest: A Structural Empirical Analysis;
Ссылки на интернет-источники:
105. Бабыкина Ю.М. Краудсорсинг как фактор инновационного развития // Электронный сборник «Ломоносов. Материалы международного молодежного научного форума». 2016. ISBN 978-5-317-05237-9 [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.lomonosov-msu.ru;
106. Безопасные и здоровые рабочие места – сделаем достойный труд реальностью. Методические рекомендации и информационные материалы. – 2007. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312020.pdf;
107. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рощин С. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. [Электронный ресурс.] Режим доступа: https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf;
108. Голубев Е.В. Краудсорсинговый проект, как система: необходимые элементы, их взаимосвязь, ограничения и способы преодоления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Выпуск 5 (24) [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/>;
109. Долженко Р.А. Некоторые аспекты оценки эффективности использования краудсорсинга в организации // Инновации и инвестиции. 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/v/nekotorye-aspekty-otsenki-effektivnosti-ispolzovaniya-kraudsorsinga-v-organizatsii>;
110. Кораблинова И.А. Краудсорсинг в деятельности современных компаний: теоретико-методологический аспект // Universum: экономика и юриспруденция. 2014. № 1 (2) [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/>;
111. Сивакс А. Н. Краудсорсинг как способ оптимизации функционирования предприятий // Интернет-журнал Науковедение. – 2015. - №1(26), т.7;

112. 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>;
113. Холодкова К.С. Анализ рынка электронной коммерции в России // Современные научные исследования и инновации. 2013. №10 [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://web.snauka.ru/>;

Другие электронные материалы:

114. Бурцев М. Точка зрения: краудфандинг [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://postnauka.ru>;
115. Вибе Д. Точка зрения: краудфандинг [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://postnauka.ru>;
116. Витология (Witology) [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://witology.com/>;
117. Государственный портал «Активный гражданин» [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://ag.mos.ru/>;
118. Измерение информационного общества / Глобальные рейтинги [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://itunews.itu.int/Ru/Multimedios/pdfs/21510.pdf>;
119. Интернет в России и мире [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.bizhit.ru>;
120. Информационный портал Право-мед.ру [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://pravo-med.ru>;
121. Кашапов Р. «Сеть в помощь! Что такое краудфандинг и каковы его перспективы в России» [электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.chaskor.ru/>;
122. Кикстартер [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://www.kickstarter.com/>;
123. Краудконсалтинг [Электронный ресурс]. Режим доступа : crowdconsulting.ru;

124. Намсараев З. Точка зрения: краудфандинг [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://postnauka.ru>;
125. ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. Режим доступа : rzd.ru/;
126. Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции 2017. Международная организация труда. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_541482/lang--ru/index.htm;
127. Рейтинг стран мира по уровню образования // Никаких новостей [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://nonews.co/directory/lists/countries/education>;
128. Сбербанк России [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.sberbank21.ru/;
129. Свободная энциклопедия Википедия [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://ru.wikipedia.org/>;
130. Синягин А.К., Шапигузов С.М. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.fbk.ru;
131. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.gks.ru/>;
132. Центр гуманитарных технологий: информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://gtmarket.ru/>;
133. BCG. Russmann M. et al. Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries, 2015;
134. Dr. Pranav Parijat, Shilpi Bagga Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation – An Evaluation. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://irjbm.org/irjbm2013/Sep2014/Paper1.pdf>;
135. geograf-stud.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://geograf-stud.ru/>;
136. Hatton D. Crowdfunding. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.certifiedorganic.bc.ca/docs/EN%20-%20Crowdfunding%20Report%20-%20Final%20Mar%2031%202014.pdf>;

137. Herzberg's two-factor theory of job satisfaction. Электронный ресурс. Режим доступа : <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a033814.pdf>;
138. Hubert K. Rampersad The way to a highly engaged and happy workforce based on the Personal Balanced Scorecard. Total Quality Management Vol. 19, Nos. 1–2, January–February 2008, 11–27. Электронный ресурс. Режим доступа : <http://u.camdemy.com/sysdata/doc/d/d9016060dc0a9ee9/pdf.pdf>;
139. Independent work: Choice, necessity and the gig economy. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>;
140. Innocentive [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.innocentive.com/;
141. Jenkins H. «Spreadable Media: Creating Value and Meaning in a Networked Culture» [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://nyupress.org>;
142. Joseph Chee Chang, Saleema Amershi, Ece Kamar Revolt: Collaborative Crowdsourcing for Labeling Machine Learning Datasets. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://joseph.nlpweb.org/images/papers/revolt-crowd-labeling.pdf>;
143. Linux [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.linux.ru/>;
144. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-96. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>;
145. Matthew Braham Adam Smith's Concept of Social Justice. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.excellentfuture.ca/sites/default/files/Adam%20Smith%27s%20Concept%20of%20Social%20Justice.pdf>;
146. McClelland's Theory of Needs. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.quantumdp.com/wp-content/uploads/Ref-QCC13007-McClelland.pdf>;
147. McGregor D. The Human Side of Enterprise, published by McGraw-Hill, 1960. Электронный ресурс. Режим доступа : <http://www.kean.edu/~lelovitz/docs/EDD6005/humansideofenterprise.pdf>;

148. Porter-Lawlar Model. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/89541/12/12chapter%204.pdf>;
149. Threadless [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.threadless.com.
150. Tomorrow's Digitally Enabled Workforce. Megatrends and scenarios for jobs and employment in Australia over the coming twenty years / Stefan Hajkowitz, Andrew Reeson, Lachlan Rudd, Alexandra Bratanova, Leonie Hodggers, Claire Mason, Naomi Boughen. 2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.csiro.au/~media/D61/Files/16-0026_DATA61_REPORT_TomorrowsDigitallyEnabledWorkforce_WEB_160204.pdf.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Вопросник для исследования «Роль краудсорсинга и краудфандинга для современного бизнеса: взгляд предпринимателей и руководителей российского бизнеса»

Уважаемый респондент!

Заранее благодарю за участие в исследовании, так как Ваше мнение по исследуемому вопросу очень важно и бесценно. Предлагается ответить на 8 открытых вопросов, затем заполненный файл прислать по адресу flaeeee@gmail.com.

ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Вам знакомы понятия «краудсорсинг» и «краудфандинг»? («да» - вопрос №2.2; «нет» - вопрос №2.1)

2. 2.1 Краудсорсинг – это инструмент электронной коммерции, с помощью которого посредством Интернет объединяются знания людей для решения конкретной задачи. Краудфандинг – это инструмент электронной коммерции, с помощью которого посредством Интернет объединяются финансовые средства людей для решения конкретной задачи.

- 2.2 Как на Ваш взгляд, краудсорсинг и краудфандинг являются полезными инструментами для ведения бизнеса (электронной коммерции)?

3. Какую важность для Вашей компании имеет использование данных инструментов?

4. Хотели бы Вы использовать данные инструменты для развития Вашей компании?

5. Есть ли у Вашей компании возможность использовать данные инструменты?

6. Используете ли Вы данные инструменты в Вашей компании на текущий момент?

7. Изменилась ли как-то прибыль и производительность компании после использования краудсорсинга и краудфандинга?

8. Какие выгоды \ недостатки Вы можете назвать использования компанией краудсорсинга и краудфандинга?

Спасибо за Ваши ответы!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Вопросник для исследования "Портрет краудсорсера в России"

Вопросы исследования:

1. Вы когда-нибудь участвовали в краудсорсинговых проектах?

Вопросы для тех, кто ответил «да» на вопрос №1:

2. Ваш пол.
3. Ваш возраст.
4. Место проживания.
5. Семейное положение.
6. У Вас есть дети?
7. Укажите их возраст. Если у вас двое детей и более, просьба 8. перечислить их возраст через запятую от младшего к старшему.
8. Укажите Ваш уровень образования.
9. Чем Вы занимаетесь?
10. Укажите отрасль деятельности компании Вашего места работы.
11. Укажите, к какому виду предприятия относится компания, в которой Вы работаете.
12. Укажите занимаемую Вами должность.
13. В скольких краудсорсинговых проектах Вы приняли участие на данный момент?
14. Насколько Вам нравится участвовать в краудсорсинговых проектах?
Оцените, пожалуйста, по десятибалльной шкале (10 - очень нравится, 1 - совсем НЕ нравится).
15. Вы получали вознаграждение за участие в краудсорсинговом проекте?
16. Сколько раз Вы получали вознаграждение за участие в краудсорсинговом проекте?
17. Что Вы получали в качестве вознаграждения за участие в краудсорсинговом проекте?
18. Хотели бы Вы участвовать в краудсорсинговых проектах?

19. Планируете ли Вы в ближайшем будущем принимать участие в краудсорсинговых проектах?

Вопросы для тех, кто ответил «нет» на вопрос №1:

20. Укажите Ваш пол.

21. Укажите Ваш возраст.

22. Место Вашего проживания.

23. Укажите Ваше семейное положение.

24. Есть ли у Вас дети?

25. Укажите, пожалуйста, Ваш уровень образования.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Макет учебной дисциплины (модуля)
КРАУДСОРСИНГ В ОРГАНИЗАЦИИ
CROWDSOURCING IN ORGANIZATION

Кафедра Экономика труда и персонала. Ауд. 368, 370, 372 тел. . 8 (495) 939-15-72, 8 (495) 939-18-45

Сайт: <http://www.econ.msu.ru/departments/labor/>. **e-mail:** labor@econ.msu.ru

Статус дисциплины: **ФАКУЛЬТАТИВ**, читается на программе бакалавров по направлению «**ЭКОНОМИКА**» в 7 семестре (на 4 з.о.).

Авторы программы и преподаватели дисциплины (модуля): Полякова Ю.М.

1. Трудоемкость дисциплины

Трудоем- кость		17 недель (осень)+3 недели - сессия								
з.е.	в час.	Контактная								Само- сто- ятель- ная
	ВСЕГО	всего	в семестре	лек	сем	контр	консул	Индивид. Консульт	Зачет	ВСЕГО
2	72	36	72	16	10	*	2	6	2	36

*Примечание: * - контроль проводится в рамках отведенных 10 часов семинарских занятий в соответствии с Разделами 6 и 10, всего 5 видов контроля.*

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенный с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК-3 Способен использовать фундаментальные экономические знания в различных сферах деятельности; (частично)	31(ОК-3, ОПК-1, ПК-1) Знать различные структуры рынков труда, в том числе, с акцентом на особенностях нестандартных форм занятости. 32 (ОПК-1, ПК-1) Знать процессы, происходящие в социально-трудовых отношениях современной России. У1 (ОК-3) Уметь использовать для анализа и систематизации знания о происходящих процессах в социально-трудовых отношениях и на рынке труда, в том числе в нестандартных формах занятости.
ОК-4 Способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; (частично)	У2 (ОК-4) Уметь преподнести и четко формулировать свои представления о современном состоянии развития краудсорсинга и его значимости для государства, бизнеса и общества. В1 (ОК-4, ОК-7, ОПК-2) Владеть ситуацией по состоянию развития краудсорсинга, терминологией в области нестандартных форм занятости, в частности краудсорсинга; навыками по мотивации краудсорсера к повышению эффективности труда; инструментами и методами внедрения краудсорсинга в бизнес-процессы организации; базовыми навыками выработки практических решений при разработке крауд-проектов, бесконфликтного взаимодействия в трудовом коллективе и уметь

	применять эти знания в рамках дискуссий.
ОК-6 Способен использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности; (частично)	33 (ОК-6, ОПК-2, ПК-7) Знать источники информации, факторы для успешной реализации крауд-проектов, основы трудового законодательства и политики регулирования нестандартных форм занятости на рынке труда. У3 (ОК-6) Уметь применять имеющиеся нормы правового законодательства о труде.
ОК-7 Способен к самоорганизации и самообразованию; (частично)	У4 (ОК-7, ПК-2) Уметь использовать методы разработки эффективной системы мотивации краудсорсеров; определять условия успешной реализации крауд-проекта в зависимости от специфики организации и требуемых компетенций. В2(ОК-4, ОК-7, ОПК-2) Владеть ситуацией по состоянию развития краудсорсинга, терминологией в области нестандартных форм занятости, в частности краудсорсинга; навыками по мотивации краудсорсера к повышению эффективности труда; инструментами и методами внедрения краудсорсинга в бизнес-процессы организации; базовыми навыками выработки практических решений при разработке крауд-проектов, бесконфликтного взаимодействия в трудовом коллективе и уметь применять эти знания в рамках дискуссий.
ОПК-1 Способен решать стандартные и нестандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры	34 (ОК-3, ОПК-1, ПК-1) Знать различные структуры рынков труда, в том числе, с акцентом на особенностях нестандартных форм занятости.

с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; (частично)	
ОПК-2 Способен осуществлять поиск, сбор, анализ и обработку данных, необходимых для эффективного решения профессиональных задач;(частично)	35 (ОК-6, ОПК-2, ПК-7) Знать источники информации, факторы для успешной реализации крауд-проектов, основы трудового законодательства и политики регулирования нестандартных форм занятости на рынке труда. В2 (ОК-4, ОК-7, ОПК-2) Владеть ситуацией по состоянию развития краудсорсинга, терминологией в области нестандартных форм занятости, в частности краудсорсинга; навыками по мотивации краудсорсера к повышению эффективности труда; инструментами и методами внедрения краудсорсинга в бизнес-процессы организации; базовыми навыками выработки практических решений при разработке крауд-проектов, бесконфликтного взаимодействия в трудовом коллективе и уметь применять эти знания в рамках дискуссий.
ПК-1 Способен собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;(частично)	36 (ОК-3, ОПК-1, ПК-1) Знать различные структуры рынков труда, в том числе, с акцентом на особенностях нестандартных форм занятости
ПК-2 Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-	37 (ПК-2, ПК-9) Знать основы мотивации краудсорсера в рамках реализации крауд-проектов, разработки эффективной системы

экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;(частично)	вознаграждения за труд краудсорсеров. У5 (ОК-7, ПК-2) Уметь использовать основные методы разработки стратегии мотивации краудсорсера к повышению эффективности труда, эффективной системы вознаграждения краудсорсеров. У6 (ПК-2) анализировать конфликтные зоны при входе в систему внутри фирменных социально-трудовых отношений.
ПК-7 Способен использовать отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет;(частично)	38(ОК-6, ОПК-2, ПК-7) Знать Источники информации, факторы успешной реализации крауд-проектов, основы трудового законодательства и политики регулирования нестандартных форм занятости. У7(ПК-7) Уметь икать информацию о развитии краудсорсинга как нестандартной формы занятости; анализировать и оценивать статистические данные по ситуации на текущем рынке труда, социально-значимые проблемы краудсорсинга как нестандартной формы занятости, экономические события и процессы в трудовой сфере.
ПК-9 Способен организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;(частично)	39(ПК-2, ПК-9) Знать основы разработки и реализации крауд-проектов с учетом специфики организации и требуемых компетенций. У9(ПК-9) Уметь организовывать работу в команде для создания и разработки проекта по теме курса.

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы (ООП) подготовки бакалавра

В качестве базовой подготовки необходимы знания курсов «Макроэкономика», «Микроэкономика»; «Введение в экономику».

Освоение данной дисциплины (факультатива) рекомендовано в качестве углубленного изучения курсов «Экономика труда», «Экономика персонала».

Наиболее желательный семестр дисциплины – 7 (седьмой).

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Таблица 4. Темы по разделам, раскрывается их содержание

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	Всего (час.)	В том числе						
		Контактная работа (часы)						Самостоятельная (часы)
		всего	Из них					
			Лекции	Семинар	Контрольная работ	Индивидуальные кон-ции	Промежуточная аттестация	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
БЛОК I. ЭВОЛЮЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ								
Тема 1 «Влияние цифровизации на рынок труда»	10	4	2	2	Да, в рамках часов семинара (см.подробно раздел 6 и 10)			6
Тема 2 «Особенности трудовых отношений в нестандартных формах занятости»	12	6	2	2		2		6
БЛОК II. КРАУДСОРСИНГ КАК НЕСТАНДАРТНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ								
Тема 3 «Место краудсорсинга в сфере	2	2	2					

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	Всего (час.)	В том числе						Самостоятельная (часы)
		Контактная работа (часы)						
		всего	Из них					
Лекции	Семинар		Контрольная работ	Инд-ные кон-ции	Промежуточная аттестация			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
нестандартных форм занятости»								
Тема 4 «Управление трудом и персоналом при организации краудсорсинговой деятельности»	10	4	2	2	Да, в рамках часов семинара (см.подробно раздел 6 и 10)			6
Тема 5 «Регулирование труда краудсорсеров»	2	2	2					
Тема 6 «Реализация крауд-проектов в различных отраслях»	2	2				2	Да, «Аттестация» в рамках индивидуальных консультаций(контактных часов)	
БЛОК III. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ КРАУД-ПРОЕКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ								
Тема 7 «Особенности внедрения технологии и	10	4	2	2				6

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	Всего (час.)	В том числе						Самостоятельная (часы)
		Контактная работа (часы)						
		всего	Из них					
Лекции	Семинар		Контрольная работ	Индивидуальные кон-ции	Промежуточная аттестация			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
краудсорсинга в бизнес-процессы организации»								
Тема 8 «Основные этапы разработки и реализации крауд-проекта»	2	2	2		Да, в рамках часов семинара (см.подробно раздел 6 и 10)			
Тема 9 «Модель мотивации краудсорсера к повышению эффективности труда»	10	4	2	2	Да, в рамках часов семинара (см.подробно раздел 6 и 10)			6
Тема 10 «Разработка системы вознаграждения за труд краудсорсеров»	2	2				2		
Все темы (1-10). Зачет и консультация по	10	4			4**			6

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	Всего (час.)	В том числе						Самостоятельная (часы)
		Контактная работа (часы)						
		всего	Из них					
Лекции	Семинар		Контрольная работ	Индивидуальные кон-ции	Промежуточная аттестация			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
подведение итогов по курсу.								
Итого	72	36	16	10	4	6	***	36

4.1. Содержание тем и разделов

БЛОК I. ЭВОЛЮЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Тема 1. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА

Современный рынок труда и трудовые отношения в условиях развития цифровой экономики. Масштабная цифровизация и ее влияние на рынок труда.

Профессионально-отраслевая структура экономики: основные тенденции развития. Кто нужен на современном рынке труда и в перспективе? Компетенции будущего.

Значимость массовой коллаборации для работодателя и сотрудника.

Тема 2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМАХ ЗАНЯТОСТИ

Новые модели занятости и трудовые отношения. Социально-экономические характеристики новых профессий и перспективы их развития.

Доходы работников в нестандартных формах занятости. Практика применения нестандартных форм занятости в бизнес-моделях российских и зарубежных организаций. Преимущества и недостатки использования нестандартных форм занятости в современной организации.

БЛОК II. КРАУДСОРСИНГ КАК НЕСТАНДАРТНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

Тема 3. МЕСТО КРАУДСОРСИНГА В СФЕРЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Понятие, сущность, природа, классификации, функции краудсорсинга: отечественный и зарубежный опыт реализации крауд-проектов.

Преимущества и недостатки использования технологии краудсорсинга в современной организации.

Тема 4. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КРАУДСОРСИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Структуры, участвующие в управлении персоналом в организации: основные задачи и функции, работа с краудсорсерами. Структура и факторы эффективной фасилитации крауд-проекта в организации.

Особенности подбора краудсорсеров для реализации крауд-проектов различных направлений.

Тема 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КРАУДСОРСЕРОВ

Роль Международной Организации Труда в регулировании рынка труда.

Законодательное регулирование краудсорсинга в России и зарубежом.

Регулирование трудовых отношений между работодателем и краудсорсером внутри организации.

Тема 6. РЕАЛИЗАЦИЯ КРАУД-ПРОЕКТОВ В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ

Опыт применения технологии краудсорсинга в различных отраслях.

Выбор типа крауд-проекта в зависимости от отраслевой специфики.

Профессиональные и универсальные компетенции, необходимые для работы в крауд-проектах..

БЛОК III. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ КРАУД-ПРОЕКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 7. ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ КРАУДСОРСИНГА В БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ ОРГАНИЗАЦИИ

. Особенности разработки и реализации инновационных крауд-проектов.

Механизмы встраивания краудсорсинга в бизнес-модель организации.

Понятие бизнес-процесса. Условия успешного внедрения технологии краудсорсинга в бизнес-процессы организации.

Тема 8. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ КРАУД-ПРОЕКТА

Этапы разработки крауд-проекта. Определение цели проекта данного типа. Выбор целевой аудитории краудсорсеров под разрабатываемый проект. Как достичь эффекта разнородности “толпы”? Использование методов привлечения краудсорсеров. Основы мотивации краудсорсеров.

Этапы реализации крауд-проекта. Использование методов удержания краудсорсеров и повышения их активности. Учет рисков и барьеров на пути реализации крауд-проектов. Составление SWOT-анализа для определения условий реализации крауд-проекта.

Тема 9. МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ КРАУДСОРСЕРА К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Модели мотивации персонала. Факторы, влияющие на мотивацию работника. Влияние размера вознаграждения на количество и качество

предлагаемых решений краудсорсерами. Модель мотивации краудсорсера и ее практическое применение.

Тема 10. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД КРАУДСОРСЕРОВ

Особенности разработки системы вознаграждения за труд краудсорсеров.

Схема разработки и реализации крауд-проектов. Универсальная модель разработки и реализации крауд-проектов.

Применение полученных знаний для разработки системы вознаграждения на примере выбранной отрасли.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

Основная литература:

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ им.М.В.Ломоносова).
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Р.П.Колосовой, Г.Г.Меликьяна. Изд-во МГУ 1996 г. Гл.7. историческая справка “Профориентация и профотбор в социально-трудовых отношениях” с.312-323.
3. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Под ред.Р.П.Колосовой, Г.Г.Меликьяна. учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008 г. – 458 с.
4. Разумова Т.О. Выпускники ВУЗов на рынке труда России – М.: ТЕИС, 2007.
5. Экономика знаний: Коллективная монография / Отв. ред. В.П. Колесов. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 432 с.
6. Луданик М.В. Социально-экономический анализ трудового права: Учебно-методическое пособие. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2010. – 152 с.

Интернет-источники

Адрес	Организация
Базы данных, статистика, социологические исследования	
http://рспп.рф/simplepage/475	РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей) – аналитика и социальная ответственность/ нефинансовая отчетность
http://www.gks.ru	Росстат
http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms/data.html	база данных RLMS

http://www.hrsoft.ru/	Центр кадровых технологий
http://crowdsourcing.ru/	Портал крауд-сервисов
https://www.statista.com	Статистический портал
Электронные версии журналов по проблемам внутрифирменных трудовых отношений	
http://www.top-personal.ru	журнал «Управление персоналом»
http://www.ptpu.ru	журнал «Проблемы теории и практики управления»
http://www.kdelo.ru	журнал «Кадровое дело»

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

а) перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе обучения представлен в табличной форме (см. табл.2).

Таблица 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе обучения (по темам)

	Т е м а 1	Т е м а 2	Т е м а 3	Т е м а 4	Т е м а 5	Т е м а 6	Т е м а 7	Т е м а 8	Т е м а 9	Те ма 10
ОК -3	X		X	X	X	X	X	X	X	X
ОК -4	X	X		X		X		X	X	X
ОК -6	X	X		X	X				X	X
ОК -7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
О ПК -1	X	X		X	X	X		X	X	X
О ПК -2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ПК -1	X		X		X	X			X	

	Т е м а 1	Т е м а 2	Т е м а 3	Т е м а 4	Т е м а 5	Т е м а 6	Т е м а 7	Т е м а 8	Т е м а 9	Те ма 10
ПК -2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ПК -7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ПК -9	X	X				X	X			

б) типовые контрольные задания и иные материалы для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций;

Компетенции формируются в ходе лекций, семинарских занятий и самостоятельной работы, в том числе, в ходе:

- обсуждения ситуаций на 2-х Круглых столах,
- выполнения домашнего задания по составлению резюме на вакансии,
- разработка крауд-проекта в группах и др.

Примеры контрольных заданий для проверки знаний студентов по курсу.

Тема 1. ЭВОЛЮЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Задание: **Круглый стол №1** по теме «Влияние цифровизации на современный рынок труда»

Данная проблематика позволяет студентам расширить представление о рынке труда, перспективах развития новых форм занятости, самоопределению в отношении будущего рабочего места. Обсуждение этих вопросов в рамках круглого стола является важнейшей учебной составляющей, повышающей компетенции студентов, навыки работы в команде, анализа имеющихся источников, аргументирование своей точки зрения.

Тема 4. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КРАУДСОРСИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Задание: анализ фасилитации краудсорсингового проекта на примере выбранной организации.

Выполнение Задания поможет студентам понять, как организовано управление трудом и персоналом в краудсорсинговом процессе.

Тема 8. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ КРАУД-ПРОЕКТА.

Задание: Круглый стол №2 по теме «Краудсорсинговые проекты молодых ученых»

Для участия в круглом столе необходимо:

- (1) на основе полученных знаний составить план реализации крауд-проекта в выбранной отрасли,
- (2) сделать презентацию и выступить с ней на круглом столе в Power Point,
- (3) подготовить аналитическую записку в формате Word,
- (4) ответить на вопросы оппонентов,
- (5) активно участвовать в дискуссии о выборе лучшего плана реализации крауд-проекта в организации, из представленных на круглом столе.

Обсуждение данной проблематики дает возможность студентам иметь представление о специфике разработки и реализации крауд-проектов в разных отраслях.

7. Образовательные технологии

Используются различные виды учебной работы, в том числе, лекции, разбор конкретных ситуаций, тестовые методики, обсуждения и представление результатов самостоятельной работы студентов в формате Круглых столов (коллективных дискуссий), командная работа.

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Нагрузка	В часах	В зачетных единицах
Общая трудоемкость	72	2
В том числе: Аудиторная, включая Зачет	30	
Самостоятельная	36	
Контактная	6	
Форма итогового контроля	Зачет	

9. Балльная система оценки знаний

1 з.е.=50 баллов, 2 з.е.=100 баллов

Критерии оценок , исходя из 2 з.е.

Итоговая оценка выводится из общей суммы набранных баллов, включающих:

Вид задания	Максимальные баллы
Подготовка и выступление на круглом столе №1	26 баллов
Подготовка и выступление на круглом столе №2	26 баллов
Подготовка анализа	16 баллов
Подготовка проекта	16 баллов
Активность на занятиях (посещаемость, выступление и т.д.)	16 баллов
Итого	100 баллов

Промежуточный контроль «Аттестация» студентов 2 г.о. по результатам накопленных баллов к середине семестра (обсуждается на к.н.ч. Тема 6). Для этого у студента **должно быть более 52 баллов**, куда должны войти оценка за: Подготовка и выступление на круглом столе №1 (26 баллов), Подготовка и выступление на круглом столе №2 (26 баллов).

Переход от балльной оценке к официальной оценке системы знаний студента (Зачет/ Не зачет):
 Σ баллов $\geq 65\%$ - Зачет
 Σ баллов $\leq 64\%$ - Не зачет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Необходимое помещение для занятий: Учебная аудитория с мультимедийным оборудованием и интерактивными досками:

- Для проведения лекций
- Для проведения семинарских занятий

Необходимое оборудование для занятий:

Компьютерный класс для:

- Подготовки анализа фасилитации крауд-проекта на примере выбранной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Министерство образования и науки Российской Федерации
Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова
Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета

_____ А.А. Аузан
" ____ " _____ 20__ г.

МАКЕТ ПРОГРАММЫ
повышения квалификации
**«КРАУДСОРСИНГ И КРАУДФАНДИНГ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
ДЛЯ БИЗНЕСА»**

Москва
2016

1. Цель реализации программы

Основной целью программы **«Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса»** является получение представления о краудсорсинге и краудфандинге, а также практическое применение полученных знаний и умений в области разработки и внедрения краудсорсинговых и краудфандинговых проектов и использования новых возможностей электронной экономики для достижения бизнес-результатов.

Данная программа способствует освоению методологии краудсорсинга и краудфандинга, а также формированию навыков использования возможностей новых инструментов ведения и развития бизнеса в современных условиях постоянно растущей конкуренции.

У слушателей формируются общеучебные умения и навыки, универсальные способы деятельности и ключевые компетенции:

- умение использовать инновационные электронные маркетинговые инструменты продвижения проектов/товаров/услуг;
- умение использовать технологии краудсорсинга и краудфандинга для разработки, финансирования, продвижения и распределения товаров/услуг;
- умение осуществлять поиск идеи для краудсорсингового и краудфандингового проекта;
- умение использовать на практике эффективные способы привлечения и работы с краудсорсерами;
- умение продвигать крауд-проекты и формировать сообщества краудсорсеров;
- умение разрабатывать и реализовывать краудсорсинговые и краудфандинговые проекты.

2. Формализованные результаты обучения

В ходе освоения программы **«Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса»** предусматривается:

изучение:

- новые экономические реалии, изменение природы компаний в условиях цифровой трансформации;
- как развивать бизнес и использовать инновационные электронные маркетинговые инструменты продвижения проектов/товаров/услуг;
- сущность, природу, функции краудсорсинга и краудфандинга.
- российский и зарубежный опыт разработки и внедрения крауд-проектов;

формирование способности:

- использовать технологии краудсорсинга и краудфандинга для разработки, финансирования, продвижения и распределения товаров/услуг;
- использовать на практике инструменты краудсорсинга и краудфандинга в бизнес-целях сокращения издержек, оптимизации бизнес-процессов, поиска дополнительных источников финансирования и др.;
- использовать эффективные способы привлечения и работы с краудсорсерами;

развитие способности:

- систематизации знаний;
- поиска идей для крауд-проектов;
- разрабатывать, внедрять и продвигать краудсорсинговые и краудфандинговые проекты под конкретные цели.

Программа «**Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса**» способствует формированию следующих компетенций:

- социально-личностные и общекультурные (СЛК): СЛК-1; СЛК-6; СЛК-7; СЛК-9; СЛК – 11; СЛК-14 (обладать способностью к межличностным коммуникациям, способность критического мышления, способность к сбору, обобщению и анализу информации, способность к постановке цели и выбору путей ее достижения, способность логической, аргументированной и ясно структурированной устной и письменной речи);
- инструментальные (ИК): ИК-2; ИК-4 (способностью к письменной и устной коммуникации на государственном языке (русском языке); готовностью работать с информацией из различных источников);
- прагматическая компетенция (ПК): ПК-9 (способность анализировать необходимые данные, используя отечественные и зарубежные источники информации);
- компетенции управления персоналом: лидерство; команда; руководство людьми;
- компетенции эффективного руководителя крауд-проекта: стратегического мышления; мотивирования краудсорсеров;
- практическая компетенция разработки крауд-проекта; использования основных правил реализации крауд-проекта и оценки его эффективности.

3. Содержание программы*

Учебный план

программы повышения квалификации

«Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса»

Программа «Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса» предназначена для руководителей всех уровней, соискателей на замещение вакантных должностей управленческих служащих, специалистов в области инновационного развития, разработки и управления проектами, имеющих диплом о высшем образовании.

Срок обучения – 72 часа.

Форма обучения – заочная форма обучения с использованием дистанционных образовательных технологий.

№ п/п	Наименование разделов	Всего, час.	В том числе	
			Аудиторные занятия	Занятия на основе дистанционных технологий
1	«Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса / Crowdsourcing and crowdfunding: new opportunities for business»	70	16	54
2	Итоговая аттестация (в форме зачета)	2	2	-
ИТОГО		72	18	54

Учебно-тематический план

программы повышения квалификации

«Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса»

АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	Темы для изучения	Формы проведения занятий	Количество часов
1.	Новые экономические реалии. Изменение природы компаний в условиях цифровой трансформации. Как развивать бизнес?	Лекция-дискуссия.	2

	•Викиномика, on-Demand Economy, Sharing Economy. •Экономика сотрудничества. •Экономика дарения. •Новые источники финансирования. •Инновационные электронные маркетинговые инструменты продвижения проектов/товаров/услуг. •Возможности и вызовы для бизнеса.		
2.	Что такое краудсорсинг и краудфандинг? Российский и зарубежный опыт разработки и внедрения крауд-проектов. •Понятие, сущность и природа краудсорсинга и краудфандинга. •Классификация краудсорсинга. •Функции краудсорсинга. •Краудсорсинг и снижение издержек. •Краудсорсинг и оптимизация бизнес-процессов. •Краудфандинг: поиск дополнительных источников финансирования. •История развития краудсорсинга и краудфандинга в России и за рубежом. •Успешные крауд-проекты: мировой опыт.	Практические занятия.	2
3.	Использование технологий краудсорсинга и краудфандинга для разработки,	Практические занятия.	4

	финансирования, продвижения и распределения товаров/услуг. • Основные технологии краудсорсинга. • Краудфандинг как технология краудсорсинга. • Выгоды для бизнеса. • Риски и барьеры. Тренинг-сессия: «Поиск идеи для краудсорсингового проекта». • Особенности отраслевого краудсорсинга. • Анализ реализованных краудсорсинговых проектов. • Популярные краудсорсинговые платформы в России и за рубежом. Тренинг-сессия: «Поиск идеи для краудфандингового проекта». • Возможные идеи для краудфандинговых проектов. • Анализ реализованных краудфандинговых проектов. • Популярные краудфандинговые платформы в России и за рубежом.	Тренинг-сессия отработки навыков. Тренинг-сессия отработки навыков.	
4.	Эффективные способы привлечения и работы с краудсорсерами.	Практические занятия.	4

	• Роль краудсорсера в успехе крауд-проекта. • Типы краудсорсеров. • Как мотивировать краудсорсеров? • Как создать сообщество? • Нужно ли управлять сообществом? • Проблемы в работе с краудсорсерами. Тренинг-сессия: «Продвижение крауд-проекта. Формирование сообщества краудсорсеров» • Выбор целевой аудитории краудсорсеров под разрабатываемый крауд-проект. • Как достичь эффекта разнородности «толпы»? • Использование технологий привлечения и удержания краудсорсеров. • Разработка системы мотивации. • Применение знаний и навыков краудсорсера для решения конкретной задачи.	Тренинг-сессия отработки навыков.	
5.	Разработка и реализация краудсорсинговых и краудфандинговых проектов. • Особенности разработки и реализации инновационных крауд-проектов. • Механизм встраивания краудсорсинга и краудфандинга в бизнес-модель компании.	Практические занятия.	4

	•Формирование дополнительного спроса на краудсорсинговый продукт/услугу. •Риски и барьеры на пути реализации крауд-проектов. Тренинг-сессия: «Разработка краудсорсингового и/или краудфандингового проекта под конкретные цели» •Тема проекта. •Определение целей крауд-проекта. Целевые показатели. •Описание всех участников краудсорсинга / краудфандинга. •Распределение функций между участниками проекта. •Затраты на крауд-проект. •Система мотивации краудсорсеров. •SWOT-анализ конкретного крауд-проекта.	Тренинг-сессия отработки навыков.	
6.	Итоговая аттестация (в форме зачета)	Выступление с разработанным крауд-проектом	2
Итого:			18

ЗАНЯТИЯ НА ОСНОВЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

№ п/п	Темы для изучения	Формы проведения занятий	Количество часов
1.	Новые экономические реалии. Изменение природы компаний в условиях	Работа с учебно-методическими	6

	цифровой трансформации. Как развивать бизнес? •Викиномика, on-Demand Economy, Sharing Economy. •Экономика сотрудничества. •Экономика дарения. •Новые источники финансирования. •Инновационные электронные маркетинговые инструменты продвижения проектов/товаров/услуг. •Возможности и вызовы для бизнеса.	материалами сайта программы. Индивидуальные и групповые консультации по теме дискуссионной лекции.	
2.	Что такое краудсорсинг и краудфандинг? Российский и зарубежный опыт разработки и внедрения крауд-проектов. •Понятие, сущность и природа краудсорсинга и краудфандинга. •Классификация краудсорсинга. •Функции краудсорсинга. •Краудсорсинг и снижение издержек. •Краудсорсинг и оптимизация бизнес-процессов. •Краудфандинг: поиск дополнительных источников финансирования. •История развития краудсорсинга и краудфандинга в России и за рубежом. •Успешные крауд-проекты: мировой опыт.	Работа с учебно-методическими материалами сайта программы. Индивидуальные и групповые консультации по теме семинара. Индивидуальные и групповые консультации по подготовке крауд-проекта.	6
3.	Использование технологий краудсорсинга и	Работа с учебно-методическими	14

	краудфандинга для разработки, финансирования, продвижения и распределения товаров/услуг. • Основные технологии краудсорсинга. • Краудфандинг как технология краудсорсинга. • Выгоды для бизнеса. • Риски и барьеры. Тренинг-сессия: «Поиск идеи для краудсорсингового проекта». • Особенности отраслевого краудсорсинга. • Анализ реализованных краудсорсинговых проектов. • Популярные краудсорсинговые платформы в России и за рубежом. Тренинг-сессия: «Поиск идеи для краудфандингового проекта». • Возможные идеи для краудфандинговых проектов. • Анализ реализованных краудфандинговых проектов. • Популярные краудфандинговые платформы в России и за рубежом.	материалами сайта программы. Индивидуальные и групповые консультации по теме семинара. Индивидуальные и групповые консультации по подготовке крауд-проекта. Подготовка к тренинг-сессиям.	
--	---	---	--

4.	Эффективные способы привлечения и работы с краудсорсерами. • Роль краудсорсера в успехе крауд-проекта. • Типы краудсорсеров. • Как мотивировать краудсорсеров? • Как создать сообщество? • Нужно ли управлять сообществом? • Проблемы в работе с краудсорсерами. Тренинг-сессия: «Продвижение крауд-проекта. Формирование сообщества краудсорсеров» • Выбор целевой аудитории краудсорсеров под разрабатываемый крауд-проект. • Как достичь эффекта разнородности «толпы»? • Использование технологий привлечения и удержания краудсорсеров. • Разработка системы мотивации. • Применение знаний и навыков краудсорсера для решения конкретной задачи.	Работа с учебно-методическими материалами сайта программы. Индивидуальные и групповые консультации по теме семинара. Индивидуальные и групповые консультации по разработке крауд-проекта. Подготовка к тренинг-сессиям.	14
5.	Разработка и реализация краудсорсинговых и краудфандинговых проектов. • Особенности разработки и реализации инновационных крауд-проектов. • Механизм встраивания краудсорсинга и	Работа с учебно-методическими материалами сайта программы. Индивидуальные и групповые консультации по теме семинара.	14

	краудфандинга в бизнес-модель компании. •Формирование дополнительного спроса на краудсорсинговый продукт/услугу. •Риски и барьеры на пути реализации крауд-проектов. Тренинг-сессия: «Разработка краудсорсингового и/или краудфандингового проекта под конкретные цели» •Тема проекта. •Определение целей крауд-проекта. Целевые показатели. •Описание всех участников краудсорсинга / краудфандинга. •Распределение функций между участниками проекта. •Затраты на крауд-проект. •Система мотивации краудсорсеров. •SWOT-анализ конкретного крауд-проекта.	Индивидуальные и групповые консультации по разработке крауд-проекта. Подготовка к тренинг-сессии.	
Итого:			54

*Наличие учебной программы носит рекомендательный характер, определяется объемом программы, требованиями заказчика и т.д.

4. Материально-технические условия реализации программы

Очные занятия по программе проводятся в аудиториях, оборудованных современными техническими средствами (демонстрационным комплексом

группового пользования на базе мультимедийного проектора) с возможностью выхода в Интернет.

Дистанционная часть программы реализуется на основе системы управления обучением Moodle, установленной на серверном оборудовании, настроенной и оптимизированной под учебно-методические задачи программы повышения квалификации. Основной функционал системы позволяет: 1) регистрировать и вести базы данных слушателей; 2) организовывать и управлять дистанционным образовательным процессом; 3) поддерживать средства коммуникации между преподавателями и слушателями, а также самими слушателями; 4) размещать, просматривать и скачивать учебно-методические материалы в текстовом, аудио- и видео форматах; 5) проводить электронное тестирование. Для работы системы может использоваться сервер, работающий под управлением ОС Linux или Windows Server с техническими параметрами:

- Процессор: Dual-core Xeon с тактовой частотой не ниже 1,6GHz (или аналог);
- Оперативной памятью объемом 8GBRAM и выше;
- Жестким диском объемом не менее 500GB;
- Интернет подключением через сетевую карту 1GbEthernetNetwork;
- Оснащенного системой обеспечения бесперебойного питания (UPS).

Слушателям для работы с системой достаточно компьютера или планшета, с современным интернет-браузером (IE 9+, Chrome, Firefox, Opera).

Кроме того, для обеспечения проведения занятий в форме интерактивных взаимодействий между преподавателями и слушателями может использоваться решение для организации вебинаров на основе сервиса «Skypeforbusiness», работающего на удаленных серверах, или открытого ПО «BigBlueButton», установленного на серверном оборудовании экономического факультета. Во

втором случае серверное оборудование соответствует следующим минимальным техническим параметрам:

- 64-разрядная операционная система Linux;
- 8 GB оперативной памяти;
- Процессор Quad-core 2.6 GHZ (или аналог);
- 500GB свободного дискового пространства для записи;
- Интернет подключением через сетевую карту 1GbEthernetNetwork.

Оба решения позволяют проводить вебинары продолжительностью до двух часов за сессию и численностью до 150 человек, производить их видеозапись, обеспечивать передачу аудио- и видеосигнала между преподавателем и слушателем, а также позволяют вести общение между слушателями во время проведения вебинара через интегрированный вебчат.

Для участия в вебинарах слушателям будет необходимо использовать компьютер, оснащенный устройствами ввода (клавиатура, мышь), вебкамерой, микрофоном, средствами воспроизведения звука, и удовлетворяющий следующим минимальным требованиям:

- Процессор: Core2 Duo с тактовой частотой не ниже 1,2GHz (или аналог);
- Оперативная память объемом 2GBRAM и выше;
- Жесткий диск объемом не менее 64GB;
- Подключение к интернет-соединению скоростью от 2 Мб/с.
- Для максимально качественной передачи звука и видео желательно использовать проводной интернет (по возможности исключить Wi-Fi).

5. Учебно-методическое обеспечение программы

Основная литература:

1. Тапскотт Д., Д. Уильямс Э. Викиномика: как массовое сотрудничество изменяет все;
2. Хау Д. Краудсорсинг: коллективный разум как инструмент развития бизнеса, Пер. с англ. – М.: ООО «АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР», 2014. – 288с.

Дополнительная литература:

1. Бенклер, Йохан. Богатство сетей: Как общественное производство трансформирует рынки и свободу / The Wealth of Networks: How Social production transforms Markets and Freedom. 2006.
2. Брэдли, Э., Макдоналд, М. Социальная организация: Как с помощью социальных медиа задействовать коллективный разум ваших клиентов и сотрудников / Энтони Брэдли, Марк Макдоналд ; Пер. с англ. — М. : Альпина Паблишер, 2015. С. 4.
3. Дж. ванден Берг, М. Берер. “Крутые” всегда остаются “крутыми”. Брендинг для поколения Y / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2012. С. 34-35.
4. Казаков В., Лapidус Л., Светлов И. Интеллектуальные ресурсы сферы услуг в эпоху электронной экономики. Ж. РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция, №1, 2016 г. С. 280-283.
5. Коуз, Рональд. Фирма, рынок и право. – М.: Новое издательство, 2007.
6. Лapidус Л.В. Электронная экономика: новые возможности для бизнеса. Материалы II Межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых: Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 25 ноября 2015 г. Доклады и выступления. / Под редакцией: д.э.н. Лapidус Л.В., 2016 г. С. 4-13.

7. Лapidус Л.В. Влияние электронной экономики на железнодорожный транспорт / Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет. Труды международной научно-практической конференции. – М.: МИИТ, 2015.
8. Рифкин Дж. Третья промышленная революция: Как горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом / Джереми Рифкин ; Пер. С англ. – 2-е изд. – М.: Альпина нонфикшн, 2015. С. 165.
9. Шуровьески, Джеймс. Мудрость толпы. М: ООО «И. Д. Вильямс», 2007.
- 10.Эрик фон Хиппель, Демократизация инноваций/Democratizing Innovation. 2005.
- 11.Barbrook, Richard. The Hi-Tech Gift Economy. 1998.
12. Hollensen, Svend. Global Marketing. Sixth Edition. Pearson Education Limited. 2014. P. 642.
13. Huang Y., Vir Singh P., Mukhopadhyay T. How to Design Crowdsourcing Contest: A Structural Empirical Analysis.
- 14.Coase, Ronald. The nature of the firm, Economica, Vol. 4, № 16, November 1937, pp. 386-405. www.cerna.enscm.fr.
- 15.Электронный ресурс. Режим доступа:
https://boomstarter.ru/projects/388225/polnometrazhnyy_film_koridor_bessmertiya Дата доступа:25.03.2016.
- 16.[Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://www.kickstarter.com/> - официальный сайт Кикстартер.
- 17.[Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://witology.com/> - [официальный сайт компании](#) Витология (Witology).
- 18.[Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.linux.ru/> - [официальный сайт](#) Linux.

- 19.[Электронный ресурс]. Режим доступа : www.threadless.com
[официальный сайт](#) Threadless.
- 20.[Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://openedu.ru> -
специализированный сервис Open Source Ware Массачусетского
технологического института. Дата доступа:07.05.2016.
- 21.[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ocw.mit.edu/index.htm> -
Российский сервис «Открытое образование». Дата доступа:
07.05.2016.

6. Требования к результатам обучения

Зачетные требования: разработка и защита краудсорсингового проекта на заданную тему.

При выведении итоговой оценки используется балльно-рейтинговая система и учитываются следующие показатели: поиск идеи для краудсорсингового проекта; разработка краудсорсингового проекта; защита разработанного проекта.

Балльно-рейтинговая система оценки			
Оценка	Этапы оценки	Баллы по программе	
Алгоритм формирования итоговой оценки по программе X+Y+Z	Поиск идеи для краудсорсингового проекта (X)	15	
	Разработка краудсорсингового проекта (Y)	60	
	Защита разработанного проекта (Z)	25	
	Итого:	100	

Переход от баллов к официальной системе оценки знаний:

Сумма баллов		Итоговая оценка
В сопоставимых баллах (%)	В промежуточных баллах	
31-100	31-100	зачет
Менее 30	Менее 30	(отчисление)

7. Образовательные технологии

Программа «**Краудсорсинг и краудфандинг: новые возможности для бизнеса**» состоит из пяти модулей.

Процесс обучения предполагает сочетание аудиторной работы и работы в режиме удаленного доступа, поскольку именно смешанное обучение способствует развитию самостоятельности и творческой активности слушателей.

Очные занятия проводятся по четыре пары, общей продолжительностью 16 академических часов. В целях сохранения концентрации внимания и активного участия в учебном процессе обучающихся распределение времени по видам деятельности представлено в следующих пропорциях: соотношение теория/практика при проведении очного обучения (кейсы, упражнения, тренинг-сессии, структурированные интервью, проекты) 25/75. 70-75% времени учебного процесса занимает работа слушателей при интерактивном взаимодействии с преподавателем в дистанционном режиме.

Теоретический материал дается в форме электронного (дистанционного) обучения, интерактивной презентации. Для практической работы используются лекции-дискуссии, работа в малых группах, тренинг-сессии, анализ слушателями практических ситуаций, коммуникативные упражнения, индивидуальный коучинг.

8. Составители программы

Разработчики: д.э.н, профессор кафедры экономики инноваций экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Л.В. Лapidус, магистр экономики Ю.М. Бабыкина.

72 варианта реализации краудсорсинговых проектов по универсальной модели-конструктору

<i>Вариант 1</i>	1269/12/14/15/16
<i>Вариант 2</i>	1269/13/14/15/1
<i>Вариант 3</i>	126/10/12/14/15/16
<i>Вариант 4</i>	126/10/13/14/15/16
<i>Вариант 5</i>	126/11/12/14/15/16
<i>Вариант 6</i>	126/11/13/14/15/16
<i>Вариант 7</i>	1279/12/14/15/16
<i>Вариант 8</i>	1279/13/14/15/16
<i>Вариант 9</i>	127/10/12/14/15/16
<i>Вариант 10</i>	127/10/13/14/15/16
<i>Вариант 11</i>	127/11/12/14/15/16
<i>Вариант 12</i>	127/11/13/14/15/16
<i>Вариант 13</i>	1289/12/14/15/16
<i>Вариант 14</i>	1289/13/14/15/16
<i>Вариант 15</i>	128/10/12/14/15/16
<i>Вариант 16</i>	128/10/13/14/15/16
<i>Вариант 17</i>	128/11/12/14/15/16
<i>Вариант 18</i>	128/11/13/14/15/16
<i>Вариант 19</i>	1369/12/14/15/16
<i>Вариант 20</i>	1369/13/14/15/16
<i>Вариант 21</i>	136/10/12/14/15/16
<i>Вариант 22</i>	136/10/13/14/15/16
<i>Вариант 23</i>	136/11/12/14/15/16
<i>Вариант 24</i>	126/11/13/14/15/16
<i>Вариант 25</i>	1379/12/14/15/16
<i>Вариант 26</i>	1379/13/14/15/16
<i>Вариант 27</i>	137/10/12/14/15/16
<i>Вариант 28</i>	137/10/13/14/15/16
<i>Вариант 29</i>	137/11/12/14/15/16
<i>Вариант 30</i>	137/11/13/14/15/16
<i>Вариант 31</i>	1389/12/14/15/16
<i>Вариант 32</i>	1389/13/14/15/16
<i>Вариант 33</i>	138/10/12/14/15/16
<i>Вариант 34</i>	138/10/13/14/15/16
<i>Вариант 35</i>	138/11/12/14/15/16
<i>Вариант 36</i>	138/11/13/14/15/16
<i>Вариант 37</i>	1469/12/14/15/16

<i>Вариант 38</i>	1469/13/14/15/16
<i>Вариант 39</i>	146/10/12/14/15/16
<i>Вариант 40</i>	146/10/13/14/15/16
<i>Вариант 41</i>	146/11/12/14/15/16
<i>Вариант 42</i>	146/11/13/14/15/16
<i>Вариант 43</i>	1479/12/14/15/16
<i>Вариант 44</i>	1479/13/14/15/16
<i>Вариант 45</i>	147/10/12/14/15/16
<i>Вариант 46</i>	147/10/13/14/15/16
<i>Вариант 47</i>	147/11/12/14/15/16
<i>Вариант 48</i>	147/11/13/14/15/16
<i>Вариант 49</i>	1489/12/14/15/16
<i>Вариант 50</i>	1489/13/14/15/16
<i>Вариант 51</i>	148/10/12/14/15/16
<i>Вариант 52</i>	148/10/13/14/15/16
<i>Вариант 53</i>	148/11/12/14/15/16
<i>Вариант 54</i>	148/11/13/14/15/16
<i>Вариант 55</i>	1569/12/14/15/16
<i>Вариант 56</i>	1569/13/14/15/16
<i>Вариант 57</i>	156/10/12/14/15/16
<i>Вариант 58</i>	156/10/13/14/15/16
<i>Вариант 59</i>	156/11/12/14/15/16
<i>Вариант 60</i>	156/11/13/14/15/16
<i>Вариант 61</i>	1579/12/14/15/16
<i>Вариант 62</i>	1579/13/14/15/16
<i>Вариант 63</i>	157/10/12/14/15/16
<i>Вариант 64</i>	157/10/13/14/15/16
<i>Вариант 65</i>	157/11/12/14/15/16
<i>Вариант 66</i>	157/11/13/14/15/16
<i>Вариант 67</i>	1589/12/14/15/16
<i>Вариант 68</i>	1589/13/14/15/16
<i>Вариант 69</i>	158/10/12/14/15/16
<i>Вариант 70</i>	158/10/13/14/15/16
<i>Вариант 71</i>	158/11/12/14/15/16
<i>Вариант 72</i>	158/11/13/14/15/16