



Цифровая занятость в карьерно-образовательных траекториях индивида: расширение направлений профессиональной подготовки и формируемых компетенций

Т. Б. ИВАНОВА, С. М. МИРОНОВА, Е. Г. СМОЛИНА, М. Д. ФИСЕНКО

АННОТАЦИЯ

Введение. Расширение форм занятости, применение цифровых технологий и, особенно, платформенных видов трудовой деятельности изменяет карьерно-образовательные траектории индивидов и предполагает необходимость внесения корреспондирующих изменений в сферу профессиональной подготовки. Цель исследования – выявить наиболее актуальные направления изменений профессиональных компетенций индивидов, обеспечивающих расширение возможностей использования трудового потенциала работников с учетом специфики трансформации их карьерно-образовательных траекторий и расширения платформенной занятости.

Материалы и методы. В полуформализованном интервью приняли участие 30 информантов, имеющих успешный опыт нетрадиционной занятости. 120 респондентов было отобрано из жителей областного центра и населенных пунктов Волгоградской области (Российская Федерация) на основе многоступенчатой выборки с квотированием по полу и возрасту в соответствии с линейным распределением на основе данных Федеральной службы государственной статистики. Для обработки использованы метод группировок и контент-анализ по реестру ключевых слов о переходе из одной формы занятости в другую, а также существующих недостатков неформальной занятости. Репрезентативность выборки в целом и по отдельным поколениям оценивалась коэффициенту вариации (Cv), который для различных оцениваемых групп находится в интервале от 0,73 до 1,41. Значения расположены в пределах нормы 5% при доверительном интервале 95%.

Результаты. Выявлены основные и дополнительные карьерно-образовательные траектории занятого населения, присутствие в них как основной вид деятельности и/или подработки нетрадиционной занятости и характеристики работающих здесь индивидов. Среди беби-бумеров работу по трудовому договору указали 75% информантов, самозанятость – 6%, в поколениях X соответственно 88 и 9, Y – 88 и 14, Z – 30 и 65. Кроме того, представители поколений X и Y работают вахтовым методом (2% и 3% проинтервьюированных). Были выявлены ограничения, препятствующие расширению онлайн занятости. При всех её формах (фриланс, платформенная работа) респонденты отмечают слабую защиту трудовых прав. Основным преимуществом называют гибкий график работы, который становится особенно важен во время учебы и рождения детей.

Заключение. Новизна исследования заключается в выявлении карьерно-образовательных траекторий индивидов, использующих цифровые технологии, с оценкой возможностей их возврата в организованный сектор экономики. Перспективы работы состоят в дальнейшем изучении места такой формы цифровизации как платформенная занятость и фриланс в хозяйственной деятельности домохозяйств и обоснование необходимости расширения в связи с этим формирования навыков деятельности с использованием цифровых трудовых платформ за счет введения новых обязательных направлений профессиональной подготовки индивида.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

карьерно-образовательные траектории, платформенная занятость

Для цитирования: Иванова Т. Б., Миронова С. М., Смолина Е. Г., Фисенко М. Д. Цифровая занятость в карьерно-образовательных траекториях индивида: расширение направлений профессиональной подготовки и формируемых компетенций // Перспективы науки и образования. 2025. № 3. С. 646–658. <https://doi.org/10.32744/pse.2025.3.43>

Поступила: 11.12.2024 | Одобрена: 08.02.2025 | Опубликована: 30.06.2025



Лицензия «С указанием авторства — С сохранением условий». Позволяет перерабатывать, исправлять и развивать произведения при условии указания авторства и лицензирования производных работ на аналогичных условиях.



Digital employment in an individual's career and educational trajectories: expanding the areas of professional training and emerging competencies

T. B. IVANOVA, S. M. MIRONOVA, E. G. SMOLINA, M. D. FISENKO

ABSTRACT

Introduction. The expansion of forms of employment, the use of digital technologies and, especially, platform-based types of work are changing the career and educational trajectories of individuals. This implies the need to make corresponding changes in the field of vocational training. *The purpose of the study* is to identify the most relevant areas of changes in the professional competencies of individuals, ensuring the expansion of opportunities for using the labor potential of employees, taking into account the specifics of the transformation of their career and educational trajectories and the expansion of platform employment.

Materials and methods. 30 informants took part in the semi-formal interview. They have successful experience in non-traditional employment. 120 respondents were selected from residents of the regional center and settlements of the Volgograd region (Russian Federation) on the basis of a multi-stage sample with quotas by gender and age in accordance with a linear distribution based on data from the Federal State Statistics Service. The method of grouping and content analysis based on the register of keywords about the transition from one form of employment to another, as well as the existing disadvantages of informal employment, were used for processing. The representativeness of the sample as a whole and for individual generations was assessed by the coefficient of variation (Cv), which for the various groups evaluated is in the range from 0.73 to 1.41. The values are within the normal range of 5% with a confidence interval of 95%.

Results. The main and additional career and educational trajectories of the employed population have been identified, the presence of non-traditional employment in them as the main type of activity and/or part-time work, and the characteristics of individuals working here. Among baby boomers, 75% of informants indicated work under an employment contract, self-employment - 6%, in generations X, 88 and 9, respectively, Y – 88 and 14, Z – 30 and 65. In addition, representatives of generations X and Y work in shifts (2% and 3% of those interviewed). Limitations have been identified that hinder the expansion of online employment. In all its forms (freelance, platform work), respondents note weak protection of labor rights. The main advantage is called a flexible work schedule, which becomes especially important during studies and the birth of children. The structure of professional competencies has been developed, which makes it possible to expand the use of the labor potential of employees through the use of flexible digital technologies. The necessity of mandatory formation of appropriate skills by analogy with financial literacy programs is substantiated.

Conclusion. The novelty of the research lies in identifying the career and educational trajectories of individuals using digital technologies, with an assessment of the possibilities of their return to the organized sector of the economy. The prospects of the work consist in further studying the place of such a form of digitalization as platform employment and freelancing in household economic activities and substantiating the need to expand, in this regard, the formation of skills for activities using digital labor platforms by introducing new mandatory areas of professional training for an individual.

KEYWORDS

career and educational trajectories, platform employment

For Citation: Ivanova, T. B., Mironova, S. M., Smolina, E. G., & Fisenko, M. D. (2025). Digital employment in an individual's career and educational trajectories: expanding the areas of professional training and emerging competencies. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Perspectives of Science and Education*, (3), 646–658. <https://doi.org/10.32744/pse.2025.3.43>

Received: 11 December 2024 | Approved: 8 February 2025 | Published: 30 June 2025



This is an open access article distributed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike International License (CC-BY-SA 4.0) that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal

ВВЕДЕНИЕ

Переход от аналоговой к цифровой экономике, иные изменения условий формирования новых поколений ведут к изменениям карьерно-образовательных траекторий населения по сравнению с предыдущими временными периодами. Тем не менее, обеспечение достойного качества жизни по-прежнему остается значимой проблемой. Среди 17 целей устойчивого развития, поставленных ООН, определены необходимость формирования для каждого условий получения образования, работы, достойной заработной платы. Выстраиванию подобной жизненной модели в настоящее время препятствует ряд объективно складывающихся условий рынка труда.

Во-первых, высокий уровень безработицы. В 2023 году в среднем по оценкам ООН он составил 5%. Это является историческим минимумом, но для молодежи и женщин в наименее развитых странах этот показатель в сфере традиционной занятости, обеспечивающей социальную защиту населения, оказался существенно выше. Уровень безработицы среди молодежи составил 13,0%, что в три раза выше, чем среди взрослого населения, для которого этот показатель равен 3,7%. Кроме того, более 2 миллиардов человек трудоспособного возраста вынуждены трудиться в неформальном секторе [1].

Во-вторых, в последние десятилетия в молодежной среде сформировался новый тип поведения, получивший название NEET. Это лица, которые не учатся, не работают, не имеют образования или профессиональной подготовки. Поведение NEET существенно меняет характеристики занятости по сравнению с моделями трудового поведения работников в межвоенный и более ранние периоды, когда выход на работу осуществлялся сразу после окончания учебы вплоть до выхода на пенсию или вступления в брак, чтобы как можно быстрее вносить вклад в доход своей семьи, что показано на примере обобщения жизненных траекторий послевоенного поколения в [2].

Доля NEET среди молодежи составила в 2023 году в странах мира 21,7% [1]. По оценкам исследователей [3], в России к ним относится 9-11% общей численности молодежи. Причинами подобного типа поведения, по данным М.Б. Скворцовой [4], являются: недостаточный уровень образования, здоровья (в том числе инвалидность), происхождение из малообеспеченной семьи, проживание в небольших или отдаленных населенных пунктах, отсутствие развитых социальных навыков, разочарование в результативности поиска работы, ранний брак и рождение ребенка, финансовая обеспеченность, созданная старшим поколением, которая позволяет вести свободный образ жизни.

Указанные проблемы привели к расширению исследований карьерно-образовательных траекторий молодежи. Преимущественно они связаны с формированием и анализом банка поведенческих данных. По исследованиям Skillbox Media [5] после получения общего среднего образования не хотят продолжать обучение только 5% подростков. Причинами принятия такого решения являются желание быстрее начать работать, ожидания, что добиться профессионального успеха можно без обучения, невозможность определиться с будущей карьерой. Из них открыть собственное дело хотели бы 37% старшеклассников, а также работать на фрилансе в статусе самозанятого.

Среди молодежи 18-29 лет 42,8% имеют среднее профессиональное образование, 35% – высшее. По оценкам НИУ ВШЭ [6] 32% получающих образование специалистов среднего звена и 13% получающих подготовку квалифицированных рабочих рассматривает СПО как возможность поступления в вузе без сдачи ЕГЭ, причем более характерно это для окончивших колледж с красным дипломом или на платной основе. 40% выпускников по сравнению с 70-75% окончившими вуз трудоустраиваются по специальности. В то же время наиболее часто местом трудоустройства независимо от подготовки является торговля. Около 30% выпускников не появляются на формальном рынке труда в связи со службой в армии, уходом за ребенком, работой в силовых структурах, занятием предпринимательством. Около 40% как выпускников вузов, так и СПО покидают район обучения для последующего трудоустройства. В целом авторы исследования делают вывод, что СПО по рабочим специальностям перестала быть массовой образовательной траекторией.

Стабильной характеристикой социального статуса студента СПО является отсутствие у их родителей высшего образования, а вторая, отмечаемая ранее, видоизменилась [7]. В колледжах стали обучаться лица из семей с достаточно высоким уровнем дохода, в том числе на платных специальностях. В то же время сокращается поток студентов, переходящих из колледжа сразу в

вуз без выхода на рынок труда. Происходит совмещение работы и учебы, особенно в экономически развитых регионах, но первая подработка у 48% студентов с получаемой специальностью не связана. При трудоустройстве по специальности у специалистов среднего звена сложности возникают из-за отсутствия вакансий, у рабочих – в неудовлетворенности предлагаемыми работодателями условиями.

Для выпускников российских вузов, как и других стран [8], в настоящее время граница между учебой и работой тоже является размытой. Причем, чем длиннее образовательный трек, тем в меньшей степени используется классическая схема вступления в трудовую деятельность: школа – вуз – постоянная работа. После бакалавриата она реализуется чаще по сравнению с последующими формами образования. Причинами более длительного карьерно-образовательного трека являются культурный капитал родителей, область деятельности (срок обучения для занятости в промышленности и социальной сфере выше по сравнению с обслуживанием и предоставлением потребительских услуг), характеристики состояния рынка труда в регионе проживания.

Как инструмент совершенствования уровня образования выпускниками активно используются тренинги. Интенсивность их использования повышается с ростом заработной платы, степени неэлитности университета, в котором было получено образование, низких результатов сдачи ЕГЭ, сферы занятости (более значимо для отраслей образования и здравоохранения [9]).

В последние годы стали активно развиваться цифровые формы занятости – удаленная и платформенная. Исследования в этой области связаны не столько с изучением используемых карьерно-образовательных траекторий, сколько с определением основных характеристик занятых здесь лиц [10]. Распространенность дистанционной работы сокращается со снижением уровня образования, возрастные характеристики дают 2 пика роста – 20-29 лет и старше 70 при последовательном уменьшении её доли в остальных возрастных группах. Этот вид трудоустройства несколько выше для жителей села, чем города, а также менее характерен для промышленного производства и предоставления социальных услуг (образование, здравоохранение, культура, государственное управление). Численность платформенных занятых имеет нормальное распределение с пиком в возрасте 30-39 лет. По уровню образования наблюдается снижение от наиболее многочисленной группы с высшим образованием до наименьшей с основным общим и ниже. При этом, если среди фрилансеров преобладают лица с наиболее высокой квалификацией, то среди водителей и курьеров – с более низкой. В городе доля работающих через цифровые платформы выше, чем на селе. Платформенную занятость также характеризуют для поколения Z как инструмент решения задачи «первого рабочего места», «цифрового кочевничества» и подготовки к открытию собственного дела [11].

Расширяющейся в настоящее время карьерной траекторией является предпринимательство. По данным Минэкономразвития РФ на конец 2023 года число предпринимателей в возрасте до 25 лет составляет 250 тыс. чел., увеличившись за последние три года в 1,5 раза. Среди молодежи в возрасте 18-24 лет планируют открыть свое дело в будущем 19%, но пока собираются развивать карьеру 22% от их числа, в возрасте 25-34 года доля таких лиц соответственно 13 и 20%.

Таким образом, в формировании карьерно-образовательных траекторий существуют проблемы, связанные со сложностями создания стабильных условий жизни, особенно для молодежи. В настоящее время ООН уделяет значительное внимание разработке национальных стратегий обеспечения занятости этой группы населения. Сейчас они отсутствуют только 6% стран мира. Активно проводится работа по обеспечению условий развития молодежи и в РФ: действует «Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года» [12], национальные проекты («Образование», «Наука и университеты», «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» и другие), направленные на повышение качества образования, выявление талантов, расширение возможностей трудоустройства.

В то же время, несмотря на активное применение цифровых трудовых технологий, они пока в недостаточной степени исследуются как элемент карьерно-образовательных траекторий, которые делают человека успешным и востребованным на рынке труда. Цель данного исследования – выявить наиболее актуальные направления изменений профессиональных

компетенций индивидов, обеспечивающих расширение возможностей использования трудового потенциала работников с учетом специфики трансформации их карьерно-образовательных траекторий и расширения платформенной занятости. Для реализации поставленной цели были решены следующие задачи: разработать инструментарий выявления карьерно-образовательные траектории занятого населения, определить специфику присутствия в них видов нетрадиционной занятости и целесообразности её популяризации, исходя из опыта повышения финансовой грамотности разработать предложения по формированию профессиональных компетенций, необходимых для работы онлайн.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Объектом исследования являются карьерно-образовательные траектории лиц, имеющих опыт нетрадиционной занятости. Средства и методы измерений, а также обработки данных – социологический опрос, статистическая обработка полученных результатов.

Использована методология разработки программ по повышению финансовой грамотности, заключающейся в выявлении пробелов в оптимизируемой области, создания и внедрения инструментов для их преодоления [13]. Так как задачей разрабатываемых инструментов является формирование позитивного опыта цифровой занятости как элемента карьерно-образовательной траектории, то в период с 5 по 15 июня 2024 года было проведено интервьюирование в формате полуструктурированных интервью 30 информантов, имеющих успешный опыт нетрадиционной занятости – платформенную и удаленную работу. В июле-августе еще 120 респондентов, половозрастной состав и место проживания которых соответствовали генеральной совокупности трудоспособного населения Волгоградской области. В рамках формирования когнитивных связей выстраивания карьерной траектории обсуждались следующие вопросы: 1) виды занятости в настоящее время, 2) причины их выбора, 3) в чем преимущества и недостатки, 4) какая карьерная траектория возможна при отказе от нынешней формы трудовой деятельности. Предполагалось, что можно получить несколько ответов. По первому и второму – любое число, третьему – не более 3, четвертому – не более 2. Кроме того, респонденты в свободной форме высказывали свои личные наблюдения об удовлетворенности используемым ими видом занятости. На основе полученных материалов ниже представлены когнитивные цепочки карьерно-образовательных траекторий. Контент-анализ, проведенный по реестру ключевых слов о переходе из одной формы занятости в другую, позволил разработать перечень компетенций, используемых лицами, имеющих позитивный опыт нетрадиционной занятости. Их анализ и интеграция послужили основой формирования инструментов карьерно-образовательных траекторий на рынке труда, которые были сопоставлены с реализуемыми в настоящее время. Это позволило разработать предложения по расширению включенности молодежи в общественные отношения, направленные на совершенствование качества жизни и позитивное решение социальных проблем.

Методы математической статистики: тип выборки – вероятностный, произведенный на основании стратифицированного отбора по качественному признаку. Репрезентативность выборки определяется соответствием частоты проявления основных признаков генеральной совокупности по полу, возрасту, территории проживания как в целом, так и по отдельным поколениям. Стандартное отклонение (σ) в целом по выборке 2,4%, коэффициент вариации (C_v) 0,85%. Для отдельных поколений (в %) по полу и возрасту значения приведены в числителе: по территориальному признаку – в знаменателе:

- бэби-бумеры (1947-1967 годы рождения) - σ 3,5/2,5, C_v – 1,45/1,04,
- поколение X (1968-1981 гг.) соответственно 2,4/3,4 и 0,85/1,41,
- поколение Y (1982-2000 гг.) – 2,2/2,1 и 0,92/0,875,
- поколение Z (2001-2006 гг.) – 1,5/1,75 и 0,625/0,73

Все коэффициенты вариации в пределах нормы 5% при доверительном интервале 95%.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализ результатов полуструктурированного интервью 120 жителей Волгоградской области позволил получить поколенческие характеристики карьерно-образовательных траекторий. Для «беби-бумеров», «X», «Y» типичным является трудоустройство и работа по трудовому договору в связи с её «стабильностью» и «защищённостью» за счёт социальных льгот и постоянного места работы. Нетрадиционная или гибкая форма занятости воспринимается как основной тип поведения представителями «Z» (2001-2006), но Y-информанты также являются его активными последователями. Они чаще остальных отмечали вариант ответа «фрилансер – работаю удаленно только для выполнения определенных работ без заключения долгосрочного договора с работодателем». Большая доля «беби-бумеров», «X», «Y» воспринимают гибкие формы как возможность получения дополнительного заработка, «Z» рассматривают их как основной формат рабочей деятельности, отвечающий их ценностям и установкам.

Чем человек старше, тем более важным становится для него уровень социальной защищённости. Лица в возрасте 52-65 лет отмечали важность небольшого стабильного заработка и уверенность в завтрашнем дне. 19-35-летние указывали, что для них в настоящее время важны хороший заработок и условия профессионального роста. Нестабильность и сезонность как недостатки самозанятости чаще отмечало более старшее поколение (37-50 лет), чем лица в возрасте 19-35. 50% информантов на вопрос о том, что является для них предпочтительным в случае потери настоящей работы, выбрали ответ «работу в любом месте за хорошую зарплату». По 8% респондентов указали такие траектории поведения как «трудоустройство на государственном предприятии» и «регистрация в качестве индивидуального предпринимателя».

Проведенное исследование показало, что более 80% лиц, осуществлявших деятельность онлайн, имели высшее образование или находились в стадии его получения. Это согласуется и с данными Федеральной службы статистики по Волгоградской области, что подтверждает репрезентативность выборки: 59,7% дистанционных занятых имели высшее образование, 26,5% среднее и только 13,8% общее. Для работающих через трудовые платформы эти доли соответственно составили 37,9, 34,9 и 27,2 %.

Наряду с основной работой широко распространены подработки: 15% информантов указали, что используют для этого платформенную занятость, 8% - дистанционную. Они считают, что это вынужденная мера, но отмечают возможность получения дополнительного дохода как преимущество нетрадиционных форм занятости.

Анализ специфики карьерно-образовательных траекторий лиц, для которых нетрадиционная занятость является основной, проводилась по результатам опросов 30 информантов. Они имеют успешный опыт такой работы. Именно возможности обеспечения такого характера занятости является целью данного исследования. В полученном авторами массиве данных наибольшее количество ответов приходится на два вида «чистых», то есть без совмещения с иными видами занятости, карьерно-образовательных траекторий: удаленно, фриланс и самозанятость (в том числе с использованием платформ). Остальные являются гибридными – сочетающими работу в организованном (формальном) секторе с самостоятельным поиском заказов. Приведем когнитивные цепочки чистых траекторий (см. табл.).

Выделенные в таблице жирным шрифтом варианты ответов показывают, что цепочки когнитивных траекторий имеют ряд точек соприкосновения. Часть из них является ожидаемыми и логичными: причина выбранных форм занятости связана с необходимостью совмещения работы и учебы, что возможно за счет гибкого графика работы, отсутствует приверженность к продолжению трудовой деятельности в определенной форме, главным критерием является хорошая заработная плата. Этот же тип поведения свойственен самозанятым, которые работают через трудовые платформы. Неожиданно, что респонденты при невозможности работать в прежнем качестве готовы переехать в другой регион, хотя одним из преимуществ фриланса и самозанятости, как правило, указывается широта географического охвата деятельности без смены места жительства. Но платформенные занятые такое возможное направление развития своей карьеры не приводят.

Таблица

Когнитивные цепочки чистых карьерно-образовательных траекторий при нетрадиционной занятости (N=30)

Наименование	Причина выбора	Преимущества	Недостатки	Альтернативы при потере данной занятости
Удаленно, фриланс	4, 7	5, 6, 7	5, 12	3, 5, 11, 14
Самозанятость, в т.ч.	2, 5, 6, 7	1, 2, 3, 6, 8	1, 4, 7, 8	1, 3, 6, 11
платформенная	4, 5, 6, 7	3, 6, 8, 9	4, 7, 9, 17	3, 4

Условные обозначения:

причины выбора: 2 – состояние здоровья, 4 – декретный отпуск, 5 – получение дополнительного дохода, 6, 7 – гибкий график работы для совмещения с заботой о детях (6) и учебой (7),

преимущества формы занятости: 1, 2 – легкость трудоустройства (1) и быстрого заработка (2), 3 – простота оплаты труда, 5 – высокая зарплата, 6 – гибкий график, 7 – возможность работать не только в своем регионе, 8 – отсутствие начальства, 9 – нет требований к документам об образовании,

недостатки формы занятости: 1 – нестабильность работы, 4 – сложности с самостоятельным поиском заказов, 5 – период не входит в стаж работы, 7 – проблемы с защитой трудовых прав, 8 – зависимость от заказчика, 12 – низкий спрос на услуги, 9 – непонятная система оплаты, 17 – затраты на организацию рабочего места,

альтернатива: 1 – трудоустройство на государственном предприятии, 3 – работа в любом месте за хорошую зарплату, 4 – регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, 5 – организация собственного дела, 6 – работа по частным заказам, 11 – переезд в другой регион, 14 – переезд в другую страну

Обобщение полученных результатов позволяет говорить о существовании следующих карьерных траекторий (поколенческие особенности не приводятся):

А. основных: а) трудоустройство в сфере организованной занятости, поиск работы в этом же секторе в случае увольнения, б) самозанятость (фриланс, платформенная, индивидуальное предпринимательство), переход от которой возможен как в организованный сектор, так и в иную отраслевую нишу предпринимательства, критерий выбора – возможность получения достаточно высокой оплаты труда,

Б. дополнительных: подработки, которые во все большей степени осуществляются в дистанционном формате и через цифровые трудовые платформы.

Для определения ограничений, препятствующих расширению нетрадиционной занятости, был проведен контент-анализ полуформализованных интервью по реестру ключевых слов о переходе из одной формы занятости в другую, а также существующих недостатков неформальной занятости. Получено, что информаторами не были выбраны такие варианты ответов как небольшой заработок, незначительное число заказов, низкий статус профессии в обществе. По мере убывания частоты упоминания давались следующие ответы: сложности с самостоятельным поиском заказов, зависимость от настроений и желаний заказчика, нестабильность и сезонность работы, высокая конкуренция, невозможность включить период этой занятости в стаж работы, проблемы с защитой трудовых прав, непонятная система оплаты труда, высокие требования к профессиональной деятельности, отсутствие контроля рабочего процесса и корпоративной культуры, затраты на организацию рабочего места, проблемы с защитой личных данных, невыгодные условия труда (снятие баллов активности, денежные штрафы), низкий спрос на оказываемые услуги, сложная процедура увольнения.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Проведенный нами анализ показал наличие новых возможностей реализации карьерно-образовательных траекторий за счет использования цифровой гиг-экономики. Это согласуется с экспресс-оценкой Международной организации труда (МОТ) [14]. Расширение заинтересованности в самозанятости за счет введения специальной образовательной программы была получена для студентов четырех университетов северо-центральной части Нигерии [15]. В Индии Aakanksha, H.K. Bishnoi [16] предлагает популяризировать самозанятость во внутренних районах страны как способ сокращения безработицы, что согласуется и с полученными нами результатами исследования. Выявляются новые преимущества использования цифровых рынков труда. M.Baird, P.Ko и N.Gahlawat [17] обосновали появления за счет этого дополнительных возможностей подтверждения профессиональных навыков работников, что сокращает время повторного трудоустройства.

Дискуссионным остается вопрос о необходимости и характере организации профессиональной подготовки к подобным видам деятельности. В этом направлении акцентируется внимание на нескольких аспектах. Во-первых, создание условий для постепенной адаптации и расширения вовлеченности населения в новые условия работы, что отмечается в работе K. Zhao, H. Li и Y. Luo [18]. Этот вывод подтверждается и российской статистикой. В среднем небольшие компании закрываются в первые два года, но к возрасту 35 лет успешных проектов становится больше.

Во-вторых, важности поддержки платформенных работников со стороны национальных и местных органов власти. На основе изучения опыта работы таксистов в Англии, Финляндии, России [19] выявлена значимость воздействия на обеспечение социальной защиты, здоровья и безопасности. В работе китайских ученых H. Wei, L. Zhang и P. Deng [20] предложены конкретные инструменты вмешательства государства в работу платформ для ограничения их принудительных управленческих мер и увеличения коллективной переговорной силы работников для нейтрализации действующих в настоящее время деспотических платформенных режимов. Причем такое воздействие имеет длительный период. Исходя из российского опыта, 80% получивших её предприятий продолжают работать и спустя 3 года. Этому способствуют такие программы как «Я в деле», «Росмолодежь.Бизнес», «Легкий старт» и другие [21].

В-третьих, в исследованиях ученых различных стран отмечается важность повышения уровня образования как фактора роста доходов. В исследовании ученых НИУ ВШЭ [22] получено, что лица, имеющие профессиональное образование получают на 16% ниже, чем со степенью бакалавра, последние на 7 % ниже, чем окончившие специалитет, доходы магистров на 19-20% выше, чем бакалавров и специалистов. Индийские ученые S. Bahl, V. Bhatt и A. Sharma [23] указывали, что работники без профессионального или с неформальным образованием имеют более низкие доходы. Заинтересованность же в уровне оплаты труда как наиболее значимый фактор при устройстве свойственен всем поколениям. По оценкам ВЦИОМ [24] заработную плату как наиболее важный фактор при трудоустройстве на работу указали от 53 до 67% опрошенных в разных возрастных группах, при том, что удобство работы отмечали меньшее число опрошенных – от 30 до 42%. Эти же закономерности были получены и в нашем исследовании.

Пока идет поиск круга компетенций, которые должны содержаться в программах подготовки работников к использованию трудовых цифровых технологий. В существующих исследованиях акцентируется внимание на отдельных аспектах трудовой цифровой занятости. В работе китайских ученых D. Zhou, Q. Zhang и J. Li [25] отмечается необходимость выработки навыков решения вопросов социальной защиты, отсутствие которой ведет к снижению психологического благополучия индивидов. Причем, чем выше будет возраст обучающихся, тем более важным будет для них этот аспект подготовки, что видно, например, по исследованиям на материалах Камеруна [26].

Существующая в настоящее время в Российской Федерации система подготовки кадров в вузах и средних профессиональных образовательных учреждениях ориентирована на занятость в формальном секторе экономики. Развитию предпринимательства посвящены отдельные учебные дисциплины при подготовке преимущественно экономистов и юристов, хотя навыки получения дополнительного дохода важны для лиц всех специальностей, обеспечивая устойчивость их жизненной траектории.

В настоящее время на национальном уровне в РФ подготовка предпринимателей ведется в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», развития системы грантовой поддержки, программ переподготовки за счет средств бюджета, информирование онлайн и консультирование на сайтах ФНС, МСП.РФ и другие. На региональном уровне, например, в Волгоградской области, Центр поддержки предпринимательства ГАУ ВО «Мой бизнес» для самозанятых проводит бесплатные семинары и тренинги по таким направлениям как налоговый учет, маркетинг, продвижение в социальных сетях, организуются выставки и ярмарки, реализуются специализированные проекты, один из наиболее востребованных — медиа-проект «Мой бизнес. Шаг вперед», на безвозмездной основе предоставляются юридические консультации по всем вопросам ведения бизнеса.

Одним из недостатков приведенных инструментов является заявительный характер их применения, то есть, наличие у индивида заинтересованности в них. В то же время, исходя из значимости неформальной занятости в решении социально-экономических проблем, нужна проактивность их формирования. Стабильно заинтересованы в подобном обучении женщины в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком, безработные граждане. У остальных групп населения интерес повышается при росте доходов в неформальном секторе. Поэтому предлагается изменить подход к получению навыков работы в платформенной занятости: сделать их получение не заявительным, а обязательным, как для знаний по финансовой грамотности. Тем более, что трудовые платформы могут на условиях государственно-частного партнерства привлекаться к реализации таких программ. Для этого у них уже сформированы цифровые базы знаний, отработаны и технологии реагирования на быстрые изменения в трудовой жизни посредством постоянного сотрудничества между работой и учебным заведением, например, на основе подхода М. Левина [27]. Выявлены наиболее востребованные сферы предпринимательской, в том числе платформенной деятельности. По данным исследования, проведенного «Авито Работа» и представленного на ПЭМФ-24 [28], к ним относятся торговля, электронная коммерция и коммерциализация хобби, что предполагает наличие определенного уровня профессиональной подготовки.

Какие же навыки целесообразно формировать при профессиональной подготовке к дистанционной и платформенной занятости? В пилотном проекте «Работа на фриланс – онлайн», реализуемый МОТ в Уганде [14] формировании программы было учтено, что несмотря на широко распространенное мнение о легкости входа во фриланс-деятельность, для получения заказов нужны опыт работы, отзывы прошлых клиентов. Поэтому формировались навыки личного брендинга, профессионального общения, выстраивания отношений с клиентами, написания технических и финансовых предложений, работы с нейросетями. P. Li, M. Wang [29] также указывали важность знаний по защите персональных данных и прав личности на основе соблюдения принципов информационной экономики, а G. Avanesian, M. Borovskaya [30] на значимость когнитивных навыков.

Исходя из полученных в ходе исследования характеристик карьерно-образовательных траекторий, нами предлагается расширить перечень формируемых компетенций, вводя в процесс обучения получение навыков по формированию числа заказов и их выполнению, решению проблем с оплатой труда и правовой защитой деятельности. Важными для эффективной организации работы являются знания по тайм-менеджменту, управлению рисками, наличие необходимой интернет-инфраструктуры. Необходима правовая подготовка потенциальных работников по вопросам использования платежных систем, решения споров с заказчиками и платформами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Фриланс и платформенная занятость все шире применяются как способ подработки, хотя увеличивается и число лиц, для которых они становятся основной формой деятельности. Для их эффективного использования нужны специальные профессиональные знания, система получения которых в настоящее время в достаточной степени не сформировалась. В то же время в мировой практике начата разработка пилотных проектов, направленных на формирование необходимых для этого компетенций. В РФ используются инструменты для расширения использования самозанятости, но именно вопросы формирования навыков платформенной

занятости пропагандируются пока недостаточно. Тем не менее в связи с её расширением и социально-экономической значимостью, особенно для определенных групп населения, предлагается разработать программу повышения платформенной грамотности и реализовывать её по аналогии с программой повышения финансовой грамотности, широко внедренной в деятельность различных стран мира.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда и Комитета экономической политики и развития Волгоградской области, грант № 24-28-20066 <https://rscf.ru/project/24-28-20066/>

ЛИТЕРАТУРА

1. The Sustainable Development Goals Report 2024. 2024. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/> (дата обращения: 17.08. 2024).
2. Ball R. Employment // A Hundred English Working-Class Lives, 1900-1945. Cham: Palgrave Macmillan, 2024. P. 139-166 DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-55084-3_6
3. Зудина А.А. Некогнитивные навыки молодежи NEET в России // Вопросы образования = Educational Studies Moscow. 2022. № 4. С. 154–183. DOI: 10.17323/1814-9545-2022-4-154-183
4. Скворцова М.Б., Шестакова Н.Н. Неработающая и неучащаяся молодежь: причины, источники формирования и психологические особенности группы // Социодинамика. 2020. № 12. С. 39-51. DOI: 10.25136/2409-7144.2020.12.34579
5. Только 5% российских подростков не собираются после школы поступать в колледж или вуз. URL: <https://skillbox.ru/media/education/tolko-5-rossiyskikh-podrostkov-ne-sobirayutsya-posle-shkoly-postupat-v-kolledzh-ili-vuz/?ysclid=m2gc9r44cl451298394> (дата обращения: 17.08.2024).
6. Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда / К. В. Анисимова, А. А. Владимирская, Ф. Ф. Дудырев [и др.]. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. 148 с.
7. Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала: аналитический доклад / Ф. Ф. Дудырев, К. В. Анисимова, И. А. Артемьев [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. 100 с.
8. Мальцева В.А., Розенфельд Н.Я. Образовательно-карьерные траектории выпускников российских вузов на материале лонгитюдного исследования. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 48 с.
9. Smoliarchuk E., Roshchin S., Travkin P. The role of training in the “school-to-work” transition in the Russian labour market // Education + Training. 2024. Vol. 66. No. 7. P. 851-872. DOI: 10.1108/ET-02-2024-0055
10. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда: дистанционная и платформенная. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 57 с. URL: https://www.hse.ru/data/2024/08/19/1900141421/WP3_2024_04.pdf?ysclid=m3qsjgny5p6724607 (дата обращения: 17.08.2024).
11. Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z. М.: РГГУ. 2021. URL: <https://rsuh.digital/platformennaya?ysclid=m2g828fz7x3249174> (дата обращения: 17.08.2024).
12. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р (с изменениями на 17.01.2024 года). URL: <http://government.ru/docs/all/138196/> (дата обращения: 17.08.2024).
13. Improving Financial Literacy. Analysis of Issues and Policies. 2005. OECDiLibrary. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-literacy_9789264012578-en (дата обращения: 17.08.2024).
14. Innovative livelihood pathways for youth in Uganda: The Online Gig Work Program. 2024. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/innovative-livelihood-pathways-youth-uganda-online-gig-work-program> (дата обращения: 17.08.2024).
15. Iyortsuun A.S., Goyit M.G., Dakung R.J. Entrepreneurship education programme, passion and attitude towards self-employment // Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies. 2020. Vol. 13. No.1. P. 64-85.
16. Aakanksha, Bishnoi H.K. Education and earnings: examining the returns across regular, casual, and self-employed labour markets // SN Business & Economics. 2024. Vol. 4. Article number 64. DOI: 10.1007/s43546-024-00663-0
17. Baird M., Ko P., Gahlawat N. Skill Signals in a Digital Job Search Market and Duration in Employment Gaps //

- Journal of Labor Research. 2024. Vol. 45. P. 403-435. DOI: 10.1007/s12122-024-09363-y
18. Zhao K., Li H., Luo Y. Mechanism analysis of the impact of regional digital transformation on the employment quality in the perspective of labor force structure // Scientific Reports. 2024. No. 14. Article number 25229. DOI: 10.1038/s41598-024-77096-0
19. Globalization, platform work, and wellbeing—a comparative study of Uber drivers in three cities: London, Helsinki, and St Petersburg / Koivusalo M., Svyndarenko A., Mbare B. et al. // Global Health. 2024. No. 20. Article number 18. DOI: 10.1186/s12992-024-01021-3
20. Wei H., Zhang L., Deng P. et al. Two tales of platform regimes in China's food-delivery platform economy // The Journal of Chinese Sociology. 2022. No. 9. Article number 11. DOI: 10.1186/s40711-022-00170-5
21. Что способствует развитию молодежного предпринимательства? РБК. 2024. URL: <https://www.rbc.ru/business/12/09/2024/66daca569a79472270eb3416> (дата обращения: 17.08.2024).
22. Dolgikh, S. Potanin, B.S. Returns to different levels of education in Russia // Journal of Economic Studies. 2024. Vol. 51 No. 8 P. 1647-1663 DOI: 10.1108/JES-09-2023-0501
23. Bahl, S., Bhatt, V., Sharma, A. Returns to formal and informal vocational education and training in India // International Journal of Manpower. 2021. Vol. 43 (7). P. 1620-1645. DOI: 10.1108/IJM-04-2021-0211
24. Не только деньги, или о факторах выбора работы в России. ВЦИОМ. 2024. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/e-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii> (дата обращения: 17.08.2024).
25. Zhou D., Zhang Q. & Li J. Impact of informal employment on individuals' psychological well-being: microevidence from China // International Journal of Mental Health Systems. 2024. No. 18. Article number 29. DOI: 10.1186/s13033-024-00648-4
26. Maximilien K.N.M. Does the Accumulating Human Capital Determine the Decision to Work as Self-employed? Evidence from Cameroon // The Journal of Chinese Sociology. 2024. Vol. 15. P. 5769–5793. DOI: 10.1007/s13132-023-01179-y
27. Merging Worklife Organizational Innovation and Educational Programs: Promoting Continuous Adaptations to the Global Economy / Haga T.S., Ravn J.E., Alias O.I. et al. // Systemic Practice and Action Research. 2024. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11213-024-09701-2#citeas> (дата обращения: 17.08.2024). DOI: 10.1007/s11213-024-09701-2
28. Авито.Работа: чаще других открытием собственного бизнеса интересуются представители поколения Z 2024. URL: <https://reporter63.ru/content/view/710482/avito-rabota-chashe-drugih-otkrytiem-sobstvennogo-biznesa-interesuyutsya-predstaviteli-pokoleniya-z> (дата обращения: 17.08.2024).
29. Li P., Wang M. Navigating the Legal Labyrinth: The Future of Data-Driven Platform Labor in China // Journal of the Knowledge Economy. 2024. DOI: 10.1007/s13132-024-02099-1
30. How Far Are NEET Youth Falling Behind in Their Non-Cognitive Skills? An Econometric Analysis of Disparities / Avanesian, G. et al. // Economies. 2024. Vol. 12. No. 1. P. 1-15. DOI: 10.3390/economies12010025
31. Fetisova, N. L. HR service of a modern educational organization in the context of global digitalization: development strategy. Economic consultant. 2023. No. 1. P. 61–74. <https://doi.org/10.46224/ecoc.2023.1.6>

REFERENCES

1. UN: The Sustainable Development Goals Report. 2024. Sustainable Development GOALS. Available at: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/> (accessed 17 August 2024)
2. Ball R. Employment. A Hundred English Working-Class Lives, 1900-1945, 2024, pp. 139-166. DOI: 10.1007/978-3-031-55084-3_6
3. Zudina A.A. Non-Cognitive Skills of NEET Youth in Russia. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*, 2022, no. 4, pp. 154–183. DOI: 10.17323/1814-9545-2022-4-154-183 (in Russ.)
4. Skvortsova M.B., Shestakova N.N. Unemployed and unschooled youth: causes, sources of formation and psychological characteristic of the group. *Sociodynamics*, 2020, no. 12, pp. 39 -51. DOI: 10.25136/2409-7144.2020.12.34579 (in Russ.)
5. Skillbox: Only 5% of Russian teenagers are not going to go to college or university after school. Available at: <https://skillbox.ru/media/education/tolko-5-rossiyskikh-podrostkov-ne-sobirayutsya-posle-shkoly-postupat-v-kolledzh-ili-vuz/?ysclid=m2gc9r44cl451298394> (accessed 17 August 2024) (in Russ.)
6. Anisimova K.N., Vladimirskaya A.A., Dudyrev F.F., Roshchin S.Yu. Graduates of secondary vocational education in the Russian labor market. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2023. 148 p. (in Russ.)
7. Dudyrev F.F., Anisimova K.V., Artemyev I.A. Secondary vocational education in Russia: a resource for economic development and the formation of human capital. Analytical report. Moscow, Higher School of Economics, 2022. 100 p. (in Russ.)
8. Maltseva V.A., Rosenfeld N.Ya. Educational and career trajectories of graduates of Russian universities based on the material of a longitudinal study. Moscow, HSE Publ., 2021. 48 p. (in Russ.)
9. Smoliarchuk E., Roshchin S., Travkin P. The role of training in the “school-to-work” transition in the Russian labour market. *Education + Training*, 2024, vol. 66, no. 7., pp. 851-872. DOI: 10.1108/ET-02-2024-0055

10. Kapelyushnikov, R.I., Zinchenko, D.I. Digital forms of employment in the Russian labor market: remote and platform. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2024. 57 p. Available at: https://www.hse.ru/data/2024/08/19/1900141421/WP3_2024_04.pdf?ysclid=m3qsjgny5p6724607 (accessed 17 August 2024) (in Russ.)
11. RSUH: Platform employment as a tool for labor socialization of representatives of generation Z. 2021. Available at: <https://rsuh.digital/platformennaya?ysclid=m2g828fz7x3249174> (accessed 17 August 2024) (in Russ.)
12. Long-term youth employment promotion program for the period up to 2030. Approved by the Decree of the Government of the Russian Federation dated 12/14/2021 No. 3581-r (as amended on 17.01.2024). Available at: <http://government.ru/docs/all/138196/> (accessed 17 August 2024) (in Russ.)
13. OECDiLibrary: Improving Financial Literacy. Analysis of Issues and Policies. 2005. Available at: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-literacy_9789264012578-en (accessed 17 August 2024).
14. ILO: Innovative livelihood pathways for youth in Uganda: The Online Gig Work Program. 2024. Available at: <https://www.ilo.org/resource/news/innovative-livelihood-pathways-youth-uganda-online-gig-work-program> (accessed 17 August 2024).
15. Iyortsuun A.S., Goyit M.G., Dakung R.J. Entrepreneurship education programme, passion and attitude towards self-employment. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 2020, vol. 13, no. 1, pp. 64-85.
16. Aakanksha, Bishnoi H.K. Education and earnings: examining the returns across regular, casual, and self-employed labour markets. *SN Business & Economics*, 2024, vol. 4, article no. 64. DOI: 10.1007/s43546-024-00663-0
17. Baird M., Ko P., Gahlawat N. Skill Signals in a Digital Job Search Market and Duration in Employment Gaps. *Journal of Labor Research*, 2024, vol. 45, pp. 403-435. DOI: 10.1007/s12122-024-09363-y
18. Zhao K., Li H., Luo Y. Mechanism analysis of the impact of regional digital transformation on the employment quality in the perspective of labor force structure. *Scientific Reports*, 2024, no. 14, article no. 25229. DOI: 10.1038/s41598-024-77096-0
19. Koivusalo M., Ssynarenko A., Mbare B. et al. Globalization, platform work, and wellbeing—a comparative study of Uber drivers in three cities: London, Helsinki, and St Petersburg. *Global Health*, 2024, no. 20, article no. 18. DOI: 10.1186/s12992-024-01021-315
20. Wei H., Zhang L., Deng P. et al. Two tales of platform regimes in China's food-delivery platform economy. *The Journal of Chinese Sociology*, 2022, no. 9, article no. 11. DOI: 10.1186/s40711-022-00170-5
21. RBC: What contributes to the development of youth entrepreneurship? 2024 Available at: <https://www.rbc.ru/business/12/09/2024/66daca569a79472270eb3416> (accessed 17 August 2024) (in Russ.)
22. Dolgikh, S. Potanin, B.S. Returns to different levels of education in Russia. *Journal of Economic Studies*, 2024, vol. 51, no. 8, pp. 1647-1663. DOI: 10.1108/JES-09-2023-0501
23. Bahl, S., Bhatt, V., Sharma, A. Returns to formal and informal vocational education and training in India. *International Journal of Manpower*, 2021, vol. 43 (7), pp. 1620-1645. DOI: 10.1108/IJM-04-2021-0211
24. VTSIOM: Not only money, or about the factors of choosing a job in Russia. 2024. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii> (accessed 17 August 2024) (in Russ.)
25. Zhou D., Zhang Q. & Li J. Impact of informal employment on individuals' psychological well-being: microevidence from China. *International Journal of Mental Health Systems*, 2024, no. 18, article no. 29. DOI: 10.1186/s13033-024-00648-4
26. Maximilien K.N.M. Does the Accumulating Human Capital Determine the Decision to Work as Self-employed? Evidence from Cameroon. *The Journal of Chinese Sociology*, 2024, vol. 15, pp. 5769-5793. DOI: 10.1007/s13132-023-01179-y
27. Haga T.S., Ravn J.E., Alias O.I. et al. Merging. Worklife Organizational Innovation and Educational Programs: Promoting Continuous Adaptations to the Global Economy. *Systemic Practice and Action Research*, 2024. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11213-024-09701-2#citeas> (accessed 17 August 2024) DOI: <https://doi.org/10.1007/s11213-024-09701-2>
28. Avito.Job: representatives of generation Z are more interested in starting their own business than others. 08.06.2024 Available at: <https://reporter63.ru/content/view/710482/avito-rabota-chashe-drugih-otkrytiem-sobstvennogo-biznesa-interesuyutsya-predstaviteli-pokoleniya-z> (accessed 17 August 2024) (in Russ.)
29. Li P., Wang M. Navigating the Legal Labyrinth: The Future of Data-Driven Platform Labor in China. *Journal of the Knowledge Economy*, 2024. DOI: 10.1007/s13132-024-02099-1
30. Avanesian, G., Borovskaya, M., Masych, M., Dikaya, L., Ryzhova, V., Egorova, V. How Far Are NEET Youth Falling Behind in Their Non-Cognitive Skills? An Econometric Analysis of Disparities. *Economies*, 2024, vol. 12, no. 1. pp. 1-15. DOI: 10.3390/economies12010025
31. Fetisova N. L. HR service of a modern educational organization in the context of global digitalization: development strategy. *Economic consultant*, 2023, no. 1, pp. 61-74. <https://doi.org/10.46224/ecoc.2023.1.6>

Авторы**Иванова Татьяна Борисовна**

(Россия, Волгоград)

Профессор, доктор экономических наук, профессор
кафедры государственного управления и менеджмента
Волгоградский институт управления – филиал
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
E-mail: nika20021960@bk.ru
ORCID ID: 0000-0002-1103-8210
Scopus Author ID: 57207908804

Миронова Светлана Михайловна

(Россия, Волгоград)

Доцент, доктор юридических наук, профессор кафедры
теории права и гражданско-правовых дисциплин
Волгоградский институт управления – филиал
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
E-mail: smironova2019@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0001-5288-2568
Scopus Author ID: 57205162358

Смолина Елена Григорьевна

(Россия, Волгоград)

Кандидат социологических наук, доцент кафедры
государственного управления и менеджмента
Волгоградский институт управления – филиал
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
E-mail: gum-vlgr@ranepa.ru
ORCID ID: 0009-0009-4266-1943

Фисенко Мария Дмитриевна

(Россия, Волгоград)

Старший преподаватель кафедры социологии, общей и
юридической психологии
Волгоградский институт управления – филиал
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
E-mail: sp-vlgr@ranepa.ru
ORCID ID: 0000-0002-6931-3051

Authors**Tatyana B. Ivanova**

(Russia, Volgograd)

Professor, Dr. Sci. (Econ.), Professor of the Department of
Public Administration and Management
Volgograd Institute of Management - branch
The Russian Presidential Academy of National Economy and
Public Administration
E-mail: nika20021960@bk.ru
ORCID ID: 0000-0002-1103-8210
Scopus Author ID: 57207908804

Svetlana M. Mironova

(Russia, Volgograd)

Associate Professor, Dr. Sci. (Law), Professor of the
Department of Theory of Law and Civil Law Disciplines
Volgograd Institute of Management - branch
The Russian Presidential Academy of National Economy and
Public Administration
E-mail: smironova2019@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0001-5288-2568
Scopus Author ID: 57205162358

Elena G. Smolina

(Russia, Volgograd)

Cand. Sci. (Sociol.), Associate Professor of the Department of
Public Administration and Management
Volgograd Institute of Management - branch
The Russian Presidential Academy of National Economy and
Public Administration
E-mail: gum-vlgr@ranepa.ru
ORCID ID: 0009-0009-4266-1943

Maria D. Fisenko

(Russia, Volgograd)

Senior Lecturer of the Department of Sociology, General and
Legal Psychology
Volgograd Institute of Management - branch
The Russian Presidential Academy of National Economy and
Public Administration
E-mail: sp-vlgr@ranepa.ru
ORCID ID: 0000-0002-6931-3051

Вклад авторов

Иванова Т. Б.: концептуализация, методология,
создание рукописи и ее редактирование,
руководство исследованием

Миронова С. М.: администрирование данных,
ресурсы

Смолина Т. Б.: верификация данных, проведение
исследования, формальный анализ

Фисенко М. Д.: визуализация, создание черновика
рукописи

© Иванова Т. Б., Миронова С. М., Смолина Е. Г.,
Фисенко М. Д., 2025

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

Author's contribution

Tatyana B. Ivanova: Conceptualization, Methodology,
Writing - Review & Editing, Supervision

Svetlana M. Mironova: Resources, Data Curation

Elena G. Smolina: Validation, Formal analysis, Investigation

Maria D. Fisenko: Writing - Original Draft, Visualization

© Tatyana B. Ivanova, Svetlana M. Mironova,
Elena G. Smolina, Maria D. Fisenko, 2025

The author's declared no conflicts of interest