
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.1

ВНУТРЕННИЙ КРАУДСОРСИНГ: ПОПЫТКА АНАЛИЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИРОДЫ

И.Д. Котляров

Национальный исследовательский университет
Высшая школа экономики (Санкт-Петербург)
E-mail: ivan.kotliarov@mail.ru

Внутренний краудсорсинг приобрел широкую популярность как инструмент повышения эффективности использования персонала, однако до сих пор не выполнен его анализ с точки зрения экономической теории и не определено его место в системе инструментов мобилизации персонала для решения нерутинных задач. В статье выполнен анализ внутреннего краудсорсинга с точки зрения марксистской политической экономии. Показано, что внутренний краудсорсинг не столько устраняет отчуждение труда, сколько маскирует его и содействует нарастанию эксплуатации работников. Проведен сравнительный анализ внутреннего краудсорсинга и других форм привлечения персонала с преимущественно нематериальным вознаграждением.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, внутренний краудсорсинг, отчуждение, эксплуатация.

INTERNAL CROWDSOURCING: AN ATTEMPT AT ANALYSIS OF ECONOMIC AND ORGANIZATIONAL NATURE

I.D. Kotlyarov

National Research University Higher School of Economics (St. Petersburg)
E-mail: ivan.kotliarov@mail.ru

Despite the popularity of internal crowdsourcing as a tool of increase of effectiveness of personnel, it has not been analyzed from the point of view of economic theory. Neither was it placed within the system of tools of mobilization of personnel for non-routine tasks. The present paper contains an analysis of internal crowdsourcing from the point of view of Marxist political economy. It is demonstrated that internal crowdsourcing hides alienation of labor instead of eliminating it, and contributes to increase of exploitation of employees. A comparative analysis of internal crowdsourcing and other forms of personnel use with predominantly non-material compensation is made.

Keywords: atypical employment, internal crowdsourcing, alienation, exploitation.

Внутренний краудсорсинг представляет собой специфическую форму использования человеческих ресурсов предприятия для решения задач, как правило, творческого характера и зачастую не связанных с должностными обязанностями работников [7, 8, 12, 24]. Формулировка задачи, сроки ее выполнения и вознаграждение обычно публикуются в открытом доступе (при

обычном краудсорсинге ознакомиться с ней может любой желающий, при внутреннем краудсорсинге доступ открыт для сотрудников предприятия). Задача чаще всего носит конкретный характер и направлена на достижение значимого для фирмы результата или же (что во многом равнозначно) на устранение важной для нее проблемы. Примером таких задач может быть разработка логотипа, устранение недостатков в обслуживании клиентов и т. д. Вознаграждение, как правило, носит символический характер, даже в том случае, если оно выдается в денежном или материальном виде (иначе говоря, символическая, репутационная ценность вознаграждения обычно выше материальной). Свой вариант решения задачи может прислать любой желающий (участие в проекте обязательным не является). После сбора всех вариантов решения инициатор проекта подводит итог и выдает вознаграждение, а затем либо реализует лучшее решение с целью устранения проблемы, либо синтезирует собственное решение на основе анализа присланных вариантов.

Вовлеченность работников при использовании внутреннего краудсорсинга формируется за счет ряда факторов:

- у них есть возможность оторваться от рутинных обязанностей и реализовать себя при решении творческой задачи;

- обращение к сотрудникам с целью устранения существующих проблем показывает работникам их ценность для компании, значимость их способностей и творческого потенциала для нее, а также готовность прислушаться к их мнению о существующих проблемах;

- поскольку решение задачи направлено на устранение какой-либо конкретной проблемы, сотруднику ясно, какую пользу фирме и обществу в целом принесли его предложения (в отличие от выполнения стандартных должностных обязанностей, связанных со сложным разделением труда, когда сотрудник нередко не представляет, каков будет конечный результат его усилий);

- предложенное работником решение становится элементом нематериального капитала компании, и как следствие, у сотрудника возникает ощущение совладения этим капиталом, т.е. причастности к фирме.

С позиции современной теории управления, направленной на создание ценности, в конечном счете речь идет о формировании интеллектуального капитала фирмы (причем в двух аспектах – за счет разработки новых технологических, дизайнерских, сервисных и других решений и за счет вовлеченности работников [2, 9, 10, 22] и их лояльности работодателю [15], т.е. повышения качества человеческого капитала). С точки зрения институциональной организации взаимодействий внутренний краудсорсинг позволяет частично трансформировать иерархические отношения между работником и работодателем в сетевые. Не стоит забывать и о том, что внутренний краудсорсинг может быть использован для минимизации транзакционных издержек [11, 16, 17].

Благодаря этим положительным свойствам краудсорсинг снискал широкую популярность на практике и рассматривается специалистами как позитивная форма нестандартной занятости (в отличие от других ее форм, влекущих за собой прекаризацию) [1, 3–6, 13, 18, 23]. Большой интерес он вызывает и у исследователей (из числа российских авторов особо бы хотелось обратить внимание на работы Р.А. Долженко [7, 8, 12]).

Тем не менее подход к изучению краудсорсинга носит преимущественно управленческий характер (причем узко управленческий – когда внутренний краудсорсинг изучался в отрыве от других форм мобилизации персонала), тогда как содержательного анализа этого феномена с точки зрения современной экономической теории (и тем более – политической экономики) пока выполнено не было. В качестве исключения можно также назвать исследования Р.А. Долженко, в которых краудсорсинг (в числе других нестандартных форм занятости) рассматривается с точки зрения теории транзакционных издержек [11], однако такой подход тоже тесно связан с управлением, а именно с конструированием оптимальной институциональной модели организации (в области использования человеческих ресурсов).

В предлагаемой статье приводится попытка выполнить такой анализ с позиции политической экономики, т.е. вскрыть сущность краудсорсинга с точки зрения его способности минимизировать отчуждение труда (поскольку, очевидно, марксистская категория отчуждения носит более глубокий характер, чем управленческая категория невовлеченности в процесс труда). Кроме того, мы попытаемся сопоставить краудсорсинг с другими сходными (по крайней мере, внешне) формами привлечения человеческого капитала (в том числе и использовавшимися в советский период).

Такое сопоставление имеет, безусловно, теоретический интерес – за счет возможности выявления возможных предшественников внутреннего краудсорсинга (как показала И.В. Цыганкова, нестандартные формы использования имеют давнюю историю [25]). В настоящее время вообще пробудился интерес к исследованию на новой методологической базе экономического и управленческого инструментария, использовавшегося в СССР, что не может не радовать; данный подход позволил специалистам выявить наличие в СССР весьма интересных и неожиданных институтов и инструментов [19, 20].

Тем не менее можно указать на наличие у поставленных задач и прикладного значения (благодаря разграничению сфер применения внутреннего краудсорсинга и других сходных инструментов, и как следствие, большей эффективности их использования). Такие исследования могут позволить включить в набор современных технологий менеджмента те методики, которые успешно применялись в социалистический период, а потом оказались забыты [19] (разумеется, с определенной адаптацией, а также – что очень важно – путем их синтеза с современным инструментарием).

Одной из важных проблем капиталистического наемного труда является отчуждение, проявляющееся на разных уровнях (отчуждение от средств производства, от результата труда, от процесса труда и в конечном счете от человеческой сущности) [21]. Очевидно, что работник в состоянии отчуждения обладает крайне низкой мотивацией и не заинтересован в повышении эффективности деятельности предприятия. Это означает, что фирма, нуждающаяся в качественном труде работника, должна принять меры к преодолению этого отчуждения (или, как минимум, к его маскировке), чтобы обеспечить вовлеченность работника [2, 9, 10, 22], и одним из инструментов создания такой вовлеченности выступает, как было сказано выше, внутренний краудсорсинг.

Однако вовлеченность человека в выполнение своих трудовых обязанностей, по нашему мнению, не может по умолчанию рассматриваться как

устранение отчуждения. Дело в том, что хотя на внешнем, поверхностном уровне устранение отчуждения (как марксистской категории) и вовлеченность (как управленческая категория) могут проявляться одинаково (как искреннее и добровольное стремление человека выполнять работу), однако на сущностном уровне они имеют принципиально разную природу. Отсутствие отчуждения – это полноценная реализация человеком заложенного в нем потенциала в соответствии с его собственными взглядами, ценностями и убеждениями, устранение товарного характера труда. Вовлеченность – это заинтересованность человека в выполнении порученной ему работы, однако эта заинтересованность может возникать не только в связи с его собственными ценностями, а на основе навязанных ему взглядов, в конечном счете препятствующих раскрытию потенциала человека и вынуждающих его (возможно, незаметно для него самого) действовать в соответствии с интересами тех, кто навязал ему эти взгляды.

При этом нужно понимать двухуровневую природу формирования вовлеченности на основе внутреннего краудсорсинга. На первом уровне идет вовлеченность работника в выполнение краудсорсингового проекта, на втором – вовлеченность работника в выполнение его непосредственных трудовых обязанностей благодаря его положительной реакции на участие в краудсорсинговом проекте. Для фирмы важно, чтобы были представлены оба уровня вовлеченности (т.е. чтобы сиюминутное удовлетворение работника от участия в краудсорсинговом проекте переросло в результате в долгосрочное удовлетворение от сотрудничества с компанией).

На первый взгляд может показаться, что внутренний краудсорсинг действительно помогает преодолеть отчуждение труда при реализации связанных с внутренним краудсорсингом задач, однако ситуация является более сложной. Даже если работы, выполняемые сотрудником в рамках проекта внутреннего краудсорсинга, рассматривать как неотчужденный труд (хотя ниже приведены особенности отношений работника и работодателя при внутреннем краудсорсинге), характер основной трудовой деятельности работника (а внутренний краудсорсинг выступает всего лишь дополнением к ней) не изменился. Работник по-прежнему отчужден от своего труда, но, благодаря внутреннему краудсорсингу, у него складывается положительное восприятие работодателя, формируется ощущение возможности реализации своего потенциала и, как следствие, появляется интерес к сотрудничеству с фирмой, создается чувство сопричастности к ней (за счет того, что в успехе фирме есть и его конкретный вклад), т.е. возникает вовлеченность. Иными словами, за счет небольшой доли неотчужденного (точнее, псевдо-неотчужденного) труда у работника возникает иллюзия того, что его труд в принципе не отчужден, т.е. внутренний краудсорсинг позволяет не столько устранить отчуждение труда в основной деятельности работника, сколько замаскировать его. Создающаяся у работника вовлеченность в основные трудовые обязанности, достигнутая благодаря участию работника во внутреннем краудсорсинге, таким образом, строится не на отсутствии отчуждения, а на создании иллюзии его отсутствия.

Что же касается участия работника в краудсорсинговом проекте, то в ходе его выполнения сотрудник решает некоторую значимую для предприятия задачу, в конечном счете направленную на повышение эффективности

использования его ресурсов. Сотрудник искренне вовлечен в выполнение этой задачи, поскольку она позволяет ему реализовать свой творческий потенциал и направлена на конечный результат. При этом вознаграждение работника за это решение носит преимущественно нематериальный характер (и достанется оно только тому, чье решение будет признано наилучшим, остальные участники никакого вознаграждения не получают). Полученный результат (также имеющий нематериальный характер – техническое, коммерческое, маркетинговое, сервисное и т.п. решение) будет присвоен фирмой и использован ею для наращивания своей эффективности. Таким образом, можно утверждать, что результат труда работника будет отчужден от него и присвоен работодателем (и в дальнейшем будет применяться без ведома сотрудника и вне его контроля) и что вознаграждение сотрудника в общем случае будет несоизмеримо мало по сравнению с выгодой, которую работодатель получит от коммерческого использования присвоенного им результата.

Следовательно, можно сделать следующие выводы:

- внутренний краудсорсинг не позволяет полностью устранить отчуждение труда работников при их участии в краудсорсинговом проекте, он лишь дает возможность смягчить это отчуждение;

- внутренний краудсорсинг не устраняет отчуждение работника, участвовавшего в краудсорсинговом проекте, при выполнении его текущих трудовых обязанностей, он лишь позволяет замаскировать это отчуждение и за счет этой маскировки сформировать долгосрочную вовлеченность работника;

- долгосрочная вовлеченность работника, возникающая благодаря его участию в краудсорсинговом проекте, во многом имеет под собой иллюзорную основу. Сотрудник психологически ощущает, что в успехе фирмы есть его конкретный вклад, однако этот вклад отделен от сотрудника, присвоен работодателем и дальнейшее его использование находится вне контроля его автора, а сам сотрудник лишен возможности претендовать на участие в той выгоде, которую фирма получила благодаря предложенному им результату;

- таким образом, внутренний краудсорсинг, по сути дела, представляет собой инструмент усиления эксплуатации работников (и выведения этой эксплуатации за пределы обычных трудовых обязанностей, включение в сферу эксплуатации творческих способностей работника), при котором за достигнутый конкретный результат они получают несопоставимое по сравнению с ценностью этого результата для компании вознаграждение и иллюзию своего соучастия в компании.

Тем не менее привлекательность участия во внутренних краудсорсинговых проектах для работников достаточно высока за счет того, что у них возникает возможность проявить свой творческий потенциал для достижения конкретного, явного (а не теряющегося в общей рутине функционирования компании) результата. И ради этой возможности работники готовы мириться с усилением эксплуатации (поскольку это усиление преподносится в исключительно привлекательной для них внешней форме).

Далее приводится сравнительный анализ внутреннего краудсорсинга с другими формами использования трудовых ресурсов предприятия, предпо-

лагающими преимущественно нематериальное вознаграждение (см. таблицу). Разумеется, в таблице охвачены не все формы такого использования, в нее включены лишь те варианты, которые, на субъективный взгляд, наиболее типичны (или были типичны) для нашей страны.

Сравнительный анализ нерутинных форм привлечения персонала

Критерий сравнения	Внутренний краудсорсинг	Рационализаторская деятельность	Соревнование	Субботники
Цель	Решение значимой для фирмы задачи, как правило, имеющей нематериальный характер	Совершенствование выполнения определенного процесса на основе внедрения организационных и технических новшеств	Повышение качества выполнения текущих трудовых обязанностей на основе более требовательного отношения к ним и интенсификации труда	Создание условий для более удобного выполнения трудовых обязанностей (уборка помещений, благоустройство территории, переезд) Выполнение текущих трудовых обязанностей в нерабочий день
Отношение к непосредственным трудовым обязанностям участников	Как правило, не связан	Связан	Связан	Зависит от модели организации субботника
Инициатор	Работодатель	Работник	Работодатель	Работодатель и/или трудовой коллектив
Характер участия	Добровольный	Добровольный	Обязательный	Формально добровольный, нередко вырождается в обязательный
Время проведения	Рабочее и нерабочее время	Рабочее и нерабочее время	Рабочее время	Нерабочее время
Характер выполнения	Индивидуальный (в составе коллектива)	Индивидуальный	Индивидуальный или групповой (в составе коллектива)	Коллективный
Соперничество между участниками	Присутствует	Как правило, отсутствует	Присутствует	Отсутствует
Характер вознаграждения	Преимущественно нематериальный	Материальный и нематериальный	Материальный и нематериальный	Нематериальный
Характер результата	Нематериальный	Нематериальный	Нематериальный или материальный (в зависимости от содержания трудовых обязанностей)	Материальный
Временной характер	Как правило, нерегулярный	Стихийный	Регулярный, охватывает длительный временной интервал	Как правило, нерегулярный
Внедрение результата	Предполагается	Не обязательно	Происходит в ходе выполнения	Происходит

Анализ таблицы позволяет утверждать, что из представленных в ней форм привлечения персонала для решения нерутинных задач ближе всего к внутреннему краудсорсингу по модели организации стоят соревнования [14] и субботник (разумеется, при этом они обладают рядом существенных отличий от него), а не к рационализаторской деятельности, как могло бы показаться по внешнему (но не содержательному) сходству выполняемых задач. При этом наличие во внутреннем краудсорсинге элемента конкуренции дает основания полагать, что с организационной точки зрения внутренний краудсорсинг все же ближе к соревнованию. С известной степенью упрощения можно трактовать внутренний краудсорсинг как неформальное внутрикорпоративное соревнование в области выполнения задач, имеющих значение для фирмы в целом и напрямую не связанных с содержанием должностных обязанностей большинства сотрудников. Следовательно, их шансы уравниваются и соперничество между ними становится более объективным и подлинно внутрикорпоративным (а не ограниченным рамками одного подразделения). Это существенно отличает внутренний краудсорсинг от обычного соревнования, в которое для обеспечения сопоставимости результатов либо вовлекаются сотрудники одного подразделения (или однопрофильных подразделений), либо при охвате соревнованием всего персонала используются разнообразные более или менее искусственные процедуры сведения деятельности различных подразделений к единой шкале.

Подводя итог, можно констатировать, что внутренний краудсорсинг с организационной точки зрения представляет собой новую форму привлечения трудовых ресурсов предприятия для решения значимых задач. Однако, содействуя формированию вовлечения сотрудников, он, к сожалению, не столько устраняет отчуждение, сколько маскирует его и содействует нарастанию эксплуатации работников, включению в эту эксплуатацию видов деятельности, выходящих за пределы традиционных трудовых обязанностей работника. Кроме того, внутренний краудсорсинг не является уникальным инструментом мобилизации персонала, скорее, его нужно рассматривать как один из элементов системы инструментов привлечения сотрудников для решения нерутинных задач.

Литература

1. Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. № 24. С. 71–86.
2. Балашова О.А. Как вовлечь сотрудников в реализацию стратегии // Стратегический менеджмент. 2015. № 2. С. 82–85.
3. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6. С. 7–11.
4. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5. С. 13–26.
5. Гришинова Е.А., Азьмук Н.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность // Демографія та соціальна економіка. 2014. № 1. С. 85–96.

6. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 1. С. 168–173.
7. Долженко Р.А. Формирование стратегии организации с использованием краудсорсинга // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 4. С. 125–129.
8. Долженко Р.А. Использование краудсорсинга как источника инноваций и идей в организации // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 224–237.
9. Долженко Р.А. Некоторые аспекты управления вовлеченностью персонала через призму корпоративной культуры // Управление корпоративной культурой. 2014. № 2. С. 104–113.
10. Долженко Р.А. Опыт исследования вовлеченности персонала в коммерческом банке // Мотивация и оплата труда. 2015. № 3. С. 230–240.
11. Долженко Р.А. Транзакционные издержки использования новых форм трудовых отношений // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 4. С. 110–118.
12. Долженко Р.А. Опыт прогнозирования перспективных направлений работы с персоналом с помощью краудсорсинга // Управление корпоративной культурой. 2014. № 3. С. 180–187.
13. Долженко Р.А., Попов Э.И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 12. С. 179–185.
14. Евдокимова Е.А. Соревнование как инструмент повышения эффективности работы персонала предприятия сферы услуг // Экономика и экологический менеджмент (электронный научный журнал). 2012. № 2. С. 161–165.
15. Евдокимова Е.А. Формирование трудовой лояльности // Вестник НГУЭУ. 2014. № 3. С. 173–181.
16. Кирьянов И.В. Количественная оценка транзакционных издержек организации. Общий методический подход // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 78–101.
17. Кирьянов И.В. Количественный анализ транзакционных издержек: кардиналистский подход // Проблемы теории и практики управления. 2015. № 3. С. 127–137.
18. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11. С. 93–101.
19. Плещенко В.И. К вопросу об общественно-исторической практике реализации экономической теории клубов в СССР // Менеджмент сегодня. 2014. № 3. С. 138–142.
20. Плещенко В.И. Генезис межфирменной координации и деловых сетей в промышленности: опыт СССР // Менеджмент сегодня. 2015. № 4. С. 226–230.
21. Попова Т.К. Отчуждение труда как система экономических отношений на уровне предприятий: взаимосвязь политэкономического и институционального аспектов: автореф. ... канд. экон. наук. Иваново: Ивановский государственный университет, 2009.
22. Руднев Е.А. Вовлеченность: факторы, влияющие на эффективность организации // Менеджмент сегодня. 2015. № 5. С. 318–324.
23. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4. С. 44–53.
24. Хау Дж. Краудсорсинг: Коллективный разум как инструмент развития бизнеса. М.: Альпина Пабlishер, 2012. 288 с.
25. Цыганкова И.В. «Новые» формы нестандартной занятости на российском рынке труда // Политическая экономия: прошлое, настоящее, будущее: сборник тезисов Международной научной конференции 15 мая 2014 года. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. С. 133–135.

Bibliography

1. *Bazzhina V.A., Cygankova I.V., Nikishina O.Ju.* Razvitie nestandartnyh form zanjatosti v sovremennoj Rossii // Rossijskoe predprinimatel'stvo. 2014. № 24. P. 71–86.
2. *Balashova O.A.* Kak вовлеч' sotrudnikov v realizaciju strategii // Strategicheskij menedzhment. 2015. № 2. P. 82–85.
3. *Bobkov V.N., Veredjuk O.V.* Social'naja ujazvimost' rabotnikov i obshhestva kak rezul'tat neustojchivosti zanjatosti // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2013. № 6. P. 7–11.
4. *Bobkov V.N., Chernyh E.A., Aliev U.T., Kuril'chenko E.I.* Neustojchivost' zanjatosti: negativnye storony sovremennyh social'no-trudovyh otnoshenij // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2011. № 5. P. 13–26.
5. *Grishnova E.A., Az'muk N.A.* Razvitie chelovecheskogo kapitala i transformacija form zanjatosti: vzaimovlijanie i vzaimoobuslovlennost' // Demografija ta social'na ekonomika. 2014. № 1. P. 85–96.
6. *Dolzhenko R.A.* Novye formy trudovyh otnoshenij: utochnenie ponjatij // Vestnik Altajskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2014. № 1. P. 168–173.
7. *Dolzhenko R.A.* Formirovanie strategii organizacii s ispol'zovaniem kraudsorsinga // Problemy teorii i praktiki upravlenija. 2014. № 4. P. 125–129.
8. *Dolzhenko R.A.* Ispol'zovanie kraudsorsinga kak istochnika innovacij i idej v organizacii // Vestnik NGUJeU. 2015. № 1. P. 224–237.
9. *Dolzhenko R.A.* Nekotorye aspekty upravlenija вовлечennost'ju personala cherez prizmu korporativnoj kul'tury // Upravlenie korporativnoj kul'turoj. 2014. № 2. P. 104–113.
10. *Dolzhenko R.A.* Opyt issledovanija вовлечennosti personala v kommercheskom banke // Motivacija i oplata truda. 2015. № 3. P. 230–240.
11. *Dolzhenko R.A.* Transakcionnye izderzhki ispol'zovanija novyh form trudovyh otnoshenij // Nauchnyj zhurnal NIU ITMO. Serija: Jekonomika i jekologicheskij menedzhment. 2014. № 4. P. 110–118.
12. *Dolzhenko R.A.* Opyt prognozirovanija perspektivnyh napravlenij raboty s personalom s pomoshh'ju kraudsorsinga // Upravlenie korporativnoj kul'turoj. 2014. № 3. P. 180–187.
13. *Dolzhenko R.A., Popov Je.I.* Vzaimosvjaz' novyh form trudovyh otnoshenij i prekarizacii truda v uslovijah postindustrial'noj jekonomiki // Vestnik Altajskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2014. № 12. P. 179–185.
14. *Evdokimova E.A.* Sorevnovanie kak instrument povyshenija jeffektivnosti raboty personala predpriyatija sfery uslug // Jekonomika i jekologicheskij menedzhment (jelektronnyj nauchnyj zhurnal). 2012. № 2. P. 161–165.
15. *Evdokimova E.A.* Formirovanie trudovoj lojal'nosti // Vestnik NGUJeU. 2014. № 3. P. 173–181.
16. *Kir'janov I.V.* Kolichestvennaja ocenka transakcionnyh izderzhek organizacii. Obshhij metodicheskij podhod // Vestnik NGUJeU. 2015. № 1. P. 78–101.
17. *Kir'janov I.V.* Kolichestvennyj analiz transakcionnyh izderzhek: kardinalistskij podhod // Problemy teorii i praktiki upravlenija. 2015. № 3. P. 127–137.
18. *Kolot A.M.* Transformacija instituta zanjatosti kak sostavljajushhaja global'nyh izmenenij v social'no-trudovoj sfere: fenomen prekarizacii // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2013. № 11. P. 93–101.
19. *Pleshhenko V.I.* K voprosu ob obshhestvenno-istoricheskoy praktike realizacii jekonomicheskoy teorii klubov v SSSR // Menedzhment segodnja. 2014. № 3. P. 138–142.
20. *Pleshhenko V.I.* Genezis mezhfirmennoj koordinacii i delovyh setej v promyshlennosti: opyt SSSR // Menedzhment segodnja. 2015. № 4. P. 226–230.
21. *Popova T.K.* Otchuzhdenie truda kak sistema jekonomicheskikh otnoshenij na urovne predpriyatij: vzaimosvjaz' politjekonomicheskogo i institucional'nogo aspektov: avto-ref. ... kand. jekon. nauk. Ivanovo: Ivanovskij gosudarstvennyj universitet, 2009.

22. *Rudnev E.A.* Vovlechennost': faktory, vlijajushhie na jeffektivnost' organizacii // *Menedzhment segodnja*. 2015. № 5. P. 318–324.
23. *Sankova L.V.* Prekarizacija zanjatosti v sovremennoj jekonomike: sistemnyj risk ili «osobaja» forma fleksibilizacii // *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii*. 2014. № 4. P. 44–53.
24. *Hau Dzh.* Kraudsorsing: Kollektivnyj razum kak instrument razvitija biznesa. M.: Al'pina Pablisher, 2012. 288 p.
25. *Cygankova I.V.* «Novye» formy nestandartnoj zanjatosti na rossijskom rynke truda // *Politicheskaja jekonomija: proshloe, nastojashhee, budushhee: sbornik tezisov Mezh-dunarodnoj nauchnoj konferencii 15 maja 2014 goda*. SPb.: Izd-vo Politehn. un-ta, 2014. P. 133–135.