

# ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ОБРАЗОВАНИЕ

## HUMAN RESOURCES AND EDUCATION

Оригинальная статья / Original article

УДК 331.5

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-6-202-210>



### Современный вид нестандартной занятости в системе трудовых отношений

С. В. Мамонтова<sup>1</sup>✉, А. А. Страбыкин<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Юго-Западный государственный университет  
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: efv05@mail.ru

#### Резюме

**Актуальность.** Нестационарные формы занятости представляют собой гибкие виды трудоустройства, которые отличаются от традиционных постоянных рабочих мест отсутствием строгих временных рамок, стабильного графика и гарантированного дохода. Актуальность изучения таких форм обусловлена несколькими факторами: цифровые тенденции развития рынка труда, когда работодатели предпочитают гибкость и мобильность сотрудников, а работники стремятся сохранить баланс между работой и личной жизнью; экономический рост, заключающийся в создании новых рабочих мест и стимулировании инноваций, а также демографические изменения и старение населения.

**Цель** – проанализировать современные тенденции нестандартных форм занятости, закрепившиеся также после ограничительных мер, связанных с распространением COVID-19.

**Задачи** публикации заключаются в изучении актуальных форм нестандартной занятости, раскрытии их специфики и распространения.

**Методология.** Теоретический каркас данной работы составили специализированные научно-практические журналы, статьи в периодических изданиях. В ходе анализа литературы по соответствующей проблематике автор обратился к традиционным общеметодологическим принципам объективности, научного анализа, обобщения и научного абстрагирования.

**Результаты.** В данной статье излагаются результаты исследования рынка труда на предмет наиболее популярных видов нестандартной занятости в период с начала пандемии COVID-19 по сегодняшний день.

**Выходы.** Авторы резюмируют о начале глобальных перемен, реформации экономики в целом и рынка труда в частности. Но сколь масштабным и быстрым является темп перестройки видов социально-экономических отношений, столь масштабным становится и не поспевающий за скоростью формирования вопрос законодательного регулирования, реформации трудовой деятельности участников этих инноваций в целях социальной защищенности граждан, а также снижения социальной напряженности в обществе.

**Ключевые слова:** нестандартная занятость; пандемия; санкции; цифровизация; рынок труда; трудовая деятельность.

**Конфликт интересов:** В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

**Для цитирования:** Мамонтова С. В., Страбыкин А. А. Современный вид нестандартной занятости в системе трудовых отношений // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2025. Т. 15, № 6. С. 202–210. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-6-202-210>

Поступила в редакцию 18.10.2025

Принята к публикации 16.11.2025

Опубликована 30.12.2025

© Мамонтова С. В., Страбыкин А. А., 2025

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент / Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2025;15(6):202–210

## A modern form of non-standard employment in the system of labor relations

Svetlana V. Mamontova<sup>1</sup>✉, Andrey A. Strabykin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Southwest State University  
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: efv05@mail.ru

### Abstract

**Relevance.** Non-stationary forms of employment are flexible types of employment that differ from traditional permanent jobs in that they do not have strict time limits, a stable schedule, or a guaranteed income. The relevance of studying these forms is due to several factors: the digital trends in the labor market, where employers prefer flexibility and mobility in their employees, and employees seek to maintain a balance between work and personal life; economic growth, which involves creating new jobs and stimulating innovation; and demographic changes and an aging population.

**The purpose** is to analyze current trends in non-standard forms of employment, which have also become established after the restrictive measures related to the spread of the COVID-19 coronavirus infection.

**Objectives** publications aim to study current forms of non-standard employment, reveal their specifics, and spread them.

**Methodology.** The theoretical framework of this work was based on specialized scientific and practical journals and articles in periodicals. During the analysis of the literature on the relevant issues, the author referred to the traditional general methodological principles of objectivity, scientific analysis, generalization, and scientific abstraction.

**Results.** This article presents the results of a study of the labor market for the most popular types of non-standard employment from the beginning of the COVID-19 pandemic to the present day.

**Conclusions.** The authors summarize the beginning of global changes, the reformation of the economy as a whole and the labor market in particular. However, the pace of restructuring of socio-economic relations is so rapid that it outpaces the legislative regulation and reformation of the labor activities of the participants in these innovations in order to ensure the social security of citizens and reduce social tensions in society.

**Keywords:** non-standard employment; pandemic; sanctions; digitalization; labor market; and work activities.

**Conflict of interest:** In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

**For citation:** Mamontova S.V., Strabykin A.A. A modern form of non-standard employment in the system of labor relations. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2025;15(6):202–210. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-6-202-210>

Received 18.10.2025

Accepted 16.11.2025

Published 30.12.2025

\*\*\*

### Введение

Глобализация, непостоянство, систематическое стремление к развитию технологий и высокий темп изменений в укладе современного общества – все это не оставляет шансов устоявшейся, закоренелой, привычной всем когда-то стандартной занятости. Цифровизация, прокатившаяся по миру своим масштабом, положила начало грандиозным изменениям в мировой экономике.

Стоит отметить целый ряд кризисных явлений последних лет, выступив-

ших катализатором процесса становления новых форм нестандартной занятости на российском рынке труда. Череда самых ярких явлений последних лет из этого списка началась с затронувшей все сферы экономики пандемии COVID-19. На смену пандемии пришли множественные геополитические волнения, сопровождающиеся большим объемом разнообразных санкционных давлений стран Запада на государство.

Во времена пандемии особенно часто использовался перевод сотрудников на

дистанционную занятость [1]; разные сферы труда, с одной стороны, были вынуждены прибегнуть к такому решению, с другой – ставили эксперимент о возможности трудовой деятельности в сложившихся условиях и о её эффективности [2]. Как результат – большое количество сфер [3] смогли трудиться дистанционно, показывая хороший уровень производительности [4], возможности для фокусировки и концентрации [5]. Итак, даже после снятия жёстких ограничений, после прохождения пика пандемии множество организаций не спешили отказываться от «дистанционки». Работодатели или продолжали применять такой режим труда работников, или конструировали график [6], смешивая удалённую работу с деятельностью из ранее привычных офисов и других рабочих мест [7].

Следующими катализаторами развития новых форм нестандартной занятости в стране выступили геополитические волнения, вызвавшие множественные пакеты санкций стран Запада. С целью истощения национальной экономики «недружественные» страны пытались задеть каждую ее область. Так, экономика стала вынуждена развиваться под большим давлением из вне, переводить большинство сфер, затронутых санкциями, в условия импортозамещения [8], что несло за собой большие риски для производств, выводило предприятия на новый уровень развития при условии успешного преодоления кризисного влияния вынужденного импортозамещения. Также стоит отметить, что в этот период множество иностранных компаний покинули российский рынок, распродавая свои капиталы [9], что существенно повлияло на структурное изменение национальной экономики [10], требуя быстрой адаптации и глобальной перестройки рынка труда. Таким образом, в экономической среде последних лет наблюдались: высокая неопределенность, необходимость перестройки в минимальные сроки, увеличе-

ние спроса на нестандартную занятость и необходимость ее развития.

Со времён начала пандемии и по сегодняшний день уже существовали и вновь появилось разнообразие нестандартных форм занятости, например непостоянная занятость, неполная занятость, работа по совместительству, дистанционная занятость, неформальная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, краудсорсинг, инсорсинг, фриланс и др. Статья 555 ТК РФ регламентирует: «Нестандартная занятость – это система социально-трудовых отношений, по тем или иным признакам отклоняющаяся от законодательно установленных норм трудовой деятельности»<sup>1</sup>, следовательно, каждая форма труда, которая хоть по одному из критериев не может быть отнесена к стандартной занятости, попадает в классификацию нестандартной. Основу нестандартной занятости сегодня составляют такие направления, как «дистанционная занятость», «самозанятые», «работающие по договорам ГПХ», «фрилансеры», «платформенная занятость».

## Материалы и методы

Теоретический каркас составили специализированные научно-практические журналы и статьи в периодических журналах. В ходе анализа литературы использовались традиционные общеметодологические принципы объективности, научного анализа и синтеза, обобщения и научного абстрагирования.

## Результаты и их обсуждение

Нестандартная занятость охватывает многие формы трудовой активности, выходящие за рамки традиционного понятия найма, подразумевающего полную рабочую неделю и постоянную работу на одного работодателя. Рассмотрим более детально представленные выше виды не-

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М.: Пропаганда: Омега-Л, 2002. 176 с.

стандартной занятости и дадим им краткую характеристику.

**1. Дистанционная занятость.** Резко набравший популярность с началом пандемии этот вид нестандартной занятости стал своего рода новым прорывом на рынке труда. А по прошествии пика пандемии показал свою состоятельность и высокое значение для экономики. Дистанционная (удаленная) занятость – это форма организации трудовой деятельности, при которой сотрудник исполняет свои обязанности и выполняет трудовые функции, находясь вне установленного штатного рабочего места, предоставляемого работодателем, при применении технологий дистанционной связи<sup>1</sup>. «Дистанционка» может быть как неформальной (фриланс, договор ГПХ), в таком виде была наиболее известна в допандемийный период. Также с начала пандемии этот вид нестандартной занятости стал популярен в виде официального трудового отношения (сотрудник в штате) с установленным дистанционным рабочим местом с разным процентом рабочего времени, проводимого дистанционно (полностью удаленная работа, гибридный график, частичная удаленная занятость, эпизодическая форма «удаление» и др.).

По данным статистики, до пандемии доля работников, занятых дистанционно, составляла 1-2% от общей численности занятых. На период пика пандемии процент занятых составил уже 20-25% от общей численности. Кроме того, по данным сайтов Head Hanter и SuperJob, в этот период 30% компаний перевели своих сотрудников на этот вид занятости. После пандемии в 2023 г. ситуация немного стабилизировалась, и доля дистанционно занятых сотрудников составила 15-20% российских компаний. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2024 г. 420 тыс. чел.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М.: Пропаганда: Омега-Л, 2002. 176 с.

трудились удаленно все дни рабочей недели, тогда как 817 тыс. чел. – несколько дней.

**2. Самозанятые.** Эта категория нестандартной занятости является наиболее отслеживаемой среди других благодаря введенному в 2019 г. «налогу на профессиональный доход». Это специальный режим налогообложения самозанятых граждан, позволяющий платить налог с доходов от самостоятельной деятельности; льготный налог у такой категории сегодня составляет 4–6%. По данным Федеральной налоговой службы, такой способ может обезопасить самозанятых работников от штрафов за незаконную предпринимательскую деятельность и легально вести свою трудовую деятельность.

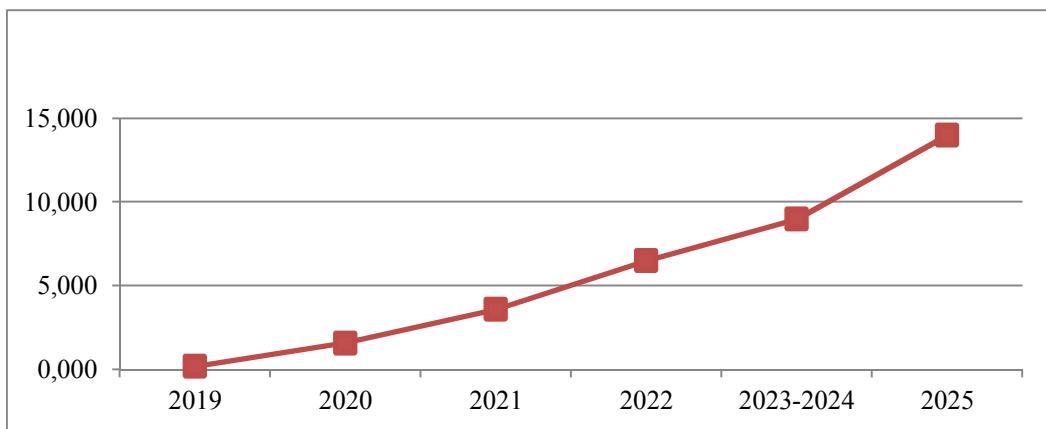
Количество самозанятых с января 2019 г. изменилось с 20 тыс. чел. к 14 млн чел. к августу 2025 г. (рис. 1). Также по данным ФНС, по итогам 2019 г. количество зарегистрированных самозанятых составило 200 тыс. чел., 2020 г. – 1,6 млн, 2021 г. – 3,6 млн, 2022 г. – 6,5 млн, конец 2023 г. – начало 2024 г. – 9 млн.

**3. Работающие по гражданско-правовым договорам (ГПХ).** ГПХ – это гражданско-правовой договор, соглашение сторон, регулирующее имущественные отношения, регламентированные Гражданским кодексом РФ, а не Трудовым кодексом РФ, как в случае стандартной занятости. К основным видам договоров ГПХ можно отнести: договор подряда, договор оказания услуг, договор поручения, договор авторского заказа, договор комиссии.

Данный вид нестандартной занятости также набрал популярность с 2019 г. по сегодняшний день. Количество работающих по договорам ГПХ увеличилось, потому что компании чаще стали использовать этот вид договора для привлечения большего количества работников при условии их трудоустройства для работы над временными проектами. Исходя из вышесказанного можно сделать выводы об основных отличиях в сравне-

нии со стандартным трудовым договором. По данному виду соглашения работник не может рассчитывать на основ-

ные социальные гарантии трудовой деятельности, но устроиться на такую работу будет легче.



**Рис. 1.** Число самозанятых, млн чел.

По опросам рекрутинговых агентств, таких как Head Hunter, по состоянию на 2022-2023 гг. более 50% российских компаний периодически или регулярно используют найм по договорам ГПХ, и этот процент продолжает расти. А по данным Росстата, количество людей, оформленных договором гражданско-правового характера по состоянию на 2024 г., составляет 1,4 млн чел. (1,1% от лица всех занятых).

**4. Фрилансеры.** Фрилансер – человек, выполняющий трудовую деятельность независимо, т. е. без заключения стандартного долгосрочного трудового договора с каким-нибудь работодателем. Такой работник сам определяет вид деятельности, распределяет время, усилия и средства труда, а также выбирает проект или потребителя своих услуг и продуктов с установкой цены на них. Иногда такие работники заключают договора ГПХ. Еще данный вид нестандартной занятости нередко пересекается с видом самозанятых, но является слишком популярным в последнее время и имеет большие темпы развития, что делает необходимым выделить его в отдельный вид и разобраться в нем поподробнее. Такой вид занятости охватывает множество сфер, основными из которых являются относительно новые, пользующиеся большой

популярностью у молодежи сферы. К таким относятся: ИТ и деятельность в области программного обеспечения, дизайн, контент-маркетинг и копирайтинг, маркетинг и реклама, фотография и видеосъёмка, перевод, бухгалтерия и аудит, различные виды консультирования, репетиторство и др. [11]. По данным сайта «Работа.ру», при этом 29% опрошенных фрилансеров оказывают услуги как частные лица, и 49% получают доход от подработки до 10 тыс. руб. в месяц. Кроме договоров ГПХ и самозанятости, фрилансеры используют регистрацию ИП, в других случаях осуществляют свою деятельность и вовсе без регистрации, что, в свою очередь, является незаконной и представляет определенные риски как для работника, так и для заказчика. По состоянию на сегодняшний день фриланс является одной из самых популярных видов нестандартной занятости, набравший популярность со времён начала пандемии в 2019 г. Как описано выше, большую роль в развитии такого вида нестандартной занятости сыграла масштабная цифровизация экономики, которая открыла колоссальные возможности для этого вида трудоустройства.

По данным исследований Ассоциации фрилансеров и фриланс-платформ

(АФФП), а также исследований платформы Youdo, число фрилансеров по состоянию на 2020 г. составляло 3-5 млн чел., на 2021 г. – 6-8 млн, на 2022-2023 гг. – 10-12 млн (рис. 2).

Различные аналитические платформы прогнозируют продолжение роста числа занятых в форме фриланса граждан в нашей стране, увеличение объема и разновидности рынка услуг фрилансеров,

также продолжение слияния видов нестандартной занятости, их трансформация, чему должно способствовать развитие цифровых фриланс-платформ, специальное правовое регулирование и разработка норм социальной защищённости фрилансеров. Таким образом, фриланс можно назвать одной из лидеров перспективных видов занятости для будущего рынка труда и развития экономики.



**Рис 2.** Число самозанятых по данным исследования АФФП, млн чел.

5. Платформенная занятость. Итак, этот вид занятости представляет собой трудовые и социально-экономические отношения, посредником между заказчиком и работником выступает некоторая специально разработанная цифровая платформа. Платформенная занятость – наиболее показательный результат цифровизации экономики [12]. В какой-то степени это занятость будущего, где управление основными коммуникациями трудовой деятельности отдана компьютерным программам. Многими авторами рассматриваются вопросы, связанные с использованием технологий искусственного интеллекта [13], в т. ч. на рынке труда [14], посредством внедрения инструментов, обеспечивающих автоматизацию рабочего процесса: умная аналитика, персонализация данных и т. д. [15].

Данный вид нестандартной занятости активно развивается, представляя на рынок труда все новые и новые виды платформ. Он уже охватил почти все сферы экономики: от транспорта, представленного сегодня такими платформа-

ми, как Яндекс.такси, Uber, Gett, платформ доставки, таких как Delivery club, Яндекс.еда, платформ бытовых услуг, например Youdo, Profi.ru, Qlean, до платформ микрозадач, таких как Яндекс.толока, Amazon, Mechanical turk и др.

По данным ВШЭ, в 2020 г. число работников в этом виде нестандартной занятости составило 1,5-2 млн чел., в 2022 г. – 6 млн (что составляет около 8% от занятого населения), в 2023-2024 гг. продолжает набирать рост пропорционально динамике самозанятых. Наиболее распространенной областью в платформенной занятости в качестве основной работы оказались услуги репетиторства и преподавания (15,2%), услуги в сфере ИТ (15,1%), услуги по ремонту (15,8%), а также услуги перевозок и курьерской доставки (16,5%) (рис. 3).

Рассмотренные нестандартные формы занятости часто переплетаются между собой. Одни используют других для официального оформления, другие имеют в своей основе технические части первых. Так, например, фрилансеры оформляют

свои социально-экономические отношения с заказчиками по средствам договоров ГПХ, регистрации в качестве самозанятых или ИП. А касательно фриланса и

платформенной занятости, то существует ряд цифровых фриланс-платформ, например Upwork (ограничила доступ пользователям из России), Kwork.



**Рис. 3.** Структура платформенных занятых в разных сферах, % [16]

## Выводы

Таким образом, проведя исследование наиболее популярных видов нестандартной занятости, можно сделать вывод о подтверждении теории начала глобальных перемен и реформации экономики в целом и рынка труда в частности. Но сколь масштабным и быстрым является темп перестроения видов социально-экономических отношений, столь мас-

штабным становится и не поспевающий за скоростью формирования нового вида рынка труда вопрос законодательного регулирования трудовой деятельности участников этих инноваций, что, в свою очередь, требует глобальной реформации трудового законодательства в целях социальной защищенности граждан, а также снижения социальной напряженности в обществе.

## Список литературы

1. Нагапетян К. В., Озерникова Т. Г. Удаленная работа в условиях пандемии: проблемы и возможности для бизнеса и персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. № 1 (52). С. 70-79.
2. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Т. 11, № 2. С. 128-147.
3. Мамонтова С. В. Трансформация труда в эпоху технологических перемен // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2019. Т. 9, № 2 (31). С. 172-179.
4. Уфимцева Е. В., Волчкова И. В. Удаленная работа: современные реалии трудовой сферы // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 1. С. 23-38.

5. Обущенко Т. Н. Производительность труда дистанционных работников // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 10. С. 160-166.
6. Миленин М. В. Дистанционная работа изменяет стратегию управления персоналом // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2020. Т. 17, № 4. С. 92-102.
7. Чекалкин С. А. Организация удаленной работы после пандемии // Инновации и инвестиции. 2023. № 8. С. 415-424.
8. Атурин В. В. Антироссийские экономические санкции и проблемы импортозамещения в условиях современной международной конкуренции // Вестник Евразийской науки. 2019. Т. 11, № 2. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN219.pdf> (дата обращения: 05.09.2025).
9. Косякова И. В. Уход иностранных компаний из России // Вестник науки. 2023. Т. 3, № 12 (69). С. 121-125.
10. Эксперты оценили потери ушедших из России компаний в \$240 млрд. URL: [https://www.alta.ru/external\\_news/94014/](https://www.alta.ru/external_news/94014/) (дата обращения: 01.09.2025).
11. Копирайтинг, маркетинг и PR названы самыми популярными сферами во фрилансе. URL: <https://www.sostav.ru> (дата обращения: 10.09.2025).
12. Романюк Е. В. Платформенная занятость: сущность, особенности, регулирование // Экономика труда. 2025. Т. 12, № 2. С. 127-144.
13. Митрясова А. С. Трансформация занятости и трудовых отношений под воздействием искусственного интеллекта // Вестник Нижегородского университета имени Н. И. Лобачевского. 2023. № 5. С. 128-133.
14. Мамонтова С. В. Искусственный интеллект на рынке труда // Материалы VIII Международной научно-практической конференции: в 2 частях. Тамбов, 2025. С. 124-127.
15. Лескина Э. И. Искусственный интеллект в сфере труда // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 111-117.
16. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д. А. Стужук, К. О. Чертенков; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. 30 с.

## References

1. Nagapetyan K.V., Ozernikova T.G. Remote work in a pandemic: problems and opportunities for business and personnel. *Upravlenie personalom i intellektual'nyimi resursami v Rossii = Personnel and Intellectual Resources Management in Russia*. 2021;(1):70-79. (In Russ.)
2. Gurova I.M. Remote work as a trend of the times: results of mass experience. *MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitiye) = MIR (Modernization. Innovations. Development)*. 2020;11(2):128-147. (In Russ.)
3. Mamontova S.V. Transformation of labor in the era of technological change. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2019;9(2):172-179. (In Russ.)
4. Ufimtseva E.V., Volchkova I.V. Remote work: modern realities of the labor sphere. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2021;8(1):23-38. (In Russ.)
5. Obushchenko T.N. Labor productivity of remote workers. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2021;(10):160-166. (In Russ.)
6. Milenin M.V. Remote work changes the strategy of personnel management. *Vestnik Rossiiskogo ekonomiceskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova = Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics*. 2020;17(4):92-102. (In Russ.)
7. Chekalkin S.A. Organization of remote work after the pandemic. *Innovatsii i investitsii = Innovations and Investments*. 2023;(8):415-424. (In Russ.)

8. Aturin V.V. Anti-Russian economic sanctions and the problems of import substitution in the context of modern international competition. *Vestnik Evraziiskoi nauki = Bulletin of Eurasian Science.* 2019;11(2). (In Russ.) Available at: <https://esj.today/PDF/40ECVN219.pdf> (accessed 05.09.2025).
9. Kosyakova I.V. The exit of foreign companies from Russia. *Vestnik nauki = Bulletin of Science.* 2023;3(12):121-125. (In Russ.)
10. Experts estimated the losses of companies that left Russia at \$240 billion. (In Russ.) Available at: [https://www.alta.ru/external\\_news/94014/](https://www.alta.ru/external_news/94014/) (accessed 01.09.2025).
11. Copywriting, marketing and PR are named the most popular areas in freelancing. (In Russ.) Available at: <https://www.sostav.ru> (accessed 10.09.2025).
12. Romanyuk E.V. Platform employment: essence, features, and regulation. *Ekonomika truda = Labor Economics.* 2025;12(2):127-144. (In Russ.)
13. Mityasova A.S. Transformation of employment and labor relations under the influence of artificial intelligence. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta imeni N.I. Lobachevskogo = Bulletin of Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky.* 2023;(5):128-133. (In Russ.)
14. Mamontova S.V. Artificial intelligence in the labor market. In: *Materialy VIII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii = Materials of the VIII International Scientific and Practical Conference.* Tambov; 2025. P. 124-127. (In Russ.)
15. Leskina E.I. Artificial intelligence in the field of labor. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka = Russian Law: Education, Practice, Science.* 2020;(4):111-117. (In Russ.)
16. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorvat E.S., Kareva D.E., Stuzhuk D.A., Chertenkov K.O. Platform employment in Russia: scales, motives and barriers to participation: an analytical report. Moscow: Natsional'nyi issledovatel'skii universitet «Vysshaya shkola ekonomiki»; 2022. 30 p. (In Russ.)

### Информация об авторах / Information about the Authors

**Мамонтова Светлана Викторовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,  
e-mail: [efv05@mail.ru](mailto:efv05@mail.ru),  
ORCID: 0000-0003-0126-8562

**Страбыкин Андрей Алексеевич**, аспирант кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,  
e-mail: [andrey.strabikin@yandex.ru](mailto:andrey.strabikin@yandex.ru),  
ORCID: 0009-0005-2218-8870

**Svetlana V. Mamontova**, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor at the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,  
e-mail: [efv05@mail.ru](mailto:efv05@mail.ru),  
ORCID: 0000-0003-0126-8562

**Strabikin A. Andrey**, Postgraduate at the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,  
e-mail: [andrey.strabikin@yandex.ru](mailto:andrey.strabikin@yandex.ru),  
ORCID: 0009-0005-2218-8870