

**Для цитирования:**

Кучина Ю. А. Влияние технологических факторов на качество трудовой жизни российских граждан // European and Asian Law Review. 2025. № 4. Т. 8. С. 25–34. DOI: 10.34076/27821668\_2025\_8\_4\_25.

**Information for citation:**

Kuchina, Yu. A. (2025) Vliyanie tekhnologicheskikh faktorov na kachestvo trudovoi zhizni rossiiskikh grazhdan [The Influence of Technological Factors on the Quality of Working Life of Russian Citizens]. European and Asian Law Review. 8 (4), 25–34. DOI: 10.34076/27821668\_2025\_8\_4\_25.

УДК 349.2

BISAC: 026000

DOI: 10.34076/27821668\_2025\_8\_4\_25

Научная статья

## ВЛИЯНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН<sup>1</sup>

**Ю. А. Кучина**

Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева  
ORCID ID: 0000-0002-7290-5373

*Статья посвящена изучению отдельных проявлений воздействия технологических факторов на качество трудовой жизни граждан (активизация дестандартизации труда, необходимость развития навыков и адаптации на протяжении всей трудовой жизни, дисбаланс работы и личной жизни, роботизация и алгоритмическое управление). Автор приходит к выводу, что цифровые технологии одновременно создают как новые возможности развития качества трудовой жизни, так и новые риски, минимизация которых возможна через проведение социальной политики, направленной на поддержку занятости, обеспечение свободного времени, действенной реализации права на информацию, защиту достоинства работника в период трудовой деятельности.*

**Ключевые слова:** *качество трудовой жизни, цифровизация, технологические факторы, дестандартизация труда, баланс работы и личной жизни, роботизация, алгоритмическое управление*

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ имени В. Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № ВНШ/25-СГ.

## THE INFLUENCE OF TECHNOLOGICAL FACTORS ON THE QUALITY OF WORKING LIFE OF RUSSIAN CITIZENS<sup>2</sup>

**Yuliya A. Kuchina**

*Ural State Law University named after V. F. Yakovlev*

ORCID ID: 0000-0002-7290-5373

*The article is devoted to the study of individual manifestations of the impact of technological factors on the quality of working life of citizens (increased de-standardization of labor, the need to develop skills and adaptation throughout working life, the imbalance of work and personal life, robotization and algorithmic management). The author concludes that digital technologies simultaneously create both new opportunities for developing the quality of working life and new risks, which can be minimized through social policies aimed at supporting employment, ensuring free time, effective exercise of the right to information, and protecting the dignity of an employee during work.*

**Keywords:** *quality of working life, digitalization, technological factors, de-standardization of work, work-life balance, robotization, algorithmic management*

### Введение

Современная экономическая модель, характеризующаяся цифровизацией отношений, высокими темпами развития технологий и техники при одновременной ограниченности природных и человеческих ресурсов, заставляет политиков и экономистов по-новому взглянуть на будущее государств в целом и сферы труда в частности, в первую очередь с точки зрения места и роли индивида в сфере общественного труда. Именно поэтому в настоящее время все чаще стали обращаться к проблемам не только уровня, но и качества жизни, в рамках изучения которого прежде всего интересна тематика качества трудовой жизни, поскольку именно труд – главный способ зарабатывания средств, являющихся основой человеческого существования; труд позволяет удовлетворить базовые потребности человека, а также занимает в условиях повышения интенсивности трудового процесса значительную часть продолжительности жизни человека.

Концепция качества трудовой жизни начала формироваться в США в 70-х гг. прошлого столетия, получив стартовое определение как «деятельность организации, направленная на удовлетворение потребности ее работника путем создания механизмов, при помощи которых работник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе» [Третьяк, 2005: 139]. В этот период становится очевидным, что человек должен рассматриваться как самостоятельная творческая личность, которая может реализовать весь свой потенциал при обеспечении оптимальных для этого условий [Цыганкова, 2007: 190]. К настоящему времени сложилось понимание качества трудовой жизни как «многомерной структуры, которая не относится к категории универсальных и вечных конструкций» [Губенко, Третьяк, Зенкова, 2019: 61], поскольку находится в постоянном развитии. Тем не менее наиболее распространенным российским определением качества трудовой жизни становится его понимание как «характеристики условий и организации труда с позиции наилучшей организации способностей работников» [Горелов,

<sup>2</sup> The reported study was funded by USLU named after V. F. Yakovlev according to the project of the scientific school № VNSH/25-SG.

Тучков, 1997: 126], что находит отражение и в правовом поле: в решении Экономического совета СНГ от 16 декабря 2005 г. «О проекте Концепции развития социальных и медицинских основ улучшения качества жизни и профилактики потери трудоспособности ветеранов войн, участников локальных конфликтов, миротворческих операций и жертв терроризма в государствах-участниках СНГ на 2006–2010 годы» под качеством трудовой жизни предложено понимать «условия производственной жизни, позволяющие учесть степень реализации интересов работника и использования его интеллектуальных, творческих, моральных, организационных способностей и др. Качество трудовой жизни находит свое выражение в повышении чувства удовлетворенности трудом, в стремлении повышать квалификацию». Аналогичное определение качества трудовой жизни содержится в Указе Губернатора Свердловской области от 29 января 2014 г. № 45-УГ «О Концепции повышения качества жизни населения Свердловской области на период до 2030 года – „Новое качество жизни уральцев“».

От успешности реализации концепции качества трудовой жизни зависит обеспечение социальной безопасности, определяемой как «надежная защищенность жизненно важных интересов социальных субъектов... сохранение и развитие человеческого потенциала, систем жизнеобеспечения людей, непреходящих ценностей их образа жизни, нравственного поведения и деятельности» [Плотников, 2004: 15], тем более что потребность в безопасности – одна из основных потребностей человека. Соответственно, «процесс формирования социальной безопасности можно рассматривать как создание условий для социального и духовного возвышения человека» [Шиловцев, 2018: 98], а саму социальную безопасность – как «бережное отношение государства к главному своему богатству – человеку» [Зеркалов, 2012: 4].

Достижению целей социальной безопасности личности на локальном уровне способствует социальное развитие организации<sup>3</sup> как «процесс изменения к лучшему в ее социальной среде, включающий в себя сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала» [Ягофарова, 2008: 124]. Социальная среда организации как совокупность ее работников, социальной инфраструктуры, условий труда и быта, системы охраны труда; социально-психологического климата, мер социальной защищенности работников, механизмов мотивации и вознаграждения за труд, а также условий для культурного досуга работников и членов их семей [Богдан, Масилова, 2015: 61] обеспечивает социальное развитие организации, приводящее в результате к росту жизненного уровня работников и членов их семей.

Соответственно, на качество трудовой жизни будут оказывать влияние те факторы, под воздействием которых формируется социальная среда и происходит социальное развитие организации в целом и персонала в частности. Думается, что данные факторы можно перечислить, используя PESTLE-анализ – инструмент для выявления и анализа ключевых факторов изменений в организационной среде, влияющих на успешность организации. Название – аббревиатура английских слов «political, economic, social, technological, legal and environment» [Герасимова, 2016: 30], их можно располагать в произвольном порядке, поэтому в нашей стране данный вид анализа более известен как PESTEL-анализ. При таком анализе оцениваются политические, экономические, социальные, технологические, правовые факторы и факторы окружающей среды, воздействующие на организацию.

<sup>3</sup> В словосочетании «социальное развитие организации» термин «организация» синонимичен термину «работодатель».

## Основная часть

Полагаю, что сегодня технологические факторы являются первостепенными с точки зрения их влияния на качество трудовой жизни, поскольку в силу своей специфики они задают направление на цифровую трансформацию как государственной политики, так и экономики, правового сопровождения возникающих явлений и процессов, социальных аспектов отношений в сфере труда. Неслучайно В. В. Путин на пленарном заседании Петербургского международного экономического форума 2022 г. заявил о том, что «технологическое развитие – это сквозное направление, которое определит не только текущее десятилетие, но и весь XXI век»<sup>1</sup>, и провозгласил технологическое лидерство с цифровой трансформацией государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы национальными целями развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года<sup>2</sup>.

Начиная с XVIII в. человечество стало свидетелем смены нескольких типов технологического уклада. По мнению академика С. Ю. Глазьева, в России в настоящее время осуществляется переход к шестому технологическому укладу, характеризующемуся активным использованием нанотехнологий, гелио- и ядерной энергетикой, новыми видами транспорта и коммуникаций, использованием стволовых клеток, инженерией живых тканей и органов, восстановительной хирургией и медициной [Глазьев, 2017]. Шестой уклад приходит на смену пятому, основными отраслями которого были электроника и микроэлектроника, информационные технологии, генная инженерия, программное обеспечение, телекоммуникации, освоение космического пространства. Помимо смены технологического уклада государства испытывают на себе и влияние четвертой промышленной революции, предполагающей «развитие тренда предыдущего индустриального этапа в направлении тотального вытеснения умственного труда за счет создания сложных цифровых систем и алгоритмов», главным вызовом становится «принципиальное освобождение производственной сферы от живого труда» [Балацкий, 2019: 10].

Мир находится на пороге технологических свершений, и сложно предсказать, как они скажутся на трудовых отношениях и их участниках. Преобладают две точки зрения: сторонники первой признаками современной технологической парадигмы считают индивидуализацию и разделение рабочей силы, когда работающее население четко делится на редких высокооплачиваемых квалифицированных работников на постоянной основе на полный рабочий день с официальным оформлением трудовых отношений и многочисленных низкооплачиваемых малоквалифицированных работников, трудящихся на временной основе или неполный рабочий день, без официального оформления трудовых отношений. Оплата труда за равный трудовой функционал снижается, а нагрузка на рабочем месте, наоборот, увеличивается, незащищенность работников на рынке труда усиливается с распространением нестандартных форм занятости, ограничением свободы выбора рабочих задач, затрудненностью обучения и отсутствием социальной поддержки на работе [Болтански, Кьяпелло, 2011]. Приверженцы второй точки зрения признаками современной технологической парадигмы считают усиление стабильной защищенной занятости и увеличение среднего срока пребывания людей на рабочем месте.

<sup>1</sup> Владимир Путин назвал одним из ключевых принципов развития достижение технологического суверенитета России // URL: <https://rospatent.gov.ru/ru/news/pmef-putin-17062022> (дата обращения: 01.12.2025).

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Данные аспекты они полагают признаками превалирующего влияния работников на рынке труда [Nyatt, Spletzer, 2016; Nyatt, Spletzer, 2017].

Остановимся на нескольких проявлениях технологических факторов, оказывающих воздействие на качество трудовой жизни граждан сегодня.

1. Изменяется характер трудовой деятельности работников: вместо стандартизации и унификации, характерных для индустриальной экономики, активно развивается дестандартизация труда [Абсалямова, Абсалямов, 2016: 23]. Кроме того, особой популярностью пользуются новые формы занятости, которые не подпадают под сферу действия трудового права напрямую (самозанятость, платформенная занятость). С одной стороны, это дает работникам большую свободу, возможность сочетать различные формы труда (например, в виде самозанятости и работы по трудовому договору), стать более уверенным в завтрашнем дне, если, например, один из источников дохода исчезнет; расширяются возможности для трудоустройства у лиц, испытывающих трудности с поиском работы. С другой стороны, происходит резкая интенсификация труда, «сохраняются риски долгосрочной безработицы, повышение психических и эмоциональных рисков для работников в условиях неопределенности и постоянных изменений, риски незащищенности и уязвимости новых категорий работников в условиях новых форм занятости и организации труда» [Нехода, Пань, 2021: 911].

Готовящийся к вступлению в силу 1 октября 2026 г. Федеральный закон от 31 июля 2025 г. № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» в качестве партнера-исполнителя, лично выполняющего работы, оказывающего услуги с использованием посреднической цифровой платформы, рассматривает только индивидуальных предпринимателей и физических лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», которые заключают гражданско-правовые договоры. Аналогичный подход уже реализован в Республике Казахстан, ст. 102 Социального кодекса которого предусматривает регулирование взаимоотношений между оператором, заказчиком и исполнителем (сторонами платформенной занятости) в соответствии с Гражданским кодексом Республики Казахстан. Тем не менее возможность привлечения исполнителем – юридическим лицом работников для оказания услуг и выполнения работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости в Республике Казахстан все же предусмотрена, и даже в Трудовой кодекс введена ст. 146-1, посвященная особенностям регулирования труда данной категории работников. Однако в литературе справедливо отмечается, что «в статье речь идет о тех случаях, когда заключается именно трудовой договор, а не о фактических обстоятельствах, когда в отношениях между „цифровым работодателем“ и работником имеются признаки трудовых отношений, которые следует еще доказать» [Нургалиева, Баймаханова, 2024: 54].

2. Необходимы развитие навыков и адаптация на протяжении всей трудовой жизни. Гарантии занятости больше не связаны с наличием единственной профессии или работодателя. Новые технологии требуют постоянного обновления знаний и умений, в том числе в смежных областях; работодатели все чаще ориентируются не на профессиональные навыки, а на гибкие, помогающие работать в команде, взаимодействовать с другими людьми. Поэтому работник должен постоянно следить за уровнем собственной востребованности, так как именно она становится гарантией занятости [Одегов, Павлова, Теленная, 2018: 74]. Неслучайно ведущим национальным проектом для отношений в сфере труда и занятости, запущенным в 2025 г., стал нацпроект «Кадры». Федеральные проекты, включенные в его состав,

направлены прежде всего именно на обучение и переобучение граждан. Например, в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» к 2030 г. должна быть создана эффективная система подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них. Федеральный проект «Образование для рынка труда» предполагает разработку рекомендаций по организации системы профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования, а также молодых специалистов на конкретные предприятия (организации) региона, в том числе на основе цифрового профиля путем взаимодействия кадровых центров учебных заведений, центров занятости населения, работодателей.

Необходимость быстро включаться в стремительно меняющуюся ситуацию на рынке труда, в сжатые сроки осваиваться в меняющихся профессиональных условиях требует развития института наставничества, современную основу которого с 1 марта 2025 г. заложила ст. 351.8 Трудового кодекса РФ. Однако представляется, что сформированных норм недостаточно для полноценной реализации профессионального развития работников, поэтому требуется более детальная проработка данного вопроса на подзаконном уровне. Например, в Республике Кыргызстан утверждено Типовое положение о наставничестве на предприятии (в организации)<sup>3</sup>, в Республике Казахстан приняты Правила организации наставничества казахстанских работников и требования к работодателям, привлекающим иностранную рабочую силу<sup>4</sup>, Типовое положение о наставничестве имеется и в Республике Беларусь<sup>5</sup>.

3. Как никогда актуальна проблема баланса работы и личной жизни. Под влиянием технологических изменений, с одной стороны, у работников появляется больше времени для личных интересов, саморазвития и самопознания; нередко именно возможность гибкого графика становится ценнее размера заработной платы. С другой стороны, работник вынужден тратить свободное время на обучение, чтобы сохранить востребованность, решать производственные задачи, поскольку благодаря смартфонам и компьютерам он может быть доступен круглосуточно в любой точке мира, что приводит к размыванию границ рабочего времени. Все чаще у работодателей становятся популярными дежурства «на телефоне» для возможности экстренного реагирования в случае возникновения внештатной ситуации, однако работодатели не рассматривают данные дежурства как рабочее время и, соответственно, их не оплачивают; законность таких действий подтверждает и формирующаяся судебная практика<sup>6</sup>, с которой сложно согласиться. В итоге дисбаланс работы и личной жизни негативно сказывается на качестве трудовой жизни работников, приводит к раннему профессиональному выгоранию.

4. На качество трудовой жизни оказывают влияние роботизация и алгоритмизация. По данным Международной федерации робототехники, в 2024 г. в мире было установлено 542 тыс. промышленных роботов, основные потребители – Китай, Япония и США. В России эксплуатационный парк промышленных роботов составляет

<sup>3</sup> Постановление Кабинета министров Кыргызской Республики от 9 августа 2023 г. № 397 «Об утверждении Типового положения о наставничестве на предприятии (в организации)».

<sup>4</sup> Приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 июня 2024 г. № 197 «Об утверждении Правил организации наставничества казахстанских работников и требований к работодателям, привлекающим иностранную рабочую силу».

<sup>5</sup> Постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. № 2 «Об утверждении Типового положения о наставничестве».

<sup>6</sup> См., например: определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 октября 2025 г. № 88-16694/2025.

более 20 тыс. устройств, спрос пока небольшой<sup>7</sup>. Это означает, что для нашей страны глобальная проблема роботозамещения не стоит, т. е. опасения, что люди повсеместно будут лишены работы из-за использования роботов, в ближайшее время не сбудутся, поэтому государство пока нацелено на выполнение задачи по роботизации.

Влияние на качество трудовой жизни роботизация и алгоритмизация оказывают двоякое.

С одной стороны, именно благодаря активному использованию цифровых технологий могут быть созданы миллионы новых рабочих мест, связанных с разработкой, производством, продажей и обслуживанием роботов. Роботы могут выполнять вредную / опасную для человеческого организма работу, не уставать от монотонной нагрузки, выполнять простые виды работ, быть помощником человека на рабочем месте, в том числе в сфере охраны труда, что даст возможность работать в безопасных и здоровых условиях труда, сможет предотвратить профессиональное выгорание. В свою очередь, алгоритмический менеджмент также имеет положительные стороны для работников: происходит «оптимальное распределение нагрузки между работниками, способствующее повышению производительности труда; получение объективных результатов оценки труда, не искаженных „человеческим фактором“, исходя из заданных параметров; заблаговременное получение информации с прогнозом в отношении конкретного работника на будущее, позволяющее принять меры к снижению / устранению риска» [Филипова, 2023: 18].

С другой стороны, данные проявления цифровой трансформации сферы труда действительно создают угрозу рабочим местам, поскольку, не требуя соблюдения трудового законодательства, позволяют увеличить выпуск продукции / объем оказываемых услуг, что может привести к резкому росту безработицы и, как следствие, к плохо контролируемой трудовой миграции. Чтобы достойно противостоять роботизации, от человека требуется не просто повышать квалификацию или вовсе переобучаться, а постоянно развивать эмоциональный интеллект, который зачастую представляет собой генетическую предрасположенность или закладывается в детские годы. Еще сложнее ситуация обстоит с применением алгоритмического управления, недостатками внедрения которого в процессы управления персоналом становится отсутствие прозрачности, предвзятость и дискриминация, подотчетность и дегуманизация [Кулагина, 2024: 73]. Так, на конференции AI Journey глава ПАО «Сбербанк России» Г. Греф заявил об увольнении до 1 января 2026 г. до 20 % сотрудников, признанных неэффективными искусственным интеллектом<sup>8</sup>. Это приводит к снижению мотивации, невозможности оценить законность кадровых решений работодателя, трудовым конфликтам, постоянному психоэмоциональному напряжению, снижению удовлетворенности трудом, усиливающейся потере контроля над частной жизнью, что особенно ярко демонстрирует процесс формирования цифрового профиля работника за счет использования оставленных им намеренно или случайно цифровых следов.

## Выводы

Подводя итог сказанному, следует отметить, что качество трудовой жизни как комплексная характеристика условий, содержания и организации труда, которая

<sup>7</sup> Розанов О. Кто побеждает в мировой гонке роботов? // URL: <https://www.fondsk.ru/news/2025/10/22/kto-pobezhdaet-v-mirovoy-gonke-robotov.html> (дата обращения: 02.12.2025).

<sup>8</sup> В Сбербанке начались массовые увольнения по приказу нейросетей. Путин недоволен // URL: [https://www.cnews.ru/news/top/2025-11-20\\_v\\_sberbanke\\_nachalis\\_massovye](https://www.cnews.ru/news/top/2025-11-20_v_sberbanke_nachalis_massovye) (дата обращения: 02.12.2025).

отражает степень удовлетворения потребностей работника в трудовой деятельности, а также его благополучие на рабочем месте, находится под воздействием разнообразных факторов, среди которых технологические факторы в условиях цифровой трансформации как национального приоритета развития России выходят в лидеры. Влияние технологических факторов на качество трудовой жизни амбивалентно; ослабить их негативное воздействие способно целенаправленное формирование «техно-гуманистической» среды труда через государственную и корпоративную социальную политику, в которой технологии выступают драйвером расширения человеческих возможностей, а не их ограничителем. Такая политика должна быть направлена на поддержку занятости, обеспечение свободного времени, действительную реализацию права на информацию, защиту достоинства работника в период трудовой деятельности.

### Библиографический список

- Hyatt H. R., Spletzer J. R.* The recent decline of single quarter jobs // *Labour Economics*. – 2017. – Vol. 46. – P. 166–176.
- Hyatt H. R., Spletzer J. R.* The shifting job tenure distribution // *Labour Economics*. – 2016. – Vol. 41. – P. 363–377.
- Абсалямова С., Абсалямов Т.* Четвертая промышленная революция: трансформация содержания труда и трудовых отношений // *Наука и мир*. – 2016. – № 2. – С. 23–24.
- Балацкий Е. В.* Глобальные вызовы четвертой промышленной революции // *Terra Economicus*. – 2019. – 17(2). – С. 6–22. – DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-2-6-22.
- Болтански Л., Кьяпелло Э.* Новый дух капитализма. – М.: Новое литературное обозрение, 2011. – 976 с.
- Герасимова Е. Б.* Новое направление экономического анализа: бизнес-анализ // *Вестник Финансового университета*. – 2016. – № 3. – С. 28–33.
- Глазьев С. Ю.* Великая цифровая революция: вызовы и перспективы для экономики XXI века // URL: <https://glazev.ru/velikaja-tsifrovaja-revoljutsija-vyzovy-i-perspektivy-dlja-jekonomiki-i-veka/> (дата обращения: 01.12.2025).
- Горелов Н. А., Тучков А. И.* Энциклопедия труда и занятости. – СПб.: Изд-во СПб. гос. ун-та, 1997. – 239 с.
- Губенко А. В., Третьяк С. Н., Зенкова Т. Ю.* Методы измерения и способы обеспечения качества трудовой жизни в сфере услуг // *Экономика и управление*. – 2019. – № 5 (163). – С. 60–65.
- Зеркалов Д. В.* Социальная безопасность: моногр. – Киев: Основа, 2012. – 532 с.
- Кулагина А. В.* Алгоритмическое управление, контроль и оценка работников: проблемы регулирования // *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского*. Сер.: Право. – 2024. – № 1. – С. 70–77. – DOI: 10.52452/19931778\_2024\_1\_70.
- Нехода Е. В., Пань Ли.* Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // *Экономика труда*. – 2021. – Т. 8. – № 9. – С. 897–916. – DOI: 10.18334/et.8.9.113408.
- Нургалиева Е. Н., Баймаханова А. С.* Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан // *Вестник Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева*. Сер.: Право. – 2024. – № 1 (146). – С. 49–65.
- Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Теленная Л. С.* Технологические предпосылки трансформации сферы труда // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2018. – № 4 (210). – С. 69–75. – DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10041.
- Плотников В. С.* Социальная безопасность в транзитивном обществе: содержание и механизм обеспечения: автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Новосибирск, 2004. – 28 с.

Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. – 2005. – № 3. – С. 39–43.

Управление социальным развитием организации: теория и практика: учеб. пособие / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова. – 2-е изд, испр., доп. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 284 с.

Филипова И. А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 16–18.

Цыганкова И. В. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни // Вестник НГУ. Сер.: Социально-экономические науки. – 2007. – Т. 7. – Вып. 3. – С. 183–190.

Шиловцев А. В. Социальная безопасность личности в современной России // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2018. – № 1. – С. 96–106.

Ягофарова А. М. Социальное развитие организации – роль команды управления. – М.: Экзамен, 2008. – 384 с.

## References

Absalyamova, S. & Absalyamov, T. (2016) Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya: transformatsiya soderzhaniya truda i trudovykh otnoshenii [Fourth industrial revolution: transformation of work and labour relations]. *Nauka i mir*, (2), 23–24.

Balatskii, E. V. (2019) Global`nye vyzovy chetvertoi promyshlennoi revolyutsii [Global challenges of the Fourth Industrial Revolution]. *Terra Economicus*, (17:2), 6–22.

Bogdan, N. N. & Masilova, M. G. (2015) *Upravlenie sotsial`nym razvitiem organizatsii: teoriya i praktika* [Managing the social development of an organization: theory and practice]: textbook. Vladivostok, Izdatel'stvo VGUES, 284.

Boltanski, L. & K'yapello, E. (2011) *Novyi dukh kapitalizma* [The new spirit of capitalism]. Moscow, Novoe literaturnoe obozrenie, 976.

Filipova, I. A. (2023) Algoritmicheskii menedzhment i tsifrovoe profilirovanie v sfere truda [Algorithmic management and digital profiling in the world of work]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (1), 16–18.

Gerasimova, E. B. (2016) Novoe napravlenie ekonomicheskogo analiza: biznes-analiz [A new direction of economic analysis: business analysis]. *Vestnik Finansovogo universiteta*, (3), 28–33.

Glaz'ev, S. Yu. (2017) *Velikaya tsifrovaya revolyutsiya: vyzovy i perspektivy dlya ekonomiki XXI veka* [The great digital future: challenges and perspectives for the XXI century economics], available at: <https://glazev.ru/velikaya-tsifrovaya-revoljutsiya-vyzovy-i-perspektivy-dlja-jekonomiki-i-veka/> (accessed: 01.12.2025).

Gorelov, N. A. & Tuchkov, A. I. (1997) *Entsiklopediya truda i zanyatosti* [Encyclopedia of Labor and Employment]. Saint-Petersburg, Izdatel'stvo Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta, 239.

Gubenko, A. V. & Tret'yak, S. N. & Zenkova, T. Yu. (2019) Metody izmereniya i sposoby obespecheniya kachestva trudovoi zhizni v sfere uslug [Methods for Assessing and Ways of Ensuring the Quality of Work Life in the Service Sector]. *Ekonomika i upravlenie*, (5:163), 60–65.

Hyatt, H. R. & Spletzer, J. R. (2016) The shifting job tenure distribution. *Labour Economics*, (41), 363–377.

Hyatt, H. R. & Spletzer, J. R. (2017) The recent decline of single quarter jobs. *Labour Economics*, (46), 166–176.

Kulagina, A. V. (2024) Algoritmicheskoe upravlenie, kontrol` i otsenka rabotnikov: problemy regulirovaniya [Algorithmic management, control and evaluation of employees:

regulatory issues]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Ser.: Pravo*, (1), 70–77.

Nekhoda, E. V. & Pan`, Li (2021) Transformatsiya rynka truda i zanyatosti v tsifrovuyu epokhu [Transformation of the labour market and employment in the digital age]. *Ekonomika truda*, 8 (9), 897–916, DOI: 10.18334/et.8.9.113408.

Nurgalieva, E. N. & Baimakhanova, A. S. (2024) Problemy pravovogo regulirovaniya platformennoi zanyatosti v Respublike Kazakhstan [Problems of legal regulation of platform employment in the Republic of Kazakhstan]. *Vestnik Evraziiskogo natsional`nogo universiteta imeni L. N. Gumileva. Ser.: Pravo*, (1:146), 49–65.

Odegov, Yu. G. & Pavlova, V. V. & Telennaya, L. S. (2018) Tekhnologicheskie predposylki transformatsii sfery truda [Technological Prerequisites for the Transformation of the Sphere of Labor]. *Uroven` zhizni naseleniya regionov Rossii*, (4:210), 69–75.

Plotnikov, V. S. (2004) Sotsial`naya bezopasnost` v tranzitivnom obshchestve: sodержanie i mekhanizm obespecheniya [Social security in a transitive society: the content and mechanism of ensuring]: autoabstr. of cand. sociol. sc. thesis. Novosibirsk, 28.

Shilovtsev, A. V. (2018) Sotsial`naya bezopasnost` lichnosti v sovremennoi Rossii [A Person's Social Security in Modern Russia]. *Vestnik PNIPU. Sotsial`no-ekonomicheskie nauki*, (1), 96–106.

Tret`yak, S. (2005) Kachestvo trudovoi zhizni: kak ego izmerit` i obespechit` v sfere uslug? [How to measure and ensure the quality of working life in the service sector]. *Biznes-konsalting*, (3), 39–43.

Tsygankova, I. V. (2007) Genezis formirovaniya kontseptsii kachestva trudovoi zhizni [The genesis of the concept of the quality of working life]. *Vestnik NGU. Ser.: Sotsial`no-ekonomicheskie nauki*. 7 (3), 183–190.

Yagofarova, A. M. (2008) Sotsial`noe razvitie organizatsii – rol` komandy upravleniya [Social development of the organization – the role of the management team]. Moscow, Ekzamen, 384.

Zerkalov, D. V. (2012) Sotsial`naya bezopasnost [Social security]: monography. Kiev, Osnova, 532.

### Информация об авторе

**Юлия Александровна Кучина** – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (e-mail: kuchinau@mail.ru).

### Information about the author

**Yuliya A. Kuchina** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Labour Law of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (e-mail: kuchinau@mail.ru).

© Ю. А. Кучина, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.12.2025