

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Р.П. Колосова¹,

МГУ им. М.В. Ломоносова (Москва, Россия),

Т.А. Медведева², Сибирский государственный университет
путей сообщения (Новосибирск)

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Под влиянием глобализации и информатизации экономические системы меняют свой организационный код с иерархического на сетевой. Данный процесс выражается в развитии горизонтальных предприятий, осуществляющих свою деятельность посредством интернет-технологий на основе интерактивных информационных взаимодействий между множеством распределенных агентов. Это, в свою очередь, закладывает основы новой модели и, соответственно, новой теории и практики социально-трудовых отношений. Участники социально-трудовых отношений поставлены в условия, когда они вынуждены осваивать сетевые принципы организации, представлять и защищать свои интересы в новой экономике. Указанный новый аспект теории экономики труда и рассматривается в данной статье.

Статья имеет поисковый характер, в ней выявляются и классифицируются направления влияния сетевой экономики на социально-трудовые отношения; рассматриваются организационные основы и принципы социально-трудовых отношений в этих условиях; анализируются проблемы развития сетевых социально-трудовых отношений в России.

Ключевые слова: сетевая экономика; сетевизация социально-трудовых отношений; самоорганизация.

¹ Колосова Рюрика Пантелеймоновна, д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Экономика труда и персонала»; Email: rio-kolosova@yandex.ru/

² Медведева Татьяна Алексеевна, к.э.н., доцент кафедры «Мировая экономика и туризм» Сибирского государственного университета путей сообщения; Email: tmedvedeva@mail.ru

R.P. Kolosova,
Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia)

T.A. Medvedeva,
Siberian Transport University (Novosibirsk, Russia)

SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN NETWORKED ECONOMY

Under the influence of globalization and computerization of the economy, organizations are changing their structures from hierarchies to networks, resulting in the development of horizontal enterprises that operate through internet technology with multiple distributed agents. This change is bringing about a new model of social and labor relations. The participants of social and labor relations put in conditions where they are forced to learn the principles of network organization and the opportunities to represent and defense of their interests in the new economy.

Article is exploratory in nature, considering the direction of the influence networked economy on social and labor relations; identifies organizational foundations and principles of social and labor relations in networked economy; reviews the opportunities for development of the network of social and labor relations in Russia.

Key words: networked economy; networked social and labor relations; self-organization.

Влияние сетевизации экономики на социально-трудовые отношения

С начала 1990-х гг. многие ученые заговорили о становлении сетевой экономики, используя именно этот термин с целью подчеркнуть тот факт, что основное качество экономики информационного общества – организация процесса производства в сети, а не то, что в ней применяются новейшие технологии. Для становления сетевой экономики характерна одновременная трансформация экономики, труда и занятости, социально-трудовых отношений, культуры, политики, государственных институтов и в конечном счете пространства и времени. Причинами таких изменений, как отмечают М. Кастельс и Э. Киселева, являются три независимых друг от друга процесса:

- информационно-технологическая революция 1970-х гг.;
- культурные и социальные движения 1960–70-х гг.;

- кризис, приведший к перестройке двух социально-экономических систем – капитализма и этатизма [Кастельс, Киселева, 2000, с. 24].

На волне указанных трех процессов и возникла сетевая экономика.

«Сетевая экономика – данным термином принято называть состояние экономики, которое возникает, когда инфраструктура, обслуживающая функционирование экономики некоторой страны или группы стран, основывается на использовании интернет-технологий, – пишет С. Паринов. – При этом меняет свои свойства как экономическая система в целом, так и ее отдельные элементы (возникают сетевые организации и механизм координации, происходят изменения в рыночных институтах и др.)» [Паринов, 2002, с. 13].

Становление новых социально-трудовых отношений в условиях сетевизации экономики – явление сложное и неоднозначное, поэтому многие исследователи выказывают серьезную озабоченность судьбой труда и социально-трудовых отношений. Информатизация и сетевизация экономики, быстрое распространение знаний, формирование универсальной взаимозависимости, глобализация экономики – все это привело к тому, что капитал получил возможность приложения по всему миру, труд же чаще всего оказывается привязанным к месту. Многие исследования констатируют факт ухудшения положения работников. Наблюдается атомизация индивидуумов, индивидуализация труда, эрозия социального капитала. Сложившиеся в эпоху индустриальной экономики формы организации работников разрушаются, тем самым нарушаются принципы равенства возможностей всех основных участников социально-трудовых отношений представлять и защищать свои интересы. По словам М. Кастельса, общество в очередной раз раскололось на побежденных и победителей. «Никогда труд не играл столь значимой роли в процессе создания стоимости. Но никогда рабочие (безотносительно к их квалификации) не были более уязвимы для организации, ибо они стали “подтянутыми” индивидами, которые отданы на откуп гибкой сети и местоположение которых в этой сети неизвестно ей самой» [Кастельс, 2000].

Являемся ли мы участниками и свидетелями тектонических изменений в мировой экономике, в разломах которой исчезнут такие понятия и явления, как «производственная демократия», «социальное партнерство», «социальная справедливость», «трудовые права»? Действительно ли ситуация так критична? И есть ли из нее выход?

Если обобщить мнения ученых, занимающихся этой проблематикой, то общий смысл будет следующим:

- прямого следствия между сетевизацией экономики и ростом безработицы не наблюдается. На уровне предприятия сетевизация экономики в результате внедрения информационных технологий в производственный процесс действительно ведет к сокращению рабочих мест. Однако на макроуровне она способствует их созданию;
- каким будет итог от сетевизации экономики и применения высоких технологий для социально-трудовых отношений в той или иной стране, зависит от социокультурного контекста. Как правило, технологическая инновация усиливает уже сложившиеся практики социально-трудовых отношений, выступая при этом только инструментом;
- мы живем в эпоху тектонических изменений в экономике и обществе, в эпоху реструктуризации отношений между трудом и капиталом «с помощью мощных инструментов, предоставляемых новыми информационными технологиями и новой организационной формой — сетевым предприятием» [Кастельс, 2000, с. 43]. И этот процесс еще не завершился. Однако, как пишет М. Кастельс, ухудшение положения работников не предопределено «информациональной парадигмой».

Нам же представляется, что то, какими будут социально-трудовые отношения, зависит не только от работодателей, но и от работников, от их способности использовать преимущества новой организационной формы — сетевого предприятия, и, в конечном итоге, от их способности к социальному научению и самоорганизации.

Новые формы организации труда и усложнение социально-трудовых отношений

Новые формы организации труда и социально-трудовых отношений обладают рядом преимуществ, которые, в частности, наблюдаются при работе в команде: образуется группа единомышленников, уменьшается количество разногласий, повышается эффективность распределения функций, учитываются все мнения, обмен которыми происходит быстро и свободно, выкристаллизовывается формулировка задач, вырабатывается критерий важности для оценки задач, что позволяет классифицировать их по степени важности и очередности выполнения [Николаева, 2001, с. 90–91].

Однако не все исследователи склонны видеть только положительное в новых формах организации труда. Некоторые настроены крайне скептически даже по отношению к возможностям переобучения и гибкой специализации, к автономности труда и работника. Многие говорят об изоляции работника по отношению к своим коллегам и работодателю, уменьшении значимости коллективного договора, индивидуализации трудовых отношений, переливе рабочей силы из одной страны в другую, повышении контроля над работником, невозможности четко разделить дом и работу (на этой почве могут быть семейные конфликты), ощущать стимулирующее влияние команды, чувствовать синергетический эффект от совместной работы, получать оценку своего труда от коллег, иметь живое общение. Все это ведет к демотивации трудовой деятельности. Исследователи подчеркивают также невысокий статус надомной работы в современном обществе, отмечают, что одновременно с процессом распыления рабочих мест и децентрализации экономики происходит концентрация политической власти [Белова, Стриженко, 2007; Колосова и др., 2006; Колосова и др., 2008].

В целом информатизация и сетевизация экономики сильно видоизменяют и усложняют структуру социально-трудовых отношений. Эффективные партнерства и взаимодействия становятся неотъемлемым и все более существенным по своему значению условием удовлетворения потребностей участников социально-трудовых отношений. Возрастают гибкость и подвижность связей в сфере труда и социально-трудовых отношений. Варьируются их интенсивность и продолжительность, обеспечивается постоянная открытость организации социально-трудовых отношений для установления контактов с новыми партнерами. Отсюда вытекает непрерывная эволюция структуры взаимосвязей, которая означает саморазвитие или самоорганизацию системы социально-трудовых отношений. Принцип стабильности, долговременности отношений вступает в силу только в тех случаях, когда такие отношения проходят своеобразный тест на эффективность, когда бесспорно их преимущество перед имеющимися альтернативными вариантами социально-трудовых связей. Установление тех или иных связей в сфере труда и социально-трудовых отношений все чаще обуславливается экономической целесообразностью. При этом отходит на задний план мотив принадлежности к какой-либо корпорации, организации, группе, частично размываются сложившиеся в экономике вертикальные структуры и т.д. Указанные структуры становятся частью более широких систем взаимосвязей, а сложившиеся в их рамках

социально-трудовые отношения развиваются в тех случаях, когда оказываются эффективнее альтернативных вариантов. Иерархические отношения подчинения вытесняются разнообразными горизонтальными взаимодействиями.

Как в таких условиях должна развиваться практика представления и защиты интересов работника? Каковы возможные варианты? Поскольку подобная практика еще не сложилась, можно только предположить следующее:

- в условиях сетевизации экономики работник может являться членом нескольких профсоюзов (в зависимости от видов деятельности) и обращаться за помощью в конкретный профсоюз, когда у него возникают проблемы на конкретном месте работы;
- в сетевой экономике возможна коммерциализация деятельности по представительству интересов работника. Тогда он может, например, заключать индивидуальный договор с организацией, которая будет сопровождать его профессиональную деятельность, т.е. защищать его интересы в случае возникновения конфликта с любым из его работодателей, осуществлять правовое консультирование, обеспечивать информацией о возможностях профессионального развития и т.д. В такой ситуации серьезно меняются функции профсоюзов;
- работник может быть членом сетевого профессионального сообщества (и не одного), участие в котором будет способствовать его профессиональному развитию через получение необходимой информации о конференциях, грантах, проектах, участие в профессиональных дискуссиях, получение консультаций от более опытных коллег, что, в свою очередь, будет способствовать развитию сети его международных контактов, и т.д. Более того, профессиональное сообщество или ассоциация могут создаваться для представления своих профессиональных интересов, их продвижения в обществе, а также совместной защиты своих профессиональных и социально-трудовых прав;
- в дополнение к реальному работник может иметь и виртуальное место работы. Специальных законов и нормативных документов, регулирующих деятельность такого рода, на сегодняшний день нет. Однако есть Конвенция МОТ № 177 и Рекомендации МОТ № 184 «О надомном труде», в которых говорится о равенстве прав надомных и наемных работников,

о защите надомных работников от дискриминации в области труда и занятости, безопасности и гигиены труда и т.д.

В каждом из этих случаев работник, с одной стороны, реализует свои индивидуальные цели и задачи, но, с другой стороны, его интересы каждый раз являются частным случаем коллективных интересов его коллег. Вступает в действие совершенно другой механизм координации интересов: коллаборация как высшая форма кооперации. Коллаборация – это «процесс формальных и неформальных согласований между автономными акторами, в ходе которого создаются совместные правила и структуры, регулирующие взаимодействия и способы деятельности участников, или решаются объединяющие их задачи; причем эти нормы и правила разделяются всеми участниками, принося им взаимные выигрыши» [Катуков и др., 2012, с. 15]. Участники социально-трудовых отношений в интенсивном интерактивном общении вырабатывают общее видение перспектив развития, решают актуальные задачи. Таким образом, сетевые социально-трудовые отношения – это коммуникации между участниками социально-трудовых отношений, выражающиеся во взаимном координировании поведения на основе обмена информацией и ее понимания, а также в формировании общих смыслов их взаимодействия, направленных на достижение индивидуальных и коллективных целей в социально-трудовой жизни [Медведева, 2014, с. 35–41].

Организационные основы и принципы социально-трудовых отношений в условиях сетевизации экономики

Самоорганизация социально-трудовых отношений может осуществляться на разной основе вслед за новыми формами организации предприятий.

Первая основа – организация предприятий по географическому принципу, которая обусловлена их удобным расположением по отношению друг к другу, ведет к формированию определенной общности и более частым контактам. Речь идет о кластерах и промышленных округах. Индустриальный кластер (регионально связанная совокупность промышленных, сервисных, финансовых, естественных и коммуникационных структур) [Белова, Стриженко, 2007, с. 175] – это главная организационная форма сетевой экономики. Как показывает опыт Скандинавских стран, организация социально-трудовых отношений на уровне кластера или промышленного

округа может осуществляться как часть модели четверной спирали [Катуков и др., 2012, с. 31–36]. В этом случае профсоюзы могут выступать четвертым участником модели «государство (в лице местной власти) – наука – бизнес», а могут – институтом коллаборации (американский опыт) (рисунок). «Коллаборация – интерактивные сетевые взаимодействия между самоуправляемыми сетевыми системами, построенными на горизонтальных связях и непрерывных согласованиях» [Катуков и др., 2012]. Принципиально то, что цели системы социально-трудовых отношений, кластера и социально-экономические цели общества должны быть согласованы.



Профсоюзы в кластерной сети (на основе [Смородинская, 2012]).

Второй основой для новой формы социально-трудовых отношений является организация предприятий по вертикали цепочки производителей продукта. С нашей точки зрения, здесь может работать классический профсоюз, объединяющий работников данной производственной цепочки, либо ряд профсоюзов предприятий этой цепочки.

Организация горизонтальных сетевых предприятий на базе схожести видов деятельности ведет к расширению рамок таких образований, которые могут распространяться за пределы границ предприятий и национальных государств. Здесь возможны самые разные формы коллаборации.

Объединение работников может происходить и по принципу принадлежности к определенной профессии (профессиональные сообщества, практические сообщества), и на основе общих интересов (например женский профсоюз в Японии).

Представляется, что для того, чтобы формирование и функционирование сетевых социально-трудовых отношений было эффективным, должны соблюдаться следующие принципы:

- 1) заинтересованность каждого участника в данном сотрудничестве;
- 2) самостоятельность участников социально-трудовых отношений;
- 3) возможность получения синергетического эффекта от взаимодействия в сети, выраженного в инновационных решениях социально-трудовых проблем;
- 4) возможность координации действий и более эффективного регулирования отношений с внешней средой для решения социально-трудовых проблем;
- 5) использование возможностей сети для саморегулирования ее деятельности.

Социально-трудовые отношения в сети, как и отношения в сетевых организациях в целом, основываются на кооперации и конкуренции между их участниками. Кооперация направлена на укрепление отношений внутри сети, это центростремительные силы, а конкуренция – на разрушение сети, это центробежные силы. Когда в сети присутствуют конкурентно-кооперативные отношения, сеть получает возможность развиваться. В зависимости от того, что преобладает – кооперация или конкуренция, сеть либо развивается, либо саморазрушается.

Кооперация (сотрудничество) участников сетевых социально-трудовых отношений устанавливается на основе общих ценностей и целей. Конкуренция возникает из-за желания реализовать свои собственные, индивидуальные цели. Каждый участник сети социально-трудовых отношений вынужден постоянно поддерживать и обновлять свой имидж перед потенциальными партнерами, учитывать потребности развития партнеров, всей сети в целом, т.е. все время выдерживать баланс между собственными интересами и интересами развития сети партнерств. Это, в свою очередь, существенно преобразует целевую функцию организации социально-трудовых отношений, сильно видоизменяет мотивы их участников, которыми они руководствуется в своей деятельности. Сетевая организация социально-трудовых отношений обеспечивает синтез самостоятельности работников и их взаимозависимости, сотрудничества в решении общих задач. Развитие сетевой организации взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений неразрывно связано с процессами осмысления ими своих интересов, целей, мотивов.

вазии, способов отстаивания этих интересов, совершенствования институциональной структуры.

Возможности и проблемы развития сетевой экономики и сетевых социально-трудовых отношений в России

Как подчеркивают многие исследователи, сетевые принципы организации имеют универсальный характер. Признавая верность этого вывода в целом, хотелось бы обратить внимание на то, что формы реализации данного принципа различны и зависят от социокультурной среды, традиций в сфере труда и социально-трудовых отношений, организации хозяйственной жизни.

Если говорить более конкретно о России, то, к сожалению, здесь существуют сильные традиции авторитаризма и вертикальных организаций. Авторитарный, репрессивный стиль управления является результатом долгой социально-экономической истории России и сложившихся традиций в социально-трудовых отношениях. Последние три века в нашей стране проводились перманентные реформы и социально-экономические эксперименты «сверху» в целях организации «ленивых» людей в новую систему социально-трудовых отношений. И царизм, и советский режим нуждались в хорошо подготовленной и дисциплинированной рабочей силе, которая должна была много трудиться, производя большое количество продукции, иметь скромные запросы и невысокую оплату своего труда. Советский Союз использовал развитые технологии производства и способы организации труда и таким образом вынужден был комбинировать индивидуальную инициативу и ответственность работника со старыми методами поддержания трудовой дисциплины. Советская система организации труда и социально-трудовых отношений содержала в себе как старые, так и новые методы. Такая сложная социально-экономическая история не способствовала быстрому развитию сетевых структур социально-трудовых отношений в стране.

Исследователь сетевой экономики В. Чекмарев пишет, что «кирпичиком» иерархической структуры является институт, сетевой — личность [Чекмарев, 2002, с. 42]. Ученые В. Аузан и Д. Африн отмечают следующее: если «институт основан на централизации, вертикальной субординации, штатном расписании и постановке формальных целей, то сетевая организация — на относительной автономии частей, аутсорсинге и распределении рисков. Сетевые сообщества формируются из личностей, которые несут собственное

концептуальное целеполагание, создавая под свои проекты временные виртуальные организации. Если выдвинутая идея содержит вызов, то заразившиеся ею люди собираются в своего рода кластеры. Даже если один кластер сети разрушен, остальные могут продолжать функционировать» [Аузан, Африн, 2001, с. 88]. В России же традиционное использование авторитарного стиля управления вело к подавлению личности, инициативы сотрудников, не поощрялось вовлечение работников в управленческие процессы (либо это делалось на условиях, выдвигаемых руководством), самоорганизация работников.

Наиболее зрелым рынком в России в настоящее время является рынок информационных технологий, которого в советское время просто не было. Этот рынок не имеет проблем с так называемым советским менталитетом. До недавнего времени для России были характерны самые высокие в мире ежегодные темпы роста ИКТ-сектора (25–30% в год в течение 2000–2008 гг.) и ИТ-рынка (в среднем 20% в год в 2001–2008 гг.) [Дятлов, Селищева, 2009, с. 121]. Абсолютный объем российского ИТ-сектора имел устойчивую динамику роста и составлял 1,7% ВВП до 2008 г. (в Индии – 3,3%, в Китае – 5,1%, в США – 5,3%) [Шляхтина, 2009]. Однако мировой кризис 2008 г. ухудшил картину развития рынка ИТ и в мире, и в России. Так, по словам директора IDC (Россия и СНГ) Т. Фарушина, в 2012 г. объем рынка ИТ вырос всего на 3,9%, в 2013 г. – на 7% (до 34,8 млрд долл.), что выше, чем в кризисные годы, но ниже, чем в последние десятилетия. В период с 2013 по 2017 г. ИТ-расходы будут расти в среднем на 6%, и к 2017 г. объем рынка достигнет 46,7 млрд долл. [Digit обзор, 2013; Финмаркет, 1991–2015]. На фоне других стран, например стран Восточной Европы, рынок развивается неплохо.

Однако следует отметить, что простое наращивание количества компьютерной техники не приведет к повышению эффективности производственного процесса, более того, может способствовать его хаотизации. И причина этого заключается в отставании бизнеса от возможностей новых технологий. Информационное общество отличается от индустриального в большей степени не технологическими, а социальными инновациями (экономическими, организационно-управленческими и правовыми). Сюда же относятся и инновации в сфере социально-трудовых отношений. Технические инновации недостаточны, необходимо производить инновации стратегий, процессов и моделей бизнеса.

Выводы

Развивающиеся процессы сетевизации экономики ведут к радикальным изменениям в сфере труда и социально-трудовых отношений. Коротко влияние сетевизации экономики на социально-трудовые отношения описано ниже.

- Изменившийся организационный код экономических систем с иерархического на сетевой требует аналогичного изменения организационных принципов системы социально-трудовых отношений новой экономики, в том числе организаций, представляющих интересы и защищающих социально-трудовые права работников.
- Развитие новой экономической системы во многих странах сопровождается ухудшением положения работников, но как показывают исследования, это результат текущей перестройки отношений между трудом и капиталом в условиях информатизации и сетевизации экономики.
- Растет взаимозависимость работника и работодателя. Зависимость работодателя от работника повышается потому, что новые технологии нуждаются в автономном и образованном работнике, в слаженной командной работе, в социально-трудовых отношениях сотрудничества. Без этого они не могут проявить весь свой потенциал.
- Возникает тенденция формирования ядра немногочисленных высококвалифицированных хорошо оплачиваемых работников, так называемых работников, обладающих знаниями (knowledge workers).
- Информатизация и сетевизация экономики создают возможности для улучшения условий труда и повышения его производительности. Однако эти возможности не используются менеджментом, заинтересованным в появившихся шансах резкого снижения издержек производства и увлеченным наращиванием краткосрочных прибылей.
- Повышается роль самоорганизации работников, первостепенное значение получают процессы социального научения как механизма адаптации работников и развития социально-трудовых отношений в новых условиях.
- Влияние сетевизации экономики и высоких технологий на проблемы труда и социально-трудовых отношений проявляется по-разному в разных странах. Основной причиной этого является различный социокультурный контекст

применения технологической инновации, которая выступит лишь инструментом для усиления сложившихся традиций и практик на рынке труда.

- В эпоху становления сетевой экономики, развития соответствующих ей социально-трудовых отношений, усиливающейся нестабильности системы социально-трудовых отношений, неустойчивости занятости и других негативных явлений, сопровождающих развитие новой экономической системы, значение социально-культурных ценностей возрастает, поскольку они играют стабилизирующую роль в процессе перемен.
- Меняются традиционные форматы социально-трудовых отношений: происходит постепенный переход от полного рабочего дня к частичной занятости; от четко очерченных профессиональных должностей и обязанностей к размытому содержанию профессиональной позиции; приобретает неопределенность понятие карьерной лестницы и способов продвижения по ней.
- Формат отношений купли-продажи рабочей силы, наемного труда становится неэффективным, так как не отражает существующие реалии. Развиваются отношения соучастия.
- Возрастает роль кооперативных форм организации труда и социально-трудовых отношений.
- В занятость вовлекаются те группы населения, которые раньше не могли участвовать в процессе труда, например инвалиды.
- Сетевизация экономики ведет к растущей социализации трудовых отношений, выражающейся в увеличении роли общества в регулировании социально-трудовых отношений и значимости социального диалога, в переходе от двусторонности и трехсторонности отношений в сфере труда к многосторонности.
- Намечаются изменения в сфере представления и защиты интересов и социально-трудовых прав работников. Идет формирование организаций работников, действующих на национальном уровне (объединения глобальных профсоюзов, альянсы профсоюзов из разных стран, европейские отраслевые федерации и т.д.), расширение функций профессиональных союзов, создание новых организаций, защищающих права работников, расширение числа участников социально-трудовых отношений (организации гражданского общества,

трипартизм-плюс и т.д.), коммерциализация услуг по защите интересов работников (например по лоббированию их интересов или проектированию оптимального формата социально-трудовых отношений для реализации определенного проекта).

Список литературы

1. *Аузан В., Аффин Д.* Технологии против сетей // Эксперт. 2001. № 38.
2. *Белова Л.Г., Стриженко А.А.* Информационное общество: трансформация экономических отношений в мировой экономике: Монография. Барнаул, 2007.
3. *Дятлов С.А., Селищева Т.А.* Регулирование экономики в условиях перехода к инновационному развитию: Монография. СПб., 2009.
4. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура, М., 2000.
5. *Кастельс М., Киселева Э.* Россия и сетевое общество. Аналитическое исследование // Мир России. 2000. Т. IX. № 1.
6. *Катуков Д.Д., Малыгин В.Е., Смородинская Н.В.* Институциональная среда глобализированной экономики: развитие сетевых взаимодействий: Науч. докл. под ред. Н.В. Смородинской. М., 2012.
7. *Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В.* Формы занятости населения в инновационной экономике: Учеб. пособие. М., 2008.
8. *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Луданик М.В.* Дистанционная занятость в России. М., 2006.
9. *Медведева Т.А.* Расширенный системный подход: сетевая организация социально-трудовых отношений // Инновационная деятельность. 2014. № 1.
10. *Николаева Т.П.* Основы информационной экономики. СПб., 2001.
11. *Паринов С.* К теории сетевой экономики. Новосибирск, 2002.
12. *Смородинская Н.В.* Смена парадигмы мирового развития и становление мировой экономики // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 4.
13. Финмаркет: сайт. 1991–2015. URL: <http://www.finmarket.ru/news/3258408/> (дата обращения: 02.09.2014).
14. *Чекмарев В.В.* Экономическое пространство и его сотово-сетевая организация. Кострома, 2002.
15. *Шляхтина С.* Рынок информационных технологий 2007–2008: цифры, тенденции, прогнозы // САПР и Графика: сайт журнала. 2015. URL: <http://www.sapr.ru/article.aspx?id=18522&iid=858> (дата обращения: 02.09.2014).
16. Digit обзор. URL: <http://www.digit.ru/business/20131021/407026118.html> (дата обращения: 02.09.2014).

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet

1. *Auzan V., Afrin D.* Tehnologii protiv setej, *Jekspert*, 2001, N 38.
2. *Belova L.G., Strizhenko A.A.* Informacionnoe obshhestvo: transformacija jekonomicheskikh odnoszenij v mirovoj jekonomike: Monografija, Barnaul, 2007.
3. *Djatlov S.A., Selishheva T.A.* Regulirovanie jekonomiki v uslovijah perehoda k innovacionnomu razvitiju: Monografija, SPb., 2009.
4. *Kastel's M.* Informacionnaja jepoha: jekonomika, obshhestvo i kul'tura, M, 2000.
5. *Kastel's M., Kiseleva Je.* Rossija i setevoe obshhestvo. Analiticheskoe issledovanie, Mir Rossii, 2000, T. IX, N 1.
6. *Katukov D.D., Malygin V.E., Smorodinskaja N.V.* Institucional'naja sreda globalizirovannoj jekonomiki: razvitie setevyh vzaimodejstvij: Nauch. dokl. pod red. N.V. Smorodinskoj, M, 2012.
7. *Kolosova R.P., Razumova T.O., Ludanik M.V.* Formy zanjatosti naselenija v innovacionnoj jekonomike: Ucheb. posobie, M, 2008.
8. *Kolosova R.P., Vasiljuk T.N., Ludanik M.V.* Distancionnaja zanjatost' v Rossii, M, 2006.
9. *Medvedeva T.A.* Rasshirenyj sistemnyj podhod: setevaja organizacija social'no-trudovyh odnoszenij, *Innovacionnaja dejatel'nost'*, 2014, N 1.
10. *Nikolaeva T.P.* Osnovy informacionnoj jekonomiki, SPb, 2001.
11. *Parinov S.* K teorii setевой jekonomiki, Novosibirsk, 2002.
12. *Smorodinskaja N.V.* Smena paradigmy mirovogo razvitija i stanovlenie mirovoj jekonomiki, *Jekonomicheskaja sociologija*, 2012, T. 13, N 4.
13. Finmarket: sajt, 1991–2015. URL: <http://www.finmarket.ru/news/3258408/> (data obrashhenija: 02.09.2014).
14. *Chekmarev V.V.* Jekonomicheskoe prostranstvo i ego sotovo-setevaja organizacija, Kostroma, 2002.
15. *Shljahtina S.* Rynok informacionnyh tehnologij 2007–2008: cifry, tendencii, prognozy, *SAPR i Grafika: sajt zhurnala*, 2015. URL: <http://www.sapr.ru/article.aspx?id=18522&iid=858> (data obrashhenija: 02.09.2014).
16. Digit obzor. URL: <http://www.digit.ru/business/20131021/407026118.html> (data obrashhenija: 02.09.2014).