

ЭКОНОМИКА

УДК 331.104

Р.А. Долженко

ТРАНСАКЦИОННЫЕ ИЗДЕРЖКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ ФОРМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ КРАУДСОРСИНГА И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ СНИЖЕНИЯ

Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ, в рамках государственного задания вузам в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378 «Инновационные методы управления экономикой и формирования человеческого капитала в развитии социально-экономических, трудовых и предпринимательских отношений».

Предпринята попытка провести анализ новых форм трудовых отношений на примере краудсорсинга с позиции теории транзакционных издержек, которая является одним из направлений неонституционального подхода. Данный подход является в настоящее время методологической основой экономической теории и отраслевой социологии. Рассмотрено содержание новых форм трудовых отношений, описана сущность краудсорсинга как новой формы трудовых отношений. Проанализированы возможности использования теории транзакционных издержек применительно к краудсорсингу. Выделены направления снижения транзакционных издержек краудсорсинга.

Ключевые слова: новые формы трудовых отношений; краудсорсинг; новая институциональная теория; транзакционные издержки; оппортунизм.

Инновации, реализуемые во всех сферах жизни человека, затрагивают и труд, трансформация которого влечёт за собой появление новых форм трудовых отношений. Их качества в первую очередь предопределены особенностями складывающегося постиндустриального общества. Трудовая деятельность современного работника обладает ярко выраженной спецификой, учитывать которую необходимо при внедрении новых форм трудовых отношений. К этим особенностям можно отнести индивидуализацию отношений, растворение границ возможностей человека в трудовой деятельности за счёт глобализации труда, усиление роли индивидуальных качеств работника и многие другие.

Использование новых форм трудовых отношений может активизировать развитие системы трудовых отношений, но в то же время и сдерживать изменения в случае неприятия кардинально новых трансформаций участниками экономических отношений. В связи с этим необходима комплексная концепция новых форм трудовых отношений, которая позволила бы определить общие подходы к их управлению и эффективно-му внедрению.

С позиции теории неонституционализма взаимодействия работников и работодателей не всегда осуществляются эффективно. Более того, они всегда требуют определённых затрат с обеих сторон. Поэтому, в случае оценки эффективности внедрения и использования новых форм трудовых отношений, необходимо учитывать соответствующие издержки, которые им сопутствуют. Именно этому и посвящена данная статья.

Понятие новых форм трудовых отношений. С нашей точки зрения, новые формы трудовых отношений – это комплекс трансформаций в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают постепенное распространение на рынке труда. Само разграничение их от классических связа-

но с наличием новых, ранее не используемых подходов к реализации отношений между работниками, работодателями и государством.

Новые формы трудовых отношений отличаются от классических, традиционных, в первую очередь, такими характеристиками:

- характер распределения доходов и рисков между работником и работодателем;
- рациональная модель взаимных обязательств и гарантий субъектов трудовых отношений;
- специфика оформления отношений и иной доступ к средствам производства и собственности.

Таким образом, противопоставление новых и классических форм трудовых отношений имеет экономическую, правовую и социальную природу. К новым, не по времени их возникновения, но по природе осуществления, можно отнести такие формы, как аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг, сдача персонала в аренду, токсичные практики управления персоналом и т.д.

С учётом особенностей осуществления новых форм трудовых отношений, специфики их эффективной организации и мотивации участников нами были выделены следующие используемые в настоящее время виды новых форм трудовых отношений (рис. 1).

В ходе исследования нами были выявлены возможные направления перемещения функций и персонала их осуществляющего, при использовании новых форм трудовых отношений (рис. 2).

Возможные направления перемещения функций и персонала, их осуществляющего, в зависимости от направленности перемещения функций относительно организации и уровня специализации исполнителя приведены в таблице.

Почти все эти понятия представляют собой неологизмы и происходят от слияния двух английских слов: базового корня *sourcing* (*sourcing* – передача ресурсов) и корня, уточняющего направление передачи: *out* – за, *in* – в, *crowd* – толпа.

Рассмотрим содержание «краудсорсинга» – одной из новых форм взаимодействия субъектов тру-

довых отношений в условиях постиндустриального общества.

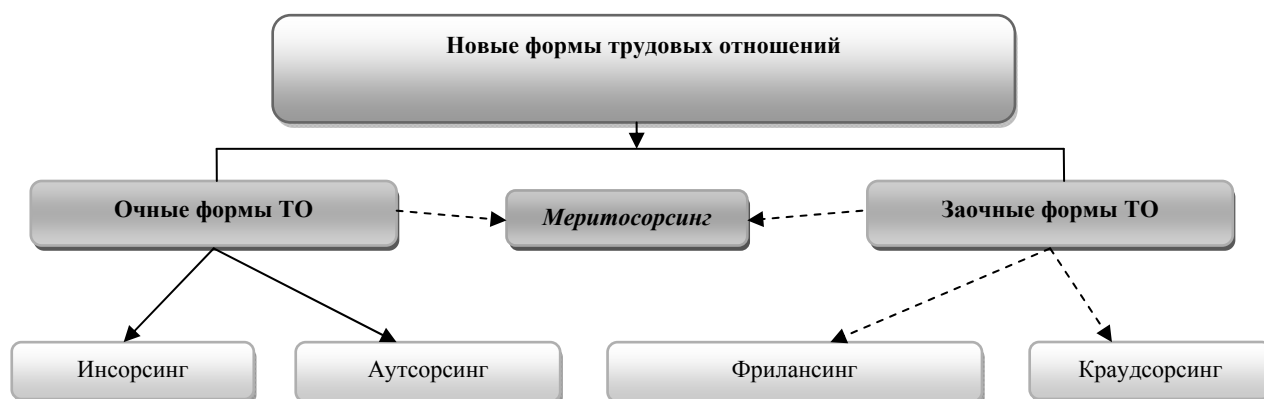


Рис. 1. Разграничение новых форм трудовых отношений в зависимости от формата их осуществления (очный / заочный)

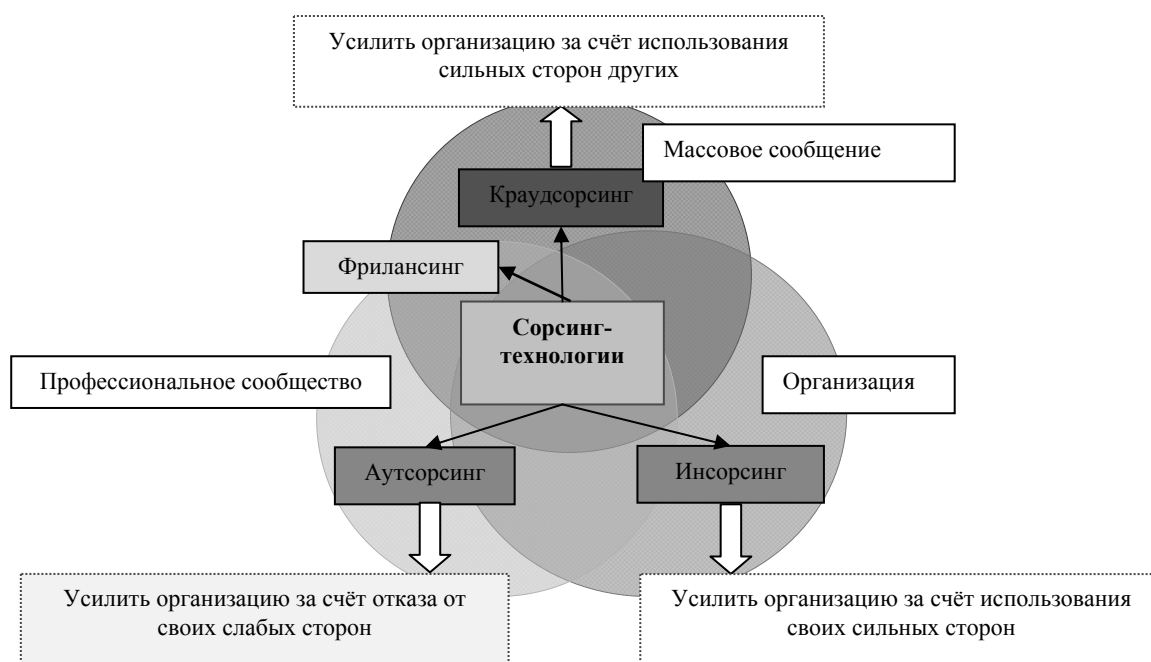


Рис. 2. Направления усиления организации за счёт использования сорсинг-технологий

Возможности перемещения функций в рамках использования сорсинг-технологий

Уровень специализации исполнителя	Направление перемещения функций	
	Внутри организации	За пределы организации
Низкая	Отказ от выполнения этих функций вообще	Краудсорсинг – передача функций массовой общности людей с помощью технологий коллективного взаимодействия
Высокая	Инсорсинг – передача функций исполнителю внутри организации, в рамках особой методологии	Аутсорсинг / фрилансинг – передача функций специализированному исполнителю за пределами организации

Краудсорсинг как новая форма трудовых отношений. Краудсорсинг (crowdsourcing) условно можно перевести как «толпа как ресурс». Значение слова «толпа» в краудсорсинге отличается от общепринятого – это любая группа, состоящая из условно-анонимных или не знакомых друг с другом участников [1]. Именно по этой причине, несмотря на закрепление данного термина в практике, многие исследователи отмечают неуместность использования корня «crowd» / «толпа».

Общепринятая трактовка краудсорсинга подразумевает под этим явлением технологию вовлечения

через компьютерные сети множества людей для совместной деятельности, передачи определённых производственных функций неопределённому кругу лиц на основании публичной оферты.

С нашей точки зрения, более актуальным будет определение краудсорсинга как подхода к генерации идей и поиску решений силами профессиональных сообществ, основанного на специальных технологиях и методологии коллективного взаимодействия, направленного на решение задач различного уровня сложности. Более уместным при использовании дан-

ного определения будет оперирование такими понятиями, как «ноосорсинг» (от греч. νόος – разум [2], «меритосорсинг» (от лат. meritus – достойный [3]), и т.п., в силу того, что в данном случае уже не «толпа» задействована в решении задач, а профессиональное сообщество. Но в силу устоявшегося распространения в научном лексиконе понятия «краудсорсинг» мы будем использовать в работе именно его.

Чаще всего о краудсорсинге вспоминают, когда речь заходит об анализе предпочтений потребителей услуг, коллективном обсуждении продуктов [4], доработке нормативных документов [5], оценке предложений на регистрацию патентов [6], создании виртуальных сообществ [7] и т.п. Как видно, в данной технологии заложен огромный потенциал, который может быть использован для работы по самым разным направлениям.

Фактически при использовании краудсорсинга производители и потребители представлены в одном лице, между ними теряется грань. Получается, что сами клиенты создают желаемый продукт, продумывают его качества, разрабатывают дизайн, функциональные возможности, другими словами, создают продукт, в максимальной степени удовлетворяющий все потребности клиентов [8].

Можно выделить следующие перспективные возможности краудсорсинга:

- решение актуальных для бизнеса задач;
- дистанционная коллективная работа над идеями – с помощью использования интернета в работу может быть вовлечён коллектив единомышленников. Раньше чувство общности коллектива возникало, когда люди собирались вместе, сегодня контакт в пространстве компенсируется технологиями;
- привлечение широкого круга участников – в проектах могут участвовать талантливые люди со всего мира, в то же время национальная принадлежность и профессиональная квалификация практически не имеют никакого значения;
- возможность тестирования новых идей, продуктов услуг на конечных потребителях, которыми являются участники проекта;
- для краудсорсинговых проектов характерна высокая эффективность за счёт быстроты, относительно низкой стоимости, нестандартных решений;
- возможность привлечения сторонней экспертизы;
- сообщество проекта самостоятельно отбирает и дорабатывает предложения.

На основе рейтингирования возможно выявление лучших экспертов среди участников.

Далее рассмотрим сущность транзакционных издержек новых форм трудовых отношений и возможности их снижения на примере краудсорсинга.

Транзакционные издержки трудовых отношений. Транзакционные издержки являются ключевым понятием неинституционального подхода к исследованию экономических отношений. Данная категория приобретает особую значимость при изучении переходных процессов в экономике, связанных с формированием новых институциональных структур общества.

Под транзакционными издержками можно понять затраты взаимодействия субъектов трудовых отношений, которые не направлены непосредственно на производство экономических благ, но обеспечивают успешную реализацию данного процесса.

В общем виде транзакционные издержки можно определить как издержки экономического взаимодействия, в каких бы формах оно ни протекало. Как известно, данное понятие было введено в экономический обиход Р. Коузом в 1937 г. в ключевой работе для современной экономической мысли «Природа фирмы» и расширено в статье 1960 г. «Проблема социальных издержек» [9]. Он считал, что для осуществления транзакции на рынке необходимо совершить ряд дополнительных действий, которые позволят обеспечить уверенность в том, что условия экономической договорённости выполняются (сформировать «островки сознательности», обеспечивающие гарантии и экономящие транзакционные издержки). К ним можно отнести юридические консультации, переговоры, подготовку контракта и т.п. Эти действия и являются дополнительными издержками, которые несут участники экономических отношений.

Большой удельный вес транзакционных издержек в отечественной экономике выступает барьером для преобразования экономических отношений и ограничителем экономического роста. Именно они, точнее стремление их снизить, являются одной из движущих причин эволюции экономических систем, важнейшей целью и результатом функционирования экономических институтов [10].

С учётом изложенных трактовок, а также сущности и специфики трудовых отношений под транзакционными издержками трудовых отношений мы будем понимать издержки (затраты) участников трудовых отношений (работников, работодателей, государства), возникающие из-за их действий, по заключению договорённости о реализации труда, обеспечении его исполнения, гарантий вознаграждения, использовании результатов.

Таким образом, с одной стороны, новые формы трудовых отношений в силу их специфики и неинституциональности требуют значительных транзакционных издержек, а значит, должны быть разработаны меры по их снижению.

С другой стороны, инновации, новые формы взаимодействия уменьшают потребность в ряде транзакционных издержек. Например, оформление взаимодействия потенциального участника и организатора краудсорсинга максимально автоматизировано и требует лишь подтверждения согласия участника с условиями работы на краудсорсинговой площадке с помощью публичной оферты. Однако инертность некоторых институтов не позволяет новым практиками получить быстрое распространение на рынке.

Глобализация, развитие информационных технологий – максимизируют рынок охвата потребителей благ, предоставляемых для них экономическими агентами, с одной стороны минимизируют их транзакционные издержки за счёт инноваций, вертикальной интеграции, оптимизации деятельности, но с другой – увеличивают в связи с ростом числа субъектов эко-

номических отношений и связей между ними, а также по причине того, что в постиндустриальной экономике произошла трансформация значения сферы обращения, которая приняла в себя дополнительные функции.

В связи с переходом к постиндустриальному обществу происходит рост транзакционных издержек за счёт разрастания сферы обращения. В традиционной экономике она выполняла дополнительную роль, была прослойкой между сферой производства и потребления и не несла в себе избыточный объём транзакционных издержек, которые были сосредоточены преимущественно в сфере производства. Переход к постиндустриальному обществу сделал сферу обращения важным элементом схемы «производство – обращение – потребление», дополнив её системой прямых и обратных связей. Именно в ней проявляются дополнительные транзакционные издержки, такие как издержки сбора, обработки, хранения и передачи информации, товаров и услуг. Её разрастание приводит к обострению конкуренции, росту оппортунизма. Неспособность государства оперативно обеспечить регламентацию и институционализацию данной сферы приводит к обострению бюрократических и административных барьеров.

Если посмотреть на трудовые отношения с точки зрения рынка труда, на котором они осуществляются, по прогнозам учёных, некоторые профессии в обозримом будущем практически исчезнут (риэлторы, турагенты и пр.). Это связано, в основном, с развитием компьютерных технологий, которые позволяют заказчикам подобных услуг напрямую связываться с исполнителями, минимизировать издержки заключения договоров, переложить их на плечи самих потребителей. Таким образом, возможности минимизации транзакционных издержек с помощью новых технологий приведут к вымиранию ряда профессий.

Главная цель использования теории транзакционных издержек применительно к новым формам трудовых отношений, реализуемых на уровне организации, между работодателем и работниками – анализ процесса организации и мотивации участников трудовых отношений с точки зрения возможностей их развития, оптимизации с позиции организации и работника, поиск возможностей формирования и закрепления новых институтов, способствующих снижению транзакционных издержек одновременно с максимальным раскрытием потенциала участников трудовых отношений, вне зависимости от способов и форм дальнейшего развития организации. По мнению нобелевского лауреата по экономике Д. Бьюкена, «принцип максимизации полезности индивида требует отступления от традиционных форм отношений» [11].

Одной из форм такого отступления является «краудсорсинг», как и все новое, он ещё проходит стадию институционализации, поэтому его реализация обладает рядом издержек, которые можно устранить.

Транзакционные издержки использования краудсорсинга. Одно из ключевых направлений совершенствования организаций последнего времени – оптимизация, отказ от непрофильных функций, которые не приносят потребителю и организации ценность, но выполнение, которых необходимо для существования и развития организации.

Налицо стремление организаций снизить транзакционные издержки трудовых отношений. В нашем случае транзакционные издержки трудовых отношений можно определить как экономическую сумму потерь, которую агенты несут в процесс координации своей деятельности. Для организации, в предельно обобщённом виде, все ресурсы, которые тратятся на реализацию подобных непрофильных функций, являются транзакционными издержками. Стремление компаний снизить эти издержки за счёт использования новых форм трудовых отношений становится понятным.

В качестве возможных примеров снижения транзакционных издержек трудовых отношений рассмотрим транзакционные издержки краудсорсинга.

Целесообразность использования новых форм трудовых отношений основана на оценке их эффективности. Как отмечает Т. Эггертссон [12], в рамках теории неинституциональной теории ресурс используется эффективно, когда он оказывается в распоряжении того пользователя, для которого представляет наибольшую ценность. Зачастую работодатели заинтересованы в получении прибыли, государство – в реализации своих функций (бюрократия), излишнем обогащении отдельных представителей власти (коррупция), вопросы развития общества, решения актуальных проблем интересуют их лишь в силу того, что они косвенно могут поспособствовать достижению ключевых целей этих субъектов. Значит, краудсорсинг как инструмент генерации идей, решения актуальных проблем общества силами заинтересованных субъектов является эффективным инструментом, целесообразным для использования в общественной практике.

Можно выделить следующие транзакционные издержки организации краудсорсинга:

1. Издержки поиска информации:

- а) расходы на поиск и подбор краудсорсеров;
- б) маркетинговые расходы;
- в) расходы на информационные услуги;
- г) расходы на консультационные услуги;
- д) расходы на коммуникационные услуги.

2. Издержки ведения переговоров и заключения контрактов:

Расходы на создание краудсорсинговой площадки / стоимость заказа проработки решения проблемы на краудсорсинговой площадке. Издержки измерения по большей части отсутствуют в силу того, что измерение результата краудсорсинговой деятельности осуществляется самими участниками. В этом кроется одно из ключевых преимуществ краудсорсинга, как известно, величина транзакционных издержек в первую очередь определяется числом совершаемых транзакций, а также количеством субъектов, их осуществляющих. Издержки измерения качества работы краудсорсеров переданы самим краудсорсерам под контролем фасилитаторов в рамках действующей системы оценки качества предложений. Большая часть издержек оптимизирована, оставшаяся – аккумулирована в деятельности фасилитаторов.

3. Издержки сертификации и защиты прав собственности отсутствуют.

4. Издержки покрытия убытков от оппортунистического поведения отсутствуют.

5. Издержки по получению индивидуальных льгот и привилегий:

Расходы на вознаграждение для победителей краудсорсинга.

Таким образом, большая часть транзакционных издержек краудсорсинговой деятельности сосредоточена в области издержек поиска информации, издержек ведения переговоров и заключения контрактов и издержек на вознаграждение победителей.

Расходы на ведения переговоров и заключения контрактов могут быть снижены за счёт создания единых площадок краудсорсинговой деятельности на базе населённых пунктов, регионов, отраслей, страны либо пирринга (безвозмездного распространения и обмена) идей, принципов, механизмов краудсорсинга среди заинтересованных сторон.

С нашей точки зрения, одной из возможностей для снижения данного вида транзакционных издержек является создание на базе крупнейших вузов регионов площадок для краудсорсинговой деятельности, так как они аккумулируют в себе потенциал обучающейся молодёжи. Пирринг механизма краудсорсинга может быть реализован с помощью создания на базе Moodle (либо аналогичных площадок для e-learning) площадок краудсорсинга.

Moodle является надёжной open-source платформой для дистанционного обучения. Это свободное (распространяющееся по лицензии GNU GPL) веб-приложение, предоставляющее возможность создавать сайты для онлайн-обучения.

Данная платформа переведена на десятки языков, в том числе русский, и используется более чем в 50 тысячах организаций из 235 стран мира. В некоторых инсталляциях количество пользователей превышает 500 тысяч человек. В нашей стране зарегистрировано 1 340 инсталляций [13]. Достоинство системы Moodle состоит в том, что она позволяет переносить созданные для неё модули из одной организации в другую.

Создание и унификация системы краудсорсинга на базе Moodle позволит организовать систему облачной карьеры для краудсорсеров, в силу того что оценка эффективности их деятельности в виде системы рейтингования будет унифицирована.

Таким образом, краудсорсинг может быть организован по wiki-принципам и встроен в образовательный процесс, а его издержки минимизированы.

Расходы на вознаграждение победителей краудсорсинга могут быть переложены на плечи самих участников краудсорсинговой деятельности с помощью одного из условных направлений крауд-технологий – краудфандинга (англ. crowd funding, crowd – «толпа», funding – «финансирование»). Его суть состоит в том, что некоторые люди (доноры) добровольно объединяют свои деньги или другие ресурсы вместе, как правило, через Интернет, для финансирования усилия других людей или организаций (реципиентов).

Р. Коуз, используя экономико-математическую логику, пытался показать, что «социализм» является

лучшим средством от транзакционных издержек, так как ему не требуется механизм рыночного ценообразования и, значит, отсутствуют издержки его использования. Краудсорсинг как воплощение новых форм взаимодействия участников, основанных на не экономических интересах исполнителей, является прообразом «будущего социализма», его новизна для субъектов экономических отношений требует дополнительных затрат на привлечение к нему, на популяризацию идеи коллективного сотрудничества на благо организации, страны, общества. Однако когда краудсорсинг и иные новые формы отношений как механизм взаимодействия субъектов рынка будут институализированы, транзакционные издержки внутри них будут минимизированы.

Более того, использование краудсорсинга не только снижает транзакционные издержки его участников, но и закладывает стандарты их взаимодействия, становится отправной точкой для появления ещё более инновационных форм отношений.

Необходим стандарт краудсорсинга, который позволил бы, с одной стороны, всем участникам сетевых взаимоотношений обмениваться информацией, конкурировать друг с другом, генерировать новые идеи, создавать для заказчиков краудсорсинга конкурентные преимущества, а с другой – стал бы гарантом соответствия требований сторон, инструментом снижения оппортунизма. Стандарт краудсорсинга будет основой того, что важная информация о бизнесе заказчика не будет выходить за пределы краудсорсинговой площадки и не попадёт в руки конкурентов.

Основной сдерживающий фактор внедрения и использования краудсорсинга – страх оппортунистического поведения.

Сущность оппортунизма в неинституциональной теории рассмотрена достаточно подробно. Выделяют различные его виды, в зависимости от которых необходимо определить возможные направления борьбы с каждым из них. Механизмы снижения оппортунизма должны быть реализованы заранее, в противном случае транзакционные издержки будут максимальны.

А.Е. Шаститко [14] выделяет 3 вида оппортунизма:

1) грубый – когда участник заранее готовится к нарушению договорённости, которая для него является мнимой;

2) стратегический – когда участник отношений обладает информацией, ставящей его в стратегически выгодное положение по отношению к партнёру;

3) естественный – когда участник отношений вынужден нарушить условия договорённости в связи с изменившимися обстоятельствами либо по неосведомлённости.

Страх оппортунизма накладывает отпечаток на скорость внедрения новых форм отношений в экономике.

Применительно к краудсорсингу его потенциальные заказчики не доверяют данной технологии, не хотят выводить проблемы за пределы организации на краудсорсинговые площадки (в случае необходимости использования внешнего краудсорсинга), озвучивать их перед сотрудниками (в случае внутреннего краудсорсинга).

Оптимальным будет вариант, при котором краудсорсинговые площадки организуются по единым утверждённым принципам либо краудсорсинг проводится на базе одной площадки, которая доказала свою эффективность и неангажированность. Такие базовые площадки могут быть созданы как внутри отрасли, так и внутри региона.

При использовании краудсорсинга велик риск «естественного» оппортунизма, в силу того что участники краудсорсинга не ограничены в возможностях выхода с площадки после потери интереса к теме проекта. Данная проблема может быть решена с помощью управления вовлечённостью участников краудсорсинга.

В свою очередь, повсеместное использование внутреннего краудсорсинга сделает организацию более прозрачной для её сотрудников, повысит уровень их трудовой мотивации, позволит снизить транзакционные издержки трудового поведения персонала в целом по организации.

Появление в XXI в. новых форм трудовых отношений можно объяснить со стороны работодателей результатом их стремления к снижению транзакционных издержек трудовых отношений. Со стороны работников – стремлением разнообразить трудовую деятельность, перевести некоторые из трудовых функций в досуговую сферу, обрести большую степень свободы, получить возможность реализовать свои таланты за пределами организации.

Бесспорно, краудсорсинг лишь начинает внедряться в практику зарубежных и отечественных компаний, эффект от внедрения ещё не проявляет себя в полной мере. Как известно, внедрение новых технологий зачастую связан с преодолением инерции её потенциальных пользователей, эффект от начала использования проявляется не сразу. Но можно с полной уверенностью сказать, что краудсорсинг – технология будущего, которую мы начинаем использовать в настоящем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Хау Дж. Краудсорсинг. Коллективный разум как инструмент развития бизнеса // *Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd is Driving the Future of Business*. М. : Альпина Паблишер, 2012. 288 с.
2. Славин Б.Б. Эпоха коллективного разума: о роли информации в обществе и о коммуникационной природе человека. М. : URSS, 2012. 316 с.
3. Долженко Р.А. Краудсорсинг – новая форма организации трудовой деятельности в коммерческом банке // *Менеджмент в России и за рубежом*. 2012. № 5. С. 98–103.
4. Bradley A., McDonald M. The Social Organization: How to Use Social Media to Tap the Collective Genius of Your Customers and Employee. Harvard Business Review Press, 2011.
5. Патаракин Е.Д., Ярмахов Б.Б., Буров В.В. Продвижение социальных инноваций через общественное конструирование документов // *Образовательные технологии и общество*. 2012. Т. 15, № 2. С. 517–535.
6. Новек Б. Wiki-правительство. Как технологии могут сделать власть лучше, демократию – сильнее, а граждан – влиятельнее. М. : Альпина Паблишер, 2012. 288 с.
7. Пономарев С.В. Краудсорсинг – технология создания виртуальных сообществ // *Вестник Пермского университета. Сер. Политология*. Пермь, 2011. Вып. 7.
8. Тапскотт Д., Виллиамс А. Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все. М. : BestBusinessBooks, 2009. 392 с.
9. Коуз Р. Фирма, рынок и право / пер. с англ. Б. Пискера ; под науч. ред. Р. Капелюшника. М., 1993. 192 с.
10. Попов Е.В., Симонова В.Л. Межфирменные сетевые формы организации в системе корпоративного управления // *Экономика региона*. 2009. № 3. С. 146–153.
11. Buchanan J., Brennan G. The Reason of Rules. Cambridge : Cambridge University Press, 1985.
12. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. М. : Дело, 2001. С. 36–38.
13. Статистика Moodle. URL: <https://moodle.org/stats>
14. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. 591 с.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 29 сентября 2014 г.

TRANSACTION COSTS OF USING NEW FORMS OF LABOR RELATIONS BY EXAMPLE OF CROWDSOURCING AND POSSIBLE WAYS OF THEIR REDUCTION

Tomsk State University Journal, 2014, 388, pp. 181-187. DOI: 10.17223/15617793/388/30

Dolzhenko Ruslan A. Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: snurk17@gmail.com

Keywords: new forms of labor relations; crowdsourcing; new institutional economics; transaction costs; opportunism.

Innovations occur in all spheres of human life, affect work and entail new forms of labor relations. New forms of labor relations differ from classical, traditional forms, especially in such characteristics as: • nature of the distribution of income and risks between the employer and the employee, • rational model of mutual obligations and guarantees of subjects of labor relations; • specificity of the formalization of relations and other access to the means of production and property. Thus, the juxtaposition of the new and classical forms of labor relations has economic, legal and social nature. New forms (in terms of implementation rather than time) include: outsourcing, crowdsourcing, outstaffing, insourcing, employee leasing, toxic practices of personnel management, etc. In this article, the author tries to analyze new forms of labor relations on the example of crowdsourcing from the position of transaction costs approach, which is currently the methodological basis of economic theory and neo-institutional approach. The paper considers the content of new forms of labor relations. An approach to their classification is offered, depending on the direction of function optimization and transfer to organizations, in accordance with which the author identifies such forms as insourcing, outsourcing, crowdsourcing, and others. The essence of crowdsourcing as a new form of labor relations is described. The possibilities of using the theory of transaction costs to new forms of labor relations is considered. The transaction costs of labor relations are understood as costs of employment participants (employees, employers, state) from their actions on the conclusion of agreements on labor implementation, ensuring its performance, compensation guarantees, and using its results. On the one hand, new forms of labor relations, due to their nature and unformed status, require significant transaction costs, and therefore mitigation measures should be developed. On the other hand, innovation, new forms of interaction reduce the need for a number of transaction costs. Some transaction costs can be reduced by creating crowdsourcing network platforms using university-based e-learning Moodle system. The opportunism reasons of

crowdsourcing participants are studied. Recommendations to eliminate them, in terms of creating a crowdsourcing standard and an overall rating system of crowdsourcing participants are considered.

REFERENCES

1. Howe J. *Kraudsorsing. Kollektivnyy razum kak instrument razvitiya biznesa* [Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd is Driving the Future of Business]. Moscow: Al'pina Publisher Publ., 2012. 288 p.
2. Slavin B.B. *Epokha kollektivnogo razuma: o roli informatsii v obshchestve i o kommunikatsionnoy prirode cheloveka* [The era of collective intelligence: the role of information in society and about the nature of the human communication]. Moscow: URSS Publ., 2012. 316 p.
3. Dolzhenko, R.A. *Kraudsorsing – novaya forma organizatsii trudovoy deyatelnosti v kommercheskom banke* [Crowdsourcing as a new form of organization of work in a commercial bank]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom - Management in Russia and Abroad*, 2012, no. 5, pp. 98-103.
4. Bradley A., McDonald M. *The Social Organization: How to Use Social Media to Tap the Collective Genius of Your Customers and Employee*. Harvard Business Review Press, 2011
5. Patarakin E.D., Yarmakhov B.B., Burov V.V. *Prodvizhenie sotsial'nykh innovatsiy cherez obshchestvennoe konstruirovaniye dokumentov* [Promoting social innovation through public construction of documents]. *Obrazovatel'nye tekhnologii i obshchestvo*, 2012, vol. 15, no. 2, pp. 517-535.
6. Novek B. *Wiki-pravitel'stvo. Kak tekhnologii mogut sdelat' vlast' luchshe, demokratiyu - sil'nee, a grazhdan – vliyatel'nee* [Wiki Government: How Technology Can Make Government Better, Democracy Stronger, and Citizens More Powerful]. Translated from English. Moscow: Al'pina Publisher Publ., 2012. 288 p.
7. Ponomarev S.V. *Kraudsorsing – tekhnologiya sozdaniya virtual'nykh soobshchestv* [Crowdsourcing: the technology to create virtual communities]. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya "Politologiya" – Review of Political Science*, 2011, issue 3 (15), pp. 107-121.
8. Tapscott D., Williams A. *Vikinomika. Kak massovoe sotrudnichestvo izmenyaet vse* [Wikinomics. How Mass Collaboration Changes Everything]. Translated from English. Moscow: BestBusinessBooks Publ., 2009. 392 p.
9. Coase R. *Firma, rynek i pravo* [The firm, the market and the law]. Translated from English by B. Pisker. Moscow: Delo Publ., 1993. 192 p.
10. Popov E.V., Simonova V.L. *Intercompany network organization forms in the system of corporate management*. *Ekonomika regiona*, 2009, no. 3, pp. 146-153. (In Russian).
11. Buchanan J., Brennan G. *The Reason of Rules*. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.
12. Eggertsson T. *Ekonomicheskoe povedenie i instituty* [Economic behavior and institutions]. Translated from English. Moscow: Delo Publ., 2001, pp. 36-38.
13. Moodle Statistics. Available at: <https://moodle.org/stats/>. (In Russian).
14. Shastitko A.E. *Novaya institutsional'naya ekonomicheskaya teoriya* [New Institutional Economics]. Moscow: MSU Faculty of Economics, TEIS Publ., 2002. 591 p.

Received: 29 September 2014