**5.4.2. Экономическая социология**

Научная статья
УДК 316.334.2

# СОЦИОЛОГИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ: АЛГОРИТМИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ, ПОТЕРЯ АВТОНОМИИ И ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВОГО ПРЕКАРИАТА

**Кифичак Тамара Юрьевна, кандидат социологических наук, Военный университет им. князя Александра Невского МО РФ, Россия, Москва, kifichak_t@yandex.ru;**

**Аннотация.** Статья посвящена изучению трансформации трудовых отношений в условиях экспансии цифровых сервисов и становления гиг-экономики. Теоретическую основу исследования составили концепции пермиссивной гегемонии и алгоритмического управления. Автор рассматривает платформенную модель как специфическую форму хозяйственной интеграции, которая не сводится к классическим рынку, фирме или сети. На основе синтеза современной социологической литературы, а также результатов цифровой этнографии и глубинных интервью с курьерами и водителями, подробно раскрывается механизм алгоритмического управления трудом. Показано, что декларируемая технологическими компаниями гибкость и предпринимательская свобода исполнителей носят во многом иллюзорный характер. Эта риторика маскирует выстроенную систему невидимого цифрового надзора, поведенческой инженерии и репутационного контроля, где функции менеджера переходят к клиентам и программному коду. Обосновывается тезис о формировании нового слоя уязвимых работников - цифрового прекариата, который лишен традиционных социальных гарантий и вынужден самостоятельно нести все операционные и финансовые риски. Особое внимание в работе уделяется неформальным практикам сопротивления, с помощью которых исполнители пытаются обойти алгоритмические ограничения, взламывать логику

распределения заказов и стихийно координировать коллективные действия в закрытых мессенджерах. Сделан вывод о необходимости институционального осмысления платформенной занятости и создания гибридных правовых статусов для защиты прав работников, поскольку игнорирование этих процессов ведет к размыванию границ между предпринимательством и наемным трудом в условиях доминирования программных посредников.

**Ключевые слова:** платформенная занятость; алгоритмическое управление; цифровой прекариат; трудовые отношения; цифровая этнография; трудовая автономия.

Original article

## THE SOCIOLOGY OF PLATFORM EMPLOYMENT: ALGORITHMIC CONTROL, LOSS OF AUTONOMY, AND THE FORMATION OF THE DIGITAL PRECARIAT

**Kifichak Tamara Iurevna, Candidate of Sociological Sciences, Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation, Moscow, Russia, kifichak_t@yandex.ru;**

**Annotation.** The article is devoted to studying the transformation of labor relations in the context of the expansion of digital services and the emergence of the gig economy. The theoretical foundation of the study is based on the concepts of permissive hegemony and algorithmic management. The authors view the platform model as a specific form of economic integration that cannot be reduced to the classical market, firm, or network. Based on a synthesis of contemporary sociological literature, as well as the results of digital ethnography and in-depth interviews with couriers and drivers, the mechanism of algorithmic labor management is revealed in detail. It is shown that the flexibility and entrepreneurial freedom of workers, as declared by technology companies, are largely illusory. This rhetoric masks a built-in system of invisible digital surveillance, behavioral engineering, and reputational control, where

the functions of a manager are transferred to clients and software code. The thesis is substantiated that a new stratum of vulnerable workers — the digital precariat — is emerging; it is deprived of traditional social guarantees and is forced to bear all operational and financial risks on its own. Special attention is paid in the work to informal resistance practices, through which workers attempt to circumvent algorithmic restrictions, hack the order distribution logic, and spontaneously coordinate collective actions in closed messengers. It is concluded that there is a need for an institutional understanding of platform employment and the creation of hybrid legal statuses to protect workers' rights, since ignoring these processes leads to the blurring of the boundaries between entrepreneurship and wage labor in the context of the dominance of software intermediaries.

**Keywords:** platform employment; algorithmic management; digital precariat; labor relations; digital ethnography; labor autonomy.

**Введение.** Стремительное проникновение цифровых сервисов в сферу услуг в значительной мере изменило ландшафт современной занятости. Секторы, традиционно опиравшиеся на классический наемный труд, такие как пассажирские перевозки, курьерская доставка и удаленное выполнение профессиональных задач, все в большей степени организуются вокруг крупных технологических посредников. Работники такси, курьеры и фрилансеры все реже заключают трудовые договоры, гарантирующие социальную защиту [1], [2]. Вместо этого они вынуждены принимать условия гражданско-правовых соглашений, где второй стороной выступает цифровая платформа [3]. Подобная трансформация ставит перед экономической социологией фундаментальные вопросы о природе власти, специфике контроля над трудовым процессом и механизмах формирования новых уязвимых групп населения.

Традиционная социологическая теория оперировала понятиями рынка, фирмы и сети для описания форм хозяйственной интеграции [4]. Цифровая платформа не укладывается ни в одну из этих категорий, не владеет основными

производственными фондами, не нанимает исполнителей в штат и не выступает классическим брокером. Ее главная функция заключается в организации трехстороннего взаимодействия, где безличный алгоритм заменяет собой линейного менеджера. Технологическая компания создает инфраструктуру, аккумулирует поведенческие данные и диктует правила, оставляя исполнителям иллюзию независимости. Контроль при этом сосредоточен в цифровой инфраструктуре: разработчики задают порядок распределения заказов, расчета вознаграждений и оценки качества [5].

На первый взгляд, участник гиг-экономики обладает абсолютной свободой: он сам выбирает, когда выходить на линию, сколько заказов брать и когда отдыхать. Однако эта свобода носит ограниченный и формальный характер. Цифровые сервисы выстраивают систему невидимого надзора. Вместо прямого указания, как выполнять конкретную задачу, платформа управляет поведением через архитектуру выбора. Работнику предлагают бонусы за выполнение определенного числа поездок в часы пик или показывают сообщения о высоком спросе в конкретном районе. Эти приемы, известные в поведенческой экономике как подталкивание, мягко, но настойчиво направляют человека к действиям, выгодным для сервиса. Исполнитель лишен возможности оспорить автоматизированное решение или обратиться за защитой в профсоюз [6].

Кроме того, контроль осуществляется через систему клиентских оценок и репутационных рейтингов. Каждый заказчик фактически становится невольным надзирателем. Низкий рейтинг грозит блокировкой аккаунта, что равносильно увольнению без права на апелляцию и объяснение причин. Исполнитель лишен возможности оспорить решение бездушной машины или пожаловаться в профсоюз. В таких условиях работник вынужден постоянно заниматься эмоциональным трудом, улыбаться и проявлять заботу, чтобы заслужить высокие баллы. Автономия подменяется гетерономией: человек подстраивается под требования алгоритма, опасаясь потерять доступ к источнику дохода [7].

Социальные связи между самими исполнителями также трансформируются. Вместо коллективной солидарности, характерной для традиционных предприятий-работодателей, исполнители оказываются в условиях жесткой атомизации и конкуренции друг с другом за каждый заказ [8].

Переход к платформенной модели сопровождается массовым перераспределением экономических рисков. Технологические компании успешно перекладывают издержки на исполнителей. Амортизация автомобиля, расходы на бензин, ремонт оборудования, оплата простоев и риск несчастных случаев – все это ложится на курьера или водителя [9]. Платформа же гарантирует себе стабильную комиссию с каждой транзакции, не обременяя себя социальными обязательствами, оплатой больничных или отпусков. Бизнес-модель цифровых посредников строится на переносе ответственности за экономические транзакции на исполнителей при сохранении централизованного контроля над рынком.

Исследователи отмечают, что среда гиг-работников крайне неоднородна, что часто упускается из виду в критических дискуссиях [10], [11]. Значительную часть составляют те, кто использует сервисы для подработки, получая дополнительные деньги к основной зарплате. Для этой категории временные неудобства и отсутствие соцпакета часто компенсируются гибкостью графика и возможностью самостоятельно планировать свое время. Однако параллельно растет и прослойка зависимых работников, для которых доходы от платформы становятся единственным средством к существованию. Именно они оказываются в наиболее уязвимом положении, формируя новый цифровой прекариат. Эти люди вынуждены работать в условиях жесткой неопределенности, соглашаясь на заниженные тарифы и мирясь с постоянным изменением правил со стороны платформы [12].

Развитие платформенной экономики создает новую конфигурацию трудовых отношений, подразумевающую переосмысление базовых социологических категорий. Цифровые посредники конструируют особую

среду, где власть алгоритма сочетается с юридической незащищенностью работника [13]. Экономической социологии предстоит детально изучить механизмы этого скрытого доминирования и найти способы интеграции новых форматов труда в правовое и социальное поле. Игнорирование этих процессов ведет к дальнейшему размыванию границ между предпринимательством и наемным трудом, оставляя человека с технологической системой, диктующей условия его повседневного выживания.

**Обзор литературы.** Стремительная экспансия цифровых сервисов изменила ландшафт современных рынков труда и выдвинула проблему трансформации организационных форм хозяйства на первый план экономико-социологических исследований. Платформенная экономика не сводится к переносу традиционных сделок в цифровую среду [14]. Как отмечают Й. Ванг, З. Ванг, Дж. Ли, платформы формируют четвертый способ хозяйственной интеграции, отличный от классических рынка, фирмы и сети. Если фирма опирается на бюрократическое командование, рынок - на контрактацию, а сеть - на сотрудничество, то платформенная модель базируется на вовлеченности и кооптации независимых участников через программную инфраструктуру [15].

В зарубежной социологической науке Б. Мбаре с соавторами предлагают рассматривать платформы как «пермиссивных гегемонов» [16]. Эта концепция отражает парадоксальную природу платформенной власти: технологические корпорации концентрируют контроль над распределением задач, ценообразованием и сбором данных, но при этом делегируют непосредственное исполнение и оценку качества пользователям и работникам. Подобная архитектура помогает компаниям избегать статуса классического работодателя, перекладывая операционные издержки и риски на исполнителей [17].

Данная организационная специфика ведет к формированию нового слоя наемных работников, которого Й. Гуо определяет как прекариат [18]. Платформенные курьеры, водители и фрилансеры образуют цифровой прекариат, лишенный профессиональной идентичности, социальных гарантий и

долгосрочных карьерных траекторий. Их уязвимость усугубляется тем, что традиционный менеджерский контроль заменяется алгоритмическим управлением. Платформы декларируют предпринимательскую свободу работников и гибкость графика, однако на практике такая автономия оказывается иллюзорной. Алгоритмы задают рамки допустимого поведения, используя механизмы поведенческой инженерии и «подталкивания», которые ненавязчиво, но последовательно направляют поведение работника таким образом, чтобы оно способствовало максимизации прибыли платформы (таблица 1).

Таблица 1 - Сравнительная характеристика форм хозяйственной интеграции и статуса работника

| Форма интеграции | Координирующий принцип | Механизм контроля над трудом | Статус и уязвимость работника |
|---|---|---|---|
| Фирма (Иерархия) | Командование, бюрократия | Прямой дисциплинарный надзор, экспертная оценка, внутренние правила | Наемный работник; защищен трудовым законодательством, имеет социальные гарантии и карьерные лифты. |
| Рынок | Контрактация, ценовые сигналы | Конкуренция, репутация, судебное право | Независимый подрядчик; несет все коммерческие риски, автономия высока, но защищенность низка. |
| Сеть | Сотрудничество, доверие | Взаимные обязательства, неформальные санкции, репутация в сообществе | Партнер; уязвимость зависит от прочности связей и позиции в сетевой структуре. |
| Платформа | Вовлеченность, алгоритмическая регуляция | Программный мониторинг, рейтинги, геймификация, динамическое ценообразование | Цифровой прекарий; формальная независимость маскирует жесткую алгоритмическую зависимость и отсутствие соцзащиты. |

Источник: составлено автором на основе [19-21].

Данные, представленные в таблице 1, показывают, что платформа создает гибридную форму, где рыночная конкуренция сочетается с цифровым надзором, характерным для иерархических структур, но лишенным социальных обязательств работодателя.

**Материалы и методы исследования.** Работа основана на качественном

анализе практик платформенной занятости с использованием подходов цифровой этнографии и полуструктурированного интервьюирования. В исследовательской схеме рассматриваются материалы профессиональных интернет-сообществ работников служб доставки и агрегаторов такси за период с осени 2022 года по весну 2023 года, а также 42 интервью с курьерами и водителями. Совокупная аудитория рассматриваемых коммуникационных площадок превышает 10 тыс. подписчиков, однако данный показатель характеризует размер интернет-сообществ и не является числом непосредственно изученных сообщений или уникальных участников исследования. Для тематической систематизации выделены три группы практик: индивидуальная адаптация к алгоритмическому контролю, обмен информацией в профессиональных сетях и возможные формы коллективного согласования действий. Указанные категории используются для качественной интерпретации условий трудовой автономии, распределения заказов и реагирования на платформенные ограничения. Полученные результаты характеризуют содержание выделенных аналитических практик и не интерпретируются как статистически репрезентативная оценка всей совокупности платформенных работников.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Программная регуляция труда в платформенной экономике функционирует как невидимая, но всеобъемлющая система дисциплинирования. В отличие от традиционного производства, где рабочий может оспорить требования мастера или вступить в профсоюз, алгоритм представляет собой непрозрачный «черный ящик» [22]. Исполнитель не понимает логики распределения заказов, формирования тарифов или начисления штрафных баллов.

Контроль осуществляется через три основных канала (таблица 2).

Таблица 2 - Цикл алгоритмического дисциплинирования и поведенческой инженерии

| Этап регуляции | Действие платформы (Субъект контроля) | Реакция и состояние работника (Объект контроля) | Социологический смысл |
|---|---|---|---|
| 1. Сбор данных | Трекинг геолокации, времени отклика, истории отказов, паттернов вождения. | Пассивное генерирование цифровых следов в процессе выполнения задач. | Превращение повседневного опыта в сырье для прогнозирования поведения. |
| 2. Подталкивание | Отправка персонализированных уведомлений, визуализация бонусов, искусственное создание зон повышенного спроса. | Эмоциональный отклик, чувство упущенной выгоды, добровольное изменение маршрута или графика. | Смещение фокуса с принуждения на добровольное самоподчинение через манипуляцию архитектурой выбора. |
| 3. Исполнение | Фиксация фактического времени подачи, маршрута, взаимодействия с клиентом. | Физическое и эмоциональное напряжение, необходимость соблюдать установленные временные нормативы. | Интенсификация труда без прямого присутствия менеджера. |
| 4. Оценка и санкция | Автоматический расчет рейтинга, применение скрытых коэффициентов, блокировка при падении метрик. | Тревожность, выгорание, адаптационное поведение (повышенная услужливость по отношению к клиенту). | Передача функций дисциплинарного контроля алгоритму и конечному потребителю услуги. |

Источник: составлено автором на основе [23-25].

Ограниченность свободы и непрозрачность алгоритмов провоцируют ответные действия. Эмпирические данные опровергают тезис о тотальной атомизации и пассивности платформенных работников. Исполнители вырабатывают сложные тактики сопротивления, которые можно разделить на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальные стратегии направлены на обход ограничений системы. Водители используют приложения для подмены геолокации, чтобы искусственно попадать в зоны повышенного тарифа, или создают несколько учетных записей, чтобы обходить лимиты на количество рабочих часов и избегать блокировок. Курьеры применяют манипуляции со статусом «онлайн»,

создавая видимость занятости, но фактически отказываясь от невыгодных заказов (таблица 3).

Цифровые коммуникационные площадки могут использоваться исполнителями платформенных заказов для обмена информацией об изменениях тарифов, алгоритмах распределения заданий и правилах применения санкций. В качестве аналитически различимых форм взаимодействия рассматриваются индивидуальные способы адаптации к условиям платформы, горизонтальный обмен профессиональным опытом и коллективное согласование трудовых действий. К последней категории могут относиться обсуждение совместного прекращения принятия заказов, согласование требований к условиям труда и распространение сведений о возможностях оспаривания ограничений. Вместе с тем наличие соответствующих обсуждений не является достаточным подтверждением фактического проведения согласованных массовых действий. Аналогичным образом упоминание способов обхода технических ограничений не позволяет характеризовать их распространённость без выделения конкретных эпизодов наблюдения. Поэтому представленные формы взаимодействия рассматриваются как типология возможных практик, сопоставляемая с исследованиями платформенной занятости [26].

Таблица 3 - Типология стратегий адаптации и сопротивления платформенных работников

| Уровень сопротивления | Форма проявления | Конкретные практики (по данным этнографии) | Цель и социологический эффект |
|---|---|---|---|
| Повседневный (Индивидуальный) | Скрытое уклонение, манипуляция интерфейсом | Подмена GPS, использование дополнительных SIM-карт, намеренное затягивание времени выполнения заказа для снижения темпа. | Частичное восстановление автономии, снижение физической усталости, минимизация операционных издержек. |
| Групповой | Взаимопомощь, обмен знаниями в закрытых чатах | Составление баз данных «проблемных» клиентов, инструкции по оспариванию штрафов через поддержку, финансовая взаимовыручка при поломках. | Формирование неформального социального капитала, снижение информационной асимметрии. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Коллективный (Массовый) | Стихийные акции, координация через мессенджеры | Массовые кратковременные отключения от сети, бойкот новых условий оферты, пикетирование офисов платформ. | Попытка навязать платформе диалог, принудительное изменение алгоритмических коэффициентов. |

Источник: разработано автором.

Функционирование платформенной модели оказывает негативное влияние на психоэмоциональное состояние работников и их социальные траектории. Постоянное пребывание в режиме ожидания оценки со стороны незнакомых людей порождает хронический стресс и эмоциональное выгорание. Исполнители вынуждены заниматься невидимым эмоциональным трудом: улыбаться, проявлять заботу, терпеть грубость клиентов, поскольку каждый негативный отзыв угрожает их источнику дохода.

Атомизация труда усугубляется отсутствием физического пространства для коммуникации. Работники лишены привычного коллектива, совместных перерывов и корпоративной культуры, что ведет к социальной изоляции. Конкуренция за заказы превращает коллег в потенциальных соперников, разрушая базовое доверие.

На макроуровне платформенная занятость блокирует формирование долгосрочных карьерных траекторий. Опыт работы курьером или водителем не конвертируется в человеческий капитал, признаваемый на традиционном рынке труда. Работник застревает в состоянии перманентной неопределенности, лишенный доступа к кредитам, ипотекам и пенсионным накоплениям из-за неофициального статуса самозанятого или ИП. Происходит глубокое размывание границ между публичным и приватным: личное время, автомобиль и здоровье работника оказываются подчинены требованиям платформенной занятости и интересам платформы.

**Выводы.** Завершая исследование, следует подчеркнуть, что стремительное распространение цифровых сервисов обусловило несоответствие между новыми технологическими реалиями и существующими правовыми нормами. Традиционная дихотомия, разделяющая трудовые отношения на

классический наем и независимое предпринимательство, оказывается неспособной охватить специфику платформенной занятости. Как было показано выше, технологические посредники сформировали особую форму хозяйственной интеграции, в которой централизованный алгоритмический контроль сочетается с юридической неопределенностью статуса исполнителя. Возникает институциональный вакуум, при котором корпорации успешно перекладывают социальные риски и операционные издержки на самих работников. В этих условиях сохранение прежних подходов к регулированию рынка труда ведет к дальнейшему углублению уязвимости цифрового прекариата и требует совершенствования механизмов социальной защиты.

Преодоление сложившейся ситуации требует отказа от попыток механически вписать платформенных работников в устаревшие законодательные рамки. Признание их независимыми подрядчиками игнорирует фактическую экономическую зависимость и жесткий цифровой надзор, которому они подвергаются. Вместе с тем автоматическое приравнивание их к штатным сотрудникам также не решает всех проблем, поскольку нивелирует ту самую гибкость графика, которую многие исполнители действительно ценят. Назревает необходимость разработки промежуточного, гибридного правового статуса. Такая категория должна гарантировать базовые социальные стандарты, включая минимальную оплату труда и компенсацию транспортных расходов, одновременно сохраняя определенную степень свободы в планировании рабочего времени. Государство должно обеспечить баланс между коммерческими интересами технологических компаний и базовыми правами граждан.

Не менее важным направлением институциональных реформ является повышение прозрачности алгоритмического управления и обеспечение его соответствия принципу правовой определенности. Сегодня программный код, определяющий распределение заказов, расчет тарифов и применение санкций, остается закрытым для исполнителей. Эта информационная асимметрия лишает

работников возможности защищать свои интересы и оспаривать несправедливые решения. Законодательное регулирование должно обязать платформы раскрывать ключевые принципы работы оценочных систем и механизмов ценообразования. Более того, подразумевается создание независимых экспертных органов, которые могли бы проводить аудит алгоритмов на предмет дискриминации и соблюдения этических норм. Повышение прозрачности механизмов цифрового контроля позволит сделать взаимодействие между платформой и работниками более предсказуемым и снизить односторонний характер управления.

Решение проблемы цифрового прекариата невозможно без переосмысления механизмов коллективного представительства. Атомизация труда и пространственная рассредоточенность исполнителей объективно затрудняют использование классических профсоюзных методов. В ответ на эти вызовы общество и сами работники начинают вырабатывать новые формы солидарности. Поддержка должна оказываться инициативам по созданию цифровых профсоюзов и платформенных кооперативов, которые способны вести равноправный диалог с технологическими корпорациями. Внедрение в программную инфраструктуру сервисов инструментов коллективного представительства интересов работников может снизить уязвимость отдельных работников. В конечном счете, будущее платформенной экономики зависит от того, удастся ли обществу демократизировать цифровые рынки труда и подчинить их логике человеческого развития.

**Список литературы**

1. Филипова И. А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 16–18. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-16-18.

2. Понукалина О. В. Соотношение труда и досуга в условиях цифровых трансформаций // Logos et Praxis. 2023. Т. 22. № 4. С. 124–132. DOI: 10.15688/lp.jvolsu.2023.4.13.

3. Юдина М. А. Алгоритмический менеджмент в фокусе социологии технологий // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2024. Т. 24. № 3. С. 734–746. DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-3-734-746.

4. Кулагина А. В. Алгоритмическое управление, контроль и оценка работников: проблемы регулирования // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2024. № 1. С. 70–77. DOI: 10.52452/19931778_2024_1_70.

5. Баймурзина Г. Р., Черных Е. А. Особенности платформенной занятости в России: о чем говорят данные цифровых профилей работников // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Т. 17. № 2. С. 202–219. DOI: 10.15838/esc.2024.2.92.11.

6. Черных Е. А., Золотина О. А. Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Т. 20. № 2. С. 211–227. DOI: 10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227.

7. Забелина О. В., Анфалова А. В. Основные векторы и результаты исследований международных организаций и зарубежных ученых в сфере платформенной занятости // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 6. С. 771–784. DOI: 10.18334/et.11.6.121253.

8. Забелина О. В., Сергеева М. В. Платформенная занятость в Российской Федерации: масштабы, правовые особенности и тенденции развития // Социально-трудовые исследования. 2024. № 4 (57). С. 8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-8-20.

9. Еремичева Г. В., Меньшикова Г. А. Платформенная занятость и алгоритмический менеджмент — новый уровень работы и управления на современном рынке труда // Семиотические исследования. 2025. Т. 5. № 4. С. 82–96. DOI: 10.18287/2782-2966-2025-5-4-82-96.

10. Забелина О. В., Пилипчук Н. В. Алгоритмическое управление трудом в сфере платформенной занятости: проблемы и перспективы регулирования //

Экономика труда. 2025. Т. 12. № 9. С. 1295–1310. DOI: 10.18334/et.12.9.123757.

11. Худякова С. С. Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы // Ex jure. 2025. № 3. С. 153–164. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164.

12. Duggan J., Carbery R., McDonnell A., Sherman U. Algorithmic HRM control in the gig economy: The app-worker perspective // Human Resource Management. 2023. Vol. 62. No. 6. P. 883–899. DOI: 10.1002/hrm.22168.

13. van Zoonen W., ter Hoeven C., Morgan R. A. Finding meaning in crowdwork: An analysis of algorithmic management, work characteristics, and meaningfulness // The Information Society. 2023. Vol. 39. No. 5. P. 322–336. DOI: 10.1080/01972243.2023.2243262.

14. Zhu J., Zhang B., Wang H. The double-edged sword effects of perceived algorithmic control on platform workers' service performance // Humanities and Social Sciences Communications. 2024. Vol. 11. Article 316. DOI: 10.1057/s41599-024-02812-0.

15. Wang Y., Wang Z., Li J. Does algorithmic control facilitate platform workers' deviant behavior toward customers? The ego depletion perspective // Computers in Human Behavior. 2024. Vol. 156. Article 108242. DOI: 10.1016/j.chb.2024.108242.

16. Mbare B., Perkiö M., Koivusalo M. Algorithmic management, wellbeing and platform work: understanding the psychosocial risks and experiences of food couriers in Finland // Labour & Industry. 2024. Vol. 34. No. 4. P. 386–411. DOI: 10.1080/10301763.2024.2423442.

17. Kadolkar I., Kepes S., Subramony M. Algorithmic management in the gig economy: A systematic review and research integration // Journal of Organizational Behavior. 2025. Vol. 46. No. 7. P. 1057–1080. DOI: 10.1002/job.2831.

18. Guo Y., Cui S., Lu Z., Wang S. Dependence and Precarity in the Gig Economy: A Longitudinal Analysis of Platform Work and Mental Distress // The British Journal of Sociology. 2025. Vol. 76. No. 5. P. 1169–1187. DOI: 10.1111/1468-4446.70028.

19. van Zoonen W., Treem J. W., Sivunen A. E. Algorithmic control and work

frustration in crowdwork: A case of autonomy suppression and connectivity compulsion // European Management Journal. 2025. Advance online publication. DOI: 10.1016/j.emj.2025.05.001.

20. Li Y., Zhao L., Cao C., Yang D. The double-edged sword effect of algorithmic transparency: An empirical study of gig workers' work disengagement under algorithmic management // Information & Management. 2025. Vol. 62. No. 2. Article 104100. DOI: 10.1016/j.im.2025.104100.

21. Robinson A. P., Jarrahi M. H., Keegan A., Meijerink J. Algorithmic Management in Limbo: Task-Driven Interweaving of Hierarchy and Market Management // Human Resource Management. 2026. Vol. 65. No. 1. P. 117–131. DOI: 10.1002/hrm.70019.

22. Zhao J., Syed T. A. Making sense of algorithms: Workers' coping strategies for algorithmic management on digital platforms // Technological Forecasting and Social Change. 2026. Vol. 223. Article 124443. DOI: 10.1016/j.techfore.2025.124443.

23. Williams M., Rani U. Resilience through resistance: the role of worker agency in navigating algorithmic control // Frontiers in Artificial Intelligence. 2026. Vol. 8. Article 1600044. DOI: 10.3389/frai.2025.1600044.

24. Chigbu B. I. Algorithmic management in the global gig economy: an interdisciplinary systematic literature review and critical discourse analysis // Frontiers in Sociology. 2026. Vol. 11. Article 1743445. DOI: 10.3389/fsoc.2026.1743445.

25. Fan Q. Predation, acceleration, and loss of control: a multilevel theoretical framework for algorithmic time politics and the occupational health of platform workers // Frontiers in Public Health. 2026. Vol. 14. Article 1876749. DOI: 10.3389/fpubh.2026.1876749.

26. Zha X., Hu E., Shan H., Huang L., Han M. Algorithmic management and gig worker well-being: unpacking the roles of job autonomy, precarity and union instrumentality // Personnel Review. 2026. Advance online publication. DOI: 10.1108/PR-03-2024-0230.

**References**

1. Filipova I. A. Algoritmicheskii menedzhment i tsifrovoe profilirovanie v sfere truda

// Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2023. № 1. S. 16–18. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-16-18.

2. Ponukalina O. V. Sootnoshenie truda i dosuga v usloviyakh tsifrovykh transformatsii // Logos et Praxis. 2023. T. 22. № 4. S. 124–132. DOI: 10.15688/lp.jvolsu.2023.4.13.

3. Yudina M. A. Algoritmicheskii menedzhment v fokuse sotsiologii tekhnologii // Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya. 2024. T. 24. № 3. S. 734–746. DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-3-734-746.

4. Kulagina A. V. Algoritmicheskoe upravlenie, kontrol' i otsenka rabotnikov: problemy regulirovaniya // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. 2024. № 1. S. 70–77. DOI: 10.52452/19931778_2024_1_70.

5. Baimurzina G. R., Chernykh E. A. Osobennosti platformennoi zanyatosti v Rossii: o chem govoryat dannye tsifrovykh profilei rabotnikov // Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz. 2024. T. 17. № 2. S. 202–219. DOI: 10.15838/esc.2024.2.92.11.

6. Chernykh E. A., Zolotina O. A. Kachestvo zanyatosti na tsifrovykh platformakh truda: podkhody k izmereniyu i otsenki po stranam BRIKS // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2024. T. 20. № 2. S. 211–227. DOI: 10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227.

7. Zabelina O. V., Anfalova A. V. Osnovnye vektory i rezul'taty issledovanii mezhdunarodnykh organizatsii i zarubezhnykh uchenykh v sfere platformennoi zanyatosti // Ekonomika truda. 2024. T. 11. № 6. S. 771–784. DOI: 10.18334/et.11.6.121253.

8. Zabelina O. V., Sergeeva M. V. Platformennaya zanyatost' v Rossiiskoi Federatsii: masshtaby, pravovye osobennosti i tendentsii razvitiya // Sotsial'no-trudovye issledovaniya. 2024. № 4 (57). S. 8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-8-20.

9. Eremicheva G. V., Men'shikova G. A. Platformennaya zanyatost' i algoritmicheskii menedzhment — novyi uroven' raboty i upravleniya na sovremennom rynke truda // Semioticheskie issledovaniya. 2025. T. 5. № 4. S. 82–96. DOI: 10.18287/2782-2966-2025-5-4-82-96.

10. Zabelina O. V., Pilipchuk N. V. Algoritmicheskoe upravlenie trudom v sfere platformennoi zanyatosti: problemy i perspektivy regulirovaniya // Ekonomika truda. 2025. T. 12. № 9. S. 1295–1310. DOI: 10.18334/et.12.9.123757.

11. Khudyakova S. S. Platformennaya zanyatost' i status rabotnikov tsifrovykh platform: trudnyi put' k resheniyu problemy // Ex jure. 2025. № 3. S. 153–164. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164.

12. Duggan J., Carbery R., McDonnell A., Sherman U. Algorithmic HRM control in the gig economy: The app-worker perspective // Human Resource Management. 2023. Vol. 62. No. 6. P. 883–899. DOI: 10.1002/hrm.22168.

13. van Zoonen W., ter Hoeven C., Morgan R. A. Finding meaning in crowdwork: An analysis of algorithmic management, work characteristics, and meaningfulness // The Information Society. 2023. Vol. 39. No. 5. P. 322–336. DOI: 10.1080/01972243.2023.2243262.

14. Zhu J., Zhang B., Wang H. The double-edged sword effects of perceived algorithmic control on platform workers' service performance // Humanities and Social Sciences Communications. 2024. Vol. 11. Article 316. DOI: 10.1057/s41599-024-02812-0.

15. Wang Y., Wang Z., Li J. Does algorithmic control facilitate platform workers' deviant behavior toward customers? The ego depletion perspective // Computers in Human Behavior. 2024. Vol. 156. Article 108242. DOI: 10.1016/j.chb.2024.108242.

16. Mbare B., Perkiö M., Koivusalo M. Algorithmic management, wellbeing and platform work: understanding the psychosocial risks and experiences of food couriers in Finland // Labour & Industry. 2024. Vol. 34. No. 4. P. 386–411. DOI: 10.1080/10301763.2024.2423442.

17. Kadolkar I., Kepes S., Subramony M. Algorithmic management in the gig economy: A systematic review and research integration // Journal of Organizational Behavior. 2025. Vol. 46. No. 7. P. 1057–1080. DOI: 10.1002/job.2831.

18. Guo Y., Cui S., Lu Z., Wang S. Dependence and Precarity in the Gig Economy: A Longitudinal Analysis of Platform Work and Mental Distress // The British Journal of

Sociology. 2025. Vol. 76. No. 5. P. 1169–1187. DOI: 10.1111/1468-4446.70028.

19. van Zoonen W., Treem J. W., Sivunen A. E. Algorithmic control and work frustration in crowdwork: A case of autonomy suppression and connectivity compulsion // European Management Journal. 2025. Advance online publication. DOI: 10.1016/j.emj.2025.05.001.

20. Li Y., Zhao L., Cao C., Yang D. The double-edged sword effect of algorithmic transparency: An empirical study of gig workers' work disengagement under algorithmic management // Information & Management. 2025. Vol. 62. No. 2. Article 104100. DOI: 10.1016/j.im.2025.104100.

21. Robinson A. P., Jarrahi M. H., Keegan A., Meijerink J. Algorithmic Management in Limbo: Task-Driven Interweaving of Hierarchy and Market Management // Human Resource Management. 2026. Vol. 65. No. 1. P. 117–131. DOI: 10.1002/hrm.70019.

22. Zhao J., Syed T. A. Making sense of algorithms: Workers' coping strategies for algorithmic management on digital platforms // Technological Forecasting and Social Change. 2026. Vol. 223. Article 124443. DOI: 10.1016/j.techfore.2025.124443.

23. Williams M., Rani U. Resilience through resistance: the role of worker agency in navigating algorithmic control // Frontiers in Artificial Intelligence. 2026. Vol. 8. Article 1600044. DOI: 10.3389/frai.2025.1600044.

24. Chigbu B. I. Algorithmic management in the global gig economy: an interdisciplinary systematic literature review and critical discourse analysis // Frontiers in Sociology. 2026. Vol. 11. Article 1743445. DOI: 10.3389/fsoc.2026.1743445.

25. Fan Q. Predation, acceleration, and loss of control: a multilevel theoretical framework for algorithmic time politics and the occupational health of platform workers // Frontiers in Public Health. 2026. Vol. 14. Article 1876749. DOI: 10.3389/fpubh.2026.1876749.

26. Zha X., Hu E., Shan H., Huang L., Han M. Algorithmic management and gig worker well-being: unpacking the roles of job autonomy, precarity and union instrumentality // Personnel Review. 2026. Advance online publication. DOI: 10.1108/PR-03-2024-0230.

Статья поступила в редакцию 14.04.2026; одобрена после рецензирования 12.05.2026; принята к публикации 31.08.2026.

The article was submitted 14.04.2026; approved after peer review 12.05.2026; accepted for publication 31.08.2026.