

**Голова Анна Георгиевна**  
Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ),  
Москва, Российская Федерация  
[golova.a@rggu.ru](mailto:golova.a@rggu.ru)

### **Формирование универсальных компетенций у поколения Z в ответ на трансформацию рынка труда**

**Аннотация.** Поколение Z, обладая пониженными адаптационными качествами, выходит на рынок труда, который находится в состоянии трансформации. Эндогенным фактором в изменении экономики, рынка труда и характера трудовой деятельности становится цифровизация. Государственные программы, с одной стороны, содействуют цифровым инновациям, с другой, стремятся минимизировать социальные риски от их внедрения (прежде всего, связанных с массовыми увольнениями), в том числе создавая механизмы развития человеческого капитала. Отвечая вызовам времени, вузы, работающие с поколением Z должны не только создать образовательные программы по формированию цифровых компетенций, а прежде всего, создавать систему по овладению универсальных компетенций, которые являются одновременно и компонентом, и индикатором человеческого капитала.

**Ключевые слова:** поколение Z; сейфтизм; цифровизация; рынок труда и занятости; безработица; индекс человеческого капитала; когнитивные компетенции; социально-поведенческие компетенции; адаптационные компетенции

**Golova Anna Georgievna**  
Russian State University for the Humanities (RSUH),  
Moscow, Russian Federation  
[golova.a@rggu.ru](mailto:golova.a@rggu.ru)

### **Generation z's universal competence formation in response to labor market transformations**

**Abstract.** Generation Z, with reduced adaptive qualities, enters the labor market, which is in a state of transformation. Digitalization is becoming an endogenous factor in changing the economy, the labor market, and the nature of work. State programs, on the one hand, promote digital innovations, and on the other, seek to minimize social risks from their implementation (primarily related to mass layoffs), including by creating mechanisms for the development of human capital. Responding to the challenges of the time, universities working with generation Z should not only create educational programs for the formation of digital competencies, but first of all, create a system for mastering universal competencies, which are both a component and an indicator of human capital.

**Keywords:** generation Z; safeties; digitalization; labor market and employment; unemployment; Human Capital Index; cognitive competencies; social behavioral competencies; adaptation competencies

Поколение «Z» достаточно размытый феномен социальной когорты, что отражено как в его наименованиях, так и в описании его возрастных границ. Авторы «Теории поколений» Уильям Штраус и Нил Хау поколение Z в первых работах называли «Новым Молчаливым поколением» (поскольку ему только предстояло появиться на свет), а в последней работе 2009 г. Хэй назвал его «поколением Родины» также известное как, англ. Homelanders, Homeland Generation или New Silent Generation (потому что они росли в пережившей 9/11 Америке и похожи на поколение «Тишины», рожденные в период конца 1920-х и до начала 1940-х) [Hoover, 2011]. В литературе это поколение называют digital natives, «цифровые аборигены», в публицистике встречается термин iGen (айджен) или iПоколение, по аналогии с айфоном, предложенный психологом Джин Твенге.

В периодической литературе создается неоднозначный профиль этой когорты. Про современных «Зетов» говорят, что они способны выполнять много задач одновременно – и что не способны ни на чем сосредоточиться; что они гедонисты – и, наоборот, очень умеренны в желаниях; что зависимы от технологий – и, в тоже время, консервативны и умеют контролировать свое поведение в сети, заботясь о репутации; что открыты новому опыту – и что склонны к суициду [Блюменфельд, 2019]. Такие противоречия обоснованы несколькими аспектами.

Во-первых, отсутствует единообразие в определении границы поколения. Ряд ученых, считает, что это поколение определяется датой появления популярного Интернет браузера (Internet Explorer), сформировавшего эпоху интернета и обусловившее название поколения – iGen (т.е. 1995 год). Так принято в маркетинге и в трендсетинге. Другой подход встречается в сегментации поколенческих теорий, где считается это поколение начинается с рожденных в 2004 году. Разрыв почти в десятилетие вносит серьезные погрешности в характеристики субъектов и в их социальные статусы.

Верхняя граница – в настоящее время открыта и, возможно, будет зависеть от социально-культурных тенденций. Следуя государственной статистике, людей, родившихся в России с 1995 года по н. в. (т.е. кто сегодня имеет паспорт и может трудоустроиться 15–24 лет – 16,5–17.0 млн 7,5 и 8.0), к ним надо присоединить тех, кому младше 15 лет, в количестве 25 млн. Нужно отметить, что в Америке это самое большое поколение по численности. В возрастной структуре Российского общества доминируют миллениалы или поколение Y.

Второй момент, который надо учитывать, это то, что мало профильных исследований трудовой деятельности данного поколения. Разноаспектных исследований поколения Z много в области маркетинга, связанных прежде всего с финансовым, потребительским и медийном поведении. Маркетологи в орбиту исследований включают данную когорту фактически с самого её условного зарождения, подразумевая, что с четырех лет это уже достаточно активный участник экономических процессов и требуется учет его различных социодемографических и

психографических черт для управления именно потребительским поведением. Естественно много работ, связанных с педагогикой и психологией, но в настоящее время мало, посвященных трудовой деятельности, поскольку это поколение только выходит на рынок труда. В этом контексте можно назвать несколько серьезных работ зарубежных авторов последних лет. Прежде всего, книгу Дэвида Стиллман «Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык» [Стиллман, 2018], написанная в соавторстве с его сыном, работу конституционного адвоката Грега Лукианова и социального психолога Джонатана Хайдта «Чрезмерная забота американского разума: Как хорошие намерения и плохие идеи создают поколение неудачников» [Lukianoff, Haidt, 2018], которая наоборот заостряет внимание на психическом здоровье молодежи и ищет казуальные механизмы таких состояний.

Можно отметить отдельные дискуссии в Российской деловой прессе, посвященные рекрутингу или кадровому менеджменту данной когорты, а так же учесть опубликованные отчеты эмпирических исследований агентств по подбору персонала. В 2019 году Международная рекрутинговая компания Naus в России провела исследование «Поколение Z», в котором приняли участие 2217 молодых людей в возрасте от 18 до 25 лет [Naus, 2019].

В третьих, для осмысления эффективности подготовки к трудовой деятельности современной молодежи есть проблема методологическая, которая исходит как из «самой теории поколений», так и из её интерпретаций, какие качества считать для этого поколения возрастными, а какие свойственные именно поколению данного исторического периода? Более того, какие факторы (экономические, технологические и социокультурные) универсальны и влияют на бытовое поведение людей и трудовую деятельность всех возрастов. Например, возрастающее «клиповое или фрагментарное мышление», иррациональность, спонтанность уже отмечается у разных возрастов и является характеристикой «массового человека», о котором писал Х. Ортега-и-Гассет в 30-х годах («Восстание масс»), а о «конце социального» Ж. Бодрийяр провозгласил еще 1982 году («В тени молчаливого большинства, или Конец социального»).

И наоборот – страх деструктивного влияния электронных устройств и Интернета на интеллект опровергнут последними исследованиями по развитию когнитивных функций международной группой ученых, представленными на форуме образования Edcrunch 2019.

В учебном процессе сегодня особенно проявляется стремление к психологическому комфорту, болезненное отношение к любой стрессовой ситуации (например, критике) и разрушение иерархических границ и пространственно-временных. То есть молодежь не признает субординацию и не меняет свой стиль поведения в учебной аудитории, не все понимают, что-такое учебный график, например, когда можно делать перерыв на питание или личные нужды.

Хайдт пишет о «сэйфтизме» – стремление к безопасности, который трансформировался в психологический комфорт в любой деятельности, в том числе и

трудоустрой. Благонамеренная культура безопасности (люди слабы и должны быть защищены, а не подвержены вызовам) привела к «параноидальной опеке», начиная от детских кресел безопасности и запрета ходить одним из школы, к гипертрофированной роли эмоциональной безопасности. Результат – нет иммунитета к стрессу, возникает так называемая «антихрупкость». Социальные сети – позволяют сохранять иллюзию удаленности и псевдо анонимность [Голова, 2014]. В результате, поколение Z не способно идти на прямой конфликт, оно достаточно конформистское при очном общении, но готово писать жалобы в любые инстанции в электронной форме.

Зарубежные психологи отмечают резкий рост тревожности, депрессий и самоубийств, переживаемых этой группой. Согласно последним статистическим данным, опубликованным NHS Digital, в Великобритании за апрель 2018 г. психиатрические консультации оказали 389 727 «активным рефералам» детей от 18 лет и младше, что на треть больше, чем за тот же месяц два года назад [Кэмпбелл, 2018]. Вопросы психического здоровья нации, отраженные в количестве самоубийств для России чрезвычайно актуальны. По данным ВОЗ в 2015 г. в России коэффициент смертности от самоубийств 20.1. (на 100 тыс. человек приходилось), США 14,3, в Великобритании – 8.5 [Global Health Estimates, 2015]. В всем мире считается, что после дорожного травматизма, именно эта причина больше всего гибели среди молодых людей в возрасте 15–29 лет. Вот этому тревожное и нежное поколение выходит на рынок труда, который в настоящее время подвержен трансформации под действием цифровизации.

Человечество пережило несколько исторических этапов, где технические инновации меняли рынок труда и характер занятости. Механизация разрушила натуральное хозяйство, привела к концентрации человеческих ресурсов в промышленности, потребовала овладением начальной грамотности от рабочих; автоматизация обеспечила деиндустриализацию, трудовые ресурсы перетекли в сферу услуг, где было создано множество принципиально новых рабочих мест, требующих профессионального образования разного уровня. Современный этап, связанный с цифровизацией различных сторон жизни, стимулирует планетарные социально-экономические трансформации, обусловленные изменениями пространственно-временных масштабов деятельности и глобальным перераспределением ресурсов (материальных, финансовых, трудовых) на макро-уровне, а на-мезо уровне создает условия дематериализации производства, виртуализации бизнеса и запуска процессов производства на скоростях вне человеческого измерения. На рынке труда это отражается в изменениях в структуре занятости населения и в характере самой профессиональной деятельности, что может продуцировать новые кризисы, сопровождающиеся безработицей и социальными конфликтами, падением эффективности всей экономической системы. Результат цифровизации – может быть парадоксальной потерей совокупной производительности труда и снижением ВВП. Дестабилизация, вызванная эндогенными причинами, а не только

внешнеполитическими обстоятельствам, несет угрозы как отдельным странам, так и мировой экономике в целом. Американский Pew Research Center опубликовал в мае 2018 доклад, посвященный будущему образования и работы – «The Future of Jobs and Jobs Training». В результате опроса 1408 профессионалов в сфере ИТ, экономистов и представителей инновационных бизнесов, делается вывод, что творческие профессии инженеры, юристы, журналисты, программисты, финансовые аналитики будут заменяться алгоритмами и антропоморфной анимацией в медиа. Нейросети ничем не уступают человеку в так называемом творчестве – написать картину, сочинить музыку в указанном стиле, создать репортаж, да еще озвучить его с голосом и интонацией любого популярного артиста.

Несмотря на то, что в докладе 2018 год Международной организации труда (МОТ) «Перспективы мировой занятости и социальной сферы» зафиксировано, что безработица в мире стабилизировалась на уровне 5,5 % [World Employment, 2018], технические инновации, которые врываются в различные сферы жизни, вызывают обеспокоенность перспективами рынка труда. Руководители крупных компаний и государственных структур неоднократно высказывались в СМИ о необходимости оптимизации и сокращения штата, благодаря внедрению цифровых технологий. Ожидаются сокращения в РЖД, в Пенсионном Фонде России, в государственном социальном страховании, в банковской сфере и туризме. Только сотрудников Сбербанка к 2025 году может сократиться в 2 раза (более чем на 150 тыс.).

В 2017 году в России принята «Стратегия развития информационного общества Российской Федерации на 2017–2030 годы», для обеспечения которой утверждена программа «Цифровая экономика РФ». Эта программа должна создать условия для развития общества знаний, повышение благосостояния и качества жизни граждан и позиционируется как проект прорыва страны в мировые лидеры, но цифровизация несет и риски. Цифровизация соединяет финансовые технологии с другими сферами, например, с туристической (сервисы бронирования отелей), транспортной (оформление проездных и покупка авиа- и железнодорожных билетов), ИТ (менеджеры хранения данных) и многие другие. Происходит размывания границ между сервисам разных областей экономики, что ведет к формированию единого цифрового пространства, где через одну точку входа клиент можно получить весь спектр услуг для бизнеса и быта. Компании современной экономики получают сетевыми, многопрофильными и вертикально интегрированными – и, с точки зрения рынка рабочих мест, быстро оптимизируемые, любое нововведение, повышающее эффективность, в том числе и за счет автоматизации рутинных операций и устранения человеческого персонала внедряется моментально на всей территории присутствия компании. Поскольку крупные компании инвестируют в собственные высокотехнологические разработки, их внедрение происходит в масштабах как минимум страны, то естественно меняется и весь рынок труда.

Увольнение грозит высоко интеллектуальным профессиям финансистам, юристам, брокерам, логистам, службе безопасности. Риск есть и у творческих профессий, благодаря тому, что автоматизация пришла в генерацию визуальных и лингвистических коммуникаций, будут аннулироваться вакансии дизайнеров, копирайтеров, журналистов. А Китай уже использует виртуальных дикторов с искусственным интеллектом [Голова, 2018].

Ответом на стохастичность требований к квалификации персонала становится интегральный показатель – уровень развития «человеческого капитала». Именно «человеческий капитал» стал центральным понятием упомянутом ранее «Докладе» Всемирного Банка [World Bank, 2019]. Рост человеческого капитала зависит от инвестиций не только в отдельного человека, а прежде всего, в обстоятельства его развития, т.е. в среду функционирования (условия проживания, в медицину, гигиеническую, экологическую, культурную и образовательную среды). То есть государство должно вкладывать в «здоровье нации», которое связано с качеством жизни и её продолжительностью, а для этого гарантировать прожиточный минимум, развивать медицину и страхование, образование. А результат – повышение эффективности высокопрофессионального, интеллектуального, управленческого труда. Всемирный банк, ведет мониторинг «Индекса человеческого капитала» (Human Capital Index- HCI) в 157 странах мира с 2017 г. Индекс измеряет человеческий капитал следующего поколения, т.е. что может накопить родившийся сегодня младенец к 18 годам, с учетом рисков плохой медицины, образования, социальной защиты. В индексе комбинируется три группы данных: 1) Выживание – измеряется с использованием уровня смертности детей в возрасте до 5 лет. 2) Образование: количественные данные о длительности обучения до 18 лет и численности учащихся, сочетаются с результатами о его качестве, получаемые по результатам интеллектуального тестирования успеваемости Программой Science Study (TIMSS). 3) Здоровье, учитывает два показателя: процент низкорослости у детей в возрасте до 5 лет, который зависит от пренатальных условий и ухода в младенчестве, и средняя продолжительность жизни в целом. В этом документе шесть групп, не имеющих названия, определяемыми декадами индекса. По распределению стран видно, что есть ядро лидеров и достаточно широкие группы стран с близкими значениями, а следовательно, со сопоставимыми условиями. В Рейтинге 2018 г. Всемирного Банка Россия занимает 34 место (HCI 0.73) во второй группе стран с высоким уровнем развития, в этой группе Бельгия, Сербия, Макао (Китай), США, Израиль, Франция – HCI 0,76 [World Bank, 2018].

В Докладе [World Bank, 2019] даются универсальные рекомендации правительствам всех стран по развитию человеческого капитала, как единственного условия обеспечения устойчивости экономики в период новой технической революции. Общий контур человеческого капитала образуют совокупные способности человека, развиваемые на протяжении всей жизни, и сформулированные в трех

компетенциях. Наименования этих компетенций уже упоминались выше, но содержание в данном документе они имеют более конкретное и не связанное ни с каким функционалом. Во-первых, когнитивные компетенции, обусловленные кругозором, интеллектом, способностью к аналитическому и критическому мышлению и логике, что определяет способность к комплексному решению задач и умение рассуждать (которые поддаются системой тестирования). Во-вторых, социально-поведенческие навыки, в которые включены управление эмоциями (в том числе в стрессовой ситуации и их распознавание) – наиболее проблемный индикатор для поколения Z), эффективность работы в команде, коммуникативные навыки, в частности, умение договариваться, творческие способности, стремление узнавать новое и к самовыражению. И в-третьих, уникальное сочетание навыков, которые определяют быструю приспособляемость человека к новой ситуации, т.н. адаптационные способности, что с одной стороны обеспечивает уверенность в собственных силах, с другой – обучаемость. Именно этот комплекс способностей обеспечивает успех в условиях нарастающей неопределенности и нестабильности в сфере занятости. При этом необходимо отметить, что по данным компании BridgeWorks поколению Z дается трудно именно межличностное общение в реальной среде, 74 % респондентов признались, что с этим видом коммуникации они справляются хуже всего. Проще всего им общаться с помощью видеосвязи или сообщений в социальных сетях.

В документе, опубликованном на сайте правительства РФ «Национальные проекты: целевые показатели и основные результаты», сформированный на основе паспортов национальных проектов, утвержденных президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г. указаны три генеральных направления на которые выделены беспрецедентные по размерам суммы 1) Человеческий капитал (здравоохранение, образование, демография, культура) – 5,7 трлн руб. 2) Комфортная среда для жизни (дороги, жилье и городская среда, экология) – 9.1 трлн руб. Это то, что создает благоприятные условия для человека и его среды существования и соотносится с международным подходом, описанным выше.

Возникает вопрос, каким образом все инновации будут сопрягаться с более консервативными формами, какими являются профессиональные стандарты, и тем более, образовательные стандарты? Дорожная карта реализации программы «Цифровая экономика» отражена на ресурсе Data Economy Russian Federation 24, где представлены все включенные в реализацию Программы субъекты и их активности, функционирующие под координационным центром АНО «Цифровая экономика». Направление в этой Программе «кадры и образование» как раз ориентировано на трансформацию в системе образования, готовящей кадры в цифровую эпоху. Базовым компонентом Программы является «Центр компетенций», которые развивает Росатом и Ростех, а в рабочих группах представители всех высокотехнологичных компаний: от

IBS Group до Яндекс и Mail.ru, структуры Сколково и ряд промышленных предприятий, банки и вузы.

Тренды в инновациях, в том числе образовательных, задает Агентство стратегических инициатив. При его поддержке функционирует программа Университет 20.35, как некоторого драйвера – образцово-показательной системы развития человеческого капитала (повышения кадров), а скорее экспериментальной площадкой. При поддержке агентства был «Атлас новых профессий», где представлены 100 профессий для 25 секторов экономики, универсальные компетенции или «надпрофессиональные навыки в профессиях будущего» выделены в 10 групп. Все это надчеловечная система, не учитывающую поколенческую специфику, в принципе.

The Boston Consulting Group (BCG) совместно с Сбербанком опубликовала в 2017 году исследование «Россия 2025: от кадров к талантам» [BCG, 2017]. Целевая модель компетенций 25 года выглядит следующим образом: когнитивные навыки (саморазвитие, организованность, управленческие навыки, достижение результатов, решение нестандартных задач, адаптивность), социально-поведенческие (коммуникация, межличностные, межкультурное взаимодействие); цифровые навыки (создание систем, управление информацией).

Нужно отметить, что автоматизируются способы оценки уровня овладения компетенциями. Роботы с искусственным интеллектом ищут в интернете соответствующую информацию о кандидатах, где уже учитывается используемая лексика, степень влияния на содружество, благодаря чему определяются лидерские качества, способность работать в команде, эмоциональную стабильность и т.д. Естественно, социальный рейтинг, апробированный некоторыми китайскими корпорациями, так же становится инструментом быстрой оценки претендента на вакансию. С одной стороны, уменьшается вакансии в креативной экономике, во-вторых, отсутствует предсказуемый набор необходимых функциональных компетенций, в-третьих, на рынок труда вольются специалисты с высшим образованием других направлений (как указано выше), которых необходимо будет переучивать, но опять не понятны какие перспективы у будущих профессий. Такая турбулентная картина на рынке труда создает неопределенность для сферы образования, которые все же должны вести деятельность с горизонтом планирования хотя бы в 5 лет.

Подход всемирного банка на универсализацию компетенций обосновывает доминирующие формы работы с обучающимися – творческое проектирование в командах, участие в различных конкурсных мероприятиях, проведение собственных массовых и групповых мероприятий научного, исследовательского, творческого характера и воспитательная работа по формированию необходимого набора эмоционально-устойчивых качеств и развитию всех форм рефлексии, и обучению целенаправленному ведению карьерной истории в медийном пространстве.

Сопоставляя макроэкономические тенденции в экономики, можно увидеть, что существует единая логика развития стран, связанная с вхождением в новую технологическую эру, которая сопровождается глобальными процессами интеграции, глобализации на платформе цифровизации. В социальном аспекте мир уже пережил общую урбанизацию, начинается замедление роста населения, его старение, при постоянном росте мобильности населения. При этом формирующееся поколение Z хрупкое и неустойчивое. Все это обуславливает новые глобальные социальные проблемы, которые будут пересекаться с трансформациями на рынке труда и занятости, вызванными изменениями как самих форм бизнес-структур так и характера труда. Несмотря на локальные экономические конфликты, весь мир стремится к поддержанию стабильных показателей, связанных с увеличением налогооблагаемой базы (в том числе за счет вывода национальные бизнесы из тени и ограничения наличности), регулирования с помощью налогов уровня расслоения граждан, увеличение благосостояния жителей и развитие человеческого капитала, в качестве ресурса для всей системы хозяйствования. А основой для повышения уровня человеческого капитала становятся программы по развитию универсальных когнитивных, социально-поведенческих и адаптационных компетенций, освоений которых поколением Z крайне затруднено из-за комплекса факторов, связанных как с информационной и социальной средой, так и с имением в социальной ориентации и ценностной системы всего общества. Такая ситуация несет угрозу развитию производственных сил и будущего экономики. Дискуссионным вопросом остается роль высшего образования в преодолении этих проблем.

### **Библиографический список**

Россия 2025: от кадров к талантам // BCG, 2017. 72 с [Электронный ресурс] // URL: [http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm26-175469.pdf](http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf). (дата обращения: 01/06/2020).

*Блюменфельд Реми* Гиперчувствительные скандалисты: 8 причин бояться поколения Z / пер.с англ. Н. Таню [Электронный ресурс] // Forbes: [веб-сайт]. 17.10.2019. URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/385573-giperchuvstvitelnye-skandalisty-8-prichin-boyatsya-pokoleniya-z> (дата обращения: 20 мая 2020).

*Голова А. Г.* Управленческий ресурс социальных сетей Интернет / Голова Анна Георгиевна; А. Г. Голова // Вестник РГГУ. 2014. № 3 (125). – С. 130–140.

*Голова А. Г.* Макроэкономические факторы, определяющие развитие рынка труда и структуру занятости в России и за рубежом // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2018. № 4 (14). С. 52–74.

*Кэмпбелл Д.* Резкий рост числа детей в возрасте до 19 лет, проходящих лечение в психиатрических службах NHS [Электронный ресурс] // The Guardian: [веб-сайт]., 2018.12 июля. // URL: <https://www.theguardian.com/society/2018/jul/12/sharp-rise-in-under-19s-being-treated-by-nhs-mental-health-services> (дата обращения: 20.05.2020).

*Стиллман Д.* Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 272 с.

Hays generation Z report [Электронный ресурс] // HAYS: [веб-сайт]. URL: <https://hays.ru/res/genz/> (дата обращения: 20.05.2020).

*Hoover Eric*. The Millennial Muddle: How stereotyping students became a thriving industry and a bundle of contradictions [Электронный ресурс] // The Chronicle of Higher Education 11 October 2009 / Retrieved 11 January 2011: [веб-сайт]. URL: <https://www.chronicle.com/article/The-Millennial-Muddle-How/48772> (дата обращения: 20.05.2020).

*Lukianoff Greg, Haidt Jonathan* The Coddling of the American Mind: How Good Intentions and Bad Ideas Are Setting Up a Generation for Failure NY Penguin Press, 2018. 275 p.

*World Bank*. 2018. The Human Capital Project / World Bank, Washington, DC. © World Bank. License: CC BY 3.0 IGO.” [Электронный ресурс] // URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33252.pdf?sequence=5&isAllowed=y> (дата обращения: 20.05.2020).

*World Bank*. 2019. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank. P. 150 doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.