

ВИРТУАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ — ФОРМА ЗАНЯТОСТИ БУДУЩЕГО

В своей статье «Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда» А. Эзер знакомит читателя с виртуальной занятостью — одной из новых форм, появившихся на рынке труда благодаря цифровым технологиям. Со многими его выводами, не знакомыми российскому читателю, можно согласиться, некоторые требуют дополнительных исследований и аргументов. В данной статье анализируются основные положения, сделанные А. Эзером, но представлена и авторская точка зрения на явления и процессы на рынке труда, на которые повлияла цифровизация экономики.

Ключевые слова: нестандартная занятость, виртуальная занятость, дистанционная работа.

Цифровые технологии существенно влияют на многие аспекты нашей жизни на протяжении последних десятилетий, не обходя стороной сферу занятости и рынок труда. Появляются новые формы занятости, тесно связанные с применением информационных и телекоммуникационных систем: дистанционная занятость (телеработа, телетруд) и занятость на виртуальных предприятиях. Телеработа — деятельность, которая в пространственном отношении организована удаленно от работодателя и выполняется с применением информационных и телекоммуникационных систем. Особенности организации труда в рамках телетруда, его преимуществам и недостаткам посвящен ряд публикаций отечественных и зарубежных исследователей [1–12], в то время как занятость на виртуальном предприятии остается малоизученным явлением. В отечественной литературе почти нет публикаций по данной теме, в западной — в основном описываются конкретные примеры деятельности виртуальных предприятий [13–15]. Иногда авторы вообще не делают различий между терминами «телеработа» и «виртуальная занятость», используя их как синонимы, хотя телеработа и виртуальная занятость существенно отличаются друг от друга, имея собственные особенности и характерные черты [16].

В этой связи статья А. Эзера «Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда» представляется особенно интересной, так как автор не просто излагает опыт создания и функционирования виртуального предприятия: им сформулированы характерные черты и особенности виртуального труда, преимущества и недостатки виртуальной занятости, препятствия на пути ее развития.

Обычно виртуальное предприятие представляет собой добровольную форму кооперации как отдельных лиц, так и организационных структур, действующих самостоятельно и разделенных географически, но при этом имеющих общие цели, готовых

объединять какие-либо ресурсы и использующих преимущественно электронные средства коммуникаций. У такого предприятия либо вообще нет зданий и сооружений, либо существует небольшой офис с очень малым количеством рабочих мест. Сотрудники трудятся на рабочем месте дома, либо мобильны, либо используют бюро спутников и общаются между собой с помощью телекоммуникационных систем. Виртуальные предприятия создаются и функционируют в различных секторах экономики, но наиболее часто — в сфере информационных технологий и в промышленности.

Примерами таких предприятий на мировом рынке могут служить MentorGraphics (проектирование электроники и электротехники, разработка программного обеспечения для проектирования в промышленности); KatanaSoftware (разработка программных продуктов); CoreGeomatics — (геологическая разведка в нефтегазовой и строительной сферах); Elbes (просмотр и отбор наиболее удачных и интересных проектов в сфере культуры и дальнейшего их продвижение). В России примерами виртуальных предприятий являются НОУ «Интуит» — дистанционное обучение в сфере информационных технологий, сеть виртуальных аптек «Pilulu.ru». На данный момент численность виртуальных предприятий в России невелика. Но на российском рынке труда существуют компании, оказывающие консалтинговые услуги по виртуализации бизнеса заказчика (например, ООО «Веб-сегмент») [17].

Что привело к созданию виртуальных предприятий? А. Эзер говорит о том, что в современных условиях проекты уже давно создаются и развиваются не за большим круглым столом в восьмиэтажном небоскребе предпринимательского квартала. Центр делового творчества сместился. Серьезные задачи решаются сегодня в расположенных в интернет-сетях виртуальных рабочих группах — так называемая виртуальная занятость революционно изменяет мир труда и открывает двери, за кото-

рыми скрываются эффективность и креативность. Он подчеркивает, что групповое мышление было достаточно длительное время, вплоть до XXI века, ограничено необходимостью обязательного личного присутствия всех участников. Неважно, находились ли участники в большой пещере или за конференц-столом в помещении стеклянного небоскреба. Так создавались проекты и планы, обсуждались самые важные моменты, описывались и продумывались дальнейшие действия.

Работа в виртуальном пространстве привела к тому, что творческий процесс создания проекта перестал быть привязан к конкретной местности и задания распределялись среди работников по всему миру. Благодаря онлайн-платформам создавалась виртуальная команда сотрудников, которые работали над различными проектами, происходили из различных стран и, что еще важнее, — трудились на разных предприятиях или в разных учреждениях. Участвующие исполнители выступают в виртуальной команде в качестве индивидуальной рабочей силы. Основное внимание организаторов проекта уделяется профессиональным специализированным знаниям, которые работники вкладывают в проект в течение определенного ограниченного времени. Таким образом, работу в виртуальной команде можно описать с помощью принципа «hiringondemand» — «наем на работу по требованию». В центре внимания — вклад сотрудника в команду и проект, а также качество его труда. Аспект существующих между работниками трудовых отношений отодвигается на второй план.

Можно согласиться с данной точкой зрения. На наш взгляд, появление виртуальной занятости обусловлено тем, что использование телекоммуникационных систем и компьютерных программ позволяет организовать кооперацию, которая ранее была невозможна: привлекаются и объединяются информация, технологии, человеческие, интеллектуальные и финансовые ресурсы, расположенные в различных местах, различных регионах и даже странах. При этом виртуализация труда означает экономию затрат на эксплуатацию зданий, сооружений, коммунальные услуги.

Каковы препятствия и сложности виртуальной коммуникации? По мнению А. Эзера, данная форма организации труда отчасти анонимна. Для людей, которые охотно познакомились бы лично со своими коллегами, чтобы эффективно организовать сотрудничество, работа в виртуальной команде не подходит. Личные контакты при виртуальной занятости ограничиваются в большинстве случаев исключительно профессиональными аспектами.

При фактическом выполнении трудового процесса, распределенного между работниками, возникает еще одна сложность, которой можно избежать только посредством безупречного порядка и организации труда. Для разных сотрудников сроки выполнения задач устанавливаются индивидуально. Это может осложнить кооперацию и препятствовать слаженной работе команды.

А. Эзер делает акцент на том, что происхождение сотрудников виртуального предприятия из различных стран и культур может нести с собой наряду с успешным коммуникативным взаимодействием в рамках онлайн-платформы также и трудности. Во-первых, для успешной работы должны быть выбраны единые подходы в использовании языка общения, позволяющие достичь взаимопонимания. Во-вторых, от всех членов команды требуется

умение обращаться со средствами коммуникации и владение навыками использования программных продуктов в области межличностного общения.

На наш взгляд, это на самом деле так. Очевидно, что владение современными средствами коммуникации для общения в виртуальном пространстве необходимо. Но немногие исследователи обращают внимание на то, что эффективность работы виртуальной команды зависит от менталитета сотрудников и хороших знаний в области языка общения, даже если речь идет о труде работников технических специальностей.

В своей статье А. Эзер не только говорит о том, что ключ к «виртуальному успеху» — хорошая организация труда, он также проводит сравнительный анализ программных продуктов для работы в виртуальном пространстве, подчеркивая, что важный шаг на пути к тому, чтобы организовать работу в на виртуальном предприятии понятно и эффективно — выбор подходящей программы для цифрового сотрудничества исходя из потребностей группы. В силу того обстоятельства, что рабочие места участников зачастую разбросаны по всему миру, подходящее, надежное программное обеспечение крайне необходимо для выполнения трудовых задач. Некоторые из описываемых им программных продуктов знакомы российским пользователям, некоторые еще не используются в российских компаниях.

Описывая такие программы, как «MS Project», «Wrike», «Meistertask», «Slack», «Taskworld», «Podio», «Trello», «Basecamp» или «Redbooth», автор говорит о том, что ни одна из них по своим функциональным особенностям, особенностям обслуживания или необходимым знаниям в области программного обеспечения не похожа на другую.

В статье приводятся данные, полученные исследователями Немецкого Института дизайна труда и технологий будущего (г. Мюнхен), где в октябре 2014 г. впервые сравнили между собой по различным аспектам пять разных программных продуктов для совместной работы. В марте 2017 года институт обновил свои результаты и сравнил уже десять, а не пять программ в разных категориях. Приводится сравнительная оценка программ «Podio» и «Taskworld». «Podio», со слов экспертов, выделяется прежде всего своей высокой совместимостью: персональная панель управления, различные шаблоны проектов и неограниченные возможности обмена файлами являются сильными сторонами инструментов управления проектами, разработанных Citrix.

Американская программа для совместной работы «Taskworld», разработанная Фредом Мувадом, интересна, по мнению А. Эзера, прежде всего благодаря простым шаблонам, функциям комментирования, расширенным функциям тегов на многих уровнях и возможностями более простой интеграции электронной почты. По мнению немецкого исследователя, преимущества имеют также «MS Project» и «Slack». Обе программы едва ли могут более различаться. В то время как «MS Project», интегрируясь с OneNote, SharePoint или MSOffice, предлагает интересные возможности и, прежде всего, подходит для опытных пользователей программного обеспечения, «Slack» использует современное увлечение хэштэгами или короткими сообщениями и позиционирует себя как обновленную, но основную альтернативу старомодным инструментам совместной работы.

Мы надеемся, что данная информация с кратким описанием новых программных продуктов, которые используются для осуществления виртуальной коммуникации, позволит российскому читателю составить определенное представление о них — это может повлиять на выбор программы для практического использования в зависимости от особенностей организации труда на предприятии и поставленных перед сотрудниками задач.

Среди преимуществ виртуальной занятости А. Эзер отмечает растущее качество оказываемых услуг, более высокий уровень самоменеджмента. Благодаря исчезнувшей привязке трудового процесса к определенному месту и сильно детерминированной предпринимательской среде создаются гетерогенные трудовые коллективы. Это позволяет прийти к тому, что достигаются более значимые и более высокие результаты проекта в отношении качества. К этому добавляется аспект возникновения связей между предприятиями и учреждениями. Создание виртуальной команды часто создает основу для дальнейшего развития концепции и может создать новые проекты между предприятиями и освоить новые сегменты рынка.

Наряду с позитивными эффектами совместных трудовых процессов и результатов, а также хода процессов и целей, которые попадают в поле действия группы, виртуальная работа имеет большие преимущества для отдельно взятого сотрудника. Революционно изменяется основной аспект труда. Сотрудникам виртуальной команды виртуальная работа дает большие преимущества, а именно — возможность гибко организовать свой труд. При этом понимается то, что выполнение задач в большинстве случаев имеет сроки, но трудовой процесс до этого срока может распределяться по своему усмотрению. Иными словами сотрудники не обязаны сообщать, когда и где они выполняют трудовые задания и сколько времени на это потратили. Эта появившаяся свобода распределения трудовых функций и их выполнения создает предпосылки для индивидуализации труда и способствует развитию креативности и творческой составляющей, а также для успешного развития самоменеджмента.

В современном обществе все большее значение имеют межкультурные аспекты, которые несет с собой виртуальная работа. Зачастую в одной команде работают люди из разных стран и с разных континентов, представители различных культур. Это обстоятельство не только способствует признанию чужих достижений, но и существенно способствует развитию межкультурных взаимоотношений, развитию толерантности и одобрения.

А. Эзер справедливо полагает, что виртуализация — это основная тенденция XXI века. Тенденция виртуализации и цифровизации наблюдается не только в сфере управления проектами. Виртуальный тренд на подъеме во многих сферах жизни: службы новостей переходят преимущественно на электронные средства массовой информации, покупки совершаются с помощью телефона или персонального компьютера, а системы распознавания речи, такие как «Alexa» или «Siri», планируют для нас дела на всю неделю. Компьютеры и машины давно имеют свою собственную голову: искусственный интеллект программного обеспечения превращает машины в коллег человека. Часто в этой связи говорят об индустрии 4.0. От механизации и научной организации труда, которая была внедрена Фредериком Тейлором в конце XIX века,

а также специализации высококвалифицированных работников на определенных трудовых процессах — так называемой квалифицированной работе, производительность труда с применением умных машин выходит на новый уровень. Возможность контактировать с физическим миром, умение распознавать речь и умение говорить, способность находить варианты выхода из проблемных ситуаций — все эти атрибуты делают машины и программные продукты помощниками в повседневной жизни и в мире труда для человека XXI в. С помощью этих изменений в дальнейшем формируются так называемые «мегатренды», которые создают предпосылки для возникновения виртуального труда. Они проникают почти во все сферы жизни: политику, общество, окружающую среду или экономику. Для виртуального труда имеют значение тренды, которые связаны с обществом и экономикой, с цифровизацией и виртуализацией: социальный бизнес, социальные сети или электронная торговля являются лишь фрагментом целого ряда тенденций.

Но на сферу виртуального труда оказывают воздействие также общественные отношения вне виртуального мира. К ним прежде всего относятся признание и восприятие национального, а также культурного многообразия, а также феномен мира локальных сетей — небольших сетей с ключевыми узлами, которые распределены по всему миру. При этом идет постоянно растущее формирование «Мы-культуры», которая противостоит параллельно растущей автономности отдельных лиц. Это может усложнить работу в виртуальных группах, но вряд ли будет серьезным препятствием на пути распространения виртуального труда.

Таким образом, в своей статье А. Эзер выявил и описал ключевые закономерности и тенденции развития цифровой экономики. Представленный им материал позволяет понять, как виртуализация и цифровизация влияют на сферу труда, какие риски существуют при организации труда в виртуальном пространстве, какие возможности открываются.

Представленный в статье А. Эзера материал также позволяет понять отличия между такими формами занятости, как телеработа и работа на виртуальном предприятии.

По нашему мнению, отличия данных двух форм заключаются в следующем:

— занятость на виртуальном предприятии предполагает общение исключительно в виртуальном пространстве, тогда как телетруд в большинстве случаев предусматривает частичное выполнение трудовых функций на предприятии, традиционная коммуникация на территории компании в течение определенного времени обязательна;

— организация труда при использовании телеработы более традиционна: предприятие, на котором работают сотрудники, имеет собственное здание, сооружения и т.д., хотя географически может находиться удаленно от фактических мест работы сотрудников;

— программы, используемые для работы и передачи результатов труда при дистанционной занятости, более специализированы, рассчитаны на использование лицами определенных профессиональных групп либо на применение в определенном секторе экономики, в то время как программы, используемые на виртуальном предприятии, более универсальны и, главным образом, призваны обе-

спечить хорошую коммуникацию между участниками трудовых процессов;

— телеработники обычно являются сотрудниками одной компании, кооперация осуществляется в рамках одного предприятия, виртуальная занятость предполагает, что кооперация может осуществляться не только между отдельными работниками, но и между различными структурными образованиями, имеющими экономическую самостоятельность.

Сложность и комплексность рассматриваемого А. Эзером феномена виртуальной занятости свидетельствует о необходимости дальнейших исследований в данной сфере, так как уже сегодня виртуализация занятости стала неотъемлемой частью нашей жизни, а в последующие десятилетия ее роль и масштабы распространения будут только нарастать.

Библиографический список

1. Альхименко О. Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности // Вопросы структуризации экономики: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. по СТО в Махачкале. 2012. № 3. С. 63–66.

2. Цыганкова И. В. Телетруд как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ) // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 1. С. 57–59.

3. Büssing A., Drodofsky A., Hegendörfer K. Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe-Verlag, 2003. 275 S. ISBN 9783801709945.

4. Jackel M., Rövekamp Ch. Alternierende Telearbeit: Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation. 2001. 216 S. ISBN 978-3-322-89016-0.

5. Kamp L. Telearbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen / Ed. der. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Der Setzkasten GmbH, 2000. 102 S. ISBN 3-935145-01-2.

6. Melasch D. Die Home Office Generation: Telearbeit als Arbeitsform der Zukunft. Müller: VDM Verlag Dr., 2013. 68 S. ISBN 3836492822; 978-3836492829.

7. Schiffer O. Telearbeit: Chance oder Nachteil für Beschäftigte und Unternehmen? 2017. 23 S.

8. Sieber M., Recknagel P. Ich bin dann mal im Home Office. Der Masterplan zu mehr Flexibilität. Leobell, 2014. 189 S. ISBN 9783737509305.

9. Berkun S., Lamberty-Klaas I. Mein Jahrohne Hosen: Arbeiten für das Unternehmen von morgen. Weinheim: Wiley-VCH Verlag & Co KGaA, 2014. 295 S. ISBN 9783527508037.

10. Zimmerman J. Arbeitspausen im Home Office: eine Untersuchung des Pausenverhaltens, der Erholungsplanung und des Erholungserlebens bei alternierenden Telearbeitenden an Hochschulen. Lengerich: PabstScience Publishers, 2016.

11. Kordey N. Telearbeit erfolgreich realisieren. Verlag: Vieweg + Teubner Verlag, 1996. 355 S.

12. Seger M. Alternierende Telearbeit — Flexible Grenzen: Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeits (zeit) modells (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft). Darmstadt: Shaker, 2006. 436 S. ISBN 3832256679; 978-3832256678.

13. Ruchhöft M., Wilke M. Mobiles Arbeiten. Handlungshilfe für Betriebsräte. 1. Auflage. Bund-Verlag, 2017. 99 S. ISBN 3766366599; 9783766366597.

14. Sieber P. Virtuelle Unternehmen in der IT-Branche. Bern: Paul Haupt Verlag, 1998. 234 S.

15. Pfisterer S., Streim A., Hampe K. Arbeit 3.0: Arbeiten in den digitalen Welt. Berlin: Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien. V., 2013. 33 S.

16. Bartsh D. Virtuelle Unternehmen — Organisationsform der Zukunft? Norderstedt: Diplomica Verlag GmbH, 1996. 100 S.

17. Tsygankova I., Ivanova N. Prospects of using new non-standard employment forms at Russian enterprises // SHS Web of Conf.: 3rd International Conference on Industrial Engineering (ICIE-2017). 2017. Vol. 35. DOI: 10.1051/shsconf/20173501076.

ЦЫГАНКОВА Инга Владимировна, доктор экономических наук, профессор (Россия), профессор кафедры «Экономика труда».

SPIN-код: 7851-2620

AuthorID (РИНЦ): 470197

ORCID: 0000-0003-0125-4910

Адрес для переписки: icygankova@list.ru

Для цитирования

Цыганкова И. В. Виртуальная занятость — форма занятости будущего // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 2. С. 128–132. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-128-132.

Статья поступила в редакцию 13.04.2018 г.

© И. В. Цыганкова

VIRTUAL EMPLOYMENT — THE FORM OF FUTURE EMPLOYMENT

In his article « The future of work — flexibility and efficiency of virtual work» A. Ezer introduces the reader to virtual employment — one of the new forms that have emerged in the labor market due to digital technologies. Many of its conclusions, unfamiliar to a Russian reader, can be agreed, some require additional research and arguments. This article analyzes the main provisions made by A. Ezer, but presents the author's point of view on the phenomena and processes in the labor market, which influenced the digitalization of the economy.

Keywords: non-standard employment, virtual employment, remote work.

References

1. Al'khimenko O. N. Distantionnaya zanyatost': ponyatiye, sodержaniye i sovremennyye osobennosti [Distance work: concept, content and modern features] // *Voprosy strukturizatsii ekonomiki. Voprosy Strukturizatsii Ekonomiki*. 2012. No. 3. P. 63–66. (In Russ.).
2. Tsygankova I. V. Teletrud kak odna iz form nestandardnoy zanyatosti rabotnikov (opyt FRG) [Teletrud as one of the forms of precarious work of workers (the experience of Germany)] // *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta. Vestnik of Saratov State Socio-Economic University*. 2008. No. 1. P. 57–59. (In Russ.).
3. Büssing A., Drodofsky A., Hegendörfer K. Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe-Verlag, 2003. 275 S. ISBN 9783801709945. (In Germ.).
4. Jackel M. Rövekamp Ch. Alternierende Telearbeit: Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation. 2001. 216 S. ISBN 978-3-322-89016-0. (In Germ.).
5. Kamp L. Telearbeit. Analyse und Handlungs-empfehlungen / Ed. der. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Der Setzkasten GmbH, 2000. 102 S. ISBN 3-935145-01-2. (In Germ.).
6. Melasch D. Die Home Office Generation: Telearbeit als Arbeitsform der Zukunft. Müller: VDM Verlag Dr., 2013. 68 S. ISBN 3836492822; 978-3836492829. (In Germ.).
7. Schiffer O. Telearbeit: Chance oder Nachteil für Beschäftigte und Unternehmen? 2017. 23 S. (In Germ.).
8. Sieber M., Recknagel P. Ich bin dann mal im Home Office. Der Masterplan zu mehr Flexibilität. Leobell, 2014. 189 S. ISBN 9783737509305. (In Germ.).
9. Berkun S., Lamberty-Klaas I. Mein Jahrohne Hosen: Arbeiten für das Unternehmen von morgen. Weinheim: Wiley-VCH Verlag&CoKGaA, 2014. 295 S. ISBN 9783527508037. (In Germ.).
10. Zimmerman J. Arbeitspausen im Home Office: eine Untersuchung des Pausenverhaltens, der Erholungsplanung und des Erholungserlebens bei alternieren den Telearbeiten den an Hochschulen. Lengerich: PabstScience Publishers, 2016. (In Germ.).
11. Kordey N. Telearbeit erfolgreich realisieren. Verlag: Viewag + TeubnerVerlag, 1996. 355 S. (In Germ.).
12. Seger M. Alternierende Telearbeit — Flexible Grenzen: Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeits (zeit) modells (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft). Darmstadt: Shaker, 2006. 436 S. ISBN3832256679; 978-3832256678. (In Germ.).
13. Ruchhöft M., Wilke M. Mobiles Arbeiten. Handlungshilfe für Betriebsräte. 1. Auflage. Bund-Verlag, 2017. 99 S. ISBN 3766366599; 9783766366597. (In Germ.).
14. Sieber P. Virtuelle Unternehmen in der IT-Branche. Bern: Paul Haupt Verlag, 1998. 234 S. (In Germ.).
15. Pfisterer S., Streim A., Hampe K. Arbeit 3.0: Arbeiten in den digitalen Welt. Berlin: Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V., 2013. 33 S. (In Germ.).
16. Bartsh D. Virtuelle Unternehmen — Organisationsform der Zukunft? Norderstedt: Diplomica Verlag GmbH, 1996. 100 S. (In Germ.).
17. Tsygankova I., Ivanova N. Prospects of using new non-standard employment forms at Russian enterprises // *SHS Web of Conf.: 3rd International Conference on Industrial Engineering (ICIE-2017)*. 2017. Vol. 35. DOI: 10.1051/shsconf/20173501076. (In Engl.).

TSYGANKOVA Inga Vladimirovna, Doctor of Economic Sciences, Professor of Labor Economics Department.
Address for correspondence: icygankova@list.ru

For citation

Tsygankova I. V. Virtual employment — the form of future employment // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2018. No. 2. P. 128–132. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-128-132.

Received 13 April 2018.
© I. V. Tsygankova