

БУДУЩЕЕ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ: ГИБКОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВИРТУАЛЬНОГО ТРУДА

В статье рассматривается виртуальная занятость как новое явление на рынке труда. Автором сформулированы ее характерные черты и особенности, выявлены преимущества и недостатки виртуальной занятости, препятствия на пути ее развития. Дана характеристика основным программным продуктам, позволяющим эффективно организовать работу в виртуальном пространстве, проведен их сравнительный анализ.

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

Гостевая страница Александра Эзера:

«Наш коллега в Аргентине наконец все же загрузил документ в наше рабочее пространство и наш концептуалист из Китая внес на вчерашней видеоконференции поправки». Так или похожим образом может звучать заявление о методах современного управления проектами. Проекты уже давно создаются и развиваются не за большим круглым столом в восьмизэтажном небоскребе предпринимательского квартала. Центр 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 которыми скрываются эффективность и креативность.

Отсутствие привязки к какому-либо месту географически: минимальное присутствие, лучшие результаты.

Как упоминалось ранее, человеку свойственно стремление выполнять серьезные и масштабные задачи в группе. Эта тенденция крепко укоренилась в нас. Наши предки объединялись в группы для охоты на крупных хищников, бродивших вокруг жилищ. Совместные действия в группе позволяли достичь цели с минимальными потерями.

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 учреждении-

ях. 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.

Вызовы и барьеры виртуальной коммуникации.

Очевидно, что эта отчасти анонимная форма организации труда несет с собой множество вызовов и барьеров. 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 аспектами¹.

При фактическом выполнении трудового процесса, распределенного между работниками, возникает еще одна сложность, которой можно избежать только посредством безупречного порядка и организации труда. На основании индивидуально установленных сроков выполнения для отдельно взятых членов команды и их задач может показаться, что не все члены команды доступны для видео- и телефонных конференций в одно и то же время.

Происхождение участников виртуальной команды 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 с медиасредствами коммуникации и владение навыками использования программных продуктов в области межличностного общения.

Правильная программа организации труда как ключ к «виртуальному успеху».

Важный шаг на пути к тому, чтобы организовать работу в виртуальном пространстве 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.

На рынке программных продуктов есть множество предложений, которые позволяют организовать онлайн-коммуникацию хорошо или очень хорошо. Примерами могут служить такие программные продукты, как «MS Project», «Wrike», «Meistertask», «Slack», «Taskworld», «Podio», «Trello», «Basecamp» или «Redbooth». Ни одна из этих программ по своим функциональным особенностям, особенностям обслуживания или необходимым знаниям в области программного обеспечения не похожа на другую.

Немецкий Институт дизайна труда и технологий будущего (г. Мюнхен) в октябре 2014 г. впервые сравнил различные программные продукты для совместной работы друг с другом по различным аспектам. В марте 2017 года институт обновил свои исследования и сравнил уже десять, а не пять программ в разных категориях. Заслуживает упоминания прежде всего 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, выделяется прежде всего благодаря простым шаблонам, функциям комментирования, расширенным функциям тегов на многих уровнях и возможностям более простой интеграции электронной почты.

По итогам сравнения выделялись также «MS Project» и «Slack». Обе программы едва ли могут более различаться. В то время как «MS Project», интегрируясь с OneNote, SharePoint или MS Office, 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.

Преимущества виртуальной занятости: растущее качество, более высокий уровень самоменеджмента.

Если преодолеть существующие вызовы и препятствия с помощью подходящей программы и создания атмосферы доверия, результаты виртуальной занятости можно охарактеризовать как многомерные и сложные.

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 качества². 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 сотрудника³. 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. То есть 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 несут 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.

Мегатренд: виртуализация как основная тенденция 21-го столетия.

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.

Системы и программы уже давно не только так же умны и хитры, как тот, кто их обслуживает. 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 21-го столетия. 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 победного шествия виртуального труда.

Примечания переводчика

¹Определенная анонимность труда характерна не только для виртуальной занятости, но и для телеработы — дистанционной занятости. На этом делают акцент в своих публикациях немецкие исследователи О. Schiffer, А. Büssing, К. Hegendorfer.

²Преимущества виртуальной занятости были также описаны в работе Р. Sieber «Виртуальные предприятия в сфере информационных технологий», дистанционной работы — в публикации D. Melasch «Телетруд как форма организации труда будущего»

³Повышение результативности трудовой деятельности достигается также за счет возможности работника распределять

рабочее время по своему усмотрению, выбирать наиболее удобные для трудовой деятельности дни и часы работы.

Сведения о переводчике:

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

Источник перевода: А. Eser. The Future of Work — Flexibilität und Effizienz des Virtuellen Arbeitens // CareerBuilderGermany. 2018. 12 Januar.

Ссылка на полный текст статьи: <https://hubs.ly/H09G4X70>

Для цитирования

Эзер А. Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда = Eser A. The Future of Work — Flexibilität und Effizienz des Virtuellen Arbeitens / пер. И. В. Цыганковой // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 2. С. 133–136. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136.

Перевод поступил в редакцию 10.04.2018 г.

© А. Эзер

THE FUTURE OF WORK — FLEXIBILITY AND EFFICIENCY OF VIRTUAL WORK

The article considers virtual employment as a new phenomenon in the labor market. The author formulates its characteristics and peculiarities, reveals advantages and disadvantages of virtual employment, obstacles to its development. The characteristic of the main software products allowing to organize effectively work in virtual space is given, their comparative analysis is carried out.

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

For citations

About the translator:

TSYGANKOVA Inga Vladimirovna, Doctor of Economic Sciences, Professor of Labor Economics Department.

SPIN-code: 7851-2620

AuthorID (RSCI): 470197

ORCID: 0000-0003-0125-4910

Address for correspondence: icygankova@list.ru

Eser A. Budushcheye trudovoy sfery: gibkost' i effektivnost' virtual'nogo truda Budushcheye trudovoy sfery: gibkost' i effektivnost' virtual'nogo truda [The Future of Work — Flexibilität und Effizienz des Virtuellen Arbeitens] / trans. I. V. Tsygankova // Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity. 2018. No. 2. P. 133 – 136. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136.

Received 10 April 2018.

© A. Eser