

Коворкинг как модель занятости будущего

Ина Краузе

Научный сотрудник, Ina.Krause@tu-dresden.de

Институт социологии Дрезденского университета (Institute of Sociology, Dresden University),
Германия, 01062 Dresden, Germany

Аннотация

В статье анализируются изменения в организации труда на фоне цифровизации, наблюдаемой с 1990-х гг. и такого важного фактора последних лет, как появление виртуальных форм занятости. Прослеживая эволюцию организации труда на всем протяжении XX и в начале XXI в., автор выделяет три периода: послевоенная индустриализация, автоматизация и цифровизация, виртуальная экономика. Каждый из них соответствует определенной модели производства — фордизму, тойотизму и уберизации (или веймоизму — по названию проекта Google Waymo), которые лежат в основе организации труда (управление процессами, проектами и совместной деятельностью) и предъявляют различные требования к навыкам работников. В ходе анализа эволюции организации труда (включая

ее пространственно-временные аспекты) прослеживается, как отношение людей к работе менялось во времени.

Наконец, проанализирована концепция коворкинга, которая задает культурный контекст виртуальной работы. В силу дилемматического характера исследования в статье представлены лишь первые его результаты. Основная же цель состоит в том, чтобы определить, как центры коворкинга влияют на социально-экономическую динамику развитых и развивающихся регионов. Эмпирической основой исследования послужили данные 14 углубленных интервью с менеджерами коворкинг-центров в различных регионах, а также результаты наблюдений в нескольких из них в течение двух периодов продолжительностью один и два месяца.

Ключевые слова: организация работы; цифровизация; контекст виртуальной работы; навыки; отношение к работе; коворкинг; фордизм; постфордизм; уберизация; веймоизм

Цитирование: Krause I. (2019) Coworking Space: A Window to the Future of Work? *Foresight and STI Governance*, vol. 13, no 2, pp. 52–60. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.52.60

Введение

«Как мы будем работать в будущем?» — так звучал вопрос, заданный участникам семинара, посвященного цифровизации и будущему труда. Ответы двух никак не связанных между собой групп студентов-социологов старших курсов одного из немецких университетов (семинар первого семестра) звучали практически одинаково: «В будущем мы не будем “работать”... В будущем люди будут участвовать в “содержательной деятельности”, а “работать” будут в основном машины, роботы, компьютеры и алгоритмы. Люди будут работать очень мало!» Этот весьма оптимистичный сценарий крайне упрощает сложную дискуссию о том, как процессы автоматизации, информатизации (цифровизации) и трансформации [Brynjolfsson, McAfee, 2014; Hirsch-Kreinsen, 2016; Zuboff, 1988] изменят характер и объем человеческого труда в ближайшей перспективе. Вместе с тем он наглядно показывает такой важный аспект дискурса о будущем работы, как устаревание самой этой концепции для «поколения Z», или «цифровых аборигенов» (*digital natives*) [Tapscott, 1998]. «Работа» воспринимается молодежью как атрибут того образа жизни, который она отвергает, того социального контекста, в котором четко разграничены время труда и отдыха, место работы и жизни (личное пространство). В этой социальной парадигме «работать» значит действовать в некой рациональной, подчиненной определенным целям иерархии, тогда как в личном и семейном контексте можно вести себя более эмоционально и отзывчиво. В подобной системе координат работа, оплачиваемая и иерархическая, служит единственной общественно значимой деятельностью. Молодое поколение предпочитает ей «участие в содержательной деятельности», что свидетельствует об изменении индивидуального и общественного менталитета. Но как его определить и объяснить?

В статье анализируются история организации труда в XX в. и ее эволюция на фоне цифровизации, наблюдаемой с 1990-х гг. Выявлены основные критерии, отличающие организацию труда и занятости в аналоговом и цифровом (или, лучше сказать, виртуальном) мире. Затем на примере феномена коворкинга представлен возможный образ будущего труда.

Три периода экономического развития в послевоенной Западной Европе

Организацию труда в XX в. можно разделить на три периода, соответствующие этапам экономического развития Западной Европы: послевоенная индустриализация, автоматизация и цифровизация, виртуальная экономика начала XXI в. (табл. 1).

Каждый из этих периодов характеризуется собственной базовой моделью организации труда и необходимыми навыками работников. Проанализируем эти модели и другие процессы создания стоимости, которые их определяют, включая социальный ландшафт. Далее подробно рассмотрим, как на организацию работы и требования к навыкам сотрудников влияет производственная модель. Затем перейдем к тому, как в указанные периоды менялось отношение людей к ра-

боте вслед за структурной реорганизацией производственных процессов и формированием определенного пространственно-временного контекста с соответствующими нормами и правилами.

Характеристики базовых моделей производственных систем фордизма и тойотизма как сравнительно хорошо изученных периодов [Piore, Sabel, 1984; Fujita, Hill, 1995; Wood, 1991; Bell, 1999] наилучшим образом раскрываются на примере автомобильной промышленности. Автомобильный сектор играл ведущую роль в экономике на протяжении XX в. и остается в числе лидеров в начале нынешнего столетия. В поиске оптимальных решений для индивидуальной мобильности в современном взаимосвязанном мире были разработаны инновационные концепции и структуры, изменившие и другие сектора экономики и сферы общественной жизни. Базовые модели, характерные для трех указанных периодов, можно дифференцировать на основе следующих концепций.

- Фордизм — производственная система периода послевоенной индустриализации, когда залогом экономического успеха служил массовый выпуск автомобилей, а фордистские принципы лежали в основе организации труда [Forgacs, 1988; Piore, Sabel, 1984].
- Тойотизм, или постфордизм, — производственная система, которая характерна для периода диверсифицированного выпуска высококачественных автомобилей в Японии и основана на более гибкой и плоской структуре, ставшей новой базовой моделью организации труда [Wood, 1991; Fujita, Hill, 1995].
- Уберизация, или веймоизм, — новейшая система создания стоимости, основанная на идее совместного использования, революционизировавшей структуру производства и потребления и цепочку создания стоимости, причем не только в автомобильном секторе. Виртуальная экономика позволяет совместно использовать аналоговые товары в личных и коммерческих целях без закрепления права собственности (например, автомобили — в случае индивидуальной мобильности как услуги) благодаря обеспечивающим постоянный доступ к ним виртуальным системам. Внедрила эту бизнес-модель компания Uber, предложившая клиентам услуги частных перевозок при посредничестве постоянно действующей общедоступной платформы [Stampfl, 2016]. Компания Waymo сделала следующий шаг, предложив в декабре 2018 г. услуги беспилотных такси, которые можно вызывать через мобильное приложение [Krafcik, 2018; Laris, 2018]. Эта новая бизнес-модель сочетает технологию автономных (беспилотных) автомобилей с концепцией экономики совместного пользования (*shared economy*) применительно к индивидуальной мобильности. По сути, мы наблюдаем трансформацию традиционной производственной системы в универсальную систему создания стоимости, ориентированную на предоставление потребителям услуг в виртуальном мире.

Какие выводы можно сделать из нашего краткого обзора базовых моделей производственных систем,

Табл. 1. Сравнение организационных моделей труда и более широкого контекста трех периодов экономического развития Западной Европы

| Период | Послевоенная индустриализация (1949 – конец 1970-х гг.) | Автоматизация и цифровизация (конец 1980-х – конец 2000-х гг.) | Виртуальная экономика (с начала 2010-х гг. по н.в.) |
|--|--|--|--|
| Организация труда | | | |
| Модель | Управление процессами (тейлоризм/научные инструменты менеджмента): <ul style="list-style-type: none"> • стандартизация и разделение производственных операций • оптимизация процессов, контроль их выполнения • разделение физического и умственного труда; низко-, средне- и высококвалифицированный труд • иерархическая организация производственной деятельности | Управление проектами (инструменты тотального управления качеством): <ul style="list-style-type: none"> • реинтеграция производственных операций • ориентация на внутреннюю производственную мотивацию • автономный / экономичный менеджмент • комплексные функциональные рабочие группы, объединяющие специалистов в разных областях • плоская иерархия | Управление совместной деятельностью (методология Scrum / коворкинг): <ul style="list-style-type: none"> • совместная деятельность в проектном формате • стимулирование самореализации • самоорганизующиеся / самоуправляемые группы • временная производственная кооперация • матричная организация производственной деятельности |
| Доминирующая форма работы | Работа на производстве | Работа в сфере услуг | Создание знаний (цифровая работа / виртуальные проекты) |
| Основные требования к навыкам | Навыки ручного труда, профессиональные навыки | Технические и профессиональные навыки; непрерывное обучение, навыки управления проектами | Навыки использования технологий, управления проектами, самореализации, межкультурного менеджмента |
| Пространственно-временная организация труда | | | |
| Локализация работы | Централизованная компания / филиалы компании | Местные промышленные центры / глобальные сети компаний (аналоговые) | Виртуальные сети компаний |
| Хронологическое структурирование производственных процессов | Рабочее время (регулярно по 8–10 часов); перерывы; свободное время | Самостоятельная регулировка рабочего времени | Размывание границ между рабочим и личным временем |
| Общий организационный контекст | | | |
| Производственная система (автомобильная промышленность как ведущая модель) | Фордизм: <ul style="list-style-type: none"> • массовое производство (экономика на масштабах) • стандартизованные товары • технологии производства конкретных продуктов • интеграция всех процессов цепочки создания стоимости в рамках одной организации (вертикальная интеграция) • городская иерархическая структура: центры контроля на периферии; головные корпоративные офисы в столице и крупных городах мира | Тойотизм (постфордизм): <ul style="list-style-type: none"> • диверсифицированное производство высококачественной продукции • гибкое специализированное производство • система «точно в срок» (<i>just in time</i>, JIT) • минимизация организационных издержек, аутсорсинг • тесные контакты и сотрудничество между материнской фирмой и субподрядчиками в промышленных районах | Уберизация / веймоизм: <ul style="list-style-type: none"> • концепция совместного потребления услуг, предлагаемых с помощью виртуальных систем • переосмысление потребительских товаров (например, автомобилей) как услуг (например, мобильность) на основе логики управления совместными действиями (например, логика посреднической платформы) • переосмысление ролей производителя, посредника и потребителя; формирование новых цепочек и форматов создания стоимости • матричная организация сетей для совместной деятельности партнеров (увеличение сложности) |
| Пространственная ориентация производственных систем | Локальная | Глобальная | Виртуальная |
| <i>Источник: составлено автором.</i> | | | |

характерных для трех периодов развития автомобильного сектора? Что смена этих моделей означает с точки зрения организации труда и требований к производственным навыкам и как она повлияла на социальный контекст и отношение людей к работе в каждом из периодов?

Организация труда в XX и начале XXI в.

В период послевоенной индустриализации производственный сектор выступал основным источником стоимости и обеспечивал рабочие места для большей части

населения. Деятельность большинства крупных игроков промышленности опиралась на упомянутую фордовскую модель [Piore, Sabel, 1984]. Генри Форду принадлежит идея крупной вертикально интегрированной компактно расположенной производственной структуры, позволяющей оптимизировать массовое производство стандартизованных продуктов с использованием специализированных машин, управляемых низкоквалифицированным ручным трудом [Jessop, 1992]. В основе данной модели лежит идея экономии на масштабах за счет использования современного оборудования на больших сборочных линиях. Массовый характер про-

изводства и потребления обеспечивал процветание западным странам вплоть до 1970-х гг. Их конкурентные преимущества были обусловлены инвестициями в технологическое развитие и внедрением современных методов менеджмента. Расширение производственных систем и экономической деятельности носило локальный характер даже в рамках реализуемых крупными компаниями стратегий глобализации. Под ней в тот период понималось строительство в других странах фабрик, оснащенных новейшим оборудованием и использующих передовые ноу-хау. Специализацию связывали исключительно с производством тех или иных продуктов на определенной территории [Fujita, Hill, 1995].

Дальнейший анализ деятельности крупных предприятий производственного сектора периода послевоенной индустриализации показывает, что вертикально интегрированные компании разработали особую систему организации труда, опирающуюся на идею экономии на масштабах. Механизмы управления процессами адаптировались в духе тейлоризма с его стандартизацией и разделением задач путем их дробления на простейшие операции для оптимизации производственного процесса в рамках иерархически организованного труда. Такая система предполагает четкую дифференциацию на низко- и неквалифицированных работников ручного труда, с одной стороны, и высококвалифицированных профессионалов и менеджеров — с другой (категории «рабочих» и «служащих»). Фирмам были необходимы как обширный «базис» низко- и неквалифицированных рабочих, так и менее многочисленная группа профессионалов на ролях руководителей и специалистов. Социальный кризис 1929 г. и последующая политическая эскалация, послужившие предпосылками к началу Второй мировой войны, подтолкнули к «декомодификации» рабочей силы в социальной политике и законодательстве о занятости, т.е. ее защите от рыночных сил, что в ряде случаев привело к возникновению в послевоенной Западной Европе весьма жестких систем регулирования труда [Lutz, 1989; Hall, Soskice, 2001; Thelen, 2012].

Итак, дальнейшее разделение труда и применение других инструментов тейлоризма в сочетании с политическими и институциональными ограничениями послевоенных производственных отношений привели к глубокой сегментации рынков труда в США и Западной Европе [Doeringer, Piore, 1972; Lutz, Sengenberger, 1974]. Новая институциональная среда [Hall, Soskice, 2001] строилась на принципах оплачиваемого наемного труда на долгосрочной основе. Одним из следствий распространения такой системы стало строгое разделение времени и пространства на рабочее и свободное — в соответствии с институциональной структурой, отражающей послевоенные социально-политические достижения. Речь, в частности, идет об особом типе производственных отношений, трудовых договорах и законодательстве о занятости, защищающих права работников. Этот институциональный контекст был продиктован стремлением к стабильности, безопасности и непрерывному росту благосостояния.

Управление проектами как базовая модель периода автоматизации и цифровизации

Описанную послевоенную систему серьезно пошатнула третья промышленная революция, начавшаяся в конце 1980-х гг. В ее основу легли четыре технологические инновации: распространение электронных систем управления, миниатюризация электронных компонентов, цифровизация информации и разработка простого в использовании программного обеспечения [Bell, 1999]. Бурное развитие микроэлектроники повлекло за собой интенсивную автоматизацию промышленного производства, цифровизацию бизнес-коммуникаций и управления предприятиями. Для того чтобы воспользоваться преимуществами этих процессов, крупные, вертикально интегрированные компании нуждались в реорганизации.

Важную роль в реорганизации производства сыграли концепции модуляризации и фрагментации [Schilling, 2000], получившие распространение в Западной Европе в 1990-е гг. и основанные на опыте Японии 1980-х гг. Речь идет о системе, внедренной компанией Toyota и другими японскими автопроизводителями, которые использовали новые возможности автоматизации и цифровизации [Taiichi, 1988] весьма инновационным образом, позволившим сократить производственный цикл и повысить эффективность взаимодействия с потребителями для более полного удовлетворения их потребностей. Модуляризация и фрагментация вертикальных цепочек создания стоимости как внутри компаний, так и между ними способствовали расширению ассортимента продукции, повышению ее качества и сокращению производственного цикла в рамках концепции управления выпуском «точно в срок». Модуляризация цепочки создания стоимости позволила также преодолеть ограничения массивных вертикально интегрированных производственных систем и жесткой организационной иерархии, облегчив раскрытие инновационного потенциала работников, занятых на производстве и в сфере услуг (экономичный менеджмент).

Лежавшая в основе японской автомобильной промышленности с конца 1960-х гг. базовая концепция тойотизма [Fujita, Hill, 1995] в 1990-е гг. утратила актуальность вслед за трансформацией труда и экономической деятельности. Компания Toyota переориентировалась с массового производства и экономии на масштабах на диверсифицированный мелкосерийный выпуск высококачественной продукции [Kern, Schumann, 1984] и гибкую адаптацию к запросам различных групп потребителей. В центре новой концепции лежал фактор времени как ресурса для получения конкурентных преимуществ. Последние в указанный период обеспечивались за счет разработки и реализации диверсифицированной линейки инновационных продуктов и услуг, в большей степени соответствующих спросу, чем производимые ранее, причем в сравнении с конкурентами. Другой инновационной концепцией, разработанной в этот период, стала стратегия продаж, интегрирующая продукты и услуги в соответствии с идеей модуляризации маркетинга. Концепция модуляризации приме-

нялась компаниями не только для реорганизации производственных процессов на местном уровне, но и для переосмысления структуры цепочек создания стоимости и разделения труда в международном и глобальном масштабе. Реализация идеи экономичного менеджмента в глобальной экономической деятельности привела к формированию международных корпоративных сетей и утрате мировыми игроками своих региональных и локальных связей [Fujita, Hill, 1995].

Применительно к организации труда базовая идея модуляризации вновь воплотилась в рамках концепции управления проектами. В контексте модульного производства организация работы следовала модели, объединяющей конкретные этапы производства продукта или услуги для повышения мотивации и ответственности работников ручного труда. На первый план вышли функциональная специализация в рамках рабочих групп, централизованных или проектных структур, самостоятельно распоряжающихся ресурсами и несущих за это ответственность, в то время как разделение на неквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных работников (синих и белых воротничков) или на рабочих и служащих утратило значение. Такие трансформации позволили последовательно повышать ответственность работников за результаты своей деятельности и производительность труда, однако привели к ослаблению иерархических структур и запросу на новые инструменты менеджмента. Последние призваны были прежде всего усилить внутреннюю мотивацию работников, способствовать их самореализации в противовес корпоративной лояльности, ранее составлявшей ядро производственного менталитета.

Менялись и требования к навыкам работников: потребность в ручном и низкоквалифицированном труде снизилась, а спрос на специалистов и квалифицированных профессионалов вырос как в промышленности, так и в быстрорастущем секторе услуг в результате описанной выше концептуальной трансформации труда и автоматизации производства. По мере автоматизации и цифровизации расширялся круг операций, требующих высокой квалификации, в то время как не требующие специальных навыков задачи все чаще (хотя и не полностью) переходили к машинам. Ускорение прогресса микроэлектроники и модульная, глобальная структура производственных систем в свою очередь потребовали от работников большей гибкости — способности приобретать новые навыки и компетенции в течение всего периода производственной деятельности, что нашло свое воплощение в концепции непрерывного образования.

В итоге в 1980-е и 1990-е гг. в Западной Европе появились концепции организации труда, расширявшие возможности и ответственность работников в использовании ресурсов согласно принципам постфордизма. Это стало следствием автоматизации и цифровизации производства, а также модуляризации и фрагментации создания стоимости. Произошедшая трансформация привела к существенному изменению корпоративных принципов управления персоналом и требований к навыкам работников. Рост спроса на квалифицированные кадры с акцентом на самореализации как главным

аспекте производственного менталитета способствовал тому, что принадлежность к группам квалифицированных и неквалифицированных специалистов стала ключевым фактором социальной дифференциации. На передний план вышли содержание работы как основа ее субъективации и возможности работников самостоятельно определять условия своего труда, влияющие на отношение людей к работе [Beck et al., 1994].

Управление совместной деятельностью как базовая модель периода виртуальной экономики

Виртуальная революция, начавшаяся с массового распространения смартфонов в конце 2010-х гг., стала серьезным вызовом для организации производства, причем изменения могут оказаться глубже той трансформации, что была вызвана микроэлектронной революцией, поскольку под вопрос поставлена вся система создания стоимости, лежащая в основании производственной системы XX в. [Rifkin, 2014]. В этом легко убедиться на примере автомобильной промышленности. Новые возможности глобальной системы интернет-коммуникаций в сочетании с технологией смартфонов обеспечивают постоянный доступ к виртуальной среде. В этом пространстве можно создавать бизнес-модели, не требующие покупки дорогостоящих, технически сложных товаров или услуг благодаря концепции совместного пользования. Суть идеи проста: совместить инфраструктуру получения информации и размещения заказов в виртуальном пространстве в любое время с аналоговой системой обслуживания и совместного использования, а инфраструктуру технического обслуживания и сервисной поддержки — с аналоговым и виртуальным доступом. Данная концепция предполагает, что потребитель больше не становится собственником товаров — ими остаются производители или посредники, которые организуют их (товаров или услуг) совместное использование.

Такой подход способен революционизировать базовую цепочку создания стоимости, поскольку размывает роли производителя, потребителя, посредника и пользователя. Концепция экономики совместного использования бросает вызов экономике потребления, в результате чего возникает необходимость в сотрудничестве аналоговых производителей с провайдерами аналоговых и виртуальных услуг. Компания Waymo, официальный поставщик услуг беспилотных такси, разработала технологию беспилотного управления автомобилем и программное приложение для вызова беспилотных такси. Для того чтобы сделать их широко доступными, Waymo необходимо договориться о сотрудничестве с традиционными автопроизводителями и поставщиками соответствующих аналоговых услуг, причем условия обсуждаются за закрытыми дверями. Исход таких переговоров — вопрос открытый, поскольку невозможно заранее определить, насколько модель беспилотного каршеринга как услуги общего пользования изменит привычную модель покупки автомобиля в собственность. Можно, однако, оценить ожидаемые масштабы изменения механизма создания стоимости. В случае

Waymo, оперирующей таким технически сложным продуктом, как беспилотный транспорт, потребуется инфраструктура, обеспечивающая безопасность пользователей, которой пока не существует. Единственный способ официально вывести беспилотные автомобили на рынок сегодня — лицензирование беспилотного каршеринга и создание инфраструктуры ежедневной ревизии технического состояния с возможностью вмешательства в случае необходимости¹. Этот простой пример показывает, что роли производителя, поставщика и посредника меняются, а структура взаимодействия участников экономической деятельности усложняется.

Новизна этой бизнес-модели — в виртуальном пространстве, которое открывает широкий спектр возможностей. Оно не ограничено потребительскими товарами и услугами, но позволяет обмениваться рабочей силой, информацией, продуктами культуры, системами хранения и оценки данных и т. д. Логика цифровых посреднических платформ [Stampfl, 2016], реализуемая компанией Uber, а теперь и Waymo, — лишь один из способов открыть виртуальное пространство для экономической деятельности. Другим примером подобной логики выступает концепция краудсорсинга [van Delden, 2016], когда виртуальное пространство служит для организации ресурсов и виртуальных сообществ. Согласно принципу виртуального «облака» виртуальное пространство рассматривается как система хранения и представления данных, обеспечивающая доступ к информации из любой точки мира и ее совместное использование наряду с другими виртуальными товарами [Boes et al., 2014]. Логика «интернета вещей» позволяет координировать через виртуальное пространство работу автоматизированной техники в глобальном масштабе.

Виртуальное пространство открывает мир, в котором время и расстояние перестают быть неотъемлемыми характеристиками совместных действий. Оно соединяет людей по всей планете без индивидуальных издержек². На наших глазах происходит разделение временного и пространственного контекстов [Giddens, 1990], и это ключевой момент для понимания логики создания виртуальной стоимости. Виртуальное пространство расширяет возможности автономного управления проектами, нацеленного на поиск оптимальных решений и координацию совместных действий независимых, пространственно удаленных индивидов на короткой или длительной временной дистанции. Совместно произведенными таким образом товарами и услугами можно обмениваться по цифровым каналам и распространять аналоговые продукты через виртуальные системы доступа.

Насколько глубоко виртуальное пространство пронизало организацию труда и какие «новые формы работы» оно предлагает? Прежде чем ответить на эти вопросы, целесообразно разграничить дискурсы «цифровизации труда» и «виртуального производственного

контекста», нередко смешиваемые в ходе дебатов о будущем.

Под «цифровизацией труда» следует понимать дальнейшую автоматизацию производственной деятельности, в последнее время затронувшую не только ручные операции, но и интеллектуальные задачи [Frey, Osborne, 2013; Brynjolfsson, McAfee, 2014; Autor, 2015]. Однако если прогресс в микроэлектронике и программном обеспечении едва ли изменит содержание работы и производственные операции как таковые (так, приложения для работы с «большими данными» меняют, а в некоторых случаях — полностью автоматизируют ряд операций, в том числе в административном секторе), то развитие автоматизации, в частности робототехники и искусственного интеллекта, затронет и содержание труда, и долю ручных операций в нем. Учитывая высокую значимость этих процессов и их роль в трансформации производственной и трудовой сфер начиная с 1990-х гг. [Rifkin, 1995], отметим, что далее речь пойдет о реорганизации труда по мере интеграции производственной деятельности в виртуальную среду, хотя число реально использующих эту модель работников остается сегодня крайне незначительным.

Виртуальный контекст меняет такой важный аспект организации труда, как совместная деятельность работников, разделенных географическими и временными координатами. Такие профессиональные команды могут создавать продукты (приложения, тексты, мультимедиа-контент и т. п.) и предоставлять услуги (программная кастомизация, деловое администрирование и менеджмент, графический дизайн), которые можно передавать по цифровым каналам или совместно использовать в виртуальном пространстве. Чаще всего подобная работа носит интеллектуальный характер и оценивается по результатам. С точки зрения организации труда виртуальное пространство позволяет более эффективно использовать инструменты управления проектами по сравнению с традиционными корпоративными форматами рабочих групп. Так, методология Scrum рассматривает виртуальную среду как поле совместной деятельности. В виртуальном контексте можно формировать временные междисциплинарные экспертные группы для реализации проекта, который даст импульс формированию новых групп, занятых в следующих проектах (гибкая/матричная организация).

Виртуальный контекст гарантирует индивидам большую свободу в выборе времени и места работы, но одновременно возрастает ответственность за организацию производственного процесса, коммуникации с другими членами проектной группы и соблюдение информационной политики. Виртуальный производственный контекст повышает требования к квалификации и гибкости работников, к их технологической грамотности, навыкам управления проектами, к организации и стимулированию межкультурных коммуникаций, способности адаптироваться к постоянно меняющимся

¹ Например, погодные условия могут поставить безопасность пользователя под угрозу, и ему понадобится помощь водителя.

² Хотя для этого необходима инфраструктура полномасштабного доступа к виртуальному пространству.

условиям и составу рабочих команд на протяжении всей профессиональной деятельности.

Некоторый парадокс состоит в том, что расширение возможностей организации совместной деятельности в «открытом пространстве» сочетается с необходимостью адаптироваться к предельно краткосрочным производственным связям и на протяжении всей жизни сохранять гибкость для работы в динамичной среде. Тот же парадокс применительно к более широкому обществу работников умственного труда характеризует и концепцию коворкинга как модель гибкой самозанятости. Последнюю можно считать матрицей производственного менталитета в индивидуализированном виртуальном обществе, служащей интеграции отдельных (зачастую географически изолированных) творческих личностей в рабочее сообщество вне типичного в недавнем прошлом контекста прямой занятости. Философия коворкинга родилась из бизнес-модели и типа организации труда в форме «пространства для совместной работы» (*coworking space*), распространившегося ныне по всей Западной Европе.

История коворкинга проиллюстрирована далее несколькими цитатами из интервью с менеджером одного из первых подобных западноевропейских центров, основанного в 2005 г. Материал был собран в рамках недавнего исследования влияния коворкингов на социально-экономическое положение в развитых и развивающихся регионах³.

Можно ли считать центры коворкинга окном в будущее работы?

Центры коворкинга называют «третьим пространством» [Bouncken, Reuschel, 2018], располагающимся между «крайностями» классического офиса, предоставляемого работодателем, и домашнего офиса как рабочего места самозанятых. Однако коворкинг — это больше, чем «третье пространство». Он объединяет в себе целый ряд бизнес-концепций и особую культуру, направленную на удовлетворение потребностей гибких, энергичных, самостоятельных, независимых и творческих работников⁴.

Как показывают первые результаты реализуемого проекта, к настоящему времени сложилось множество моделей коворкинга, нацеленных на решение задач:

- 1) объединения ресурсов и совместной работы в составе сети профессионалов;
- 2) поиска недорогих офисов/рабочих мест для творческих работников в перенаселенных городах.

Вместе с тем организация коворкингов может способствовать:

- 3) социально-экономическому развитию структурно слабых регионов через предоставление пло-

щадки для совместной деятельности (например, для региональных бизнес-сетей, региональной политики, совместных социальных проектов, профессиональной поддержки женщин).

Кроме того, коворкинги:

4) помогают удовлетворить потребности изолированных в «домашнем офисе» работников путем интеграции их в профессиональное сообщество и местные сети;

5) наконец, что особенно важно, могут решить проблему ежедневных или еженедельных поездок на работу и обратно, предложив приемлемое для работодателя альтернативное рабочее место и возможность создания производственного сообщества по месту жительства работников.

Культура коворкинга упоминается в контексте самых разных бизнес-моделей. Каковы же ее основные черты?

Практики коворкинга рассказывают, что концепция этой культуры зародилась примерно в 2005 г., когда в ряде крупных городов Западной Европы и Северной Америки независимо друг от друга появились и приобрели популярность «офисы третьего пространства». Термин «коворкинг» изобрел Брэд Нойберг (Brad Neuberg) — программист, открывший в Сан-Франциско альтернативный офис-центр для некоммерческого сотрудничества. В первую очередь эта концепция была адресована сообществу гибких энергичных профессионалов цифровой и виртуальной экономики.

Анализ интервью, взятых нами в ходе упомянутого проекта, позволяет глубже понять характер этого уже вполне развитого сообщества. Особенно содержательным оказалось интервью с менеджером одного из центров коворкинга, основанного в 2005 г. в крупном западноевропейском городе, пролившее свет на культуру коворкинга. Все последующие цитаты взяты из этого интервью.

Идея коворкинга, получившая распространение в Западной Европе, восходит к культуре венских кофеен XIX в. Такая генеалогия придает позитивный имидж «третьему рабочему пространству», рассчитанному в первую очередь на творческих работников цифровой экономики.

Респондент (менеджер одного из первых центров коворкинга в Западной Европе):

В принципе люди всегда работали в кафе. Разница в том, что сейчас появились мобильные технологии, беспроводные сети и портативные компьютеры, которые открывают новые возможности...

Главное здесь — лэптопы и творчество. Творчество в том смысле, что это не рутинная работа... Иногда присутствует и элемент своего рода лидерства.

Дальнейший анализ интервью позволяет заключить, что базовая концепция коворкинга предлагает новый

³ Название проекта — «Центры коворкинга: новая модель организационного формата, бизнес-концепции и производственной деятельности» (Coworking Spaces: A new model of organization, business concept and work). Первая публикация его результатов (в соавторстве с Симоном Ортелем (Simon Oertel)) готовится к печати. На данный момент мы провели 14 интервью с менеджерами центров коворкинга в различных локальных контекстах и проанализировали количественные данные. Мы также лично наблюдали за работой резидентов ряда коворкингов на протяжении одного-двух месяцев.

⁴ Иногда их называют «цифровой богемой» [Friebe, Lobo, 2006], поскольку большинство работников цифровой экономики, деятельность которых осуществляется в виртуальном контексте, являются самозанятыми или фрилансерами. Или «цифровыми номадами» [Ferriss, 2011], когда речь идет о разъездных цифровых работниках.

подход к использованию рабочего пространства, ставший возможным благодаря цифровым технологиям и виртуальному миру.

Респондент:

На мой взгляд, коворкинг — это культура организации взаимодействия людей. А взаимодействовать можно в разных местах, не обязательно в офисе... В социальном плане это действительно так называемое третье пространство, которое благодаря цифровизации действительно либерализует работу. Люди могут работать там, где им больше нравится: в кафе, ресторане, библиотеке, вестибюле отеля. Места для коворкинга есть даже в торговых центрах...

Но коворкинг подойдет не каждому. Его корпоративная культура меняется в зависимости от контингента... Были случаи, и немало, когда команды [резидентов] отзывали обратно в офис компании. <...> Бывало, люди увольнялись с работы, потому что были к этому не готовы. Когда понимаешь, что обратной дороги нет... некоторые решаются.

Помимо концепции рабочего места культура коворкинга меняет и характер повседневной работы через междисциплинарное сотрудничество и формирование локальных организационных и виртуальных структур. В основе этой концепции лежит проектный принцип. Одновременно культура коворкинга способствует росту толерантности, развитию навыков жизни и работы в разнородной, сложно структурированной среде.

Респондент:

Думаю, то, что сегодня происходит в нашем коворкинге, — это будущее труда. Прорыв в будущее, который проявляется во множестве деталей.

Все началось с фрилансеров и стартапов, которые привыкли к проектной работе. А сейчас мы видим, что проектный формат стал нормой. В целом я бы назвал это позитивным процессом. В нашем коворкинге он был естественным и эволюционным, и сегодня проектная работа становится стандартом, особенно в международном контексте. Мы видим, как в мире распространяется нечто для нас привычное уже многие годы: работа не привязана к конкретному месту, не надо ходить в офис, не надо работать дома — вот суть коворкинга. Это новая рабочая среда, территория доверия и гибкости. В крупных компаниях этот процесс тоже идет, но очень медленно, а мы уже реализовали эту идею. Разумеется, у нас есть свои правила, в том числе старомодные. В принципе, за 160 лет представление о работе не поменялось. Я не специалист и никогда не изучал эту тему, но, по моим ощущениям, ничего не изменилось.

Случаются и конфликты, трения. Например, стартап одного нашего резидента выпускал продукты для веганов, и сам его владелец тоже был веганом. Рядом с ним сидела дама на низкоуглеводной диете, она питалась жареной курицей и салатом. В итоге нам пришлось наводить между ними мосты, помогать им понять друг друга. Здесь нужно учиться толерантности, учиться принимать разнообразие. Думаю, это наше преимущество по сравнению с классическим офисом. Конечно, там все тоже разные, но обычно люди стремятся брать на работу тех, кто на них похож, кто им близок. В свою очередь сфера деятельности компании определяет про-

филь работников, так что у них, как правило, много общего. Все они получили одну и ту же специальность, из-за чего компаниям не хватает разнообразия, которого они ищут. Конечно, в юридической фирме должны работать юристы, но им было бы интересно пообщаться с представителями других профессий.

Заключение

Вернемся к нашему семинару и спросим студентов, что они имели в виду, когда утверждали, что в будущем не будут работать, а посвятят себя содержательной деятельности. Студенты очень много рассуждали об отношении к работе. Понятие «работа» означает для них выполнение стандартных операций гетерономным образом. В последнее время оно активно обсуждается социологами и общественностью, осознавшими фундаментальный характер трансформации производственной деятельности и среды. Благодаря автоматизации и цифровизации ручной труд все активнее заменяется интеллектуальным, что влечет за собой повышение требований к профессиональным навыкам работников и одновременно усиление поляризации между теми, кто выполняет задачи разного типа как на производстве, так и в сфере услуг [Hirsch-Kreinsen, 2016]. С виртуализацией производственного контекста последнего десятилетия труд части работников лишился связи с конкретной организацией или местом. Под вопросом оказывается существующий институциональный формат, а вместе с ним и сложившийся производственный менталитет как на индивидуальном, так и на общественном уровне.

Работа больше не рассматривается как необходимое условие ежемесячного дохода. Она стала персональным, индивидуальным делом и определяет личность работника даже сильнее, чем раньше. Анализ культуры коворкинга позволяет заключить, что в будущем самозанятость в диверсифицированной производственной среде перестанет быть прерогативой лишь обладателей творческих способностей и независимого склада ума. «Новые» концепции труда уже проникли в традиционные производственные контексты. Дальнейшая цифровизация, автоматизация и виртуализация производственной сферы приведут к размыванию границ компаний и других основных форм организации труда, характерных для эпох фордизма и постфордизма. Рассматриваемый процесс сопровождается усилением различных форм посредничества и координации совместной производственной деятельности независимых субъектов. Прежде всего это агентства, предоставляющие услуги различных специалистов, и службы временной занятости, распространившиеся в постфордистскую эпоху. Посреднические платформы выработывают новые механизмы организации и контроля производственной деятельности в виртуальной среде («кликворкинг»). Наконец, центры коворкинга, «дома инноваторов» и другие форматы предлагают независимым самозанятым работникам производственные помещения, доступ к инфраструктуре совместного использования и возможности участия в профессиональных сетях, но без обеспечиваемых традиционным работодателем социальных гарантий.

Растущая роль посредников все чаще ставит под вопрос сложившуюся в послевоенной Западной Европе институциональную среду, базирующуюся на наемном труде в компаниях и других организациях. Многие элементы этой среды, прежде считавшиеся важными социальными достижениями (законодательная защита прав работников, официальная система социального обеспечения, повсеместное использование отраслевых соглашений (Branchentarifverträge) и т. д.), сейчас воспринимаются совершенно иначе. Как показали дебаты о дерегулировании 1990-х гг., даже социально ориентированные политики нередко счи-

тают законодательство об охране прав работников и участие в профсоюзах препятствиями для функционирования рынков, что среди прочего привело к легализации рыночных форматов занятости, таких как агентские [Helfen, 2016] и срочные трудовые договоры. Продолжающаяся сегодня либерализация рынка труда, обусловленная ускорением технологического развития, актуализирует вопрос реинтеграции этих процессов в институциональную структуру, которая объединяла бы преимущества технологического прогресса с социальной солидарностью в виртуальном обществе интенсивного труда.

Библиография

- Autor D.H. (2015) Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation // *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 29. № 3. P. 3–30.
- Beck U., Giddens A., Lash S. (eds.) (1994) *Reflexive Modernization*. Cambridge: Polity Press.
- Bell D. (1999) *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Boes A., Kämpf T., Langes B., Lühr T., Steglich S. (2014) *Cloudworking und die Arbeit der Zukunft. Kritische Analysen am Beispiel der Strategie 'Generation Open' von IBM*. Kassel: BTQ Kassel.
- Bouncken R.B., Reuschel A.J. (2016) Coworking Spaces: How a phenomenon of the sharing economy builds up a novel trend for the workplace and entrepreneurship // *Review of Managerial Science*. Vol. 12. P. 317–334.
- Brynolfsson E., McAfee A. (2014) *The Second Machine Age*. New York: W. W. Norton & Company.
- Doeringer P., Piore M. (1972) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company.
- Ferriss T. (2011) *The 4-Hours-Week. Escape the 9-5 live anywhere and join the new rich*. London: Random House.
- Forgacs D. (1988) *The Gramsci Reader. Selected Writings*. New York: New York University Press.
- Frey C.B., Osborne M.A. (2013) *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization*. Working Paper. Oxford: University of Oxford.
- Friebe H., Lobo S. (2006) *Wir nennen es Arbeit*. München: Heyne.
- Fujita K., Hill R.C. (1995) Global Toyotism and Local Development // *International Journal of Urban and Regional Research*. Vol. 19. P. 7–22.
- Giddens A. (1990) *The Consequences of Modernity*. Oxford: Basil Blackwell Press.
- Hall P., Soskice D. (eds.) (2001) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Helfen M. (2015) Institutionalizing precariousness? The politics of boundary work in legalizing agency work in Germany, 1949–2004 // *Organization Studies*. Vol. 36. № 10. P. 1387–1422.
- Hirsch-Kreinsen H. (2016) Arbeit und Technik bei Industrie 4.0 // *APUZ*. Vol. 66. № 18–19. P. 10–16.
- Jessop B. (1992) Fordism and post-Fordism: A critical reformulation // *Pathways to industrialization and regional development* / Eds. M. Storper, A.J. Scott. London: Routledge. P. 42–62.
- Kern H., Schumann M. (1984) *Das Ende der Arbeitsteilung? — Rationalisierung in der industriellen Produktion, Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: C.H. Beck Verlag.
- Krafcik J. (2018) Waymo One: The next step on our self-driving journey // *Medium*. 05.12.2018. Режим доступа: <https://medium.com/waymo/waymo-one-the-next-step-on-our-self-driving-journey-6d0c075b0e9b>, дата обращения 08.02.2018.
- Laris M. (2018) Transportation Waymo launches nation's first commercial self-driving taxi service in Arizona // *Washington Post*. 06.12.2018. Режим доступа: https://www.washingtonpost.com/local/trafficandcommuting/waymo-launches-nations-first-commercial-self-driving-taxi-service-in-arizona/2018/12/04/8a8cd58a-f7ba-11e8-8c9a-860ce2a8148f_story.html?noredirect=on&utm_term=.954585aba276, дата обращения 30.01.2019.
- Lutz B. (1989) *Der kurze Traum immerwährender Prosperität: eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Lutz B., Sengenberger W. (1974) *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen: Schwartz.
- Piore M.J., Sabel C.F. (1984) *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Rifkin J. (1995) *The End of Work*. New York: Putnam Publishing Group.
- Rifkin J. (2014) *The Zero Marginal Cost Society. The Internet of Things, the Collaborative Commons and the Eclipse of Capitalism*. New York: Palgrave Macmillan.
- Schilling M.A. (2000) Towards a general modular systems theory and its application to inter-firm product modularity // *Academy of Management Review*. Vol. 25. P. 312–334.
- Stampfl N. (2016) Arbeiten in der Sharing Economy // *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*. Vol. 85. № 3. P. 37–43.
- Taiichi O. (1988) *Toyota Production System*. Cambridge: Productivity Press.
- Tapscott D. (1998) *Growing up Digital: The Rise of the Net Generation*. New York: McGraw-Hill.
- Thelen K. (2012) *How Institutions Evolve. The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States and Japan*. Cambridge: The Cambridge University Press.
- van Delden C. (2016) *Crowdsourced Innovation. Revolutionizing Open Innovation with Croudsourcing. Insights and Best Practices from Innosabi*. München: Innosabi GmbH.
- Wood S.J. (1991) Japanization and/or Toyotism? // *Work, Employment and Society*. Vol. 5. № 4. P. 567–600.
- Zuboff S. (1988) *In the Age of the Smart Maschine. The Future of Work and Power*. New York: Basic Books.