

Управление человеческими ресурсами

Рыбакова М.В., Ефимов В.А.

Формирование инновационной модели культуры социального управления дистанционными трудовыми отношениями

Рыбакова Марина Владимировна — доктор социологических наук, профессор, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.
E-mail: RybakovaMV2005@yandex.ru
SPIN-код РИНЦ: [7920-0791](https://elibrary.ru/7920-0791)

Ефимов Владимир Александрович — соискатель, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.
E-mail: Efimov-007@yandex.ru
SPIN-код РИНЦ: [2424-9770](https://elibrary.ru/2424-9770)

Аннотация

В статье рассматриваются особенности культуры управления дистанционными трудовыми отношениями. Обоснована необходимость поиска новых подходов к управлению. Предложена инновационная модель культуры управления.

Ключевые слова

Дистанционные трудовые отношения, культура социального управления, дистанционная занятость, инновационная модель.

Процессы глобализации и информатизации общества привели к радикальным изменениям в сфере труда, вызвав появление новых форм занятости. Распространение дистанционной занятости в мировом экономическом пространстве связано не только с проявлениями экономического кризиса и соответствующим сокращением спроса на рабочую силу, с возможностью для предприятий значительно сокращать расходы на персонал, но и с развитием современных информационно-коммуникационных технологий. Количество занятых дистанционно растёт, и согласно прогнозам, к 2025 году во всем мире оно будет составлять 3 млрд человек¹. Все это обуславливает необходимость поиска управленческих решений в сфере дистанционных трудовых отношений.

Отдельные аспекты управления дистанционными трудовыми отношениями рассматриваются многими учеными, среди которых следует отметить М.Г. Либо, С.В. Кошелеву, О.В. Мраморнову, О.И. Шкаратана и др.

М.Г. Либо и С.В. Кошелева отмечают, что «феномен удаленной работы проявляется на пересечении двух важнейших областей современного менеджмента:

¹ *Кострюкова Н.Н.* Функционирование и развитие рынка труда на территориях с высоким научным потенциалом: автореф. дис... канд. экон. наук. М., 2011.

человеческих ресурсов и информационных технологий»². О.В. Мраморнова, рассматривая формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений, видит в последних подсистему социально-экономической системы общества, необходимый элемент общественной системы на любой стадии ее развития независимо от способа производства³. О.И. Шкаратан в статье «Русская культура труда и управления» пишет: «Структура занятости и, соответственно, методы менеджмента претерпевают революционные изменения при переходе к новым информационным технологиям. Развитие глобальной экономики не погашает, а, напротив, усиливает культурное и институциональное разнообразие наций / обществ, стимулируя в то же время их взаимозависимость»⁴. Вместе с тем, в настоящее время существует необходимость формирования инновационной модели социального управления дистанционными трудовыми отношениями, адаптированной к российским условиям, что обусловлено увеличением количества занятых дистанционно⁵.

Дистанционные трудовые отношения имеют все главные элементы традиционных трудовых отношений и характеризуются тем, что их субъекты не являются привязанными к рабочему месту, рабочий процесс происходит в удаленном доступе, рабочая коммуникация — в виртуальном пространстве. В настоящее время требуют дополнительного рассмотрения как методологии и практические рекомендации, предложенные зарубежными учеными для корпоративного или организационного управления, так и новые положения, учитывающие фактор дистанционности и ускоряющейся динамики применения информационных технологий. Дистанционные трудовые отношения имеют также значительные национальные отличия, касающиеся как степени и качества их распространения, так и исследовательских и управленческих подходов, возникающих в процессе решения проблемных вопросов. В российских условиях важное значение имеет укоренившаяся тенденция несоблюдения правовых обязательств субъектами дистанционных трудовых отношений. В этой связи представляется важным формирование культуры управления ими⁶.

² Либо М.Г., Кошелева С.В. Телеработа как новая форма управления персоналом в организациях виртуального типа // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8: Менеджмент. 2004. № 3. С. 117.

³ Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис... докт. экон. наук. Краснодар, 2010.

⁴ Шкаратан О.И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 31. URL: <http://ecsocman.hse.ru/ons/msg/19017707.html> (дата обращения: 22.06.2017).

⁵ Политика занятости в региональном контексте социально-трудовых отношений: коллективная монография / Под ред. В.Н. Ярской, Д.В. Зайцева. Саратов: МарК, 2013.

⁶ Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социс. 2009. № 8. С. 25–35.

Под культурой управления дистанционными трудовыми отношениями в современных условиях российской действительности предлагается понимать специфику процесса внедрения качественно новых базовых ценностей и установок, направленных на создание управленческого воздействия в сфере дистанционных трудовых отношений, в частности, последовательное и непрерывное ослабление негативных системных социально-экономических факторов и последовательное усиление позитивных социально-экономических факторов⁷. При этом подлежащие разработке качественно новые меры должны исходить из качественно новых источников, то есть непременно должен меняться образ мышления как разработчиков культуры управления, так и всех затрагиваемых субъектов. Речь идет об изменении отношения к ценностям и характеру проведения процедур⁸.

Общество информационного века нуждается в новых подходах в управлении современными реалиями, в частности, дистанционными трудовыми отношениями, связанных с информационными технологиями. Это обуславливает необходимость создания инновационной модели, адаптированной к российским условиям, в которой необходимо предусмотреть социально-экономические факторы, отражающие качество жизни⁹. Под влиянием управленческой революции многие современные цивилизации, в частности западная, добились значительных социальных результатов. Особое значение приобретает рациональное начало, знания, научное проектирование и программирование, математическое и социальное моделирование¹⁰.

Возможности совершенствования культуры социального управления дистанционными трудовыми отношениями огромны, но не безграничны. Однако основой всего является разработка и внедрение инновационной модели, которая должна включать в себя:

- правовую регламентацию дистанционных трудовых отношений;
- социальную защиту субъектов дистанционных трудовых отношений;
- систему нравственно-этических ценностей субъектов;

⁷ Уваров Л.И. Пути формирования культуры управления в процессе профессионального образования: социокультурный подход // Вопросы культурологии. 2008. № 11. С. 54–57.

⁸ Трус А.А. Управленческие решения. Психологический аспект. М.: Издательство Гревцова, 2011.

⁹ Елкина О.С. Управление стратегиями экономического поведения работников на рынке труда: монография. Омск: Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010. С. 78.

¹⁰ Смирнов Б.В., Теличева Е.Г. Роль модернизации в формировании рынка труда в условиях перехода к инновационному развитию экономики // Ученые заметки ТОГУ. 2013. Т. 4. № 4. С. 2129–2132. URL: http://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2014/TGU_4_379.pdf (дата обращения: 14.12.2016).

– политику равных возможностей для таких субъектов дистанционной занятости, как инвалиды, пенсионеры, женщины активного трудоспособного возраста в период декретного отпуска и пр.

Формирование культуры социального управления дистанционными трудовыми отношениями, с нашей точки зрения, осуществимо на трех уровнях:

- 1) государства;
- 2) социальных институтов, затрагивающих сферу труда;
- 3) отдельных организаций, применяющих дистанционный труд.

Совершенствование культуры социального управления дистанционными трудовыми отношениями возможно осуществить через:

1. Изменение образа мышления с акцентом на уважение к государству и закону;
2. Воздействие на мотивацию поведения субъектов трудовой занятости;
3. Создание адекватных для дистанционных трудовых отношений правовых условий.

При этом *главными условиями* для начала этого процесса являются:

- признание факта недостаточной эффективности существующего уровня культуры социального управления в сфере дистанционной занятости;
- признание факта отсутствия адекватного правосознания;
- признание факта отсутствия морально-нравственных и этических ценностей, являющихся главными ограничителями во взаимосвязи в процессе совместной деятельности людей;
- готовность социальных партнеров, субъектов дистанционных трудовых отношений к социальному диалогу;
- готовность к реформированию системы социального управления на всех уровнях;
- упорядочивание социальной нагрузки, активизация сил и ресурсов социального контроля проектной деятельности;
- всестороннее информационное обеспечение на каждом этапе внедрения новой модели.

При определении возможностей совершенствования культуры социального управления дистанционными трудовыми отношениями главный акцент должен быть сделан на *изменение правосознания*, а также — *социального менталитета*.

Для формирования необходимого образа мышления важно воспитание в обществе уважения к государству, законам, социальным институтам, морали; складывание менталитета, нацеленного на изживание потребительского отношения к контрагентам трудовых отношений. На уровне государства — воспитание уважения к закону и нравственности с помощью общественных институтов; на уровне организации — воздействие извне с помощью качественных информативных материалов и мероприятий.

Сфера управления дистанционными трудовыми отношениями в настоящее время как никогда нуждается в инновациях. Многие современные отечественные предприятия стремятся оптимизировать трудовой процесс, в первую очередь с помощью мотивации. Они стремятся к созданию такой системы управления, при которой наемному работнику становится невыгодным пассивное участие в производстве. За рубежом применяются, например, такие формы привлечения персонала к управлению, как участие работников в управлении трудом на уровне отдела или подразделения; создание рабочих советов или комитетов менеджеров и рабочих; внедрение системы участия персонала в распределении полученной прибыли; участие представителей наемного труда в работе советов директоров корпораций.

Такие методы, однако, на наш взгляд, являются недостаточно эффективными для повышения мотивации в сфере дистанционного труда по причине ускорения социального времени и проблематичности их использования. Наличие комитетов и советов из нескольких человек является следствием недостаточного доверия персонала к администрации и управленческому аппарату, который правильно распределил бы прибыль, полученную от совместной деятельности. Такие советы нужны скорее для контроля административного аппарата. Фактор дистанционности это недоверие только усиливает. В отсутствие регламентирующей законодательной базы у субъектов дистанционного труда остаются лишь внутренние, личностные механизмы, сдерживающие некорректное социальное поведение. Этот фактор является ключевым при разработке инновационной модели.

Существование человека всегда сопровождается изменениями абсолютно во всех сферах жизни личности и общества. С научной точки зрения, категория управления присутствует на всех уровнях социально-экономической деятельности человека. Управление этими изменениями и вызывает необходимость внедрения инновационных моделей с целью улучшения качества процессов управления.

По словам И. Милославского, «отмечая те или иные конкретные новшества и /или нововведения, следует считать их инновациями только тогда, когда они серьезно повысили производительность труда, значительно облегчили или ускорили процесс обучения, многим вернули здоровье и работоспособность и т. д. Иными словами, в результате существенно улучшили качество жизни человека»¹¹.

Инновационная модель культуры социального управления дистанционными трудовыми отношениями подразумевает создание такой модели, которая способствовала бы рациональному применению труда в создавшихся условиях с использованием новых технологических возможностей и с учетом меняющейся ситуации на мировых рынках труда, то есть, модели, которая обеспечила бы качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованных рынком¹².

Инновационная для российских условий модель подразумевает следующее: государство устраивает, гарантирует и контролирует соблюдение минимальных норм, относящихся к уровню жизни, условиям и оплате труда, социальной защите населения, что, как правило, закреплено в законах. Однако на практике на данный момент остро стоит проблема правового закрепления дистанционных трудовых отношений.

В качестве основных элементов инновационной модели культуры управления нами предложены: правовой, морально-этический, управленческий и личностный. Рассмотрим эти элементы модели.

1. Правовой элемент инновационной модели культуры управления (исполнение законности)

С точки зрения правового аспекта как одного из важнейших элементов культуры управления, дистанционная работа — сравнительно новое явление для российской правовой действительности¹³. Незавершенность правовых норм влечет за собой отсутствие ограничительных рамок в сфере дистанционного труда и отсутствие такого важного элемента трудовых отношений, как трудовой договор¹⁴. Следовательно, автоматически исключается наличие социального пакета у таких работников (пенсия, пособия, отпуска). Несмотря на то, что уже разработан механизм устранения теневой зоны — заключение трудовых договоров, многие предприятия фактически все равно будут работать вне рамок трудового законодательства. Социальные гарантии на

¹¹ Милославский И. Новизна с последствиями // Известия. 07.06.2009. URL: <http://iz.ru/news/349367?page=1> (дата обращения: 22.06.2017).

¹² Кветной Л.М. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике: автореф. дис... канд. экон. наук. М., 2011. С. 12.

¹³ Смирнов Б.В., Теличева Е.Г. Указ. соч.

¹⁴ Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Указ. соч.

практике, как правило, отсутствуют¹⁵. В настоящее время назрела острая необходимость создания надёжной системы охраны трудовых прав в интернете, создания правовой площадки для организации трудовых отношений.

2. Морально-этический блок

Культура управления не будет эффективной, если каждый на своем месте не будет руководствоваться определенными морально-нравственными ограничителями, которые будут сдерживать спонтанные, необдуманные действия, не прекращаемые ни методами административного взыскания, ни методами поощрения или наказания¹⁶.

Инновационная модель культуры управления подразумевает наличие в бизнес-кругах определенного морального кодекса, осуществление конкретной постановки задач и проведение политики честности, что служило бы для них ориентиром в повседневной жизни. Принцип руководства — это сочетание индивидуальных качеств каждого сотрудника, его деятельности и определенного типа поведения внутри организации¹⁷.

3. Управленческая деятельность

Культура работников управления определяется глубоким и всесторонним знанием науки управления и умением использовать это знание в своей деятельности. Общаясь в процессе деятельности с другими членами коллектива, работники руководствуются правилами поведения, отражающими суть взаимоотношений между людьми в обществе¹⁸.

Основными путями обеспечения культуры управления является систематическое повышение квалификации и общей культуры работников, анализ и практическое обобщение результатов их деятельности, развитие их положительных качеств¹⁹. Большое значение имеет уровень культуры организации управления. Соблюдение ее означает, что в организации используются прогрессивные методы.

¹⁵ Правкина Я.Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 4. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (дата обращения: 15.12.2016).

¹⁶ Осипов Е. Идеи кооперации труда у западноевропейских и отечественных мыслителей // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 1. С. 163–173.

¹⁷ Елкина О.С. Указ. соч.

¹⁸ Стребков Д.О. Познавательные возможности онлайн-опросов в российской исследовательской практике (на примере опроса интернет-фрилансеров) // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2010. № 4. С. 135–161.

¹⁹ Кострюкова Н.Н. Функционирование и развитие рынка труда на территориях с высоким научным потенциалом.

Уровень культуры должен быть детально проанализирован для правильного разделения процессов сбора и обработки информации и процесса принятия решений²⁰.

4. Культура личности управленца

Формирование культуры управления, как правило, начинается с формальных лидеров (руководства компании) или, что бывает реже, неформальных. Поэтому важно, чтобы менеджер, желающий сформировать новую культуру, обозначил для себя (в первую очередь) основные ценности своей организации или своего подразделения²¹.

Внедрение модели на общегосударственном уровне требует целенаправленной, координированной и последовательной работы всех социальных институтов, участвующих в формировании сознания личности. На уровне организации внедрение модели приведет к повышению производительности труда, снижению затрат и рисков при взаимодействии с работниками. Однако внедрение модели лишь на уровне одной организации, на наш взгляд, не является эффективным решением для устранения кризиса в культуре управления. Следует обратить внимание на перспективность научных разработок в данной области, так как в дальнейшем область дистанционной занятости неминуемо будет распространяться из национального, внутригосударственного пространства на мировые рынки дистанционной занятости.

Список литературы:

1. *Баффет У.* Эссе об инвестициях, корпоративных финансах и управлении компаниями / Сост., авт. предисл. Лоренс Каннингем; пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
2. *Беляева М.Г.* Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Трудовое право. 2008. № 5 (99). С. 21–24.
3. Госдума узаконила дистанционный труд // РИА Новости. 22.03.2013. URL: <http://ria.ru/society/20130322/928580768.html#ixzz2RGqQFewL> (дата обращения: 15.12.2016).
4. *Елкина О.С.* Управление стратегиями экономического поведения работников на рынке труда: монография. Омск: Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010.
5. *Избиенова Т.А.* Эволюция надомного труда или правовое поле фриланса // Трудовое право. 2010. № 2. С. 20–24.

²⁰ *Мальшев М.А.* Уровень развития социального партнерства в России // Государственное управление. Электронный вестник. 2012. № 34. С. 12. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/34_2012malyshev.htm (дата обращения: 22.06.2017).

²¹ *Маннапов Л.Г., Берешева Л.А.* Управление человеческими ресурсами в организациях сферы услуг: научные основы формирования и развития: монография / Под ред. Л.Г. Маннапова. М.: МАКС Пресс, 2011.

6. *Капелюшников Р.И.* Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? М.: ИД ВШЭ, 2012.
7. *Кветной Л.М.* Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике: автореф. дис... канд. экон. наук. М., 2011.
8. *Кострюкова Н.Н.* Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере // Наукоеведение [Интернет-журнал]. 2011. № 1 (6).
URL: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/8.pdf> (дата обращения: 16.12.2016).
9. *Кострюкова Н.Н.* Функционирование и развитие рынка труда на территориях с высоким научным потенциалом: автореф. дис... канд. экон. наук. М., 2011.
10. *Либо М.Г., Кошелева С.В.* Телеработа как новая форма управления персоналом в организациях виртуального типа // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8: Менеджмент. 2004. № 3. С. 117–137.
11. *Луданик М.* Институциональное закрепление дистанционной занятости в России: назревшая реальность и необходимость // Модернизация экономических отношений в отраслях народного хозяйства: сборник материалов ежегодной международной научной конференции, 26–28 окт. 2012 г. Киев: Наука управления Киев, 2012. С. 309–318.
12. *Мальшев М.А.* Уровень развития социального партнерства в России // Государственное управление. Электронный вестник. 2012. № 34. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/34_2012malyshev.htm (дата обращения: 22.06.2017).
13. *Маннапов Л.Г., Берешева Л.А.* Управление человеческими ресурсами в организациях сферы услуг: научные основы формирования и развития: монография / Под ред. Л.Г. Маннапова. М.: МАКС Пресс, 2011.
14. *Милославский И.* Новизна с последствиями // Известия. 07.06.2009.
URL: <http://iz.ru/news/349367?page=1> (дата обращения: 22.06.2017).
15. *Мраморнова О.В.* Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис... докт. экон. наук. Краснодар, 2010.
16. *Осипов Е.* Идеи кооперации труда у западноевропейских и отечественных мыслителей // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 1. С. 163–173.
17. Политика занятости в региональном контексте социально-трудовых отношений: коллективная монография / Под ред. В.Н. Ярской, Д.В. Зайцева. Саратов: МарК, 2013.
18. *Правкина Я.Ю.* Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 4. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (дата обращения: 15.12.2016).

19. Работа надомная и дистанционная: рассмотрим отличия // Кадровое дело. 13.06.2013. URL: <http://www.kdelo.ru/art/377039> (дата обращения: 10.12.2016).
20. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социс. 2009. № 8. С. 25–35.
21. Смирнов Б.В., Теличева Е.Г. Роль модернизации в формировании рынка труда в условиях перехода к инновационному развитию экономики // Ученые заметки ТОГУ. 2013. Т. 4. № 4. С. 2129–2132. URL: http://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2014/TGU_4_379.pdf (дата обращения: 14.12.2016).
22. Стребков Д.О. Познавательные возможности онлайн-опросов в российской исследовательской практике (на примере опроса интернет-фрилансеров) // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2010. № 4. С. 135–161.
23. Трусъ А.А. Управленческие решения. Психологический аспект. М.: Издательство Гревцова, 2011.
24. Уваров Л.И. Пути формирования культуры управления в процессе профессионального образования: социокультурный подход // Вопросы культурологии. 2008. № 11. С. 54–57.
25. Шкаратан О.И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 30–54. URL: <http://ecsocman.hse.ru/ons/msg/19017707.html> (дата обращения: 22.06.2017).

Rybakova M.V., Efimov V.A.

Formation of an Innovative Model of Social Management Culture in Long-distance Employment Relationship

Marina V. Rybakova — Ph.D., Professor, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.
E-mail: RybakovaMV2005@yandex.ru

Vladimir A. Efimov — Ph.D. applicant, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.
E-mail: Efimov-007@yandex.ru

Annotation

The article is devoted to investigation of the peculiarities of the culture of long-distance labor relations. The necessity of finding and working out a new scientific approach to management in the sphere of labour interconnections is substantiated. The innovative model of management culture is offered.

Keywords

Remote employment relationships, cultural and social control, remote employment, an innovative model.