

На правах рукописи

Либо Марина Григорьевна

**КОНЦЕПЦИЯ ТЕЛЕРАБОТЫ
КАК НОВАЯ ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВИРТУАЛЬНОГО ТИПА В РОССИИ**

Специальность 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством
(специализация: экономика, организация и управление предприятиями,
отраслями, комплексами — промышленность)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Санкт-Петербург
2003

Работа выполнена на кафедре управления персоналом
факультета менеджмента
Санкт-Петербургского государственного университета

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор
Кошелева Софья Владимировна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Казанцев Анатолий Константинович

кандидат экономических наук
Файбушевич Сергей Иосифович

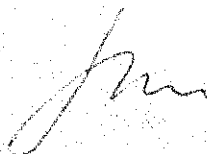
Ведущая организация Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет

Защита состоится «27» ноября 2003 в 17 часов на заседании
диссертационного совета К-212.232.11 по защите диссертаций на соис-
кание ученой степени кандидата наук при Санкт-Петербургском госу-
дарственном университете по адресу: 199044, Санкт-Петербург, Волхов-
ский пер., д. 3/1,
ауд. 403

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Санкт-Петербургского
государственного университета по адресу: 199034, Санкт-Петербург,
Университетская наб., д.7/9.

Автореферат разослан «22» октября 2003 года

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук,
доцент

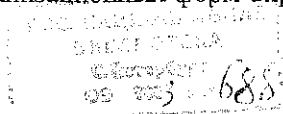


Комарова Н.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современный этап развития цивилизации характеризуется переходом общества от индустриального к информационному укладу, выражающемся в росте численности и удельном весе занятых в сфере услуг, росте доли сферы услуг в валовом внутреннем продукте, росте темпов производства и продаж нематериальных благ, увеличении инвестиций в нематериальные отрасли хозяйства, росте информационной доли труда. Обострение конкурентной среды, глобализация и стремительное развитие информационных технологий приводит к тому, что основными экономическими единицами становятся новые нетрадиционные организационные формы, более полно отвечающие новым требованиям, получившие название организаций виртуального типа. Понятие традиционной организации, включающей традиционный офис, иерархическую структуру и бюрократическую систему изживает себя. На смену традиционной организации и традиционной рабочей парадигме приходит виртуальная организация и новая рабочая парадигма XXI века, концептуальным наполнением которой является концепция телеработы.

Концепция телеработы проявляется на пересечении двух важнейших областей современного менеджмента — человеческих ресурсов и информационных технологий, представляя собой модель оптимизации одновременного использования названных ключевых ресурсов компании, ведущей деятельность в информационной экономике. В современной экономике, где вопрос повышения конкурентоспособности является одним из наиболее актуальных для любой организации, феномен телеработы несет в себе еще не оцененный по достоинству потенциал для ее формирования. Однако границы ее применения лежат уже не в технологической, а в управленческой и психологической областях. Таким образом стремительное появления широкого многообразия новых организационных форм виртуально-



го типа и уверенное распространение концепции телеработы делает актуальным изучение эффективного управления человеческими ресурсами в компаниях виртуального типа, являющихся наиболее ценным ресурсом компаний в информационной экономике. В диссертационном исследовании предлагается подход к изучению феномена телеработы, как новой формы занятости, новой формы управления персоналом, новой рабочей парадигмы. В связи с динамичным распространением организаций виртуального типа и наличием лишь эпизодических научных публикаций по проблеме, задача комплексного изучения феномена телеработы и построения эффективной модели управления персоналом в организациях виртуального типа становится особенно актуальной.

Степень научной разработанности проблемы. Раскрывая степень научной разработанности поставленной проблемы, следует отметить, что становление феномена телеработы относится к новым экономическим явлениям, а его понятие — к новым экономическим категориям. Однако, несмотря на новизну термина «телеработа», имеется определенная история теоретического исследования данного феномена, и прежде всего в зарубежной литературе. В англоязычной научной литературе и периодических изданиях сформирован определенный объем знаний, отдельные аспекты которого отражают изучение рассматриваемой проблемы. Для современной экономической теории и теории менеджмента характерна фрагментарность представлений о телеработе. Отсутствует целостное видение места и роли феномена телеработы в экономической системе.

Общие положения концепции телеработы кратко рассматриваются в ряде работ зарубежных и российских авторов в области информационной экономики (Д. Белл, М. Кастельс, О. М. Михайлов, Т. П. Николаева, С. И. Паринов, Н. А. Скрыльникова, А. Тоффлер, С. А. Фабричнов, Р. И. Цвильев). Фундаментальные положения формирования и развития кон-

цепции телеработы принадлежат зарубежным авторам (G. Gordon, U. Huws, J. Korte, D. Lamond, J. Nilles, G. Pratt, F. Sciff). В большинстве работ феномен телеработы рассматривается не самостоятельно, а в контексте изучения виртуальных организаций (W. Davidov, C. Handy, J. Lipnack, M. Malone, R. Miles, C. Snow, J. Stamps). Работы подавляющего большинства авторов отличаются технологическим детерминизмом в изучении виртуальных организаций в целом и феномена телеработы в частности (И. А. Горбунов, К. А. Петров, В. А. Сердюк, И. Теппель). Другая часть современных исследователей изучает данную проблему с позиций психологической науки и специализированных подходов. Интересен подход С. А. Фабричнова к изучению феномена телеработы с позиций информационного труда в целом. Таким образом, заметным вкладом в российскую науку по данной проблематике являются работы А. А. Бельшклина, И. А. Горбунова, А. А. Леоновой, Т. П. Николаевой, С. И. Паринова, К. А. Петрова, Н. А. Скрыльниковой, Ю. В. Тюшева, С. А. Фабричнова, Р. И. Цвылева и др.

Между тем управленческие вопросы, связанные с феноменом телеработы — одни из наиболее неразработанных, особенно в области теории. Следует отметить необходимость принципиально иного подхода к изучению феномена телеработы, заключающего в себе комплексный междисциплинарный подход, объединяющий в первую очередь такие области знаний, как экономика, психология, менеджмент, социология, информационные технологии, экология, геополитика, футурология. Важно отметить, что до настоящего времени в отечественной науке концепция телеработы в качестве самостоятельного объекта исследования и проблемы в целом не рассматривалась. Особенную ценность, на наш взгляд, придает работе уникальность подхода к изучению данного феномена с одной из наиболее актуальных позиций в современном менеджменте — позиции управления персоналом.

Цель диссертационного исследования состоит в комплексном и многоаспектном анализе феномена телеработы, как новой формы занятости, новой формы управления персоналом, новой рабочей парадигмы и построении эффективной модели управления персоналом в организациях виртуального типа в России.

Основные гипотезы:

1. Эффективные модели управления персоналом в организациях традиционного и виртуального типов различны.
 - А. Используемые инструменты управления персоналом имеют положительное влияние на мотивацию как в организациях традиционного так и виртуального типов.
 - В. Мотивация персонала имеет особое влияние на эффективность в организациях виртуального типа.
2. Система управления персоналом в организациях виртуального типа претерпевает качественные изменения в соответствии с трехфакторной моделью трансформации, включающей изменение набора, роли и формы инструментов управления персоналом.
3. Наличие различных типов виртуальных организаций с позиции управления персоналом.

Для достижения цели были сформулированы следующие задачи:

1) выявить господствующие тенденции в информационной экономике и их влияние на современный менеджмент организации и принципы управления персоналом.

2) проанализировать научную и практическую литературу по проблеме с целью определить место и роль феномена телеработы в современной экономике и категориально систематизировать феномен телеработы и совокупность его элементов.

3) изучить современные тенденции и особенности развития телеработы в России, проанализировать основные преимущества и недостатки феномена.

4) предложить инструментарий для диагностики целесообразности перехода от традиционной организации к организации виртуального типа.

5) определить место и роль управления персоналом в организациях виртуального типа. Предложить модель трансформации системы управления персоналом на основе эмпирического исследования эффективных систем управления персоналом в организациях традиционного и виртуального типов.

6) разработать критерии для типологии телесотрудников и типологии организаций виртуального типа. Осуществить классификацию организаций.

Объектом исследования являются организации виртуального типа в России и существующие в них системы управления персоналом.

Предметом исследования является феномен телеработы, как новая форма занятости, новая форма управления персоналом и новая рабочая парадигма в организациях виртуального типа.

Теоретической основой исследования стали теория информационной экономики, теория управления персоналом, агентская теория и концепция телеработы.

В основу методологии легла комбинация количественных и качественных методов научного исследования. Основой для применения регрессионного, кластерного, дескриптивного методов статистического анализа стало анкетирование масштабных выборок 100 традиционных и 40 виртуальных организаций. Основой для качественного анализа стали 4 кейса, полученные по материалам изучения организаций виртуального типа, круглых столов и экспертных интервью по проблемам телеработы.

Информационную основу работы составил широкий спектр зарубежной и отечественной научной литературы, материалы эмпирических исследований, электронные ресурсы сети Интернет.

Научная новизна исследования заключается в следующих результатах:

1. Проведен комплексный анализ понятийного аппарата в области телеработы, предложена система научных понятий — телесотрудник, телеработа, виртуальная организация, введен в научный оборот термин «виртуальные воротнички».

2. Сформулирована новая рабочая парадигма XXI века и систематизированы общие принципы менеджмента организации в информационной экономике.

3. Систематизированы новые организационные формы. Разработаны критерии и предложена классификация компаний виртуального типа с позиций управления персоналом.

4. Разработана эффективная модель управления персоналом для организаций виртуального типа в России. Предложена модель трансформации системы управления персоналом в организациях виртуального типа.

5. Предложен диагностический инструментарий комплексной целесообразности перехода к организации виртуального типа. Выявлены основные условия развития феномена телеработы на микро- и макроуровнях.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в следующем:

1. Вклад в развитие нового научного направления экономики — теории телеработы, расширение методологического и методического материала в области изучения управления персоналом в России.

2. Внедрение концепции телеработы в ряд организаций виртуального типа в России.

3. Создание и апробирование диагностического инструментария целесообразности перехода к организации виртуального типа.

4. Ряд положений, рекомендаций и выводов имеют широкие возможности практического применения в управлении персоналом организаций виртуального типа.

Материалы исследования могут быть использованы в практике преподавания курсов информационной экономики, управления персоналом в виртуальных организациях, теории телеработы, организационного развития, теории организации.

Достоверность и обоснованность результатов исследования подтверждается выбором и комплексностью методов исследования, широтой и глубиной изучения предмета исследования.

Апробация результатов работы. Основные положения диссертационного исследования обсуждены на заседаниях кафедры управления персоналом факультета менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, изложены в девяти публикациях общим объемом 2,8 п. л, в т. ч. на английском языке, а также отражены в выступлениях автора на российских и международных научно-практических конференциях:

- ◆ 7-е Научные чтения памяти проф. Ю. В. Пашкуса, факультет менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, 1 ноября 2002 г.
- ◆ Ежегодный научно-исследовательский семинар Стокгольмской школы экономики в Санкт-Петербурге, 12 ноября 2002 г.
- ◆ Всероссийская конференция «Ведущие HRM технологии в России», Санкт-Петербург, 18–19 января 2003 г.
- ◆ 7th Vaasa Conference on International Business, University of Vaasa, Finland, August 24–26, 2003.

Результаты диссертации в форме диагностического инструментария целесообразности перехода к организации виртуального типа апробированы в организации традиционного типа «Magic Systems», организации виртуального типа «International Dimensions», группе компаний «Expedium».

Структура работы отражает логику диссертационного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, содержащих 12 параграфов, заключения, списка использованной литературы, включающего 183 источник, в том числе 96 зарубежных. Диссертация изложена на 235 страницах основного текста, содержит 49 таблиц, 10 рисунков и 4 приложения.

Во **введении** обоснована актуальность выбранной темы диссертации, оценена степень научной разработанности проблемы в работах отечественных и зарубежных авторов. Определены объект и предмет, указаны теоретические и методологические основы диссертационного исследования. Сформулированы основные цель, гипотезы и задачи, раскрыта научная новизна результатов работы. Обозначена практическая значимость и формы апробации результатов исследования.

В **первой главе** диссертационного исследования «Информационная экономика как среда становления новой рабочей парадигмы» подробно рассматривается влияние перехода от индустриальной к информационной экономике на теорию и практику управления персоналом. Вводится понятие феномена телеработы и проводится комплексное описание концепции телеработы как новой рабочей парадигмы, в рамках которого раскрывается история и тенденции развития телеработы в мире и России, определяется место феномена телеработы в среде новых организационных форм, проводится системный анализ критериев для типологии телесотрудников и организаций с целью осуществления классификации телесотрудников и организаций виртуального типа в России. Первая глава за-

вершается рассмотрением наиболее важных смежных с телеработой проблемных областей — кросс-культурных особенностей развития телеработы и законодательных основ управления телеработой.

Во второй главе диссертационного исследования «Сравнительный анализ концепции управления персоналом в организациях традиционного и виртуального типов» рассматриваются теоретические подходы к управлению персоналом в организациях традиционного и виртуального типов, в частности описана инновационная попытка применения агентской теории к организациям виртуального типа. В главе осуществляется детальный качественный сравнительный анализ инструментов системы управления персоналом с позиции изменения набора и формы инструментов. По каждому инструменту строятся сравнительные профили и осуществляется классификация инструментов по характеру трансформации в три группы — «группу потенциальных возможностей», «группу риска» и «группу возросших угроз». Глава завершается анализом и описанием показателей эффективности организаций традиционного и виртуального типов.

В третьей главе диссертационной работы «Результаты эмпирического исследования» приводится содержательная методология проведенного исследования с представлением ряда качественных обоснований смежных методологических проблем по исследуемым вопросам. На основе исследования проведен сравнительный анализ эффективных моделей управления персоналом в организациях традиционного и виртуального типов, осуществлена классификация организаций виртуального типа и представлено качественное описание полученных типов. В качестве практического результата работы представлен диагностический инструментарий целесообразности перехода к организациям виртуального типа.

В заключении представлены основные выводы и результаты диссертационного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Основной тенденцией современной экономики является **появление экономических субъектов нового типа**, в которых внутренние и внешние экономические, управленческие и психологические трансакции совершаются между распределенными участниками посредством информационных технологий. Данные экономические субъекты выделены в системе новых организационных форм. Отличительными особенностями экономических субъектов нового типа в информационной экономике являются: 1) распределенный характер взаимодействия; 2) функционирование на основе использования информационных технологий; 3) «интеллектуализация» труда.

В табл. 1 представлено все многообразие новых организационных форм, систематизированных в контексте работы по 5 измерениям — организационному, технологическому, географическому, функциональному и пространственно-временному. В рамках диссертационного исследования изучались организационные формы, удовлетворяющие следующим подизмерениям в рамках главных измерений — функционирование в границах одной организации, интенсивное использование информационных технологий, географическая распределенность индивидов, преимущество сетевой структуры над иерархической, преимущественно продолжительный период функционирования. Определено надорганизационное место и роль телеработы в среде новых организационных форм, полное или частичное присутствие феномена телеработы в каждой из них, т. е. выявлен глобальный масштаб распространения и применения феномена.

Систематизация новых организационных форм и границы изучения

№	Форма	Критерии									
		Организационные границы		Использование ИТ		Географическая распределенность		Структура		Продолжительность	
		внутренние	межорганизационные	низкое	высокое	индивидуальные	подразделения	сетевая	иерархическая	временная	длительная
1	Виртуальная организация	*			*	*		*	*	*	*
2	Сетевая организация	*		*	*	*		*		*	
3	Виртуальная корпорация		*	*			*		*	*	*
4	Интернет-компания	*			*	*			*		*
5	МНК		*	*			*		*		*
6	Стратегический альянс		*	*			*		*		*
7	Сетевой маркетинг	*		*		*		*			*
8	Межфирменная сеть		*	*			*		*	*	
9	Виртуальная команда	*			*	*		*		*	

2. Организации виртуального типа как новые экономические субъекты информационной экономики в силу высокой степени взаимозависимости категорий последней должны совместно исследоваться на трех уровнях — общественном, организационном, индивидуальном и стать междисциплинарным объектом изучения. Проведен системный анализ англоязычного понятийного аппарата, представлен терминологический ряд по проблеме исследования, включающий в себя более 30 терминов; значительная часть которых впервые введена в научный русскоязычный оборот, представлена система отношений между понятиями. Сделан вывод, что наиболее адекватным категориальным аппаратом для описания экономических субъектов нового типа является система понятий — телеработа, организация виртуального типа, телесотрудник. Автором вводится новое понятие «виртуальные воротнички», т. е. сотрудники умственного труда, деятельность которых характеризуется высокой добавленной стоимостью, способностью к осуществлению своей профессиональной деятельности в любом месте пространства, в любое время.

3. Условием эффективности организации виртуального типа как нового экономического субъекта является внедрение **«новой рабочей парадигмы XXI века»**. Расширение традиционных представлений и новый подход к устоявшимся феноменам нашли свое воплощение и развитие в новой рабочей парадигме XXI века, сформулированной в работе, содержанием наполнением которой является феномен телеработы, а идеологическим принципом «работа в оптимальном месте в оптимальное время». Под рабочей парадигмой понимается совокупность принципов, определяющих характер, форму и направленность работы для большинства сотрудников данной экономической формации. В табл. 2 представлена трансформация основных принципов «парадигмы рабочего места»,

таких как время, место, период, занятость, работодатель, оплата труда, предназначение офиса, которые, дополненные некоторыми концептуальными изменениями общих принципов менеджмента в информационной экономике, могут быть представлены в виде следующих положений «Рабочей парадигмы XXI века»:

- ◆ глобальное расширение пространственно-временных характеристик понятия «рабочее место»;
- ◆ преобразование концепции менеджмента, основанного на управлении, в концепцию координации, преобразование иерархических организационных структур в сетевые с разделяемым и ситуационным лидерством;
- ◆ перенесение преимущественного права принятия решения и ответственности с работодателя на сотрудника, при определяющей роли компетенций и информационных технологий.

Таблица 2

**Изменение парадигмы рабочего места:
«Парадигма рабочего места XXI века»**

Принципы	Традиционная парадигма	Дистанционная парадигма
1	2	3
Время	Постоянное, одинаковое для всех, традиционно с 9.00 до 17.00	Наиболее оптимальное для каждого телесотрудника
Место	Постоянное, декларируемое трудовым законодательством	Дома, мобильная работа, место, оптимальное для каждого телесотрудника

1	2	3
Период	Преимущественно долгосрочный	Преимущественно краткосрочный, проектный
Занятость	Полная (full-time)	Преимущественно частичная (part-time), для многих организаций одновременно
Работодатель	Едиственный	Множество работодателей
Оплата труда	Преимущественно основывается на времени и поведении	Основывается на результатах
Предназначение офиса	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение основного объема работы • Встречи с руководством, подчиненными, коллегами для обмена информацией • Доступ к базам данных, источникам информации, ресурсам • Возможность осуществления «видимой» деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> • Место для неформальных встреч • Место для временных обсуждений, презентаций результатов проектов • Место для выполнения срочной работы

	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие статуса занятого • Удовлетворение потребности в общении • Реализация статусных отличий 	<ul style="list-style-type: none"> • Место для встречи с партнерами, клиентами
--	--	---

4. Важным результатом является системный анализ преимуществ и недостатков, заложенных в феномене телеработы с рассмотрением их на индивидуальном, организационном и общественном уровнях изучения с выделением экономических, технологических, психологических, экологических, институциональных и культурных факторов на разных уровнях рассмотрения. Показано, что феномен телеработы включает в себе как впечатляющие возможности, так и значительные угрозы. В телеработе заложен высокий экономический потенциал на общественном и организационном уровне, высокий содержательный потенциал на индивидуальном уровне, культурный потенциал на общественном уровне. Приоритетное внимание следует обратить на выявленные наиболее проблемные области — управленческие механизмы на организационном уровне, и высокий уровень психологических проблем на индивидуальном уровне. Результаты предпринятого анализа легли в основу диагностического инструментария оценки целесообразности и эффективности перехода традиционных организаций к организациям виртуального типа, который представляет собой основу методологического подхода к оценке эффективности внедрения телеработы.

5. Системно изучена концепция телеработы с позиции анализа задачи, профессии, психологических особенностей личности, сферы деятельности компании. Данный фрагментарный инструментарий вплетен в

ткань комплексного изучения феномена. Автором произведена отраслевая дифференциация, профессиональная и содержательная градация экономически и технологически приспособленных видов деятельности к дистанционному выполнению. Проведена категоризация и выработана система отношений между понятиями «дистанционный труд», «телеработа», «дистанционные сотрудники», «телесотрудники», «сотрудники умственного труда».

6. Полнота исследования феномена телеработы достигнута в результате изучения концепции телеработы в межкультурном срезе с последующим сравнительным анализом, выделением косвенных индикаторов состояния развития телеработы в стране. Выявлены особенности развития информационной экономики в России, акцентировано внимание на факторах, способствующих и препятствующих потенциальному развитию телеработы в России.

Проведен анализ западного трудового законодательства, регламентирующего нетрадиционные формы занятости, такие как частичная занятость, срочные контракты, временная занятость, в т. ч. телеработа.

Проведен анализ влияния существующего российского трудового права в области нетрадиционных форм занятости, информационных технологий, безопасности и интеллектуальных прав собственности на развитие телеработы и тенденции управления телесотрудниками компаний. Основными препятствиями для развития телеработы в России признаны низкое развитие ИТ, низкий процент населения, использующего Интернет, невысокий по сравнению с западными странами процент занятости в сфере услуг, скрыто отрицательное отношение в обществе к феномену виртуальных организаций, отсутствие законодательства в области телеработы, сильные традиции единоличной власти и характеристики национальной культурной среды — высокая значимость личных

коммуникаций, размытость границ между служебной и личной жизнью, низкий показатель индивидуализма, высокая степень избегания неопределенности. Однако учитывая комплекс позитивных факторов и условий — большая территория страны и наличие нескольких часовых поясов, низкое развитие фиксированных коммуникаций и транспортной инфраструктуры, высокий уровень образования населения, сделан вывод о высоком потенциале развития телеработы в России уже в ближайшее время.

7. В организациях виртуального типа как новых экономических субъектах информационной экономики функциональные инструменты управления претерпевают кардинальную трансформацию в направлении самоменеджмента: обучение становится самообучением, оценка — самооценкой, продвижение — самопродвижением. Такие инструменты, как коммуникации и вознаграждение, становятся главными инструментами управления человеческими ресурсами в организациях виртуального типа.

Управление человеческими ресурсами приобретает главенствующую роль в организациях виртуального типа как экономических субъектах новой информационной экономики. Менеджмент организации становится менеджментом человеческих ресурсов. На рис. 1 представлен сравнительный анализ эффективных моделей управления персоналом в организациях традиционного и виртуального типов, построенных на основе двухшагового метода наименьших квадратов по результатам анкетирования 100 традиционных и 40 виртуальных организаций. Доказано, что эффективные модели управления персоналом для организаций традиционного и виртуального типов различны.

Для традиционных организаций наибольший вклад в повышение эффективности вносят оценка и коммуникации, для компаний виртуального типа — вознаграждение и коммуникации. При этом инструменты

управления имеют положительное влияние на мотивацию как в организациях традиционного, так и виртуального типов, в то же время мотивация имеет особое влияние на эффективность в организациях виртуального типа.

Предложен подход к изучению феномена телеработы как новой формы управления персоналом. Одной из теоретических ценностей работы является расширение границ агентской теории от традиционных организаций до организации виртуального типа, в рамках которой предложено обоснование эффективного типа контракта (в рамках теории оптимального контракта) для организаций виртуального типа, что подтверждает выдвинутую гипотезу о том, что для организаций традиционного типа эффективная система вознаграждения основана на оценке, в то время как для организаций виртуального типа эффективная система оценки основана на результатах. Количественный анализ дополнен комплексным качественным анализом каждого инструмента управления, а именно — отбора, обучения, адаптации, оценки, вознаграждения, продвижения, коммуникаций, условий рабочего места. Каждый инструмент представлен в виде сравнительного анализа традиционной и дистанционной форм осуществления. По выделенным автором показателям, общих для всех инструментов, таким как — «диапазон методов», «возможности», «угрозы» и «затраты» построены характеристические профили по каждому инструменту. По характеру изменений они классифицированы в три группы — «группу потенциальных возможностей», «группу риска» и «группу возросших угроз» и дополнены рядом конкретных рекомендаций по эффективному практическому использованию каждого инструмента в составе системы управления персоналом в организациях виртуального типа.

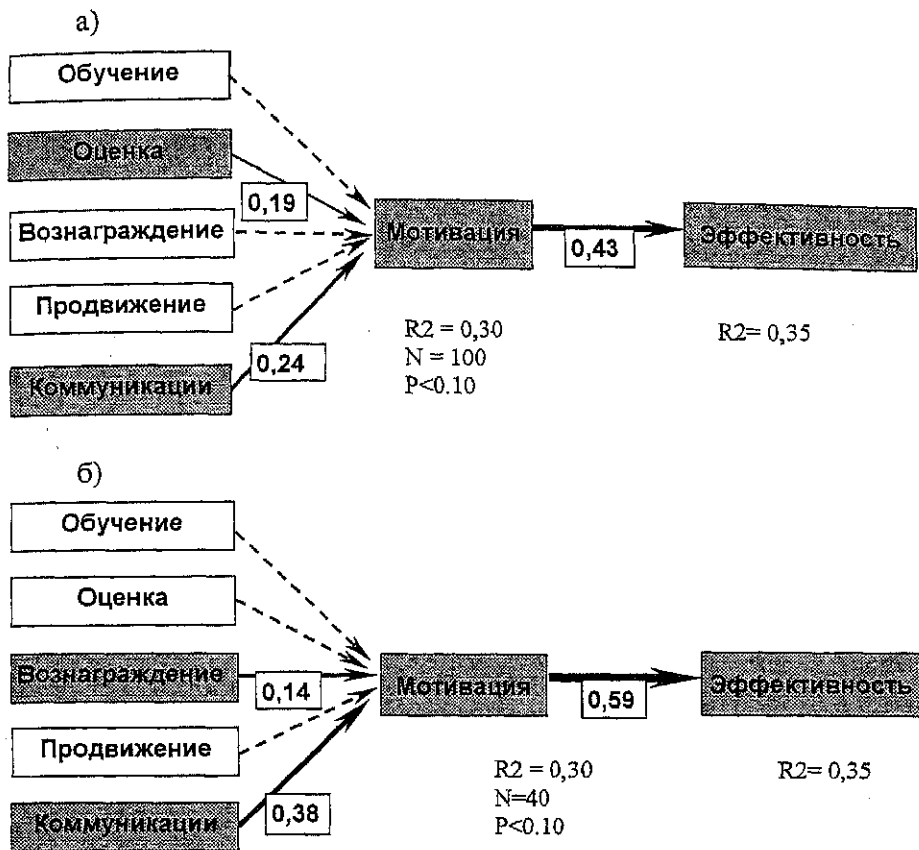


Рис. 1. Эффективная модель управления персоналом в традиционных организациях и в виртуальных организациях

8. В виртуальных организациях как новых экономических субъектах информационной экономики система управления человеческими ресурсами претерпевает качественную трансформацию в связи с изменением набора, изменением роли и изменением формы инструментов управления. Автором предложена «Трехфакторная модель трансформации системы управления персоналом» при переходе к организациям виртуального типа, включающая в себя изменение набора инструментов управления

персоналом, изменение роли инструментов и изменение формы инструментов, представленная на рис. 2. Показано, что в изменение системы вносит вклад каждый из трех факторов: изменение набора инструментов, изменение роли инструментов и изменение формы инструментов. Модель основана на качественном и количественном анализе систем управления персоналом в организациях. Данное положение подтверждает гипотезу о качественной трансформации системы управления персоналом в организациях виртуального типа. Изменение набора инструментов основано на качественном анализе набора наиболее актуальных инструментов управления персоналом, изменение роли основано на количественном анализе эффективных моделей управления персоналом, изменение формы основано на качественном анализе совокупности методов и технологий реализации.



Рис. 2. Трехфакторная модель «Трансформация системы управления персоналом» при переходе к организации виртуального типа

9. Для эффективности управления персоналом необходима классификация экономических субъектов нового типа, по системе критериев, согласующихся с фундаментальными тенденциями развития информационной экономики — процессом глобализации, интенсивным развитием информационных технологий и изменением содержания труда. На основе системы критериев — степень виртуальности компании, значимость телесотрудников и время работы дистанционно был осуществлен кластерный анализ, по результатам которого были получены три кластера с соответствующими названиями «Сеть профессионалов», «Ключевые специалисты» и «Рациональные компании». Классификация организаций виртуального типа дополнена комплексным анализом и систематизацией критериев для типологии телесотрудников. Выделены три группы критериев — административные содержательные и технологические. В рамках административной группы критериев выделены следующие административные измерения — местоположение, время работы, статус, отрасль и продолжительность работы; в рамках содержательных критериев выделены значимость телесотрудника, насыщенность знаниями, внутриорганизационное взаимодействие и внешнее взаимодействие; в рамках технологических критериев выделено использование ИТ. Таким образом, выделено 10 критериев и 24 возможных разновидности телесотрудников с учетом российской специфики.

Несмотря на широту рассмотренных вопросов, за границами изучения остался целый спектр вопросов требующих пристального изучения. К наиболее приоритетным из них относятся: комплексный анализ психологических аспектов телеработы (типы личности, динамические показатели, гендерные и возрастные характеристики), углубление изучения телеработы в среде топ-менеджмента компаний (Executive telework), увеличение масштаба исследований, получение достоверных финансовых по-

казателей эффективности, в т. ч. в продолжительном периоде, проведение спектра исследований, повышающих количественную определенность телеработы. В ходе работы обоснована важность междисциплинарного подхода к комплексному изучению феномена телеработы.

Основные положения, теоретические выводы и практические предложения, представленные в диссертационном исследовании, направлены на совершенствование и развитие феномена телеработы в России, эффективную интеграцию теории телеработы в современную теорию менеджмента, повышение эффективности управления дистанционным персоналом, тем самым — на повышение конкурентоспособности российских компаний, интеграцию и активную лидирующую роль России в мировом сообществе в новой информационной экономике XXI века.

1. Инструменты управления человеческими ресурсами и эффективность. Пример исследования иностранных компаний в России // Материалы Всероссийской конференции «Люди и организации: Управление персоналом в организации; организационное консультирование; бизнес-психология». СПб., 2000. — 0,1 п. л.
2. Раскрытие секрета эффективного управления персоналом в иностранных компаниях в России // Персонал-Микс. — 2001. — № 4. — 0,3 п. л. (в соавторстве с К. Фей, С. Моргулисом-Якушевым).
3. Концепция виртуальной организации // Материалы Научного семинара СПбГУЭиФ. СПб., 2001. — 0,1 п. л.
4. Эффективные модели управления персоналом в традиционных и виртуальных организациях // Материалы 7-х Научных чтений, посвященных памяти проф. Ю. В. Пашкуса. СПб., 2002. 0,1 п. л.
5. Развитие концепции телеработы в России. Изучение опыта российских компаний // Материалы 9-го Научного семинара Стокгольмской школы экономики в Санкт-Петербурге, СПб., 2002. — 0,1 п. л.
6. Как эффективно управлять дистанционным персоналом // Материалы Всероссийской конференции «Ведущие HRM технологии в России». СПб., 2003. — 0,3 п. л.
7. Что такое телеработа в России? // Справочник по управлению персоналом. — 2003. — № 1. — 0,5 п. л.
8. «Белые воротнички» становятся «виртуальными» // Бизнес без проблем. — Персонал. — 2003. — № 7. — 0,3 п. л.
9. Effective Human Resource Management Models for Traditional and Virtual Organizations in Russia // In Conference Proceedings «7th Vaasa Conference on International Business», Vaasa, Finland, 2003. — 1 п. л.

Подписано в печать 17.10.2003 г. Формат 60 x 90/16.
Печать ризографическая.
Заказ № 320. Объем 1,0 усл. п. л. Тираж 100 экз.

Издательский центр факультета менеджмента СПбГУ
199155, С.-Петербург, пер. Декабристов, д. 16.
Тел. (812) 350 8155, факс (812) 350 0406

2003-A

17178

17 178