

УДК 331.102.344

С.І. ТУЛЬ, асистент Вищого навчального закладу Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»

## ВІРТУАЛІЗАЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Систематизовано та описано особливості інтелектуальної праці в умовах віртуалізації економіки. Показано, що віртуалізація праці є однією з найбільш очевидних ознак постіндустріалізації економічних відносин у суспільстві. Обґрунтовано існування безпосереднього зв'язку між працею висококваліфікованих спеціалістів нового типу (фахівців з якісно новими компетенціями) та результативністю бізнесу віртуалізованих суб'єктів господарювання.

*Ключові слова:* віртуалізована інтелектуальна праця, інформаційно-комунікаційні технології, е-працівник, краудсорсинг, постіндустріальна економіка.

**Постановка проблеми, її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Під впливом розвитку та поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) відбулися помітні зміни в організації виробничого процесу і трудової діяльності. З одного боку, нові технології повністю ліквідують деякі види трудової діяльності. Проте, з іншого – вони формують попит на працю людей з новими професійними та кваліфікаційними ознаками, а також сприяють появі нових робочих місць, створюючи тим самим нові можливості й одночасно висуваючи вимоги, яким повинен відповідати сучасний інтелектуальний працівник. Особливістю інтелектуальної праці на сучасному етапі розвитку постіндустріального суспільства є її віртуалізація, що приводить до збільшення кількості людей, зайнятих творчою, креативною та інтелектуальною працею у віртуальному просторі. У наш час економіка суттєво трансформується, набуваючи все більше ознак віртуальності. Перенесення бізнесу з реальної сфери у віртуальну зумовлює потребу лише в управлінській участі цими процесами з боку людини. Віртуалізація переважної більшості бізнес-процесів, які

автоматизуються за допомогою інформаційних систем та поширення Інтернет-технологій, вимагає від сучасного працівника нового типу мислення, сформованого на основі загальноосвітніх і спеціалізованих знань і навичок у сфері використання інноваційних технологій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення невирішених раніше частин проблеми.** Процеси віртуалізації суспільних явищ в умовах становлення постіндустріального суспільства знайшли своє відображення у наукових працях багатьох вчених. Найбільш фундаментальними з них є: концепція «занепаду реальності» Ж. Бодрійєра [1], теорія виникнення віртуального класу А. Крокера, М. Вейнштейна [2], концепція віртуалізації суспільства Д.В. Іванова [3], теоретичні дослідження віртуальної організації як нової форми ведення бізнесу у ХХІ ст. М. Уорнера та М. Вітцеля [4], концепція віртуалізації економічної діяльності С. Сассен [5] та ін. Проте, зважаючи на швидкий розвиток і поширення ІКТ, а також зумовлені цим глобальні тенденції віртуалізації бізнес-процесів, проблеми трансформації сфери трудових відносин, появи нових форм інтелектуальної праці

і підходів до її організації потребують подальшого вивчення.

**Метою дослідження** є визначення та систематизація особливостей інтелектуальної праці в умовах віртуалізації економіки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відмінністю періоду становлення постіндустріальної економіки є віртуалізація інститутів ринку та підприємництва. Інтелектуальна праця на основі швидкого розвитку інноваційних технологій також віртуалізується. Вона стає переважно дистанційною і не обмежується географічним простором та часом, а її ефективність залежить від налагодженої системи комунікацій у віртуальному просторі.

Оскільки значна частка доданої вартості створюваних нині товарів і послуг формується не на виробничих потужностях підприємства, то у сучасних умовах господарювання істотно зменшується

потреба у багатьох атрибутах класичної виробничої організації: офісах, де робочі місця заповнюються працівниками за зразком конвеєрного технологічного ланцюжка; процедурах контролю трудовитрат; жорсткій ієрархії щодо посадових обов'язків тощо. Віртуалізація праці створює можливості для організації робочого місця (для переважної більшості працівників) майже скрізь: вдома, у клієнта, в готелі, автомобілі, літаку, коворкінгу, телецентрах тощо. Організація праці у формі «робочого часу» як графіка присутності в офісі або розкладу виконання технологічних операцій втрачає економічний зміст, але зберігає соціальне значення. Зважаючи на це, праця не зникає, а стає, за термінологією Д.В. Іванова [3], «симулякром» (продуктом процесу симуляції). Специфічність інтелектуальної праці в умовах віртуалізації економіки розкривається через низку особливих ознак (рис. 1).

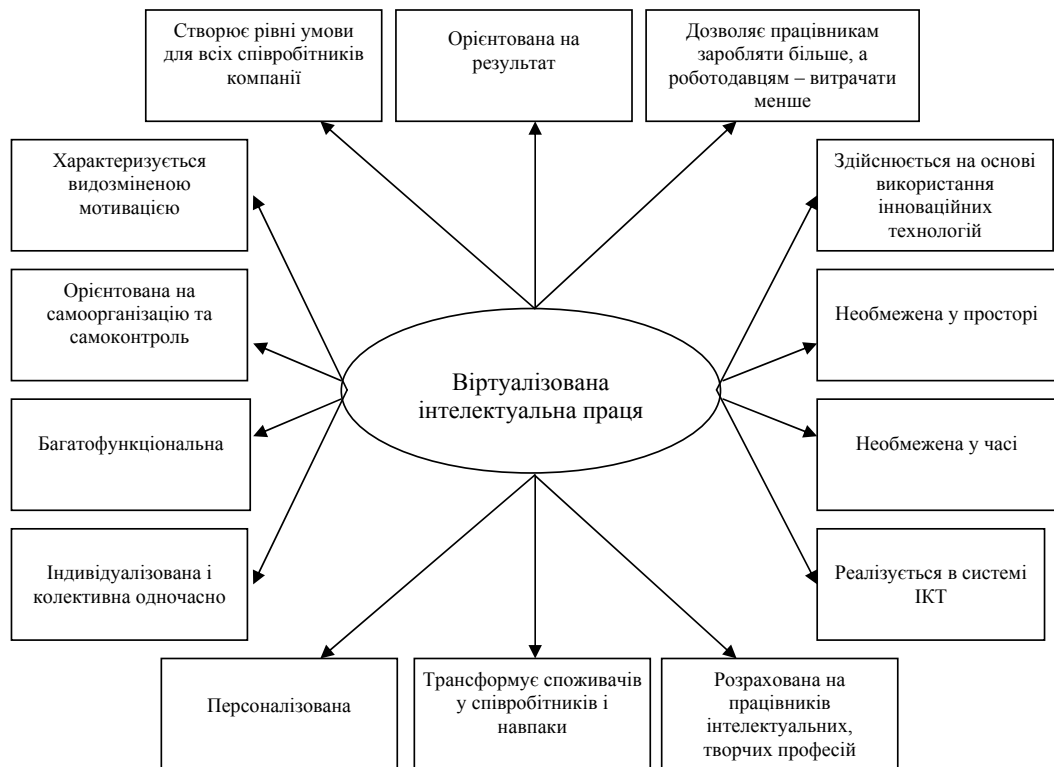


Рис. 1. Особливості інтелектуальної праці в умовах віртуалізації економіки (розроблено автором)

1. *Віртуалізація інтелектуальної праці здійснюється на основі використання інноваційних технологій.* Інноваційні технології значно розширюють можливості здійснення бізнесу у віртуальній сфері, оскільки революційним шляхом змінюють спосіб, місце та час роботи. Постійне вдосконалення технологій, особливо у сфері бізнес-комунікацій, вносить зміни в організацію праці. На думку Дж. Бессена [6], яку ми поділяємо, працівники не замінюються повністю технологіями, а лише витісняються на робочі місця, які вимагають нових знань. Необхідно зазначити, що на процес праці та рівень зайнятості населення в окремих секторах економіки специфічно впливає впровадження нової техніки і технологій, у тому числі інформаційних. **Поява банкоматів** привела не стільки до скорочення касирів, скільки до зміни їх функціональних обов'язків. Нині робота цих працівників здебільшого пов'язана з налагодженням зв'язків з клієнтами для продажу їм високорентабельних фінансових послуг та продуктів.

2. *Віртуалізована інтелектуальна праця не обмежена простором.* Нові технології впливають на зміну робочого простору, який все більше віртуалізується. У сучасному світі робочий простір (віддаленість працівників один від одного) визначається швидкістю комунікацій, а не одиницями виміру відстані, оскільки нові технології дозволяють вирішувати значну кількість бізнес-питань у віртуальному офісі без фізичного переміщення працівників. У наш час «фізичний» офіс компанії є лише допоміжним засобом, і більшість проектів виконується у віртуальному просторі: ведуться переговори, розробляються стратегії, створюються інженерні та дизайнерські проекти, відслідковуються обсяги продажу та запаси товарів на складі, здійснюються банківські операції, а також проводиться діагностика пацієнтів та ін. Таким чином, швидкість бізнес-процесів у наш час стає істотно залежною від швидкості прийняття управлінських рішень, руху інформацій-

них потоків та потужності технологій. Як зазначають науковці [7], у віртуалізованій постіндустріальній економіці швидкість праці тим вища, чим менше рухів здійснює інтелектуальний працівник.

Віртуалізація простору здатна об'єднати талановитих працівників та роботодавців з різних країн (як економічно розвинутих, так і таких, що розвиваються). Наприклад, у фірмі «Basecamp» (до 2014 р. «37signals», штаб-квартира в Чикаго), яка займається розробкою програмного забезпечення, віртуально працюють спеціалісти у галузі підтримки клієнтів зі штату Теннессі, програмісти з Айдахо, дизайнери з Оклахоми. З 36 співробітників лише 5-6 працюють в офісі компанії «Basecamp» [8].

3. *Віртуалізована інтелектуальна праця не обмежена часом.* У постіндустріальному віртуалізованому світі суспільним багатством володіють не ті країни, яким належить ресурс простору, а ті, які здатні організувати час і впливати на пришвидшення темпів життя в соціумі. Чітке розуміння та ефективне використання сучасного ритму життя у постіндустріальній віртуалізованій економіці зумовлює підвищення продуктивності праці і, як наслідок, стає запорукою майбутньої конкурентоспроможності бізнесу. Основним критерієм успішного ведення бізнесу у віртуальному середовищі є вміння керівництва використовувати різні темпи праці віртуалізованих інтелектуальних співробітників, а не дотримуватися єдиного, оскільки основним завданням є встигнути удвічі більше за однаковий проміжок часу.

У сучасному суспільстві гнучкість часу проявляється у його здатності до індивідуалізації [7]. Інтелектуальний е-працівник – це індивід, який виконує інтелектуальну роботу дистанційно у відношенні до роботодавця та співробітників, взаємодіючи з ними через використання ІКТ у мережі Інтернет. Він самостійно управляє загальним ресурсом часу, виходячи з поставлених завдань, власних уявлень про роботу та можливостей її виконання. За рахунок залучення до віртуального простору працівни-

ків з різних часових поясів у віртуальному суспільстві одночасно співіснують різноманітні темпи індивідуального часу, а їх раціональне використання приводить до збільшення розриву у розвитку між «компаніями-піонерами» та «компаніями-послідовниками».

4. *Віртуалізація інтелектуальної праці реалізується в системі ІКТ як між керівником і підлеглими, так і між членами віртуальної команди – групи осіб зі спільними цілями, розділених великими відстанями, які в процесі співпраці майже не спілкуються особисто. Тому під час роботи у мережі важливого значення набувають навички роботи з людьми. Така особливість праці у віртуальному просторі – це переважно зміна ступеня інтенсивності роботи, ніж виду діяльності, порівняно з традиційними компаніями. У зв'язку з цим виникає необхідність у тому, щоб комунікації всередині компанії були максимально розвинуті, а важлива бізнес-інформація оперативно надходила у ті віртуальні офіси, де вона потрібна саме в цей час. Для цього існує значна кількість інструментів налагодження ефективної роботи інтелектуальних працівників, які діють у віртуальному просторі: Bitbucket, WebEx, Skype, Know your company, Campfire, Dropbox, Google Docs тощо.*

5. *Віртуалізована інтелектуальна праця розрахована на працівників інтелектуальних, творчих професій. Розвиток віртуалізованої постіндустріальної економіки створює для суспільства новий економічний простір і дозволяє переорієнтуватися з малоефективної роботи на інтелектуальну та творчу діяльність. Особливість діяльності сучасної корпорації полягає у тому, що чим вище рівень її технічного оснащення, тим важливішою стає роль людського фактора. Саме тому діяльність віртуальних організацій залежить виключно від праці людей, без яких виробничі системи і технології не функціонують.*

Віртуальна діяльність розрахована значною мірою на менеджерів («білих комірців» і навіть «золотих комірців»), ніж на виконавців («синіх комірців»), які здатні застосовувати свої здібності до складної інтелектуальної праці у системі виробничих відносин, реалізуючи ініціативу та творчість, а також володіючи високою комп'ютерною грамотністю. Великим попитом на електронній біржі «Upwork» (до 2015 р. «Elance-oDesk») користуються послуги інтелектуальних е-працівників, які працюють у галузі інформаційних технологій (ІТ), копірайтингу та перекладу, дизайну, адміністрування (рис. 2) [9].

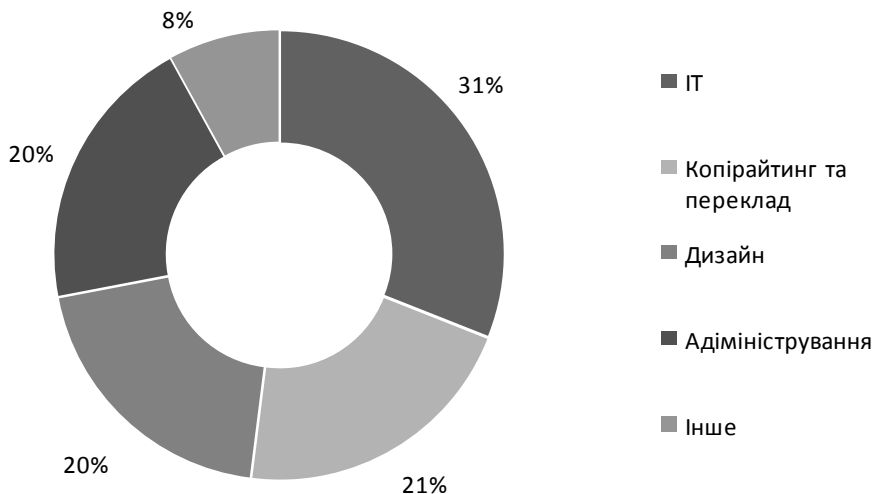


Рис. 2. Частка зайнятих інтелектуальних е-працівників за галузями з найбільшим попитом на «Upwork», 2014 р. (складено автором на підставі [9])

У наш час на е-ринку найбільше цінуються розробники програмного забезпечення і мобільних додатків, але у найближчому майбутньому, на думку експертів [10], будуть користуватися попитом такі професії, як дизайнер віртуальних світів, проєктувальник нейроінтерфейсів, цифровий лінгвіст, організатор Інтернет-співтовариств, мережевий юрист, спеціаліст з кібербезпеки.

6. *Віртуалізація інтелектуальної праці трансформує споживачів у співробітників компанії і навпаки – співробітників у споживачів.* Якщо раніше основними учасниками інноваційного процесу були організації, то в умовах поглиблення процесів інформатизації та віртуалізації економіки саме споживачі відіграють визначальну роль у процесі вдосконалення та модернізації існуючої продукції, генерування ідей щодо створення інноваційних товарів та послуг. Таке явище дістало назву «краудсорсинг», що є мобілізацією людських ресурсів через посередництво інформаційних технологій для якомога більш ефективного та оперативного вирішення завдань, які постають перед бізнесом, державою та суспільством у цілому [11]. Перевагами краудсорсингу є широке розмаїття ідей, які пропонуються компанії-замовнику, і можливість значної економії ресурсів. Бажаний бізнес-ефект досягається завдяки залученню багатьох користувачів. Вони одночасно є і виконавцями робіт, і клієнтами, які вже сформували свої споживчі очікування. В умовах глобальної конкуренції названі заходи набувають для компаній особливо важливого значення.

7. *Інтелектуальна праця у віртуальному просторі є більш персоналізованою,* оскільки для виконання певної роботи е-працівники отримують можливість використовувати власні методики організації праці. Робочий простір також може бути персоналізованим і облаштовується працівником за його потребами. У багатьох випадках працівник сам обирає графік роботи і складає його відповідно до власних потреб. Робота у віртуальному просторі підвищує рівень персональної

відповідальності, оскільки вона передбачає зниження безпосереднього контролю керівника. Тому співробітники віртуальних організацій самостійно дотримуються поставлених завдань: вчасно та відповідально, з урахуванням галузевих вимог, національного законодавства та передбачених компанією етичних норм виконують роботу.

8. *Віртуалізована інтелектуальна праця є індивідуалізованою і колективною одночасно.* Працюючи у віртуальному просторі, інтелектуальний е-працівник індивідуально обирає графік, місце та обсяги роботи. Результати праці також визначаються індивідуально відповідно до обсягів виконаної роботи окремим працівником. Під час роботи у віртуальній організації набагато більше цінуються індивідуальні якості працівників. Наприклад, працюючи індивідуально, програмісти набагато швидше кодують інформацію, а дизайнери та художники створюють найкращі роботи. Однак реалізація великих виробничих і комерційних проєктів, навпаки, вимагає колективної праці. У цьому випадку досягнення віртуальної команди оцінюються набагато вище, ніж сума індивідуальних досягнень її членів. Тому інтелектуальна праця у віртуальному просторі є ефективною лише тоді, коли співробітники компанії з індивідуальними підходами до праці поділяють загальне бачення віртуальної команди і вміють застосовувати навички, які притаманні кожному окремому члену команди для досягнення колективних цілей.

9. *Віртуалізована інтелектуальна праця є багатофункціональною.* У віртуальних організаціях кожен співробітник виконує велику кількість різнопланових завдань, які пов'язані з реалізацією конкретного проєкту. Крім того, на одного співробітника припадає набагато більше завдань, ніж у традиційній компанії. У сучасному світі найбільше цінуються фахівці, які працюють на «стику» професій. Тому більшість віртуальних компаній намагаються сформувати команди професіоналів, які володіють знаннями відразу в декількох галузях. Так, особливо цінними



є фахівці, які володіють кількома іноземними мовами, знають основи економіки, менеджменту, маркетингу та фінансів. У зв'язку з тим, що кожні два роки кількість інформації у світі збільшується більш ніж удвічі виникає потреба в професіоналах, які вміють працювати з великим потоком інформації. Найбільш перспективні фахівці намагаються вивчати основи програмування, щоб мати можливість ефективно управляти роботою IT-фахівців.

10. *Віртуалізована інтелектуальна праця орієнтована на самоорганізацію та самоконтроль.* Вміння та навички, які пов'язані з налаштуванням себе на роботу, на виконання домовленостей з іншими членами віртуалізованої команди, на досягнення власних та колективних цілей (тобто навички щодо самоорганізації та самоконтролю), притаманні всім інтелектуальним працівникам. Проте найбільш чітко ці якості простежуються в процесі віртуалізації праці. Інтелектуальні співробітники компанії, які працюють віддалено від головного офісу, самостійно виконують велику кількість функцій з організації та контролю власної професійної діяльності. Ними є: постановка цілей, визначення та розподіл завдань, планування та аналіз часових витрат, організація та моніторинг виконаних завдань, розстановка пріоритетів. Такі працівники створюють власний робочий простір, є менеджерами для самих себе і координують власні зусилля на виконання різноманітних завдань.

11. *Для віртуалізованої інтелектуальної праці властива видозміна мотивації.* Якщо керівництво традиційних компаній може розраховувати на дотримання етичних принципів роботи у команді, які забезпечують необхідний рівень мотивації, то у віртуальній компанії колективні цінності передати на відстані набагато важче. Саме тому у віртуальних компаніях використовується проектна система мотивації, яка передбачає встановлення чітких правил роботи, згідно із якими співробітник винагороджується відповідно до особистого внеску, а також результату праці усієї команди. Така схема є ефективним мотиватором на відміну від

виплати місячної зарплати, яка, по суті, нараховується за відпрацьований час, а не за результат. Ця система працює ефективно при добре налагоджених відносинах між співробітниками компанії.

12. *Віртуалізація інтелектуальної праці створює рівні умови для всіх співробітників компанії.* Нові технології дозволяють створювати рівні умови як для співробітників, які працюють в офісі, так і для тих, хто працює поза його межами шляхом використання якісної системи конференц-зв'язку, додатків для надання загального доступу до екрану, систем швидкого обміну повідомленнями тощо. У віртуальній компанії не виникає домінування одних співробітників над іншими, кожний працівник є важливим елементом цілої системи і виконує ряд завдань, пов'язаних із специфічними навичками, якими володіє лише він. Усі працівники мають рівні умови праці і відпочинку, які визначаються самостійно кожним з них залежно від особистих потреб. Віртуальні компанії дотримуються принципу однакової оплати за однакоvu працю, тобто роботодавці здійснюють оплату праці згідно зі світовими ринковими ставками, не залежно від місця проживання висококваліфікованого працівника. Така система дозволяє компанії винаймати найкваліфікованіших працівників, які є лояльними до роботи саме в цій компанії.

13. *Віртуалізована інтелектуальна праця орієнтована на результат.* Орієнтація на результат – це здатність працівника об'єднати цілі керівництва, місію компанії та самомотивацію у єдину систему чітко організованої роботи, результати якої можна кількісно виміряти та оцінити за якістю виконання. У віртуальних організаціях результат – це один з ключових показників ефективності, який враховується при формуванні оплати праці. Ефективність праці таких інтелектуальних працівників оцінюється за комплексом умов, якими є: досягнення результату в заздалегідь обумовлені терміни, використання запланованого обсягу ресурсів для отримання очікуваного результату та досягнення саме того результату, який планувався.

14. *Віртуалізація інтелектуальної праці дозволяє працівникам заробляти більше, а роботодавцям – витратити менше.* В цілому віртуалізація інтелектуальної праці надає працівникові ряд соціально-економічних переваг. Серед них очевидна економія часу і грошових ресурсів, які можуть бути використані для підвищення рівня освіти, професійної майстерності, покращання побутових умов. Названі види економії пов'язані з відмовою від поїздок на роботу і додому, з можливістю органічно поєднувати трудові обов'язки з відпочинком, вихованням дітей, спілкуванням з родиною тощо, а також з вибором комфортного місця проживання, незалежно від того, як далеко розташоване місце роботи.

Компанія, винаймаючи працівників, адаптованих до особливостей віртуалізованої трудової діяльності, отримує результат у вигляді якісно та вчасно виконаних проєктів з меншими витратами. Вона отримує доступ до висококваліфікованих кадрів без витрат на організацію переїзду в тому випадку, якщо їх неможливо залучити з наявних місцевих спеціалістів. Не менш суттєвою є економія витрат, пов'язана з орендою та утриманням фізичних офісів у різних країнах світу за рахунок скорочення їх кількості або відмови від них взагалі. Окремо необхідно зазначити, що віртуалізовані компанії додатково отримують економію коштів за рахунок зниження витрат, спричинених впливом факторів, які не пов'язані безпосередньо з діяльністю компанії. Йдеться про відсутність працівника на робочому місці через погану погоду, хворобу і проблеми з транспортом.

Отже, можна стверджувати, що завдяки процесам віртуалізації праці роботодавці отримують більший масштаб виробничої діяльності та якісніший продукт, оптимізуючи витрати на його створення. Одночасно віртуалізовані інтелектуальні працівники отримують вищий рівень винагороди порівняно з колегами, які працюють у компаніях традиційного типу.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** З результатів проведеного дослідження випливає *висновок* про те, що на етапі переходу суспільства до постіндустріальної економіки, на основі швидкого розвитку інноваційних технологій змінюються форми зайнятості, праця стає переважно дистанційною і не обмежується географічним простором та часом, а її ефективність залежить від налагодженої системи комунікацій у віртуальному просторі. Технологічне ускладнення бізнес-процесів вимагає від компаній залучення висококваліфікованих кадрів нового типу (інтелектуальних е-працівників). Інтелектуальна праця в умовах активізації процесів інформаційної глобалізації та віртуалізації економіки набуває особливих ознак. Трансформація сфери трудових відносин, яка відбувається під впливом названих процесів, поява нових форм інтелектуальної праці і підходів до її організації є свідченням поступального розвитку постіндустріальної економіки.

*Перспективою подальших розвідок* є поглиблення досліджень із зазначеної проблематики на основі аналізу емпіричних даних, які дозволяють ідентифікувати та оцінити процеси становлення та розвитку постіндустріальних відносин у сфері праці.

### Список використаних джерел

1. Бодрийяр Ж. Симулякры и симуляция [Электронный ресурс] / Ж. Бодрийяр; пер. О.А. Печенкиной. – Тула.: Тульский полиграфист, 2013. – 204 с. – Режим доступа: [http://www.gumer.info/bogoslov\\_Buks/Philos/bodr\\_sim/](http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/bodr_sim/)
2. Kroker A. *Data Trash: The Theory of the Virtual Class* [Electronic resource] / A. Kroker, M.A. Weinstein. – Montreal: New World Perspectives, 1994. – 177 p. – Available at: <http://www.thing.net/~rdom/ucsd/posthuman/DATATRASH.pdf>
3. Иванов Д.В. *Виртуализация общества* [Электронный ресурс] / Д. В. Иванов. – СПб.: Петербургское Востоковедение, 2000. – 96 с. – Режим доступа: [http://www.lib.ru/POLITOLOG/ivanov\\_d\\_v.txt](http://www.lib.ru/POLITOLOG/ivanov_d_v.txt)

4. Уорнер М. Виртуальные организации. Новая форма ведения бизнеса в XXI веке [Электронный ресурс] / М. Уорнер, М. Витцель; пер. с англ. Ю. Леонов. – М.: Добрая книга, 2005. – 296 с. – Режим доступа: <http://bwbooks.net/index.php?id1=4&category=biznes&author=uorner-m&book=2005>

5. Digital Formations: IT and New Architectures in the Global Realm [Electronic resource] / R. Latham, S. Sassen. – Princeton: Princeton University Press, 2005. – 384 p. – Available at: <http://sociology.sunimc.net/htmledit/uploadfile/system/20101228/20101228154545821.pdf>

6. Bessen J. Toil and Technology [Electronic resource] / J. Bessen // *Finance & Development*. – 2015. – Vol. 52. – № 1. – Available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2015/03/pdf/bessen.pdf>

7. Назарчук А.В. Социальное время и социальное пространство в концепции сетевого общества [Электронный ресурс] / А.В. Назарчук // *Вопросы философии*. – 2012. – № 9. – Режим доступа: [http://vphil.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=598&Itemid=52](http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=598&Itemid=52)

8. Фрайд Дж. Remote: офис не обязателен [Электронный ресурс] / Дж. Фрайд, Д.Х. Хенссон; пер. с англ. С. Филина. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 288 с. – Режим доступа: <http://lifeinbooks.net/chto-pochitat/remote-ofis-ne-obyazatelen-devid-hensson-dzheyson-frayd/>

9. Elance-oDesk Annual Impact Report 2014 [Electronic resource] // The website of the Elance-oDesk. – 2014. – Available at: <https://blog-static.odesk.com/content/Elance-oDeskAnnualImpactReport2014.pdf>

10. Лукша П. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] / П. Лукша, К. Лукша, Д. Варламова, Д. Судаков, Д. Песков, Д. Коричин. – М., 2015. – 288 с. – Режим доступа: <http://atlas100.ru/about/#avtory>

11. Что такое краудсорсинг? [Электронный ресурс] // Портал крауд-сервисов Crowdsourcing.ru. – 2015. – Режим доступа: [http://crowdsourcing.ru/article/what\\_is\\_the\\_crowdsourcing](http://crowdsourcing.ru/article/what_is_the_crowdsourcing)

#### References

1. Baudrillard J. (2013). *Simuljakry i simuljacija* [Simulacra and simulation]. Tula, Tul'skij poligrafist Publ., 204 p. (In Russian). Available at: [http://www.gumer.info/bogoslov\\_Buks/Philos/bodr\\_sim/](http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/bodr_sim/) (Accessed 21 December 2015).

2. Kroker A. Weinstein, M.A. (1994). *Data Trash: The Theory of the Virtual Class*. Montreal, New World Perspectives Publ., 177 p. Available at: <http://www.thing.net/~rdom/ucsd/posthuman/DATATRASH.pdf> (Accessed 22 December 2015).

3. Ivanov D.V. (2000). *Virtualizacija obshhestva* [Virtualization of society]. Saint Petersburg, "Peterburgskoe Vostokovedenie" Publ., 96 p. (In Russian). Available at: [http://www.lib.ru/POLITOLOG/ivanov\\_d\\_v.txt](http://www.lib.ru/POLITOLOG/ivanov_d_v.txt) (Accessed 23 December 2015).

4. Warner M., Witzel M. (2005). *Virtual'nye organizacii. Novaja forma vedenija biznesa v XXI veke* [Managing in virtual organizations]. Moscow, Dobraja kniga Publ., 296 p. (In Russian). Available at:

<http://bwbooks.net/index.php?id1=4&category=biznes&author=uorner-m&book=2005> (Accessed 24 December 2015).

5. Latham R., Sassen S. (2005). *Digital Formations: IT and New Architectures in the Global Realm*. Princeton, Princeton University Press Publ., 384 p. Available at: <http://sociology.sunimc.net/htmledit/uploadfile/system/20101228/20101228154545821.pdf> (Accessed 25 December 2015).

6. Bessen J. (2015). *Toil and Technology*. *Finance & Development*, vol. 52, no. 1. Available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2015/03/pdf/bessen.pdf> (Accessed 29 December 2015).



7. Nazarchuk A.V. (2012). *Social'noe vremja i social'noe prostranstvo v koncepcii setevogo obshhestva* [Social time and social space in the concept of the network society]. *Voprosy filosofii* [Problems of philosophy], no. 9. (In Russian). Available at: [http://vphil.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=598&Itemid=52](http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=598&Itemid=52) (Accessed 30 December 2015).

8. Fried J., Hansson D.H. (2014). *Remote: ofis ne objazatelen* [Remote: office not required]. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber Publ, 288 p. (In Russian). Available at: <http://lifeinbooks.net/chto-pochitat/remote-ofis-ne-obyazatelen-devid-hensson-dzheyson-frayd/> (Accessed 4 January 2016).

9. Elance-oDesk Annual Impact Report 2014 (2014). The website of the Elance-oDesk. Available at: <https://blog-static.odesk.com/content/Elance-oDeskAnnualImpactReport2014.pdf> (Accessed 5 January 2016).

10. Luksha P., Luksha K., Varlamova D., Sudakov D., Peskov D., Korichin D. (2015). *Atlas novyh professij* [Atlas of emerging jobs]. Moscow, 288 p. (In Russian). Available at: <http://atlas100.ru/about/#avtory> (Accessed 6 January 2016).

11. *Chto takoe kraudsorsing?* [What is the crowdsourcing?] (2015). Crowdsourcing.ru. (In Russian). Available at: [http://crowdsourcing.ru/article/what\\_is\\_the\\_crowdsourcing](http://crowdsourcing.ru/article/what_is_the_crowdsourcing) (Accessed 8 January 2016).

Систематизированы и описаны особенности интеллектуального труда в условиях виртуализации экономики. Показано, что виртуализация труда является одним из наиболее очевидных признаков постиндустриализации экономических отношений в обществе. Обосновано существование непосредственной связи между трудом высококвалифицированных специалистов нового типа (специалистов с качественно новыми компетенциями) и результативностью бизнеса виртуализированных субъектов хозяйствования.

**Ключевые слова:** виртуализированный интеллектуальный труд, информационно-коммуникационные технологии, e-работник, краудсорсинг, постиндустриальная экономика.

The peculiarities of intellectual work in the conditions of the economy virtualization are systematized and described. It is shown that the work virtualization is one of the most obvious features of post-industrialization of economic relations in the society. The existence of a direct connection between work of highly qualified new type specialists (specialists with qualitatively new competencies) and business effectiveness of virtualized entities is substantiated.

**Key words:** virtualized intellectual work, information and communication technology, e-worker, crowdsourcing, post-industrial economy.

Одержано 03.02.2016.