

УДК 316.654

ТЕЛЕРБОТА: ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ НЕСТАНДАРТНОЮ ФОРМОЮ ЗАЙНЯТОСТІ

Хижняк Лариса Михайлівна – доктор соціологічних наук, професор кафедри прикладної соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

У статті розглядаються соціально-управлінські аспекти телероботи. Автор показує, що телеробота як нестандартна форма зайнятості не стала остаточним вирішенням численних проблем у сфері зайнятості, а навпаки, актуалізувала потребу в інноваціях у сфері управління персоналом і в їх соціологічному супроводі.

Ключові слова: телеробота, нестандартна зайнятість, інновації, управління.

В статье рассматриваются социально-управленческие аспекты телеработы. Автор показывает, что телеработа как нестандартная форма занятости не стала окончательным решением многочисленных проблем в сфере занятости, а, наоборот, актуализировала потребность в инновациях в сфере управления персоналом и в их социологическом сопровождении.

Ключевые слова: телеработа, нестандартная занятость, инновации, управление.

The article deals with the social and managerial aspects of Telework. The author shows that Telework as a non-standard form of employment has not become the final solution of many problems in employment, but it has rather actualized the need for innovation in the field of personnel management and in its sociological support.

Keywords: telework, non-standard employment, innovation, management.

Підвищення рівня зайнятості і ефективне використання людського потенціалу, забезпечення права людини на гідну працю є управлінською проблемою, розв'язання якої вимагає врахування сучасних тенденцій у сфері зайнятості. Системний підхід до розуміння феномена зайнятості дозволяє акцентувати увагу на тому, що, по-перше, зайнятість не тільки відбиває стан відповідності пропозиції праці і попиту на працю, а є сукупністю заходів по формуванню механізмів залучення працездатних груп населення до трудової діяльності. По-друге, відносини зайнятості є культурно-історичним явищем і змінюються в процесі суспільних трансформацій (культурних, економічних, політичних, соціальних). По-третє, зайнятість визначає соціальний статус індивіда, а статус зайнятості характеризує позицію індивіда у сфері зайнятості.

У сучасному світі два феномена – дестандартизація форм зайнятості і флексибільність (гнучкість) – змінюють уявлення як про саму зайнятість, так і про управління персоналом. В останні десятиліття в більшості розвинених країн зайнятість стає все менш стабільною: зростають темпи вертикальної і горизонтальної мобільності всередині фірм і на зовнішніх ринках праці; часта зміна роботи стає нормою, а тривала і гарантована зайнятість у одного і того ж роботодавця зустрічається все рідше, новостворювані робочі місця часто виявляються тимчасовими, незахищеними від різних ризиків і "поганими" за багатьма параметрами (розмір заробітку, умови праці) [1].

Нестабільна зайнятість – одна з характерних рис зайнятості в сучасному світі. Вперше термін "нестабільна зайнятість" (contingent employment) був запропонований у 1985 р. А. Фрідманом. Спочатку цей вид зайнятості відрізняли нестабільні трудові відносини, що виникають при тимчасовому збільшенні попиту на працю, яке, в свою чергу, зумовлено тимчасовим зростанням попиту на продукцію організацій. Але все частіше цей термін використовується для опису широкого спектра нестандартних форм зайнятості, що включає часткову зайнятість, самозайнятість, роботу в агентствах з лізингу персоналу, роботу за викликом, роботу на заміну працівника і т. ін. До нестандартних відносять такі форми зайнятості [2, с. 50]: 1) зайнятість неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень); 2) поділ робочого місяця (job sharing), при якому на одне робоче місце наймаються два (або кілька) осіб, що працюють по черзі; 3) тимчасова робота, яка обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт; 4) робота "без робочого місяця", що передбачає виконання трудових обов'язків поза стінами трудової організації (вдома або ж у постійних роз'їздах і т. ін.); 5) робота за сумісництвом (одночасно у кількох роботодавців), при якій загальна робочий час може як не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевершувати її; 6) самозайнятість (працівники не перебувають у будь-яких формальних організаціях, а самостійно виробляють товари та послуги); 7) неформальна зайнятість, яка не

відображається в офіційних документах (або відбивається лише частково) і розповсюджується завдяки тому, що контроль держави за нестандартними формами зайнятості утруднений. У ряді випадків, як свідчить практика, з'єднання капіталу та праці може відбуватися і без їх фізичного переміщення, коли в хід пускаються системи телекомунікацій (наприклад, сьогодні робоче місце може бути у вигляді "електронної хатини") [3], або віртуального офісу, в якому зайняті телепрацівники.

У наш час у центрі наукових дискусій знаходяться такі питання, як еволюція зайнятості при переході від індустріального до постіндустріального суспільств (М. Кастельс, Т. С. Карабчук, О. Тоффлер, А. Шевчук та ін.), трансформація соціально-трудових відносин (М. Бехтель, А. Колот та ін.). Однак телеробота залишається мало досліджуваною формою зайнятості. Між тим соціологічний супровід управління персоналом в умовах телероботи вимагає визначення напрямків трансформації управління телепрацівниками, а також з'ясування умов і чинників, які сприяють та заважають розвитку телероботи. Телеробота з'явилася на хвилі дестандартизації і появи гнучких форм зайнятості, відмови від системи зайнятості, яка панувала в індустріальному суспільстві і була заснована на стандартизації її основних аспектів: трудової біографії, трудового договору, місця роботи, робочого часу, заробітної плати і т. ін. Розглянемо умови і чинники експансії нестандартних форм зайнятості, серед яких телеробота посідає особливе місце.

По-перше, слід звернути увагу на трансформацію самого поняття "робота". О. Тоффлер був одним із перших науковців, які почали закликати до переосмислення низки понять, які традиційно описували трудову сферу і змінюються під впливом суспільних трансформацій [4]: "Поняття "робота" є анахронізмом, продуктом промислової революції. Так як індустріальна ера закінчується, поняття роботи має або з часом зникнути, або воно, мабуть, буде реалістично переінтерпретовано шляхом включення до нього багатьох видів діяльності, які є продуктивними, але не оплачуються. Необхідно переосмислення таких термінів, як "робоче місце", "зайнятість", "безробіття".

Перспективність телероботи науковці пов'язують з тим, що рутинна, часткова робота не є більш ефективною і стає все менш поширеною в технологічно розвинутих країнах. Працівник нового стилю, на думку О. Тоффлера, відрізняється від працівника старого стилю, оскільки він "... більш незалежний, більш винахідливий і не є більше додатком машини. Типовим є працівник, що володіє спеціальністю або професійним знанням. Подібно реміснику доіндустріальної епохи, що володів набором ручних інструментів, нові інтелектуальні працівники (якщо хочете, то саме так будемо їх називати) мають майстерність та інформацією, які і складають їх набір духовних інструментів. Нові працівники значно більше схожі на незалежних ремісників, ніж на взаємозамінних робочих конвеєра. Вони молодші, краще освічені. Вони ненавидять рутину. Вони воліють працювати безконтрольно для того, щоб виконувати свою роботу так, як вони це вважають за потрібне. Вони хочуть мати право слова. Вони звикли до зміни, неясності ситуації, гнучкої організації. Вони являють собою нову мулу, і їх число зростає" [4]. Аналізуючи трансформацію праці і зайнятості, М. Кастельс відмічає: "У цілому, традиційна форма роботи, що базується на зайнятості протягом повного робочого дня, чітко окреслених професійних позиціях і моделі просування щаблями кар'єри протягом життєвого циклу, повільно, але вірно розвивається" [5]. М. Кастельс спостерігає "тенденцію до більшого інформаційного змісту в професійній структурі розвинених суспільств" [5, с. 213]. Відбувається модернізація професійної структури з ростом частки занять, що вимагають вищої кваліфікації і високого рівня освіти. Разом з комп'ютеризацією виробництва "заміщається робота, яка може бути закодована в програмовану послідовність, і збагачується робота, що вимагає аналізу, рішень і перепрограмування в реальному часі на рівні, де може впоратися тільки людський мозок" [Там же, с. 235].

По-друге, гнучка і нестандартна зайнятість змінює вимоги до працівника, поступово відбувається перехід до так званого **"портфельного" працівника**. У концепції "портфеля робіт" яскраво проявляється ставлення до часу як особистого ресурсу, а також спроба знайти компроміс між свободою, можливістю вільно розпоряджатись своїм часом і одержанням засобів для життя завдяки трудовій діяльності. Під "портфелем робіт" розуміється набір видів діяльності (як оплачуваних, так і ні), якими людина зайнята протягом життя. "Портфельний" працівник збирає разом в єдиний портфель всі свої трудові і життєві компетенції, починає контролювати власні трудові зусилля і фінансові потоки в різні періоди життя з урахуванням різних життєвих обставин. Самоконтроль свого трудового життя, самозайнятість, зайнятість неповний робочий день, тимчасові підробітки, виробництво благ в домашніх умовах (замість покупки товарів і послуг) можуть створити такому індивіду більш стійкий і одночасно гнучкий фундамент матеріального забезпечення, не кажучи вже про свободу в розпорядженні власним життям.

Мета статті – обґрунтувати сутність інновацій в управлінні телероботою як нестандартною формою зайнятості.

Телероботі сприяє зростання і розвиток організацій постіндустріального суспільства, що мають інформаційні переваги, тобто переваги в галузі знань, доступу до нових інфо-технологій. Ці переваги відкриті для організацій різного розміру, як малих, так і великих диверсифікованих фірм,

транснаціональних корпорацій. Розширюється віртуалізація самих організацій як ключового інституту сучасного суспільства, що змінює значимість її окремих характеристик і компонентів, у т. ч. форм зайнятості персоналу. Д. Іванов констатує, що "немає більше потреби в багатьох атрибутах виробничої організації: офісів, у яких робочі місця організуються і заповнюються працівниками за зразком конвеєрного технологічного ланцюжка; процедур контролю трудовитрат; складної ієрархії посадових повноважень і т. ін. Віртуалізація продукту передбачає нову організацію праці, тим більше, що нові інформаційні / комунікаційні технології роблять можливою організацію робочого місця (для переважної більшості працівників) практично скрізь: вдома, у клієнта, в готелі, в автомобілі, літаку" [6, с. 45-46].

У країнах з розвинутою капіталістичною економікою віртуальні організації (корпорації) перетворюються на рутинну повсякденну загальноприйнятну практику, до якої звертаються як великі, так і середні (малі) організації. Вони створюють короткочасні альянси для розробки, виробництва і просування будь-якого товару, відкривають віртуальні офіси в мережі Internet. Управління персоналом віртуальної корпорації, яка позбавлена вертикальної інтеграції, центрального офісу, ієрархії та інших атрибутів реальної організації (таких, як їх розуміли в індустріальному суспільстві), вимагає інновацій. Адже віртуальна організація існує як комунікаційна мережа на базі комп'ютерних технологій, що дозволяють координувати зусилля зацікавлених учасників; після досягнення поставлених цілей така мережа має можливість легко змінити конфігурацію, або взагалі самоліквідуватися. Таким способом світ організацій і соціально-трудові відносини переходять у віртуальну реальність, де традиційні принципи і методи управління персоналом не діють або ж втрачають свою доцільність та ефективність.

Серед соціально-організаційних особливостей організацій, які успішно можуть освоювати телероботу, виділяються такі: мала кількість рівнів управління; акцент на індивідуальну ініціативу, а не на координацію; визнання індивідуальної компетенції важливішою за організаційну; заміна традиційного контролю координацією і підтримкою членів організації; максимальне делегування прав і обов'язків невеликим автономним групам і окремим працівникам, які працюють на відстані, та ін. До управлінського мислення менеджерів теж пред'являються особливі вимоги, пов'язані зі зміною цілей, характеру, змісту та умов їх роботи по управлінню телепрацівниками в так званій інтелектуальній організації або ж віртуальному офісі. До умов побудови інтелектуальної організації відносяться такі: свобода вибору (широкий доступ до інформації, свобода підприємництва, лібералізація робочих груп); загальна відповідальність (рівність і різноманітність, система добровільного навчання, демократичне самоврядування); органічне корпоративне управління [7, с. 667].

Управлінські інновації спрямовані на персонал організації з метою пристосування структур управління під нові цілі, впровадження передових форм і методів управління, економії управлінської праці. Інновації в управлінні персоналом стосуються в першу чергу створення для телепрацівників віртуального офісу (вибір його оптимальної форми і організаційного дизайну), його оснащення (програмне забезпечення, система контролю за виконанням завдання), підтримки відповідної системи мотивації і самоменеджменту. Однак в управлінні телероботою як нестандартною формою зайнятості існує низка невирішених проблем теоретико-методологічного, технологічного й організаційного характеру.

1. Невизначеність і відкритість для інтерпретацій самого терміну "телеробота".

Телеробота зазвичай розглядається як практика гнучкої нестандартної форми зайнятості з використанням електронних засобів зв'язку, яка існує в кількох варіаціях: 1) телеробота як робота працівників вдома протягом трудового дня з використанням електронних технологій зв'язку; 2) телеробота/офісна робота, коли постійні співробітники за згодою менеджера частину робочого часу працюють поза приміщенням офісу; 3) спільна телеробота, коли працівники по черзі виконують одну й ту ж саму роботу, використовують один комп'ютер у власному часовому режимі [8, с. 124]. Зараз держава багатьох розвинених країн активно пропагує роль теледоступу і телероботи. Існує велика кількість різноманітних за формою (від торгових відділень компаній до державних установ) асоціацій по телероботі [9]. При цьому телеробота має широку інтерпретацію і трактується як збірний образ для будь-якого виду діяльності, що базується на використанні Інтернет-технологій. Для аналізу телероботи пропонуються такі ознаки: 1) кількість часу, що необхідний для створення умов праці на відстані від фірми; 2) розташування місця роботи; 3) контрактні стосунки працівників з роботодавцями; 4) характер технології, яка застосовується; 5) режим зайнятості (зайнятість протягом повного робочого дня чи часткова) [8, с. 119]. Телеробота або теледоступ є складовою поняття "мережева економіка", одним із соціально-економічних механізмів регулювання зайнятості та ринку праці на базі використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій в умовах глобальної економіки.

2. Відсутність науково обґрунтованих критеріїв при визначенні працівників, яких доцільно переводити на таку нову форму зайнятості і трудових відносин, як телеробота.

У сучасній економіці поступово відбувається формування нового типу працівника і фахівця з адекватним ринкової ситуації ставленням до праці – орієнтованого на ліберальну модель трудових відносин, який відмовляється від патерналізму, ініціативного і заповзятливого, інноваційно орієнтованого

і відповідального [10]. Саме такий працівник може ефективно опанувати телероботу як нестандартну форму зайнятості. Однак різна міра поширеності телероботи серед представників різних соціально-професійних груп вимагає не тільки визначення таких універсальних критеріїв, але й їх адаптацію до умов професійно-трудової зайнятості конкретних груп працівників.

За кількістю віртуальних офісів, телепрацівників і рівнем розвитку комунікацій в сучасному світі лідирують США, Австралія, Бельгія, Великобританія, Канада, Нідерланди, Нова Зеландія, Скандинавські країни, Франція, Японія. В останні два десятиліття в розвинених країнах світу відзначається зростання віртуальних офісів і, відповідно, потреби в його важливих складових – десктопах і ноутбуках, електронній пошті, стільникових телефонах, факсах, лазерних, струменевих принтерах і, природно, WWW. Проведена додому виділена лінія, використання VPN, ADSL та інших технологічних новинок створюють умови для телероботи. Телеробота як основний тип віртуального офісу, забезпечує найбільш ефективне використання працівниками часу. Варіантами віртуального офісу виступають 1) домашній віртуальний офіс, 2) сателітний офіс (якщо кілька працівників організації живуть поруч, то простіше і дешевше мати один офіс; його використання тим ефективніше, коли тимчасові інтервали працівників не перекриваються; сателітний офіс передбачає і наявність домашнього віртуального офісу); 3) робочий центр (якщо організація не може дозволити собі організацію і проведення відеоконференцій, дорогих, але життєво необхідних для бізнесу технологічних новинок, тоді кілька організацій різного профілю орендують великий офіс, розділяючи витрати на установку обладнання). ААНВВ (American Association of Home Base Businesses) розробила рекомендації по категоріях працівників, для яких віртуальний офіс не протипоказаний, або ж взагалі доцільний [11].

3. Відсутність комплексних досліджень соціальних вигод і витрат телероботи.

Асоціація Технологій Менеджменту (Management Technology Associates - MTA) провела декілька досліджень для збору і аналізу думок з даного питання телепрацівників і менеджерів, які мають досвід спілкування з ними. Науковці відмічають широкий спектр соціальних вигод телероботи, наприклад, зниження, внаслідок її застосування, транспортних потоків і зменшення таким чином впливу автомобільного транспорту на навколишнє середовище. Однак поширений емпіричний аналіз переважно успішних практик застосування телероботи, коли вивчаються окремі соціальні, економічні, психологічні аспекти діяльності досвічених телепрацівників і менеджерів. Менш досліджені вигоди телероботи для роботодавців, самозайнятих працівників і підприємців, які мають негативний досвід телероботи [12]. Що стосується останніх, то технологія "навчання на помилках" може суттєво вплинути на доопрацювання методів управління в умовах телероботи.

4. Необхідність розробки нових стандартів трудової діяльності, які б відповідали умовам телероботи, застосування нових форм комунікацій і контролю за діяльністю телепрацівників.

Проблема стандартів та транзитивності організаційного досвіду актуалізується, по-перше, внаслідок уніфікації організаційних структур та організаційних відносин, яка відбувається під впливом глобалізації; по-друге, через посилення уваги науковців і практиків до технологічних аспектів організаційного розвитку, які передбачають вироблення певних стандартів і їх дотримання організаціями заради прогнозованості їх станів. Стандартизація трудових відносин традиційно відбувалася в руслі їх раціоналізації, а поняття раціоналізації розглядалося як одне з ключових в інтерпретаціях поведінки як індивідів, так і груп, організацій; раціональність взагалі є властивістю людської діяльності. Раціоналізація організації та її теоретичне обґрунтування відбувається під впливом соціальної обумовленості пізнання, тобто раціональність не може бути продуктом позачасових форм мислення. У зв'язку з цим доцільно звернутися до думки К. Манхейма про джерело раціоналізації, яке він вбачає в тому, що "примушення підкорятися різним формам раціональності породжується індустріалізацією як специфічною організацією суспільства" [13, с. 297]. Вчений стверджує, що "чим далі суспільство просувається на шляху індустріалізації і тісно пов'язаних з нею розподілом праці та організації, тим більше сфер людської діяльності стають функціонально раціональними, а тим самим і заздалегідь вираховуваними. Якщо в попередніх суспільствах індивідуум лише іноді діяв функціонально раціонально, то в сучасному суспільстві він змушений діяти таким чином в усіх сферах свого життя" [13, с. 295-296]. Звідси акцентування уваги на саморационалізації, під якою розуміється "систематичний контроль над планами, які індивідуум повинен заздалегідь зробити, якщо він бажає здійснити об'єктивну функціонально раціональну систему дій або включитися до неї" [13, с. 296].

Раціональність суспільства часто трактується як атрибут систем комунікацій, владних відносин, процесів прийняття рішень, тобто раціональність стає залежною від цінностей, влади і процесів прийняття рішень. Парадокс раціональності сформулював М. Вебер, згідно з яким зростання раціональності в усіх аспектах людської діяльності має наслідком не вивільнення людини, а збільшення її залежності від правил, норм бюрократизованих структур і адміністрації. "За Вебером, бюрократична організація уявлялася як панування інструментальної раціональності в сучасних суспільствах, - вважає М. Рід. - Здавалося, що бюрократичні організації забезпечать правильне сполучення когнітивної інструментальності, моральної анонімності й технічної ефективності, що створює необхідні передумови для успішного переходу від соціального порядку, в

основі якого лежать звички й традиції, до соціального порядку, в якому за основу взяті раціональні способи калькуляції та контролю" [14, с. 2]. Раціонально організоване суспільство неминуче перетворюється для людини в так звану "залізну клітку". Телеробота вивільняє людину з такої "клітки" завдяки тому, що ця форма нестандартної зайнятості виникла на хвилі інформаційно-комунікативних технологічних змін і перегляду ролі усталених організаційних структур та інтелектуального потенціалу персоналу.

Телеробота може розглядатися як на рівні окремої організації, так і територіальної спільноти. Цей вид нестандартної зайнятості може дозволити людям в районах з високим безробіттям отримати доступ до можливостей для роботи, які виникають в будь-якому районі світу. Для цього необхідні дві умови. Перша умова: індивіди повинні мати кваліфікацію, на яку є підвищений попит, а також добре розвинені особисті навички в електронних мережах, що дозволить їм потрапити в поле зору роботодавців. Друга умова: місцеве співтовариство має створити свій детальний профіль в інформаційному просторі мережі для того, щоб згенерувати можливості телероботи для своїх жителів [12].

І все-ж, на думку експертів, існує кілька причин гальмування експансії телероботи як нестандартної форми зайнятості і трудових відносин. По-перше, менеджери як і раніше неохоче приймають форми дистанційної роботи, тим більше, що темпи змін в сьогоднішньому робочому місці є більш швидким, а робота в команді все більше в моді. По-друге, працівники стримано ставляться до телероботи внаслідок побоювання, що праця поза офісом зашкодить їх кар'єрному зростанню. По-третє, роботодавці турбуються, що теледоступ створить ризики для безпеки, більше можливостей для комп'ютерних хакерів і шахраїв. Найбільш суперечливі оцінки вигод телероботи для жінок. По-перше, працюючи вдома, вони не можуть відпочити ні від роботи, ні від домашніх справ. По-друге, наймачі, які в середньому налаштовані до працюючим жінкам менш доброзичливо, вважаючи їх менш надійними працівниками, ніж чоловіки, охоче забувають про них, відправивши їх з офісу працювати додому [15]. До недоліків телероботи найчастіше відносять також знижене число візуальних і мовних комунікацій працівників.

Висновки. У сфері нестандартної зайнятості наразі набуває поширення телеробота (теледоступ). Телеробота як нестандартна форма зайнятості не стала остаточним вирішенням численних соціальних проблем у сфері зайнятості. Більше того, вона спричинила появу низки нових проблем, актуалізувала потребу в інноваціях у сфері управління персоналом і в їх соціологічному супроводі. Наслідки телероботи у повсякденності тих, хто перейшов на цей вид нестандартної форми зайнятості, різноманітні. Предметом соціологічного аналізу можуть стати такі аспекти: зміна балансу трудового і приватного життя; соціальні інтеракції між телеспівробітниками; подолання негативних наслідків ізоляції внаслідок тривалого перебування в кіберпросторі і самотності та ін.

Потребують подальшого вивчення і з'ясування переваги і вади, які надає телеробота (теледоступ); визначення категорій працівників, яких найбільш доцільно переводити на телероботу, і тих, для кого телеробота є недовірною; з'ясування чинників, які стримують появу активного ринку телероботи в Україні і видів соціальної підтримки, яку потребує персонал, який працює в режимі теледоступу.

ЛІТЕРАТУРА: 1. Карабчук Т. С. Непостоянная занятость и социальная стратификация / Карабчук Т. С. // Социологический журнал. – 2009. – № 3. – С. 55-78. 2. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / Шевчук А. В. // ОНС: Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 44-54. 3. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу / Колот А. // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 23-29. 4. Тоффлер О. Будущее труда – Ресурс доступу: // http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/_FutW.php 5. Кастельс М. Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем / Кастельс М. // Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: пер. с англ. – М.: ГУВШЭ, 2000. – С. 199-266. – Ресурс доступу: http://polbu.ru/kastels_informepoch/ch36_all.html 6. Иванов Д. В. Виртуализация общества / Иванов Д. В. – СПб.: Петербургское Востоковедение, 2000. – 96 с. 7. Мильнер Б. З. Теория организации: ученик / Мильнер Б. З. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 720 с. 8. Проблемы использования информационных и коммуникационных технологий на предприятиях малого и среднего бизнеса // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология: РЖ / РАН. ИНИОН. Центр социал.науч.-информ. исслед. Отд. социологии и социал. психологии. – М., 2006. – № 3. – 168 с. 9. Ковалев В. Телеработа: ставим акценты. – Режим доступу: // <http://www.infocity.kiev.ua/other/content/other066.phtml>. 10. Козырева П. М. Адаптационные процессы в сфере труда: формирование рыночных качеств и отношение к труду / Козырева П. М. // Россия реформирующаяся: Ежегодник - 2004 / Отв. ред. Л. М. Дробизева. – М.: Институт социологии РАН, 2004. – С. 12-32. 11. Телеработа сегодня – Режим доступу: // <http://www.miaz-poisk.com/content/view/182/1/> 12. Телеработа (Теледоступ): Выгоды и Преимущества. – Режим доступу: // <http://www.eto.org.uk/nat/ru/faq/faq03-r.htm>. 13. Манхейм К. Диагноз нашего времени: пер. с нем. и англ. / Манхейм К. – М.: Юрист, 1994. – 700 с. 14. Reed M. The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects. – N. Y., London, Harvester Wheataheaf, 1992. 15. Почему женщины боятся телеработы? – Режим доступу: // <http://www.miaz-poisk.com/content/view/131/1/>