

## ВЛИЯНИЕ ГИБКОСТИ ЗАНЯТОСТИ НА СФЕРУ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ФЕНОМЕН, КОНЦЕПЦИИ, «ВЫЗОВЫ» И ВОЗМОЖНОСТИ

© 2020г. С.А. Дружилов\*

*\* Кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник  
лаборатории экологии человека и гигиены окружающей среды;  
Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и  
профессиональных заболеваний, г. Новокузнецк  
E-mail: druzhilov@mail.ru*

В статье гибкость рассматривается как социально-экономический и психологический феномен. Показано, что гибкость в восприятии субъектов трудовых отношений (работодателей и наемных работников) предстает разными гранями, отражающими специфику их интересов. Выделены риски для работников: нестабильность занятости; принятие ответственности; вынужденность неблагоприятных социально-трудовых отношений; прекаризация занятости. Раскрываются факторы трансформации труда: 1) обезличивание; 2) бессмысливание; 3) размывание границ. Выделены тенденции трансформации профессиональных деятельностей и профессий: 1) дифференциация; 2) требование от работника полипрофессионализма; 3) упрощение ряда прежде сложных видов деятельности и превращение их в непрофессиональные трудовые занятия.

*Ключевые слова: трудовая занятость, гибкость, нестандартные трудовые отношения, профессиональная мобильность, размывание границ труда, трансформация профессий.*

### ВВЕДЕНИЕ

Конец XX – начало XXI в. характеризуется глобальными переменами в технологической, информационной, экономической, социальной и трудовой сферах

жизни людей как в мире, так и в России. Новая реальность предъявляет свои требования к организации производства, к структуре занятости.

Даже на локальном уровне жесткая производственная структура управления уже не соответствует новым условиям: функциональные и временные алгоритмы в автоматизированных системах не могут быть прописаны в деталях, необходима большая гибкость при переналадке и модернизации, в возможностях изменений технологической трудоемкости на предприятии, расширения объема труда и квалификации работников.

На обобщенном уровне — негибкая система управления не представляет возможности успешно реагировать на вызовы новой реальности: нестабильность спроса; быстрое обновление производственных технологий и номенклатуры товаров и услуг. Затрудняется использование появившихся новых возможностей, являющихся результатами глобализации — разделения производства, унификации технологических и информационных процессов, мобильности капитала и трудовых ресурсов.

Это привело к необходимости поиска новой модели менеджмента и трудовой занятости, более действенной, чем прежняя модель управления и сложившаяся (стандартная) форма занятости.

В ней коренным образом трансформируется традиционное понимание рабочего дня (как стабильного времени работы), рабочего места (как стационарное место работы); изменяется наполнение сложившихся понятий «предприятие» и «трудящийся». Основополагающим становится понятие «гибкость» занятости и связанных с ней социально-трудовых отношений. Этот термин трактуется в двух аспектах: 1) как гибкость в организации труда и производства; 2) как гибкость работников — подразумевая многообразие их умений и способность легко адаптироваться к изменениям.

Начиная с 80-х годов XX в. гибкость труда становятся объектом внимания европейских социологов (Jürgens, 1988; Graham, Bennett, 1992; Sennett, 1998; Boltanski, Chiapello, 1999; Bauman, 2001). Русскоязычные публикации по проблемам

гибкости появились в первом десятилетии XXI в., связаны с именами социологов В.А. Ядова (Ядов, 2004) и К. Клеман (Клеман, 2004; 2007), либо это переводные работы (Бауман, 2002; Грехем, Беннет, 2003; Сеннет, 2004; Болтански, Кьяпелло, 2011).

Понимание гибкости применительно к трудовой занятости изначально предполагало (Jürgens, 1988):

а) гибкость в понимании рабочего времени или рабочего дня, подразумевая возможность его увеличения или сокращения и т.п.;

б) гибкость в понимании «работника», в занятости которого могут меняться соотношения «управленческих» и «исполнительских», «рутинных» и «креативных» функций, а также способы взаимодействия с руководителями;

в) гибкость в понимании «предприятия», которое невозможно однозначно идентифицировать и «локализовать» его местонахождение, поскольку относящиеся к нему «рабочие места» могут быть распределены по местам фактического проживания работников, а его отдельные «функции» — по его различным «звеньям», которые также могут менять свою дислокацию.

Кроме того, по У. Юргенсу, гибкость применительно к предприятию предполагала децентрализацию в нем структур принятия решения, использование частично автономных производственных групп (Jürgens, 1988).

Зарубежные специалисты по управлению человеческими ресурсами считают, что фактор, обозначаемый как «гибкость» может оказывать существенное влияние на трудовое поведение работников. Называют возможный спектр его применения: к организации производства; к изменению объемов работ и номенклатуры продукции в соответствии с ситуацией на рынке; к штатному расписанию (Graham, Bennet, 1992). Отмечается, что главной причиной «спроса на гибкость» является направленность работодателей на сокращение расходов с целью обеспечения конкурентоспособности

(Грэхем, Беннетт, 2003). Введение гибкости в трудовую занятость означает отход в ней от «стандартной»<sup>1</sup> модели.

## ГИБКОСТЬ: ФЕНОМЕН И ЕГО КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ЭКСПЛИКАЦИИ

Существуют различные понимания термина «гибкость», которым обозначаются социально-психологические явления, возникающие в трудовой занятости. Эти различия связаны с масштабом рассматриваемых явлений, интересами субъектов трудовых отношений, а также научных позиций исследователей.

Термином «гибкость» в широком его понимании обозначают изменения в организации труда и производства, возникающие при замене «тейлористско-фордистской» системы, свойственной индустриальной эпохе, новой производственной моделью, более адаптированной к реалиям постиндустриального (информационного) мира с его глобализацией, неустойчивостью спроса и постоянными обновлениями технологий и номенклатуры продукции (Белл, 1999).

Л. Болтански и Э. Кьяпелло (Boltanski, Chiapello, 1999) на основе анализа управленческой литературы приходят к выводу, согласно которому гибкость является одним из ключевых понятий, характеризующих стратегию («политику») и практику «нового капитализма». Исследователи вычленили следующие аспекты «принципа гибкости», сменившего «жесткость» прежней экономической системы (Болтански, Кьяпелло, 2011):

— либерализация экономики — вместо государственного регулирования;

---

<sup>1</sup> Стандартная форма трудовой занятости и связанная с ней модель трудовых отношений предполагает работу человека по найму в режиме полного 8-ми часового рабочего дня и, как правило, 40-часовой рабочей неделе на постоянной основе, подтвержденной бессрочным трудовым договором. Индикаторами стандартной занятости является стабильное время работы и отдыха, нормированная зарплата, социальные льготы, участие работников в формировании трудовых отношений через коллективные договоры и т.д. Деятельность наемного работника осуществляется на рабочем месте в организации (учреждении) под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве стран такой стандарт закреплен законодательно.

- проектно-ориентированная система управления бизнесом — вместо планирования;
- индивидуализация задач, целей, ответственности — пришедшая на смену коллективной работе;
- вытеснение устаревших иерархических отношений — сетевыми;
- замена социальной защищенности и стабильности — на требования адаптации и мобильности работников;
- переход от анализа труда — к анализу деятельности;
- переход к оценке работника исходить из его компетентности — а не квалификации.

Общими причинами введения политики гибкости является необходимость перехода к гибкости рынков труда и производства — как в глобальном масштабе, так и на уровне конкретных предприятий, представляющая как объективное обстоятельство.

Политика гибкости вписывается в идеологию эпохи постмодернизма, в которую общество вступило на границе XX и XXI веков. Для постмодернизма характерны следующие положения: плюрализм и фрагментарность культуры; возникновение новых форм достижения социальной идентичности; неопределенность действительности; стирание пространственных и временных границ; множественность мировоззрений, сетевая организация — экономики, финансовой системы, рынка товаров и труда, средств коммуникации и др. (Лиотар, 1998). Это переход от сложного структурированного мира, который был обременен социальными обязательствами и условиями — к миру гибкому, постоянно меняющемуся, лишенному стабильности и определенности. З. Бауман использует метафору «текущая современность» для описания этой эпохи. Считается, что в мире новой реальности происходит отмирание либо существенное изменение многих прежних форм, институций (Бауман, 2006). Важнейшими институтами общества являются профессии; в новых условиях профессии также подвержены трансформации.

В постмодернистской трудовой этике размываются концепты трудолюбия, преданности делу, формальные признаки профессионального статуса. Предполагается, что профессионалы выполняют роль «свободных агентов» с гибкой профессиональной идентичностью для которых важны «самореализация, множественность и свобода выбора» (Мартьянова, 2013, с. 114). Речь идет о фрилансерах, независимых работниках, самостоятельно организующих свою работу и жизнь в «индивидуализированном обществе». Этому определению соответствуют и так называемые «цифровые кочевники» (Makimoto, Manners, 1997) — люди, которые в своей профессиональной деятельности благодаря использованию интернет-технологий и мобильной связи не привязаны к определенному географическому месту. «Цифровые кочевники» — это молодые профессионалы, работающие дистанционно и ведущие «образ жизни», в котором размыты границы между работой, отдыхом и путешествиями (Chen, Nath, 2005).

На практике «политика гибкости» выражается в следующих признаках (Грэхем, Беннетт, 2003): 1) гибкость производственных задач, предполагающая наличие у работников широкого спектра умений и навыков; 2) гибкость в штатной численности работников, предполагающая, что работодатель выполняет дополнительный набор сотрудников или их сокращение по собственному усмотрению; 3) гибкость в оплате труда, предполагающая, что величина оплаты определяется работодателем исходя из конъюнктуры на рынке труда.

С позиций управленцев (менеджеров) принципы гибкости прилагаются для достижения целей конкурентоспособности предприятия и уменьшения затрат. При этом работник воспринимается управленцами предприятия утилитарно — как некоторый «инструмент», гибкое использование которого позволяет достичь поставленных целей. Для менеджеров гибкость — это методы организации труда, которые предполагают реализацию следующих аспектов трудовой занятости:

— гибкость оплаты труда — установление зависимости вознаграждения от общей результативности работы предприятия (учреждения) и от персонального вклада сотрудника;

— гибкость организации рабочего времени — введение свободного графика, скользящего, сменного графика, неполной занятости и др.

— гибкость найма и перемещения сотрудников (по рабочим местам и выполняемым функциям), включая упрощение порядка отстранения от работы и увольнений, привлечение временных работников, маневрирование кадровыми ресурсами, переквалификация работников, применение их многофункциональности и профессиональной мобильности.

Многофункциональность предстает как характеристика трудового поведения работника, базирующаяся на его широкой специальной подготовке и опыте работы. Многофункциональность в качестве свойства субъекта рассматривается с двух сторон: а) как возможность расстановки работников по видам работ, основанной на различной профессиональной принадлежности; б) как средство достижения успешной адаптации работника к условиям, меняющимся под влиянием внешних и внутриорганизационных факторов (Константинова, 2009). Профессиональная мобильность работника предполагает его способность и готовность к изменениям в содержании выполняемой работы, вызванными разными причинами.

С позиций работников, гибкость должна проявляться в двух аспектах: а) устранение мелочного контроля их деятельности со стороны администрации и снижение бюрократизации отчетности; б) расширение полномочий работника для самостоятельного планирования индивидуального труда, определения места и времени выполнения рабочих заданий (включая возможность удаленной работы и гибкого графика).

Такая форма гибкости в научной литературе обозначается как практика «контроля работником своего рабочего времени». Потенциально она может быть выгодна персоналу организации, относящемуся к категории «работники умственного

труда». Реализация таких практик обеспечивается телекоммуникационными технологиями, благодаря которым сотрудники могут выполнять большинство рабочих заданий, находясь на «удаленных рабочих местах» и по удобному им индивидуальному графику труда. Исследователи отмечают, что возможность распоряжаться рабочим временем, самостоятельно организовывать свою деятельность в соответствии с индивидуальными жизненными приоритетами, связана с благоприятными «социально-гуманитарными» эффектами — балансом семейных и трудовых обязанностей, профессиональной удовлетворенностью, снижением психической напряженности (Nijr, 2012). Признается полезность этой формы гибкости для повышения эффективности использования человеческих ресурсов: растет индивидуальная результативность работников и их трудовая мотивация (Beckers, 2012). Считается, что при грамотном планировании и фиксации фактического времени (или результатов) работы, гибкий график взаимовыгоден работнику и работодателю. Однако ряд исследователей считает, что кумулятивные эффекты интенсификации работы, вызванные гибким графиком, для работников являются негативными (Kelliher, Anderson, 2010; Балабанова, 2017).

Работодателям гибкость представляется иначе, чем работникам. Для работодателей (в лице функционеров сферы реального производства) гибкость предстает как совокупность ожиданий наличия у работников следующих качеств (Ядов, 2004):

- заинтересованность в работе, увлеченность ею;
- способность к логическому мышлению и умение делать выводы из представленной информации;
- личностная гибкость (как отсутствие ригидности), адаптируемость, способность и готовность к подчинению;
- способность быстро и адекватно реагировать на изменения;
- многофункциональность.



Проявление многофункциональности работника в трудовом поведении предполагает наличие у него психологических установок и психологической готовности к выполнению поручений работодателя. Желательными для работодателя являются следующие психические качества работника (Грэхем, Беннетт, 2003; Константинова, 2009):

а) способность к выполнению широкого спектра рабочих задач — от простых, не требующих высокой квалификации, до объективно сложных (и субъективно трудных) заданий, требующих профессионализма;

б) готовность к работе в условиях необходимости перехода через границы между разными профессиями;

в) готовность к работе в условиях нестабильного графика;

г) готовность наемного работника откликнуться соответствующим поведением на призыв работодателя проявить профессиональную мобильность при возникших организационно-экономических обстоятельствах; этот вид мобильности предполагает готовность работника при необходимости освоить и выполнять новые для него трудовые функции или профессиональные обязанности.

Профессиональная мобильность предстает как качество личности, повышающее рейтинг работника и его шансы при приеме на работу.

В психологии гибкость изначально ассоциируется с психической гибкостью, «пластичностью» личности. Под «личностной гибкостью» понимается специфическая способность человека, позволяющая ему в проблемной ситуации достаточно легко отказываться от прежних стереотипов, средств деятельности и способов поведения, или вырабатывать новые приемы разрешения возникшей проблемы. При этом остаются неизменными сложившиеся ранее нравственные и ценностно-смысловые основы личности (Петровский, 1987).

Применительно к сфере труда психическая гибкость рассматривается не только как способность «человека труда» к изменениям, но и ряд его умений: критически

оценивать накопленный опыт; прогнозировать свою трудовую жизнь с учетом актуальных проблем. Существенной характеристикой гибкости человека является готовность личности «перестроить» себя (Залевский, Козлова, 2005). Гибкость личности Г.В. Залевский рассматривает как необходимое условие («инвариант») профессионализма (Залевский, 2007). Применительно к работнику гибкость воспринимается как ресурс жизнеспособности личности (Королева, 2014).

Близким к понятию личностной гибкости является используемое в психологии понятие мобильности — личностной и профессиональной.

Личностную мобильность исследователи (Артюхова, 2010; Зеер, Морозова, Сыманюк, 2011; Сергеева, 2015) трактуют как обобщенное свойство личности, основывающееся на индивидуальных качествах человека (активности, адаптивности, гибкости,) и проявляющееся в целесообразной деятельности и социальном поведении субъекта в форме настойчивости, инициативности, целеустремленности, независимости, самодостаточности, готовности к освоению новых знаний, предприимчивости, направленности на саморазвитие.

Профессиональная мобильность трактуется как готовность и способность человека переключаться на выполнение другой трудовой функции в рамках своей профессии или изменить не только рабочее место, но и профессию (Горюнова, 2006). Мобильность рассматривается как личностное качество, которое выражается в способности человека быстро осваивать новые профессиональные роли (Игошев, 2008). Профессиональная мобильность предполагает, по мнению Л.А. Амировой, владение специалистом «системой обобщенных профессиональных способов, умение эффективно их применять для выполнения заданий в сфере выбранной профессии и смежных областях производства и сравнительно легко переходить от одной деятельности к другой» (Амирова, 2009, с. 89—90) Отмечается, что при формировании профессиональной мобильности ее основу должны составлять, прежде всего, такие профессиональные

компетенции, которые, в силу их базовой фундаментальности, охватывают широкий спектр профессиональных задач и позволяют работнику в его деятельности выходить за рамки одной специальности или профессии (Зеер, Морозова, Сыманюк, 2011).

В психолого-педагогическом аспекте мобильность рассматривается как личностное качество, поддающееся целенаправленному формированию и развитию в общеобразовательном процессе и процессе профессиональной подготовки (Игошев, 2008). С.В. Нужнова в своем прикладном исследовании подтверждает гипотезу, согласно которой, более продуктивным является формирование психологической готовности к профессиональной мобильности (установки на нее), а не личностной мобильности как таковой (Нужнова, 2011).

## НЕГАТИВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ ГИБКОСТИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Гибкость, являясь объективным фактором возникшего экономического уклада, диктует участникам трудовых отношений необходимость изменить сложившиеся формы поведения, что должно означать, в идеале, взаимную адаптацию субъектов в новой социально-трудовой ситуации, но «не ломку под их воздействием» (Сеннет, 2004, с. 59). Однако вследствие «вертикальности» этих отношений, зависимости работников от работодателя и снижения их социальной защищенности, имеет место не взаимная адаптация субъектов, а одностороннее приспособление работников к условиям, выставляемым работодателем. И вынужденность такой односторонней адаптации для работников создает риски их личностной «ломки» (в лексике Р. Сеннета) под давлением жестких обстоятельств.

Постоянная изменчивость, непредсказуемая своими последствиями гибкость правил (трудоустройства, работы, использования ресурсов и др.), свойственная «новой экономике», распространяется не только на поведение людей в сфере труда, но относится ко всем условиям их жизни в целом.

Ученые обращают внимание на то, что условия нестабильности, перманентной изменчивости в обществе могут породить только структуру человеческого характера, постоянно находящегося в «состоянии восстановления утраченного» (Сеннет, 2004, с. 83). Отмечается, что вслед за изменением общества, в котором «краткосрочная ментальность приходит на смену долгосрочной» (Бауман, 2002, с. 29), меняется индивидуальный менталитет, который ориентирован теперь лишь на обозримое будущее; а социальная и профессиональная идентичность личности становится неустойчивой, «скользящей» (Данилова, Ядов, 2004).

Казалось бы, обстоятельства жизни человека, характеризующееся непостоянством и изменчивостью, стимулируют формирование гибкой, восприимчивой к нововведениям личности, которая должна «вписаться» в этот изменчивый мир. Однако, как отмечает Р. Сеннет, гибкая личность, представляющая собой «коллаж из фрагментов, нескончаемая в своем становлении, всегда открытая новому опыту — все это является психологическими условиями, которые хорошо подходят к краткосрочному трудовому опыту» (Сеннет, 2004, с. 82), она хороша только «здесь и теперь». Автор отмечает, что в постоянно изменяющемся, фрагментированном настоящем человек может создавать связные образы и их вербальное объяснение относительно только того, что связано с его прошлым, но не может этого сделать применительно к предполагаемому будущему.

Исследователи отмечают ряд рисков для работников как последствий гибкости: нестабильность трудовой занятости, постоянное изменение правил (Бауман, 2002; Балабанова, 2017); принятие всей полноты ответственности работником из-за отказа от нее работодателя (Клеман, 2007; Болтански, Кьяпелло, 2011); вынужденность неблагоприятных социально-трудовых отношений (Бобков, Локтюхина, Квачев, 2017); прекаризация (рискованность, ненадежность) занятости — трансформирование прежде устойчивых, относительно защищенных и надежных трудовых отношений занятости — в совершенно незащищенные и негарантированные (Бауман, 2002; Дружилов, 2015). Констатируется, что на современном рынке труда

создание новых рабочих мест и реорганизация существующих происходит преимущественно путем увеличения доли нестандартных форм занятости (Одегов, Павлова, 2017). Гибкие формы занятости очень востребованы работодателями, поскольку они обеспечивают наибольшую производительность. Признается, что следствием массового ухода от «стандартной» занятости и повышения гибкости рынка труда является нарастание неустойчивости, которая становится, — применительно к характеристике современных трудовых отношений, — их «имманентным свойством» (Бобков, Локтюхина, Квачев, 2017, с. 10).

Некоторые видимые «плюсы» гибких трудовых отношений, такие, как гибкость в вопросах трудоустройства, рабочего времени, оплаты труда, доходов от самозанятости и др., с избытком перекрываются их «минусами» от утраты трудовых и социальных гарантий. Нестабильность гибких организаций навязывает работнику необходимость постоянно находиться в состоянии риска потери работы.

### ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА: «ВЫЗОВЫ» И ВОЗМОЖНОСТИ

В индустриальном обществе или «обществе труда» (от лат. industry — деятельность, трудолюбие), характеризующемся стабильной занятостью, через институт профессии выстраивалась жизненная карьера человека, обретался его профессиональный и социальный статус. Профессиональная деятельность придавала определенность и структурированность жизни человека, а между занятостью («работой») и ее вынужденным отсутствием (безработицей) существовала четкая граница. В результате перехода к «новой» экономике с нестабильной (прекарной) занятостью появилось много людей, которые не имеют гарантий стабильного дохода, но и не считаются безработными. Такая «комбинированная занятость», совмещающая элементы трудоустройства и безработицы, становится «обычным» фрагментом карьерного пути субъекта.

В новой социально-экономической реальности меняет свой смысл работа, представляющая теперь лишь как оплачиваемая деятельность или занятие; как «обязанности, исполняемые за оговоренную плату» (Тоффлер, 2008, с. 46). «Работа» при гибкой занятости теряет роль фактора, обеспечивающего структурирование и раскрытие личности по следующим направлениям: а) карьеры; б) развития личности, становления характера; в) установления социальных связей.

Прежде «работа» воспринималась человеком как нечто целостное в его жизни, интегрированное с его профессией, а карьера означала «путь, длиною в жизнь». Гибкость заблокировала прямой карьерный путь и создала ощущение фрагментарности и непостоянства «работы» (как оплачиваемой занятости) в жизни человека. У работника должно быть понимание временности каждой новой его «работы», принятие того, что ему придется неоднократно менять место своей работы, профиль, специализацию, компетенции. (Сеннет, 2004). На то, что карьера — это не всегда монотонный процесс, обращает внимание В.А. Толочек: «в исторической перспективе возрастают сложность, спонтанность, неопределенность продолжительности траекторий карьеры» (Толочек, 2019, с. 62).

Сегодня, когда не стало реальных «опорных точек» на карьерном пути, либо они имеют иллюзорный характер, меняются концептуальные подходы к построению человеком своей траектории профессиональной карьеры. Исследователи пишут о том, что доминирующим становится принцип «сделай сам биографию» (Шевчук, 2005, с. 20); внутреннюю (психическую) модель карьеры человеку необходимо не только постоянно пере-проектировать и пере-страивать, но и самостоятельно конструировать и воплощать в реальность, иначе говоря, «делать» свою профессиональную карьеру (Малахова, Хохлова, 2016). Гибкость ставит под угрозу такие важные предпосылки карьерного развития, как аккумулируемое во времени профессиональное признание человека и формируемую в процессе жизненного пути его социальную, профессиональную и личностную идентичность.

Согласно идеологии постиндустриализма, в «информационном обществе», сменившем прежнее «общество труда», меняется вид доминирующего труда: снижается удельный вес «тяжелого» (физического) труда, задействованного в производственной сфере и возрастает доля так называемого «легкого» (умственного) труда, связанного со сферами телекоммуникационных технологий и услуг (Белл, 1999). При этом труд в сфере услуг, по мнению Ж. Бодрийяра есть деятельность, так или иначе связанная с производством информации и информационным обменом между людьми (Бодрийяр, 2000)

В социологии получила распространение метафора «конец труда» (или «смерть труда»), отражающая утрату стандартных форм трудовой занятости, конец социальной стабильности и образа жизни, обеспечиваемых производительным трудом (Макарова, 2007; Могилевская, 2012). Происходит изменение и самого труда, и его роли и статуса в обществе — в контексте меняющихся мировоззренческих ценностей.

В «обществе труда» мерилom значимости «работы» было производство новых продуктов (или предметов) как материальных ценностей, а не полезность того или иного занятия для удовлетворения человеческих потребностей (в том числе нематериальных). Доминирующим был производительный труд; но всегда существовали и иные социально-полезные виды деятельности. В современном понимании психологов, «труд всегда есть деятельность, но не всякая деятельность может быть названа трудом» (Толочек, 2019, с. 30).

Труд не исчезает, он обретает новые формы, меняется роль и смысл труда, но по-прежнему, труден, требует от человека усилий. Трудовая деятельность — это не всегда профессиональный труд; социально-значимыми являются и многие «трудовые занятия» (или виды «работы»), по уровню своей сложности не требующие продолжительной профессиональной подготовки. С другой стороны, профессиональной может быть и деятельность, не связанная с производительным трудом; это может быть «деятельность с нулевым социально значимым результатом» (Толочек, 2019, с. 30).

Сегодня, по мнению социологов, труд как таковой утрачивает в обществе роль смысло-жизненной ценности, теперь «это лишь один из способов оформления работы» (Тоффлер, 2008, с. 46), лишь одна из форм занятости, дающей заработок (Могилевская, 2012). С.С. Бредихин называет три формы «омертвления» труда: 1) инфляция труда; 2) симуляция труда; 3) обесмысливание труда. Под инфляцией труда исследователь понимает его превращение в простое расходование рабочей силы, не приносящей пользы, в «работу ради работы», когда «труд становится бессмысленной самоцелью» (Бредихин, 2015, с. 67); отметим, что здесь также видна связь инфляции труда — с его обесмысливанием.

Однако, если базироваться на психологических позициях, то симуляцию или имитацию (субъектами) своего труда следует рассматривать как деструктивную форму трудового поведения работников, причиной которой может стать сложившаяся в учреждении практика обесценивания труда.

Обобщение данных, приводимых социологами, позволяет выделить следующие факторы трансформации труда в новой реальности:

1) обесценивание труда, проявляющееся в двух аспектах: а) минимизация работодателем цены труда и работника способствует легковесному отношению последнего и к процессу, и к результату своего труда; б) в сознании людей оказались предельно разведены труд — и заработок, успех, самоутверждение, карьера; для работника его труд ценен лишь из-за получаемого заработка.

2) обесмысливание труда: девальвация в обществе ценностей труда; потеря человеком личностного смысла труда, самовыражения, саморазвития и самоутверждения в труде; отсутствие радости от труда и гордости за него.

3) размывание границ труда как результат: а) дезинтеграции труда и распространения нестандартных форм его организации — неполное рабочее время, разделение рабочего места и др. (Шевчук, 2005); б) предельного сближения и взаимопроникновения с теми видами деятельности, которые прежде не считались



трудовыми (Бредихин, 2015), в том числе с учебной (Макарова, 2007) и игровой (геймификацией) деятельности (Хусяинов, 2017).

Изменениям подвергаются не только труд, но и профессии; с научно-техническим прогрессом связано отмирание некоторых профессий и возникновения новых. Обратим внимание на три тенденции трансформаций профессиональных деятельностей и профессий:

— По мере развития науки, техники и технологий происходит все более глубокая дифференциация профессионального труда, появляются новые специализации, требующие специальных компетенций, характеризующихся глубинными знаниями, специфическими умениями и навыками.

— Другой вектор экономико-технологического развития связан с требованием от субъекта труда полипрофессионализма, который предполагает владение широким спектром компетенций, а также знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешность деятельности не только в данной профессии, но и в смежных с ней. Эта тенденция предъявляет новые требования к системе профессиональной подготовки.

— С развитием компьютерных технологий и информационно-коммуникационной техники многие прежде сложные виды деятельности, требовавшие длительной «профессиональной» подготовки, существенно упрощаются. Они стали сводиться к набору операций по применению типовых, специализированных под конкретные рабочие задачи, компьютерных программ. При этом навыки использования субъектом компьютера предполагаются априори, а интерфейс применяемой «профессионализированной» компьютерной программы — «интуитивно понятным». Таким образом, подобные виды деятельности превращаются в непрофессиональные (либо — псевдопрофессиональные) трудовые занятия.

В плане методологической рефлексии феномена гибкости важно отметить следующее. В попытках осмысления феномена все еще доминирует парадигма индивидуальной деятельности. Человек труда рассматривается как «один на один»

противостоящий глобальным социальным изменениям, явно неподвластным его скромным возможностям управления ими. Единственный путь для него оставаться «адекватным ситуации» - быстро перестраиваться, быстро адаптироваться.

Но обращаясь к парадигме совместной деятельности, экологического, экопсихологического подхода, можно выделять новые явления и, соответственно, новые возможности построения отношений «человек — мир». В частности, можно видеть и выделять гибкие множественные процессы самоорганизации людей в средних, малых и микрогруппах в процессах решения ими комплекса задач организации и оптимизации профессиональной среды как сферы жизнедеятельности (Капцов, 2017; Панов, 2014; Толочек, 2011; 2019; др.). Даже безотносительно к динамике изменений внешней макросреды, в границах мезосреды организаций и микросреды рабочих групп происходят достаточно интенсивные процессы формирования и изменения социальных групп (учебных, рабочих), процессы освоения, обмена и присвоения новых ценностей и смыслов, новых социальных норм.

Очевидно, что мы должны признавать необходимость не только поиска новых объяснений (в границах прежних парадигм), но и необходимость выработки новых методологических и методических средств решения новых задач. Именно в этом и состоит способность науки и ученых принимать «вызовы» исторического времени.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Гибкость труда, трудовой занятости и связанных с ней трудовых отношений стала объективной реальностью. Под ее воздействием изменениям подвергается труд, профессиональная деятельность, субъект труда, идентификация человека в обществе. Гибкость как новый феномен, охватывающий различные виды трудовой и профессиональной деятельности сегодня предстает в качестве актуального предмета ряда дисциплин (социологии, психологии, экономики, философии). В его проявлениях ученые и практики видят как новые «вызовы» (новые задачи,

изменения привычных укладов жизни и организации труда, сложности и препятствия, вселяющие тревогу и пр.), так и новые возможности — для общества, для профессиональных групп, для отдельных людей. Обстоятельная методологическая рефлексия, конструктивная концептуальная разработка этого нового феномена может обозначить новые перспективы, новые «горизонты видения» нашего будущего. Одним из направлений последовательной разработки сопряженных явлений может стать «психологическое профессиоведение».

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Амирова Л.А. Проблема профессиональной мобильности педагога и перспективные ориентиры ее развития // Образование и наука. 2009. № 8 (65). С. 86—96.
- Артюхова Т.Ю. Психологические характеристики мобильной личности // Междунар. журн. экспериментального образования. 2010. № 7. С. 96—98.
- Балабанова Е.С. Гибкость рабочего времени и качество трудовой жизни российских работников // XVII Апрельская междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / Кн. 3. М.: Изд-во НИУ ВШЭ, 2017. С. 255—264.
- Бауман З. Индивидуализированное общество. Москва: Логос, 2002.
- Бауман З. Свобода. М.: Новое издательство, 2006.
- Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М.: Академия, 1999.
- Бобков В.Н., Локтюхина Н.В., Квачев В.Г. Научно-исследовательский анализ российской теории неустойчивой занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №4 (206) С. 9—18. DOI: 10.12737/article\_5a3c31a63d8440.85846738
- Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000.
- Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011.
- Бредихин С.С. Человек в труде. Социальный и антропологический аспекты // Вестник Томского гос. ун-та (ТГУ). 2015. № 391. С. 64—69. DOI 10.17223/15617793/391/10
- Горюнова Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России. Ростов н/Д: Изд-во РГПУ, 2006.

- Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
- Данилова Е.Н., Ядов В.А. Лабильная социальная идентичность становится нормой современных динамичных обществ // Социологические исследования. 2004. № 10. С. 27–30.
- Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1-2 (41). С. 53–61.
- Залевский Г.В. Личность и фиксированные формы поведения. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
- Залевский Г.В., Козлова Н.В. Психическая ригидность — гибкость как акмеологический инвариант профессионализма // Сибирский психологический журнал. 2005. № 22. С. 146–149.
- Зеер Э.Ф., Морозова С.А., Сыманюк Э.Э. Профессиональная мобильность — интегральное качество субъекта инновационной деятельности // Педагогическое образование в России. 2011. № 5. С. 90–97.
- Игошев Б.М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете. М.: ВЛАДОС, 2008.
- Капцов А.В. Психолого-педагогическая концепция личностного развития студентов в условиях учебной группы.- Автореф. дисс.докт.психол.наук.- Самара, 2017. — 48 С.
- Клеман К. Формальные и неформальные правила: каков оптимум? // Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. В.А. Ядова. М.: Академический проект, 2004. С. 118–170.
- Клеман К. «Гибкость по-русски»: очерк о новых формах труда и подчинения в сфере услуг // Социологический журнал. 2007. № 4. С. 75–96.
- Константинова Д.С. Организационно-экономические основы многофункционального содержания труда работника: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Омск, 2009.
- Королева Ю.А. Гибкость как ресурс жизнеспособности современной личности // Социальная психология и общество. 2014. Т. 5. № 1. С. 5–16.
- Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна. М.: Алетейя, 1998.

- Макарова М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма // Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 1. С. 45–52.
- Малахова Ю.В., Хохлова В.В. Карьера в условиях нестабильности // Современные технологии управления. 2016. № 4 (64). С. 45–65.
- Мартыанова Н.А. Трансформация профессиональной этики в эпоху постмодерна // Манускрипт. 2013. № 10-2 (36). С. 112–115.
- Могилевская Г.И. «Смерть труда»: постмодернистская рефлексия и реалии // Манускрипт. 2012. № 3-1 (17). С. 127–130.
- Нужнова С.В. Концепция развития готовности к профессиональной мобильности в образовательном процессе вуза // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. 2011. № 24 (241). С. 68–72.
- Одегов В.Н., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №4 (206). С. 19–25. DOI: 10.12737/article\_5a3c328a04f761.55103398
- Панов В.И. Экопсихология: парадигмальный поиск. — М.: Психологический институт РАО; СПб.: Нестор-История, 2014. — 462 С.
- Петровский А.В. (ред.) Психология развивающейся личности / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1987.
- Сеннет Р. Коррозия характера. Новосибирск; М.: Тренды, 2004.
- Сергеева Т.Б. Личностная и профессиональная мобильность: проблема сопряженности // Образование и наука. 2015 № 8 (127). С. 81–96. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2015-8-81-96>
- Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48 – 61.
- Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.- 480 С.
- Толочек В.А. «Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 195 – 213.
- Толочек В.А. Психология труда. 3-е изд., доп. СПб.: Питер, 2019.

- Тоффлер Э., Тоффлер Х. Будущее труда // Тоффлер Э., Тоффлер Х. Революционное богатство. М.: АСТ, 2008. С. 45–47.
- Хусяинов Т.М. Тенденции геймификации и креативизации в трудовых отношениях эпохи Постмодерна // Философия хозяйства. 2017. № 2 (110). С. 93–105.
- Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 3. С. 11–24.
- Ядов В.А. (ред.) Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Академический проект, 2004.
- Bauman Z. The individualized society. Cambridge: Polity, 2001.
- Beckers D.G.J., Kompier M.A.J., Kecklund G., Härmä M. Worktime Control: Theoretical Conceptualization, Current Empirical Knowledge, and Research Agenda // Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. 2012. V. 38. № 4. P. 291–297.
- Boltanski L., Chiapello E. Le nouvel esprit du capitalisme. Paris: Gallimard, 1999.
- Chen L., Nath R. Nomadic Culture: Cultural Support for Working Anytime, Anywh // Information Systems Management. 2005. V. 22 (4). P. 56–64.  
<https://doi.org/10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90030.6>
- Graham H.T., Bennett R. Human resources management / 7th ed. L.: Pitman Publishing, 1992.
- Jürgens U. Aktuelle technisch-organisatorische Wandlungsprozesse im Betrieb in arbeitspolitischer Perspektive // Deutsche Mitbestimmung – russische Perestroika: Forschungsergebnisse deutscher und sowjetischer Sozialwissenschaftler / W. Fricke, W.N. Iwanow (Eds.). Bonn: Neue Gesellschaft, 1988. P. 79–97.
- Kelliher K., Anderson D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work // Human Relations. 2010. V. 63. № 1. P. 83–106.  
<https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Makimoto T., Manners D. Digital Nomad. Chichester: John Wiley, 1997.
- Nijp H.H., Beckers D.G.J., Geurts S.A.E., Tucker P., Kompier M.A.J. Systematic Review on the Association between Employee Worktime Control and Work-non-work Balance, Health and Well-being, and Job-related Outcomes // Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. 2012. V. 38. № 4. P. 299–313.

Sennett R. The Corrosion of Character. The Personal Consequences Of Work In the New Capitalism. N.Y., L.: Norton, 1998.

Статья поступила в редакцию: 02.12.2019. Статья опубликована: 30.03.2020.

## **INFLUENCE OF FLEXIBILITY OF EMPLOYMENT ON WORLD OF WORK AND OF PROFESSIONAL ACTIVITIES: PHENOMENON, CONCEPTS, “CHALLENGES” AND OPPORTUNITIES**

© 2020 Sergey A. Druzhilov\*

*\* Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Leading researcher of the Human Ecology and Environmental Health Laboratory Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Novokuznetsk  
E-mail: druzhilov@mail.ru*

Flexibility is considered as a socio-economic and psychological phenomenon in the article. It is shown that the flexibility in the perception of the subjects of labor relations (employers and employees) appears as a reflection of their interests. Highlighted risks for employees: job insecurity; acceptance of responsibility; forced unfavorable social and labor relations; precarization of employment. The factors of labor transformation are revealed: 1) devaluation; 2) loss of meaning; 3) erosion of the boundaries. The tendencies of transformation of professional activities and professions are highlighted: 1) differentiation; 2) the requirement from the employee of polyprofessionalism; 3) simplification of some previously complex species the activities and turning their unprofessional work activities.

Key words: employment, flexibility, non-standard labor relations, professional mobility, blurring the boundaries of labor, professions transformation.

## REFERENCES

- Amirova, I.A. (2009) Problema professional'noy mobil'nosti pedagoga i perspektivnyye oriyentiry yeye razvitiya [The problem of professional teacher mobility and perspective guidelines for its development]. *Obrazovaniye i nauka [Education and Science]*. 8 (65). 86–96.
- Artyukhova, T.Yu. (2010) Psikhologicheskiye kharakteristiki mobil'noy lichnosti [Psychological characteristics of a mobile personality] *mezhdunar. Zhurn. Eksperimental'nogo obrazovaniya [Intern. journal experimental education]*. 7. 96–98.
- Balabanova, Ye.S. (2017) Gibkost' rabochego vremeni i kachestvo trudovoy zhizni rossiyskikh rabotnikov [The flexibility of working time and the quality of the working life of Russian workers] XVII aprel'skaya mezhdunar. Nauch. Konf. Po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva kn. 3 [XVII April Int. scientific conf. on the problems of economic and social development. Book. 3]. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. 255–264.
- Bauman Z. (2002) Individualizirovannoye obshchestvo [Individualized society]. Moscow: Publishing Logos.
- Bauman Z. (2006) Svoboda [Liberty]. Moscow: Publishing New Publishing House.
- Bell D. (1999) Gryadushcheye postindustrial'noye obshchestvo [The Coming Post-Industrial Society.]. Moscow: Publishing Akademiya.
- Bobkov V.N., Loktyukhina N.V., Kvachev V.G. (2017) Naukovedcheskiy analiz rossiyskoy teorii neustoychivoy zanyatosti [The science of science analysis of the Russian theory of precarious employment]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov rossii [Living standards of the population of Russian regions]*. 4 (206) 9–18. Doi: 10.12737/article\_5a3c31a63d8440.85846738.
- Bodriyyar Zh.(2000) Simvolicheskiy obmen i smert'[Symbolic exchange and death.]. Moscow: Publishing Dobrosvet.
- Boltanski, L., K'yapello, E. (2011) Novyy dukh kapitalizma [The new spirit of capitalism]. Moscow: Publishing Novoye literaturnoye obozreniye.
- Bredikhin, S.S.(2015) Chelovek v trude. Sotsial'nyy i antropologicheskiy aspekty [The man in labor. Social and anthropological aspects]. *Vestnik tomskogo gos. Un-ta (TGU)*



[Bulletin of the Tomsk state. University (TSU)] .391. 64–69. Doi 10.17223/15617793/391/10.

- Goryunova, L.V. (2006) Professional'naya mobil'nost' spetsialista kak problema razvivayushchegosya obrazovaniya rossii [Professional mobility of a specialist as a problem of developing education in Russia]. Rostov na Donu: Publishing house of the Russian State Pedagogical University.
- Grekhem, Kh.T., Bennett, R. (2003) Upravleniye chelovecheskimi resursami [Human Resource Management]. Moscow: Publishing UNITY-DANA.
- Danilova, Ye.N., Yadov, V.A. (2004) Labil'naya sotsial'naya identichnost' stanovitsya normoy sovremennykh dinamichnykh obshchestv [Labile social identity is becoming the norm in modern dynamic societies]. Sotsiologicheskiye issledovaniya [Sociological Studies]. 10. 27–30.
- Druzhilov, S.A. (2015) Prekariat i neformal'naya trudovaya zanyatost' v rossii: sotsial'no-psikhologicheskiye aspekty [The precariat and informal employment in Russia: socio-psychological aspects]. Gumanitarnyye nauchnyye issledovaniya [Humanitarian research]. 1-2 (41). 53–61.
- Zalevskiy, G.V. (2007) Lichnost' i fiksirovannyye formy povedeniya [Personality and fixed forms of behavior]. Moscow: Publishing «Institute of Psychology RAS».
- Zalevskiy, G.V., Kozlova, N.V. (2005) Psikhicheskaya rigidnost' – fleksibil'nost' kak akmeologicheskiy invariant professionalizma [Mental rigidity - flexibility as an acmeological invariant of professionalism]. Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal [Siberian Journal of Psychology]. 22. 146–149.
- Zeyer, E.F., Morozova, S.A., Symanyuk E.E. (2011) Professional'naya mobil'nost' – integral'noye kachestvo sub'yekta innovatsionnoy deyatel'nosti [Professional mobility - an integral quality of the subject of innovative activity]. Pedagogicheskoye obrazovaniye v rossii [Pedagogical education in Russia]. 5. 90–97.
- Igoshev, B.M. (2008) Organizatsionno-pedagogicheskaya sistema podgotovki professional'no mobil'nykh spetsialistov v pedagogicheskom universitete [Organizational and pedagogical system of training professionally mobile specialists at a pedagogical university]. Moscow: Publishing VLADOS.

- Kartsov, A.V. (2017) Psikhologo-pedagogicheskaya kontseptsiya lichnostnogo razvitiya studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy [The psychological and pedagogical concept of the personal development of students in the context of the study group]. Avtoref. Diss.dokt.psikhol.nauk [Avtoref. diss.doct.psychological science]. Samara.
- Kleman, K. (2004) Formal'nyye i neformal'nyye pravila: kakov optimum? [Formal and informal rules: what is the optimum?] Stanovleniye trudovykh otnosheniy v postsovetsoy rossii [The formation of labor relations in post-Soviet Russia]. Ed. V.A. Yadov. Moscow: Publishing Akademicheskiy proyekt. 118–170.
- Kleman, K. (2007) «Fleksibil'nost' po-rossiyski»: Ocherk o novykh formakh truda i podchineniya v sfere uslug [Flexibility in Russian”: An essay on new forms of labor and subordination in the service sector]. Sotsiologicheskiy zhurnal [Sociological Journal]. 4. 75–96.
- Konstantinova, D.S. (2009) Organizatsionno - ekonomicheskiye osnovy mnogofunktsional'nogo soderzhaniya truda rabotnika [Organizational and economic foundations of the multifunctional content of labor of an employee]: avtoref. Diss. ... Kand. Ekon. Nauk [Author. diss. ... cand. econ. sciences]. Omsk.
- Koroleva, Yu.A. (2014) Fleksibil'nost' kak resurs zhiznesposobnosti sovremennoy lichnosti [Flexibility as a resource of vitality of a modern person] Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]. 5 (1). 5–16.
- Liotar, Zh.-F. (1998) Sostoyaniye postmoderna [The state of postmodernism]. Moscow: Publishing Aletheia.
- Makarova, M.N. (2007) «Konets truda»: mif i real'nost' postindustrializma [The End of Labor”: myth and reality of post-industrialism]. Ekonomicheskaya sotsiologiya [Economic Sociology]. 8 (1). 45–52.
- Malakhova, Yu.V., Khokhlova, V.V. (2016) Kar'yera v usloviyakh nestabil'nosti [Career in conditions of instability]. Sovremennyye tekhnologii upravleniya [Modern management technologies]. 4 (64). 45–65.
- Mart'yanova, N.A. (2013) Transformatsiya professional'noy etiki v epokhu postmoderna [Transformation of professional ethics in the postmodern era]. Manuscript [Manuscript]. 10-2 (36). 112–115.

- Mogilevskaya, G.I. (2012) «Smert' truda»: postmodernistskaya refleksiya i realii [“Death of labor”: postmodern reflection and realities]. Manuscript [Manuscript]. 3-1 (17). 127–130.
- Nuzhnova, S.V. (2011) Kontsepsiya razvitiya gotovnosti k professional'noy mobil'nosti v obrazovatel'nom protsesse vuza [The concept of development of readiness for professional mobility in the educational process of the university]. Vestnik YUURGU. Seriya: obrazovaniye. Pedagogicheskiye nauki [Bulletin of SUSU. Series: Education. Pedagogical sciences]. 24 (241). 68–72.
- Odegov, V.N., Pavlova, V.V. Transformatsiya truda: 6-oy tekhnologicheskii uklad, tsifrovaya ekonomika i trendy izmeneniya zanyatosti [Labor Transformation: 6th Technological Order, Digital Economy and Employment Change Trends]. Uroven' zhizni naseleniya regionov rossii [Living Standards of the Population of Russian Regions].4 (206). 19–25. Doi: 10.12737/article\_5a3c328a04f761.55103398
- Panov, V.I. (2014) Ekopsikhologiya: paradigmal'nyy poisk [Ecopsychology: a paradigmatic search]. Moscow: Publishing Psikhologicheskii institut RAO;. St. Petersburg: Nestor-Istoriya.
- Petrovskiy, A.V. (ed.) (1987) Psikhologiya razvivayushcheysya lichnosti [Psychology of a developing personality] Moscow: Publishing Pedagogika.
- Sennet, R. (2004) Korroziya kharaktera [Corrosion of character]. Novosibirsk; Moscow: Publishing Trendy.
- Sergeyeva, T.B. (2015) Lichnostnaya i professional'naya mobil'nost': problema sopryazhennosti [Personal and professional mobility: the problem of conjugation] Obrazovaniye i nauka [Education and Science.]. 8 (127). 81–96. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2015-8-81-96>
- Tolochek, V.A. (2011) Sopryazhennaya professional'naya kar'yera sub'yekta: konteksty i izmereniya [The coupled professional career of the subject: contexts and measurements]. Chelovek. Soobshchestvo. Upravleniye [Man. Community. Control.].2. 48 – 61.
- Tolochek, V.A. (2017) Professional'naya kar'yera kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen [Professional career as a socio-psychological phenomenon]. Moscow: Publishing «Institute of Psychology RAS».

- Tolochek, V.A. (2019). «Psikhologicheskiye nishi»: topos i khronos v determinatsii professional'noy spetsializatsii sub"yekta [“Psychological niches”: topos and chronos in the determination of the subject's professional specialization] Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya [Moscow University Bulletin. Series 14. Psychology]. 1, 195 -213.
- Tolochek, V.A. (2019). Psikhologiya truda [Labor Psychology] 3rd ed. add. Saint-Petersburg: Publ Piter.
- Toffler, E., Toffler Kh. (2008) Budushcheye truda [The Future of Labor]. Revolyutsionnoye bogatstvo [Revolutionary wealth]. Moscow: Publishing AST. 45–47.
- Khushayinov, T.M. (2017) Tendentsii geymifikatsii i kreativizatsii v trudovykh otnosheniyakh epokhi postmoderna [Gamification and creativity trends in labor relations of the Postmodern era]. Filosofiya khozyaystva [Philosophy of Economics]. 2 (110). 93–105.
- Shevchuk, A.V. (2005) O budushchem truda i budushchem bez truda [About the future of labor and the future without labor]. Ekonomicheskaya sotsiologiya [Economic Sociology]. 6 (3). 11–24.
- Yadov, V.A. (ed.) (2004) Stanovleniye trudovykh otnosheniy v postsovetskoy Rossii [The Formation of Labor Relations in Post-Soviet Russia] Moscow: Publishing Akademicheskiiy proyekt.
- Bauman, Z.(2001) The individualized society. Cambridge: Polity.
- Beckers, D.G.J., Kompier, M.A.J., Kecklund, G., Härmä, M. (2012) Worktime Control: Theoretical Conceptualization, Current Empirical Knowledge, and Research Agenda // Scandinavian Journal of Work, Environment and Health.. 38(4). 291–297.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999) Le nouvel esprit du capitalisme. Paris: Gallimard.
- Chen, L., Nath, R. (2005) Nomadic Culture: Cultural Support for Working Anytime, Anywh // Information Systems Management. 22 (4). 56–64.  
<https://doi.org/10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90030.6>
- Graham, H.T., Bennett, R. (1992) Human resources management. 7th ed. L.: Pitman Publishing.
- Jürgens, U. (1988) Aktuelle technisch-organisatorische Wandlungsprozesse im Betrieb in arbeitspolitischer Perspektive. Deutsche Mitbestimmung – russische Perestroika:

Forschungsergebnisse deutscher und sowjetischer Sozialwissenschaftler. W. Fricke, W.N. Iwanow (Eds.). Bonn: Neue Gesellschaft. 79–97.

Kelliher, K., Anderson, D. (2010) Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*. 63 (1). 83–106.  
<https://doi.org/10.1177/0018726709349199>

Makimoto, T., Manners, D. (1997) *Digital Nomad*. Chichester: John Wiley.

Nijp, H.H., Beckers, D.G.J., Geurts, S.A.E., Tucker, P., Kompier, M.A.J. (2012) Systematic Review on the Association between Employee Worktime Control and Work-non-work Balance, Health and Well-being, and Job-related Outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 38 (4). 299–313.

Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences Of Work In the New Capitalism*. N.Y., L.: Norton.

The article was received: 02.12.2019. Published online: 30.03.2020

Библиографическая ссылка на статью:

Дружилов С.А. Влияние гибкости занятости на сферу труда и профессиональной деятельности: феномен, концепции, «вызовы» и возможности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 1. С. 32–60.

Druzhilov S. A. (2020) Vlijanie fleksibil'nosti zanjatosti na sferu truda i professional'noj dejatel'nosti: fenomen, koncepcii, «vyzovy» i vozmozhnosti [Influence of flexibility of employment on world of work and of professional activities: phenomenon, concepts, “challenges” and opportunities]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 5 (1), 32–60.

Адрес ссылки:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document527.pdf>