

## ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ МОБИЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**Т. В. Купчинова**

Белорусский государственный университет  
пр-т Независимости 4, 220030, Минск, Республика Беларусь  
Kupchinova@yandex.ru

**Аннотация.** Обсуждается цифровая трансформация рабочего места, роль мобильных технологий. Мобильные технологии изменили ландшафт рабочего места, привели к размыванию границ между работой и не работой, между личным и рабочим временем. Это, в свою очередь, создает предпосылки для пересмотра традиционных форм и методов организации работы и рабочего пространства. Результат работы в большей степени определяется доступом к цифровым технологиям, возможностью быстрого реагирования на потребности, комментарии руководителя, клиента. Физическое присутствие на рабочем месте в отдельных сферах не является обязательным условием со стороны работодателя.

**Ключевые слова:** *мобильные технологии; цифровая трансформация; рабочее место; третье место; рабочее пространство.*

## WORKPLACE ORGANIZATION PRACTICES IN THE CONTEXT OF MOBILE TECHNOLOGY DEVELOPMENT

**T. V. Kupchynava**

Belarusian State University  
4, Nezavisimosti Av., 220030, Minsk, the Republic of Belarus  
Kupchinova@yandex.ru

**Abstract.** This article explores some current transformations of the workplace, the role of mobile technologies. Mobile technologies have changed the landscape of the workplace, blurring the boundaries between work and non-work, between personal and working time. This, in turn, creates prerequisites for revising traditional forms and methods of organizing work and workspace. The result of work is determined to a greater extent by access to digital technologies, the ability to respond quickly to the needs, comments of the manager, the client. Physical presence at the workplace in certain areas is not a prerequisite on the part of the employer.

**Keywords:** mobile technologies, digital transformation, workplace, third place, workspace.

Развитие цифровых технологий в целом и мобильных в частности повлияли не только на выбор инструментов оптимизации бизнеса, но и на представления сотрудников и руководителей об организации рабочего пространства и места.

Цифровая трансформация рабочих мест помогает рационализировать организационные процессы, расширить взаимодействие персонала, клиентов, ускорить реагирование на любые изменения внешних и внутренних факторов. Это сложный процесс, на который влияет целый ряд факторов, включая технологический прогресс, меняющиеся представления о времени, ценностях. Трансформация рабочего места требует переоценки традиционных методов работы и интеграции людей, пространства и технологий для создания более гибкой коммуникативной среды [1].

Цифровая трансформация есть трансформация бизнеса, при этом «возможность цифровой трансформации связана не только с наличием определенных технологий, но также с обеспечением в компании соответствующей стратегии, способов организации рабочих групп и рабочих процессов» [2, с. 26].

Проблематизация роли мобильных технологий в цифровой трансформации осуществлена в коллективной монографии под редакцией Ферри Аболхасана [3]. Отмечается значимость не столько самих технологий, сколько эффектов (результатов), получаемых в ходе их использования во всех сферах жизни общества.

Что представляет собой современное рабочее место? Это не только цифровые технологии, яркие лозунги, корпоративные символы, которые преследуют сотрудника по всему офисному пространству. Современное рабочее место – это, в первую очередь, среда, которая способствует сотрудничеству, поддерживает баланс между работой и личной жизнью.

Трансформацию практик организации рабочего места под влиянием развития мобильных технологий можно проследить, исходя из существующего тренда – размывания границ между работой и общественными местами (концепт «третьего места»). Так, например, мы можем говорить о размывании границ между вторым местом – работой и третьим – общественным пространствам, способствующим формированию поддерживающей среды, развитию неформальных коммуникаций (кафе, рестораны, торгово-развлекательные центры и др.).

Идея трансформации рабочего места обсуждается Андреасом Виттелем в контексте его концепции сетевой социальности. Автор отмечает такую особенность как «ассимиляция игры и работы» и делает пояснение: «Чтобы работа лучше выполнялась, она должна развлекать». Последствиями такого представления о работе становятся игровая обстановка офисов, деловые

встречи в кафе; размывание границ между работой и личной жизнью, коллегами, друзьями, клиентами. Цель такой интеграции элементов игры в работу – достижение высоких результатов при выполнении профессиональных задач. Вместе с тем А. Виттель отмечает, что «ассимиляция работы и игры происходит в обоих направлениях. Не только игра вторгается в работу, но и работа вторгается в сферу игры» [4]. Такое размывание границ между личным и рабочим временем может привести, на наш взгляд, к быстрому эмоциональному выгоранию, к ощущению постоянной усталости, депрессии.

Наличие возможности работать вне офисного пространства обеспечивается с одной стороны, за счет коммуникационных возможностей разных локаций (наличие бесплатного Wi-Fi, розеток и др.), а с другой – изменением представлений работодателей относительно организации рабочего места своих сотрудников, форм и систем оплаты труда.

На первый взгляд, предоставление сотрудникам возможности самим выбирать локацию рабочего места кажется вполне прогрессивной идеей. Поисковые системы предлагают различные локации, которые позволяют выполнять работу удаленно, в формате, который вошел в практику организации деятельности компаний во время пандемии COVID-19 и по сей день используется как один из вариантов гибкой и альтернативной формы занятости. Главное – выполнить задачи, соблюдая дедлайн, в максимально комфортной среде. Такой подход помогает компаниям идти в ногу с меняющимся технологическим ландшафтом, создавая гибкую организацию, готовую к постоянным изменениям. Вместе с тем, компаниям не нужно инвестировать в оснащение рабочего места, заботиться о технике безопасности и т. д. В результате все эти функции перекладываются на владельцев кафе, ресторанов, где часто можно встретить посетителей, которые приходят в заведение не для развлечений и отдыха, а поработать. Фактически, третье место трансформируется в офис. Тогда возникает вопрос относительно источника получения дохода собственниками кафе, ресторанов: это должна быть плата за время пребывания в заведении, оказанные услуги в виде предоставления Wi-Fi, возможности зарядить девайсы или это плата только за напитки и еду? Отметим, что если для больших заведений это не является особой проблемой, то для маленьких кофеен – это, безусловно, проблема серьезная.

Примером «размывания границ» между местами может служить и строительство многофункциональных комплексов, совмещающих в себе жилые помещения, офисные пространства, места отдыха и занятия спортом. Такая концепция «work-life balance» особенно популярна в крупных мегаполисах. В г. Минске, например, так позиционирует себя комплекс

Minsk World. Отметим, что сама по себе концепция объединения жизни, работы и отдыха является примером рационального использования времени и пространства. Вместе с тем, в реальности должны совпасть как минимум две вещи: возможность приобрести (арендовать) жилье и расположение офиса компании-работодателя. Такая ситуация возможна, как правило, когда сама компания-работодатель предоставляет жилье и рабочее место своим сотрудникам в одном комплексе.

Таким образом, мобильные технологии расширили возможности для выбора рабочего места как со стороны сотрудника, так и работодателя. Среди возможных рисков отметим вероятность размывания границ между досугом и рабочим временем, опосредованность коммуникации, снижение уровня лояльности сотрудников.

#### **Библиографические ссылки**

1. Robertson K. Work transformation: integrating people, space and technology [Electronic resource] // Facilities. 2000. Vol. 18 No. 10/11/12. P. 376–382. Mode of access: <https://doi.org/10.1108/02632770010349600>. Date of access: 05.11.2023.

2. Прохоров А., Коник Л. Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт. М.: АльянсПринт, 2019. 368 с.

3. The Drivers of Digital Transformation. Why There's No Way Around the Cloud / ed. by F. Abolhassan. Berlin: Springer, 2017. 135 p.

4. Wittel A. Toward a network sociality [Electronic resource] // Theory, Culture & Society. 2001. Vol. 18. No. 6. P. 51–76. Mode of access: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/026327601018006003>. Date of access: 05.11.2023.