

СОЦИОЛОГИЯ

УДК 101.11:316

АМЕРИКА В ПОИСКАХ НОВОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ: КОНЦЕПЦИЯ
СВОБОДНОГО АГЕНТА Д. ПИНКА*К.В. Патырбаева*

В статье репрезентирована концепция «свободного агента» американского ученого Д. Пинка, которая интересна неординарным подходом к интерпретации занятости в современном обществе и раскрывает, как меняется человек, его взгляды, ценности и, в конечном счете, трудовая идентичность. Концепция Д. Пинка вносит существенный вклад в разработку концепции субъекта современного общества.

Ключевые слова: труд; субъект труда; трансформация занятости; свободный агент; идентичность.

Книга Д. Пинка «Нация свободных агентов» посвящена новому субъекту экономики — свободному агенту, для которого характерны новый трудовой стиль и новый образ жизни. Для написания данной книги Д. Пинк провел «полевое исследование», он много путешествовал, встречаясь и беседуя с людьми, которых он называет «независимыми работниками». В свое время Д. Пинк сам пережил определенный мировоззренческий кризис, заставивший его поменять работу. Вопрос о том, почему люди готовы оставить постоянное место работы и стать «независимыми работниками», и к каким последствиям это приводит, становится для Д. Пинка одним из основных.

Концепция Д. Пинка раскрывает противопоставление *двух типов человеческой идентичности* — «человека организации» и «свободного агента».

Одна из главных концептуальных идей Д. Пинка — это *конец человека организации*. Человек организации — обобщенное наименование для индивидов как наемных работников, которые трудятся на условиях полной занятости на определенную компанию (организацию) и получают заработную плату.

По мнению Д. Пинка, конец XX и начало XXI столетия характеризуются тем, что во всех

отраслях и регионах экономики США занятость переживает очень серьезные трансформации: «Миллионы жителей США, как и все больше граждан других стран, отказываются от одного из самых долгосрочных результатов промышленной революции, постоянного рабочего места и создают новые формы занятости. Они становятся самостоятельными работниками умственного труда, владельцами домашнего бизнеса, временными и постоянно-временными работниками, фрилансерами и «е-лансерами», независимыми контракторами и специалистами, микро-предпринимателями и «инфо-предпринимателями», консультантами с неполной занятостью, временными администраторами, специалистами по устранению неисправностей по вызову и «солистами», постоянно работающими в одиночку. Многие из тех, у кого по-прежнему номинально есть рабочее место, трудятся в условиях, которые, по сути, позволяют считать их скорее свободными агентами, чем традиционными работниками. Они общаются с помощью компьютера. Они переходят из компании в компанию. Они создают предприятия, которые юридически являются их работодателями, но сами фактически зависят от их труда. Еще они меняют или вынуждены менять стабильную зарплату на оплату труда по результа-

там — комиссионное вознаграждение, акционерные опционы и бонусы, оговоренные в контрактах» [1, с. 26–27].

Знание об этих новых независимых работниках, по мнению Д. Пинка, имеет первостепенное значение для осмысления как трудовой деятельности отдельно взятым индивидом, так и для понимания будущего экономического развития стран и регионов [1].

Свободный агент — это, прежде всего, отрицание человека организации, его целей, формы занятости, образа жизни, которым он вынужден жить. Иначе говоря, это обретение *новой идентичности*. Концепция человека организации была разработана в середине XX в. У. Уайтом. Понятие «человек организации» раскрывало квинтэссенцию американского работника. Человек организации — это чаще всего мужчина, который отказывался от своей индивидуальности и амбиций ради служения крупной организации, вознаграждавшей его за пожертвование регулярной заработной платой, обещанием стабильной работы и надежного места под солнцем. Люди организации, с одной стороны, проповедовали индивидуализм, однако, с другой стороны, они довольствовались хорошей работой с достаточной заработной платой и достойной пенсией и симпатичным домом в приятном месте, населенном людьми, как можно более похожими на них. Они придерживались особой «социальной этики», в центре которой была организация: катехизис трудовой этики гласил, что если вы преданы организации, она будет преданна вам. Чувство принадлежности значило больше, чем индивидуальность, а коллективизм — больше, чем возможность самовыражения. У. Уайт обнаружил, что трудовая этика человека организации распространяется далеко за пределы корпораций — с ней можно встретиться и в университетах, и в лабораториях. Отношение корпораций к работникам в тот период можно назвать термином «корпоративный патернализм» — компания являлась как бы родителем для своих тружеников, относилась к своим сотрудникам с родительской заботой и попечительством. В эпоху человека организации существовали общепри-

нятые представления о работе — это голубой или белый воротничок, рабочие ботинки, серый фланелевый костюм. Люди обычно приходили на работу в одно и то же время и уходили домой стройными рядами. Для единообразной работы нужны были «единообразные работники».

Организация и управление трудом строились на основе управленческих технологий Ф. Тейлора. В основе его теории научного управления лежали повторяемость, рутинизация, стандартизация и «наилучший способ» (One best way) трудовых операций. Этот метод всецело соответствовал массовому производству (машинного типа).

Однако ситуация изменилась в конце 1980-х и особенно в 1990-е гг., когда начался отход от массового производства. Система Тэйлора (Taylorism) перестает работать, когда мы говорим о «свободном агенте». В основе экономики свободных агентов лежат персонализация, кастомизация и интересы личности. Д. Пинк называет это индивидуальным подходом к трудовым отношениям (tailorism). В условиях индивидуального подхода свободные агенты строят свою трудовую жизнь в соответствии со своими потребностями и желаниями, отказываясь от стандартных ценностей, правил и форм трудовой занятости. Индивидуальный подход к трудовым отношениям является противоположностью этики единого корпоративного стандарта, характерного для эпохи человека организации.

С появлением «свободного агента» начинается пересмотр главных представлений о работе и жизни в современных США. Новые взгляды состоят в следующем:

1. Трансформируется привязанность к работе. В отличие от «вертикальной» привязанности индивида к своей организации привязанность свободных агентов носит «горизонтальный» характер. Это привязанность не к рабочему месту, не к организации как к работодателю, а искренняя преданность своим клиентам, коллегам, бывшим сотрудникам, командам, профессии, проектам, отраслям.

2. Рабочая сила находится в свободном движении и работает без учета общественного договора о трудоустройстве. Сегодня на первом

месте — общественный договор между обществом и свободным агентом, предполагающий, что человек обменивает свой талант на возможности.

3. Рост перестает рассматриваться как главный критерий экономического успеха.

4. Экономическая защищенность свободного агента приобретает новый характер: в ее основе лежит диверсифицированный портфель заказов, потребителей, проектов.

5. Для большинства свободных агентов характерно стирание границы между работой и семьей.

6. Меняется роль женщин. По мнению Д. Пинта, женщины «вполне могут стать лидерами экономики свободных агентов» [1, с. 38].

7. Рост числа свободных агентов способствует укреплению социальных связей, созданию общности. Свободные агенты способны создавать «истинную общность», основанную на правильно понимаемых индивидуальных интересах.

8. Сегодня не индивиды заинтересованы в организации, а, наоборот, организации в индивидах. Если работники — свободные агенты, то их можно заинтересовать или поставить перед ними сложную задачу, но не удержать.

9. Система образования, особенно школы, отстают от реальности, где ведущую роль занимает свободный агент. По мнению Д. Пинка, многие реформы в области образования были направлены на совершенствование тейлористских решений для тейлористской рабочей силы.

Д. Пинк указывает, что при подсчете количества свободных агентов возникают сложности. «Проблема заключается в том, — пишет он, — что свободные агенты, а также все больший процент трудящихся не очень хорошо вписываются в категории «работодатель» и «работник». Свободные агенты не являются ни работодателями, ни работниками; они одновременно те и другие» [1, с. 42].

По мнению Д. Пинка, для удобства статистических расчетов необходимо выделить различные категории (типы) новых работников. Он дает классификацию, включающую три типа свободных агентов:

1. «Солисты» или самостоятельные работники. Это наиболее распространенный тип. К нему могут быть отнесены люди, работающие на себя, обычно в одиночку, переходящие от одного проекта к другому и продающие свои услуги. При этом они добровольно переходят в статус «свободного агента». Для наименования данного типа занятости также часто используют термин «фрилансинг» (от английского *free lance* — вольный копейщик). Используемое первоначально даже с презрением сегодня термин «фрилансинг» (freelancing) используется с большим уважением. Как отмечает Д. Пинк, названия многих современных профессиональных ассоциаций включают слова *freelance* или *freelancers*. В данной категории работников возникла даже специфическая подкатегория, которую профессор Массачусетского технологического института Том Мэлоун назвал «елансерами» (e-lancers). «Е-лансеры» ищут работу через Интернет, создают виртуальные команды для выполнения определенных проектов, а по их завершению вновь расходятся в виртуальном пространстве. Термин «фрилансер» (freelancer) носит разговорный характер. Его синонимом в современной юридической литературе выступает термин «независимый контрактор», определяющий нового типа работника через отрицание. Независимый контрактор — это не наемный работник, он не состоит в длительных (постоянных) отношениях с одним работодателем. Для обозначения «солистов» используются такие термины, как консультанты (consultants), пермалансеры (permalancers), техно-ковбои (techno-cowboys), наемные стрелки (hired guns), одинокие бродяги (lone rangers), гуру (gurus), кочевники (nomads), цыганы (gypsies), таксисты (cab drivers) и охотники за информацией (information backpackers), орлы-одиночки (lone eagles), портфельные работники (portfolio worker). Компания Aquent Partners, специализирующаяся на найме временных работников, использует термин «независимые профессионалы» (Independent professionals). У «солистов» есть целый портфель клиентов, задач и ролей, а не единственная функция, узкая задача и один работодатель.

Число людей, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, в США возросло с 1998 по 2000 г. с 22% до 26% и по данным ежегодного обследования независимой рабочей силы Aquent Index — 33 млн (почти четверть от общего количества занятых). Прогнозы показывают возможный дальнейший рост данной категории занятости, поскольку, согласно исследованию 1996 г., более 80% обследуемых предпочитали свой статус «независимого контрактора» работе на работодателя. При этом они имели доход примерно на 15% выше, чем их коллеги, работающие по найму.

2. *Временные работники.* Они, в отличие от первой группы, часто вынуждены становиться свободными агентами не по собственной воле. Согласно исследованиям, большинство временных работников предпочитают изменить свой статус, если условия рынка труда или их личное положение изменится. Они могут быть разделены на две большие группы: 1) высокооплачиваемые высококлассные специалисты своего дела; 2) временные квалифицированные или низкоквалифицированные работники, которые получают оплату за свой труд, но не имеют привилегий, которыми обладают «полноправные» сотрудники компании.

3. *Микропредприниматели.* В настоящее время растет число очень малых предприятий, где работает иногда 2–3 чел., некоторые из них могут работать на временной основе, занимаясь своим делом помимо основной работы. Другие работают в отраслях, в которых оплата производится наличными и потому ускользают от внимания государственных статистических служб. Количественные оценки микропредприятий в США расходятся, однако, как правило, называется цифра около 20 млн и более. Ранее существовал стереотип, что работа на дому — это, преимущественно, женская работа, сегодня можно опровергнуть. По данным исследований в США более половины надомных работников — мужчины. «Среднему надомному работнику 44 года, он женат, имеет специальное образование (помимо среднего) и занимается работой на дому почти десять лет» [1, с. 52]. При этом влияние женщин в сфере микро-

предпринимательства также растет. Большинство такого рода предприятий могут быть отнесены к двум типам: 1) предприятия по техническому обслуживанию (уборка, ремонт, строительство); 2) предприятия, оказывающие услуги другим предприятиям (обработка данных, графика, бухгалтерский учет). Достаточно интересной разновидностью подобного рода предприятий являются *нанокорпорации (nanocorp)* (термин Джима Симонса и Тимлина Бабицки) — «ужасно маленькие предприятия», причем размер такого предприятия отражает личные предпочтения владельцев и лежит в основе конкурентной стратегии.

Для того чтобы «свободный агент» исторически начал свое существование, по мнению Д. Пинка, необходимы «четыре ингредиента»:

1. *Должны измениться отношения между индивидом и организацией.* Ранее индивиды делали то, что предписывала им корпорация, а корпорация обеспечивала им пожизненную занятость (например, компания IBM гарантировала своим сотрудникам, что никогда не уволит их). С определенного времени (1980 — 1990-е гг.) подобная политика стала трудновыполнимой. Патерналистские отношения между индивидом и корпорацией разрушились.

2. *Должны сформироваться новые технологии.* До промышленной революции было достаточно мало людей, имеющих «работу» как официальную занятость. Кроме немногочисленных солдат и священников почти никто не работал в крупных организациях. У основной массы трудящихся в этом не было потребностей, поскольку люди могли легко приобрести и хранить дома то, что необходимо для производства на дому. Только когда средства производства стали слишком дороги и громоздки для того, чтобы держать их дома и поддерживать в работоспособном состоянии силами одного человека, началось доминирование крупных организаций. В условиях индустриальной экономики средства производства были слишком дороги и сложны для одного человека и уже не помещались в доме. Сегодня во многом благодаря результатам информационной революции, средства производства вновь стали доступны-

ми, недорогими, возможными для хранения дома и обслуживания одним человеком — имеется в виду, прежде всего, компьютер, программное обеспечение. По некоторым оценкам, сегодня на пять человек приходится три компьютера, а домашний офис способен обеспечивать «такую же вычислительную мощность, как начинка космического корабля «Аполлон-11» [1, с. 61]. Многие устройства становятся портативными. По словам Д. Пинка, «это делает средства производства подобными раковине улитки, то есть технологическому «дому», который работники умственного труда всегда могут носить с собой» [1, с. 61].

3. *Должен быть сформирован определенный уровень благосостояния.* Д. Пинк говорит о том, что к 1990-м гг. уровень жизни среднего класса достиг определенного достаточно высокого уровня. По его мнению, «когда ожидание комфорта вытесняет страх перед бедностью, функции занятости расширяются. Работа становится не просто источником средств к существованию. Люди начинают работать не просто для того, чтобы заработать деньги, но и для того, чтобы наполнить смыслом свою жизнь. Если человеку не нужно беспокоиться о жилье и об удовлетворении других первоочередных потребностей, он вполне может заниматься тем, что ему нравится, то есть тем, что позволяет удовлетворять духовные потребности. Поскольку работа в корпорации оказывается лишённой смысла, все больше работников становится свободными агентами» [1, с. 63]. Работа стала возможностью для самореализации. В эпоху недорогих компьютеров, беспроводных портативных устройств, широкого распространения и дешевизны доступа к Интернет трудящиеся могут быть собственниками своих компактных и высокоэффективных средств производства. Данный феномен Д. Пинк условно называет «цифровой марксизм» [1, с. 65].

4. *Должны произойти радикальные изменения в структуре и деятельности организаций.* Сегодня «период полураспада» организаций сокращается — организации возникают и исчезают гораздо быстрее, чем ранее. «Жизненный

цикл компаний сжался, как время в интернете», — отмечает Д. Пинк [1, с. 64].

Для человека организации работа означала отказ от себя и подавление своей индивидуальности ради достижения внешней цели. Сегодня трудовая этика переживает серьезные трансформации.

В свое время А. Маслоу доказал, что человек — это нечто большее, чем просто фрейдистский клубок подсознательных побуждений. Человеческая мотивация имеет более глубокие причины и более глубокую цель, а именно — самоактуализацию, которая способствует раскрытию заложенных в человека талантов и потенциальных возможностей. По мнению Д. Пинка, именно пирамида Маслоу с потребностью в самоактуализации на ее вершине — это ключ к пониманию свободных агентов как новой рабочей силы. Когда базовые потребности людей удовлетворены, они стремятся к работе, наполненной смыслом. Новую трудовую этику свободного агента составляют четыре ценности: свобода, возможность оставаться самим собой, ответственность, собственные критерии успеха.

Свобода как возможность поступать по своей воле стала основой осмысленной работы. Каждый понимает самостоятельность по-своему. Для кого-то самостоятельность — это, прежде всего, свобода слова, для кого-то — возможность выбирать проекты, в которых участвовать для большинства свободных агентов свобода означает *мобильность, разнообразие и контроль*. Для некоторых свободных агентов высшим проявлением свободы является свобода совести — их заставляли уходить из крупной организации этические соображения (по данным 1999 г. 30% работников сталкивались с неэтичным поведением на работе). Некоторые американские компании пытались завоевать или купить свободу личности — окружая опекой своих сотрудников, обещая обогатиться при помощи акционерных опционов и пр.

Новая трудовая этика свободных агентов сегодня допускает, а иногда даже требует самовыражения. Для многих свободных агентов ра-

бота неотделима от собственного «я» (это имеет свои плюсы). Однако если работа глубоко проникла в ваше «я», от нее сложнее абстрагироваться, а это значит, что работа может целиком поглотить человека и даже подавить его личность. Решению данной проблемы Д. Пинк не уделяет особого внимания — он только обозначает ее как проблему и двигается дальше, выделяя помимо свободы и стремления оставаться самим собой третий важный компонент новой трудовой этики — это ответственность, понимаемая как способность отвечать за работу своей головой и репутацией.

По мнению многих свободных агентов, на традиционной работе управленческая пирамида обычно расплывает ответственность (не всегда работнику ясно: плохо или хорошо он выполняет свою работу). Когда же человек работает как свободный агент, в его распоряжении — огромная степень свободы и в то же время — очень большая ответственность. Для многих свободных агентов ответственность неотделима от свободы, от нее же (ответственности) зависит и степень удовлетворения от работы. Один из консультантов в шутку даже называет себя «результантом» — это иллюстрирует нам новое отношение к работе, не известное «человеку организации». Для многих свободных агентов деньги перестают быть главным стимулом к работе. Одно из исследований в 1999 г. показало, что деньги не являются главным побудительным мотивом для девяти из десяти респондентов: они заявили, что основным фактором, повлиявшим на их решение стать независимыми работниками, была возможность устанавливать собственные приоритеты и ни от кого не зависеть [1, с. 83]. Одной из причин, заставлявшей людей покидать их старую работу, часто была скука, как следствие невозможности самостоятельно решать сложные задачи и постоянно учиться.

Продвижение по службе как традиционный стимул к труду также перестает быть значимым для свободных агентов, тогда как для человека организации успех определялся его служебным положением. Д. Пинк использует интересную мысль для иллюстрации отношения к служеб-

ному продвижению свободными агентами. Он называет это принципом анти-Питера. Согласно принципу Питера, люди продвигаются по служебной иерархической лестнице до тех пор, пока не получают должность, на которой они оказываются некомпетентны. Согласно новому принципу анти-Питера, сформулированному Пинком, люди продвигаются по служебной лестнице до тех пор, пока они получают от этого удовольствие — когда удовольствие исчезает, талантливые работники (прежде всего, люди творческого склада и изобретатели) увольняются [1, с. 85].

Свободные агенты склонны к тому, чтобы самим формулировать критерии успеха.

Для свободных агентов радостная работа сама по себе часто является добродетелью — сама себе служит наградой.

Д. Пинк резюмирует новое трудовое кредо современных работников следующим образом: «Упорный труд ради награды в будущем нередко приносит пользу, но работа должна иметь ценность сама по себе. Поскольку ни одна должность не вечна, всегда есть другие варианты, и никто не страдает от бедности. От того, что делаешь, вполне можно получать удовольствие. Делай хорошо ту работу, которая позволяет по-настоящему выразить себя. Используй свою свободу для того, чтобы взять на себя ответственность за работу. Сам решай, что такое успех. И если ты не получаешь удовольствия, хотя бы время от времени, значит, ты делаешь что-то не то» [1, с. 89].

Появление «свободного агента» оказывает влияние также на трансформацию трудового договора — меняются две ключевые ценности трудового договора эпохи организационного человека: социальная защищенность и преданность организации. Сегодня необходима диверсификация работы, поскольку нет гарантии занятости. Диверсификация, т. е. распределение риска за счет использования независимым работником портфеля проектов, подрядчиков, навыков и заказчиков, — это оптимальная стратегия хеджирования. Также есть и другие методы страхования, например, работа по совместительству (во времена человека организации ра-

бота по совместительству была табу, сегодня совместительство вновь «реабилитируется»). Претерпевает также изменения понятие преданности компании. Перестает занимать центральное место «вертикальная преданность», когда работник преданно выполняет все поручения начальника, а последний предан работнику в предоставлении различных благ. «Но на самом деле, — полагает Пинк, — именно вертикальная преданность, которая иногда бывает удобна, в целом весьма опасна. Например, глубокая привязанность к одной организации может нанести ущерб личности. Длительная работа на одного работодателя может привести к притуплению навыков и нарушить контакт с быстро меняющимся миром, в результате чего преданность может превратиться в зависимость» [1, с. 101]. При этом Пинк отмечает, что преданность не исчезает полностью, она начинает носить иной характер. «Преданность, которую вы найдете, будет уже не вертикальной, а горизонтальной, распространяющейся не снизу вверх и сверху вниз, а во всех направлениях», — делает вывод исследователь [1, с. 102]. Речь идет не просто о преданности начальству (тем более, что часто начальством для свободного агента выступает он сам), а о преданности командам, коллегам, бывшим коллегам. Еще одной формой горизонтальной преданности является преданность свободных агентов своему цеху: не имея связей в профессиональной среде, труднее повышать квалификацию, оставаться в курсе современных тенденций и находить новые заказы. Этим объясняется быстрый рост количества членов профессиональных ассоциаций (объединений людей, имеющих общий род занятий) и сокращение количества членов отраслевых профсоюзов (объединений людей, работающих на одного работодателя). Свободные агенты выражают свою преданность проектам и продуктам — в этом проявляется своеобразная «гордость мастера» (которыми, по словам Д. Пинка, и считают себя многие свободные агенты). Вместе с тем возрастает преданность семье: те, кто работает дома, чтобы быть ближе к детям; те, кто работает на условиях неполной занятости, чтобы лучше выполнять семейные

обязанности, — все эти люди, по мнению Д. Пинка, демонстрируют горизонтальную преданность.

Вертикальная и горизонтальная преданность отличаются не только количественно, но и качественно. Если в основе вертикальной лояльности лежала одна прочная связь, то горизонтальная преданность предполагает множество связей различной прочности и продолжительности. Вертикальную лояльность можно сравнить с толстой веревкой, горизонтальную — с тонкой паутиной.

Результатом будет новая суть трудового договора: свободные агенты меняют свой талант на возможности (в эпоху человека организации трудовой договор выглядел как «преданность в обмен на социальную защищенность»). Возможности, которые свободные агенты получают в обмен на талант, могут иметь различную форму. Это может быть возможность поработать над интересным проектом, приобрести новые навыки, познакомиться с новыми людьми и увеличить сеть своих связей, получить удовольствие и, конечно, заработать. Возможности, понимаемые как деньги, знания, удовольствие и связи — вот то, к чему стремятся свободные агенты и что должны им предоставить организации и покупатель.

Для свободного агента важной характеристикой становится график работы и меняется отношение ко времени. В индустриальной системе производства значение времени были иными, чем сейчас. Время было основной единицей, на самих работников смотрели как на человеко-часы, которые работодатель мог купить и использовать по своему усмотрению (а именно — выжать из них все возможное). Представление о работе как о человеко-часах привело к возникновению почасовой оплаты. На новом рабочем месте большинство работников (свободные агенты или наемные работники) — это уже не просто человеко-часы. Многие из них продают больше, чем свое рабочее время, — они продают знания, талант, опыт, идеи, творческие способности, умение решать проблемы, т. е. то, что трудно измерить и еще сложнее сосчитать (особенно используя систе-

му Тэйлора). Многие работники нового типа берут оплату за конкретный проект или решение определенной задачи, а не за часы рабочего времени: важны результаты труда, а не время физического присутствия на рабочем месте, не то, сколько часов и когда ты работал. Свободные агенты создают собственные схемы труда и отдыха, они сами контролируют свой график и в этом заключается основной плюс их работы. Минусами являются размытость границ между рабочим и свободным временем и непредсказуемость.

Закономерно возникает вопрос: уходя с традиционной работы, не остаются ли свободные агенты в изоляции в изоляции? На этот вопрос Д. Пинк дает отрицательный ответ — свободные агенты не работают в одиночку, они создают новые организации, заменяющие сообщества коллег (они существуют в форме FAN-клубов, «мозговых центров», конфедераций, сетей предпринимателей, объединений «выпускников компании» и других добровольных объединений). Это неструктурированные организации, создаваемые «снизу». Их членов связывает горизонтальная преданность друг к другу, они призваны укреплять человеческие и профессиональные связи. Отношения между членами подобных объединений носят неформальный характер, отличаются гибкостью, могут носить временный характер и отличаются большой подвижностью отношений между членами. Эти факты разрушают мнение, что американское общество становится фрагментированным, происходит разрушение сообщества.

Новая схема отношений свободных агентов знаменует собой явление, которое социолог Барри Уэллман называет процессом массового перехода «от изолированных ячеек к социальным сетям» [1, с. 147]. Для свободных агентов слабые связи порой оказываются ценнее прочных, а количество контактов независимого работника — важнее их качества. Д. Пинк уверен, что «сила слабых связей имеет принципиальное значение для понимания организационной структуры свободных агентов. Такие редкие отношения связывают свободных агентов с людьми, имеющими другой круг знакомых, от-

личный от их круга. Именно потому, что эти связи слабы, они позволяют свободному агенту получать новые идеи, информацию и возможности» [1, с. 148].

Д. Пинк полагает, что «организационная структура свободных агентов подвижна и поэтому менее иерархична». Некоторые исследователи, например Марьянски и Тернер, полагают, что именно организационная структура свободных агентов (а не жесткая вертикальная организационная структура корпорации) лучше сочетается с человеческой природой и нашим эволюционным наследием. Кроме того, отмечает Д. Пинк, организационная структура свободных агентов, т. е. сеть, гораздо больше похожа на Интернет, а это наводит мысль о том, что свободные агенты в большей степени приспособлены к жизни в век информации, чем сотрудники традиционных корпораций [1, с. 150].

Организационная структура свободных агентов имеет своего рода «операционную систему», понимаемую как своеобразный код, позволяющий системе работать без сбоев. По мнению Д. Пинка, такой операционной системой является доверие. Некоторые ученые считают, что «взаимный альтруизм» заложен в человека генетически — предок человека должен быть делиться со своими соплеменниками, чем обеспечивалась взаимопомощь.

Далее Д. Пинк показывает, что к настоящему времени сложилась целая инфраструктура, служащая основой работы свободных агентов. Она включает копировально-множительные центры, кафе, книжные магазины, бизнес-центры, Интернет, почтовые учреждения, службы экспресс-доставки. Такая система не управляется из единого центра, а носит самоорганизующийся характер и состоит из частных предприятий.

В современную эпоху появились новые профессии, необходимые для успешного функционирования «рынка талантов». Наиболее характерными из них являются:

1) *антерпренеры* — посредники, связывающие покупателей, ищущих талантливых работников, с самими талантливыми свободными агентами, нуждающимися в проектах;

2) *агенты* (в том числе *агенты талантов*) — они представляют интересы независимых работников, ведут от их имени переговоры и дают им советы по личным и профессиональным вопросам;

3) *тренеры* — они играют роль консультантов по проблемам работы, а также помогают свободным агентам справляться с личностными проблемами, связанными с трудом и жизнью.

Изменения происходят и в семейной жизни свободных агентов. Индустриальная экономика разделяла работу и семью, экономика свободных агентов их воссоединяет: свободные агенты смешивают работу и семью. Сегодня растет число малых и средних семейных предприятий (они обеспечивают примерно 60% рабочих мест в мире). Частыми становятся браки между свободными агентами (до индустриальной экономики супруги часто работали вместе).

В эпоху свободных агентов меняется понимание того, до какого времени люди должны работать. В XIX в. люди работали до того времени, пока у них были силы. В XX в. они работали до ухода в отставку или выхода на пенсию, в XXI в. люди будут работать до тех пор, пока не достигнут нового, еще не имеющего названия этапа жизни. Д. Пинк утверждает, что в эпоху Интернета выход на пенсию примет иной вид, он называет ее «е-пенсией»: вместо того, чтобы полностью оставить работу, люди будут продолжать трудиться в качестве свободных агентов, находя вакансии и выполняя заказы при помощи Интернета. В подтверждение неизбежности этой тенденции Пинк приводит ряд демографических фактов:

1) американцы стали жить дольше и лучше (средняя продолжительность жизни приближается к 76 годам);

2) пожилые американцы готовы, хотят и могут работать;

3) в будущем американцы хотят работать на своих собственных условиях;

4) пожилые американцы готовы использовать возможности Интернета.

Исследователь феномена свободных агентов считает, что кардинальные изменения ожидают также систему образования. Он заявляет,

что «средняя школа в том виде, в каком мы ее знаем, прекратит свое существование. Ее заменит и дополнит система образования, ориентированная на практику, более соответствующая экономике свободных агентов. А этика самообразования, усвоенная в юности, будет помогать и в зрелом возрасте, снижая ценность полученных в колледже дипломов и увеличивая ценность неформальных, самостоятельных методов обучения» [1, с. 246]. По мнению Д. Пинка, школа прежнего образца, система среднего образования индустриальной экономики всецело соответствовала обществу «человека организации», которому в будущем предстояло работать на заводах, фабриках, в корпорациях. Подобно тому, как на заводе об окончании рабочего дня сообщал гудок, в школе эту роль выполнял звонок. Рейтинговую систему оценок в школе в будущем заменит дифференцированная оплата труда, согласно ставкам. Д. Пинк не говорит об уничтожении системы общего образования вообще, он говорит о том, что система образования должна отвечать современным реалиям. Школа должна измениться. Кроме того, возможно, увеличится роль обучения на дому.

Далее Д. Пинк задается вопросом: «Где в будущем будет работать свободный агент?» Ответ на этот вопрос должно дать понимание последствий информационной революции. «Цифровая революция и развитие беспроводной связи радикально изменили законы бизнеса, — пишет он, — мы стали виртуальными. Мы стали мобильными. А если у человека есть возможность находиться где угодно, то неважно, где именно он находится» [1, с. 246]. Развитие экономики свободных агентов изменит понятие «место работы». Таким местом может стать личный кабинет работника у себя дома. Такой тип офисов Д. Пинк образно называет «личным штатом Айдахо». Это будет место для спокойной работы, требующей сосредоточенности. Также возможны офисы второго типа. Д. Пинк называет их «лежками лося» — это «своеобразные клубы по интересам свободных агентов, места, где они смогут провести время, поболтать о вчерашней серии комедийного сериала, которую они смотрели через сеть или

поработать вместе с коллегами над проектами, требующими непосредственного взаимодействия» [1, с. 249]. Это будет место для совместной работы и общения, наполовину паб, в котором собираются друзья, наполовину бизнес-центр. Эти новые разновидности офисов, по мнению Д. Пинка, приведут к изменениям ситуации на рынке жилой и коммерческой недвижимости — должны будут измениться дизайн и назначение дома, возможен также бум в строительстве и обустройстве жилья.

Далее, по мнению Д. Пинка, должен измениться подход к карьере. Профиль карьеры свободного агента будет зависеть от индивидуальных предпочтений. Новая карьера, возможно, будет менее линейной и последовательной. По мнению Клифа Хакима, написавшего книгу, «все мы работаем на самих себя», служебную лестницу сегодня заменяет решетка или сетка: мы уже не поднимаемся по лестнице, а движемся по паутине. Д. Пинк сравнивает будущую карьеру свободных агентов с конструктором Lego. «Продвижение по службе будет напоминать не движение вверх по служебной лестнице, ступень за ступенью в заранее установленной последовательности, а будет осуществляться самыми разнообразными способами. Люди будут создавать и перестраивать свою карьеру подобно тому, как дети собирают и разбирают конструкции из Lego. Элементами таких конструкций будут контракты, знания, навыки, желания и имеющиеся возможности. Люди будут создавать временные конструкции на основе свободного и часто неожиданного сочетания этих элементов» [1, с. 296].

Так выглядят трансформации экономической, политической, обыденной жизни «свободного агента», как их видит Д. Пинк.

По нашему мнению, Д. Пинк вносит значительный вклад в развитие представлений о том, кто такой работник нового типа. Однако исследователь ограничивается лишь той сферой труда, которая может быть вынесена за рамки традиционной корпорации. Д. Пинк рассматривает широкий круг людей различных профессий, которые предпочли самозанятость работе на организацию. Здесь оказываются люди как мате-

риального, так и нематериального труда. Однако Д. Пинк сам это оговаривает в своей работе, что свободным агентом могут стать люди, которые могут использовать ставшие сегодня доступными, недорогими, удобными для хранения в домашних условиях инструменты, в первую очередь, электронную аппаратуру, возможности Интернет. Описанные трансформации в ценностях, стиле жизни, организации труда и отдыха и пр., по нашему мнению, достаточно точно отражают то, как сегодня может работать и жить один из ведущих типов работников всеобщего труда — создателей программных продуктов. Будучи материальным (это труд по созданию абстрактных материальных структур [2]) этот труд уже не является привязанным к определенному рабочему месту, может выполняться дома и требует от работника соответствующих знаний и квалификации и оборудования (компьютера), который сегодня доступен для содержания в домашних условиях. Однако в стороне остаются отрасли и предприятия, которые используют сложную, дорогую технику и технологии, недоступные для владения отдельным человеком. По нашему мнению, необходимо дальнейшее глубокое исследование других не менее важных сфер общественного производства. Возможно, те особенности свободных агентов, которые выделяет Д. Пинк, окажутся свойственными и работникам организаций, занимающихся характерным для постиндустриальной экономики трудом. Д. Пинк отмечал, что можно работать как свободный агент, даже если формально человек работает в какой-либо организации.

Несомненным преимуществом исследования, по нашему мнению, является то, что оно носило «полевой» характер — Д. Пинк встречался, общался, наблюдал за образом жизни и анкетировал тех людей, которых он называет «свободным агентом».

Однако характер исследования можно определить как феноменологическое описание. По нашему мнению, необходимо дальнейшее глубокое философское (сущностное) осмысление изменений. Необходимо выделить понятие «субъекта современного общества», дать типо-

логизацию субъектов, исходя из типов труда. Вероятно, «свободный агент» как один из типов субъекта современного общества (например, программист или эксперт в области формирования команд талантов) также займет определенное место в классификации. Однако необходимо дальнейшее осмысление того, кто же является действительным субъектом современного общества.

Список литературы

1. *Пинк Д.* Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005. 327 с.
2. *Орлов В.В. Васильева Т.С.* Философия экономики. Пермь, 2006. 266с.

AMERICA IS SEARCHING NEW IDENTITY: D. PINK'S THEORY OF FREE AGENT

Kseniya V. Patyrbaeva

Perm State National Research University, 15 Bukirev str., Perm, Russia, 614990

This article is about D. Pink's theory of «a free agent» as a new type of worker in contemporary American society. This theory is interesting as an unusual interpretation of employment in the contemporary society. It shows us transformations of workers and their identity. D. Pink's theory is very important for understanding of contemporary processes of transformations of subject of labor.

Key words: labor, a subject of labor, transformations of employment, identity.