

## **УДАЛЁННАЯ РАБОТА В КОРОНАВИРУСНУЮ ЭПОХУ: ИСТОРИЯ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**А.Е. Тарасов, Е.Ф. Тарасов**

В работе рассматривается удаленная работа в коронавирусную эпоху. Авторы приходят к выводу, что формирование нового пост-ковидного мироустройства только-только начинается, несмотря на то, что нынешние проблемы в том или ином виде знакомы человечеству с древнейших.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** удаленная работа, коронавирусная эпоха, Пандемия COVID-19, самоизоляция, общество

**ТАРАСОВ Александр Евгеньевич** – кандидат политических наук, доцент Первого Московского государственного медицинского университета имени И.М. Сеченова. alexgarmisch@yandex.ru

**ТАРАСОВ Евгений Федорович** – доктор филологических наук, профессор, заведующий отделом психолингвистики Института языкознания Российской академии наук. eft35@mail.ru

Цитирование: Тарасов А.Е., Тарасов Е.Ф. Удалённая работа в коронавирусную эпоху: история, проблемы и перспективы [Электронный ресурс] // Мир лингвистики и коммуникации: электронный научный журнал. – 2020, № 4. – С. 238–266. Режим доступа: [www.tverlingua.ru](http://www.tverlingua.ru)

## **DISTANCE WORKING IN CORONAVIRAL ERA: HISTORY, CHALLENGES AND PROSPECTS**

**Aleksandr E. Tarasov, Evgeniy F. Tarasov**

The article deals with the distance working in coronaviral era: history. The authors come to the conclusion that the formation of a new post-covid world order is only just beginning, despite the fact that the current problems in one form or another are familiar to mankind from the earliest.

**KEY WORDS:** distance working, coronaviral era, COVID-19 pandemic, self-isolation, society

TARASOV Aleksandr E. – PhD in political science, Docent of I.M. Sechenov First Moscow State Medical University (Sechenov University). alexgarmisch@yandex.ru

TARASOV Evgeniy F. – DSc in Philology, Professor, head of the Department of psycholinguistics of the Institute of linguistics of the Russian Academy of Sciences. eft35@mail.ru

Citation: Tarasov A.E., Tarasov E.F. Distance working in coronaviral era: history, challenges and prospects [Electronic resource] // World of linguistics and communication: electronic scientific journal. – 2020, № 4. – P. 238–266. Access mode: [www.tverlingua.ru](http://www.tverlingua.ru)

## **Введение**

Пандемия COVID-19 потребовала широкого спектра противоэпидемических мер, среди которых изоляция и самоизоляция работников, чье непосредственное «физическое» присутствие на рабочем месте не нарушало работы предприятия. Речь идет в первую очередь о так называемых «офисных работниках», чьи действия на рабочем месте технически можно описать в рамках понятия «оператор компьютера». Развитие сетей цифровой связи и доступность компьютеров «персонального и офисного уровня», а также курс на «цифровизацию» экономики позволили оперативно перенести «офисную» информационную деятельность из офисов в квартиры. Так в нашу жизнь вошла «удалённая работа».

Несмотря на то, что у современного человека удалённая работа ассоциируется с компьютерами, сетями связи и в целом с информационными технологиями, удалённая работа – не изобретение нашего времени. Безусловно, уровень развития технологий изменил характер и форму удалённой работы, однако её внутреннее содержание и имманентно присущие ей проблемы с древних времен изменилось незначительно.

По мере возникновения крупных государств возникала проблема формирования механизма управления территориями и людьми на этих территориях живущими. Расстояния между отдельными частями государства уже не допускали «ручного» управления, когда правитель страны решал все без исключения вопросы, а «племенная аристократия» доводила принятые правителем решения до его подданных.

Существовавшие в Древнем мире технологии связи обеспечивали достаточно эффективное управление, однако, время, в течение которого сообщение могло быть доставлено, ограничивало возможности «оперативного» управления. Задача была решена путем разработки процедуры взаимодействия «управляющего на месте» и делегирования указанному лицу некоторых полномочий, в рамках которых он мог бы осуществлять «оперативное» управление. Так родилась «удалённая работа».

### **Что такое «удалённая работа»?**

С древности в удалённой работе мало, что изменилось. Конечно, бурное развитие средств связи, а затем и «информационных технологий» изменило некоторые технологические аспекты удалённой работы, но базовые принципы её остались неизменными.

Удалённая работа всегда регламентируется определенными правилами и процедурами, которые применимы только к ней, вспомним хотя бы торговые договоры, посольские обычаи или средневековый институт знатных заложников. Удалённая работа подразумевает культурную адаптацию участников к окружению, в котором им приходится работать и жить.

Удалённая работа всегда ограничена в масштабах будь то торговля, дипломатия или виртуальный офис. Удалённая работа, например, торгового представителя, подразумевала однотипную деятельность, часто не подразумевавшую широкого спектра задач, всегда сезонную с учетом транспортной логистики и сырьевого характера колониальной торговли и

обязательный многолетний отрыв, а порой и изоляцию, от привычного окружения. Изоляция и инокультурное окружение формировали особую внутреннюю культуру, в результате чего после достаточно долгого пребывания на удалённой работе человек уже не мог повторно адаптироваться в общество, из которого он вышел. В британской литературе викторианских времен есть немало образов людей, возвратившихся в Англию после долгих лет работы в Индии. Эти люди принесли в Англию, помимо прочего, пристрастие к индийской кухне, которая до сих пор популярна на Британских островах.

Работа дипломата в принципе было априори связана с пребыванием на расстоянии от места жительства. Появление в 14-15 веках постоянных посольств и послов как представителей одного государства в другом привело к разработке правил и процедур общения посла с правителем страны. Так называемый «посольский обычай» позже был унифицирован и кодифицирован в форме международных конвенций.

Работа в другой стране всегда сопряжена с контактом между различными культурами, и успешность удалённой работы всегда определяется способностью человека присвоить иную культуру. Это создает проблемы адаптации, недаром многие произведения, вышедшие из-под пера людей, работавших на удалённой работе, полны красочных описаний обычаев и образа жизни других стран.

Таким образом, удалённая работа – это *«осуществление деятельности в инокультурном окружении, в рамках определенных правил и процедур и с известной долей самостоятельности»*.

### **«Удаленка» древности**

Удалённая работа в Древнем мире появилась вместе с появлением крупных империй. Греческие города-государства несмотря на высокое развитие культуры и технологий по-настоящему в удалённой работе не

нуждались. Схема управления древнегреческим полисом была достаточно простой. Правитель или коллективный орган управления вполне справлялись с задачами в судебной, исполнительной и законодательной сферах. За несколько веков истории Древней Греции отметилось больше политических деятелей, чем в некоторых государствах за всю их историю.

Безусловно, древние греки предпринимали попытки расширения границ Греции, однако создаваемые греческие колонии копировали модель управления полисами. Отсутствие необходимости обеспечить надежный канал связи за пределами страны хорошо иллюстрируется примером с битвой при Марафоне, когда гонец, доставивший сообщение на расстояние около 40 км, вошёл в историю, а сам этот единичный эпизод был мифологизирован.

### **Персия и сатрапии**

В отличие от небольшой Греции с отдельными городами-государствами Персидская империя времен Ахеменидов не могла позволить себе ограничиться «голосовыми» указаниями из «центра». Проблема непосредственного управления была решена путем организации «сатрапий», которые управлялись наместниками из числа родственников царя и из высшей знати. Сатрапы подчинялись царю и обладали всей полнотой власти в своей сатрапии, включая военную, исполнительную и судебную власть. Сатрапии создавались в границах и на территориях, захваченных Персидским империей. Сатрап не навязывал населению покоренной территории язык или религию, часть местных обычаев сохранялась. Более того, сатрап мог чеканить собственную монету. Фактически перед «федеральным центром» сатрап отвечал только за сбор налогов в денежном и натуральном виде, за сохранение правопорядка и мобилизацию местного населения в разномастную армию Ахеменидов (Олмстед А.Т., 2012). Система сатрапий оказалась настолько удачной, что сохранилась и после падения

Персидской империи, и в несколько урезанной форме использовалась при династии Сасанидов вплоть до раннего Средневековья (Дашков, 2008).

«Работа» сатрапа – типичный пример удалённой работы: сатрап находился в инокультурном окружении, обладал значительной самостоятельностью и выполнял сравнительно ограниченный круг обязанностей. Сатрап сталкивался с проблемами, свойственными любой удалённой работе. Сатрап был вынужден вникать в распри местной аристократии, учить местный язык или окружать себя надёжными переводчиками, перевозить частично свою семью и родственников в сатрапию, сужая для них «горизонт будущего» - сложно организовать карьеру в инокультурной и зачастую враждебной среде. «Удалённая работа» сатрапа не позволяла ему в полной мере участвовать в политической жизни империи и сильно ограничивала возможности «карьерного роста», хотя сатрапы часто были родственниками цари и теоретически могли претендовать на престол.

Сатрапы подходили к решению проблем разными путями от затворничества и бесконечных развлечений до полного «встраивания» в местную родовую аристократию за счет династических браков и оголтелого сепаратизма.

### **Древний Рим**

Огромные даже по нынешним меркам расстояния между территориями Римской империи требовали системы эффективного управления, которое не ограничивалось бы сбором и транспортировкой денежных средств, но и включало бы в себя механизм обеспечения правопорядка на захваченных территориях. С технической точки зрения римляне привнесли два необходимых элемента в организацию «удалённой работы»: наместник назначался на определенный срок и была построена сеть дорог, обеспечивавшая не только «молниеносное» перемещение римских легионов

в «горячую точку», но и бесперебойную связь с провинциями. Следует также отметить, что работа наместника регулировалась нормами Римского права, которое распространялось и на местное население, которое при этом сохраняло некоторую культурную, религиозную и даже судебную автономию (Маккоби, 2006).

Опять мы наблюдаем типичную картину «удалённой работы»: инокультурное «варварское» окружение, необходимость пользоваться *lingua franca*, отрыв от привычного окружения и узкий перечень обязанностей. Римский наместник сталкивался с теми психологическими проблемами, что и сатрапы: необходимость присвоения чужой культуры, необходимость принимать решения, как с оглядкой на «федеральный центр», так и на местную аристократию, и ограниченность круга общения. Примеров того, как пытались разрешить эти проблемы «удалённой работы» римские чиновники, немало, напомним лишь самый известный случай римского прокуратора Понтия Пилата.

Немудрено, что работавшие на «удалёнке» римляне стремились «командировку» завершить и вновь окунуться в политические интриги столицы Империи. История Древнего Рима полна примеров, когда наместник поднимал мятеж и стремился захватить власть в Риме.

### **Удалённая работа и глобализация**

Описание истории удалённой работы того периода было бы неполным, если бы мы не упомянули такое явление как глобализация. Существует много определений глобализации, но все они имеют общий элемент – в условиях глобализации любые процессы будь то политика, экономика или культура в силу различных причин начинают выходить за пределы юридически установленных политических границ и формируют систему взаимодействий и взаимосвязей, охватывающих значительные территории планеты (несмотря на определение с претензией на планетарный масштаб значительная часть

так называемых «процессов глобализации» охватывает лишь небольшую часть мира. Подобная ситуация связана с определенной «европоцентричностью» современной политологии, социологии и экономики, а также с использованием английского языка как научного *lingua franca* и как следствие этого значительного влияния англо-саксонской (протестантской) культуры на научный дискурс).

Считается, что человечество пережило несколько «волн» глобализации, которые сменялись периодами разрыва связей и усилением антиглобалистских, националистических и изоляционистских настроений. Первую волну глобализации связывают с распространением христианства в начале нашей эры, отправной точкой которого были события в Иудее, тогда одной из провинций Римской империи (Therborn, 2000). Существуют различные точки на то, что послужило причиной массового отказа от традиционных языческих верований в пользу «новой» авраамической религии. Это безусловно интересный с научной точки зрения вопрос, однако он выходит за рамки настоящей статьи.

Распространение христианства в начальный период, когда оно ещё не стало государственной религией Древнего Рима при Константине Великом, а за пределами Римской Империи и позже, осуществлялось в виде проповеднической деятельности апостолов (кстати, в переводе с греческого слово апостол означает «посланник»), которые несли нехристианским народам Слово Божие.

Деятельность многих раннехристианских проповедников во многом соответствует определению «удалённая работа»: проповедник был ограничен в возможностях, в силу существовавшей тогда во многих государствах религиозной политики. Проповедник был вынужден придерживаться установленной доктрины, отклонения от которой не допускались и осуждались. Проповедник «работал» в инокультурном и зачастую враждебном окружении. Проповедник зачастую был один и страдал от



одинокости. «Работа» проповедника была опасной и тяжелой, недаром многие апостолы почитаются как мученики.

Проблемы «удалённой работы» проповедники решали разными путями. Если народ, в котором велась проповедь, не знал греческого языка (*lingua franca* эллинистического мира), то Священное Писание частично или полностью переводилось на местный язык или на язык образованной части населения (*Biblia Vulgata*) и часто трансформировалось для адаптации к местной культуре (самый известный пример такой адаптации использование веток вербы вместо листьев пальмы при праздновании двенадцатого праздника «Вход Господень в Иерусалим» (Вербное воскресенье)).

Таким образом, глобализация с самой первой волны была связана с «удалённой работой» в самом широком смысле этого слова.

### **Диаспоры**

Описание «удалённой работы» так или иначе связанной с религией и сопутствующих методов решения проблем было бы не полным без упоминания диаспор. Диаспорой изначально называлась община граждан древнегреческого полиса, которые переселялись на новые территории для их экономического освоения и колонизации. Впоследствии это определение стало обозначать сообщество лиц, проживающих компактно за пределами своей этнической территории. Крупнейшие диаспоры насчитывают по несколько десятков миллионов человек и играют значительную экономическую, политическую и культурную роль в жизни стран проживания (Трофимова, 2005).

История и функционирование диаспор демонстрируют возможные пути решения проблем, связанных с «удалённой работой». Диаспора, с одной стороны, обеспечивает сохранение национальной идентичности (самобытности), позволяя членам диаспоры интегрироваться в инокультурное сообщество в степени, позволяющей вести материальное и

духовное производство и, как следствие иметь определенную экономическую, а зачастую, и политическую самостоятельность (например, национальные лобби в различных странах). С другой стороны, диаспора способствует изоляции своих членов от инокультурного окружения, фактически препятствуя культурному взаимодействию и углубляя негативное восприятие представителей другой культуры вплоть до ксенофобии.

Диаспора, которая изначально формировалась в рамках решения ограниченного круга чаще всего экономических задач, очень редко уделяет достаточно внимания расширению сферы деятельности своих членов, усугубляя ситуацию с ограниченным спектром обязанностей участников «удалённой работы». Невозможность или неспособность выйти за пределы диаспоры создает значительные психологические проблемы, которые зачастую сильно затрудняют «удаленную работу».

### **«Удалённая работа» в Средневековье**

Форсированным маршем римский легион мог пешком пройти около 50 км за сутки. Система ямской гоньбы в России, использовавшая лошадей, обеспечивала скорость доставки государственной корреспонденции до 150 км в сутки. Почти трехкратный рост скорости доставки информации обеспечивался наличием на пути следования специальных пунктов, где гонец мог сменить лошадей и отдохнуть.

В Средневековье перемещение от одного населенного пункта до другого не было безопасным, и зачастую простая поездка на богомолье требовала организации отдыха, питания и охраны (в качестве описания такого путешествия можно привести «Кентерберийские рассказы» Дж. Чосера, посвященное паломничеству из Лондона в Кентерберии в XIV веке). Для обеспечения бесперебойного управления государством создавалась система защищенных сооружений, которые обеспечивали защиту и отдых

короля и крупных феодалов. Фактически на подобные сооружения – замки – в ту эпоху опиралось «информационное» взаимодействие государственных структур. Помимо собственно замков, строились религиозные центры – монастыри, которые также были «опорными пунктами» государственного управления.

Замки и монастыри всегда имели гарнизоны, обеспечивающие оборону, а местное население обеспечивало снабжение замка продовольственными припасами. Расстояние между замками позволяло прибыть из одного защищенного пункта в другой в течение светового дня. Гарнизон замка, обычно включался в более крупные подразделения (примером такого подразделения может служить стрелецкий приказ в России в XVI веке).

Гарнизоны в замках и городах находились там на постоянной основе. Военнослужащие гарнизонов проживали в гарнизонах, но подчинялись центральному командованию. Иными словами, мы имеем ещё один пример, удалённой работы со всеми достоинствами и проблемами. И регулярные «брожения», и пьянство в гарнизонах в Средневековье и в начале эпохи Возрождения позволяют сделать вывод о том, что проблемы эти если и решались, то с весьма ограниченным успехом.

Обсуждение аспектов «удалённой работы» в Средневековье требует упоминания института знатных заложников-аманатов и династических браков.

Аманат или таль – это лицо знатного происхождения, которое удерживалось одной из сторон договора, обычно победителем или сюзереном, для обеспечения точного выполнения условий договора (Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона, 1890–1907). Обычай брать заложников был очень распространённым вплоть до XVII века (Vance, 2000). И хотя заложник проживал на правах пленника, очень часто он пользовался значительной свободой и не был изолирован, что позволяло использовать данного человека в качестве дипломатического представителя.

Если договор не был результатом войны, то зачастую для обеспечения выполнения его условий заключался династический брак. Если не учитывать репродуктивную составляющую подобного брака, то перед нами типичный пример «удалённой работы»: лицо выполняет узкий круг задач вдали от «головного офиса» в инокультурном окружении. Культурные и просто личные проблемы такой «удалённой работы» широко отражены в воспоминаниях правящих особ (в качестве примера можно привести переписку Анны Ярославны (королевы Франции) о впечатлениях от французского королевского двора и воспоминания Екатерины Второй о прибытии в Россию – просто-таки клинические случаи культурного шока).

### **Дипломатия и разведка: две стороны удалённой работы**

Существует несколько версий относительно того, как появились постоянные посольства. Одна из самых распространенных теорий постулирует, что первые посольства похожие на современные дипломатические представительства появились в Европе в XV веке (Зонова, 1995).

Положение посла и его свиты разительно отличалось от положения аманата, однако, тем не менее было строго регламентировано. В каждой стране существовали официальные правила поведения дипломатов в стране пребывания – посольский обряд (обычай) (Дипломатический словарь, 1948).

Посольский обычай, по сути, представляет собой описание местных культурных обычаев для иностранного дипломата. Причем нарушения посольского обычая сопровождались серьёзными международными проблемами и могли иметь тяжкие последствия для нарушителя.

Как и в остальных случаях удалённая работа оказывала сильнейшее влияние на дипломатов. Если кто-то из них оказывался неспособным адаптироваться к инокультурному окружению, то его карьера быстро

заканчивалась, а в истории он оставался лишь автором мемуаров, где он изливал свои обиды.

Здесь следует упомянуть также нелегальную разведку, которая от дипломатии зачастую отличалась лишь тем, что в отличие от дипломатов разведчики-нелегалы не афишировали свою связь с иностранным государством. Опять-таки нелегальная разведка представляет собой типичный пример удалённой работы со всеми имманентно присущими этому виду деятельности культурными и психологическими проблемами.

В силу высокой ответственности, сопряженной с нелегальной работой, когда разведчик должен был полностью мимикрировать под представителя другой культуры, при отборе и подготовке кадров для нелегальной резидентуры особое внимание уделялось психологической устойчивости и способности присвоить чужую культуру.

### **Мировая торговля: освоение колоний и присвоение чужих культур.**

Начиная с эпохи великих географических открытий начинает формироваться новый тип удалённой работы – торговые представительства. Они были форпостами продвижения экспансионистской политики и поддерживались не только финансово, но зачастую военной мощью государства. В Великобритании в XVIII-XIX веках в силу наличия майоратного права наследования младшие потомки мужского пола были вынуждены добиваться «золота и славы» за пределами Британских островов в многочисленных британских колониях.

Очень часто эти люди проводили на службе в колониях большую часть жизни в окружении другой культуры и при достаточно слабой связи с родственниками в метрополии. В силу необходимости контактировать с «туземным» населением как в деловых, так и бытовых вопросах, а также в силу условий проживания, представители английского дворянства на

удалённой работе в колонии адаптировались к местной культуре и трансформировали эту культуру для своих нужд. В английской литературе того времени есть немало образов предпринимателей из островной Англии, которые, возвращаясь из колоний, приносили с собой элементы «туземного» мировоззрения и культуры. Одной из специфических черт «вернувшегося» англичанина было пристрастие туземной культуре (британская кухня несет на себе отпечаток колониальной торговли – англичане пьют чай, который был завезен из Китая, и традиционная английская кухня включает индийские пряности. В 1810 году в Англии был открыт ресторан индийской кухни с индийским антуражем, который пользовался спросом среди действующих и бывших работников Ост-Индской компании).

### **А что в России?**

С самого начала своей истории Россия находится на перекрестке торговых и логистических путей. Неизбежный культурный обмен привёл к присвоению значительного объема культурных артефактов – технологий и обычаев, которые наряду с их носителями были интегрированы в российское культурное пространство. Об интенсивности культурного обмена говорят многочисленные заимствования в русском языке.

Значительная территория Российской Империи требовала эффективной системы управления, которая могла бы обеспечить эффективность и оперативность проведения государственной политики. Фактически, начиная со Средневековья, на территории России внедрялись технологии управления восточных империй и, в первую очередь, империи Чингисхана. Эти технологии в основе своей имели «удаленную работу», когда руководители «на местах» прямо подчинялись центральному правителю, а их самостоятельность, в основном, ограничивалась финансово-хозяйственной деятельностью и судопроизводством.

Данная система была не свободна от недостатков, имманентно присущих удалённой работе – о самодурстве царских наместников и казнокрадстве авторы писали на протяжении столетий. Неоднократно предпринимались попытки её реформирования с переменным успехом.

В России помимо удалённой работы в системе государственного управления в XVII-XIX века сформировалась сезонная форма удалённой работы, получившая название отхожих промыслов. С одной стороны, появление отхожих промыслов было связано с разложением феодальной системы сельскохозяйственного производства в связи с бурным развитием промышленности и транспорта, требовавшими новых рабочих рук, а с другой стороны, отхожие промыслы стали основой для развития городской культуры как в бытовом, так и производственном аспектах.

Сезонная миграция была сопряжена с различными психологическими проблемами, которые, впрочем, были достаточно типичными для удалённой работы. Одиночество и отрыв от привычного круга общения, а также культурный шок, вот неполный список негативных последствий отходничества (Лактюнкина, 2012).

Особое место в истории культурных феноменов, связанных с социальным институтом удаленной работы, занимает Великая отечественная война советского народа против фашистской Германии в 1941–1945 гг.

В первые месяцы войны из европейской части страны на Урал были переведены многие заводы, которые для Государственных комитета обороны (ГКО), образованного на 9-й день войны, функционировали по принципу удаленной работы. Вся деятельность по передислокации промышленных предприятий на Урал управлялась из центра ГКО через уполномоченных на местах, которыми были секретари крайкомов и обкомов партии, а также работники местных комитетов обороны (Вдовин, 2019). За годы войны ГКО, руководя из единого центра удаленной работой, издал более 10 тыс. постановлений. Войсками нескольких фронтов руководила Ставка

Верховного Главнокомандующего, опираясь на оперативные разработки Генерального штаба. Сражающиеся войска, действующие за пределами мест своей постоянной дислокации, можно рассматривать как подразделения, «работающие удаленно». Сражающихся фронтов было так много, что Ставка руководила ими через своих представителей, которые координировали действия фронтов.

Оперативные планы для фронтов разрабатывались централизованно Генеральным штабом, который также контролировал и корректировал планы фронтов, если инициатива шла от командования фронтами. Но вся оперативная работа и руководство боевыми операциями на месте осуществлялась в соответствии с директивами Ставки. Заместители начальника Генштаба А. И. Антонов и С. М. Штеменко регулярно – иногда каждый день, являлись к Сталину как Верховному Главнокомандующему с докладами о положении на фронтах, демонстрируя обстановку на картах, справедливо полагая, что карта с нанесенной обстановкой является наиболее точным способом ориентирования в действиях фронтов.

Во время поездки Сталина на Тегеранскую конференцию С. М. Штеменко, который был членом делегации, пока поезд шел от Москвы до Баку, связывался с Генштабом по телефону и докладывал Сталину обстановку (Штеменко, 1968). Когда количество фронтов во время Висло-Одерской и Берлинской операций сократилось до трех (1-й и 2-й Белорусские и 1-й Украинский фронты), были упразднены представители Ставки и руководство фронтами осуществлялось непосредственно Ставкой, но соотношение центр–периферия сохранялось.

За время войны Ставка спланировала и руководила 9 кампаниями, 51 стратегической и 250 фронтовыми операциями. Многие из них, по словам Г. К. Жукова, стали беспримерными в истории войн, как по своим масштабам, так и по классическому их осуществлению.



Доказательным примером того, что боевые действия советских войск были организованы по принципу «удаленной работы» был разгром немцев под Сталинградом, руководимый Ставкой через своих представителей А. М. Василевского и Г. К. Жукова, которые координировали действия трех фронтов: Юго-Западного (командующий Н. Ф. Ватутин), Донского (К. К. Рокоссовский), Сталинградского А. И. Еременко).

В послевоенное время руководство Советскими оккупационными войсками в Германии, которыми с 31 мая 1945 г. Командовал Г. К. Жуков, осуществлялось Советским Верховным Главнокомандованием из Москвы.

### **Удалённая работа XX века: фрилансеры и офисная культура.**

Развитие сферы обслуживания в XX веке привело к появлению и последующему развитию так называемой «офисной культуры». Если раньше работа «с бумагами» в различных бюро различалась в силу наличия исторических традиций того или иного ведомства, то к середине XX века происходит унификация «офисной работы». Появление и широкое внедрение технических офисных средств – телефона, пишущей машинки и арифмометра – способствовало формированию двух практически непересекающихся культур: рабочей (офисной) и бытовой (домашней). Ещё одним фактором такого разделения была система трудового найма офисных работников, которые чаще всего нанимались на постоянную, а не временную или разовую работу.

Иллюстрацией наличия этих культур может послужить «дресс-код» - люди носили в офисах принятую в этих офисах одежду, а дома переодевались в домашнюю. Приносить работу «на дом» было неприято в силу отсутствия необходимого оборудования или условий.

В некоторых сферах деятельности место работы и место проживания совпадали, например, ремесленник жил в одном здании с мастерской или купец жил в здании лавки. И в этом случае деловая и бытовая сферы

разделялись (в России и многих европейских странах материал стен первого – делового – этажа здания часто отличался от материала жилых этажей. Это разделение нашло свое отражение в системе нумерации этажей в некоторых странах, где счет этажей начинается не с нижнего, а со следующего этажа).

Тем не менее, для представителей некоторых профессий существовала возможность переноса части трудовой деятельности за пределы офиса или в домашние условия. Подобный вид работы получил название фрилансинга (термин *freelance* (свободное копье) приписывается Вальтеру Скотту, обозначившему этим словом средневекового воина-наемника в романе «Айвенго». Вероятно, Вальтер Скотт пытался избежать употребления слов «наемник» (*mercenary*) и «ландскнехт» из-за негативных коннотаций, связанных с неоднозначной репутацией представителей данных профессий). Фрилансеры – это представители «свободных профессий», которые предлагают свои услуги на условиях разового или временного контракта, и работа которых не связана с регулярным пребыванием в офисе.

Хотя фрилансерство широко распространилось по миру после Второй Мировой Войны, с формальной точки зрения большинство фрилансеров не соответствуют своему названию в силу того, что многие фрилансеры имеют постоянное место работы, однако по разным причинам работают дома (так, например, советские писатели или артисты, работавшие по разовым договорам в кино или литературе, всегда имели постоянное место работы в театре, издательстве, редакции и т.п. Творческие работники, не имевшие постоянного места работы, считались тунеядцами по законам СССР). В СССР такие работники чаще именовались надомниками.

Развитие строительных технологий в XIX-XX веках позволило создавать, значительные перекрытые объемы. Это позволило организовать работу офисов таким образом, что все работники размещались в одном помещении. Подобный подход, получивший название «открытого офиса» (*open office*), стал доминирующим во второй половине XX века.

Открытый офис позволяет эффективнее организовывать коллективную работу и обеспечивает формирование единой производственной культуры в рамках «протестантской» этики, характерной для США и стран Западной Европы, где член сообщества (общины) не должен «отделяться от коллектива» (в качестве примера подобной этики можно привести обычай не закрывать занавесками окна в темное время\ суток, существующий в протестантских странах Европы и США). Однако подобному подходу присущи серьезные недостатки в виде плохих условий для индивидуальной работы и неизбежного стресса в результате этого. Были попытки обеспечить более индивидуализированные условия работы путем организации так называемых кьюбиклов, которые проблему так и не решили.

Отдельно следует отметить особенность бытовой культуры европейцев, включая жителей России, связанную со стремлением иметь возможность побыть дома одному, что выливается в стремление иметь отдельную комнату для каждого члена семьи в квартире или доме. Невозможность уединения может создать серьезные психологические проблемы. Так пребывание на одной территории в режиме самоизоляции во время эпидемии COVID-19 может привести к росту числа разводов и семейного насилия.

Объем работы и отсутствие в современном обществе признанных традиционных путей социализации в период после обучения в школе и ВУЗе привело к тому, что офисная культура стала включать и неформальное общение, а в нашу жизнь вошло понятие «служебный роман». Это явление, которое, по сути, суррогатная социализация, способствует разрушению, «горизонтальных» социальных связей и формированию протестной дезадаптации у части молодого поколения, препятствующей интеграции молодежи в жизнь социума.

## **Удалённая работа в условиях эпидемии COVID–19**

Прежде чем мы обратимся к анализу ситуации с удаленной работой в условиях эпидемии COVID–19, выскажем несколько соображений о современном представлении об удаленной работе с психологической точки зрения.

Для оценки эффективности принимаемых решений в области удаленной работы целесообразно учитывать следующие соображения.

Существует мнение, что удаленная профессиональная деятельность (телеработа, дистанционная работа) получила интенсивное развитие в последние полвека там, где стоимость доставки работника к месту работы существенно возросла и стала превышать стоимость доставки потребителям предметов, изготовленных работниками. Хотя существует и другая версия дистанционной работы, согласно которой рассредоточение работников в пространстве возникло по аналогии с концепцией распределенной ответственности, понимаемой как средство сохранения устойчивости управления в условиях угрозы ядерного нападения, для обеспечения которой в США была создана военная система связи, гражданским аналогом которой стал современный Интернет, стимулировавший процесс осознания роли речевых высказываний в ходе регулирования внешней и внутренней активности человека в статусе объекта речевого воздействия.

Внедрение Интернета в жизнь многих современных этносов расширило возможности регулирования деятельности получателей интернет-сообщений путем вербального конструирования для них реальности, в которой они функционируют как потребители услуг и товаров.

Для организации вербального конструирования реальности при помощи интернетных речевых сообщений возникла целая индустрия, нацеленная на создание специализированных речевых сообщений с номенклатурой новых профессий изготовителей ответственных текстов, которые стали исключительно креолизированными, содержащими вербальную

и также невербальную часть с ее уникальными возможностями трансформации изображения по размеру, форме и цвету.

Возможности Интернета транслировать речевые сообщения множественному адресату вызвали к жизни новые профессии изготовителей текстов: копирайтеры создают тексты с заранее заданными свойствами, рерайтеры пересказывают тексты, изменяя лексическое оформление и создавая тем самым новые тексты, контент-менеджеры редактируют тексты, дизайнеры создают внешнюю форму как правило креолизованных текстов. Сюда нужно добавить переводчика, программиста-верстальщика, специалиста по рекламе, веб-аналитика и других специалистов. Носители этих профессий в своем большинстве работают удаленно как фрилансеры.

В дальнейших рассуждениях целесообразно исходить из следующей мысли А.Н. Леонтьева о человеческой деятельности: «В каких бы, однако, условиях и формах ни протекала деятельность человека, какую бы структуру она ни приобретала, ее нельзя рассматривать как изъятую из общественных отношений из общества» (Леонтьев, 1974).

Этот тезис А.Н. Леонтьева может быть дополнен мыслью о том, что любая деятельность детерминирована не только социумом, но и этнической культурой, присвоенной участниками совместной деятельности (СД). Любая СД несет на себе следы этнической культуры, в которой она была сформирована.

Эта этнокультурная детерминация проявляется, в первую очередь, в потребностно-мотивационной сфере деятелей, которая отображает их потребности и предметы, их удовлетворяющие, и, во-вторых, в операциях – способах совершения действий, входящих в деятельность. Операции в профессиональной деятельности непосредственно зависят от условий природного ландшафта, в котором обитает конкретный этнос.

Помимо этнокультурной специфики любой СД в ней присутствуют неизменные надкультурные компоненты в этнокультурной редакции.

Надкультурные компоненты любой дистанционной работы (деятельности) можно найти только в ее структуре.

Деятельность – активность человека, направленная на преобразование природы в интересах отдельного человека и всего общества. Будучи универсальным основанием человеческого мира, она задает универсальные схемы деятельности в любой этнической культуре: субъект, объект (действительность, преобразуемая в продукт), предметы-орудия (в реальной форме или в виде образов сознания), действия, побуждаемые мотивом деятельности, но направленные на свои цели.

Эти структурные надкультурные компоненты можно найти в любой удаленной деятельности, начиная с Марко Поло, полковника Абея, крейсера «Варяг», научных экспедиций в Арктике и Антарктике и кончая сегодняшними водителями-дальнобойщиками и российскими военнослужащими ВКС в современной Сирии.

Теперь мы переходим к анализу проблем удаленной работы в условиях COVID–19.

В настоящее время в силу отсутствия специфических лекарств или надежной схемы вакцинации наилучшим способом ограничить распространение коронавирусной инфекции считается соблюдение барьерных мер профилактики и изоляция. Массовая изоляция граждан получила название «самоизоляция». С учетом того, что в городах значительная часть населения работает в офисах и совершает массовую маятниковую миграцию, которая в силу низкой санитарной культуры и дисциплины населения, особенно молодежи и мужчин, становится фактором распространения коронавируса, вопрос о переносе офисной работы из офиса на место проживания работника становится весьма актуальным.

Надомная офисная работа, связанная с работой на компьютере, включенном в общую сеть, в настоящее время получила название «удалённой работы» или «удалёнки». Несмотря на то, что это не удалённая

работа в прежнем понимании этого выражения, работе на дому в условиях карантина или самоизоляции присущи те же самые проблемы, что и удалённой работе с древнейших времен.

Вынужденные изоляция и отрыв от культурного окружение, характерные для удалённой работы в древние и не очень времена, в условиях карантина присущи и современной удалённой работе. Столкновение различных культур, от которого страдали ещё персидские сатрапы и немецкие купцы, в современных условиях трансформировались в многократном в течение суток переходе от офисной к бытовой культуре и обратно. Однако, большинство граждан не подготовлены к данным условиям, потому что до недавнего времени обеспечение психологической устойчивости входило только в программы обучения ограниченного круга лиц, ориентированных на выполнение специальных или боевых задач.

### **Чем же обусловлены данные проблемы и что можно предпринять для их решения?**

Особую проблему представляет разрыв между офисной и бытовой культурой. В первую очередь, это связано с принятыми методами офисного управления, которое опирается на взаимодействие в условиях визуального и/или голосового контакта. В отличие от, например, вооруженных сил, где значительная часть управления обеспечивается путем передачи письменных приказов и инструкций, а объем устных распоряжений ограничен вполне конкретными ситуациями, оперативное управление офисными работниками по большей части остается голосовым, несмотря на развитие средств связи позволяющих имитировать голосовое управление (мессенджеры).

Кроме того, в офисной культуре не столь развиты механизмы обратной связи, что вынуждает руководителей контролировать буквально каждый шаг сотрудников в прямом смысле этого слова, тем более что технология «открытого офиса» это позволяет. В России также в силу, вероятно,

исторических традиций в невоенной сфере не сильно развита практика делегирования полномочий.

Следует также отметить и чисто финансовую сторону вопроса, потому что расходы на содержание офиса переносятся на себестоимость, и поэтому повышение эффективности и надежности управления оценивается как внешняя управляемость и контролирование сотрудников, а не результат работы. Отсюда видимая или мнимая «красивая» работа офиса часто выглядит реальным путем снижения накладных расходов.

Разрыв между офисной и бытовой культурой усугубляется традиционным для России совместным проживанием различных поколений одной семьи на зачастую ограниченной территории. И те стрессогенные факторы, которые в обычное время ограничивались территорией «офиса», распространяются на территорию «дома», трансформируя структуру межличностных отношений – трудно, например, объяснить родственникам, особенно представителям других поколений, что пребывание дома не означает «свободного» времени и, что человек, фактически находясь «дома» в реальности находится «на работе».

История показывает, что культурные различия и связанные с ними проблемы можно разрешить или в значительной степени снизить их остроту за счет культурной адаптации. Однако традиционно применяемые методики решения проблем столкновения/взаимодействия культур вряд ли будут эффективными в данном случае. Во-первых, на культурную адаптацию требуется время, иногда годы или десятилетия, в то время как эпидемия продолжается несколько месяцев. Во-вторых, культурная адаптация требует от человека значительных материальных и психологических ресурсов, которые не всегда были доступны даже сатрапам и богатым купцам, а про простых граждан и говорить не приходится. В-третьих, зачастую сложно найти баланс между сохранением культурной идентичности из-за опасности социальной изоляции и «геттоизации» и национально-культурной



интеграции из-за опасности полной ассимиляции, которая традиционно негативно воспринимается в этносах.

Безусловно культурная адаптация сильно облегчается при наличии культурного окружения начиная от национальных слобод и кварталов и кончая религиозными организациями за границей и диаспорами. Однако такой подход требует наличия системы социальных связей за пределами семьи, что противоречит логике противоэпидемических мероприятий.

В этих условиях возникает насущная необходимость консолидации общества для эффективного решения организационных, технических и психологических проблем «удалённой «работы». Следует подчеркнуть, что решить эти проблемы силами одного человека или одной семьи трудно или невозможно в силу ограниченности ресурсов. Решение проблем на уровне отдельной фирмы вряд ли будет удовлетворительным по чисто экономическим соображениям и из-за того, что проблемы такого масштаба находятся за горизонтом планирования большей части бизнеса. Решение проблемы на федеральном/государственном уровне сопряжено со значительной коррупционной составляющей, обусловленной новизной ситуации и отсутствием необходимых технологий и процедур оценки эффективности принимаемых решений в социальной сфере.

В настоящий момент видятся несколько направлений решения:

1) Признание существования и широкое обсуждение проблем «удаленной работы» и столкновения/взаимодействия бытовой и офисной/профессиональной культур.

2) Обеспечение бесконфликтного взаимодействия бытовой и офисной культур за счет разъяснения и пропаганды наименее деформирующих техник и схем межкультурного взаимодействия.

3) Дальнейшая цифровизация непроизводственной (офисной деятельности). Причем необходимы меры в том числе и принудительного и

стимулирующего характера как в отношении граждан, так и в отношении бизнеса.

4) Формирование цифровой культуры населения. Существующие программы образования и переподготовки не обеспечивают уровень владения информационными технологиями, позволяющими полноценно участвовать в цифровой жизни общества.

5) Формирование новой офисной культуры. Распространение передового опыта цифровой бюрократии, которое особенно заметно в экономической сфере и в сфере взаимодействия гражданина с правительством, необходимо направить и на неэкономические сферы. Здесь проблема усугубляется вопросами распределения финансовой и технической ответственности между различными составляющими общества.

6) Формирование новых возможностей социализации. На сегодняшний день система постепенного интегрирования молодого поколения во «взрослую» жизнь общества, включавшая в себя образовательные учреждения и культурно-досуговую деятельность, в значительной степени утрачена, а оставшиеся элементы воспитательной работы или ограничены (например, неэффективная система профориентации), или коммерциализированы (с соответствующими ограничениями, обусловленными чисто экономическими причинами), или политизированы (система досугового воспитания активно эксплуатируется различными сообществами в качестве ресурсной базы для расширения численности участников).

7) Формирование нового профессионального сознания, которое бы включало реалии сегодняшнего дня и учитывала тенденции будущего развития. В частности, необходимо осмысление и выработка процедур дистанционного взаимодействия в расширяющемся спектре видов деятельности.

## **Заключение**

История современного человечества прошла точку бифуркации в виде пандемии COVID-19, и мир никогда уже не будет «до коронавируса». И если медицинские и политические проблемы коронавирусной эпидемии вполне осознаваемы, и перспективы их решения не выглядят отдаленными и неопределенными, то формирование нового пост-ковидного мироустройства только-только начинается, несмотря на то, что нынешние проблемы в том или ином виде знакомы человечеству с древнейших.

Поэтому особую важность и актуальность приобретает не только решение насущных задач, необходима дальнейшая разработка проблем, связанных с длительными противоэпидемическими предприятиями и самоизоляцией.

## ***Ссылки – References in Russian***

Вдовин, 2019 – *Вдовин А.И.* СССР. История великой державы (1922–1991 гг). – М.: РГ – Пресс, 2019. – 768 с.

Дашков, 2006 – *Дашков С.Б.* Цари царей – Сасаниды. История Ирана III – VII вв. в легендах, исторических хрониках и современных исследованиях. – М.: СМИ-АЗИЯ, 2008. – 352 с.

Дипломатический словарь, 1948 – *Дипломатический словарь / А.Я. Вышинский, С.А. Лозовский.* – М.: Государственное издательство политической литературы, 1948.

Зонова, 1995 – *Зонова Т.В.* Дипломатическая служба Италии. Исторический очерк. – М.: Московский государственный институт международных отношений (университет), 1995. – 165 с.

Лактюнкина, 2012 – *Лактюнкина Т. Э.* Отхожие промыслы как фактор разложения феодально-крепостнического уклада экономики России (на материалах Оренбургской и Уфимской губерний). Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и

искусствоведение // Вопросы теории и практики Тамбов: Грамота. – 2012, № 2 (16): в 2-х ч. Ч. II. С. 113–116.

Леонтьев, 1974 – *Леонтьев А.Н.* Общее понятие о деятельности // Основы теории речевой деятельности. – М.: Наука, 1974. – 368 с.

Маккоби, 2006 – *Маккоби Х.* Революция в Иудее. – М.: Мосты культуры, 2006. – 290 с.

Олмстед, 2012 – *Олмстед А.Т.* История Персидской империи. – Москва: Центрполиграф, 2012. – 574 с.

Трофимова, 2005 – *Трофимова Е.Л.* Влияние диаспор на развитие межнациональных отношений // Сибирский психологический журнал. – Томск, 2005, № 21. – С. 50–54.

Штеменко, 1968 – *Штеменко С.М.* Генеральный штаб в годы. – М.: Воениздат, 1968. – С. 191–194.

Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона, 1890–1907 – *Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона*: в 86 т. (82 т. и 4 доп.). – СПб., 1890–1907.

### ***References***

Dashkov, S.B. (2008) *Kings of Kings – Sassanids. History of Iran III - VII centuries in legends, historical chronicles and modern research*, M., SMI-ASIA, 352 p. (in Russian)

*Diplomatic Dictionary* (1948) / A.Ya. Vyshinsky, S.A. Lozovsky, M., State Publishing House of Political Literature. (in Russian)

*Encyclopedic Dictionary of Brockhaus and Efron, (1890–1907)*: in 86 volumes (82 volumes and 4 additional), SPb. (in Russian)

Laktyunkina, T.E. (2012) Location industries as a factor in the decomposition of the feudal-serf structure of the Russian economy (based on materials from the Orenburg and Ufa provinces). Historical, philosophical, political and legal sciences, cultural studies and art history // *Questions of theory*

*and practice Tambov, Diploma, No. 2 (16): in 2 hours, Part II, pp. 113–116. (in Russian)*

Leontiev, A.N. (1974) *General concept of activity // Foundations of the theory of speech activity*, M., Nauka, 368 p. (in Russian)

Maccoby, H. (2006) *Revolution in Judea*, M., Mosty kultury, 290 p. (in Russian)

Olmsted, A.T. (2012) *History of the Persian Empire*, M., Tsentrpoligraf, 574 p. (in Russian)

Shtemenko, S.M. (1968) *General Staff in years*, M., Voenizdat, pp. 191–194. (in Russian)

Therborn, G. (2000) *Globalizations: Dimensions, historical waves, regional effects, normative governance // Intern. Sociology, L., Vol. 15, pp.151–179.*

Trofimova, E.L. (2005) *The influence of diasporas on the development of interethnic relations // Siberian psychological journal, Tomsk, No. 21, pp. 50–54. (in Russian)*

Vance, J. (ed.) (2000) *Encyclopedia of Prisoners of War and Internment*, Santa Barbara, Denver, Oxford, ABC–Clio, 637 p.

Vdovin, A.I. (2019) *USSR. The history of a great power (1922-1991)*, M., RG - Press, 768 p. (in Russian)

Zonova, T.V. (1995) *Italian diplomatic service. Historical sketch*, M., Moscow State Institute of International Relations (University), 165 p. (in Russian)