

УДК 331

Л. В. Сулова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва,
e-mail: larisasuslova@yandex.ru

СУЩНОСТЬ ЯВЛЕНИЙ “GHOST WORK” И “GHOSTWORKING” КАК ФЕНОМЕНОВ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: гост ворк, гостворкинг, экономика организации, гиг-экономика, форма труда, взаимоотношения работодателя и сотрудника, трудовая модель поведения, профессиональное развитие.

Статья посвящена исследованию сущности явлений ghost work и ghostworking как феноменов современной экономики организации. Оба термина не имеют переводных эквивалентов в русском языке, так как описываемые явления не изучались в трудах русских авторов. В работе изучена сущность трудовой модели ghost work, при которой отдельная осуществляемая посредством цифровой платформы задача выполняется исполнителем, не входящим в штат сотрудников компании. Выявлены общеэкономические, технологические и индивидуальные драйверы, способствующие возникновению и распространению описываемого явления; а также последствия его развития и меры по их регулированию. Далее в статье конкретизировано понятие ghostworking, означающее трудовую модель поведения, характеризуемую систематическим бездельем сотрудников под видом занятости, и определены сферы распространения явления в экономике организации. В работе изучены предпосылки для возникновения данного явления и последствия его популяризации; а также предложен ряд регуляторных импликаций, противодействующих развитию феномена ghostworking в экономике организации.

L. V. Suslova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: larisasuslova@yandex.ru

THE ESSENCE OF “GHOST WORK” AND “GHOSTWORKING” AS PHENOMENA OF THE MODERN ECONOMY OF THE ORGANIZATION

Keywords: ghost work, ghostworking, economy of the organization, gig economy, form of work, remote work, relationship between the employer and the employee, labor model of behavior, professional development.

The article is devoted to the study of the essence of such phenomena in the modern economy of the organization as ghost work and ghostworking. Both terms have no translation equivalents in Russian, since the described phenomena have not been studied in the works of Russian authors. In the paper the essence of the ghost work labor model is studied, in which a separate task carried out through a digital platform is performed by an executor who is not a part of the organization's staff. General economic, technological and individual drivers are identified that contribute to the emergence and spread of the described phenomenon; as well as the consequences of its development and measures to regulate them are revealed. Further in the article, the concept of ghostworking is concretized, which means a labor model of behavior characterized by systematic idleness of employees while pretending some busyness and the areas of spread of the phenomenon in the economy of the organization are identified. In the article the prerequisites for the emergence of this phenomenon and the consequences of its popularization are studied; and also a number of regulatory implications to counteract the development of the phenomenon of ghostworking in the organization's economy are proposed.

Введение

Актуальность темы работы обусловлена, во-первых, трансформациями в сфере труда, где множество современных сотрудников склонны к выполнению краткосрочных проектов и задач работодателя, выдвигая на первый план собственные приоритеты, такие как гибкость рабочего графика, мобильность

и готовность к переменам. В связи с этим появилась альтернативная форма занятости, именуемая англоязычными исследователями термином ghost work (гост ворк), который на данный момент времени не описан в исследованиях русских экономистов и не имеет устоявшегося русскоязычного переводного эквивалента. Словосочетанием ghost

work в англоязычных научных исследованиях обозначают тип занятости, который используется в работе онлайн-систем и приложений, когда сотрудник выполняет задачи, приписываемые пользователями этого программного обеспечения искусственному интеллекту. Во-вторых, в трудах иноязычных ученых изучается похожий по звучанию и написанию термин *ghostworking* (гостворкинг), состоящий из тех же основ, что и описанное выше понятие но со слитным написанием, однако принципиально отличающийся в плане смыслового содержания. Под словом *ghostworking* англоязычные исследования подразумевают систематическое безделье работника в течение рабочего дня, где он создает видимость рабочей активности. Ввиду отсутствия русскоязычных эквивалентов обоих понятий в данной работе мы будем пользоваться языковыми соответствиями гост ворк и гостворкинг, полученными путем их межъязыковой передачи с помощью транскрипции.

Учитывая описанные выше факты, возникает ряд противоречий между:

1) наличием и достаточно широким распространением названных явлений в экономике организации и отсутствием эквивалентов для их обозначения в русском языке;

2) появлением и распространением такой новой трудовой группы населения, как *ghost workers*, и ограниченностью знаний о ее взаимодействии с современной экономикой;

3) существующими знаниями о трудовой модели поведения работников под названием *ghostworking* и недостаточной изученностью специфических сторон данного явления.

Описанные выше противоречия необходимо решить в ходе специального анализа, раскрывающего сущность явлений *ghost work* и *ghostworking* как двух разных феноменов современной экономики организации, влияющих на изменения взаимоотношений между работником и работодателем. Изучение явлений *ghost work* и *ghostworking* позволит объяснить многие трансформации, происходящие на современном рынке труда.

Цель исследования – изучение сущности феноменов *ghost work* и *ghostworking* на предмет исключения их логического смешения.

Материал и методы исследования

Исследование ограничено тем, что при изучении сущности явлений *ghost work*

и *ghostworking* как феноменов современной экономики организации могут быть использованы только статьи и документы иностранных авторов ввиду отсутствия работ по данной теме у русскоязычных ученых. Информационной базой исследования послужили научные статьи и монографии по вопросам нового формата взаимоотношений между работодателем и сотрудником в рамках гиг-экономики. При проведении анализа явления *ghostworking* в данной работе привлекались медиа-источники. Мы также опирались на отдельные положения психологии и управления человеческими ресурсами русскоязычных ученых.

В работе были применены методы анализа и синтеза полученных данных.

Результаты исследования и их обсуждение

Современное общество сталкивается с огромными изменениями, происходящими в образе жизни людей, а в экономике меняются способы функционирования рабочей силы. В контексте концепции «четвертой промышленной революции», которая была изложена в 2016 году в одноименной книге автора К. Шваба, связанной с усиленной интеграцией киберфизических систем в производство [1]; а также в связи с новыми технологическими явлениями, такими как развитие искусственного интеллекта и интернета вещей, появилось понятие гиг-экономики, которая во многом будет определять будущее общества [2, с. 85]. Англоязычные авторы применяют для обозначения данного явления несколько синонимичных терминов: *gig economy* (гиг-экономика), *sharing economy* (экономика обмена), *collaborative economy* (коллаборативная экономика), *creative economy* (креативная экономика) [3]. Под гиг-экономикой понимается модель работы, когда бизнес привлекает стороннего специалиста на краткосрочной основе, который получает оплату за выполнение отдельного проекта или другой задачи в поставленные сроки. Данный исполнитель не входит в штат сотрудников компании, не связан с работодателем трудовым договором и не устроен на полную занятость. Посредничество между работодателем и исполнителем осуществляется через цифровые платформы [4, с. 232], что позволяет сообщать работникам их должностные инструкции для координации ра-

боты, требования и ожидания работодателя, а также объединять их в команды для выполнения краткосрочных задач, способствовать повышению их мотивации. Другими словами, цифровая платформа служит средством связи, через которую дается поручение, происходит контроль за выполнением работ и осуществляется оплата труда исполнителя на сдельной основе [5, с. 2]. Американские исследователи используют ряд терминов для обозначения подобного рода сотрудников: ghost workers, gig workers, giggers, modern precariat [6].

Термин ghost work был впервые введен антропологом М.Л. Грей и ученым-программистом С. Сури в книге “Ghost Work: How to Stop SiliconValley from Building a New Global Underclass”. Основным мотивом для создания термина была попытка определить тип работы и условий труда, где как бы «стерта» ценность человека, предоставляющего услугу. По словам авторов, гост воркеры – это невидимые работники, управляющие просматриваемыми нами приложениями на телефонах и веб-сайтах. Такой вид работы выполняется человеком, но, по мнению пользователя платформы, это автоматизированный процесс [7]. Очевидно, что в связи с ускоряющимися темпами инновационного обустройства человеческой жизни количество сотрудников типа ghost workers и организаций, использующих такую форму труда, будут неуклонно расти.

На основе описанных выше фактов можно дать следующее определение изучаемому явлению. Гост ворк – это нестандартный тип занятости, при которой бизнес без заключения трудового договора привлекает стороннего специалиста на условиях сдельной формы оплаты труда для выполнения отдельных задач по тегированию, модерации, редактированию и сортировке информации или контента на цифровой платформе.

В таблице 1 рассмотрим основные драйверы развития явления гост ворк.

Распространение явления ghost work в экономике организации может привести к:

1. Финансовым потерям в связи с теневой занятостью в бюджетных организациях.

Исследователи отмечают колоссальную коррупцию в качестве последствия наличия гост воркеров в бюджетных организациях [8, с. 674], где правительство тратит миллиарды долларов на оплату труда несуществующих сотрудников [9].

2. Низкому моральному духу сотрудников и снижению эффективности их работы, отсутствию карьерных перспектив [8, с. 674].

3. Эксплуатации труда и отсутствию защиты работников.

Возможные регуляторные импликации для изучаемого феномена представлены на рисунке 1.

Далее перейдем к рассмотрению похожего по звучанию и написанию термина ghostworking, однако принципиально отличающегося в плане смысловой нагрузки.

Таблица 1

Драйверы распространения явления ghost work

Вид драйверов	Описание
Общэкономические	1. Пандемия COVID-19 повлияла на рынок труда, вызвав закрытие ряда организаций в сфере услуг и рост безработицы. В результате чего удаленный формат работы, считавшийся ранее исключением для ряда отраслей и компаний, стал нормой. 2. Низкие доходы жителей периферии страны повышают уровень их мотивации к занятости гост ворк.
Технологические	1. Внедрение инноваций и развитие технологий снижают стоимость передачи информации, позволяя бизнесу во многом снизить затраты; а также способствуют росту увеличения мобильности населения. 2. Растет цифровая грамотность сотрудников.
Индивидуальные	1. Гост воркеры обеспечивают надлежащее качество и скорость выполнения работ в обмен на оговоренный размер оплаты труда. 2. Занятость типа гост ворк – это возможность человека организовать комфортную карьеру, не зависящую от образования и не требующую лидерских качеств. Гост воркеры могут самостоятельно выбирать проекты для реализации по своим интересам. Их также устраивает гибкий график работы из любой точки мира.

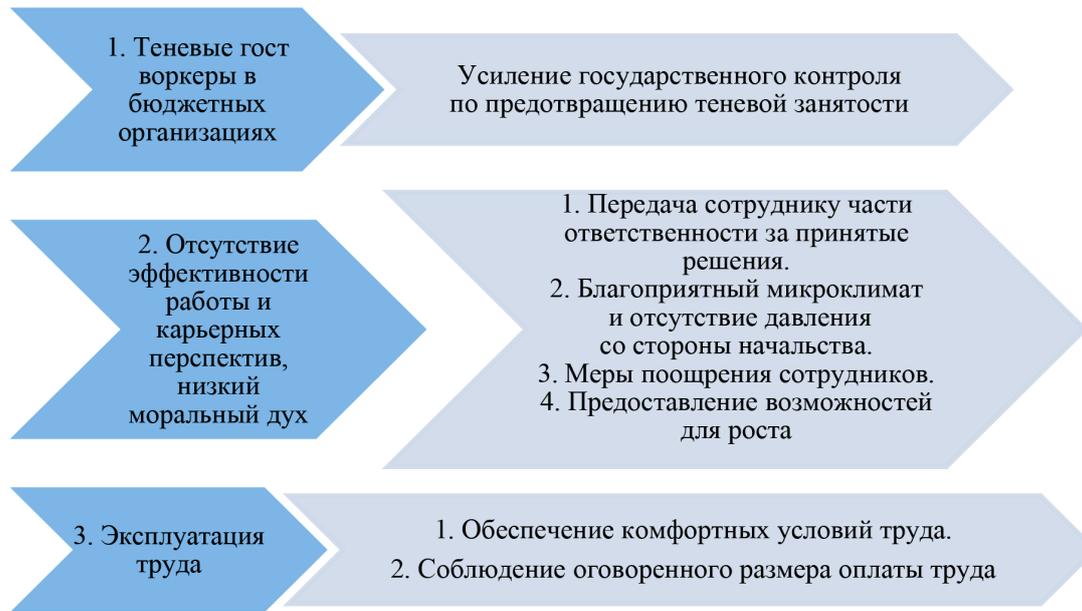


Рис. 1. Последствия распространения явления *ghost work* и регуляторные импликации

Проблемы гостворкинга в настоящее время широко дискутируются в СМИ, однако на данный момент не существует ни одной научной публикации, посвященной изучению данного феномена в экономике организации. Это не удивительно, так как науке известно множество случаев, когда журналисты являются авторами новых терминов, которые позже прочно входят в научный оборот. Примером тому служит относительно недавнее становление в экономических научных публикациях термина *quiet quitting* (тихое увольнение), изначально появившегося на одной из цифровых платформ для создания и просмотра коротких видео [10, с. 21], и привлечшего к себе широкое внимание СМИ.

Под обозначением *ghostworking* кандидат экономических наук Б. Робинсон в своей статье для «Форбс» понимает явление, когда работники создают видимость занятости, но не выполняют при этом реальную работу [11]. Согласно майской статье 2025 года журналистки А. Грэйс для «Нью-Йорк Пост», 58% сотрудников признают, что регулярно притворяются, делая вид, что работают [12]. Очевидно, что малоактивным работникам не свойственно проявление инициативы, дополнительных усилий или творческого подхода, они не готовы работать сверхурочно и не являются частью команды [10, с. 21].

В связи с перечисленными фактами можно установить, что явление *ghostworking* особенно распространено в тех сферах, где

не измеряется эффективность труда либо производительность. Например, оно популярно среди сотрудников современных офисов, где большая часть выполняемой работы характеризуется однотипностью операций, в которых нет места творчеству. В результате человек выполняет несложную порученную работу, знакомую ему до тонкостей, фактическое осуществление которой не занимает у него много времени. При первой же возможности можно застать таких сотрудников глубоко погруженными в просмотр сайтов, фильмов или социальных сетей. Неслучайно бытует мнение, что именно в среде офисных сотрудников изначально появились интернет-мемы, флешмобы и другие виртуальные феномены. Ситуацию с полной потерей инициативы зачастую усугубляет непонимание людьми цели своей деятельности или ее практической пользы.

К представителям профессий, чаще имитирующих занятость в течение рабочего дня, относят, главным образом, офисных сотрудников нижнего и среднего звена, число которых, по имеющимся в России оценкам, составляет почти половину от всех занятых в сфере экономики. Сюда причисляют работников бухгалтерии, секретариата, охраны, служб по подбору персонала; а также представителей творческих профессий: специалистов по маркетингу и рекламе, дизайнеров. Однако сложнее всего контролировать рабочее поведение тех, кто работает удаленно.

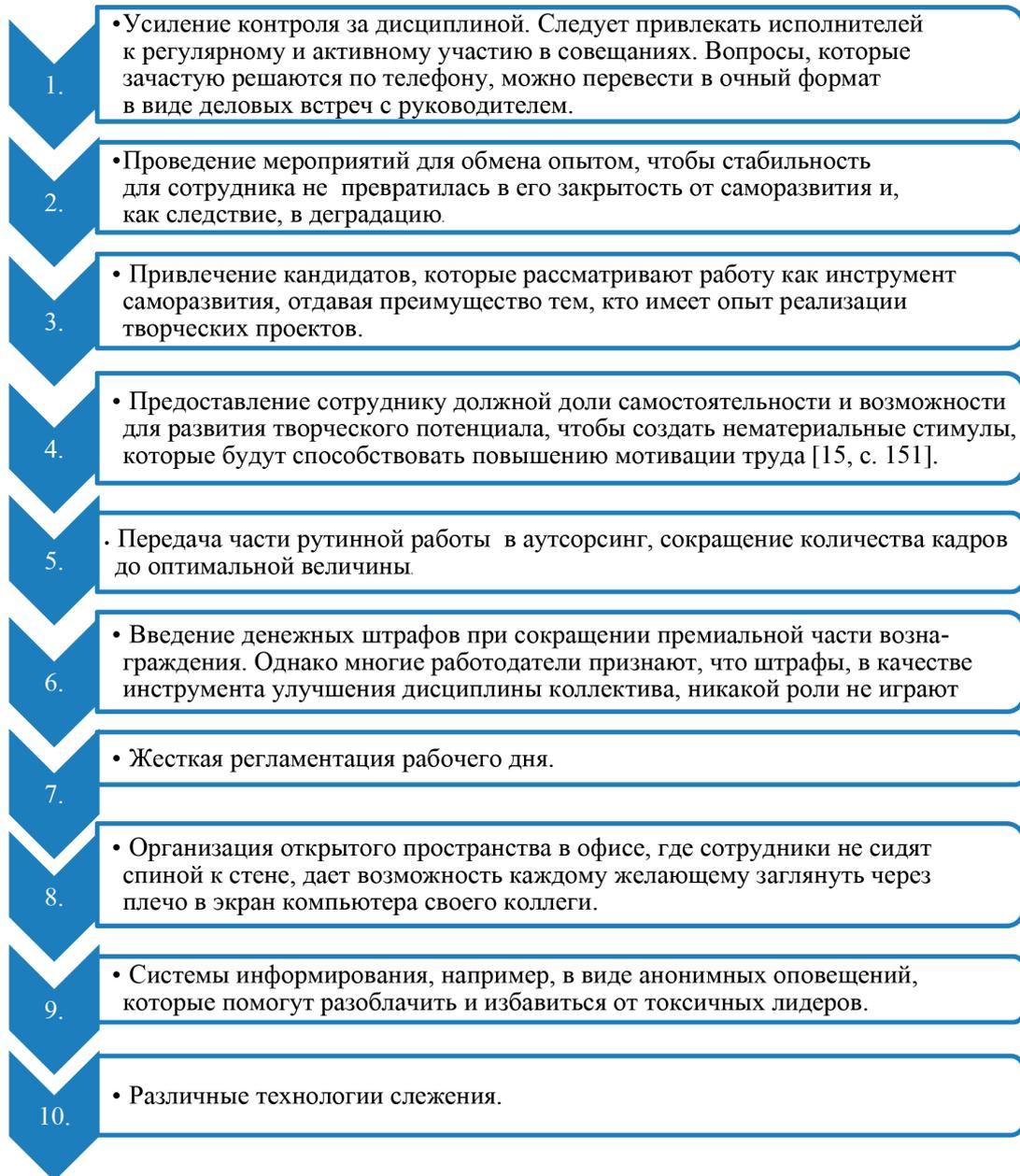


Рис. 2. Регуляторные импликации для феномена ghostworking

В таблице 2 попытаемся выявить основные драйверы развития явления ghostworking в экономике организации.

При наличии у сотрудников поведения, имитирующего работу, все бизнес-процессы в компании замедляются, и она теряет возможность быстро адаптироваться к изменениям деловой среды. В связи с этим требуется разработка мер, которые будут нацелены на противодействие гостворкингу в коллективе. Исследования показывают, что эффективными мероприятиями по повышению общей удовлетворенности со-

трудников, которые на 20 – 30% снижают уровень текучести кадров, являются гибкий график, улучшение офисной среды, доступность программ обучения и повышения квалификации, нематериальное поощрение [14, с. 152].

Учитывая особенности, характерные для феномена ghostworking в организации, а также общие положения менеджмента персонала, предложим ряд регуляторных импликаций, которые помогут избавиться от распространения поведения ghostworking среди сотрудников (рисунок 2).

Драйверы распространения трудового поведения ghostworking

Вид драйверов	Описание
Общэкономические	При повышении уровня жизни и общего благосостояния основные потребности обеспечиваются на должном уровне, и многие люди начинают находить работу бессмысленной, больше ценя свои личные интересы.
Социальные	Популярность психологической литературы о самопомощи, согласно которой, человек может стать, кем захочет, мотивирует сотрудников тратить свое внимание лишь на вещи, по-настоящему значимые для них самих. Людей интересует только то, что способствует росту их собственного благополучия [13, с.141].
Организационные	1. Однотипная рутинная работа убивает в человеке стремление к творчеству. 2. Отсутствие ответственности за принятое решение ведет к потере инициативы. 3. При наличии давления со стороны работодателя даже самый совестливый и инициативный человек может стать равнодушным к качественному выполнению своих служебных обязанностей. Такой же результат наблюдается при недооцененности сотрудника руководством.
Индивидуальные	Сотрудники с фактической низкой компетентностью, как правило, не несут ответственность за принятие важных решений.

Следует заметить, что в системе современного образования нужно уделять особое внимание профориентационным мероприятиям молодежи. Особенно важны для молодежи такие профориентационные мероприятия, как тренинги, профильные мастер-классы и встречи с успешными людьми [16, с. 117]. Удобные и понятные образовательные инструменты будут способствовать развитию навыков, которые делают работу продуктивной, успешной и полезной для общества.

Заключение

Таким образом, похожие по звучанию и написанию термины ghost work и ghostworking – это два абсолютно разных феномена современной экономики организации.

1. Ghost work – это нестандартный тип занятости, при которой бизнес без заключения трудового договора привлекает стороннего специалиста на условиях сдельной формы оплаты труда для выполнения отдельных задач по тегированию, модерации, редактированию и сортировке информации на цифровой платформе.

Основными драйверами для развития изучаемого феномена в экономике организации могут быть экономические (рост популярности удаленного формата работы после пандемии COVID-19, а также в связи с низкими доходами жителей периферии страны), технологические (снижение затрат бизнеса и рост компьютерной грамотности населения в результате развития цифровых технологий) и индивидуальные драйверы (возможность комфортной работы из любой точки мира с учетом собственных интересов).

Среди негативных последствий развития явления гост ворк исследователи отмечают финансовые потери в бюджетных организациях, вызванные теневой занятостью; снижение морального духа, эффективности работы и карьерных перспектив сотрудников; а также возможную эксплуатацию труда и отсутствие защиты трудовых прав.

Минимизация негативных последствий от распространения феномена гост ворк может осуществляться как на государственном уровне в рамках усиления контроля по предотвращению теневой занятости, так и на внутриорганизационном уровне в ходе создания благоприятного микроклимата и комфортных условий труда, обеспечения соответствующих мер поощрения сотрудников и предоставления им возможностей для роста.

2. Ghostworking – это трудовое поведение, характеризующееся систематическим бездельем сотрудников в течение рабочего дня под видом занятости.

Среди драйверов распространения такой модели трудового поведения можно выделить общэкономические и социальные драйверы (обусловленные новой постановкой приоритетов в современном обществе, когда люди ставят свои личные интересы выше интересов компании); организационные (связанные с потерей рабочей инициативы из-за рутинных задач и отсутствия ответственности за принятые решения, с наличием давления со стороны менеджера или недооцененностью сотрудника); а также индивидуальные (например, низкая компетентность работника).

К негативным последствиям развития феномена гостворкинг в экономике организации помимо финансовых потерь относятся замедление всех бизнес-процессов и отсутствие возможности быстро адаптироваться к изменениям рыночной среды.

В качестве регуляторных импликаций феномена можно предложить более тщательный отбор кандидатов, различные способы усиления контроля за дисциплиной, проведение мероприятий для обмена опытом, предоставление сотруднику самостоятельности и возможности развития творче-

ского потенциала и другие. Управленческие импликации могут быть разнообразными и должны быть согласованы с кадровой стратегией организации.

Как видим, явления ghost work и ghost-working как два разных феномена не являются объектами пристального изучения современных ученых, хотя они продолжают набирать популярность в экономике организации. В связи с этим остается много открытых вопросов, среди которых наиболее актуально переосмысление подходов к управлению персоналом.

Библиографический список

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016. 138 с. ISBN 978-5-699-90556-0.
2. Maradin D., Malnar A., Dujmović J. Ghost work in modern business: opportunities and challenges // Perspectives on the resilience of economic systems. Rijeka, 2025. P. 85–103.
3. Kuek S.C., Paradi-Guilford C., Fayomi T., Imaizumi S., Ipeirotis P., Pina P., Singh M. The global opportunity in online outsourcing. Washington, DC: World Bank. 2015. 68 p. [Электронный ресурс]. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/4444b259-4bd5-5b6f-b0e3-b7e1ab92ebde/content> (дата обращения: 28.07.2025).
4. Lenart-Gansiniec R. Ghost workers – the essence and importance for creating scientific knowledge // Scientific papers of Silesian university of technology // Organization and management series. 2022. № 164. P. 229–242. DOI: 10.29119/1641-3466.2022.164.17.
5. Flanagan F. Symposium on work in the ‘gig’ economy: Introduction // The economic and labour relations review. 2017. № 28(3). P. 378–381. DOI: 10.1177/1035304617724302.
6. Block S., Hennessy T. Sharing economy or on-demand service economy? Ontario: Canadian Centre for Policy Alternatives. 2017. 27 p. ISBN 978-1-77125-337-6.
7. Gray M.L., Suri S. Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass. Boston: Houghton Mifflin Harcourt. 2019. 288 p. ISBN 9781328566249.
8. Moyo H. A Paper on Ghost Worker Syndrome: A Panacea to Zimbabwe’s Bloated Public Service // International Journal of Social Science and Humanities Research. 2017. Vol. 5. Issue 2. P. 674–683. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.researchpublish.com/papers/a-paper-on-ghost-worker-syndrome-a-panacea-to-zimbabwe-bloated-public-service> (дата обращения: 28.07.2025).
9. Hernanz-Lizarraga C. Ghost work is taking over the world – and you may not even know it // Prospect. 2021. June 27. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.prospectmagazine.co.uk/society/37746/ghost-work-is-taking-over-the-world-and-you-may-not-even-know-it> (дата обращения: 28.07.2025).
10. Горскина Л.С. «Тихое увольнение» – новое явление в управлении персоналом // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2024. № 5. С. 21–24. DOI: 10.37882/2223-2974.2024.05.11.
11. Robinson B. Ghostworking: 92% Of Employees Job Search On Company Time // Forbes. 2025. May 24. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2025/05/24/ghostworking-92-of-employees-job-search-on-company-time/> (дата обращения: 28.07.2025).
12. Grace A. What is the ‘ghostworking’ trend? Here’s how a majority of burned-out employees pretend to do their jobs every day // New York Post. 2025. May 21. [Электронный ресурс]. URL: <https://nypost.com/2025/05/21/lifestyle/what-is-ghostworking-trend-how-burned-out-employees-pretend-to-do-their-jobs-every-day/> (дата обращения: 28.07.2025).
13. Чиксентмихайи М. В поисках потока: Психология включенности в повседневность. М.: Альпина Паблишер, 2017. 461 с. ISBN 978-5-91671-647-4.
14. Савватеев Е.В. Исследование стратегий снижения текучести кадров в малом бизнесе посредством улучшения условий труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Т. 14. № 11-1. С. 152-164. DOI: 10.34670/AR.2024.19.45.017.
15. Звягинцева О.С., Исаенко А.П. Особенности коммуникации и мотивации дистанционных работников // Известия Дагестанского ГАУ. 2019. № 4 (4). С. 150–155. EDN: HDUSKB.
16. Молодёжь и молодёжная политика в современной России: монография / Под общей ред. П.А. Меркулова. М.: Дело, 2024. 264 с. ISBN 978-5-93179-793-9.