

УДК 314.74

JEL classification: O 15

<https://www.doi.org/10.17059/udf-2024-5-7>

Виртуальная миграция как новый вид миграционного перехода¹

Т. В. Куприна^а, С. М. Минасян^б

^а Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
(г. Екатеринбург, Россия).

<http://orcid.org/0000-0002-8184-2490>

^б Ереванский государственный университет, Иджеванский филиал (г. Ереван, Республика Армения).
<http://orcid.org/0000-0001-9301-4927-9>

Автор для корреспонденции: Т. В. Куприна (tvkuprina@mail.ru).

Аннотация. В статье представлен теоретический обзор материалов, касающихся виртуальной миграции как нового направления миграционного перехода. Отмечается недостаточная разработанность теоретико-методологической базы. Выделены два направления виртуальной миграции: технологический и человеческих ресурсов. Последний касается как виртуального рынка труда, так и академической миграции, образуя транснациональное виртуальное пространство. Выделяются такие характеристики миграции, как краткосрочность и быстрая сменяемость большинства работ в гиг-экономике, циркуляция исполнителей, что обуславливает различные виды конфликтности виртуального пространства. В заключение даются некоторые рекомендации по адаптации и развитию межкультурной эмоциональной компетентности в виртуальной среде.

Ключевые слова: виртуальная миграция; виртуальный рынок труда; академическая миграция; гиг-экономика; конфликтность

Virtual Migration as a New Type of Migration Transition

T. V. Kuprina^а, S. M. Minasyan^б

^а Ural Federal University (Ekaterinburg, Russia).
<http://orcid.org/0000-0002-8184-2490>

^б Ijevan Branch of Yerevan State University (Yerevan, Republic of Armenia).
<http://orcid.org/0000-0001-9301-4927>

Corresponding author: T. V. Kuprina (tvkuprina@mail.ru).

Abstract. The article presents a theoretical review of works on virtual migration as a new type of migration transition. Insufficient development of the theoretical and methodological framework is noted. The study identifies two types of virtual migration: technological and human resources. The latter concerns both the virtual labour market and academic migration forming a transnational virtual space. The following characteristics of migration are highlighted: the short-term nature and rapid turnover of most jobs in the gig economy; the circulation of workers, which can increase the conflict potential in the virtual space. As a result, some recommendations for adapting and developing an intercultural emotional competence in a virtual environment are given.

Keywords: virtual migration; virtual labour market; academic migration; gig economy; conflict potential

Введение

На современном этапе развития социума много говорят о цифровизации различных сфер жизнедеятельности, что, безусловно, затрагивает сферу занятости с возможностью перемещения не только в реальном, но и виртуальном пространстве.

¹ © Куприна Т. В., Минасян С. М. Текст. 2024.

Соответственно, появился и новый вид миграционного перехода: виртуальная миграция. Термин «виртуальная миграция» был предложен А. Анишем, который отмечал, что термин «физическая трудовая миграция» (*body shopping*) устаревает, так как отражает старое видение рынков труда, разделенных границами и предубеждениями. В свою очередь, у виртуальной миграции отсутствуют границы, что ускоряет процесс глобализации (Aneesh, 2006).

Основная часть

Можно выделить два направления виртуальной миграции: технологическое и человеческих ресурсов. С технологической точки зрения виртуальная миграция понимается как эффективное управление виртуальными ресурсами и машинами, позволяющее переносить данные с одной виртуальной машины на другую для резервного копирования, что приводит к появлению различных функций, таких как обслуживание виртуальных машин, энергоэффективность, управление питанием и отказоустойчивость. Причем процесс виртуализации и процесс миграции V2V (*virtual-to-virtual*) будут зависеть от личных или деловых требований пользователя, от того, какие системы используются, объема и частоты передачи данных, насколько важны параметры времени и безопасности. Следовательно, необходимо определить, какой способ передачи данных наиболее целесообразен.

Что касается человеческих ресурсов, виртуальная трудовая миграция (телемиграция) понимается как удаленная работа, осуществляемая на трансграничной основе. Концепция миграционного перехода рассматривает виртуальную миграцию как инновационное, цифровое звено в цепочке меняющейся мобильности. В настоящее время виртуальная миграция все более расширяется, создавая виртуальный рынок труда (Цапенко & Гришин, 2022).

По мнению Т.Б. Русаковой, виртуальный рынок труда представляет собой систему экономических отношений между территориальными субъектами, выстраиваемую на основе цифровых технологий в информационном пространстве (Русакова, 2019).

В.Р. Сагитова рассматривает виртуальный рынок труда как инновационный, осуществляемый через цифровые платформы, где выстраиваются экономико-правовые отношения и реализуются трудовые коммуникации (Сагитова, 2020).

При виртуальной миграции человеческий капитал пересекает только виртуальные границы, не покидая своей страны. Причем отмечается краткосрочность проектов, их быстрая сменяемость, достаточно высокая циркуляторность.

В связи с этим речь может идти о гиг-экономике, подразумевающей краткосрочность проектов и цифровую циркуляцию участников, что соответствует положениям цифровой экономики. Соответственно, экономическая деятельность переходит из физической реальности в виртуальную (Brown, 2009).

Впервые термин «гиг-экономика» (гигономика) был представлен в статье Тины Браун в 2009 г. и представляет систему работы, при которой сотрудников не нанимают в штат, а привлекают как сторонних исполнителей на конкретные проекты для выполнения определенных задач в оговоренные сроки. Ее также называют платформенной экономикой краткосрочных контрактов, экономикой краудсорсинга.

Одновременно расширились возможности трудоустройства. Если ранее не у всех специалистов было желание или возможность иммигрировать из города в город, или из страны в страну даже с целью улучшения материального положения и построения карьеры, то виртуальное пространство стало проводником в новые

профессиональные сферы без изменения привычного образа жизни, и, может быть, и с его улучшением.

При этом, виртуальная трудовая миграция требует и изменения системы трудовых отношений. Речь идет не об организованном найме штатного персонала, а об индивидуальном, где человек становится независимым подрядчиком, фрилансером. Следовательно, происходит формирование сотрудников нового типа, которые не только являются специалистами в конкретной области (наличие *hard skills*), но и должны иметь навыки управления временем, своим рабочим процессом, финансовой отчетностью, самообучением, готовностью к работе в условиях новой культуры и межкультурного пространства (наличие *soft skills*).

Среди виртуальной миграции можно наблюдать различия в сферах занятости, что зависит от уровня задач и профессиональной квалификации.

И. П. Цапенко и И. В. Гришин различают микротруд (*microwork* — по названию платформы *Microworkers*) и фриланс (*online freelancing*) (Цапенко & Гришин, 2022).

Микротруд предусматривает фрагментацию большой задачи на микрозадачи, которые можно выполнить за короткий срок и с быстрой сменой. Причем часть задач не требует специальных компетенций и не зависит от конкретной сферы труда, предполагая базовые навыки работы с данными. Микросотрудники данного уровня относятся к низкооплачиваемым.

Онлайн-фриланс относится к сфере более высокой профессиональной деятельности, предполагающей сложные проекты с макрозадачами на длительный срок и требующей профессиональных навыков в конкретных областях, например, программирования, перевода на другие языки и др.

Профессионалы, не покидая страну, могут заниматься своей деятельностью в привычной среде, будучи высокооплачиваемыми. Менее образованные слои населения из депрессивных регионов или менее технологически развитых стран могут выполнять менее сложные задачи (Grahametal, 2017; 2019).

Одновременно работодатели получают доступ к профессионалам в глобальном масштабе, выбирая наиболее соответствующих для создания международных команд на определенный срок. Причем нет необходимости в создании филиалов и переезде сотрудников, что исключает дополнительные расходы.

Подобная практика способствует культурному разнообразию персонала, определяющему повышение инновационности и производительности труда, повышает привлекательность компании для потенциальных иностранных сотрудников. В свою очередь, это позитивно влияет на ее эффективность и конкурентоспособность (Kovács-Ondrejko, 2021).

Отдельно необходимо отметить и академическую миграцию, когда студенты и преподаватели университетов участвуют в академических программах обмена, часто на виртуальной основе. В данном контексте необходимо говорить о привлекательности той или иной образовательной виртуальной среды, создающей благоприятные условия для межкультурного общения, что связано с развитием межкультурной эмоциональной компетентности.

На наш взгляд, развитие межкультурной эмоциональной компетентности необходимо начинать при обучении в университете. Таким образом, будущие специалисты независимо от избранной специализации могут получить универсальные знания и навыки (*soft skills*), включая межкультурную эмоциональную компетентность,

которые затем могут развиваться в зависимости от меняющегося профессионального контекста (Куприна и др., 2022).

Совершенствование машинного перевода и развитие переводческих платформ на основе искусственного интеллекта также играют важную роль в развитии виртуальной миграции, уменьшая языковые барьеры при коммуникации и снижая затраты на переводческие услуги. Цифровизация и удаленный интеллект, управляющий теле-роботами, снижают использование труда низкоквалифицированных работников, следовательно, их реального перемещения на территории других стран, что может снизить проявление ксенофобии и социокультурных противоречий (OECD, 2020).

Однако по мнению ряда авторов (Сагитова, 2020; Цапенко & Гришин, 2022), виртуальная миграция имеет определенную конфликтогенность, связанную со столкновением нескольких реальностей, обусловленную различием в мышлении, проявлении эмоций, недостаточным пониманием и особенностями восприятия текстов, заданий и др.

Можно выделить следующие уровни конфликтогенности:

1. Некоторые ограничения, связанные с уровнем образования виртуальных мигрантов, знанием иностранных языков.
2. Технологическая развитость общества, обеспечивающего доступ к онлайн-платформам.
3. Несформированность единых международных стандартов регулирования виртуальной миграции, что снижает социальные гарантии.
4. Предпочтение работодателей отдается согражданам или гражданам с близкими языками и культурой, географически близких государств с целью избегания межкультурных проблем.
5. Угрозы занятости для местного населения страны, что может вызвать недовольство.
6. Разница часовых поясов, осложняющая работу и заставляющая работать в ночное время.
7. Угроза информационной безопасности при передаче данных.
8. Проблемы с оплатой труда.
9. Возможность «утечки мозгов».
10. Адаптационные проблемы, связанные с переподготовкой кадров, востребованных на виртуальном рынке труда.
11. Проблемы теневой занятости.
12. На научно-исследовательском уровне: несформированность понятийно-терминологического аппарата и теоретико-методологической базы.

Заключение

Можно утверждать, что виртуальная миграция представляет одно из направлений миграционного перехода, сопряженного как с положительными, так и конфликтогенными факторами. Для решения проблем конфликтогенности необходимо развитие навыков конструктивного поведения на основе *soft skills*, включая межкультурную эмоциональную компетентность, уже на уровне университетского образования. Это могло бы способствовать более гибкой и быстрой адаптации как в реальной, так и виртуальной среде. Проблемы, возникающие на уровне правового регулирования, трудового законодательства, технологического обеспечения, должны решаться как на государственном, так и институциональном уровне. С точки зрения научных исследований необходимо сформировать понятийно-терминологический аппарат,

развивать теоретико-методологическую базу, проводить полевые исследования с последующим анализом полученных данных и предоставления рекомендаций по совершенствованию межкультурного сотрудничества в виртуальной среде.

Список источников

- Глушченко, Г. И. (2021). Развитие виртуальной миграции в контексте цифровизации. *ДЕМИС. Демографические исследования*, 1 (2), 57–64. <https://doi.org/10.19181/demis.2021.1.2.4>
- Куприна, Т. В., Евтюгина, А. А., Минасян, С. М., Таранова, О. В. (2022). Оценка уровня эмоционального интеллекта в межкультурной образовательной среде. *Образование и наука*, 24 (7), 170–196. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-8-170-196>
- Русакова, Т. Б. (2019). Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации. *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки*, 12 (5), 44–57.
- Сагитова, В. Р. (2020). Виртуальная трудовая миграция: конфликтогенные факторы. *Наука. Общество. Оборона*, 8 (2), 20–20. <https://doi.org/10.24411/2311-1763-2020-10240>
- Цапенко, И. П., Гришин, И. В. (2022). Виртуализация трансграничной трудовой миграции. *Вестник Российской академии наук*, 92 (9), 849–859.
- Aneesh, A. (2006). *Virtual Migration: The Programming of Globalization*. Durham: Duke University Press, 208.
- Brown, T. (2017). *The Gig Economy*. <https://www.thedailybeast.com/the-gig-economy>
- Graham, M., Anwar, M. (2019). The global gig economy: Towards a planetary labour market? *First Monday*, 24 (4). <https://doi.org/10.5210/fm.v24i4.9913>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23, 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Kovács-Ondrejko, O. (2021). *Decoding Global Talent 2021*. Onsite and Virtual. BCG. https://webassets.bcg.com/cf/76/00bdede345b09397d1269119e6f1/bcg-decoding-global-talent_onsite-and-virtual-mar-2021-rr.pdf
- OECD. (2020). *Towards 2035 — Strategic Foresight. Making Migration and Integration Policies Future Ready*. <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-strategic-foresight.pdf>

References

- Aneesh, A. (2006). *Virtual Migration: The Programming of Globalization*. Durham: Duke University Press, 208.
- Brown, T. (2017). *The Gig Economy*. <https://www.thedailybeast.com/the-gig-economy>.
- Glushchenko, G. I. (2021). Development of virtual migration in the context of the ongoing digitalization. *DEMIS. Demograficheskie issledovaniya [DEMIS. Demographic research]*, 1 (2), 57–64. <https://doi.org/10.19181/demis.2021.1.2.4> (In Russ.).
- Graham, M., & Anwar, M. (2019). The global gig economy: Towards a planetary labour market? *First Monday*, 24 (4). <https://doi.org/10.5210/fm.v24i4.9913>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23, 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Kovács-Ondrejko, O. (2021). *Decoding Global Talent 2021*. Onsite and Virtual. BCG. https://webassets.bcg.com/cf/76/00bdede345b09397d1269119e6f1/bcg-decoding-global-talent_onsite-and-virtual-mar-2021-rr.pdf

Kuprina, T. V., Evtyugina, A. A., Minasyan, S. M., & Taranova, O. V. (2022). Assessment of emotional intelligence level in intercultural educational environment. *Obrazovanie i nauka [Education and science]*, 24 (7), 170–196. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-8-170-196>

OECD. (2020). *Towards 2035 — Strategic Foresight. Making Migration and Integration Policies Future Ready*. <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-strategic-foresight.pdf>

Rusakova, T. B. (2019). Essence and prospects for development of virtual labour market in Russian Federation. *Nauchno-tekhnicheskie vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskiye nauki [St. Petersburg State Polytechnical University Journal]*, 12 (5), 44–57. (In Russ.)

Sagitova, V. R. (2020). Virtual labor migration: conflict-generating factors. *Nauka. Obshchestvo. Oborona [Science. Society. Defense]*, 8 (2), 20–20. <https://doi.org/10.24411/2311-1763-2020-10240> (In Russ.)

Tsapenko, I. P., & Grishin, I. V. (2022). Virtualization of cross-border labor migration. *Vestnik Rossiyskoy Akademii Nauk [Herald of the Russian Academy of Sciences]*, 92 (9), 849–859. (In Russ.)

Информация об авторах

Куприна Тамара Владимировна — кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры иностранных языков и перевода и кафедра международной экономики и менеджмента, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; <http://orcid.org/0000-0002-8184-2490> (Российская Федерация, 620002 г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: tvkuprina@mail.ru).

Минасян Светлана Михаеловна — кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры иностранных языков, Ереванский государственный университет, Иджеванский филиал; <http://orcid.org/0000-0001-9301-4927> (Республика Армения, г. Иджеван, ул. Усанохакан, 3; e-mail: s.minasyanpmesi@gmail.com).

About the authors

Tamara V. Kuprina — Cand. Sci. (Pedag.), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Foreign Languages and Translation, Department of International Economics and Management, Ural Federal University; <http://orcid.org/0000-0002-8184-2490> (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russian Federation; e-mail: tvkuprina@mail.ru).

Svetlana M. Minasyan — Cand. Sci. (Pedag.), Associate Professor, Professor of the Department of Foreign Languages, Ijevan Branch of Yerevan State University; <http://orcid.org/0000-0001-9301-4927> (3, Usanoghakan St., Ijevan, Republic of Armenia; e-mail: s.minasyanpmesi@gmail.com).