

бути однаковими ( $r_{i(sll)} \approx r_{i(sll)}$ ), а збитки від відмов у експлуатації ТС, як правило, значно перевершують витрати на планово-попереджувальне корегування показників процесу управління ( $k_i \gg z_{i(sll)}$ ), у практичній площині доцільно прийняти таке співвідношення:

$$k_i = \beta \times z_{i(sll)}, \quad (7)$$

де  $\beta$  – коефіцієнт, який враховує збільшення витрат, що пов'язані з відмовою у експлуатації ТС порівняно з витратами на планово-попереджувальне корегування значень показників такої системи.

Таким чином, проблема управління експлуатаційною надійністю ТС визначається вирішенням завдань:

*завдання планування робіт з експлуатації ТС* – вибір на даній множині альтернатив найкращої конфігурації системи з урахуванням параметрів її експлуатації, а також характеристик досяжних на даний момент часу компетенцій підприємства (виробничі потужності, вартість виконуваних робіт тощо);

*завдання управління експлуатацією ТС на стратегічному й оперативному рівнях* – усунення дестабілізуючих впливів зовнішніх та внутрішніх випадкових збурень, які відхиляють об'єкт управління від оптимальної програмної траєкторії експлуатації, а також регулювання процесу управління у випадку виникнення недопустимих відхилень від планових станів за умов мінімізації витрат на такі дії.

**Література:** 1. Акофф Р. О целеустремленных системах: Пер. с англ. / Р. Акофф, Ф. Эмери. – М.: Советское радио, 1974. – 272 с. 2. Мушик Э. Методы принятия технических решений: Пер. с нем. / Э. Мушик, П. Мюллер. – М.: Мир, 1990. – 208 с. 3. Системология на транспорте: Підручник: У 5 кн. / За заг. ред. М. Ф. Дмитриченка. – Книга I: Основи теорії систем і управління / Е. В. Гаврилов, М. Ф. Дмитриченко, В. К. Доля та ін. – К.: Знання України, 2005. – 344 с. 4. Холл А. Опыт методологии для системотехники: Пер. с англ. – М.: Советское радио, 1975. – 488 с. 5. Муташев В. И. Основы инженерного творчества: Учебн. пособ. для вузов / В. И. Муташев, В. Е. Токарев. – М.: Дрофа, 2005. – 254 с.

Стаття надійшла до редакції  
25.11.2008 р.

УДК 331.101.26

**Никифорова В. Г.**

## ДИСТАНЦІЙНА ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ЗАСІБ ОТРИМАННЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПЕРСОНАЛУ

*In the article the features of use and maintenance of remote labour activity as the form of the of the labour activity organisation allowing workers of the enterprises to receive parallel vocational training are studied.*

Сучасний напрямок стратегічного розвитку України, прийнятий на державному рівні, який характеризується прагнен-

ням до активізації міжнародного співробітництва з іншими країнами Європи (зокрема, вступу до ВТО) і підвищенням статусу та іміджу держави на міжнародній арені [1] висуває на перший план необхідність адаптації господарських суб'єктів вітчизняної економіки до сучасних світових економічних тенденцій, найбільш помітними серед яких є:

прискорений розвиток і розповсюдження у всіх сферах предметної життєдіяльності суспільства (освіті, фінансах, трудових відносинах, медицині та охороні здоров'я тощо) сучасних інформаційних та комунікаційних технологій;  
інтелектуалізація праці в сучасному суспільному виробництві;

максимальне збільшення тривалості здійснення господарських операцій протягом доби (24 години на добу);  
децентралізація господарської діяльності суб'єктів та передача "на сторону" частини функцій;

високий рівень конкуренції на ринках товарів та послуг за їх якістю асортиментом та умовами сервісного супроводу;  
інтернаціоналізація господарської діяльності тощо.

Зазначені умови господарювання підприємств, з одного боку, неминуче проєктується на відповідні вимоги до всіх функціональних підсистем вітчизняних підприємств, які спрямовують свою діяльність у напрямку забезпечення рівноправного положення як на національному, так і на міжнародному ринках.

Так, найбільш важливе та цінне, поряд з іншими ресурсами, джерело конкурентних переваг підприємства у сучасних умовах господарювання – персонал підприємства, який має характеризуватися високим професійно-кваліфікаційним рівнем, творчим та інноваційним підходами до виконання посадових обов'язків, здатністю пристосування до організаційно-технологічних змін, вмінням якомога повно використовувати можливості сучасних інформаційних та комунікаційних технологій, прагненням самовдосконалення тощо. Сучасне зовнішнє економічне середовище висуває до працівників вітчизняних підприємств вимоги постійно оновлювати отримані на певний момент знання, вміння та навички задля забезпечення високоякісних результатів праці та розширювати свою компетенцію з метою вчасного забезпечення власної актуальності в мінливих умовах. Актуалізація професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників та підвищення його конкурентоспроможності як фахівця є можливим переважно за рахунок безперервного отримання продовженої або паралельної освіти.

З іншого боку, існуючі на ринку тенденції, зокрема інформатизація економіки, що безпосередньо впливає на розвиток решти зазначених тенденцій, надає розширені можливості для безперервного отримання актуальних знань, вмінь та навичок шляхом організації дистанційних форм навчання і праці, основою яких є інформаційні та комунікаційні технології. При цьому, в силу своєї специфіки, дистанційна трудова діяльність не тільки передбачає можливість використання різних форм освіти, у тому числі й дистанційної, чим забезпечує раціональний процес відтворення робочої сили, а й виступає інструментом оптимізації поточного використання, сформованого (ретельно відібраного, адаптованого до специфіки соціально-трудова та організаційно-технологічних процесів тощо) впродовж років трудового потенціалу вітчизняних підприємств у нестабільних умовах функціонування. Цим пояснюється значний інтерес до питань застосування дистанційної трудової діяльності як теоретиків, так і практиків.

Теоретичні основи розвитку дистанційної трудової діяльності в межах формування інформаційного суспільства окреслили в свої працях М. Кастельс, Е. Малон, У. Девіддо та ін.

Конкретні питання особливостей організації та координації дистанційної трудової діяльності висвітлюють у своїх роботах російські вчені: С. Паринов, М. Меркулов, В. Лозенко, Д. Морозов, М. Луданик, Т. Василюк, Р. Колосова.

Проте відсутність теоретико-методологічних розробок питань застосування дистанційної трудової діяльності вітчизняних вчених, які б враховували особливості соціально-економічної ситуації в країні, та фрагментарний характер опублікованих/існуючих результатів досліджень викликають необхідність у проведенні аналітичного дослідження особливостей

застосування дистанційної діяльності задля її використання у процесі отримання паралельної професійної освіти працівників підприємства.

Метою дослідження є огляд особливостей використання дистанційної трудової діяльності та визначення відповідного забезпечення, наявність якого дозволить ефективно використовувати дистанційну форму організації праці у процесі отримання паралельної професійної освіти працівників підприємств.

Сутність безперервної паралельної професійної освіти полягає у постійному професійному розвитку особистості, адекватному мінливому характеру трудової діяльності та соціально-економічним умовам життєдіяльності. Завданнями зазначеного виду освіти є: збагачення соціально-професійної та спеціальної компетенції працівника; формування позитивної установки на інноваційну діяльність та мотивацію професійного зростання і кар'єри; розвиток аутокомпетентності; забезпечення соціально-професійного самозбереження працівника; подолання психологічних бар'єрів професійного розвитку та професійної деструкції (криз, деформації, стагнації) тощо.

Таким чином, призначенням паралельної професійної освіти є розширення професійно-кваліфікаційних можливостей співробітника, підвищення його професійної мобільності та конкурентоспроможності.

Виконання вказаних завдань паралельної професійної освіти працівників має суміщатися з виконанням посадових обов'язків, що викликає значні ускладнення у процесі узгодженої організації та суттєво впливає на результативність обох видів діяльності (навчання та праці) людини.

Одним з рішень проблеми узгодженого отримання професійної освіти та виконання трудової діяльності є переведення працівника підприємства на дистанційний режим праці, який, за рахунок гнучкої організації трудової діяльності, надасть можливість використати найбільш зручну та ефективну для кожного працівника форму паралельної професійної освіти.

Дистанційна трудова діяльність (телеробота, телеком'ютинг) є частиною процесу децентралізації трудової діяльності співробітників у часі та просторі, основним елементом прояву якої є використання телекомунікацій (телефону, факсу, пейджерів тощо), комп'ютерів та Інтернет-технологій (електронної пошти, Інтернет-пейджерів (ICQ, NetMeeting) тощо) для зміни прийнятої раніше географії праці [2].

Неможливо не відмітити стрімке поширення дистанційної трудової діяльності у світі:

у США: з 8 млн осіб у 1995 р., 11,1 млн осіб у 1997 р., 14 млн осіб у 2000 р. [2] до 50 млн осіб у 2007 р. [3];

в Європі: з 1,38 млн осіб у 1995 р., 2 млн осіб у 1997 р., 9 млн осіб у 2000 р. [2] до 14 млн осіб у 2005 р. та до кожного десятого працівника у 2007 р. [3].

У цілому, за прогнозами, сьогодні 75 млн осіб є телепрацівниками (серед них 3 млн осіб росіяни), чисельність яких щороку збільшується приблизно на 25% [3].

Відмічені темпи прискореного розповсюдження дистанційної трудової діяльності, значною мірою зумовлені довгим рядом різновидів децентралізованої форми організації трудової діяльності, які задовольняють велике коло потреб як самих виконавців дистанційної трудової діяльності, так і їх роботодавців. Найбільш поширеними на практиці є такі види дистанційної трудової діяльності, як (згідно з [3]):

надомна робота, для виконання якої робоче місце працівника розташовується в приміщенні його житла. Здебільшого, у процесі надомної роботи виконуються низько кваліфіковані одноманітні операції (наприклад, сортування ділової кореспонденції підприємства) на основі договору підряду з відрядною оплатою праці;

дистанційна зайнятість, яка полягає в найбільш доцільній, за узгодженою думкою працівника та роботодавця, комбінації надомної роботи та праці в офісі підприємства. Можливість дистанційної зайнятості надається висококваліфікованим працівникам, у зайнятості яких на даному підприємстві дуже зацікавлене його керівництво. Такі працівники виконують дистанційну трудову діяльність згідно з умовами трудового договору;

"зовнішня" дистанційна робота – це робота, яку на значній географічній відстані виконують висококваліфіковані працівники без прямого комунікаційного контакту з роботодавцем та за рахунок інтенсивного використання комп'ютерних технологій. Переважно це праця над частиною складного комплексного завдання, проекту;

мобільна дистанційна робота, виконання якої не передбачає використання стаціонарного робочого місця в офісі чи вдома у працівника. Мобільні працівники виконують свої функціональні обов'язки, коли знаходяться у відрядженнях, або на території клієнтів, використовуючи для зв'язку з підприємством мобільні інформаційні та комунікаційні технології;

дистанційна робота в телецентрі, тобто в приміщенні, де встановлено спеціалізоване обладнання для виконання дистанційної трудової діяльності. Обладнані в телецентрах робочі місця, як правило, використовують декілька працівників, навіть декількох підприємств у різні проміжки часу, при цьому власником телецентру виступає конкретне підприємство, яке бере на себе відповідальність за організаційне (узгодження графіків роботи всіх працівників у телецентрі) та технологічне (оргтехнікою, інформаційними та комунікаційними технологіями: доступом в Інтернет та Інтранет, до загальнодоступних баз даних, програмним забезпеченням) забезпечення робочих місць телецентру [2].

Представлений перелік видів дистанційної трудової діяльності та особливостей їх застосування вказує на можливості, які вони надають для отримання паралельної професійної освіти. Так, специфіка майже всіх видів дистанційної трудової діяльності передбачає вивільнення значної частини робочого часу та перенесення робочого місця в зручні умови, що дозволяють регулярно відвідувати відповідні заняття у навчальних закладах (службах розвитку персоналу, інститутах підвищення кваліфікації та інших), які реалізують програми паралельної професійної освіти працівників.

Вияток з переліку видів дистанційної трудової діяльності становить мобільна дистанційна робота, у ході виконання якої працівник віддалений не лише від традиційного місця роботи чи власного житла, а й від "джерела" отримання знань.

Крім отримання паралельної професійної освіти, дистанційна трудова діяльність надає працівнику такі можливості [2; 3]: економію фінансових, часових та психологічних ресурсів, які необхідні для переміщення від місця проживання до офісу підприємства, в якому працює людина;

покращення можливостей для продуктивного виконання трудової діяльності (праця у комфортних умовах та зручний час);

забезпечення балансу між трудовою діяльністю та особистим життям: виконання суспільних обов'язків та реалізація особистих задумів;

працевлаштування на декількох підприємствах одночасно, а також збереження професійних навичок за умови нестабільності зайнятості на конкретному підприємстві;

працевлаштування, незважаючи на обмежену працездатність (для інвалідів за станом здоров'я та віком) тощо.

У свою чергу, від виконання дистанційної трудової діяльності працівників підприємство отримує:

економію фінансових витрат на обладнання робочих місць, оренду службових приміщень та їх комунальне обслуговування, а також на оплату праці персоналу, що обслуговує ці приміщення;

зменшення вартості утримання та оренди прилягаючих до службових приміщень територій, наприклад, місць для паркування автомобілів співробітників;

підвищення продуктивності праці персоналу та оптимізацію відповідних виплат підприємства;

децентралізацію господарської діяльності підприємства, відкриття філіалів та торгових представників у віддалених від головного офісу районах, країнах.

У цілому, прояв виділених для працівника та роботодавця можливостей, які надає виконання дистанційної трудової діяльності, відображається на рівні соціально-економічного розвитку держави, а саме на:

підвищенні рівня зайнятості непрацевдатної категорії населення та населення периферійних районів;

балансуванні попиту та пропозиції на ринку праці;

зменшенні інтенсивності транспортного руху громадських засобів, що сприяє скороченню викидів у атмосферу та зменшує кількість аварійних ситуацій на проїжджій частині транспортного шляху.

Отримання зазначених переваг дистанційної трудової діяльності на будь-якому рівні можливе лише за умови побудови відповідної інфраструктури, тобто належного інституціонального, інформаційно-методичного та правового забезпечення, що визначає провідну роль органів державного управління у процесі формування та розвитку дистанційної трудової діяльності населення.

Одним з першочергових питань, які підлягають негайному вирішенню з метою ефективного використання дистанційної форми праці, є розробка відповідної законодавчої бази правового регулювання соціально-трудових відносин у ході виконання дистанційної трудової діяльності. Відповідні законодавчі акти мають містити чіткі та детально розроблені правила, що визначають права та обов'язки як працівника так і роботодавця стосовно питань:

організації дистанційного робочого місця, включаючи умови охорони та безпеки праці;

обов'язкової частини робочого часу за період, відведений для виконання дистанційної трудової діяльності;

методів та інструментів контролю за працівником у ході дистанційної трудової діяльності;

системи оплати та оцінки результатів дистанційної трудової діяльності;

умов виникнення дистанційних соціально-трудових відносин;

умов припинення дистанційних соціально-трудових відносин;

безпеки інформації;

соціальних гарантій працівників, що виконують дистанційну трудову діяльність;

механізмів поєднання/узгодження обсягів дистанційної трудової діяльності працівника та обсягів його трудової діяльності на традиційному робочому місці;

механізмів регламентації паралельної дистанційної зайнятості на декількох підприємствах;

інші питання організації та виконання дистанційної трудової діяльності.

Разом з регламентацією порядку виконання дистанційної трудової діяльності на державному рівні мають бути розроблені та прийняті до реалізації програми, які забезпечують створення сприятливих умов для впровадження на підприємствах дистанційної форми організації праці. При цьому основним механізмом стимулювання розвитку дистанційної трудової діяльності у розвинутих країнах є фінансові важелі.

Яскравим прикладом задовільного правового забезпечення застосування дистанційної трудової діяльності може послужити відповідна нормативно-законодавча база США, де є низка документів, що регламентують дистанційну трудову діяльність громадян, серед яких: ADA – Акт про права американців, які мають обмежену працевдатність; EEO – Можливості рівноправного працевлаштування; FLSA – Акт зі справедливих трудових стандартів; LMRA – Акт про взаємовідносини виконавців та менеджерів; SOHO – Правила щодо малого (домашнього) офісу та інші акти і правила регулювання дистанційної трудової діяльності [2].

Крім того, в США, як і у більшості розвинутих країн, де дистанційна трудова діяльність набирає гідних/справедливих масштабів розвитку, прийнято ряд національних "ініціатив", що покликані стимулювати подальше розповсюдження дистанційної трудової діяльності в цих країнах. Характер подібних державних заходів різноманітний: починаючи від встановлення зменшених відсоткових ставок на прибуток підприємств, які впроваджують дистанційну трудову діяльність, до організації змагань за масштабами такого впровадження серед підприємств певних секторів економіки.

На жаль, наша держава лише починає робити певні кроки до врегулювання дистанційної форми праці, яке відбувається в межах такого напрямку стратегічного розвитку, як формування в країні інформаційного суспільства. Таким чином, на сьогодні в Україні прийнято закони "Про Концепцію національної інформаційної політики"; "Про національну програму інформатизації", "Про внесення змін до "Закону України Про інформаційні агентства", а також інші нормативно-правові акти, які стосуються захисту прав на інтелектуальну власність, упродовження електронного документообігу, захисту інформації тощо.

Не менш важливим питанням розвитку дистанційної трудової діяльності є створення відповідальних за інформаційно-методичне забезпечення та нормативно-правову координацію дистанційної трудової діяльності населення державних установ. Діяльність таких державних установ має полягати, по-перше, у здійсненні пропаганди дистанційної трудової діяльності серед населення та роботодавців, створенні та підтримці актуальності загальнонаціональної бази даних про масштаби та форми застосування дистанційної трудової діяльності, яка має знаходитися у відкритому доступі [4, с. 78], по-друге, в урегулюванні дистанційних соціально-трудових відносин між їх учасниками, керуючись відповідною нормативно-законодавчою базою, у тому числі Національною програмою розвитку дистанційної трудової діяльності та Концепцією розвитку дистанційної форми організації праці [4, с. 163].

Наведені у статті результати дослідження особливостей сучасного етапу застосування дистанційної трудової діяльності показали, що, попри її прискорені темпи розвитку та доцільність застосування у процесі отримання паралельної професійної освіти поряд з іншими суттєвими соціально-економічними перевагами, які вона надає, дистанційна форма організації праці населення потребує значних зусиль працівників органів державного управління та відповідних фінансових витрат на нормативно-правове, інституціональне та інформаційно-методичне забезпечення. У свою чергу, потрібне забезпечення дистанційної трудової діяльності, що є підґрунтям для ефективного застосування дистанційної трудової діяльності працівником, роботодавцем та країною в цілому.

У межах окреслених питань забезпечення застосування дистанційної трудової діяльності, автором статті планується у ході подальших досліджень розробити проекти національної програми розвитку дистанційної трудової діяльності у концепцію розвитку дистанційної форми організації праці, які містять координаційні положення використання дистанційної трудової діяльності в країні.

Крім того, регулювання дистанційних соціально-трудових відносин на вітчизняних підприємствах згідно з прийнятими на державному рівні нормативами має бути регламентоване у внутрішніх документах підприємства (правилах внутрішнього розпорядку, трудовому договорі, посадовій інструкції тощо), проектування змін до яких також входить у науково-дослідницькі плани автора статті.

**Література:** 1. Проекти ВГО "Успішна Україна". "Україна-2015: Національна стратегія розвитку. Національна стратегія розвитку. Економіка". 14 січня 2008 року // <http://www.uspishnaukraina.com.ua/uk/strategy/60/273.html>. 2. Паринов С. И. Экономика 21 века на базе Интернет-технологий / С. И. Паринов, Т. И. Яковлева // <http://rvles.ieie.nsc.ru/parinov/economy21.htm>. 3. Лозенко В. Телеработники в организации: факты, аргументы, обобщения / В. Лозенко, Д. Морозов // Управление персоналом. – август 2007. – №15(169). – С. 56 – 62. 4. Колосова Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданник. – М.: МГУ, ТЕИС, 2006. – 112 с.

Стаття надійшла до редакції  
17.02.2009 р.