

го податкового навантаження на економіку частка перерозподілу ВВП через зведений бюджет постійно зростає – 34,3% у першому кварталі 2006 року порівняно із 30,8% в аналогічному періоді 2005 року [5, с. 3].

У результаті інвестицій в основний капітал підприємств України у 2005 році зросли лише на 1,9% порівняно із 28% в 2004 році, а іншу додаткову грошову масу було спрямовано на споживання. При цьому роль банківської системи в економіці України та довіра до неї з боку юридичних і фізичних осіб постійно зростає. У 2005 році депозити в національній валюті зросли на 65%, в іноземній — на 51%. Ще більш стрімкими темпами зростали обсяги банківського кредитування — майже на 62%. Однак за темпами зростання банківських кредитів переважають кредити не підприємствам, а населенню, в першу чергу в іноземній валюті — 243% порівняно з 2004 роком.

Тому більша частина додаткової грошової маси в Україні спрямовується на споживання імпортованих товарів. У 2005 році товарний імпорт в Україну зріс майже на чверть. При цьому найбільш стрімке зростання імпорту спостерігалося саме на споживчі товари, зокрема імпорт взуття зріс у 6,9 раза, одягу — у 3,6 раза, деяких видів продуктів тваринного походження — у 3,2 раза. Слід зазначити, що збільшення офіційно зареєстрованого імпорту також частково пов'язане з деякою легалізацією економічної діяльності в Україні.

У результаті у 2005 році, на відміну від 1999 – 2004 років, торговельний баланс України був від'ємним. Негативний торговельний баланс компенсується позитивним сальдо послуг України, яке за всі роки незалежності постійно має позитивне значення. Це пов'язано, насамперед, з вигідним гео економічним положенням країни і наявністю на її території нафто- і газопроводів, які використовуються для транспортування російських енергоносіїв у Європу. Однак у 2005 році сальдо послуг завдяки значному зростанню імпорту теж погіршилось.

Наявність в Україні активів, які контролюються закордонними інвесторами, призводить до відтоку капіталу з країни у зв'язку з вивезенням доходів від іноземних капіталовкладень. За цією статтею платіжного балансу в період з 1994 по 2005 роки з України було вивезено 10,8 млрд. дол. При цьому слід зазначити, що вивезення фінансових ресурсів з України за цією статтею платіжного балансу, також як і в Росії, обумовлено і відтоком капіталу, пов'язаним з виплатою відсотків за портфельними інвестиціями, включаючи державні боргові зобов'язання, та кредитами. Вивезення українських капіталовкладень за кордон призводить до надходжень у країну капіталу у вигляді доходів від іноземних інвестицій. При цьому суми доходів українських інвесторів за кордоном (2,7 млрд. дол. за період з 1994 по 2005 роки) значно менше доходів, вивезених іноземними інвесторами з національної економіки, і сальдо доходів від закордонних інвестицій України постійно приймає негативні значення.

У результаті міжнародна інвестиційна позиція України, незважаючи на позитивний поточний рахунок протягом 1999 – 2005 років постійно погіршується. Так, якщо наприкінці 2001 року сумарні міжнародні активи України на 20,3 млрд. дол. поступалися всім (державним і приватним) міжнародним зобов'язанням країни, то у 2004 році різниця становила 24,4 млрд. дол., а на початку 2006 року – 28,8 млрд. дол. У структурі міжнародних активів, що контролювалися українськими інвесторами наприкінці 2005 року (27,3 млрд. дол.), частка прямих іноземних інвестицій становить 1,7%, частка портфельних – 0,2%, частка інших інвестицій – 27,1% і частка резервних активів – 71%. У структурі активів, що контролювалися іноземними інвесторами в Україні (56,1 млрд. дол.) частка активів, пов'язаних з прямими іноземними інвестиціями, становить 30,9%, з портфельними – 16,4%, з іншими – 52,8%. Серед портфельних інвестицій, залучених до України, превалюють капіталовкладення в боргові зобов'язання – 8,4 млрд. дол. [6].

Аналіз структури активів, що контролюються іноземними інвесторами в Україні, дозволяє зробити висновок про те, що в разі будь-якої нестабільності в національній економіці або суспільстві іноземні інвестори можуть спробувати вивести з країни до 31 млрд. дол. У зв'язку з тим, що національні інвестори та НБУ володіють значно меншими міжнародними ліквід-

ними активами, ця ситуація може призвести до глибокої фінансової кризи в країні.

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що велике позитивне сальдо платіжного балансу в Україні і Росії створило негативний вплив на міжнародну конкурентоспроможність їхніх економік. Це пов'язано з тим, що НБУ і ЦБР, стримуючи зростання курсу національних валют, значно збільшили монетарну базу в національних економіках, що призвело до зростання цін на національну продукцію та високих процентних ставок. Конкурентоспроможність вітчизняної продукції знизилась, а підприємства стали залучати значні іноземні кредитні ресурси. У результаті міжнародна ліквідність України і Росії погіршилася.

Отже, слід зазначити, що експортноорієнтована модель економічного розвитку в умовах жорсткого регулювання валютного курсу має певні недоліки, які необхідно враховувати під час реалізації державної економічної політики.

У 2006 році, за прогнозами експертів, сальдо балансу офіціальних розрахунків України стане від'ємним, і НБУ вже буде викупати на валютному ринку надлишок національної валюти. Ця ситуація і має стати об'єктом подальших досліджень.

Література: 1. Russia: IFS Supplement on Monetary and Financial Statistics // International Monetary Fund, August 2006. 2. Якубовський С. О. Транснаціональні корпорації: особливості інвестиційної діяльності: Навч. посібник / С. О. Якубовський, Ю. Г. Козак, О. В. Савчук. – К.: Центр навчальної літератури, 2006 – 488 с. 3. Центральный банк Российской Федерации. Платежный баланс Российской Федерации за 2004 и 2005 годы // www.cbr.ru/statistics/credit_statistics/. 4. Національний банк України. Платіжний баланс України за 2004 та 2005 роки // www.bank.gov.ua/Balance/index.html. 5. Департамент монетарної політики Національного банку України. Монетарний огляд за перший квартал 2006 року // www.bank.gov.ua/Statist/index.html. 6. Ukraine: IFS Supplement on Monetary and Financial Statistics // International Monetary Fund, August 2006.

Стаття надійшла до редакції
10.10.2006 р.

УДК 331.103

Пушкар О. І.
Балакірева С. О.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

In this article a rule of the concept of introduction and application DLA as bases for construction of the effective mechanism of management DLA of the personnel of the enterprise, which is used as one of competitive advantages in modern conditions of managing is considered.

Сучасний рівень розвитку НТП, що характеризується постійним підвищенням технологічних можливостей, надійності інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та поступовим здешевленням їхньої собівартості [1], стимулює децентралізацію бізнесу за допомогою використання мережних форм організації діяльності на основі застосування ІКТ.

Застосування ІКТ як одна з конкурентних переваг бізнесу (дозволяє підвищити гнучкість, ефективність операційної діяльності, інвестиційну привабливість для вітчизняних та іноземних партнерів, розширити ринки збуту продукції тощо) спонукає господарські суб'єкти "переносити в мережу" всі можливі види діяльності: торговельну, фінансову, трудову (дистанційну трудову діяльність — ДТД) і т. д. [2]. Останній з перерахованих видів діяльності є достатньо перспективним для подальшого функціонування підприємства в умовах розвитку "інтелектуалізації" праці або "економіки знань".

На відміну від підприємств розвинутих країн світу, вітчизняні підприємства не мають у власному арсеналі ефективного, випробуваного на практиці механізму впровадження та застосування ДТД через недостатній досвід використання ДТД у практичній господарській діяльності та відсутність теоретико-методологічного апарату впровадження і застосування ДТД у вітчизняних умовах господарювання.

Питання дослідження ДТД мають місце в працях російських та українських вчених, серед яких: Т. І. Яковлєва, С. І. Паринов, Є. Шмелькова, В. Чернухін, А. Мударян, С. В. Шекшня, А. Милицький, О. Нечай. Ці дослідники займалися вирішенням окремих проблем застосування ДТД: визначали сутність та місце ДТД на підприємстві, види ДТД, технічне та програмне забезпечення здійснення ДТД тощо. Аналіз праць названих дослідників показав, що на сьогодні не описано ефективних механізмів впровадження і застосування ДТД та інструментів управління цими процесами в умовах вітчизняних підприємств.

Розробка ефективного теоретико-методологічного апарату впровадження та застосування ДТД має базуватися на положеннях відповідної концепції, через те що визначення концептуальних засад дослідження ДТД персоналу підприємства здійснюється з метою відображення цілісного розуміння і трактування категорій та процесів предметної області дослідження впровадження та застосування ДТД на підприємстві, визначення цілей, критеріїв оцінки та методів організації й управління цими процесами.

Отже, **метою** статті є розробка концепції, яка дозволяє встановити цілі, завдання і шляхи використання ДТД на підприємстві за допомогою формулювання та обґрунтування основних положень концепції впровадження та застосування ДТД на підприємстві.

Відправним пунктом побудови концепції управління ДТД персоналу підприємства є розуміння того, що застосування ДТД на підприємстві є однією з конкурентних переваг операційної діяльності в умовах сучасної ринкової економіки. Сьогодні міжнародна економіка характеризується акцентуванням уваги на таких факторах виробництва, як персонал та інформація, що орієнтує державні економіки на інтенсивний розвиток наступних тенденцій: інтелектуалізація праці та інформатизація (розвиток та поширення ІКТ), котрі, у свою чергу, є умовами виникнення ДТД.

Аналіз праць дослідників, які займалися вивченням питань розвитку ДТД, вказав на те, що підприємство у разі впровадження та застосування ДТД отримує такі основні переваги:

- зростає ефективність використання інтелектуального потенціалу персоналу;
- підвищуються показники результативності праці;
- оптимізуються витрати на наймання та відбір персоналу в разі необхідності періодичної зайнятості штатних працівників;
- підвищується рівень задоволення працею відповідних працівників;
- оптимізуються склад робочих колективів та проектних груп, а також покращення психологічного клімату в колективі;
- оптимізуються витрати на організацію і підтримку робочого місця та соціальне забезпечення персоналу.

Зазначені переваги дозволяють підвищити ефективність використання персоналу та інших ресурсів (фінансових, матеріальних та нематеріальних) підприємства. Отже, основною метою впровадження та застосування ДТД на підприємстві є підвищення результатів власної операційної діяльності за допомогою оптимізації використання такого стратегічного ресурсу, як персонал підприємства на основі застосування ІКТ.

ДТД як один з механізмів регулювання соціально-трудових відносин має значення на трьох рівнях: національної економіки (макроекономічному); підприємства (мікроекономічному); особистому (індивідуальному) рівні телепрацівника [3]. При цьому слід вважати, що перший рівень включає в себе, крім внутрішньої економічної системи країни та розподілу праці, також міжгалузеву економіку, галузі економіки та регіональні економіки, тобто частково стосується мезоекономічного рівня країни, на якому здебільшого вже сформувалися умови, сприятливі для розвитку інформаційного суспільства в цілому та ДТД зокрема [4]. На кожному із зазначених рівнів існують фактори формування та розвитку ДТД у певних умовах її застосування.

На державному рівні застосування ДТД зумовлюють: стратегічна спрямованість соціально-економічного розвитку країни;

- законодавчо-нормативна база;
- структура економіки та ринку праці;
- рівень розвитку ІКТ;
- рівень розвитку "здорової" конкуренції.

Досвід застосування ДТД у розвинутих країнах світу вказує на те, що основним орієнтиром для розвитку та застосування ДТД на вітчизняних підприємствах є координація цієї діяльності з боку держави та створення відповідних умов для встановлення інформаційного суспільства, інтеграції в глобальний інформаційний простір, що має відбуватися на фоні соціально орієнтованої економіки країни. Інструментом створення умов застосування ДТД як однієї з характеристик розвинутого інформаційного суспільства є розробка відповідної законодавчої бази, яка б визначала державні пріоритети розвитку та стимулювала їх досягнення. Це, насамперед, нормативні акти, що регулюють дистанційні трудові відносини та процеси обміну, обробки та зберігання інформації.

Специфіка ДТД полягає в тому, що вона може застосовуватися для виконання задач професійної діяльності, які потребують інтелектуальних зусиль. Отже, зі збільшенням частки підприємств сфери нематеріального виробництва в загальній структурі економіки потенційні можливості застосування ДТД на вітчизняних підприємствах зростають.

Використання ІКТ для забезпечення здійснення дистанційних трудових відносин потребує відповідного рівня розвитку ІКТ у країні, що безпосередньо визначає рівень розповсюдження ДТД серед економічно активного населення країни.

Проте в умовах, задовільних для застосування ДТД значень перерахованих макроекономічних факторів, ДТД не матиме ефективного розвитку в разі відсутності конкуренції між суб'єктами господарювання, що базується на відповідності діяльності вітчизняних підприємств існуючій в країні законодавчій базі.

У межах підприємства застосування ДТД визначають: стратегія підприємства; стиль та методи управління; специфіка операційної діяльності (виробничо-технологічний аспект);

- інформаційна система підприємства;
- фінансові можливості.

Зазначена сукупність факторів виробництва, що зумовлюють процес застосування ДТД визначається також характерними особливостями ДТД та є похідною від групи факторів макроекономічного рівня.

Серед особистих характеристик працівника як складової персоналу підприємства, що формують та впливають на розвиток процесу застосування ДТД на підприємстві, є наступні групи факторів:

- психологічні (тип особистості, ціннісні орієнтації) та фізіологічні (стать, вік, стан здоров'я);
- професійно-кваліфікаційні (рівень освіти та спеціальної професійної підготовки, практичний досвід роботи, якість результатів праці, в тому числі рівень розвитку творчих здібностей та інтелектуального потенціалу);
- соціально-побутові (сімейний стан, наявність та чисельність дітей у родині та інших утриманців, обсяги житлової площі, що припадають на одного члена родини працівника).

Зазначені характеристики працівників підприємства мають подвійне значення в процесі застосування ДТД. З одного боку, вони є факторами, які визначають соціально-гуманітарний аспект діяльності підприємства, а з іншого – визначають особисту зацікавленість працівника ДТД, що, у свою чергу, суттєво впливає на ефективність застосування ДТД на підприємстві. Крім того, впровадження та застосування ДТД на підприємстві може бути не пов'язане зі штатним складом працівників даного підприємства і має враховувати характеристики підрядників. Остання умова дозволяє авторам даного дослідження виокремити групу особистих характеристик персоналу з загальної сукупності факторів мікросередовища підприємства, що формують та зумовлюють розвиток ДТД на підприємстві.

Таким чином, сукупність факторів, що впливають на процес застосування ДТД на підприємстві можна зобразити у вигляді піраміди (рис. 1), яка відображає, що на процес застосування ДТД на підприємстві впливають як зовнішні по відношенню до підприємства чинники, так і внутрішні, причому важливе місце серед інших займають особисті характеристики персоналу підприємства.



Рис. 1. Фактори формування та розвитку ДТД на підприємстві

Маючи за основу положення про позитивний вплив процесу застосування ДТД на конкурентоспроможність підприємства у разі правильного урахування зазначених факторів усіх рівнів, концепція впровадження та застосування ДТД на вітчизняних підприємствах подана в межах даної статті у вигляді системи основних теоретично-методологічних положень стосовно розуміння та визначення суті, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів впровадження та застосування ДТД на підприємстві, а також механізмів управління ними в умовах підприємств України.

Положення 1. ДТД розглядається як альтернативна форма організації та здійснення трудової діяльності працівниками (штатними або сумісниками підприємства), яка здійснюється в режимі використання ІКТ для децентралізації трудової діяльності в просторі та в часі.

ДТД як одна з форм здійснення трудової діяльності працівниками підприємства є проміжною між традиційною трудовою діяльністю, яка передбачає здійснення працівником посадових функцій та обов'язків у межах виробничих приміщень підприємства-роботодавця в регламентований законодавством з праці, робочий час (наприклад, з 8 годин до 17) та самозайнятстю працівника. ДТД відноситься до нестандартних гнучких режимів роботи, які передбачають коливання тривалості робочого часу.

Здійснення ДТД не змінює сутності задач професійної діяльності конкретного працівника, лише трансформує засіб його взаємодії з безпосереднім менеджером (представником інтересів роботодавця, далі — телероботодавцем), колегами та партнерами за допомогою використання ІКТ.

Використання ІКТ у ході здійснення ДТД обумовлює специфіку задач професійної діяльності, які можуть бути виконані в результаті здійснення ДТД. Це робочі завдання, що вимагають інтелектуальних зусиль працівника. Однак, думка про те, що застосування ДТД можливе лише для виконання інтелектуальних завдань є помилковою, тому що ДТД застосову-

ється також у процесі вирішення "комбінованих" задач, що потребують інтелектуальних та фізичних зусиль. Прикладом таких задач можуть бути задачі професійної діяльності працівників дослідно-конструкторських спеціальностей, до складу функціональних обов'язків яких, крім розробки відповідної конструкторської документації, входить створення дослідних зразків продукту, що розробляється. Питома вага ДТД у загальному об'ємі трудової діяльності працівників, що виконують "комбіновані" задачі професійної діяльності залежить від місця та ролі задач, які виконуються в режимі ДТД у технологічному процесі, рівня їхньої складності, деталізації та регламентації на підприємстві тощо.

Положення 2. ДТД є складовою системи управління підприємством, що має певний рівень складності та різноманіття.

ДТД як одна з форм організації трудової діяльності працівників входить до складу об'єктів системи управління персоналом (СУП) підприємства, яка у свою чергу, є складовою компонентою системи загального управління підприємства. Таким чином, система управління ДТД є частиною системи управління підприємством у цілому.

Входячи до складу СУП, система управління ДТД має забезпечувати виконання всіх функцій та завдань управління персоналом підприємства, до основних з яких належать [5]:

- планування потреб у персоналі, складання посадових інструкцій, адаптації персоналу, проектування кар'єрного зростання персоналу та його навчання, складу потенційних робочих колективів тощо;

- підбір та набір працівників з метою забезпечення запланованого якісного та кількісного складу персоналу;

- навчання персоналу підприємства відповідно до динаміки зовнішніх та внутрішніх щодо підприємства умов господарювання;

- розвиток кар'єрного зростання персоналу в межах підприємства;

- організація та регулювання трудової активності персоналу під час здійснення трудового процесу (нормування праці, організація робочого місця, режим робочого часу, етика ділових відносин тощо);

- контроль за здійсненням персоналом підприємства трудового процесу та оцінка його результатів;

- мотивація персоналу на досягнення цілей підприємства.

Особливість виконання зазначених функцій та задач системою управління ДТД персоналу підприємства зумовлюється характерними особливостями організації та здійснення ДТД [4] і відображається на складності та специфіці інструментів, методів, прийомів та відповідних програм, що мають застосовуватися для виконання перерахованих функцій і задач управління персоналом системою управління ДТД персоналу підприємства.

Управлінню ДТД персоналу підприємства, за аналогією до СУП, властиві такі якості, як цілісність і завершеність на основі здійснення комплексного вирішення проблем ефективного управління ДТД та відтворення трудового потенціалу телерабітника. Системний підхід в управлінні ДТД передбачає врахування взаємозв'язків та взаємовпливу між окремими аспектами здійснення управлінських функцій та завдань з метою досягнення кінцевих цілей впровадження та застосування ДТД на підприємстві.

Положення 3. Об'єктом системи управління ДТД персоналу підприємства є бізнес-процес здійснення ДТД.

Ефективність системи управління ДТД забезпечується у разі розглядання процесу здійснення ДТД як бізнес-процесу за допомогою застосування теоретичних засад процесного підходу. Належність процесу здійснення ДТД до складу бізнес-процесів господарської діяльності підприємства пояснюється наявністю у процесу здійснення ДТД як одного з трудових процесів основних характеристик бізнес-процесу в загальному розумінні цього поняття (рис. 2):

- наявність сукупності взаємозалежних видів діяльності (дій, операцій, функцій, робіт);

- систематизованість, послідовність та структурованість видів діяльності;

- наявність "входу" у вигляді ресурсів;

наявність "виходу" у вигляді результату;
споживча цінність "виходу" для клієнта.

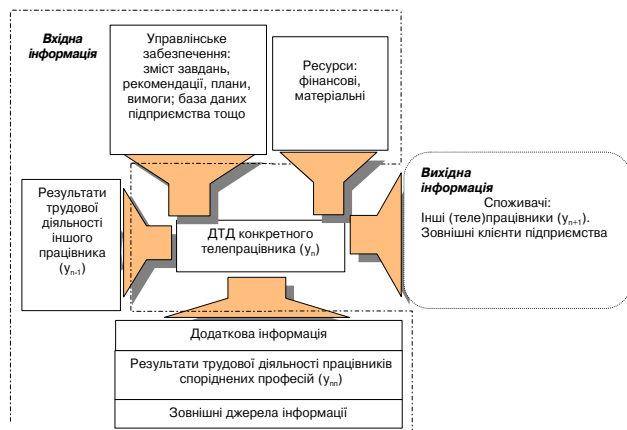


Рис. 2. Схема взаємодії складових бізнес-процесу здійснення ДТД телепрацівником

Замовниками або споживачами вихідної інформації бізнес-процесу здійснення ДТД телепрацівником є безпосередні керівники та менеджери вищого рівня управління підприємства — телероботодавці, інші телепрацівники (працівники) підприємства, зовнішні по відношенню до підприємства-телероботодавця суб'єкти господарювання.

"Входами" бізнес-процесу здійснення ДТД телепрацівником підприємства є: управлінська інформація, фінансове і матеріальне забезпечення, база даних підприємства, результати діяльності працівників попередньої ланки технологічного ланцюга, інформація від працівників споріднених професій та інша додаткова інформація, необхідна для виконання певних завдань професійної діяльності в режимі ДТД.

Використання процесного підходу з метою розробки ефективних інструментів управління ДТД персоналу підприємства дозволить забезпечити відповідність цих інструментів принципам цілісності, системності та комплексності.

У час стрімкого поширення глобалізації світової економіки акцент на "інформаційному мотиві" в управлінні компаніями, які пропагують оборонні та наступальні стратегії, є однією з основних особливостей успішного управління [6]. Крім того, з точки зору кібернетики управління поняття інформаційне, та на сучасному етапі розвитку не є можливим без використання ІКТ. В системі управління персоналом ІКТ, крім можливості обробки великих масивів інформації, дозволяють підтримувати оперативний рівень вирішення задач та прийняття управлінських рішень, а їх постійне удосконалення сприяє удосконаленню самої СУП підприємства [7].

Отже, розглядаючи управління ДТД як складову загальної системи управління підприємством, а здійснення ДТД як бізнес-процес, неможливо недооцінити роль та значення інформаційної системи підприємства в ефективності процесів управління та здійснення ДТД. У бізнес-процесі здійснення ДТД інформація виступає у вигляді ресурсу, предмета та результату праці. Разом з цим інформація забезпечує процес прийняття рішень стосовно виконання функцій управління ДТД працівників.

Таким чином, за рахунок існування інформаційної системи, що дає можливість подавати інформацію як ресурс та предмет праці до телепрацівника, а також здійснювати обмін відповідною інформацією між ним та телероботодавцем, забезпечується впровадження та застосування ДТД на підприємстві.

За джерелом надання потрібної інформації телепрацівнику для здійснення ДТД остання розділена на три групи: інформація, що надається керівництвом телепрацівника (телероботодавцем), інформація з відповідних функціональних підсистем підприємства, яка в оптимальному для застосування ДТД випадку має надходити з єдиного сховища даних та знань

підприємства; зовнішня інформація, котра застосовується у разі недостатності використання двох перших джерел інформації для здійснення телепрацівником певного робочого завдання в режимі ДТД. У сукупності інформація всіх трьох груп становить інформаційно-трудоий простір ДТД персоналу підприємства, інформаційні потоки, які протікають у ньому, та суб'єкти, що їх забезпечують, схематично подано на рис. 3.

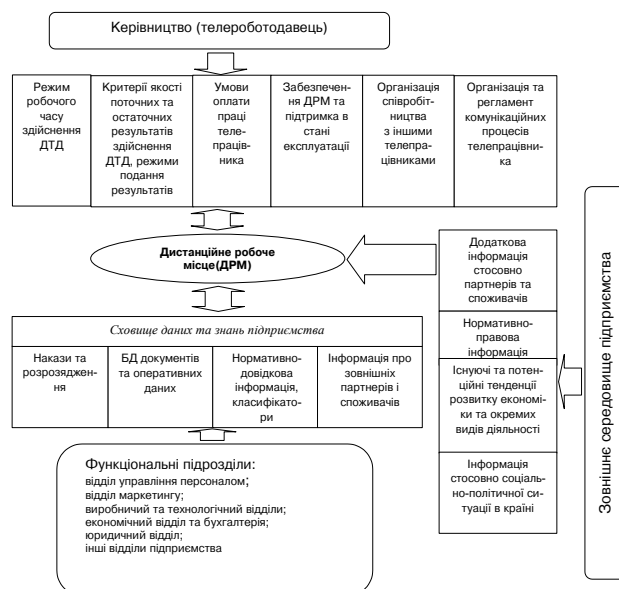


Рис. 3. Інформаційно-трудоий простір ДТД персоналу підприємства

Інформаційно-трудоий простір ДТД автори даної статті визначають як сукупність систем, що забезпечують отримання вичерпної інформації, необхідної для здійснення ДТД персоналом підприємства (штатними працівниками чи підрядниками) та управління нею.

Слід відзначити, що однією з основних умов створення інформаційно-трудоого простору для ДТД персоналу підприємства є відповідність інформаційної системи підприємства таким характеристикам, як повнота інформації, що надається користувачеві, та її сумісний характер, системність, достовірність, оперативність надання даних, надійність і секретність, актуальність. З метою забезпечення інформаційної системи перерахованими якостями сучасні підприємства застосовують спеціалізовані облікові системи (в тому числі системи електронного документообігу), системи підтримки прийняття рішень, системи управління відносинами з клієнтами (наприклад, CRM — Customer Relationship Management).

Використання перерахованих та багатьох інших інформаційних систем у сукупності для забезпечення підвищення ефективності діяльності підприємства всією необхідною інформацією створює єдиний інформаційний простір підприємства, частиною якого є інформаційно-трудоий простір ДТД персоналу підприємства.

Перспективним напрямком створення єдиного інформаційного простору підприємства, в якому процеси управління та застосування ДТД будуть максимально забезпечені, є розробка комплексної системи управління, яка складається з декількох важливих рівнів. Ці рівні в сукупності становлять інтегровану управляючу інформаційну систему (УІС), що забезпечує ефективну роботу сучасних підприємств. За аналогією до системи виконавчої влади країни, склад УІС підприємства можна спроектувати відповідно до УІС майбутнього "віртуального уряду":

УІС менеджменту (інформаційні системи управління (ІСУ) виконавчого керівництва); оперативні УІС (ІСУ підтримки прийняття рішень; ІСУ звітності; інформаційні системи операційного управління; си-

стема адміністративного управління; система бухгалтерської звітності);

УІС групових рішень чи УІС віртуального менеджменту (інтерактивні системи робочого співробітництва; системи стратегічних союзів; віртуальні підприємства та організації);

УІС соціально орієнтованих систем (система інтерпретації геофізичних даних; система аналітичної обробки);

УІС навчання (автоматизовані системи навчання та перепідготовки працівників системи керівництва; автоматизовані системи навчання персоналу на підприємствах та навчальних закладах);

УІС комплексу спеціальних засобів (центр управління УІС; система управління базами даних УІС; система моніторингу роботи УІС; засоби забезпечення інформаційної взаємодії різних УІС; інтернет-засоби) [8].

Положення 4. Відповідальність за програмне та технологічне забезпечення бізнес-процесу здійснення ДТД належить до обов'язків телероботодавця.

Однією з умов, необхідних для здійснення ДТД, є застосування ІКТ. В Україні 73% працівників сфери економіки одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму. Крім того, питома вага заробітної плати в собівартості продукції в 2002 році становила 6 – 7%. Для порівняння, в 90-х роках цей показник складав 15 – 24% [9]. За кінцевим споживанням на душу населення Україна відстає від країн ЄС у 6,2 раза [10]. Факт падіння життєвого рівня працюючої частини населення країни на фоні загального економічного зростання підтверджує наявність таких макроекономічних тенденцій, як постійне зменшення частки оплати праці найманих працівників у ВВП країни [11]. Ці факти свідчать про те, що більшість із працівників не в змозі забезпечити себе ІКТ необхідними для здійснення ДТД.

З іншого боку, збільшення ефекту масштабу (економії постійних витрат підприємства) від застосування ДТД підвищується з рівнем збільшення кількості телепрацівників. Отже, впровадження ДТД передбачається на середніх та великих підприємствах, що зумовлене обґрунтуванням витрат на ІКТ та їх експлуатацію.

Організація ДТД працівників не передбачає абсолютноного виключення безпосереднього контакту телепрацівника з телероботодавцем під час здійснення трудового процесу. В межах бізнес-процесу здійснення ДТД відбувається раціональне поєднання безпосереднього контакту телепрацівника з телероботодавцем та застосування ІКТ для виконання задач професійної діяльності. Безпосередній контакт із телероботодавцем існує в мінімальному об'ємі, достатньому для ефективного здійснення певних задач професійної діяльності телепрацівника, в тому випадку, коли використання з цією метою ІКТ не є достатнім. Співвідношення часу, що витрачається на безпосередній контакт з телероботодавцем та застосування ІКТ в загальному обсязі робочого часу телепрацівника, визначається специфікою задач професійної діяльності, що виконуються в режимі ДТД, вимогами до процесу їх виконання та результатів ДТД, рівнем деталізації та регламентації дистанційних трудових відносин на підприємстві, механізмами мотивації та контролю за здійсненням ДТД, умовами праці телепрацівника, віддаленістю та доступністю телероботодавця для телепрацівника тощо.

Положення 5. Система управління ДТД повинна базуватися на елементах самоорганізації та базуватися на методі постановки цілей.

ДТД є одним із інструментів підвищення інтенсивності використання інтелектуального потенціалу персоналу підприємства. В розрізі тенденції сучасного соціально-економічного розвитку як ключовий фактор розвитку інформаційного суспільства виділяють творчу інтелектуальну працю [12]. Отже, творча праця (рівень прикладного трансформування здобутих знань і вивчення передового досвіду в різних галузях з метою їх застосування щодо економічної ситуації на підприємстві, вирішення нових економічних та соціальних завдань, удосконалення наявних методів прийняття рішень у нових виробничих умовах [13]) — евристичні та діагностичні задачі професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД.

За своєю природою творча інтелектуальна праця є індивідуальною та зумовлюється високою мірою автономності [13], що в бізнес-процесі ДТД задовольняється відсутністю безпосереднього жорстко регламентованого контролю з боку телероботодавця.

З іншого боку, відносна автономність творчої інтелектуальної праці телепрацівника зумовлює певний рівень самоорганізації бізнес-процесу здійснення ДТД персоналом підприємства. Управління бізнес-процесом здійснення ДТД як механізмом децентралізації трудової діяльності персоналу підприємства, що застосовується для використання інтелектуального потенціалу працівників за допомогою застосування ІКТ (особливо на етапі випробувальних практичних впроваджень і недостатнього теоретико-методологічного апарату застосування як стадії інноваційного процесу) має забезпечуватися на основі правил, що лише частково регламентують бізнес-процес здійснення ДТД та ефективної взаємодії суб'єктів дистанційних трудових відносин.

Тобто, наявність таких характеристик ДТД, як використання ІКТ (мережних технологій) та інтелектуальної праці, котрі, з іншого боку, є умовами застосування прийомів еволюційного менеджменту, дозволяють застосувати його основні положення по відношенню до процесу управління бізнес-процесом здійснення ДТД персоналу підприємства. З точки зору еволюційного менеджменту продуктивність співробітництва працівників (інтелектуалів) на основі застосування ІКТ досягається без централізованого контролю з боку керівництва за рахунок спільних цілей, ідей та зусиль. Це є можливим за допомогою використання ефективних горизонтальних комунікаційних зв'язків співробітників різних рівнів підприємства [14].

Автори даного дослідження пропонують застосовувати основні принципи еволюційного менеджменту в процесі взаємодії суб'єктів ДТД, тобто між телепрацівниками та телероботодавцем.

У бізнес-процесі здійснення ДТД необхідна субординація її суб'єктів та регламентація процесів виконання завдань професійної діяльності, що може забезпечуватися обґрунтованою кількістю правил та орієнтаційних цілей здійснення ДТД. У цьому випадку розробка загальних правил, системи цінностей, рекомендацій стосовно практичного здійснення ДТД персоналом підприємства дозволить регулювати процес здійснення ДТД та зміни в ньому. При чому з позиції еволюційного менеджменту такі зміни відбуваються переважно у напрямку знизу вгору, як і у біологічних системах [14], що посилює зворотний зв'язок між телепрацівником і телероботодавцем та створює сприятливі умови для прояву системного ефекту в бізнес-процесі здійснення ДТД. Тобто система управління ДТД розвивається як результат безперервного діалогу між нижнім рівнем та найближчим вищим рівнем (в еволюційному менеджменті — метарівнем). Наявність ефективного зворотного зв'язку між учасниками бізнес-процесу здійснення ДТД також позитивно впливає на зменшення соціальної відчуженості конкретного телепрацівника.

Таким чином, управління ДТД має базуватися на синтезі таких методів, як еволюційний менеджмент та постановка загальних цілей здійснення ДТД персоналом підприємства. Застосування засад першого підходу дасть можливість аналізу організаційних моментів здійснення ДТД та їх коригування за рахунок тісного взаємозв'язку суб'єктів дистанційних трудових відносин, що стимулюватиме підвищення ефективності творчої інтелектуальної праці персоналу. Одночасно з цим, встановлення координуючих цілей та правил бізнес-процесу здійснення ДТД дозволить спрямовувати впровадження та застосування ДТД на підприємстві у напрямку досягнення цілей підприємства в цілому.

Положення 6. У системі управління ДТД для виконання функцій внутрішнього контролю за бізнес-процесом здійснення ДТД телепрацівником пропонується застосовувати систему комплексного контролю, яка поєднує в собі заходи управлінського контролю з боку телероботодавця та самоконтролю телепрацівника за власною ДТД.

Основними причинами застосування комплексного контролю за здійсненням ДТД є суперечності між необхідністю по-

стійного контролю за бізнес-процесом здійснення ДТД для прийняття своєчасних ефективних управлінських рішень та неможливість існування такого контролю стосовно процесів використання інтелектуальної творчої праці персоналу.

Значна собівартість сучасних ІКТ, які дають можливість контролювати ДТД телепрацівників у режимі реального часу, також зменшує шанси здійснення поточного контролю за процесом ДТД телепрацівника в реальному часі.

Як зазначалося в попередньому положенні, ця суперечність вирішується за допомогою поєднання мінімальної регламентації бізнес-процесу ДТД та його самоорганізації.

У даному випадку обґрунтовані інструменти контролю з боку телероботодавця за бізнес-процесом здійснення ДТД мають бути задекларовані у відповідних внутрішніх документах підприємства (уставом, положенням про підрозділи, посадовими інструкціями суб'єктів дистанційних трудових відносин, умовами трудового договору між телероботодавцем та телепрацівником, документально оформленими інструкціями та рекомендаціями стосовно організації та здійснення бізнес-процесу ДТД на підприємстві тощо), узгоджені з телепрацівником, мають відповідати особливостям технологічного процесу, в рамках якого здійснюється ДТД, та специфіці завдань професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД.

У цілому інструментами контролю за бізнес-процесом здійснення ДТД мають визначитися строки контролю, форми, обсяги, якість (повнота, рівень деталізації; критерії оцінки результатів контролю, можливість та умови отримання штрафних санкцій чи нагород за них тощо) й інші вимоги до інформації, необхідної для здійснення контролю. Внутрішній контроль за бізнес-процесом здійснення ДТД телепрацівником з боку телероботодавця має носити мінімально регламентуючий характер та забезпечувати телероботодавця відповідною оперативною інформацією стосовно стану виконання завдань професійної діяльності в режимі ДТД, що на телепрацівника матиме стимулюючий вплив.

Крім поточного внутрішнього контролю з боку телероботодавця, контрольні функції здійснюються у разі оцінки кінцевих результатів ДТД конкретного телепрацівника та самоконтролю телепрацівника, у рамках функцій самоорганізації системи управління ДТД персоналу підприємства. Останній вид контролю є особистісною характеристикою телероботодавця, яка має виявлятися на етапі оцінки його придатності до здійснення ДТД. Таким чином, комплексний контроль процесу здійснення ДТД у вигляді поєднання мінімальної координуючої дії поточного контролю телероботодавця та самоорганізації власної діяльності телепрацівником має забезпечити регламентацію дистанційних трудових відносин та ефективність використання інтелектуального потенціалу персоналу підприємства.

Положення 7. Основою механізму стимулювання здійснення ДТД є застосування організаційної форми стимулювання в поєднанні з мотивацією через зміст праці телепрацівника.

Авторами даного дослідження передбачається, що механізм стимулювання здійснення ДТД базуватиметься в значній мірі на наданні працівнику можливості здійснювати ДТД, тобто на перевагах використання власне ДТД. Серед основних особливостей ДТД як однієї з форм організації трудової діяльності присутні [4]:

- гнучкий режим робочого часу та все те, що з ним пов'язано; ізолюваність від робочого колективу;
- відсутність постійних пересувань до стаціонарного місця роботи в приміщенні підприємства-телероботодавця;
- відсутність постійного безпосереднього контакту та контролю керівництва;
- значний рівень самостійності та творчості інтелектуальної праці.

З метою ефективної організації та здійснення ДТД персоналу підприємства пропонується при побудові механізму стимулювання здійснення ДТД телепрацівниками підприємства застосовувати стимулювання за рахунок умов праці. В такому випадку основним стимулюючим регулятором має виступати робоче середовище, в якому здійснюються задачі професійної діяльності. Врахування перерахованих особливостей ДТД з метою організації ефективної системи стимулювання потен-

ційних телепрацівників можливе за допомогою використання засад організаційної форми стимулювання.

Крім робочого середовища як стимулюючого регулятора телепрацівників до здійснення ними ДТД, стратегія стимулювання системи управління ДТД персоналу підприємства має застосовувати підхід, що ґрунтується на мотивації через саму роботу, тобто процес інтелектуальної праці. Особиста задоволеність завданнями власної професійної діяльності, у більшості випадків, свідчить про високий рівень професіоналізму працівника, що є однією з основних умов, котра визначає придатність працівника до здійснення ним ДТД. Отже, як один із основних механізмів стимулювання здійснення ДТД розглядається зміст роботи, що планується для виконання в режимі ДТД.

Однією з основних особливостей ДТД є застосування в бізнес-процесі її здійснення інтелектуальної праці, переважно творчої складової інтелектуальної праці. Творча праця характеризується двома особливостями: вона спрямована на створення інноваційного продукту; в її процесі відбувається відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу працівника. Таким чином, результатом творчої праці працівника виступає не тільки інтелектуальний продукт, а й інтелектуальний розвиток особистості телепрацівника.

Зазначені характеристики творчої інтелектуальної праці телепрацівника розглядаються в рамках диспозиційного та когнітивного підходів. З точки зору диспозиційного підходу основою задоволення найвищих потреб у повазі та самореалізації є володіння інформацією і здатність продукувати нові знання, задоволення яких висуває на вищий рівень мотивації творчої інтелектуальної праці, сприяючи особистому самовдосконаленню. З позиції когнітивного підходу, самоэффективність телепрацівника, яка забезпечується процесом безперервного самонавчання (розвиток) з метою самоактуалізації, позитивно впливає на результати творчої інтелектуальної праці, що застосовується в процесі здійснення ДТД [13].

Отже, система стимулювання ДТД має базуватися на зацікавленості працівника у зручних умовах праці, можливості виконання власних задач професійної діяльності, самовдосконаленні та самоактуалізації в межах конкретного підприємства.

Адекватність механізму стимулювання здійснення ДТД персоналом підприємства цілям його створення планується забезпечувати шляхом здійснення мотиваційного моніторингу, що ґрунтується на принципах системності, комплексності, аналітичності, періодичності.

Положення 8. Здатність персоналу підприємства здійснювати ДТД доцільно оцінювати за допомогою використання рейтингових показників, що базуються на результатах трудової діяльності окремих працівників або їх колективів за рахунок притаманних працівникам особистих характеристик.

Упровадження бізнес-процесу застосування ДТД на українських підприємствах у сучасних умовах господарювання розглядається як один з інноваційних процесів [15] підприємств. З цієї точки зору рейтингова система оцінки персоналу на здатність до здійснення ДТД має проводитися на стадії зародження, коли на підприємстві обґрунтовується доцільність застосування ДТД, зважуються необхідні для впровадження ДТД умови та існуючі умови, можливість та доцільність зміни останніх, прогнозуються та оцінюються наслідки її застосування тощо, тобто на етапі стратегічного планування.

Таким чином, під рейтинговою системою розуміється тестування персоналу підприємства за допомогою певної групи показників з метою виявлення результативної кількості балів, що визначатиме ті особисті якості працівників (професійно-кваліфікаційні, соціально-побутові, психологічні та фізіологічні), яких не вистачає для здійснення ними ДТД [15].

Застосування рейтингової системи оцінки персоналу на здатність здійснювати ДТД дозволить перейти від існуючого стану використання трудового потенціалу на підприємстві до бажаного за рахунок зміни форми взаємозв'язку між суб'єктами трудових відносин (з традиційних на дистанційні за допомогою використання ІКТ), що, у свою чергу, матиме позитивний ефект для підприємства в цілому.

З метою оцінки персоніфікованого інтелектуального потенціалу телепрацівника, що був використаний у процесі здійс-

нення ДТД, пропонується встановити розмір винагороди залежно від міри досягнення бажаних критеріальних показників. Поряд з цим для підвищення творчої активності персоналу доцільно створити механізм стягнення інтелектуальної ренти на користь носія і творця знання з виробленої знанням вартості.

На положеннях концепції застосування ДТД, зазначених у статті, має здійснюватися розробка теоретико-методологічного апарату управління ДТД персоналу підприємства. Отже, подальші дослідження у напрямку дослідження питань управління ДТД персоналу підприємства, крім притаманних у СУП та підприємства в цілому принципам цілісності, перспективності, оптимальності, плановірності, мають базуватися на ряді інших принципів:

принципу суміщеності (цілей суб'єктів дистанційних трудових відносин);

принципу спряженості (інформаційного забезпечення ДТД);

принципу індивідуальності (в управлінні персоніфікованою інтелектуальною працею);

принципу інтегрованості (ДТД в технологічні процеси підприємства);

принципу самоорганізації (системи управління бізнес-процесом здійснення ДТД);

принципу первинності (мотиваційної моделі працівника).

Наведена сукупність принципів дозволить розробити та оптимально організувати ефективну систему управління ДТД персоналу підприємства.

Розуміння сутності, цілей та завдань упровадження і застосування ДТД, а також принципів і прийомів організації та управління ДТД персоналу відповідно до сформованих положень концепції застосування ДТД на підприємстві дасть можливість розробити механізм ефективного застосування ДТД на підприємстві з метою підвищення його конкурентоспроможності в цілому.

Література: 1. Паринов С. И. Российская часть проекта "European Telework Online". Автор документа // <http://eto.ru>. 2. Паринов С. И. Экономика 21 века на базе Интернет-технологий / С. И. Паринов, Т. И. Яковлева // <http://rvles.ieie.nsc.ru/~parinov/>. 3. Приступа М. Створення регіональних оптимізаційних моделей регулювання соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С. 13 – 19. 4. Пушкар О. І. Соціально-економічні аспекти дистанційної трудової діяльності / О. І. Пушкар, С. О. Балакірева // Економіка розвитку. – 2006. – №1(37). – С. 5 – 7. 5. Крушельницька О. В. Управління персоналом: Наукове видання / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с. 6. Ступницький О. Інформаційні технології та корпоративне управління у XXI ст. // Економіка України. – 2005. – №2. – С. 38 – 46. 7. Гутгарц Р. Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №5. – С. 12 – 17. 8. Сердюк В. А. От виртуального предприятия к виртуальному правительству: миф или реальность? / В. А. Сердюк, В. А. Сердюк // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №2. – С. 35 – 37. 9. Положенко Д. Соціальна сфера та її фінансове наповнення // Економіка України. – 2005. – №5. – С. 83 – 87. 10. Україна: стратегія розвитку // Урядовий кур'єр. – 2004. – №75. – С. 2 – 3. 11. Попова В. Реалії та перспективи економічного зростання в Україні / В. Попова, В. Попов // Економіка України. – 2005. – №6. – С. 23 – 29. 12. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі // Економіка України. – 2004. – №5. – С. 20 – 25. 13. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів // Економіка України. – 2005. – №3. – С. 49 – 56. 14. Хищенко В. Е. Эволюционный менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – №1. – С. 44 – 52. 15. Пушкар А. И. Стратегическое управление развитием электронного бизнеса и информационных ресурсов предприятия (модели, стратегии, механизмы). Научное издание / А. И. Пушкар, Е. Н. Грабовский, Е. В. Пономаренко. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2005. – 480 с.

УДК 658.012

**Дікань Л. В.
Клімов А. В.**

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "КОНТРОЛІНГ"

In the article the problems of necessity of clarification of the definition of the concept "controlling" nowadays are examined. The existing definitions of the named concept are revealed. Some dissents in those definitions are revealed. The authors' definition of this concept is offered. The further direction of study is indicated.

У сучасних умовах розвитку та ускладнення структури ринкових відносин значна кількість підприємств зазнає економічних втрат, спричинених недостатньо ефективною системою управління. За таких умов важливого значення набуває контролінг як складова загальної системи управління, спрямований на забезпечення досягнення цілей підприємства в довгостроковій перспективі. Однак слід відзначити, що в теперішній час впровадження контролінгу в практичну діяльність вітчизняних підприємств не отримує достатнього розповсюдження. Однією з причин цього є недоопрацьованість теоретичних засад та відсутність чіткого визначення сутності контролінгу. Тому важливою є, перш за все, необхідність узгодження та уточнення відповідного понятійного апарату, а саме визначення поняття "контролінг". У підсумку це й визначає актуальність обраного напрямку дослідження.

Вивченню й подоланню проблем, пов'язаних з визначенням поняття "контролінг", присвячено ряд робіт вітчизняних і закордонних вчених: О. О. Ананькіної, С. В. Данілочкіна, Н. Г. Данілочкіної, В. Б. Івашкевича, О. М. Кармінського, С. М. Клімова, Е. Майєра, В. Манна, Л. С. Мартюшевої, А. Р. Мшвілладзе, Н. Ю. Петрусевич, В. А. Понікарова, Б. А. Райзберга, Л. Ш. Лозовського, С. Г. Фалько, Х. И. Фольмут, Д. Хана, І. І. Циглика [1–13] та ін.

Дослідження й аналіз опублікованих за даною проблематикою робіт дозволили зробити висновок про те, що на сьогодні вже існують важливі напрацювання з приводу формування сучасного понятійного апарату контролінгу. Водночас невирішеним та достатньо дискусійним залишається питання визначення поняття "контролінг".

Дослідження показали, що в науковому середовищі ще немає єдиного погляду на визначення поняття "контролінг". Одні дослідники ототожнюють контролінг з такими поняттями, як аудит [3], внутрішній контроль [7], інші розглядають його у контексті з управлінським аналізом [14] тощо. Це призводить до суперечностей та неузгодженості підходів до визначення даного поняття. З огляду на це *метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та уточнення поняття "контролінг".*

Аналіз літературних джерел показав, що в науковій літературі існує багато визначень поняття "контролінг", які можна згрупувати в окремі підходи. Так, Б. А. Райзберг та Л. Ш. Лозовський трактують його як "інструмент планування, обліку, аналізу стану справ на фірмі, що використовується для прийняття рішень на базі комп'ютеризованої системи збору і обробки інформації" [9, с. 188].

У словнику російсько-англійських термінів з контролінгу поняття "контролінг" визначено як *процес* щодо встановлення цілей, планування та регулювання з метою володіння економічною ситуацією на підприємстві [15].

На думку Е. А. Ананькіної, С. В. Данілочкіна, Н. Г. Данілочкіної, С. М. Клімова контролінг — це сучасна (нова) кон-