

*Чем более точна наука, тем больше можно
из нее извлечь точных предсказаний.*

А. Франс

Економіка підприємства та управління виробництвом

УДК 331.103.14

**Пушкар О. І.
Балакірєва С. О.**

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

An effective mechanism of organization telework management is revealed in the article. Such mechanism is based on the role and essence of telework. The linear, hierarchy, matrix and three-dimensional classification of organization telework is given in the article.

Відсутність в організаціях розвинутих країн світу програми застосування дистанційної трудової діяльності (ДТД) є ознакою того, що ці організації не є перспективними, а їх господарська діяльність не відповідає інтересам економічної та соціальної політики країни. Хоча сьогодні ДТД в Україні, як і у багатьох інших країнах колишнього Радянського Союзу, знаходиться на стадії зародження, стратегічна спрямованість вітчизняної політики [1] вказує на неминучість такого явища, як ДТД. Це зумовлює проведення числених теоретичних досліджень у напрямку встановлення сутності та специфіки застосування дистанційної форми організації праці в організації. В результаті виникає велика кількість теоретичних положень стосовно суб'єктів ДТД, її видопроявів, етапів розвитку, сфер застосування ДТД, основних характеристик ДТД, технічного та програмного забезпечення ДТД тощо. Цим питанням приділяли велику увагу здебільшого закордонні вчені та їх колективи. Серед основних дослідників ДТД у країнах колишнього Радянського Союзу є російські вчені: Т. І. Яковлева, С. І. Паринов, Е. Шмелькова, В. Чернухін, А. Мударян, С. В. Шекшня, А. Милицький, О. Нечай та багато інших. У працях цих вчених розглядалися окремі аспекти дослідження впровадження та застосування ДТД в організації: основні характеристики ДТД, її види, технічне та програмне забезпечення, переваги та недоліки застосування ДТД. Проте узагальнюючого підходу до організаційного забезпечення застосування ДТД в організації та механізму ефективного управління застосуванням ДТД не було розроблено.

Організаційне забезпечення застосування ДТД вже давно турбує закордонні організації. Результатом дослідження даної проблеми в розвинутих країнах світу стала поява таких видів економічної діяльності, як телеконсалтинг та телесофт. Спеціалісти телеконсалтингових компаній надають консультації з приводу організації ДТД, зокрема вони проводять обстеження робочих місць, допомагають формувати стратегічні цілі застосування ДТД, складають конкретні інструкції виконання ДТД, організують управління дистанційними проек-

тами, формують методики вимірювання ефективності ДТД, проводять відповідні тренінги та семінари. Телесофт дозволяє вирішити окремі питання організації ДТД як інструменту підвищення ефективності і конкурентоспроможності організацій. Існують компанії, що займаються винятково підбором спеціалістів та їх команд для здійснення ДТД. Інші компанії розробляють інструменти спостереження за стилем і якістю телепрацівників та їх менеджерів у мережі [2].

Перераховані види послуг є досить дорогими. Крім вартісної перешкоди їх використання в Україні, є й методологічна, через те що методики, які використовуються подібними компаніями, розроблені для відповідних соціально-економічних умов розвинутих країн світу, які, у свою чергу, суттєво відрізняються від вітчизняних. Цей факт ще раз доводить необхідність розробок у напрямку створення досконалої теоретико-методичної бази застосування ДТД у вітчизняних організаціях, передумовою розроблення якої є однозначне, чітке та точне визначення сутності процесу застосування ДТД в організації.

Наочне зображення напрямків дослідження процесу застосування ДТД в організації як однієї з форм трудової діяльності персоналу з метою встановлення їх однозначного та повного трактування можливе за допомогою побудови класифікаторів. Побудова класифікаторів вирішує питання систематизованого опису предметної області [3]. Класифікатори дають можливість упорядкувати різні точки зору на явища і процеси, що протікають у предметній області дослідження.

Отже, метою поданого в статті дослідження є побудова класифікаторів, що однозначно та повно описують різні аспекти застосування ДТД в організації.

Поставлене завдання досягається шляхом систематизації явищ і процесів, що стосуються процесу застосування ДТД в організації. Склад і взаємозв'язок предметів та явищ предметної області застосування ДТД в організації наочно відображає образно-знакова модель, що зображена на рис. 1.

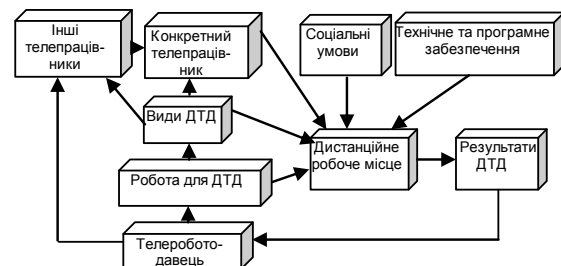


Рис. 1. Образно-знакова модель предметної області застосування ДТД в організації

Під ДТД розуміється форма здійснення трудових відносин, яка передбачає використання інформаційних та телекомунікаційних технологій і пристроїв для децентралізації трудової діяльності в просторі та в часі [4]. ДТД є проміжною ланкою між традиційною зайнятістю (повний робочий день на

робочому місці в офісі) та самостійною зайнятістю [2]. Розглядаючи ДТД із зазначеної точки зору, серед основних понять предметної області застосування ДТД в організації доцільно виділити наступні складові: телепрацівник, телероботодавець, види ДТД, роботи, що можуть виконуватись у режимі ДТД та входять до складу завдань професійної діяльності телепрацівника, дистанційне робоче місце (ДРМ), результат ДТД, а також внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на склад, стан і взаємозв'язок між ними. Явища та процеси, що протікають у предметній області, відображають різнобічні аспекти застосування ДТД в організації у кожному конкретному випадку. Отже, складові предметної області зумовлюють ознаки класифікації ДТД в організації (рис. 2).

№з/п	Основа класифікації застосування ДТД в організації
1	Суб'єкт управління ДТД – об'єкт управління ДТД
2	Компоненти ДТД
3	Роботи для ДТД
4	Технічне та програмне забезпечення ДТД
5	Види ДТД
6	Стадії застосування ДТД

Рис. 2. Основи класифікації застосування ДТД в організації

Центральними поняттями предметної області застосування ДТД в організації є безпосередні учасники дистанційних трудових відносин: телепрацівник і телероботодавець. На основі узагальнюючого аналізу літератури з питань дослідження ДТД [2; 5; 6; 7] автори статті визначають, що телепрацівник – це працівник, який частину або весь обсяг власних завдань професійної діяльності (що потребують інтелектуальної праці) виконує, не знаходячись при цьому в приміщенні телероботодавця. Одна людина водночас може бути працівником і телепрацівником, бо ці поняття є взаємодоповнюючими й характеризують конкретного телепрацівника в напрямку форм трудової діяльності, що він здійснює.

На відміну від поняття "телепрацівник", в літературі відсутнє конкретне трактування поняття "телероботодавець". Виходячи з того, що ДТД є однією з форм традиційної трудової діяльності, то поняття "телероботодавець" є різновидом поняття "роботодавець" у традиційному розумінні. Отже, телероботодавець – той, хто забезпечує телепрацівника (або їх колектив) роботою (роботами), яка здійснюється останнім (и) в режимі ДТД з метою отримання кінцевих результатів. У ролі телероботодавця від імені організації може виступати безпосередній (лінійний) менеджер телепрацівника або приватний підприємець.

Телепрацівник і телероботодавець взаємодіють між собою за рахунок каналів комунікацій системи управління, бо ДТД як одна з форм трудової діяльності персоналу є складовою системи управління трудовою діяльністю персоналу організації. Отже, існує об'єкт та суб'єкт управління ДТД в організації. В літературі на сьогодні не існує чіткого визначення цих понять. За аналогією до визначення сутності поняття "суб'єкт управління персоналом" [8] автори статті визначили, що суб'єкти управління ДТД – це керівники та спеціалісти, які виконують функції управління стосовно об'єктів управління. У свою чергу, об'єкт управління ДТД – це ДТД персоналу організації (у тому числі підрядників, штатників і співвласників організації) – телепрацівників, та фактори, що її зумовлюють. Система управління ДТД в організації зображена у вигляді лінійного класифікатора на рис. 3.

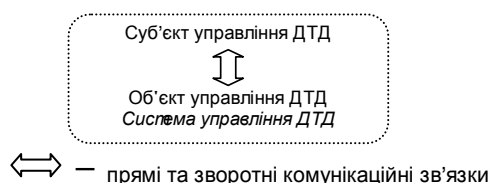


Рис. 3. Система управління ДТД в організації

На схемі, що зображена на рис. 3, комунікації в системі управління ДТД в організації розглядаються як засіб взаємодії телепрацівника з телероботодавцем у процесі здійснення дистанційних трудових відносин. Отже, електронні комунікації можна визначити як один із фундаментальних процесів управління організацією. Такий підхід до визначення змісту та ролі електронних комунікацій базується на тому твердженні, що організація становить інформаційну систему [9], комплексну структуру комунікацій і сукупність взаємин між працівниками, а також їх групами безпосередньо в середині організації й через технічні засоби зв'язку [10].

Таким чином, система управління ДТД в організації є частиною загального процесу управління в організації, що здійснюється за рахунок використання одного з видів внутрішніх організаційних комунікацій – електронних комунікацій. Водночас з цим існує відмінність між місцем комунікацій у процесі управління організацією та в процесі управління ДТД персоналу організації. В першому випадку комунікації здійснюються інтегруючи та об'єднуючи функції [10], а в другому – за рахунок комунікацій здійснюються основні функції управління: контроль, координація, мотивація, планування тощо. Проте у будь-якому випадку застосування електронних комунікацій має позитивний ефект, що стосується підвищення якості управління та якості основних виробничих процесів.

Застосування ДТД в організації забезпечує прояв її характерних особливостей – компонент ДТД. Загалом ДТД характеризується наступними компонентами: децентралізацією робочих місць; гнучкою зайнятістю; висококваліфікованою працею; розвитком сфери послуг; використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) [4]. На рівні організації така компонента ДТД, як "розвиток сфери послуг", має відмінне трактування і передбачає, що в ході ДТД використовується інтелектуальна праця.

Деякі компоненти ДТД мають власні складові. Така компонента ДТД, як висококваліфікована праця передбачає, що для здійснення ДТД потенційний телепрацівник має відрізнятися: високим професійно-кваліфікаційним рівнем (теоретичної підготовки і відмінними практичними результатами праці); високим рівнем самоорганізації власної трудової діяльності (ДТД здійснюється в умовах відсутності постійного контролю з боку безпосереднього керівництва ДТД); вмінням користуватися ІКТ, що необхідні для здійснення ДТД, а також матеріальною вмотивованістю у вигляді відрядної форми оплати праці. Механізм менеджменту ДТД як одна з компонент ДТД в організації поєднує в собі функції стосовно технічного та програмного забезпечення ДРМ і підтримку його в стані експлуатації, а також функції менеджменту щодо ДТД телепрацівників. З метою представлення повного та детального складу ДТД доцільно побудувати ієрархічний класифікатор компонент ДТД, який дає змогу виявити склад компонент ДТД (рис. 4).

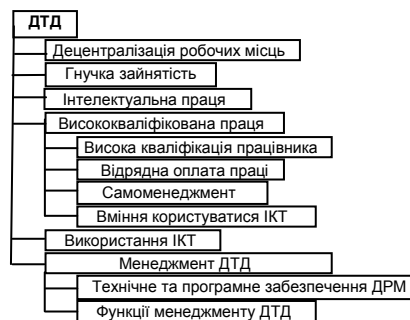


Рис. 4. Ієрархічний класифікатор компонент ДТД в організації

Зазначені основні компоненти ДТД визначають характеристики робіт, що здійснюються в режимі ДТД. Для виконання конкретної роботи в режимі ДТД певним телепрацівником вона має відповідати завданням професійної діяльності даного працівника. Сукупність завдань професійної діяльності, що

отримана на основі аналізу посадових інструкцій функціонуючих телепрацівників, суттєво відрізняється за змістом, а отже, й за навичками та вміннями, що необхідні для їх виконання. За вказаними ознаками авторами статті було згруповано задачі професійної діяльності за класами: стереотипні, діагностичні та евристичні.

Стереотипні задачі діяльності, які передбачають діяльність відповідно до заданого алгоритму, що характеризуються однозначним набором добре відомих, раніше відібраних складних операцій і потребують використання значних масивів оперативної та раніше засвоєної інформації [11]. По відношенню до ДТД стереотипні задачі пов'язані з трансформацією форми подання інформації. Це здебільшого професійна діяльність редакторів, секретарів, операторів та інших.

Діагностичні задачі діяльності передбачають діяльність відповідно до заданого алгоритму, що містить процедуру часткового конструювання рішення щодо застосування відповідних операцій і потребують використання значних масивів оперативної та раніше засвоєної інформації [11]. Стосовно ДТД до діагностичних задач належать задачі професійної діяльності, що пов'язані з трансформацією змісту інформації, тобто задачі професійної діяльності функціональних спеціалістів та консультантів у різних сферах: архітектори, маркетологи, бухгалтери, фотографи, дизайнери, а також юридичні, медичні й інші консультанти.

Евристичні задачі діяльності, які передбачають діяльність за складним алгоритмом, що містить процедуру конструювання рішення й потребують використання великих масивів оперативної та раніше засвоєної інформації [11]. У розрізі ДТД евристичні задачі передбачають переважно виконання функцій управління ДТД. Ці задачі вирішують адміністратори, менеджери та управляючі на будь-яких рівнях управління. 45% усіх телепрацівників світу виконують управлінські функції [12]. Види задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД у наочному вигляді, подано на рис. 5.

Класи задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД	
	Стереотипні задачі
	Діагностичні задачі
	Евристичні задачі

Рис. 5. Класифікатор класів задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД

У результаті розподілу задач професійної діяльності телепрацівників на класи авторами статті отриманий наступний перелік:

Стереотипні задачі: складання тексту, створення БД, розроблення графічних об'єктів; створення електронної версії (набір тексту, БД, графічних об'єктів); редагування і переклад тексту, коригування БД та графічних об'єктів; підготовка їх до друку; друк документів, БД та графічних об'єктів; здійснення та відповідь на телефонні дзвінки; відправлення й отримання електронних та факсимільних послань.

Діагностичні задачі: підтримка зв'язків з клієнтами та постачальниками; підтримка зв'язків з громадськістю; проведення моніторингу внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства; надання консультацій; конструювання процесів, виробів, деталей тощо; архітекторські роботи; здійснення маркетингових досліджень; дизайнерське оформлення; складання фінансової звітності; ведення бухгалтерського обліку.

Евристичні задачі: віддання розпоряджень і наказів; координація дій індивідуальних працівників та робочої групи; проведення зборів, засідань, співбесід, тренінгів на основі відео та телеконференцій; контроль за виконанням робочих завдань підпорядкованими працівниками; виконання наказів (розпоряджень) і співбесіди з вищим керівництвом; підготовка аналітичних звітів з виконаної власної роботи та роботи підлеглих працівників; оцінка результатів виконання робочих завдань підлеглими; підвищення власного професійно-кваліфікаційного рівня підготовки; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня підготовки підлеглих працівників шляхом організації та застосування режиму дистанційного навчання; забез-

печення оптимізації виконання управлінських функцій і праці підлеглих працівників.

Від класу задач професійної діяльності конкретного телепрацівника, що виконуються ним в режимі ДТД, залежить склад технічного та програмного забезпечення його ДТД. У результаті аналізу літератури з питання технічного та програмного забезпечення здійснення ДТД [7; 13; 14; 15] автори статті сформували шість груп технічного та програмного забезпечення здійснення ДТД, зображених на рис. 6.

Групи технічного та програмного забезпечення здійснення ДТД	
	ПК та відповідне ПЗ
	Організаційна техніка (принтер, сканер, факс тощо)
	Засоби фіксації та перетворення інформації (цифрові фотоапарати та відеокамери)
	Телефонна мережа (в тому числі пейджер)
	Корпоративна мережа
	Глобальна мережа

Рис. 6. Класифікатор груп технічного та програмного забезпечення ДТД

Розвиток і поширення сфер застосування ДТД стимулює виробництво великих телекомунікаційних компаній, тому слід розуміти, що кожна з перерахованих груп обладнання для здійснення ДТД має безліч варіацій, які характеризуються переліком показників (технологічні можливості, продуктивність і т. д.) та застосовуються залежно від складу, обсягу та інших особливостей задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД. У загальному вигляді взаємозв'язок між групами технічного та програмного забезпечення з задачами професійної діяльності, що виконуються в режимі ДТД, подано у вигляді матричного класифікатора (рис. 7).

1 2	Групи технічного та програмного забезпечення ДТД					
	ПК та відповідне ПЗ	Оргтехніка	Засоби фіксації та перетворення інформації	Телефонна мережа (в тому числі пейджер)	Корпоративна мережа	Глобальна мережа
Стереотипні	+	+	+	+	+	+
Діагностичні	+	+	+	+	+	+
Евристичні	+	+	+	+	+	+

1 – задачі професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД;
2 – групи технічного та програмного забезпечення ДТД

Рис. 7. Матричний класифікатор груп технічного та програмного забезпечення ДТД для кожного класу задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД

Результати аналізу змісту задач професійної діяльності [15], які здійснюються в режимі ДТД, вказують на те, що процес здійснення стереотипних завдань не потребує доступу до глобальної мережі, бо в результаті виконання цих задач відбувається лише зміна форми подання інформації наданої керівником (телероботодавцем), що вимагає, крім використання ПК, відповідного ПЗ, оргтехніки, засобів фіксації та перетворення інформації, доступу до корпоративної мережі та виділеної телефонної лінії. Відповідно до визначення сутності діагностичні задачі працівників організації можуть бути виконані у разі наявності на дистанційному робочому місці (ДРМ) відповідного ПК та ПЗ, оргтехніки, засобів фіксації та перетворення інформації, корпоративної мережі й виділеної телефонної лінії; використання для цього глобальної мережі доцільно лише у разі відсутності корпоративної мережі для передачі вхідної та вихідної інформації або з метою отримання більш повної зовнішньої інформації. Керівники для здійснення ДТД забезпечуються майже всіма видами технічного та програмного забезпечення, за винятком організаційної техніки й засобів фіксації та перетворення інформації, бо більшість керівників самостійно не користуються нею.

У ході досліджень застосування ДТД на практиці виявлено декілька видопроявів ДТД, які згруповані за ознаками у вигляді ієрархічного класифікатора на рис. 8 [4].

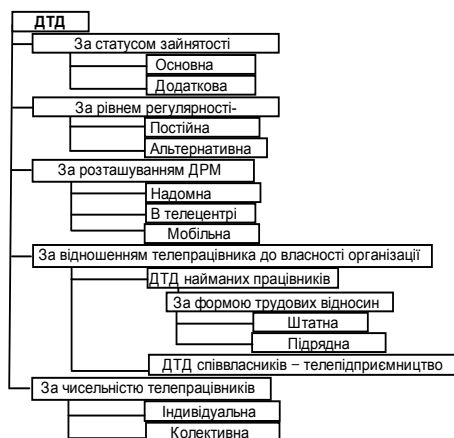


Рис. 8. Ієрархічний класифікатор видів ДТД в організації

Подана на рис. 8 класифікація видів ДТД в організації відображає загальні властивості застосування ДТД у конкретній організації. Так, статус зайнятості телепрацівника ДТД вказує на питому вагу обсягу задач професійної діяльності, що здійснюються певним телепрацівником у режимі ДТД. Таким чином, основна ДТД – це трудова діяльність, у результаті здійснення якої працівник виконує переважну частину загальних власних задач професійної діяльності, тоді коли додаткова ДТД є альтернативною формою трудової зайнятості, що служить доповненням до інших форм зайнятості та потребує порівняно з ними менших фізичних та розумових зусиль [4]. Також трапляються сумішники, що поєднують основну ДТД та додаткову ДТД у процесі здійснення власної трудової діяльності [12].

ДТД в організації відрізняється за рівнем регулярності її здійснення телепрацівником на основі визначення питомої ваги часу, що витрачається на виконання задач професійної діяльності в режимі ДТД. Проектом ЕСaTT було визначено, що: "індивіди, які телепрацюють вдома більш ніж 90% їх загального робочого часу, визначаються як постійні телепрацівники, тоді коли ті, хто працюють вдома не менше ніж один повний робочий день тижня, але не більше ніж 90% власного робочого часу, відносяться до альтернативних телепрацівників" [12].

До складу основних понять предметної області застосування ДТД в організації також належить поняття "ДРМ". ДРМ є різновидом традиційного або стаціонарного робочого місця [16] в офісі організації, відмінність якого полягає лише в розташуванні. Таким чином, ДРМ – це закріплена за певним телепрацівником просторова зона, віддалена від місця, де акумулюються результати трудової діяльності працівника та обладнана засобами праці, необхідними для виконання ДТД. ДРМ може бути організоване в телепрацівника вдома, в спеціально організованому для здійснення ДТД телецентрі або мобільне ДРМ.

Телепрацівник, що здійснює частини (або весь) обсяг власних задач професійної діяльності вдома за рахунок організації в домашніх умовах персонального робочого місця – (SOHO) "домашньої конторки" [12], домашнього офісу [13], що є його основним місцем роботи, – виконує надомну або домашню ДТД.

ДРМ телепрацівника може бути колективним (не персональним) та знаходитися у спеціальному "телецентрі". Телецентр (телесервіс-центр, телекотедж, call-центр, сателітний офіс) – це установа, яка надає робочі місця працівникам однієї чи декількох організацій, або пропонує посередницькі телекомунікаційні послуги окремим клієнтам [12]. Поширення телецентрів відбувається за рахунок того, що вони розташовані зручніше, ніж офіси організації; вони мають необхідне для здійснення ДТД обладнання, яке недоступне телепрацівнику особисто.

Мобільне робоче місце відрізняється від двох попередніх ДРМ тим, що воно не має постійного місцезнаходження, бо за визначенням ЕСaTT, мобільні телепрацівники – це ті, хто пра-

цюють як мінімум 10 годин протягом робочого тижня далеко від дому або від офісного робочого місця, наприклад у відрядженні, на відпочинку або на території замовника [12].

Суб'єктами ДТД можуть бути як наймані телепрацівники, так і співвласники (власники) організації. Наймані телепрацівники у свою чергу відрізняються між собою за формою трудових відносин з організацією (телероботодавцем). Телепрацівників, які входять до штатного складу персоналу організації на основі діючого трудового договору (на довгий строк чи безстроково) або (довгострокового) контракту, називають "штатниками". Телепрацівники, які взаємодіють з організацією на підставі договорів підряду на виконання тимчасових чи сезонних робіт, вважаються "підрядниками" або фрілансерами [6].

За допомогою застосування ДТД у підприємств з'являються нові можливості організації власного бізнесу. Такий вид ДТД називається телепідприємництво, він передбачає не найману роботу, а самостійний вид діяльності. Проте чіткого визначення змісту поняття "телепідприємництво" в літературі не існує. Проводячи аналогію з поняттям "підприємництво" у розрізі специфіки ДТД, автори статті визначають телепідприємництво як одну з форм здійснення підприємницької діяльності, основною умовою якої є використання ІКТ.

Над виконанням певного робочого завдання може працювати один або більше телепрацівників, тобто в практиці господарювання має місце індивідуальна та колективна ДТД відповідно.

Поява видів ДТД зумовлюється проявом певних компонентів ДТД. Взаємозв'язок цих категорій предметної області застосування ДТД в організації представлено у вигляді матричних класифікаторів на рис. 9.

Класифікатори видів ДТД	M ₁		M ₂		M ₃		M ₄		M ₅	
	Основна	Додаткова	Постійна	Альтернативна	Штатна	Підрядна	Телепідприємництво	Надомна	В телецентрі	Мобільна
Компоненти ДТД										
Децентралізація робочих місць								+	+	+
Гнучка зайнятість	+	+	+	+						
Інтелектуальна праця					+	+	+			
Висококваліфікована праця					+	+	+			+
Використання ІКТ								+	+	+
Менеджмент ДТД	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Умовні позначення:

M₁ – класифікатор видів ДТД за статусом зайнятості;

M₂ – класифікатор видів ДТД за рівнем регулярності здійснення

ДТД;

M₃ – класифікатор видів ДТД за відношенням телепрацівника до власності організації;

M₄ – класифікатор видів ДТД за формою трудових відносин;

M₅ – класифікатор видів ДТД за розташуванням ДРМ;

M₆ – класифікатор видів ДТД за чисельністю телепрацівників.

Рис. 9. Матричні класифікатори компонентів ДТД для кожного виду ДТД

Така компонента ДТД, як можливість децентралізації робочого місця, сприяє появі видів діяльності, що групуються за розташуванням робочого місця, здійснення яких можливе за допомогою використання ІКТ. Гнучка зайнятість як одна з компонентів ДТД дозволяє виділити види ДТД за рівнем регулярності здійснення телепрацівником ДТД та статусом його зайнятості ДТД. Високий рівень кваліфікації праці телепрацівника та її інтелектуальний характер дозволяють застосовувати такі види ДТД, як штатна, підрядна та телепідприємництво. Також останні компоненти визначають індивідуальний і колективний характер ДТД. Така компонента ДТД, як її менеджмент є присутньою у всіх видах ДТД та їх поєднаннях, що застосовуються в організації, та має відмінності в кожному конкретному випадку застосування ДТД в організації. Звичайно, таке пояснення взаємозв'язку видів та основних компонентів ДТД є досить умовним, бо у випадку впровадження кожного з видів ДТД мають місце всі компоненти ДТД, проте для кожної ознаки виду ДТД найбільш характерна певна компо-

нента. Крім того, не існує ДТД лише конкретного виду, поєднання видів ДТД забезпечує прояв усіх компонентів ДТД. З метою отримання максимально повної характеристики, застосованої ДТД у кожному конкретному випадку, вона аналізується за всіма перерахованими ознаками.

У даній статті автори виділили найбільш суттєві характеристики ДТД в організації. В літературі розглядаються й інші види ДТД: офшорна, кочова, концентрована та ін. [6]. Такі види ДТД вважаються авторами статті не конкретними характеристиками ДТД, а їх певними поєднаннями. Так, наприклад, концентрована ДТД передбачає концентрацію телепрацівників однієї організації (об'єднаних за певною ознакою) в конкретному географічному регіоні (країні) [6]. Така ДТД може поєднувати телепрацівників з різними формами зайнятості, може здійснюватися в домашніх офісах або в телецентрах тощо. Офшорна ДТД також описує особливості розташування ДРМ та передбачає його розміщення в провінційній місцевості з використанням так званих "телесіт" – різновиду телецентру [6]. Кочова ДТД обов'язково пов'язана з поєднанням мобільної ДТД з іншими видами ДТД, що виділяються за ознакою розташування робочого місця. Головна особливість даного виду ДТД – "праця на ходу", тобто всюди, де знаходиться телепрацівник.

У літературі застосування ДТД у вітчизняних умовах згадується як інновація, що має сприяти ефективній роботі організації [17]. Якщо вважати, що ДТД виникла як інструмент удосконалення традиційних трудових відносин, який зумовлює зміну форми взаємозв'язку між їх учасниками, що викликає нові елементи діяльності та в результаті застосування якого оптимізується структура використання ресурсів організації, то таке трактування ДТД є справедливим. Стимулами застосування ДТД в організації були: стрімкий розвиток і розповсюдження ІКТ, а також пов'язані з цим зміни зовнішнього ринку. Саме ці обставини є факторами розвитку інноваційного процесу [18].

Як один із інноваційних процесів застосування ДТД в організації вважається повним за умови поступового проходження всіх стадій: зародження, освоєння, дифузії, рутинізації.

У випадку здійснення інноваційного процесу застосування ДТД в організації процес створення інновації відсутній, бо вважається, що на момент початку даного інноваційного процесу в умовах конкретної організації ДТД має результати практичного застосування на інших підприємствах, тобто була розроблена відповідна теоретико-методологічна база її застосування, яка є передумовою наступної стадії інноваційного процесу – зародження.

На стадії зародження ДТД в організації обґрунтовується необхідність застосування ДТД, зважуються необхідні для впровадження ДТД умови та існуючі в організації умови, можливість і доцільність зміни останніх, прогнозуються та оцінюються наслідки її застосування тощо.

Під час освоєння ДТД в організації відбувається випробувальне впровадження ДТД у мінімально можливому об'ємі. Процес впровадження ДТД в організації як і будь-яка інновація передбачає перенесення трудової діяльності мінімально необхідної чисельності персоналу (або окремих задач його професійної діяльності) в електронну мережу. На стадії освоєння ДТД в організації учасники дистанційних трудових відносин набувають відповідного власного досвіду, підвищується мотивація та продуктивність їх праці.

Наступна стадія інноваційного процесу – дифузія, яка у випадку процесу застосування ДТД в організації полягає у вдосконаленні здійснених на стадії освоєння заходів, що відбувається на основі оцінки результатів попередньої стадії інноваційного процесу та застосування ДТД щодо запланованого на першому етапі числа телепрацівників.

Останньою стадією інноваційного процесу застосування ДТД є рутинізація ДТД в організації – це застосування ДТД на основі здійснення перевірених та удосконалених на попередньому етапі заходів щодо відношення до виявлених в організації потенційних випадків застосування ДТД за умови стабільного розвитку організації.

Виділені авторами статті стадії застосування ДТД на основі загальноприйнятих в інноваційній діяльності [18] дають можливість розглянути особливості застосування різних видів ДТД в організації, що відображають різні компоненти ДТД. Взаємозв'язок зазначених основ класифікації ДТД відображає тривимірний класифікатор ДТД (рис. 10).



Рис. 10. Тривимірний класифікатор видів, компонентів і стадій впровадження та застосування ДТД в організації

Трактування процесу застосування ДТД в організації в розрізі її видів, компонентів і стадій впровадження та застосування дозволить здійснити всебічний аналіз аспектів організації ДТД в кожному конкретному випадку, що є можливим за допомогою побудови матричного класифікатора.

У цілому за допомогою побудови лінійних, ієрархічних, матричних та тривимірних класифікаторів у рамках даної статті вдалося однозначно встановити зміст і роль ДТД в організації. Побудова класифікаторів застосування ДТД в організації є основою для розробки ефективного теоретико-методичного механізму застосування ДТД в умовах вітчизняних організацій. Наступним кроком на шляху до розробки механізму управління застосуванням ДТД в організації має бути аналіз робочих місць на придатність до ДТД, постановка цілей впровадження та застосування ДТД, формування методик і рекомендацій стосовно здійснення ДТД, створення механізму контролю за здійсненням ДТД та оцінки результатів ДТД тощо.

Література: 1. Інформаційна політика в Україні: становлення та стратегія розвитку // <http://www.report.ru>. 2. Шмелькова Е. Телеработа для всех // <http://www.report.ru>. 3. Краснова В. Семь нот менеджмента. / В. Краснова, А. Привалов. – 5-е изд., доп. – М.: ЗАО "Журнал Эксперт", 2001. – 656 с. 4. Пушкар О. І. Дистанційна трудова діяльність як один з основних напрямків стабілізації стану вітчизняного ринку праці в умовах інформатизації / О. І. Пушкар, С. О. Балакірева // Економіка розвитку. – 2005. – №4. – С. 5. Гордиенко І. Странное слово, непростое дело // <http://www.computerra.ru>. 6. Паринев С. Российская часть проекта "European Telework Online". Автор документа // <http://eto.ru>. 7. Тренировки в Сети // <http://telerabotnik.com>. 8. Милицкий А. О работе // <http://www.computerra.ru>. 9. Информатизация бизнеса: концепции, технологии, системы / А. М. Карминский, С. А. Карминский, В. П. Нестеров, Б. В. Черников; [Под ред. А. М. Карминского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 624 с. 10. Інформаційні системи в менеджменті: Навчальний посібник / С. В. Глівенко, Є. В. Лапін, О. О. Павленко. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2003. – 352 с. 11. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра. Галузевий стандарт вищої освіти України. Офіційне видання. – К. 2004. 12. Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe. ECATT Final Report August 2000. <http://www.ecatt.com>. 13. Милицкий А. В офисе или дома? // <http://www.computerra.ru>. 14. Железная организация труда // <http://www.computerra.ru>. 15. Мурадян А. Виртуальное будущее // <http://www.telecominfo.ru>. 16. Владимирова Л. П. Экономика труда: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд. Дом "Дашков и К^о", 2002. – 300 с. 17. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернет: Учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – М.: Бизнес-школа "Интел-синтез", 2002. – 336 с. 18. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность. – М.: Экзамен, 2001. – 576 с.

Стаття надійшла до редакції
31.10.2006 р.