

ЛИТВИНЕНКО О.М., старший викладач, Університет імені Альфреда Нобеля,
Дніпро

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ПІД ЧАС ВІРТУАЛІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ

Однією з визначальних ознак сучасного постіндустріального суспільства є віртуалізація діяльності, в тому числі – й інтелектуальної праці. Цей процес почався приблизно усередині останньої декади минулого століття та до 1997 року досягнув помітного рівню, коли в ЄС до віртуальної діяльності було залучено більше 2 млн., а у США – більш ніж 11 млн. чоловік. Деякі прогнози на 2017 рік оцінюють долю зайнятих у віртуальній інтелектуальній праці у 36%, тобто можна розраховувати, що зовсім невдовзі більше половини зайнятих інтелектуальною працею будуть здійснювати власні обов'язки дистанційно за допомогою сучасних комунікаційних технологій. У цьому контексті треба згадати передісторію процесу віртуалізації інтелектуальній праці. Початком процесу можна вважати 1976 рік, коли виник термін «теледоступ» або «телеком'ютинг» (telecommuting), який означає тип дистанційної роботи за договором, а в кінці 80-х років минулого століття Європейською Комісією був введений у вжиток термін «телепраця». Термін віртуальна праця почали вживати вже в 90-ті, коли сучасні інформаційні та комунікаційні технології принципово змінили виробничі відносини, сам спосіб організації виробництва. Зрозуміло, що віртуалізація у найбільшому ступеню зачепила саме інтелектуальну працю, як таку, що може здійснюватися дистанційне з залученням мінімуму основних засобів.

В Україні перше глибоке дослідження питань дистанційної зайнятості (віртуальної праці) було проведене компанією GfK на замовлення розробника програмного забезпечення для організації сумісної дистанційної праці, компанії Бітрікс24. Було проаналізовано діяльність 1035 підприємств та проведені детальні (“довгі”) інтерв'ю з 221 респондентом. Результати було оприлюднено у квітні 2016 року на сайті GfK. Данні цього дослідження відносно ситуації в

Україні свідчать про те, що наша країна наближується до світових тенденцій за рівнем проникнення віртуальної праці: в середньому на березень 2016 цей рівень склав 21%, в той час як для Києву ця цифра набагато вище – 33%, тобто цілком відповідає світовому рівню. При чому для ІТ сектору рівень проникнення віртуальної праці навіть перевищує світові та складає 40% в середньому по країні. Середня доля дистанційних працівників на підприємствах України складає 33% від загальної кількості офісних співробітників, причому у залежності від розміру підприємства ця доля змінюється від 37% для мікропідприємств (кількість співробітників до 10) до 11% для великих підприємств (кількість співробітників більше ніж 251). Найбільш характерною віртуальна праця є для людей у віці від 25 до 42 років (на цей віковий діапазон припадає найбільша доля зайнятих дистанційно). Найрозповсюдженішим спрямуванням у віртуальної праці є ІТ, фінанси та менеджмент (керівництво). Слід зазначити, що для дистанційних співробітників характерна вища кваліфікація (73% проти 58% для стаціонарних) та дуже високий відсоток вищої освіти – більше 83%. Досить цікавим фактом є те, що переважна більшість дистанційних співробітників (73%) отримують таку ж заробітну платню, як й звичайні, та тільки 5% – більшу.

Від цих кількісних характеристик розповсюдженості віртуальної зайнятості перейдемо до аналізу реальної ситуації, що складається у віртуалізованих підприємствах завдяки самоменеджменту.

Взаємодопомога та взаємна підтримка в межах організації у кінцевому рахунку веде до звуження набору можливих підходів до виконання завдань, зумовлює взаємну залежність між співробітниками організації та зменшує внутрішню невизначеність (ентропію). На думку автора, самоменеджмент, як наука про ефективне управління власною діяльністю може бути підставою (базою) для виникнення такої залежності. Тобто самоменеджмент є механізмом прихованої залежності елементів системи віртуальної праці, що регулює рівень, наскільки працівники віртуальної інтелектуальної праці дійсно незалежні у вибори засобів (підходів) до розв'язання завдань. Реальний рівень обмеженості «набору» таких засобів залежить від значної кількості чинників, але перш за все

– від ступеню розповсюдженості знань у галузі тайм-менеджменту й методів самоконтролю. Та, відповідно, самоменеджмент є досить дієвим засобом зменшення внутрішньої невизначеності підприємства під час віртуалізації інтелектуальної праці.

Слід зауважити, що у зовнішньому середовищі, що суттєво впливає на діяльність віртуалізованого підприємства, також є механізми, що призводять до виникнення взаємозалежностей споживачів, які зумовлюють обмеження зовнішньої невизначеності. Це перш за все єдині суспільні цінності, мода, соціально-культурні особливості та ін. Вони призводять до зменшення зовнішньої невизначеності.

Граничним випадком застосування віртуальної праці є так звана атомарна організація, яка характеризується максимальним теоретично можливим значенням внутрішньої невизначеності (ентропії). Це трапляється за рахунок того, що не тільки об'єднання віртуальних співробітників до атомарної організації відбувається на основі індивідуальних симпатій та антипатій цих працівників, але й менеджмент такої організації базується на аналогічному підході, в основному – це горизонтальний менеджмент, ефективність якого у значній мірі залежить від прихильності співробітників до загальних підходів до організації праці.

Таким чином, підводячи короткі підсумки аналізу ролі самоменеджменту під час віртуалізації інтелектуальної праці можна зробити висновок про те, що він суттєвим чином визначає залежність стійкості підприємства по відношенню до внутрішньої невизначеності та зумовлює стабілізацію віртуальної організації.

Література.

1. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена. - Ростов н / Д: Феникс, 2003. - 592 с. (Серия «Психология бизнеса»)
2. Управление инновационной деятельностью: учебное пособие: в 3 ч. Ч. I. Основы инновационного менеджмента и экономики инноваций / П.Г. Перерва, С.Н. Глаголев, С.А. Мехович и др.; под общ. ред. П.Г. Перервы, С.Н. Глаголева. – Белгород; Харьков: Изд-во БГТУ, 2012. – 545 с.
3. Перерва П. Г. Стратегічне управління виробничим потенціалом і підвищення конкурентоспроможності підприємства / Д. Коциски, П. Г. Перерва, А. П. Косенко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». – Х. : НТУ «ХПІ». – 2010. – Випуск 62. – С. 137-142.

4. Управление инновационной деятельностью: учебное пособие: в 3 ч. Ч. III. Организация подготовки специалистов для инновационной экономики / П.Г. Перерва, С.Н. Глаголев, С.А. Мехович и др. / под общ. ред. П.Г. Перервы, С.Н. Глаголева. – Белгород; Харьков: Изд-во БГТУ, 2012. – 454 с.
5. Перерва П.Г. Экономика и управление инновационной деятельностью: учебник / Под ред. проф. Перервы П.Г., проф. Вороновского Г.К., проф. Меховича С.А., проф. Погорелова Н.И. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2009. – 1203 с.
6. Управление инновационной деятельностью: учебное пособие: в 3 ч. Ч. II. Управление научными исследованиями, маркетинг и коммерциализация инноваций / П.Г. Перерва, С.Н. Глаголев, С.А. Мехович и др.; под общ. ред. П.Г. Перервы, С.Н. Глаголева. – Белгород; Харьков: Изд-во БГТУ, 2012. – 426 с.
7. Перерва П. Г. Економіка і маркетинг виробничо–підприємницької діяльності: Навч. посібник / За ред. проф. Перерви П. Г., проф. Гавриць О. М., проф. Погорелова М. І. – Харків : НТУ «ХПІ», 2004. – 640 с.
8. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л. Антикризисний механізм сталого розвитку підприємства [монографія] / В.Л.Товажнянський, П.Г.Перерва, Л.Л.Товажнянський, І.В.Гладенко, Т.О.Кобелева, Н.П.Ткачова / За ред. проф. П.Г.Перерви П.Г. та проф. ТОВАЖНЯНСЬКОГО Л.Л. – Х.: Віровець А.П.: Апостроф, 2012 – 704 с.
9. Перерва, П.Г. Визначення ефективності використання виробничого потенціалу машинобудівного підприємства [Текст] / П.Г. Перерва, Н.М. Побережна // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2012. - №2. - С. 191-198.
10. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л. Інноваційні технології в антикризовому розвитку машинобудівних підприємств / В.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, П.Г. Перерва // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №1. – С. 113-119.
11. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга) / П.Г.Перерва.- Х.: Фактор, 2009.- 480 с.
12. Косенко А.П. Экономическая оценка инновационного потенциала / А.П.Косенко, Д.Коциски, О.И.Маслак, П.Г.Перерва, Д.Сакай.- Монография / Под ред. проф. Перервы П.Г. и проф. Д.Коциски – Харьков-Мишкольц : НТУ „ХПИ”, Мишкольц.техн.ун-т, 2008. – 170 с. – Рус.яз.
13. Погорелов, М.І. Управління персоналом та економіка праці / М.І.Погорелов, П.Г.Перерва, С.М.Погорелов, О.П.Косенко та ін. // Навчальний посібник / За ред. проф.Погорелова М.І., проф.Перерви П.Г., доц. Погорелова С.М., доц. Косенко О.П. – Х.: «Щедра садиба плюс», 2015.- 521с.
14. Погорелов И.Н. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов, Н.И.Погорелов, П.Г.Перерва, А.М.Колот, С.А.Мехович [Монография].- Харьков : Фактор, 2007.- 640с.
15. Перерва, П.Г. Моделювання термінів виконання інноваційного проекту з використанням інтерполяційного поліному Лагранжа [Текст] / П.Г. Перерва, І.В. Гладенко // Механізм регулювання економіки. - 2009. - №3, Т.2. - С. 60-69.