

УДК 021.6:004

Наталія Гриценко,

провід. бібліограф НЮБ НБУВ

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ БІБЛОТЕК ЯК ОДИН ЗІ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ВИРОБНИЦТВА

У статті розкриваються позитивні моменти дистанційної зайнятості бібліотечних працівників, які сприяють підвищенню ефективності виробництва інформаційної продукції.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, фріланс, телеробота, інноваційна діяльність бібліотек.

Сучасні досягнення в розвитку інформаційних та комунікаційних технологій привели до формування глобальної електронної мережі, що відкрило нові можливості в зміні форм діяльності людини в багатьох сферах соціально-економічного життя.

Яскравою рисою сучасних нововведень є виникнення нової форми праці – дистанційної зайнятості.

Концепцію дистанційної роботи розробив американець Дж. Ніллес у 1972 р. Він висловив ідею, що не обов'язково тримати працівників у офісі, оскільки сучасні засоби зв'язку дають змогу підтримувати контакт між співробітниками на відстані.

Щоб перевірити свою теорію на практиці, було поставлено експерименти в Університеті Південної Каліфорнії. Економічна ефективність ідеї виявилася настільки очевидною, що отримала фінансування від американського Національного фонду науки (NFS–National Science Foundation) [1].

Періодом бурхливого розвитку дистанційної роботи можна вважати 1996 р. Практично одночасно було створено технічні, організаційні й фінансові умови для її широкомасштабного впровадження. У цьому ж році стартувала європейська ініціатива European Telework Development Initiative, спрямована на розвиток дистанційної роботи у всіх країнах Європейського Союзу. Назва програми – «Нові методи роботи та електронної комерції» (New Ways to Work and Electronic Commerce). Її мета – форсування використання дистанційної зайнятості в усіх секторах амери-

канської економіки: суспільному та приватному, з особливим акцентом широкого застосування у великих державних установах.

Кількість дистанційних працівників у всьому світі збільшується з кожним роком приблизно на 20–30 %. Лідерами в цій галузі є США, Канада, Фінляндія, Данія та Швеція. У Фінляндії кількість віддалених працівників становить приблизно третину всього працюючого населення.

Наприкінці 2011 р. кількість дистанційних співробітників в усьому світі становила 46,6 млн осіб [4].

Набувши широкого розповсюдження, така форма праці отримала велику кількість назв, не зійшовшись на одному визначенні. У різних літературних джерелах можна зустріти такі терміни як: дистанційна зайнятість, робота на відстані, електронні домашні промисли, фріланс, телеробота, надомна праця та ін. За винятком деяких розбіжностей усі ці означення мають на увазі одне й те саме явище – працю фахівця, що використовує для виконання своїх професійних обов'язків комп'ютерні технології та Інтернет, перебуваючи на віддаленні від того місця, де затребувані результати його праці, або від того робочого місця, де ця робота зазвичай виконується.

У даній статті для зручності оберемо термін «дистанційна зайнятість».

В Україні дистанційна зайнятість зародилась як надомна і поширена була серед соціально вразливого прошарку населення, який виконував фізичну, головним чином ручну і низькокваліфіковану роботу у сфері виробництва. Завдяки науково-технічному прогресу змінилися не тільки кількісні, а й якісні характеристики надомної праці. Останнім часом, крім традиційної надомної праці, виникли й дедалі більш розширюються так звані інформаційні домашні промисли. Зайняті в них, як правило, висококваліфіковані фахівці у сфері інформаційних технологій: програмісти, дизайнери, журналісти, редактори, перекладачі та ін.

Якщо спробувати уявити узагальнений портрет сучасного дистанційного працівника, то це буде кваліфікований фахівець, з вищою освітою, що володіє навичками роботи з комп'ютером та Інтернетом, до обов'язків якого головним чином входить робота з інформацією. До таких фахівців, без сумніву, належать і сучасні працівники бібліотечної сфери.

Звичайно, друкованим виданням у бібліотеці належить основне місце, проте зі стрімкою швидкістю нові інформаційні технології та використання інтернет-мережі завойовують дедалі більше місця в різних сферах діяльності бібліотечних установ. Сьогодні, щоб отримати потрібну інформацію, не обов'язково йти до бібліотеки, достатньо мати комп'ютер та доступ до світової мережі Інтернет. Ураховуючи цей фактор,

бібліотекам необхідно проявити неабияку гнучкість та винахідливість, щоб виявитись конкурентоспроможними в ринкових умовах.

Праця бібліотекаря нового покоління передбачає використання комп'ютерної техніки та володіння комп'ютерними технологіями, вона безпосередньо пов'язана з пошуком, обробкою, систематизацією інформації, складанням аналітичних оглядів, написанням статей і поєднує в собі одночасно декілька аспектів більш вузької професіоналізації. Виготовлення інформаційної продукції можна назвати творчим процесом, а робота творчих людей не може бути виміряною якимись конкретними одиницями, її неможливо нормувати, а процес їхньої діяльності складно контролювати. Практично втрачається сенс візуального спостереження за такими працівниками або занадто ретельного контролю виходу на роботу. Мотивація примусом відходить на другий план, а головною стає мотивація заохоченням, тобто в працівників повинно виникати внутрішнє, власне спонукання діяти результативно і цілеспрямовано. Завдання керівництва – уміло і делікатно формувати в працівників бажання до високої якості своєї праці.

Сьогодні дедалі більша кількість організацій виявляє бажання переглянути ідею формальної установи і намагається розвивати свою діяльність на основі глобальних мереж, в основному це підприємці, які мають передове мислення. Проте таку форму діяльності можна з успіхом застосовувати і в державному секторі бібліотечних установ, оскільки виготовлення інформаційного продукту здійснюється за допомогою використання сучасних комп'ютерних технологій та мережі Інтернет. Порівняно з приватним сектором тут є навіть деякі переваги, у частині офіційного оформлення працівника. Наймаючись згідно з трудовим договором, йому нараховується офіційний стаж, здійснюються пенсійні відрахування, декларуються доходи.

Дистанційне розміщення персоналу можна назвати гнучкою формою організації праці, яка сьогодні найбільш характерна для наукових установ України, та цілком може бути запозичена і для діяльності бібліотек. Такий вид роботи розглядається як перспективний, особливо в умовах, коли працівник пов'язаний за допомогою електронного пристрою з головним офісом [8].

На сьогодні в бібліотеках широко застосовуються такі методи роботи як: дистанційне обслуговування читачів, доступ до віддалених ресурсів і настав час використати другу сторону медалі – можливість дистанціювати від установи виробництво інформаційного продукту. Економічна та соціальна вигода такої форми роботи очевидна, як для бібліотечної установи та її працівників, так і для держави в цілому.

Взявши до уваги специфіку певної категорії бібліотечних фахівців, які безпосередньо не пов'язані з обслуговуванням читачів, а зайняті у сфері виробництва інформаційного продукту, розглянемо деякі позитивні моменти від застосування дистанційної зайнятості.

Насамперед враховуючи, що вітчизняні бібліотеки недостатньо фінансуються, крім пошуку додаткових позабюджетних джерел фінансування, актуальною є й економія та більш раціональне використання коштів. У цьому випадку дистанційне розміщення персоналу допоможе значно зекономити кошти на організації робочих місць у приміщенні бібліотеки.

Важливим моментом є «кадровий голод», від якого потерпають бібліотеки України. Це зумовлено рядом об'єктивних причин: низький рівень зарплат, застарілі засоби виробництва і непривабливі умови праці. Тому фахівці високого рівня знаходять більш достойне застосування своїх здібностей, а молодь відразу шукає інші перспективніші місця. У цьому контексті такий вид зайнятості можна розглядати як заохочувальний, що скоротить плінність кадрів та задовольнить інтереси працівників.

При застосуванні дистанційної зайнятості значно розширюється можливість пошуку висококваліфікованих фахівців, незалежно від їхнього місця проживання.

Дослідження показали, що під час переходу на надомну роботу продуктивність праці зростає на 15 %.

Виникає можливість формування віртуальних команд для виконання конкретних проектів. Це можуть бути команди зі змінним складом учасників, члени яких підключаються до роботи в міру необхідності, команди спеціального призначення, що працюють паралельно зі звичайними командами, або команди для оперативного вирішення питань. Досягнення певної гнучкості структури організації дасть змогу оперативніше реагувати на запити користувачів інформаційної продукції.

В умовах змінюваних інформаційних запитів, коли навантаження значно відрізняється протягом календарного року, цей механізм дає змогу зберегти контингент сталих висококваліфікованих працівників, стабілізувати колектив, що є хорошим показником професійного менеджменту керівництва.

Запровадження такої нестандартної форми зайнятості допомагає керівництву керувати кількістю та якістю робочої сили, що задіяна в організації, виходячи з потреб виробництва й економічної ситуації.

Дистанційність можна розглядати як своєрідний негрошовий метод стимулювання творчої активності й результативності працівників, який розширює свободу працівників у прийнятті рішень, тобто створює

ситуацію, коли сувора регламентація робочих годин недоцільна, оскільки співробітники з високим творчим потенціалом вирішують проблеми поза встановлених правил. Отже, реалізується принцип «чим більше свободи, тим більше простору для творчості». Застосування даної форми роботи можна використати в комбінованій схемі, при якій робочі місця в приміщенні бібліотеки використовуються не більше 20 % робочого часу, решту часу працівник працює вдома, економія для установи може бути істотною. Один з офісів фірми IBM у штаті Нью-Йорк має діюче правило «80–20», відповідно до якого 800 співробітників використовують тільки 200 робочих місць [6]. Для співробітника бібліотеки таку форму зайнятості можна назвати заохочувальною до самовдосконалення та підвищення рівня кваліфікації.

Опинившись у ситуації, коли самостійно доведеться розподіляти свій час, необхідно навчитися його раціонально використовувати, адже будучи вільним від жорсткого регламенту, працівник може не розрахувати реальної необхідності часу для виконання поставлених завдань, а це загрожує зривом термінів їх виконання. На сьогодні існує ціла наука, яка отримала назву тайм-менеджмент, оволодіння основними моментами цієї науки буде не зайвим під час переходу на дистанційну зайнятість. Потрібно навчитись правильно визначити пріоритети між завданнями першочергової та друго-рядної значущості. Визначити основних поглиначів свого часу і усунути їхній вплив. Привчитися складати план і слідувати йому. Організувавши себе таким чином, працівник найбільш ефективно скористається всіма перевагами роботи вдома і забезпечить бажаний баланс між роботою й особистим життям.

Можна з упевненістю сказати, що робота вдома викликає необхідність постійного підвищення професійної кваліфікації, оскільки результатом буде виграний вільний час. Вивчення нових комп'ютерних технологій дасть змогу виконати роботу більш якісно й отримати задоволення від отриманого результату.

За такої форми зайнятості створюється більше можливостей для прояву співробітниками своїх яскравих сторін, адже в ситуації довіри підвищується старанність, пробуджується натхнення, вони намагаються поділитися своїми ідеями, виділитися рівнем професійності.

Самостійно визначаючи свій робочий час, можна користуватись Інтернетом у години його найбільшої швидкості. Як правило, технічні засоби вдома є більш новими, ніж у бібліотеці, тому швидкість роботи значно прискорюється і полегшується. Виникає можливість розпочинати виконання завдань у часи найвищої трудової активності і творчого

натхнення, а не в чітко визначений період, як це відбувається під час регламентації робочого часу в установі.

Якщо співробітник працює вдома, а не в офісі, у нього зменшується час адаптації до певних виробничих умов, підвищується старанність і рівень лояльності до керівництва. Таких висновків дійшли дослідники з Університету Пенсильванії, які зібрали й проаналізували дані на 13-ти тис. дистанційних працівників з різних американських фірм [7].

Великим плюсом є економія часу та грошей, які співробітник витрачає на проїзд, а також відсутність психологічних стресів у переповненому транспорті та під час запізнь на роботу. Зникає ризик травматизму під час проїзду з місця проживання до місця роботи і навпаки. Знижується вплив на здоров'я несприятливих чинників навколишнього середовища, таких, як загазовані вулиці, «штучне» повітря й освітлення в приміщеннях. Рівень оплати праці бібліотечних працівників залишає бажати кращого, тому у працюючих удома виникає можливість додаткового заробітку.

Дистанційну зайнятість можна по праву назвати хорошим мотиваційним моментом, якщо взяти саме тих, кому цікава така можливість, їхня продуктивність праці буде значно вищою.

Робота поза установою дає змогу людині розвивати інші сторони свого життя, більше уваги приділяти дітям та іншим членам сім'ї, займатися спортом, зустрічатися з друзями, відвідувати курси, тренінги, семінари і т. д. І ще одна важлива обставина: підвищується інтелект, тому що розвиваються здібності в плануванні і в інших сферах, займатися якими за жорсткого графіку роботи ніколи [2].

Для держави виграш полягає в скороченні транспорту на дорогах, зменшенні заторів, що має економічний та екологічний позитивний ефект, а також успішне функціонування кожної окремо взятої установи є бажаною для держави в цілому.

Відзначати одні тільки переваги було б не зовсім правильно, звичайно ж, робота вдома має й деякі мінуси. Один із них – це технічні проблеми. Необхідно бути готовому до того, що будь-які поломки техніки чи системи доведеться вирішувати самотужки. А це витрачений час і затримка з виконанням завдання.

Можливі також відволікаючі моменти у вигляді членів сім'ї, які не завжди сприймають, що ви «на роботі», коли ви вдома. Вирішенням цього моменту може бути окремий кабінет або кімната та чіткі домовленості з рідними.

Суттєвою є самодисципліна в підтриманні чіткого порядку на своєму робочому місці вдома. Адже в домашньому безладі можуть загубитись

істотно важливі речі. Виникатимуть деякі додаткові витрати на окремі предмети: техніку, канцтовари, книги тощо.

Якщо для вас є важливим живе спілкування з колегами, то відсутність його теж можна вважати за мінус за такої форми роботи.

Не нагадуючи про себе керівництву постійною присутністю втрачається деякий шанс кар'єрного росту.

Проте позитивні моменти, очевидно, переважають, як для бібліотечної установи, так і для співробітника. У будь-якому разі, для керівництва вирішальними факторами в прийнятті рішення про використання дистанційної зайнятості є відповіді на питання: чи вигідно це в економічному та соціальному значенні. Кожна організація повинна сама для себе вирішити, чи варто їй кардинально міняти структуру своєї роботи, зробивши місцезнаходження працівника менш важливим. Очевидно одне – зважившись на такий крок, у програті така організація не залишиться.

Існують також деякі перешкоди та ускладнення, які виникають під час впровадження дистанційної форми зайнятості в діяльність бібліотек. Безумовно, перехід на такий формат зайнятості потребує певного психологічного настрою з боку керівництва, насамперед це внутрішні установки, які перешкоджають розширенню кордонів мислення керівника і їх готовність дати можливість людям працювати за межами установи. Існує бар'єр у визнанні співробітника, який працює вдома, таким же цінним, як і того, хто завжди «під рукою». На такі зміни можуть відважитися тільки керівники, які мають передове мислення.

Другим моментом є відсутність правової бази, яка регламентує такий спосіб трудової діяльності в сучасних умовах. На сьогодні в Україні практично відсутні законодавчі акти, які регулюють дистанційну зайнятість у нових економічних умовах. Конвенція МОП № 177 «Про надомну працю», яка прийнята ще в 1996 р., досі не ратифікована Україною, у Кодексі законів про працю відсутні статті, що повинні регулювати цей вид праці. Єдиний документ, яким можна користуватися за такої форми діяльності, є «Положення про умови праці надомників», затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 № 275/17–99, за умови, що його норми не суперечать Конституції і законодавству України [3].

Тому врегулювання такого режиму роботи відбувається переважно локальними нормативно-правовими актами або залишається на рівні усних або письмових домовленостей між працівником і роботодавцем [5].

Незважаючи на всі очевидні переваги впровадження дистанційної

форми зайнятості в діяльність бібліотек, це питання поки що не знайшло свого висвітлення ні в літературі, ні в мережі Інтернет. Такий підхід можна назвати інноваційним, оскільки він приведе до певних структурних змін, які сприяють найбільш доцільній організації установи, підвищують ефективність виробництва інформаційної продукції та забезпечують найкраще поєднання економічних, соціальних і особистих інтересів працівників з інтересами виробництва та держави.

У зв'язку з цим, цю тему можна запропонувати для обговорення серед фахівців бібліотечної галузі, з метою подальшого широкого впровадження дистанційної зайнятості в діяльність бібліотек.

Список використаних джерел

1. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Телеробота>. – Назва з екрана.
2. Вільний графік роботи: корисний він для здоров'я? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://arhiv-statey.pp.ua/index.php?newsid=16503>. – Назва з екрана.
3. Кадровий потенціал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refine.org.ua/pageid-5031-8.html>. – Назва з екрана.
4. Новожилова Л. В. Організаційно-економічний механізм стимулювання розвитку надомної праці [Електронний ресурс] / Л. В. Новожилова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics/76606.doc.htm. – Назва з екрана.
5. Режим робочого часу і порядок його встановлення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_33.html. – Назва з екрана.
6. Садов А. Новый способ выполнения работы – телерабочий [Электронный ресурс] / А. Садов. – Режим доступа: http://5ka.su/ref/management/0_object15368.html. – Загл. с экрана.
7. Удалённая работа повышает дух, уменьшает стресс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://habrahabr.ru/post/16494/>. – Загл. с экрана.
8. Які перспективи гнучкого графіку роботи в наукових підрозділах? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://coolreferat.com>. – Назва з екрана.