

Рябоконт І.О.

асистент,

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

ryabokon.i.o@gmail.com

Рябоконт І.А.,

асистент,

Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана

Ryabokon I.A.,

assistant,

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

РОЗВИТОК ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ФАКТОР ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

РАЗВИТИЕ ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

DEVELOPMENT OF FLEXIBLE WORK AS A FACTOR OF QUALITY OF WORKING LIFE OF EDUCATORS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

У статті проаналізовано розвиток гнучкої праці, як складової і фактору якості трудового життя. Виявлено роль моделі гнучкої зайнятості у забезпеченні якості трудового життя у вищих навчальних закладах. Визначено фактори формування якості трудового життя на основі світової тенденції до конвергенції стандартів вищої освіти.

В статье анализируются развитие гибкого труда, как составляющей и фактора качества трудовой жизни. Выявлена роль модели гибкой занятости в обеспечении качества трудовой жизни в высших учебных заведениях. Определены факторы формирования качества трудовой жизни на основе мировой тенденции к конвергенции стандартов высшего образования.

The article analyzes the development of flexible labor as a component and factor of quality of working life. The role of the flexible employment model in ensuring the quality of working life in higher educational institutions is revealed. The factors of forming the quality of working life on the basis of the global tendency towards convergence of higher education standards are determined.

The purpose of the study is to analyze the advantages and disadvantages of various forms of flexible employment of higher educational institutions instructors in terms of the prospect of convergence of higher education standards of Ukraine with European ones. The research has shown that the implementation of a flexible employment model in institutions of higher education requires an assessment of the type of employee, that is, thorough study of the specifics of the work and the personality of the employee; intensity of work to mitigate the "burnout" of the workforce; the threat of isolation, in the case where some forms of flexible employment can create a barrier for the inclusion of the individual (the phenomenon of "rejection"). The administration of the institution should also take into account all the pros and cons, as well as the available resources, when introducing the western models of flexible employment. The main purpose of the study is to avoid the conflict of private and working life, and, accordingly, to improve the quality of working life.

Ключові слова. *Зайнятість, гнучка зайнятість, якість трудового життя, продуктивність праці, задоволення працею, управління персоналом, кадрова політика, вища освіта.*

Ключевые слова. *Занятость, гибкая занятость, качество трудовой жизни, производительность труда, удовлетворенность трудом, управление персоналом, кадровая политика, высшее образование.*

Key words. *Employment, flexible work, quality of working life, productivity of labor, job satisfaction, human resource management, staff policy, higher education.*

Вступ. Рівень свободи у розпорядженні часом трудового життя, на наш погляд, недооцінюється вітчизняною наукою як фактор його якості. З одного боку, ця свобода усвідомлюється конкретною людиною суб'єктивно, а з іншого, свобода може вимірюватися об'єктивно такими показниками, як, наприклад, частка фіксованого робочого часу у річному фонді робочого часу. Наявність вільного графіку роботи із самостійним плануванням навантаження у часі та просторі є цінністю, що формує привабливість роботи викладачів. Вимога до виходу на роботу кожного робочого дня є нетиповою для українських вузів, за винятком деяких відомчих закладів (військових, органів внутрішніх справ). Дослідженню робочого часу викладачів практично не приділяється увага українських вчених, які зосереджені більше на загальних аспектах якості трудового життя. Дослідженням зайнятості фахівців освіти займалися багато зарубіжних і вітчизняних авторів, серед яких українські дослідники Колот А., Шогіна І., Моторна І., Манойленко О., Решетнікова А. та ін. В той час регулювання робочого часу викладачів не розглядалося як фактор якості трудового життя.

Постановка завдання. Враховуючи світову тенденцію до конвергенції стандартів вищої освіти, варто приділити увагу інструментарію балансування життя та праці у часі та просторі. Ми вважаємо, що інноваційними для вітчизняної системи освіти є такі підходи, як вимога до присутності всіх викладачів на робочому місці саме в закладі, з відповідною системою контролю присутності. Метою дослідження є аналіз переваг і недоліків різних форм гнучкої зайнятості викладачів вищої школи з точки зору перспективи конвергенції стандартів вищої освіти України з європейськими.

Результати дослідження. Аналіз кадрової політики провідних західних університетів показує, що адміністрація ставить досягнення оптимального балансу приватного та трудового життя в якості одного з пріоритетів кадрової політики [9]. Значна частина наукової та методичної роботи викладачів виконується за межами установи. Варто звернути увагу на таку специфічну і недостатньо досліджену у вітчизняній літературі проблему гнучкої зайнятості викладачів.

Вибір працівників у плануванні робочого часу є важливою характеристикою якості роботи. В Європі гнучкіший робочий час рекомендовано для подолання наслідків старіння населення на ринку праці [1, с. 132]. Заслужовує уваги дослідження гнучкості графіку праці у зв'язку із сімейними обставинами в країнах ЄС. За його висновками в країнах Європи існує суттєва різниця в оцінках поширення гнучкої праці. Наприклад, частка працівників, які в цілому можуть змінювати початкові або кінцеві терміни своєї роботи (принаймні, годину) з сімейних причин, становить від 10 % у Румунії до понад 80 % у Нідерландах. Чим багатше суспільство, тим про вищий рівень поширеності гнучкого графіку [4, с. 27]. Теорія балансу праці і вільного часу [2, с. 762] стверджує, що індивіди

регулярно перетинають цю межу. Згідно з цією теорією, дискретність робочого часу є ключовим ресурсом, за допомогою якого можна було б досягти балансу в розподілі часу, а саме балансу між роботою, сім'єю та приватним життям. Різні варіанти гнучких умов праці («flexible work arrangements» FWA) представляють рішення з низькими витратами, але допомагають працівникам збалансувати свої робочі та сімейні обов'язки [3, с. 4]. В основному такий механізм стосується свободи вибору часу та місця роботи для співробітника. Гнучкі графіки роботи відносяться до окремого різновиду інструментів, які дозволяють поліпшити співробітникам баланс праці та приватного життя.

Гнучкість праці може бути частиною так званих високоефективних систем організації роботи [7, с. 5]. Високоефективні моделі організації праці, на нашу думку, відрізняються від подібних моделей за Фрідріхом Тейлором ціліснішим підходом до праці, а саме більшою свободою працівників у плануванні роботи.

Гнучкість праці персоналу або механізм гнучкої роботи — це бізнес-стратегія, яка дає можливість працівникам робити вибір щодо основних аспектів своєї праці, таких як:

- час — коли і як довго виконується робота;
- місце — де виконується робота;
- завдання — конкретні завдання, які виконуються на роботі.

За результатами впровадження загальнонаціональної програми гнучкої зайнятості у часи адміністрації президента Б. Обама, виявлено дуже позитивні зрушення у працівників 500 найбільших корпорацій США щодо задоволеності працею та їх ставлення до роботи. Працівники, яким дозволяється розпоряджатися своїм робочим часом і визначати місце своєї роботи, не тільки визнають це як поліпшення умов праці, але також менш конфліктують з приводу балансу між роботою та сім'єю. Важливо, що ці працівники є більш ефективнішими і продуктивнішими на роботі. Інакше кажучи, гнучкість на робочому місці є корисною, а не шкідливою для організацій [8, с. 3].

Швейцарський дослідник Р. Левіс звертає увагу на те, що гнучка зайнятість значно скорочує пряму взаємодію між колегами в офісних приміщеннях [6, с. 73].

Якщо розглянути досвід гнучкої праці відносно викладацької діяльності, то логічним є зменшення присутності викладачів на робочому місці, що ускладнює сприйняття робочого навантаження адміністрацією та колегами. На перший погляд здається, що вітчизняні ВНЗ давно працюють за моделлю гнучкої зайнятості викладачів, однак жодна з нижче наведених форм такої зайнятості, розповсюджена на заході, не стала поки що нормою в Україні.

Дистанційна робота викладачів українських ВНЗ зі своїми студентами через канали традиційної пошти, електронної пошти, блоги, інтернет-портали ВНЗ та соціальні мережі вже стала популярною. Водночас, її сумісність із стаціонарною та заочними формами навчання не регламентована і є по суті допоміжною, а не основною. Використання дистанційної роботи урегульовано адміністрацією лише безпосередньо для саме дистанційної форми навчання. Тобто адміністрація ВНЗ у інших випадках не може обліковувати і, відповідно оплачувати таку комунікацію викладача з колегами, студентами та керівництвом подібно до того, як це прийнято робити з офіційною зайнятістю.

Таблиця 1

РІЗНОВИДИ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У ЗАХІДНИХ ВНЗ

Вигоди	Води
Гнучкий графік роботи	
Зберігається повний розмір оплати та пільг	Може викликати нестачу кадрів
Стислий графік роботи	
Зберігається повний розмір оплати та пільг для працівника	Може знизити продуктивність праці у разі подовження робочого часу
Може скоротитися час та витрати на поїздки по роботі	Може викликати нестачу кадрів
Може поліпшити використання обладнання	
Може збільшити обсяг робочого часу	
Поділ робочих місць	
Може збільшити ефективність розповсюдження досвіду між працівниками	Складно знайти психологічно та професійно сумісних партнерів
Може забезпечити покриття потреби у пікові навантаження або на періоди паралельного впровадження проектів	Проблеми із заміною працівника, що звільняється або захворів
	Складність постановки та поділу завдань
	Збільшення зусиль з нагляду за персоналом
	Ускладнені спілкування в колективі та зі студентами
Скорочений час роботи	
Дозволяє скоротити витрати роботодавця у разі втрати працівника	Втрата доходів та деяких вигод для працівника
	Потребує визначення навантаження на інших співробітників
	Може викликати з часом нестачу кадрів
Дистанційна робота	
Підтримує рівень винагороди та вигод	Визначити відповідність працівників та посади для дистанційної роботи
Зберігає час на поїздки по роботі	Потрібно врахувати потреби у комунікації між колегами та клієнтами
Підвищує продуктивність праці для деяких завдань, менше фактор заважає роботі	Вимагає чіткого розуміння щодо результатів роботи, робочого часу та повідомлення про закінчення роботи
Поліпшує ефективність використання обладнання	Потребує забезпечення відповідним обладнанням і доступом та захистом інформації
Сприяє більш раціональному використанню природних ресурсів	Вимагає чіткого уявлення про умови роботи у приватних приміщеннях
Зменшує потреби у паркінгу для автомобілів працівників	
Зручна для співробітників, що мають інвалідність	

Джерело: Складено автором на основі джерел [1; 7]

Для вітчизняних вищих навчальних закладів (ВНЗ) є нетиповою політика фіксованого робочого тижня викладацького складу, розповсюджена у західних університетах. Фіксований робочий час викладача типового вітчизняного ВНЗ складається з аудиторних занять та участі в засіданнях (зборах, конференціях). Ця частина робочого часу не перевищує 50 % робочого тижня навіть у найбільш навантажених семестри та сесії. Поряд із цим педагог має проводити роботу за межами робочого приміщення для таких «обов'язків», як підготовка до занять, перевірка, розробка методичної бази, а також наукова діяльність. Ця частина (назвемо її «неврегульована») робочого часу не підлягає прямому контролю з боку адміністрації, і тому вимагає більшої уваги та контролю «вихідного продукту» (а не самого процесу роботи) — якості викладання дисциплін і навчання студентів. Неврегульований робочий час є для викладача особливою цінністю. Таку цінність назвемо «цінністю свободи самостійного розпорядження своїм часом». Наприклад, частину неврегульованої роботи викладач може виконувати вдома, в дорозі, в бібліотеці, у відрядженні, на відпочинку. Якщо такою свободою необхідно буде поступитися, то співробітник погодиться лише у випадку справедливого відшкодування такого «дискомфарту» (втрати переваги по відношенню до звичайних працівників з фіксованим робочим часом).

У західних університетах викладачі зобов'язані відвідувати факультети кожного робочого дня, 5 днів у тиждень, що може іноді включати суботи і неділі. Заклад залишає за собою право варіювати робочий час персоналу, виходячи з «виробничих» потреб, але погоджувати це заздалегідь і передбачати додаткову оплату. Адміністрація має забезпечити викладачеві всі необхідні умови для роботи, включаючи надання оргтехніки, меблів і канцтоварів, безкоштовне користування програмними продуктами.

Режим роботи розглядається диференційовано для різних категорій співробітників. Їм надано право на обґрунтоване трудове навантаження; справедливий розподіл робіт у закладі між кафедрами та колегами; обмежене залучення працівників до роботи в рамках соціально прийнятних годин (acceptable working hours); регулярні (щоденні, тижневі та щорічні) перерви в роботі; оскарження несправедливого або необґрунтованого розподілу обсягів робіт.

Водночас, існують винятки із загальних правил повного робочого тижня викладача, які застосовуються в індивідуальному порядку. Вільний графік роботи може розглядатися як одна з форм нематеріальної мотивації викладача. Тому таку винагороду адміністрація може призначати для видатних учених і педагогів, тобто обмеженого кола співробітників [5, с. 8]. Перехід на гнучку форму зайнятості у західних університетах розглядається як право, а не як обов'язок адміністрації, і застосовується лише до окремих працівників. В деяких ВНЗ право звертатися за дозволом на перехід до гнучкого часу надається лише із сімейних обставин: для працюючих батьків з дітьми у віці до 6 років або з дітьми-інвалідами до 18 років, а також для догляду за недієздатними дорослими. За будь-яких обставин співробітнику не дозволяється проводити вдома зустрічі зі студентами. Усі такі зустрічі повинні відбуватися у містечку університету, для того щоб забезпечити необхідний рівень професійного спілкування та безпеки.

Припустимо, що адміністрація ВНЗ в рамках уніфікації робочого розпорядку з зарубіжним партнерським закладом розглядатиме рішення про запровадження

фіксованого робочого дня викладачів (форми повної зайнятості). В цьому випадку, на нашу думку, необхідно приділити увагу наступним головним аспектам.

Технічні аспекти. Роботодавець не завжди в змозі забезпечити кожного викладача зручним обладнаним робочим місцем через обмеженість приміщень та обладнання.

Фінансові аспекти. Фіксована зайнятість може призвести до необхідності матеріальної компенсації прямого робочого часу викладача (перебування на робочому місці).

Правові аспекти. Зміна трудового розпорядку вимагатиме відповідності законодавству про працю та погодження з трудовим колективом (профспілками).

Моральні аспекти. Фіксоване перебування на робочому місці може знизити задоволеність працею викладачів і погіршити ставлення до роботи.

З іншого боку, варто враховувати новітні технічні можливості для запровадження комбінованої форми зайнятості: наявність каналів телекомунікації, спеціальних пристроїв зв'язку, комп'ютерів, прикладних програм для інтерактивного відео, популярних соціальних мереж, що стають доступнішими для все більшого кола споживачів — як викладачів та адміністрації, так і для студентів. Уявлення про особисті контакти викладача з аудиторією змінюється, що припускає використання дистанційних форм навчання (як допоміжного, так і основного каналу). Проблему з приміщеннями, робочими місцями заклад може вирішувати за рахунок використання концепції відкритого офісу, коли співробітник тимчасово використовує вільний стіл або кабінет, оргтехніку, а служба підтримки організовуватиме для нього всі необхідні умови роботи, в тому числі надає скриньки для зберігання особистих речей, підключення до інтернету та корпоративної мережі.

Тобто необхідно визначитися із масштабами та шляхами запровадження механізму гнучкої зайнятості, який успішно апробований на Заході, і здатний принести вигоди як для працівника (викладача), так і для університету: допомогти людям досягти кращого балансу між домашніми та службовими обов'язками; сприяти бажанню людини зберегти роботу в несприятливих обставинах; врегулювати пікові навантаження та зростання попиту на співробітників.

В західних університетах різні форми FWA, як правило, демонструють високі позитивні результати: покращення продуктивності праці, оскільки зменшується нестабільність та покращується рівень контролю і оцінки самопідготовки персоналу; зростає якість роботи, що вимірюється зменшенням кількості скарг студентів та помилок; підвищується рівень задоволеності роботою у співробітників та їх лояльності до роботодавця. В свою чергу це полегшує відбір найкращих фахівців і знижує плинність персоналу.

Висновки. Реалізація моделі гнучкої зайнятості у вищих начальних закладах вимагає оцінювання:

- 1) *типу працівника:* ретельного вивчення специфіки роботи та особистих якостей, цінностей і потреб працівника;
- 2) *інтенсивності роботи:* працівники можуть перевантажувати себе, тому слід пом'якшувати ефект «вигорання» працівника;

3) *загроза ізоляції*: деякі форми гнучкої зайнятості можуть створити бар'єр для включення індивіда в трудовий колектив (феномен «відторгнення»).

Запроваджуючи західні моделі гнучкої зайнятості, адміністрація закладу також має врахувати всі переваги та недоліки, а також доступні ресурси. Дистанційна робота, поділ робочого місця між кількома співробітниками та система гнучкого робочого часу співробітників ВНЗ «підкуповує» можливістю регламентації і високою ефективністю. Головне ж — це уникнення конфлікту приватного життя та праці і, як наслідок, поліпшення якості трудового життя.

Література

1. *Колот А.М.* Нормування праці: підручник / [А. М. Колот, В.Н. Абрамов та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К. : ВІПОЛ, 1995. — 204 с.
2. *Carstensen L.* 2011. A Long Bright Future. Happiness, Health, and Financial Security in an Age of Increased Longevity, revised and updated ed. New York: Public Affairs — 2011. — 345 p.
3. *Clark S. C.* Work–Family Border Theory. A New Theory of Work–Family Balance. — Human Relations 2000,53(6): pages 747–770.
4. Flexible working for staff in grade 6 and above. — Guidance document. — University of Leichester.
5. Family-related working schedule flexibility across Europe. — Short statistical report No.6, April 2014. — Електронний ресурс [Режим доступу]: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr6_en.pdf
6. Flexible Working Policy. — University of Bristol. — Електронний ресурс [Режим доступу]: <http://www.bristol.ac.uk/hr/policies/flexwork.html>.
7. *Lewis R. A.* Work-life balance in academia: experiences of lecturers in Switzerland. — International Journal of Business and Management Vol. IV, No. 1 / 2016. — p. 69–84.
8. *Ortega J.* Why Do Employers Give Discretion? Family Versus Performance Concerns. — Industrial Relations. A Journal of Economy and Society 48(1): — 2009.
9. *Reynolds B. W.* 5 Big 2016 Stats About Flexible Work, and 3 Predictions for 2017. — 05 Dec, 2016. — Електронний ресурс [Режим доступу]: <https://www.flexjobs.com/blog/post/2016-stats-about-flexible-work-and-predictions-2017/>

References

1. Kolot, A.M. (1995), Normuvannya pratsi [Rationing labor], Vipol, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 18.01.18 р.