

Тетяна Вергелес

„ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ” І ЗМІНИ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Загальновизнаним фактом серед економістів і соціологів є формування в останні десятиліття в країнах – лідерах світового господарства нового сектора (сегмента) економіки, який поступово стає домінуючим. Для його позначення в західній літературі широко використовуються два терміни: „knowledge-based economy” (тобто економіка, заснована на знаннях, або „економіка знань”) та „information economy”, тобто „інформаційна економіка”. Визначальною рисою цього нового технологічного та господарського укладу є те, що роль головного економічного ресурсу в ньому починають відігравати інформація та знання. Оскільки знання – це інформація, що засвоєна людиною і не існує поза її свідомістю, то зрозумілим стає висновок про те, що сьогодні ефективність економіки більшою мірою залежить від вдосконалення якостей і характеристик людини, ніж від фізичного, речового капіталу.

Особливості „нової економіки”, зміни в галузевій структурі, напрямках інвестицій, в ціннісно-мотиваційній сфері та професійно-кваліфікаційному складі працюючих знайшли відображення в працях В.Іноземцева, В. Мельянцева, Г. Ділігенського, Дж.Ходжсона та інших.

Завдання даної статті – узагальнити ті зміни, що відбуваються у змісті самої праці, в характеристиках працівника і як наслідок – у формах найму, організації праці та управління в умовах „економіки знань”.

Насамперед слід відзначити, що виробничі процеси в провідних галузях економіки стають все більш складними і високотехнологічними. Крім того, в сучасній економіці відбувається перехід від чисто технічних навичок до інтелектуальних. Характер і форма роботи радикально змінюються: баланс зміщується від фізичної до розумової діяльності, від маніпулювання матеріальними предметами до обробки символічної інформації. Все це вимагає працівників більш високої кваліфікації і освітнього рівня. Не випадково протягом другої половини ХХ століття (з 1950 по 1998/99 рр.) у всіх розвинених країнах значно збільшилось середнє число (редуційованих за якістю) років навчання дорослого населення, у тому числі в Італії – з 5,5 до 13,3 – 13,5; в Японії – з 9-9,2 до 15,9-16,1; у Франції – з 9,4-9,8 до 17-17,2 і в США – з 11,3 до 19,6-20 [4: 3]. Не менш яскравим у цьому зв'язку є і наступний факт. Якщо у 1940 р. в коледжі поступало менше 15% випускників американських шкіл у віці від 18 до 21 року, то в 1993 року цей показник збільшився до 62% [3: 6].

Характерною ознакою сучасної економічної системи є також швидке оновлення продукції, технологій, програмних продуктів. Це вимагає від працівників здібностей до швидкого навчання і адаптації. Якщо раніше виконання складної праці зумовлювалося лише набутим досвідом, котрий приходив із стажем роботи, то зараз складна праця вимагає від працівника постійних актів зміни знань та навичок. В цих умовах особливого значення набувають здібності особистості до оновлення професії, вміння розвивати та реалізовувати свій творчий потенціал, гнучкість і швидкість реакції, готовність адекватно реагувати на зміни.

Крім постійної зміни знань та навичок, особливого значення набувають в наш час багатоплановість, поліфункціональність кваліфікації працівника, „надлишок” базових знань та вмінь, що є необхідним в нестандартних ситуаціях, при впровадженні нової техніки і т. ін. Проте, слід відзначити, що поряд із даною тенденцією щодо кваліфікації сучасного працівника діє й протилежна: зростає роль і значення спеціалізованих, унікальних знань та навичок. Як стверджує П. Дракер, „організація все більшою мірою складається із спеціалістів, кожен з яких знає про свою справу більше, ніж будь-який інший член організації”[5: 39].

Наукові записки

„Економіка знань” вносить свої корективи й в ціннісно-мотиваційну сферу людини. Підвищення ролі високоінтелектуальної, творчої праці, яка забезпечує стабільно високий життєвий рівень, сприяє перенесенню центру інтересів працівника з чисто матеріальних проблем на професійний розвиток і творчість, на так звані „пост матеріальні” цінності. Цікавими в зв'язку з цим є результати одного із міжнародних порівняльних досліджень 1990-х років, присвяченого проблемам ставлення до праці. В дослідженні відзначається, що якщо дорослі некваліфіковані та напівкваліфіковані робітники більше схильються до утилітарних цінностей (заробіток, споживання), то серед молоді, що навчається в середніх та вищих навчальних закладах і частини активного населення домінуючими виявились цінності самореалізації: розвиток власної особистості, реалізація здібностей людини, творчі досягнення [2:10-11]. Кроскультурні дослідження американського соціолога Р. Інглехарта, що охоплюють більш ніж 40 країн, показують, що хоча постматеріальні цінності більш поширені в „багатих” країнах Заходу і Сходу, де їх поділяють за даними 1990 року від 1/5 до 1/3 опитаних, „постматеріалісти” існують й в багатьох більш бідних країнах – тих, що розвиваються і в постсоціалістичних [2: 8].

Всі ці зміни у характеристиках людини як працівника та в її ціннісно-мотиваційній сфері суттєво впливають та модифікують традиційні форми найму, організації праці і управління. По-перше, дуже актуальною для багатьох сучасних контрактів найму стає проблема асиметричної інформації, яка полягає у незнанні того, що ми купуємо до тих пір, доки ми не купимо. В ситуації, коли від майбутніх працівників вимагається високий рівень кваліфікації, працевластувачі не знають достеменно, кого вони насправді беруть на роботу. Особи, що проводять співбесіду із кандидатами на посаду, можуть бути недостатньо компетентними в тій конкретній галузі, спеціалістів з якої шукають. Вони можуть виявитись неспроможними сформулювати бездоганне судження стосовно кваліфікації претендентів, якщо останні володіють спеціалізованими та унікальними знаннями.

По-друге, деталізований управлінський контроль, заснований на традиційній адміністративно-командній ієрархії, часто неможливо практично зреалізувати, оскільки найманий працівник-професіонал є більш компетентним в тому, як краще всього виконати дану роботу (і навіть – стосовно точної мети цієї роботи) ніж формальний управлінець. Проблема управлінського контролю підсилюється і переходом від фізичної праці до розумової. Якщо робота – це видимі дії із матеріальними предметами, то менеджери мають можливість хоча б спостерігати за фізичною активністю робітника та її результатами і робити висновки стосовно його продуктивності і відповідності тій посаді, яку він обіймає. Коли ж мова йде про інтелектуальні вміння, контролювати набагато складніше: що відбувається у голові людини побачити неможливо. Навіть самі поняття робочого часу і досугу для працівників, зайнятих розумовою працею, поступово „розмиваються”, стирається межа між ними. Адже людині інтелектуальної праці потрібний час на роздуми, читання, дослідницьку або пізнавальну діяльність, який не завжди вкладається в офіційні „робочі” години. І, навпаки, час, протягом якого необхідно знаходитись на роботі, часто-густо заповнюється ритуальною „порожнечою”. Роботу беруть до дому і там її виконують в сприятливих домашніх умовах, без адміністративного нагляду.

Таким чином, деталізоване регулювання розумової праці і жорсткий контроль за її виконанням перетворюються на справу важку або навіть нереальну. Вже стало загальною практикою не оговорювати у контрактах найму на „інтелектуальні” посади мінімальну або орієнтовну кількість робочих годин. Замість цього, в загальних рисах вказуються завдання, що їх необхідно буде розв'язати під час роботи.

Із зростанням „знання-інтенсивності” виробництва традиційна управлінська ієрархія стає більш „пласкою”, унеможлиблюється жорстка регламентація трудового процесу, розширюються індивідуальні повноваження сучасного працівника. Відповідальність, яка раніше була зосереджена на верхніх „поверхах” управлінської ієрархії, розподіляється по всій організації. Тому особливого значення в економічній сфері набувають гуманітарні, особистісні якості людини: ініціатива, творчість, відповідальність, самостійність, оригінальне мислення, незалежність суджень, різнобічний розвиток. Економічна організація реагує на це стимулюванням внутрішньої мотивації працівника та його відданості справі. На зміну директивному управлінню приходить етика обов'язку.

Література

1. Васильєва Н. Становлення економіки інформації та знань. // Економіст. – 2002. – № 4.
2. Дилигенский Г. Глобализация в человеческом измерении. // МЭ и МО. – 2002. – № 7.
3. Иноземцев В. Парадоксы постиндустриальной экономики (инвестиции, производительность и хозяйственный рост в 90-е годы). // МЭ и МО. – 2000. – № 3.
4. Мельянцева В. Информационная

Серія: Економіка

революция – феномен „новой экономики”. // МЭ иМО. – 2001. - № 2. 5.Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности. // Вопросы экономики. – 2001. - № 8.

Анотація

В умовах „економіки знань” роль головного ресурсу починають відігравати інформація і знання, тому модифікуються вимоги до якісних характеристик працюючих, форми найму, організації праці та управління.

Ключові слова: економіка знань, розумова праця, освітній рівень, кваліфікаційний рівень, поліфункціональність кваліфікації, асиметричність інформації, ціннісно-мотиваційна сфера, контракт найму, управлінська ієрархія.

Annotation

In conditions of “knowledge-based” economy information and knowledge has begun to play the role of the main resource. Therefore the demands to the qualitative characteristics of the employees, the form of hiring, labor organization and management are being improved.

УДК 331.104