

ФОРМУВАННЯ НОВОЇ СИСТЕМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УМОВ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Загальновизнаним фактом серед економістів і соціологів є швидкий розвиток 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” - цей термін вперше використав австроамериканський вчений Ф.Махлуп) та „information economy”, тобто „інформаційна економіка”. Сьогодні даними термінами часто позначається не просто окремий сектор, а певний тип економіки, в якій знання та інформація відіграють роль головного економічного ресурсу, а виробництво знань стає визначальним джерелом зростання. Оскільки знання – це інформація, що засвоєна людиною і не існує поза її свідомістю, то зрозумілим стає висновок про те, що ефективність сучасної економіки більшою мірою залежить від вдосконалення якостей і характеристик людини, ніж від фізичного, речового капіталу.

Особливості економіки знань, зміни в галузевій структурі, напрямках інвестицій, в ціннісно-мотиваційній сфері працюючих, структурі зайнятості, а також в організації праці та управлінні знайшли відображення в працях В. Іноземцева, В. Мельянцева, Г. Ділігенського, Дж. Ходжсона, В.Макарова, В.Марцінкевича, Е.Вільховченко та інших.

Завдання даної статті – узагальнити ті зміни, що відбуваються у змісті самої праці, в якісних характеристиках працюючих і як наслідок – у формах найму, організації праці та управління за умов економіки знань.

Насамперед слід відзначити, що виробничі процеси в провідних галузях економіки стають все більш складними і високотехнологічними. Поступово в сучасній економіці відбувається перехід від чисто технічних навичок до інтелектуальних. Характер і зміст трудових функцій людини 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 [6, 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. Актуальною стає проблема „старіння” професійних знань, досвіду, майстерності. Щорічно у світовому господарстві відмирає 500 старих та виникає більш ніж 600 нових професій [2, 22]. У США встановлена навіть своєрідна одиниця вимірювання „старіння” знань фахівців – так званий „період напівропаду компетентності”, термін, що означає тривалість часу з моменту закінчення вузу, коли в результаті появи нової науково-технічної інформації компетентність фахівця знижується на 50%. Протягом останніх десятиліть цей період швидко скорочується. Так, якщо 50-відсоткове „старіння” знань інженера, випускника 1940 р., наставало через 12 років, то для випускника 1960 р. – через 8-10, 1970 – 5 років, а сьогодні – й того менше [1, 34]. За цих умов 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. Перехід до гнучкої автоматизації, з притаманною їй частою зміною знарядь та навичок праці, зумовив формування професійно рухливого, здатного до зміни праці кваліфікованого універсала. В його праці часто поєднуються оперування мехатронікою, її ремонт і профілактика, нагляд за процесами, а останнім часом – й програмування обладнання. Багатопрофільність кваліфікації стає характерною не тільки для робітників, а й менеджерів. Серед останніх зростає попит на таких, що працюють „понад професійними бар'єрами”, тобто осіб, які синтезують знання плановиків, аналітиків, маркетологів 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. Драйкер, „організація все більшою мірою складається із спеціалістів, кожен з яких знає про свою справу більше, ніж будь-який інший член організації” [7, 39].

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 [4,10-11]. 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 [4, 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. 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, працевлаштувачі 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.

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 посилюються процеси автономізації праці і наділення працівників новими повноваженнями на самостійні рішення та дії. Організаційно дані процеси виявляють себе в подальшому поширенні та розвитку автономних команд (teams) або бригад, що виникли ще в 60-70-х роках. На рубежі 90-х років розвинулись їх нові форми. По-перше, це „сквозні бригади”, що забезпечують безперервність двох-трьохзмінних циклів виробництва за участю інженерів по експлуатації, раціоналізації, якості та програмуванню, а останнім часом – й комп'ютерщиків та проєктувальників. По-друге – „результуючі групи”, які оптимізують віддачу великих виробничих зон. Крім традиційних повноважень (в питаннях режиму та оцінки праці, навчання новачків, освоєння нових функцій та професій), таким групам довіряють прийняття рішень щодо нормування та планування праці (зміна обсягів випуску продукції, розширення заводів), скорочення штатів середнього менеджменту. Вони беруть участь у виправленні загальної звітності, самостійно співпрацюють із постачальниками та замовниками. У сфері НДДКР такі команди підвищують продуктивність праці на 35-45%, скорочують терміни і покращують якість нових розробок [3, 60]. Не випадково дана модель організації праці на початку 90-х років об'єднувала 80-100% робітників на нових заводах Volvo, в США в середині 90-х років її практикували на постійній основі 75% компаній, на тимчасовій – 91% [3, 62].

Специфічною формою організації праці, що набуває значного поширення, стало так зване „електронне надомництво”. Передові компанії США наприкінці минулого століття готові були перевести до 2003 року на подібну „альтернативну” роботу до ¼ персоналу [3, 58]. При цьому фірми виграють на економії площ, залученні висококваліфікованих кадрів, використанні нерутинної праці, а працівники – на

самоорганізації, незалежності, самостійності.

Інтелектуально-професійний характер участі працівників у сучасному виробництві, розширення їх повноважень відповідно змінює й організаційні структури підприємств та менеджмент. Головні процеси, що відбуваються у цій сфері – децентралізація, дебіюрократизація і деієрархізація. Сучасні ділові організації мають більш „пласку”, а не пірамідальну архітектуру, з 2-4, а не із 10-16 ієрархічними рівнями, з менш регламентованою діяльністю, з вільними потоками інформації та соціально-професійними контактами. На зміну вертикально-дивізійній (від англ. division – підрозділ) конфігурації фірм приходить горизонтально-сіткова. Ця архітектура виростає із групових автономій як її будівельних цеглинок й забезпечує компаніям більшу гнучкість та адаптивність.

Особливо інтенсивно в 90-і роки минулого століття відбувалось усунення посередницьких ланок в особі середнього та нижчого менеджменту, у тому числі цехових майстрів. Це, з одного боку, призвело до переосмислення їх ролі та функцій у виробництві та до перенавчання на технічних, фінансових, соціальних радників, наставників команд, з орієнтацією не на надзорно-розпорядницьку, а на професійну діяльність. З іншого боку, спростилась система управління, що дозволило вищому менеджменту більше уваги приділити стратегічній діяльності.

Таким чином, за умов економіки знань радикально змінюється уся система трудових відносин. Магістральний напрямок цих змін – перехід від тейлористсько-фордистських форм організації, стимулювання праці та управління, які передбачають жорсткий поділ праці на управлінську та виконавську, „відокремлення знання від виконання”, детальну регламентацію трудових процесів та бюрократичний управлінський контроль до автономізації, самостійності, розширення повноважень працюючих, децентралізації управління та деієрархізації організаційних структур. На зміну контролю за людьми приходить спільний із ними контроль за розвитком виробництва, адже продуктивне застосування знань є несутимим із зовнішнім контролем, персональним або технічним.

117

Література

1. Антончук Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави. // Україна: аспекти праці. - 2003. - № 8.
2. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання. // Україна: аспекти праці. - 2003. - № 6.
3. Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века. // МЭ и МО. - 2003. - № 3.
4. Дилигенский Г. Глобализация в человеческом измерении. // МЭ и МО. - 2002. - № 7.
5. Иноземцев В. Парадоксы постиндустриальной экономики (инвестиции, производительность и хозяйственный рост в 90-е годы). // МЭ и МО. - 2000. - № 3.
6. Мельянцева В. Информационная революция – феномен „новой экономики”. // МЭ и МО. - 2001. - № 2.
7. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности. // Вопросы экономики. - 2001. - № 8.

118