

5. World Development Report 2016. Digital Dividends [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. – Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/896971468194972881/pdf/102725-PUB-Replacement-PUBLIC.pdf>



Сибірцев В.В.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ

Необхідність прискорення реформ та подолання суперечностей в процесі розвитку національного ринку праці визначаються великомасштабністю прояву та складною природою виникнення кризових явищ. Серед ключових негативних і гострих виявів сучасного періоду системної трансформації ринку праці слід виділити такі: посилення соціальної диференціації та майнової поляризації населення, скорочення та обмеження потенціалу самореалізації членів суспільства; відсторонення та відчуження переважної більшості громадян від процесів ухвалення економічних та політичних рішень; посилення структурних диспропорцій на ринку праці, внаслідок чого відбувається звуження можливостей як для зростання добробуту населення, так і для індивідуальної самореалізації, а також в значній мірі втрачається контроль над рухом потоків внутрішньої та зовнішньої трудової міграції; збільшення сфер використання неформальних засобів та процедур здійснення економічних відносин (зростання масштабів «тіньового» сектору економіки та прихованої зайнятості; поширення корупційних проявів і т. і.). Описана ситуація нівелює цінність статусу людини в суспільстві, отже, люди не бояться його втратити, що зменшує вагу норм і правил суспільної поведінки; крім того, негативним наслідком виникнення зазначеної ситуації стає дефіцит людського капіталу, часткова деградація якого, в свою чергу, стає додатковою перешкодою для активізації процесів інноваційного розвитку.

Зауважимо, що в наявній науковій літературі існує значна кількість тлумачень категорії «розвиток», більшість з яких може бути адаптована до проблематики дослідження інноваційних трансформацій національного ринку праці. Звичайно зміст категорії «розвиток» трактується як цілеспрямований перехід до нового стану чи нової поведінки (О.В. Раєвнева [4, с.108]), динамічний процес, що розгортається у часі (Л. Мельник [3, с.20-22]), формування нових властивостей та параметрів системи (А. Гапоненко та О. Панкрухін [1, с.11]), підвищення упорядкованості через вирішення протиріч (Хакен Г. [5, с.35]) та як незворотні трансформації у вигляді кількісних, якісних й структурних змін системи (Б. Кучин та О. Якушева [2, с.4]).

Сучасні умови функціонування та розвитку національної економіки відзначаються появою великої кількості нових рис і особливостей в організації праці, управлінських відносинах, виникненням нових нестандартних форм зайнятості, продиктованих всебічним розвитком продуктивних сил, зокрема інформаційно-комунікаційних технологій, змінами у виробничих відносинах, посиленням конкурентної боротьби на світових ринках в умовах тенденцій глобалізації та постіндустріалізації суспільства. Поширення такого роду новацій суттєвою мірою позначається на розвитку національного ринку праці та призводить до виникнення

нових вимог відносно функціонування системи його регулювання, що вимагає докладного вивчення особливостей та наслідків процесу такого роду трансформацій. Отже, до складу закономірних тенденцій інноваційних трансформацій сучасного ринку праці слід віднести такі.

Перша тенденція характеризує прогрес кооперації праці, а отже, організаційно-економічних відносин, на базі відродження автономних команд (мікрокоманд) або бригад, що демонструють всі переваги колективної організації праці з її змагальністю, інновативністю, рухливістю взаємодії в творчому процесі.

Друга тенденція інноваційних трансформацій ринку праці полягає в розповсюдженні проектної форми організації праці робітників підприємств (як найманих робітників, так і самозайнятих), що характеризується процесами розмивання жорстких посадових інструкцій і чітких функціональних обов'язків. Дійсно, в сучасних умовах деякі види високотехнологічної продукції або послуг (особливо в сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проектування, інженерних розробок) можуть створюватися в рамках мобільної робочої групи, яка організується часто заради одного чи декількох проектів, в рамках однієї чи декількох організацій. Тобто, системоутворюючим виступає не організаційний, а ідейно-проективний фактор. Учасники проектної групи можуть належати до різних підприємств і галузей, локалізуватися у різних регіонах чи навіть країнах, а також виконувати неоднакові функціональні обов'язки в залежності від конкретного проекту. Основна відмінність від особливостей першої тенденції полягає в більш гнучкому, мобільному та непостійному характері робочих груп проектної форми організації праці.

Третю тенденцію можна охарактеризувати як рух організаційних форм виробництва та управління в бік становлення кластерно-мережових структур із горизонтальними зв'язками на протигагу жорсткій вертикальній ієрархічній системі, характерній для індустріального суспільства. Передбачається, що господарська діяльність вже здійснюється і здійснюватиметься надалі в організаційній формі мережевого підприємства, найважливішими ознаками якого є внутрішня пристосовність і зовнішня гнучкість, націлені на ефективність прийняття стратегічних рішень та глибоку організаційну інтеграцію всіх ланок виробничого процесу. Як наслідок, мережеве підприємство потребує відповідного мережевого робітника, трудовий процес якого організований за принципами нового поділу праці в межах типології, побудованої на базі трьох вимірів; такого поділу праці, що передбачає залучення робітників до виконання більшої кількості управлінських функцій, прийняття рішень, посилення взаємозалежності і співпраці з іншими ланками виробничого процесу.

Четверта з виділених вище тенденцій інноваційного розвитку ринку праці полягає у трансформації традиційного робочого місця, що проявляється у появі і збільшенні питомої ваги телероботи, телезайнятості (telework, telejob), тобто віддаленої зайнятості (remote work), в умовах якої трудовий процес здійснюється: а) вдома; б) не в межах офісу; в) у спеціально відведених центрах для віддалених робітників на умовах найманої праці або самозайнятості. В умовах поширення інформаційних технологій з'явилася можливість (особливо для галузей і виробництв сфери послуг – програмування, розробка Інтернет-сайтів, дизайн, електронна торгівля, переклад текстів, журналістика, консалтингові послуги, робота у колл-центрах та ін.) отримувати і виконувати робочі завдання, заробітну плату (або гонорар, винагороду – в залежності від типу виробничих відносин) та передавати готову роботу за допомогою комп'ютерних мереж, тому організація всіх або частини робочих місць підприємства (яке навіть може бути повністю віртуальним) не потребує просторової визначеності, локалізації в межах одного фізичного простору.

П'ята, надзвичайно актуальна тенденція полягає у зростанні питомої ваги самозайнятих та «фрілансерів» у структурі зайнятості розвинених країн, що прямують постіндустріальним шляхом розвитку. Як відомо, самозайнятість виділяється як одна з категорій зайнятого населення, поряд з робітниками найманої праці, студентами, військовослужбовцями, посадовцями. У сучасному виробництві, що характеризується бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, питома вага самозайнятості, її роль та значення збільшуються за рахунок розповсюдження у швидко зростаючих галузях (переважно, сфери послуг), пов'язаних з виробництвом, переробкою та використанням інформації, наданням висококваліфікованих послуг, соціальних і бізнес-послуг, консультаційних послуг, а також у журналістиці та перекладі.

Шосту тенденцію інноваційних трансформацій ринку праці можна охарактеризувати як посилення дестандартизації та флексибілізації зайнятості, тобто зростання питомої ваги нових нестандартних форм зайнятості, таких як: агентська (лізингова) праця; тимчасова (контрактна) зайнятість; часткова зайнятість (неповний робочий день); множинна (портфельна) зайнятість або робота за сумісництвом; розподіл робочого місця (job sharing), за умов якого на одне робоче місце наймаються два або більше робітників, які працюють по черзі; неформальна зайнятість.

Підкреслимо, що проаналізовані вище п'ять тенденцій змін у характері праці, тобто у організаційно-економічних відносинах, тісно пов'язані зі змінами у змісті праці в межах нового постіндустріального укладу, і виступають їх безпосередніми наслідками. На відміну від них, шоста тенденція - зростання частки нестандартних форм зайнятості – на поверхні економічних явищ також видається прямим наслідком поширення інформаційних технологій і автоматизації праці, які витискують робочу силу з традиційної постійної зайнятості в бік нестандартних форм. Однак, на наш погляд, цей зв'язок є опосередкованим, і насправді зростання частки незвичних форм зайнятості виступає найхарактернішим проявом загострення протиріч між розвитком продуктивних сил за принципами постіндустріального устрою і капіталістичними виробничими відносинами.

Таким чином, урахування розглянутих тенденцій інноваційних трансформацій, які розгортаються в сучасних умовах на ринку праці, є необхідною умовою при проектуванні інституціональних змін та державному стимулюванні перетворень суспільного механізму соціально-трудова відносин.

Література:

6. Гапоненко А.Л. Стратегическое управление / А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин. – М.: Омега-Л, 2004. – 472 с.
7. Кучин Б.Л. Управление развитием экономических систем: технический прогресс, устойчивость / Б.Л. Кучин, Е.В. Якушева. – М.: Экономика, 1990. – 157 с.
8. Мельник Л.Г. Основы стійкого розвитку / [за заг. ред. Л.Г. Мельника]. – Суми: Університетська книга, 2005. – 654 с.
9. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія. / О.В. Раєвнева. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.
10. Хакен Г. Синергетика / Г. Хакен. – М.: Мир, 1980. – 406 с.

