

ної діяльності. Необхідною умовою розроблення ефективної СНОК також є забезпечення впливу роботодавців на цей процес. Залучення представників ринку праці доцільно організувати шляхом створення постійно діючих експертних робочих груп, сформованих за участю роботодавців та представників навчальних закладів професійної освіти, що дасть змогу узгодити цілі, потреби, дії ринку освітніх послуг та ринку праці, які знаходять своє вираження у освітніх та професійних стандартах. Важливо також відмітити, що створення СНОК дозволить отримати не тільки об'єктивну оцінку рівня підготовки фахівців у навчальних закладах, але й забезпечить можливість виявити реальну потребу підприємств в кадрових ресурсах, підвищити мобільність та, як результат, конкурентоспроможність вітчизняних кваліфікованих кадрів на міжнародному ринку праці.

Література

1. Рябко Т.В. Формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций / Т. Рябко // ДПО в стране и мире. — 2013. — № 3(3). — С.1–2.
2. Лейбович А.Н. Методология формирования системы независимой оценки квалификаций [Электронный ресурс] / А.Н. Лейбович // Режим доступа: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2012/07/Leibovich.pdf>
3. Оценка уровня квалификации сотрудников: учебное пособие / группа специалистов ООО «ИБМ Восточная Европа / Азия» // ИБМ Восточная Европа / Азия, 2009. — 192 с.
4. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ: Учеб. Пособие. — К.: МАУП, 2003. — 368 с.
5. Уемов А.И. Л. Фон Бергаланфи и параметрическая общая теория систем // Системный подход в современной науке. — М.: Прогресс-Традиция, 2004. — С. 37–52.
6. Бергаланфи Л. фон. История и статус общей теории систем // Системные исследования. — М.: Наука, 1973. — С. 20–39
7. Холл А.Д., Фейджин Р.И. Определение системы. // Исследования по общей теории систем. — М., 1969. — С. 252–282.
8. Закон України «Про систему професійних кваліфікацій» від 20.12.2011 № 9625
9. Кочетов А.И. Модель системы оценки и сертификации квалификаций в отрасли металлургии. Сравнительные характеристики / А.И. Кочетов, Ю.А. Крупин, Ю.С. Карабасов // Итоговая всероссийская конференция «Совершенствование модели ежегодного конкурса Рособнадзора «Системы качества подготовки выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования»: сборник докладов и тезисов. — М., 2013. — С. 95–97.

Стаття надійшла до редакції 14.06.2014р.

УДК 331.526

Лаушкін О. М.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
Донецький національний університет

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

У статті досліджуються ключові аспекти процесу трансформації системи зайнятості в новій економіці. На сучасному етапі, динаміка трансформаційних змін стримується контрпродуктивним впливом індустріального капіталу, для якого перехід джерела багатства зі сфери матеріального у сферу нематеріального, усвідомлення працівником високої цінності свого людського і соціального капіталу, а також затвердження знання

в якості основної продуктивної сили, означає неминучу втрату домінуючої позиції в системі соціально-трудова відносин. Тривале стримування природної динаміки трансформаційних змін представляє загрозу стабільності функціонування системи зайнятості та її довгостроковій ефективності. Подолання контрпродуктивного впливу стримуючих факторів і реактивація трансформаційних змін стає можливим через реформування базових інститутів соціалізації, що формують особистість самопідприємця, людини-творця.

В статье исследуются ключевые аспекты процесса трансформации системы занятости в новой экономике. На современном этапе, динамика трансформационных изменений сдерживается контрпродуктивным влиянием индустриального капитала, для которого переход источника богатства из сферы материального в сферу нематериального, осознание работником высокой ценности своего человеческого и социального капитала, а также утверждение знания в качестве основной производительной силы, означает неизбежную утрату доминирующей позиции в системе социально-трудова отношений. Длительное сдерживание естественной динамики трансформационных изменений представляет угрозу стабильности функционирования системы занятости и ее долгосрочной эффективности. Преодоление контрпродуктивного влияния сдерживающих факторов и реактивация трансформационных изменений становится возможным через реформирование базовых институтов социализации, формирующих личность самопредпринимателя, человека-творца.

The article examines key aspects of the employment system transformation process in the new economy. At the current stage, dynamics of transformational changes is restrained by counterproductive influence of industrial capital, for which transition of wealth from the material sphere to the sphere of non-material, realization of an employee the high value of her own human and social capital, as well as assertion of knowledge as the main productive force, means inevitable loss of its dominating position in the system of social-labour relations. Prolonged containment of natural dynamics of transformational changes poses a threat to stability of the employment system functioning and its longtime efficiency. Overcoming the counterproductive influence of the restraining factors and reactivation of transformational changes become possible through the reformation of basic socialization institutes, which form the identity of a self-entrepreneur, creator.

Ключові слова. Трансформація зайнятості, нова економіка, людський і соціальний капітал, знання, самопідприємець.

Ключевые слова. Трансформация занятости, новая экономика, человеческий и социальный капитал, знание, самопредприниматель.

Keywords. Employment transformation, new economy, human and social capital, knowledge, self-entrepreneur.

Вступ. Сучасний стан системи зайнятості може бути охарактеризований як «транзитивний», перехідний, в якому одночасно співіснують індустріальна та постіндустріальна конфігурації системи. Цей стан зумовлений контрпродуктивним впливом певних факторів, що перешкоджають логічному завершенню трансформаційного процесу — затвердженню постіндустріальної системи зайнятості — і утримують систему в точці біфуркації, в якій її стан відрізняється крайньою нестабільністю і невизначеністю еволюційних перспектив. Штучне стримування проліферації трансформаційних змін негативно відображається на загальній ефективності функціонування системи зайнятості, що призводить до недовикористання резервів підвищення продуктивності праці та недовиробництва суспільного продукту. В якості головних причин стримування можна вказати, по-перше, небажання власників індустріального капіталу надавати працівникові свободу у визначенні цільової функції трудових зусиль, що становить загрозу їх домінуючій позиції в системі соціально-трудова відносин, по-друге, неготовність значної маси ресурсів праці до зміни поточної сфери трудової діяльності, моделі організації соціально-трудова відносин та умов праці. Низька схильність до ризику основних акторів стримує процес трансформації системи зайнятості, підвищує її ригідність і рефрактерність до інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукову розробку теоретичних і прикладних проблем трансформації зайнятості значний внесок зробили вчені

О. Амоша, С. Бандур [1], В. Геєць, О. Грішнова [2], В. Іноземцев, А. Колот [3], Е. Лібанова [4], Н. Лук'янченко, В. Онікієнко [5], Л. Шаульська [6], С. Baldry, D. Bell [7], P. Drucker, G. Friedman, A. Gorz [8], D. Hounshell, F. Machlup [9], D. North, M. Porat, G. Torlak, R. Volti, D. Zonderman та ін.

Постановка завдання. Головним завданням цієї роботи є дослідження проблем та перспектив трансформації зайнятості у новій економіці.

Результати дослідження. Процес трансформації системи зайнятості в новій економіці відрізняється складністю і багатоетапністю, а його успішне проходження залежить від цілого ряду факторів і умов. При несвоєчасній ініціалізації якогось елемента (параметру) системи або невиконанні обов'язкової вимоги, процес трансформації може сповільнитися аж до повної зупинки, а система, досягнувши точки біфуркації, так і не перейти в новий стан. Небезпека такої ситуації полягає в тому, що тривалий час перебування в точці біфуркації призводить до наростання хаосу в динамічній системі. У хаотичному режимі, навіть незначна зміна поточного стану системи в результаті дії певного зовнішнього або внутрішнього фактору, може призводити до непередбачуваних наслідків — нерегулярних, хаотичних флуктуацій динамічних змінних у часі. У фазовому просторі дисипативних систем подібним режимам відповідають дивні атрактори — складно влаштовані множини, що притягують безліч заплутаних, нестійких траєкторій. Потрапляючи в область тяжіння дивного атрактора, стан динамічної системи стає непрогнозованим, хаотичним, що істотно ускладнює процес трансформації — переходу системи зайнятості на новий, більш високий рівень впорядкованості в умовах досягнення стійкого динамічного рівноваги. В даному контексті, свідоме або неусвідомлене стримування трансформаційних змін з метою збереження статус-кво, може призводити до катастрофічних наслідків як для системи, хаотичний стан якої сприяє стрімкому підвищенню її нестабільності і нестійкості до нескінченно малих збурень, так і для окремого індивіда, вкрай висока невизначеність середовища прийняття рішень для якого означає принципову неможливість реалізації Парето-ефективних результатів безлічі взаємодій через непередбачуваність зустрічних рішень і поведінки контрактора. Динамічна розбіжність, що проявляється у довгостроковому періоді між потенційним і фактичним трендом зростання індивідуального і суспільно добробуту в умовах «транзитивної» системи зайнятості як раз і є вірною ознакою потрапляння фазових траєкторій в область тяжіння дивного атрактора. Вихід з даної області можливий за умови виникнення альтернативного головного атрактора, що перевершує по силі тяжіння гравітаційний потенціал дивного атрактора.

Необхідно зазначити, що чим більш тривалий період система функціонує в стані «транзитивності» і чим сильніше фазові траєкторії стягуються в область тяжіння дивного атрактора, тим більшою силою гравітаційного тяжіння повинен мати альтернативний головний атрактор для того, щоб вивести систему зі стану динамічного хаосу. Таким чином, навмисне стримування трансформаційних змін і тривале знаходження системи зайнятості в транзитивному стані сприяє стяганню її фазових траєкторій в гравітаційне поле дивного атрактора, вихід з якого ускладнений, по-перше, крайньою нестабільністю стану системи, нескінченно малі збурення в якій можуть призводити до непередбачуваних наслідків і по-друге, необхідністю динамічного підвищення напруженості поля головного атрактора метою компенсації зростання напруженості поля дивного атрактора. Останнє зауваження є критично важливим так як саме в ньому розкривається основна небезпека стримування трансформаційних змін — потрапляння системи в порочне коло «нескінченної» трансформації, де будь-які спроби виведення фазових траєкторій з-під впливу поля дивного атрактора шляхом підвищення напруженості поля головного атрактора компенсуються пропорційним зростанням напруженості поля дивного атрактора за рахунок того, що за час, необхідний для аугментації потенційної гравітаційної енергії головного атрактора, фазові траєкторії ще сильніше стягуються в область тяжіння дивного атрактора.

ще сильніше стягуються в область тяжіння дивного атрактора. Наслідком такої ситуації стає принципова неможливість переходу системи в нову якість і продовження її існування у вічному «транзитивному» стані невизначеності та непередбачуваності еволюційних перспектив.

На сучасному етапі, ризик попадання системи зайнятості в порочне коло «нескінченної» трансформації є досить значним зважаючи на те, що унікальний людський і соціальний капітал, не маючи можливості подолати резистентність індустріальної системи, залишається в ролі виключення із загальноприйнятого правила, значимість якого (правила), тим не менш, не заперечується більшістю. Висока резистентність системи обумовлена низькою схильністю до ризику основних учасників соціально-трудових відносин — працівників і власників капіталу. Для працівника, що розчарувався в своїх ідеалах і втратив віру у власні сили, збереження статус-кво представляється єдино раціональним рішенням, яке обумовлено, по-перше, суб'єктивним сприйняттям інферіорності своїх пізнавальних і творчих здібностей, застосування яким в рамках індустріальної системи зайнятості не було знайдено; по-друге, закріпленням у свідомості працівника сильного ментального зв'язку між антикорисністю праці — неминучого тягаря, болісного, стомлюючого заняття з примусу і корисністю винагороди, що дозволяє придбавати необхідний обсяг нагальних життєвих засобів, які забезпечують існування і продуктивність працівника, а також осіб, які перебувають на його утриманні. На відміну від працівника, загроза добробуту якого в результаті відмови від так званої гарантованої зайнятості в рамках індустріальної системи є фіктивною, такою, що сприймається суб'єктивно, загроза гегемонії індустріального капіталу в результаті зміни статус-кво є цілком реальною, тому що докорінний перегляд існуючої моделі соціально-трудових відносин і змісту праці, означає звільнення продуктивної творчої праці, пізнання і творення від влади капіталу, а отже, відсутність можливостей отримання монопольної ренти і надприбутків від надексплуатації ресурсів праці.

Переміщення джерела багатства зі сфери матеріального у сферу нематеріального знецінює індустріальний капітал, елімінує вихідну, історично обумовлену асиметрію в розподілі ресурсів і встановлює пряму залежність між обсягом інвестицій в саморозвиток і рівнем добробуту в поточному періоді, сприяє активізації зусиль власників індустріального капіталу щодо стримування трансформаційних змін. Комплекс превентивних заходів, спрямованих на зниження схильності до ризику працівника, включає два блоки: ментальний, що впливає на свідомість працівника і матеріальний, що впливає на розподіл виграшів (платежів), які суб'єкт, що здійснює вибір, приписує кожному з безлічі доступних варіантів дій (стратегій). Одним з найпоширеніших інструментів з першого ментального блоку є закріплення у свідомості працівника стійкого асоціативного зв'язку між так званою «нестандартною» зайнятістю та відсутністю соціальних гарантій, визначеності та довгострокової стабільності трудових відносин. Основним інструментом із другого матеріального блоку, є власне виплата працівнику винагороди, що компенсує антикорисність затрачених у процесі трудової діяльності зусиль і забезпечує його існування і продуктивність. Причому, під винагородою, в даному випадку, розуміється не тільки заробітна плата, а й різного роду премії, бонуси, можливість участі в акціонерному капіталі та прибутках фірми. Систематизуючи внутрішні мотиви працівників, які віддають перевагу стратегії збереження статус-кво, можна встановити причинно-наслідковий зв'язок між зусиллями індустріального капіталу по закріпленню у свідомості працівників певних стереотипів і ментальних патернів і їх низькою схильністю до ризику.

Закріплення у свідомості стереотипів і шаблонів відбувається в процесі соціалізації — залучення індивіда до соціального досвіду, цінностей, правил та норм. У системі зайнятості функцію соціалізації виконує інституціональне середовище, яке, за допомо-

гою формальних правил, неформальних обмежень (загальновизнаних норм, угод), а також механізмів примусу до їх виконання, типізує поведінку, мислення та вибір людини. У певному сенсі, інституціональне середовище являє собою друкарський верстат, який переносить певний набір інформації з матриці (друкованої форми) на поверхню (в даному випадку, під інформацією слід розуміти суспільно санкціоновані моделі поведінки, правила і норми, а під поверхнею — особистість людини). Саме від змісту записаної на матрицю інформації значною мірою залежить які нормативно-ціннісні установки будуть визначальними в рішеннях і поведінкових реакціях індивіда. Відповідним чином змінюючи зміст інформації, що транслюється, можливо стимулювати розвиток в людині заданих властивостей і якостей особистості, закріпити в його свідомості заданий набір ментальних рутин (евристик) і поведінкових патернів, а також сприяти формуванню прагнень і очікувань, які надають сенс його існуванню. У широких можливостях інституційного середовища з «програмування» особистості міститься значний потенціал подолання застарілих стереотипів мислення і сприйняття індустріального працівника і заміщення їх новими нормативно-ціннісними і поведінковими установками, імперативами самопідприємця, людини-творця. Однак, з метою «перепрограмування» особистості індустріального працівника потрібно змінити не тільки зміст інформації, що записується на матрицю, але і саму матрицю — інститут, який транслює «правила гри» всім учасникам соціально-трудова відносин.

У ініціюванні інституційних змін ключова роль належить інституційному підприємцю, який готовий нести витрати відкриття і конструювання нових правил, а також витрати переконання людей у доцільності переходу до цих правил. Будучи учасником певної соціальної спільності (малої соціальної групи) і володіючи певним авторитетом та репутацією серед інших її членів, інституціональний підприємець має можливість долучити індивідів до нового соціального досвіду, знайти прихильників нового правила і сформуванню неформального співтовариства, учасники якого будуть активно тестувати нове правило в різних контекстах, виявляти і усувати його потенційні недоліки, формувати на його основі нові поведінкові патерни та евристики. Успішний досвід використання нового правила буде залучати до неформального співтовариства все більшу кількість учасників, які, проходячи через процедуру ресоціалізації, будуть ставати носіями нової соціальної норми. Експонентне зростання кількості носіїв нової норми, яке забезпечується за рахунок «лавиноподібного» поширення інформації (чуток про ефективність нових норм) мережевими комунікаційними каналами, призводить до того, що неформальне правило інституціоналізується, доповнюється механізмом примусу до його виконання і стає повноцінним інститутом.

Висновки. Узагальнюючи вищезазначене, можна зробити висновок про те, що процес трансформації системи зайнятості на сучасному етапі штучно стримується власниками індустріального капіталу, для яких зміна статус-кво означає закінчення їх безроздільного панування та домінування в системі соціально-трудова відносин. Усвідомлення загрози, яку для індустріального капіталу представляє лібералізована, емансипована праця, стимулює власників капіталу до пошуку важелів тиску на індустріального працівника з метою зниження його схильності до ризику. Закріплюючи в свідомості працівника сильного асоціативного зв'язку між винагородою і неминучою антикорисністю праці, а також між «нестандартною» зайнятістю та відсутністю соціальних гарантій, визначеності та довгострокової стабільності трудових відносин, власник капіталу (роботодавець) сприяє формуванню у працівника фаталістичних очікувань, які визначають його пасивну позицію в питанні пошуку шляхів розв'язання системного конфлікту. Очевидно, що пасивна позиція працівника і добровільне прийняття ним дискримінаційних «правил гри» сприяє латенізації конфлікту та динамічному відхиленню стану системи від Парето-

оптимуму. У таких умовах існує цілком реальний ризик потрапляння системи зайнятості в порочне коло «нескінченної» трансформації, де ймовірність того, що унікальний людський і соціальний капітал зможе подолати резистентність індустріальної системи і стати головним атрактором, наближається до нуля. Однак, можливість реактивації трансформаційних змін все ж залишається і нами вона вбачається у реформуванні базових інститутів соціалізації, які, володіючи значним потенціалом впливу на процес формування особистості, здатні звільнити свідомість індустріального працівника від стереотипів і шаблонів, а також закріпити новий категоричний імператив, сформульований в термінах ліберального гуманізму.

Література

1. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — №1(38). — С. 8-13.
2. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудових відносинах: сутність, види, проблеми реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія і соціальна економіка. — 2013. — №2(20). — С. 167-178.
3. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — №8. — С. 3-14.
4. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: [колективна монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. — 320 с.
5. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. — 456 с.
6. Шаульська Л.В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості / Л.В. Шаульська // Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем: [монографія] / за ред. Т.В. Орехової. — Донецьк: Сучасний друк, 2013. — С. 415-421.
7. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting / D. Bell. — New York: Basic Books, 1973. — 616 p.
8. Gorz A. L'immatériel: connaissance, valeur et capital / A. Gorz. — Paris: Galilée, 2003. — 152 p.
9. Machlup F. The production and distribution of knowledge in the United States / F. Machlup. — Princeton: Princeton University Press, 1972. — 416 p.

Стаття надійшла до редакції 15.06.2014р.

УДК: 338.22

Микитась В. В.

аспірант, Харківський національний університет
імені В. Н. Каразіна

СОЦІАЛЬНА ДЕРЖАВА ЯК ПІДСТАВА ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

|| Проголошення України як соціальної держави вимагає здійснення активної та послідовної економічної політики держави, спрямованої на забезпечення гідного рівня життя та умов праці, а також досягнення загальної стабільності та згуртованості в су-