

10. *Шпенглер О.* Закат Европы: Очерки морфологии мировой истории. — М.: Мысль, 1998. — Т. 2. — 606 с.

11. *Богиня Д. П.* Відчуження праці в системі чинників розвитку трудового менталітету // Український соціум. — 2002. — № 1. — С. 122—133.

Статтю подано до редакції 16.05.12

УДК 330.1.:331.101.:541:001

Н. Л. Савицька, канд. екон. наук, доц.,
Докторант,
Харківський національний університет
імені В. Н. Каразіна

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто особливості трансформації праці в умовах становлення економіки знань.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: праця, творчість, економіка знань, людина, суб'єкт праці, імпліцитне знання, креатосфера.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены особенности трансформации труда в условиях становления экономики знаний.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: труд, творчество, экономика знаний человек, субъект труда, имплицитное знание, креатосфера.

ANNOTATION. The article describes the features of transformation of labor in terms of becoming a knowledge economy.

KEYWORDS: work, creativity, knowledge economy of a person, the subject of labor, implicit knowledge, kreatosfera.

Постановка проблеми. Сучасна економічна система являє собою складну мережу виробничих, технічних, фінансових та інформаційних підсистем тісно пов'язаних між собою як технологічно, так і соціально. Високотехнологічне оснащення та інформатизація різко підвищує значення людського чинника, ключова роль творчої праці, особистісних рис людини як одночасного суб'єкта економіки і суспільства залучає у сферу відтворення людини величезні кошти, які за темпами зростання випереджають інвестиції в основні фонди. Зародження нової економіки, в якій знання та інформація відіграють вирішальну роль у господарсь-

кій діяльності ознаменувалося кардинальними змінами у характері та змісті праці.

Визначення особливостей трансформації праці в умовах становлення економіки знань постає нагальним завданням теоретичної економіки.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Сучасним змінам характеру та змісту праці присвячено багато праць як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, зокрема, Д. Белла, О. Бузгаліна, Ю. Васильчука, А. Гальчинського, В. Гейця, Б. Генкіна, А. Горця, В. Єльмєєва, В. Іноземцева, М. Кіма, Д. Коклана, А. Колота, А. Коровського, Е. Лібанової, Л. М'яснікової, Д. Пінка, Е. Тоффлера, С. Тютюнникової та багатьох інших. Проте й досі не поставлено крапки в розробці проблеми трансформації праці, що викликає жвавий інтерес дослідників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Принципова трансформація праці в сучасному розвиненому суспільстві обумовлена, по-перше, поширенням новітніх інформаційно-комунікаційних, цифрових, нанотехнологій, по-друге, впливом усього спектру різноманіття глобалізаційних процесів (економічного, технологічного, соціокультурного, цивілізаційного, політичного характеру тощо), по-третє, новою якістю та значенням ресурсів і результатів виробництва, по-четверте, якісними змінами у продуктивних силах та аксіологічних засадах господарської діяльності, по-п'яте, трансформацією соціально-економічної системи у напрямку побудови нового суспільства з адекватною економікою знань.

Особливість інтелектуальної економіки полягає в тому, що її головний ресурс — знання, інформація, на відміну від всіх інших ресурсів, не мають вичерпності та, поглинаючись у споживанні, забезпечують зростання суспільної цінності. Основною умовою, що лімітує доступ до ресурсу, виступають не рівень доходу індивіда, а специфічні якості самої людини — наявність або відсутність здатності до інтелектуальної активності як форми накопичення, переробки та генерації нових знань. Іншими словами, доступність знань аж ніяк не означає доступність володіння ними.

Інтелектуальна економіка передбачає процес інтелектуалізації праці, обумовлений появою в трудовій діяльності великої кількості завдань з «розмитою» структурою, що вимагають нестандартних інноваційних підходів і рішень у різних аспектах професійної діяльності. Інтелектуалізацію праці можна розглядати як зростання ролі та ваги розумової праці в суспільній, насичення усіх її видів функціями творчого характеру. Тобто існує зв'язок між ін-

телектуалізацією і творчістю, який виявляється у їхньому спільному компоненті — знаннях.

Особливістю сучасного суспільства є те, що воно не може існувати і розвиватися без теоретичного знання. Цим пояснюється та обставина, що сучасна праця носить переважно нематеріальний, а точніше креативно-інтелектуальний характер, а умовою здобуття знань виступає доступна та якісна освіта. У суспільстві знань інтелектуальна праця створює основу інноваційного потенціалу шляхом перетворення людської свідомості. Заміщення репродуктивної праці знаннями означає перехід від технічних навичок до інтелектуальної, креативної діяльності. Отже, сучасна структура праці включає в себе: доцільну діяльність працівників, що мають здібності до праці й творчості; свідомість, яка виступає якісно новим предметом праці та джерелом здобуття знань; засоби праці, що сприяють накопиченню, обробці, реалізації та генеруванню ідей, знань та інформації. Її особливістю є те, що вона не прикута до конкретного простору та часу, тобто до робочого місця та графіку роботи.

Інформаційні технології змінюють не лише види діяльності, а й їх технологічну здатність використовувати як продуктивну силу те, що відрізняє людину від інших біологічних істот — її свідомість, у надрах якої відбувається мислєдїятельність, у процесі якої здійснюється обробка інформації, генерується нове знання. Наукові знання та унікальні навички їхніх носіїв стають головним джерелом і ключовим чинником зростання матеріального та нематеріального виробництва, джерелом забезпечення доходів і нової якості господарського розвитку.

Розвиваючи діяльнісний підхід, сучасні дослідники розмежовують працю та творчість, зокрема, В. Іноземцев протиставляє фізичну працю (*labour*) «як свідому діяльність, основний спонукальний мотив якої пов'язаний із задоволенням матеріальних потреб людини» та працю як творчість (*work*), яка є «більш високим і довершеним типом діяльності; її спонукальний мотив пов'язаний із внутрішніми потребами особистості, прагненням до самореалізації, до множення своїх здібностей і талантів, можливостей і знань» [1]. Виокремлення О. Бузгалінім та А. Колгановим репродуктивної праці та творчої діяльності здійснюється також з позиції мотивації діяльності людини та виконання нею функції цілепокладання. Людина, будучи суб'єктом, потенціальним ресурсом розвитку, змінює об'єктивні ресурси свого буття, перетворюючи його в практиці дій. Основна відмінність суб'єкта репродуктивної праці від суб'єкта творчої діяльності полягає у

позиціонуванні, у першому випадку в якості інструмента підвищення доходу, задоволення потреби виживання, а у другому — ще й досягнення неутилітарних цінностей, внутрішнього психологічного комфорту [2, с. 42]. Таким чином, система мотивації праці в економіці знань відрізняється від індустріальної, оскільки спирається на креативно-інтелектуальну активність людини.

Довгий час у первісному, рабовласницькому, феодальному та на початку становлення капіталістичного суспільства людина ототожнювалась із робочою силою, виступаючи джерелом фізичної енергії, живим знаряддям праці. На цих етапах господарського розвитку не може бути й мови про людину як його суб'єкт, оскільки у період «позаекономічного примусу та величезної залежності від природних сил» [3, с. 9] ні вміння, ні знання, тобто трудові та інтелектуальні здібності, викарбувані у свідомості індивіда не грають вирішальної ролі у господарській динаміці. Безумовно у будь-який період їх наявність і спільна взаємодія мали значення для організації господарства, його ефективності, тобто особисті якості працівника мали певне значення для оцінки його праці. Із розвитком капіталістичних відносин робоча сила юридично стає вільною, але ще більш прикутою і залежною від зовнішніх засобів виробництва: грошового капіталу і техніки.

За умов формування економіки знань, нові технологічні умови суспільного виробництва ставлять підвищені вимоги до якостей працівника. На перший план виступають не лише професійні, а й особистісні, інтелектуальні, комунікаційні якості людини. Її знання заміщують репродуктивну працю, а процес генерації знань і впровадження їх у життя приводить у рух господарський розвиток. Цінність знання для суспільства полягає в тому, що природничо-наукове та соціальне знання лежить в основі ефективного виробництва, розподілу, обміну та споживання благ, використовуючи перетворення знань у нові знання, досвіду у новий досвід, створюючи безпрецедентний виробничий потенціал. Сучасна конкуренція визначається навіть не ефективністю, а новаторством і гнучкістю. Концепція ефекту масштабу для масового виробництва не забезпечує конкурентних переваг, на зміну їй приходить концепція гнучкої спеціалізації. Глобальна змінна геометрія виробництва, прискорення життєвого циклу споживчих благ, розповсюдження інформаційних технологій змінюють концепцію ведення сучасного бізнесу, яка має відповідати основним вимогам гнучкості, змінності, індивідуалізації. Роботодавці за таких умов все більше покладаються на навички, знання, ініціативу

кваліфікованих співробітників, чий досвід стає вирішальним у стратегії успіху [4, с. 24].

Сьогодні в розвинених країнах безпосередній вплив на матеріальний предмет репродуктивної праці здійснюють уже не 9/10, як це було в умовах індустріальної економіки, а менше 1/3 працівників [5]. Основна ж частина людської активності представляє «гру між людьми» (game between persons), продукт якої представлений знаннями та інформацією [6]. Знання і творчий потенціал працівників перетворюються у ключовий чинник ефективності економічної системи, без якого технічний і економічний прогрес останньої стає практично недосяжним завданням, незалежно від обсягу коштів, інвестованих у виробниче обладнання і технологію. Проте, слід також зазначити, що інтелектуальний потенціал розвинених країн концентрується навколо трансакційного сектора, що свідчить про поширення ринкових відносин на креатосферу, та вільний час, впродовж якого теж створюється людський потенціал [2, с. 51].

Специфіка характеру праці в економіці знання, що формується, з властивим їй духом інновацій і підприємництва полягає в тому, що інвестиції спрямовуються в працівника інтелектуальної праці, який забезпечує конкурентоспроможність організації. Все частіше процес відтворення людських здібностей організується на індивідуальних засадах, переноситься із закладів освіти в фірми, розширюючи таким чином ринок коучингу. Проблемою фірми у цьому випадку є утримання у власному середовищі навченого, висококваліфікованого працівника, а проблемою працівника — явище самоексплуатації, коли людина вкладає в свою працю не тільки професіоналізм, а й усю себе. Від цього внеску залежить якість результатів її праці, проте таку якість неможливо виміряти загальним мірилом, її оцінка залежить від суспільного визнання. Праця, що, починаючи з праць А. Сміта, вважається загальною для всіх товарів основою вартості, за таких умов не піддається виміру в одиницях часу. Уже не витрачений на роботу час, а неутилітарна мотивація та суспільна затребуваність виступають найважливішими чинниками створення вартості.

Надання послуг, нематеріальна, інтелектуальна, творча праця стають пануючими видами праці, а матеріальна праця, навпаки, відтісняється на узбіччя виробничого процесу або просто переміщується в країни з дешевшою робочою силою. І хоча без цієї праці як і раніше не обійдешся, а в кількісному відношенні у планетарному масштабі вона складає лівову частку, проте для виробничого процесу вона стає другорядним моментом. Серцем

створення цінності продукту стає нематеріальна праця, яка базується не лише на науково-технічних знаннях, а й на здатності спілкуватися і кооперуватися з іншими, здібностей, закладених загальною культурою.

На противагу тейлоризму-фордизму нова модель організації праці передбачає розширення функцій працівника і перехід від «часткового» працівника (вузької спеціалізації) до працівника «широкого діапазону» (універсалу), здатного здійснювати верифікацію, оцінку, творчий синтез інформації, проникати в сутність проблеми, здійснювати коригування технологічного процесу, тобто бути суб'єктом господарського розвитку. Відмінність між робітниками мануфактур і заводів, тейлорівської системи, і працівниками епохи постфордизму полягає у вмонтованості загального рівня розвитку особистості у виробничий процес. Перші повинні були відкинути свою загальну культуру, щоб підкоритися поділу праці з його нескінченим повторенням однієї операції, а другі — навпаки, привносити у виробничий процес весь свій культурний багаж. У результаті межа між приватним життям і роботою розмивається, але не тому, що робоча і неробоча діяльність вимагають одних і тих же вмінь, а тому, що все життя опиняється в полоні нової трудової діяльності, яка на сучасному етапі ще знаходиться під владою економічного розрахунку і економічних цінностей. Будь-яка праця все сильніше нагадує в цьому відношенні сферу послуг. Поряд з цим постає нова проблема визначення балансу між організованою працею та самозайнятістю, в якій Д. Пінк вбачає тенденцію до формування суспільства «вільних агентів» [7], що схиляє шальки ваг у бік індивідуальної праці, для якої особистісний потенціал людини стає критеріальним чинником успіху в житті.

Застосування знань як капіталу забезпечило розвиток промислового капіталізму у вигляді використання «мертвого знання», уречевленого в машинах, приладах і процесах. В економіці знань спостерігається випереджальний розвиток живого знання в порівнянні з уречевленням. Будь-яка праця спирається на формалізовані професійні знання, придбані в навчальних закладах, сформовані на виробництві в процесі набуття досвіду, вміння та навички суб'єкта праці. За сучасних умов формалізоване знання, особливо у формі інформаційного продукту, може бути відокремлене від людського носія та практично безкоштовно розмножено в кодифікованій формі. Чим ширше воно розповсюджується, тим вище його суспільна цінність, проте, його мінова цінність у міру поширення падає, наближуючись до нуля. Іншими словами, воно

стає доступним кожному в якості публічного блага. «Справжня економіка знань була б комунізмом знань, в якому обмінні та грошові відносини відмерли через непотрібність» [6].

Поширення інформаційних технологій підвищило цінність імпліцитного знання, тобто незамінного, невіддільного від людини, такого, що не піддається формалізації, кодифікації. Відповідно зріс попит на знання, засновані на досвіді, на кмітливості, здатності до орієнтації, самоорганізації і комунікації, тобто на форми живого знання.

Людина як суб'єкт праці прагне реалізувати свої творчі потенції, що підвищує цінність знань, свободи та породжує нові тенденції праці. Творчість є формою відтворення особистості, вищою форма креативності, яка сприяє самозбереженню і відтворенню сутнісного через якісні трансформації його структур. У природі творчість є сенс її оновлення та зміни, переходу від хаосу до порядку, який формує антиентропійний потенціал Всесвіту. У суспільстві — це форма пристосування людини до змін навколишнього середовища, включаючи й власні зміни людської поведінки. Творча праця проявляється в генеруванні людиною нових ідей, технологій, продукції, енергії, а також творчої потреби до творіння самого себе як суб'єкту діяльності. Таким чином мова йде про зміну предмету праці, ним стає свідомість людини як «особливий феномен всієї людської родової історії», чинник не тільки «культурного, але й антропогенного характеру» [8, с. 114].

Формування людини як особистості, тобто творіння самого себе, виокремлюється в особливу сферу суспільного відтворення, так звану, ноосферу (за Тейяром де Шарденом, В. Вернадським та іншими) або креатосферу (за О. Бузгаліним, А. Колгановим й ін.). За визначенням авторів монографії «Економіка знань та інновацій: перспективи для Росії», креатосфера є світом співтворчості людини (точніше її творчої діяльності), предметного світу культури та біосфери [9, с. 37].

Суспільство і його складові не можуть виробляти самостійних суб'єктів. Вони можуть лише створити і відтворювати рамки, в яких суб'єкти в процесі своєї соціалізації творять самих себе. Ніяка інституція чи інститут не можуть за індивіда виконати роботу із навчання, оволодіння навичками, становлення особистості. Суб'єкт ніколи не заданий соціально, тому «суб'єкт даний самому собі як істота, яка має зробити себе тим, що він є» [6]. Таким чином, зростає роль людини у самостворенні особистості працівника, а праця перетворюється у діяльність з виробництва самого себе як суб'єкта праці.

Необхідно також відзначити зростання ролі суб'єкт-суб'єктних відносин, оскільки в економіці знань машинні, автоматизовані, інформаційно-телекомунікаційні системи виступають посередниками людської взаємодії. Люди інтелектуальної праці, прагнучи до свободи як передумови творчого розвитку потребують додаткової сфери суспільного життя — середовища добровільної праці, в якому формується новий тип працівника.

Висновки з проведеного дослідження. Довгий час людина була лише ланцюжком, що підвищує ресурсну ємність, перетворювальної життєдіяльності соціуму, але за сучасних умов, людина, яка реалізує свої потенції у знаннєвому господарстві стає ключовим джерелом розвитку соціуму. Новий характер праці проявляється у суперечливих тенденціях індивідуалізації та усупільнення, універсалізації та професіоналізації, інтелектуалізації, викликаній зміщенням акцентів із репродуктивної діяльності до творчої активності, віртуалізації виробництва та простору трудових відносин.

Зміна предмету праці із зовнішніх щодо людини об'єктів на внутрішній — її свідомість, визначає магістральну тенденцію господарського розвитку. Праця в економіці знань, як і на попередніх стадіях еволюції цивілізації, лежить в основі виробництва благ та відтворення людини як суб'єкта господарського розвитку. Відмітними особливостями праці в економіці знань також є система мотивації, яка спирається крім традиційної на креативно-інтелектуальну активність людини.

За таких умов людина має стати суб'єктом своєї праці як творчості, забезпечити виробництво самої себе, тобто постійне самостворення. Витрачений на працю час вже не може вважатися мірилом створеної вартості, найважливішими стають імпліцитні знання людини та якість координації суб'єкт-суб'єктних відносин, тому IQ людини доповнюється і коригується EQ — психологічним, комунікативним інтелектом, якому відводиться провідна роль у суспільстві знань.

Література

1. *Иноземцев В. Л.* Расколота цивилизация / В. Л. Иноземцев: [электронный ресурс]. — Режим доступа: <<http://lib.ru/POLITOLOG/inozemcew.txt>>.

2. *Бузгалин А.* Человек в экономике XXI века: пределы капитала / А. Бузгалин, А. Колганов // Социальная экономика. — 2010. — № 3. — С. 37—56.

3. *Коровський А.* Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: [монографія] / А. Коровський. — К.: КНЕУ, 2004. — 184 с.

4. *Коклан Д., О'Коннел Дж., Мерфи И.* Знания, инновации и творческий потенциал как основа экономического развития в XXI в. / Д. Коклан, Дж. О'Коннел, И. Мерфи // Вестник международных организаций. — 2010. — № 3 (29). — С. 21—30.

5. *Мясникова Л. А.* Постмодерн коммерции (трансформация коммерции в современном обществе): монография. / Л. А. Мясникова, М. И. Фрид. — СПб.: ИД «Бизнес-пресса», 2001. — 208 с.

6. *Горц А.* Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний. / А. Горц: [электронный ресурс]. — Режим доступа: < <http://aitrus.info/node/643>>.

7. *Пинк Д.* Нация свободных агентов. / Д. Пинк. — М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005. — 328 с.

8. *Кремень В. Г.* Філософія людиноцентризму в освітньому просторі: монографія / В. Г. Кремень. — К.: Пед. думка, 2009. — 520 с.

9. Экономика знаний и инноваций: перспективы для России / Под ред. А.В. Бузгалина. — М.: ЭФ МГУ, ТЕИС, 2007. — 364 с.

Статтю подано до редакції 14.06.12

УДК 331.108.43

В. А. Савченко,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ФОРМУВАННЯ РЕЗЕРВУ КЕРІВНИКІВ ЯК ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена ролі атестації персоналу та формування резерву керівників у підвищенні ефективності використання людських ресурсів. Обґрунтовуються заходи щодо подальшого їх вдосконалення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Атестація, резерв керівників, людські ресурси, організація, служба персоналу, оцінка, фахівці.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена роли аттестации персонала и формирования резерва руководителей в повышении эффектив-