

УДК 331.526

Лаушкін О.М.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
Донецького національного університету

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

У статті досліджено особливості процесу трансформації зайнятості у контексті переходу системи суспільного виробництва у якісно новий стан – нову економіку. Наведена періодизація процесу трансформації зайнятості із розкриттям змісту кожного етапу. Визначені стимулюючі та стримуючі фактори трансформації та розкрито вирішальна роль унікального людського та соціального капіталу, що виступає головним драйвером переходу системи зайнятості у якісно новий стан стійкої динамічної рівноваги.

Ключові слова: трансформація зайнятості, нова економіка, постіндустріальна зайнятість, людський і соціальний капітал, самопідприємець.

Лаушкін А.Н. ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье исследованы особенности процесса трансформации занятости в контексте перехода системы общественного производства в качественно новое состояние – новую экономику. Приведена периодизация процесса трансформации занятости с раскрытием содержания каждого этапа. Определены стимулирующие и сдерживающие факторы трансформации и раскрыта решающая роль уникального человеческого и социального капитала, выступающего главным драйвером перехода системы занятости в качественно новое состояние устойчивого динамического равновесия.

Ключевые слова: трансформация занятости, новая экономика, постиндустриальная занятость, человеческий и социальный капитал, самопредприниматель.

Laushkin O.M. PECULIARITIES OF THE EMPLOYMENT TRANSFORMATION IN THE NEW ECONOMY

The article deals with the peculiarities of the transformation process of employment in the context of the transition of the system of social production into a qualitatively new state – the new economy. The periodization of the transformation process of employment with the disclosure of the contents of each stage is given. Incentives and disincentives of the transformation are defined and the crucial role of unique human and social capital acting as the main driver of transition of the system of employment into a qualitatively new state of sustainable dynamic equilibrium is revealed.

Keywords: employment transformation, new economy, postindustrial employment, human and social capital, self-entrepreneur.

Постановка проблеми. У новій економіці, що заснована на знаннях, відбувається якісна трансформація зайнятості – атомізована, рутинна праця замінюється інтелектуальною, творчою. Постіндустріальна система зайнятості, що формується, якісно відрізняється від попередньої індустріальної, якій за час свого існування не вдалося вирішити конфлікт і досягти балансу інтересів основних учасників соціально-трудових відносин. У процесі трансформації системи зайнятості в умовах нової економіки, головним атрактором стає унікальний людський і соціальний капітал, який, звільнившись від влади індустріального капіталу, а також вирвавшись з порочного кола продуктивізму і комьюмерізму, створює самопідприємця, людину-творця (Homo creator), для якої праця є засобом розкриття пізнавальних і творчих здібностей, розвитку багатії індивідуальності у свободі вибору цільової функції зусиль, що прикладаються і траєкторії особистісного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукову розробку теоретичних і прикладних проблем трансформації зайнятості значний внесок зробили вчені О. Амоша, С. Бандур, В. Геєць, О. Грішнова, Е. Лібанова, Н. Лук'яченко, Л. Шаульська, С. Baldry, P. Drucker, G. Friedman, D. Hounshell, F. Machlup, M. Porat, G. Torlak, R. Volti, D. Zonderman та ін.

Постановка завдання. Головним завданням цієї роботи є дослідження особливостей процесу трансформації зайнятості у новій економіці.

Виклад основного матеріалу дослідження. В загальному вигляді, трансформація – це перехід системи в якісно новий стан, коли ентропія фазового простору системи досягає критичного значення. Фазовий простір системи являє собою n-мірний простір, де кожному стану динамічної системи відповідає точка в цьому просторі, і кожній точці цього простору відповідає єдиний стан системи. Зміни стану систе-

ми можна інтерпретувати як рух деякої точки у фазовому просторі. Просторове розташування точок у фазовому просторі отримало назву траєкторії. З плином часу траєкторії точок концентруються в особливій області фазового простору – атракторі, область тяжіння якого являє собою сукупність початкових точок фазового простору таких, що через певний час фазові траєкторії, що беруть початок в цих точках, наближаються до цього атрактора. Динамічні системи, що мають кілька атракторів, за певних умов можуть переходити з області тяжіння одного атрактора в область тяжіння іншого в точках біфуркації. Під біфуркацією розуміють якісну або топологічну перебудову системи, що відбувається при переході параметрів системи через критичне (біфуркаційне) значення. Під час біфуркацій відбувається значна перебудова динаміки системи, а ряд послідовних біфуркацій може призводити до порушення стійкості і, у разі перевищення порогового значення ентропії, до трансформації системи – її переходу в новий стан у багатовимірному фазовому просторі.

Система зайнятості відноситься до динамічних систем, а, отже, її стан і траєкторії можуть бути описані з використанням категорій нелінійної динаміки. Фазовий простір системи зайнятості являє собою багатовимірний простір, розмірність якого визначається кількістю параметрів, що характеризують безліч потенційних станів системи. На основі попередніх міркувань до параметрів фазового простору системи зайнятості можна віднести: по-перше, параметри, що характеризують сферу трудової діяльності, а саме зміст, організація та умови праці; по-друге, параметри, що характеризують інституційне середовище, а саме розвиток і якість інститутів відтворення, підготовки, розподілу, інтеграції та вивільнення ресурсів праці.

В якості атрактора даної системи виступає унікальний людський і соціальний капітал, який ство-

рює область тяжіння, «стягує» фазові траєкторії в певну точку. В даній точці система переходить у стан стійкої динамічної рівноваги, який зберігається навіть в умовах, коли під впливом зовнішніх впливів змінюються окремі параметри системи, не переходячи, однак, через критичне (біфуркаційне) значення. Необхідно зазначити, що людський і соціальний капітал, що виступає у якості атрактора, повинен мати потенціал креативного руйнування, реалізація якого дозволяє вивести систему зайнятості зі стану стійкої динамічної рівноваги і ініціювати її перехід у якісно новий стан. Подібний людський і соціальний капітал не є продуктом поточного стану системи, а, навпаки, виникає як результат звільнення від нав'язаних цим станом рамок і обмежень, поза яких когнітивний і творчий потенціал розкривається у всій своїй повноті та багатогранності. Таким чином, тільки через емансипацію, звільнення від традицій і догм, прийнятих на віру, людський і соціальний капітал може стати драйвером трансформації. Однак не завжди нонконформізм і протиставлення своєї думки позиціям, яких дотримується спільнота, є запорукою того, що контрпозиції будуть сприйняті і підтримані більшістю. Навпаки, в більшості випадків нонконформізм зустрічає різку опозицію більшості, продиктовану неготовністю системи до виходу зі стану стійкої динамічної рівноваги і переходу в область тяжіння нового атрактора. Причиною інерції сприйняття метаідеї є відсутність необхідних передумов для зміни поточного стану системи, серед яких можна виділити: по-перше, накопичення критичної маси змін, які сприяють реконфігурації системи у фазовому просторі з збереженням базисних параметрів у початковому вигляді; по-друге, послаблення гравітаційного поля поточного атрактора, в результаті чого змінюються базисні параметри системи, а сама система виходить з області тяжіння даного атрактора і опиняється в точці біфуркації. Дані передумови є універсальними умовами, за яких система стає сприйнятливою до впливу імпульсу креативного руйнування, а людський і соціальний капітал стає здатним до ініціювання процесу трансформації. Розглянемо більш детально зміст цих передумов в контексті переходу від індустріальної до постіндустріальної системи зайнятості.

Накопичення критичної маси змін у системі індустріальної зайнятості відбувалося поступово, по мірі того, як під впливом науково-технічного прогресу удосконалювалися засоби виробництва, технологія, умови та організація праці. Процес модернізації стосувався, насамперед, змісту і техніки виконання виробничих операцій, їх спрощення і стандартизації, що забезпечувало істотне підвищення продуктивності праці, зниження витрат на одиницю виробленої продукції. Вивільнені за рахунок економії кошти спрямовувалися на дослідження і розробку нових моделей і прототипів майбутніх продуктів з метою задоволення зростаючого попиту на інновації. Виробництво технічно складних, багатокомпонентних продуктів вимагало істотного підвищення вимог до якості виконання кожної операції, покращення умов праці та вдосконалення засобів виробництва. Паралельно з ускладненням техніки та технології здійснення виробничих процесів, особливо важливість набували питання організації праці. Безліч взаємопов'язаних дискретних операцій, темп і послідовність виконання яких повинні були відповідати нормам, зазначеним у технічних регламентах, вимагали створення особливих координаційних центрів, до функцій яких входили: по-перше, пошук і

усунення «вузьких місць», в яких порушується ритмічність і виникають вимушені простой; по-друге, моніторинг використання робочого часу з метою виявлення непродуктивних витрат і резервів підвищення «включення» працівника в процес виробництва; по-третє, контроль якості на кожному етапі виробництва з метою усунення втрат. Дані функції стали основою великої кількості концепцій організації праці та управління виробництвом, починаючи з наукового менеджменту Ф. Тейлора, закінчуючи сучасними системами бережливого виробництва і шести сигм. Планомірне виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці за рахунок удосконалення технічних і організаційних компонентів процесу виробництва, що демонструє безпрецедентні результати підвищення доходів власників капіталу в пікової стадії розвитку індустріальної системи виробництва і зайнятості (перша половина ХХ ст.), в наступні періоди вже не забезпечувало попередніх темпів зростання добробуту. Більше того, виявлення все більш дрібних резервів підвищення продуктивності відволікало значні обсяги коштів на комплексний аналіз змісту кожної операції та в результаті ставало джерелом фінансових втрат. Таким чином, можна говорити про те, що до початку ХХІ ст. була накопичена критична маса змін у системі індустріальної зайнятості і подальше зростання продуктивності праці могло бути досягнуто тільки через перегляд змісту праці і зміни існуючої моделі соціально-трудових відносин. Очевидно, що подібні зміни в принципі не могли бути ініційовані індустріальною системою, тому що саме зміст праці, орієнтований на виробництво матеріальних благ, і модель соціально-трудових відносин, в рамках якої працівник змушений пропонувати свою здатність до праці в обмін на винагороду, що визначається власником капіталу, складають фундамент системи, та їх деструкція означала б запуск механізму її саморуйнування.

Ослаблення гравітаційного поля поточного атрактора, що встановлює значення узагальнених координат і імпульсів параметрів індустріальної системи зайнятості, пов'язано з виділенням знання в якості потенційного драйвера зростання суспільного добробуту. Вичерпання резервів підвищення багатофакторної продуктивності праці в сфері матеріального виробництва сприяло переміщенню фокусу уваги дослідників у сферу нематеріального – в простір знання та ідей. Саме знання, виявляючи унікальні властивості невичерпності та неконкурентності, є ресурсом, запас якого збільшується у споживанні, а його внесок у створення цінності забезпечує новий імпульс у підвищенні багатофакторної продуктивності. Виробництво знання і технологічно, і організаційно, суттєво відрізняється від виробництва матеріальних благ. Основна відмінність полягає в тому, що пізнання неможливо стандартизувати, а його результат часто невідомий навіть самому суб'єкту пізнання. Як наслідок, класична виробнича функція, що встановлює чітку залежність між обсягом виробництва і витратами факторів, в умовах нематеріального виробництва набуває стохастичного характеру, а суб'єкт пізнання, звільнюючись від влади капіталу, який визначає цільову функцію його трудової діяльності, стає самопідприємцем. Зміна залежної ролі працівника в системі соціально-трудових відносин та його перехід у новий статус самопідприємця, що самостійно визначає мету і зміст своєї праці, ініціює процес деструкції ядра індустріальної системи зайнятості. В результаті система опиняється в точці біфуркації, в стані крайньої нестійкості і невизначенос-

ті перспектив розвитку. У точці біфуркації система характеризується найменшою резистентністю до дії імпульсів, спрямованих на креативне руйнування застарілих технологічних і відносницьких рутин, норм і правил, використання яких в якості стратегічних орієнтирів поведінки сторін взаємодії не забезпечує досягнення Парето-оптимальних результатів.

Виконання вищевказаних умов є необхідним з огляду на те, що вирішення проблем неефективності індустріальної системи зайнятості можливо лише через свідому відмову від системою нав'язаних «правил гри». Саме тому накопичення критичної маси змін, що не зачіпають ядро системи, але сприяють її лібералізації, зниженню диспропорції у розподілі владних повноважень учасників соціально-трудових відносин, а також вичерпання резервів зростання продуктивності в системі матеріального виробництва та інтенсивний пошук нових джерел зростання суспільного добробуту, сприяли зниженню порогу чутливості системи до зовнішніх дестабілізуючих впливів, які «виштовхують» систему зі стану стійкої динамічної рівноваги. Подібні дії спочатку носили поодинокий характер і не справляли якогось істотного впливу на загальний стан системи, з плином часу стали набувати масового характеру, а їх дестабілізаційний потенціал багаторазово зріс. В даному випадку мова йде про так звані кризи індустріальної системи суспільного відтворення і зайнятості, які розкрили безпорадність стратегії продуктивізму і консьюмерізму, стимулювання імпульсного, миттєвого споживання, повсюдного використання низькокваліфікованої, механістичного праці, в результаті чого досягалися безпрецедентні результати економії витрат на одиницю виробленої продукції. Усвідомлення працівником безвиході свого становища і розчарування в перспективах індустріальної версії «суспільства загального благоденства» з системою зайнятості, що вкрай нерационально використовує людський і соціальний капітал, сприяло підвищенню його схильності до ризику, готовності змінити статус-кво. Достатньо висока схильність до ризику ключових акторів є головним індикатором, що свідчить на користь того, що система вже не в змозі протистояти внутрішнім дестабілізаційним імпульсам і при наявності сильного альтернативного атрактора, здатна до трансформації.

Висновки з проведеного дослідження. Узагальнюючи вищесказане, в процесі трансформації зайнятості в новій економіці можна виділити ряд етапів, успішне проходження яких забезпечує перехід системи в нову якість:

I етап – накопичення критичної маси функціональних змін, які сприяють реконфігурації системи у фазовому просторі з збереженням базисних параметрів у вихідному вигляді. На даному етапі відбувається вдосконалення техніко-технологічного компонента організації праці, приведення умов праці у відповідність з вимогами раціональної організації робочого простору, що забезпечує безпрецедентне підвищення продуктивності праці за рахунок виявлення та усунення «вузких місць», непродуктивних втрат робочого часу, а також контролю та моніторингу дій працівника на предмет їх відповідності «стандарту». Дані зміни дозволили досягти пікових значень продуктивності праці, але разом з тим спровокували ескалацію системного конфлікту між сторонами соціально-трудових відносин – працівниками і власниками капіталу, – розв'язання якого стало можливим тільки через перегляд базисних параметрів системи. Перегляду також сприяло вичерпання резервів підвищення продуктивності праці в рамках

індустріальної системи та пошук нових драйверів зростання в сфері нематеріального, де поняття обмеженості економічних ресурсів відсутнє, а знання – основний ресурс нової економіки – виявляє унікальні властивості неконкурентності і невичерпності у споживанні, експоненціального зростання запасу в процесі його використання у виробництві.

II етап – ослаблення гравітаційного поля атрактора, який утримує фазові траєкторії у заданій області фазового простору, в результаті чого змінюються базисні параметри індустріальної системи зайнятості, а сама система виходить з області тяжіння поточного атрактора і опиняється в точці біфуркації. Зміст даного етапу розкривається в двох взаємозалежних тенденціях: по-перше, підвищення ролі когнітивного та творчого компоненту у створенні цінності; по-друге, збільшення частки самозайнятих працівників і осіб, зайнятих у сімейному бізнесі. Перша тенденція є наслідком процесу планомірного витіснення економіки спадної віддачі, орієнтованої на виробництво ресурсо- і капіталомістких благ, у вартості яких переважає матеріальний компонент, економікою зростаючої віддачі, що виробляє знаннєємні блага, матеріальна субстанція яких – лише малоцінний носій нематеріального, інтелектуального, творчого або символічного змісту. Необхідно підкреслити, що тут мова йде не про синтез знання «в чистому вигляді» в об'єктивному процесі пізнання і рефлексії, а скоріше про виробництво благ, висока інноваційна та символічна цінність яких обумовлена підвищеним споживчим попитом на різного роду новинки, вихід на ринок з якими забезпечує фірмі-інноватору отримання монопольної ренти і надприбутків. Друга тенденція пов'язана з ескалацією системного конфлікту між учасниками соціально-трудових відносин, вихід з якого деяка частина індивідів вбачає в самозайнятості, заснування партнерств і сімейного бізнесу, що дозволяє істотно знизити ризики, притаманні традиційній формі зайнятості за наймом, а також більш продуктивно використовувати людський і соціальний капітал. Разом з тим розвиток малого бізнесу також пов'язаний з цілим комплексом проблем, пов'язаних із забезпеченням виживання бізнесу в жорстких умовах ринку, високорентабельні сегменти якого поділені між великими гравцями, а входження нових учасників можливе лише через конкурентну боротьбу за частку слабшого гравця. Високі амбіції, і, можливо, навіть деякий авантюризм, властивий індивідам, що свідомо приймають ризики самозайнятості, управління партнерством або сімейним бізнесом з метою одержання більшої автономії і самостійності у визначенні вектору особистісного розвитку, сприяють інтенсивному розвитку духу антрепренерства, який стає живильним середовищем для появи самопідприємця, людини-творця (Homo creator). Об'єднуючись, ці тенденції ініціюють процес деструкції ядра індустріальної системи зайнятості, в результаті чого вона виходить зі стану стійкого динамічного рівноваги і опиняється в точці біфуркації, де відбувається розгалуження еволюційного шляху.

III етап – виникнення головного атрактора – унікального людського і соціального капіталу, який, звільнившись від влади індустріального капіталу, а також вирвавшись з порочного кола продуктивізму і комсьюмерізму, створює самопідприємця, людини-творця (Homo creator), для якої праця є засобом розкриття пізнавальних і творчих здібностей, розвитку багатой індивідуальності у свободі вибору цільової функції прикладених зусиль і траєкторії особистісного зростання. Його поява пов'язана з тим, що

індустріальна система, притлумлюючи внутрішню мотивацію індивіда до розвитку через арбітрарне завдання його функції в системі суспільного відтворення, вкрай нераціонально використовує людський і соціальний капітал, що, в свою чергу, призводить до динамічного відхилення фактичного тренду зростання суспільного добробуту від потенційного і принципової неможливості досягнення Парето-оптимальності. Проблема арбітрарності (випадковості) завдання трудової функції обумовлена тим, що в умовах індустріальної системи зайнятості, домінуючою стратегією працівників, особливо молодшої вікової категорії, є прийняття «першої пропозиції» про працевлаштування з метою хеджування поточної позиції. Очевидна випадковість вибору початкової точки траєкторії професійного та особистісного розвитку і обмежені можливості подальших її коригувань призводить до того, що працівники опиняються зайнятими тими видами трудової діяльності, які не відповідають їх здібностям, інтересам та очікуванням. Більш того, як зазначили М. Комб і Б. Аспе: «якою б жалюгідною і безглуздою не була діяльність, якими б нікчемними і гідні осміяння не були її цілі, вона пред'являє претензії на інтелектуальну та емоційну енергію індивіда, на його віртуозність, на те, що в його власних очах становить його цінність» [1]. Саме в усвідомленні індивідом різкої невідповідності між своїм істинним призначенням та можливостями розвитку в рамках існуючої конфігурації індустріальної системи формується його нонконформістський світогляд, що елімінує штучні ментальні бар'єри на шляху емансипації праці, усунення його залежності від капіталу. В результаті унікальний людський і соціальний капітал самопідприємця, людини-творця (Homo creator), що вивільняється, створює альтернативну область тяжіння у фазовому просторі – головний

атрактор, який стягує фазові траєкторії, формуючи нову конфігурацію системи зайнятості, де праця пізнання, творення і самостворення стає вищою метою, надзавданням розвитку особистості.

IV етап – перехід системи зайнятості в якісно новий стан під впливом гравітаційного поля головного атрактора. Інтенсивна реплікація унікального людського і соціального капіталу самопідприємця, людини-творця (Homo creator) у рамках епістемологічних спільнот сприяє перевищенню порогового значення ентропії, в результаті чого система переходить у якісно новий стан і затверджується в нових значеннях координат багатовимірною фазового простору. Об'єктивним підсумком трансформації є становлення постіндустріальної системи зайнятості, вища мета функціонування якої полягає в багатогранному і повному розкритті потенціалу індивіда в праці справді вільного творчого змісту. Культивовані в рамках епістемологічних спільнот – системоутворюючих структур – принципи свободи самовираження особистості, розвитку креативної індивідуальності, колективного пізнання і творчості, створюють унікальну атмосферу довіри, співпраці і взаєморозуміння, в якій інтереси всіх учасників соціально-трудо-вих взаємодій гармонізуються, досягається синергія індивідуальних зусиль у процесі спільної трудової діяльності. Трансцендентний колективний інтелект, що виникає в результаті симбіотичної інтеграції пізнавальних зусиль, стає ключовим драйвером системної трансформації людини і суспільства на тлі глобальних цивілізаційних зрушень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Combes M. Revenu garanti et biopolitique / M. Combes, B. Aspe // Alice. – 1998. – No. 1. – P. 24-30.