

Секція: Сучасні економічні теорії.

Удовенко І.О.

доцент кафедри економічної теорії,
Уманський національний університет садівництва,
м. Умань, Черкаська обл., Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ПОГЛЯДИ НА ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТИПУ НАЙМАНОВОГО ПРАЦІВНИКА

Якісні зміни та нетипові характеристики найманого працівника інноваційного типу виробництва, що стали характерними, були спричинені новими поступами науково-технічної революції (*далі - НТР*), яка неодноразово була передумовою переходу суспільного виробництва до наступного етапу розвитку. Так, при переході до індустріального типу виробництва, НТР спонукала до початкових спроб часткової автоматизації деяких виробничих процесів з поступовим поділом технології виробництва на більш прості, які не потребують масового залучення робочої. Така економічна політика створила умови при яких виникла потреба у найманих працівниках середньої рівня освіти та підготовки, виробнича діяльність яких диктувалася вимогами щодо виконання контролюючих функцій над виробничими процесами. Досвід розвинених країн, спираючись на тенденцію розвитку світового капіталізму, визначає якість людського капіталу одним із найвизначніших засобів досягнення загальної гегемонії. Новими ознаками сучасного розвитку НТР стала всебічна та всеохоплююча, відносно всіх сторін суспільного життя, комп'ютеризація та автоматизація переважної більшості технологічних процесів виробництва. Інтенсифікація процесів машинізації, а згодом і автоматизації виробничих процесів, невпинно призведе до зменшення витрат, а тому й зниження рівня цін, що в свою чергу обумовлює вигоду для найманих працівників. Подібні структурні зміни в економіці і зайнятості привели до таких наслідків, як збільшення частки кваліфікованих працівників,

зміни в характері праці, і збільшили значення сучасних організацій (корпорацій).

Найбільш повну реалізацію моделі переходу від найманого робітника, як виконавця простих виробничих операцій до найманого працівника-управлінця з правом участі у організаційних процесах можна прослідкувати у концепціях і управлінській практиці Ф. Тейлора й Г. Форда. Головним завданням управління вони вважали розвиток кожного працівника до максимально доступного йому ступеню продуктивності в межах природних здібностей. При цьому, подібне завдання розглядалося як чисто технічне, що розв'язується за допомогою раціоналізації трудового процесу, наукового пошуку найбільш ефективного способу виконання тих або інших робіт [1]. Новий характер праці пов'язаний з її індивідуалізацією. Зміст цього явища досить ґрунтовно розкривають праці основоположників теорії підприємництва й інновацій Й. Шумпетера і Ф. Хайека[2]. В умовах розвитку індустріального суспільства в Україні, вчені почали враховувати вплив екзогенних факторів глобалізаційного характеру. Зміна ролі найманого працівника у процесі виробництва спричинила появу та поширення категорії «трудоий потенціал». Від іманентної властивості трудових ресурсів економісти приходять до розуміння трудового потенціалу як поліфакторного явища, рівень розвитку якого детермінується дією чинників різноманітного походження. Подібний підхід простежується й у науковій праці А. Чухно. Згідно із ним, сучасне високотехнологічне виробництво потребує не часткового, залежного робітника, а людини вільної, котра володіє сучасними знаннями, вміє їх ефективно застосовувати і постійно нарощувати. Для такої людини праця має переважно творчий характер, вона стає значною мірою її життєвою внутрішньою потребою. У даному контексті академік НАНУ А. Чухно вказував, що в сучасних умовах розвиненої економіки автоматизація виробництва, а тим більше, застосування інформаційно-комунікаційних технологій потребують не недостатньо кваліфікованого робітника, а навпаки, освіченого, висококваліфікованого працівника, який, маючи ґрунтовні знання і практичний досвід і вміючи здійснювати складні й інтелектуальні операції,

виконує функцію контролю за роботою складної техніки і технології, забезпечує їх безперебійне функціонування [3]. Новий характер праці визначає і новий характер відносин, що виявляються у взаємодії та спілкуванні, у діалозі особистостей. Той факт, що люди в суспільному виробництві сьогодні спілкуються з людьми, а не взаємодіють з машинами і механізмами, є фундаментальною характеристикою праці в постіндустріальному суспільстві. Зміни в економічній структурі господарства і зайнятості відповідним чином вплинули і на формування нових підходів до соціальної стратифікації. Якщо раніше основу соціальної структури складала приватна власність, то в сучасному суспільстві суспільний статус людини залежить від її природних здібностей і освітнього рівня. Технологічною базою сучасного суспільства є наука і теоретичне знання. На початку 60-их років ХХ ст. формується теорія «людського капіталу». Прихильники даної теорії вважали, що трудові навички і здібності працівників є складовою основного капіталу. Автори і послідовники цієї теорії (М. Беккер, Б. Вейсброд, А. Хансен, Т. Шульц, Л. Туроу, П. Гутман та ін.) [4, с. 142-145.] «людським капіталом» як фактором виробництва вважають фізичні, інтелектуальні, психічні сили людини – природжені й набуті в процесі навчання, праці, спілкування з іншими людьми. Ця теорія переносить акцент з використання трудових ресурсів на проблеми формування якісно нової робочої сили в умовах науково-технічної революції. За теорією людського капіталу знання, навички і здібності людини – це капітал, тому що вони є джерелом майбутніх заробітків або майбутніх задоволень.

На думку член-кореспондента НАНУ д.е.н., проф. В.С. Савчука [5, с. 100.] характерними рисами людського капіталу є майстерність, талант і здібності, що належать певному індивідууму. Найважливішими формами інвестицій в «людський капітал» є витрати на освіту, виробничу підготовку, охорону здоров'я, міграцію, пошук інформації про ціни і доходи, народження і виховання дітей. Такі інвестиції вважаються «четвертим фактором» виробництва. З позицій теорії «людського капіталу» поряд з власниками засобів виробництва виникає нова група власників – власники «людського капіталу»,

які стають капіталістами, оскільки набули знань і навичок, що мають економічну цінність і приносять доходи. Теорія «людського капіталу» зумовила розширення сфери освіти і підготовки кадрів у розвинутих капіталістичних країнах. Зміни техніко-технологічної складової суспільного виробництва обумовили появу та стрімке зростання відособленої соціальної групи працівників інтелектуальної праці. Характерно, що сформований прошарок інтелектуальних працівників поступово отримав провідний статус у системі господарювання, а ще й інтенсивними темпами даний клас трудового потенціалу почав нарощувати чисельність в загальній структурі зайнятості працездатного населення. Перші оцінки його чисельності, наведені Ф. Махлупом, станом на 1958 р., визначили його частку в загальній структурі зайнятості США в 31 %. Згідно з більш пізніми даними, вона зросла до 42,1 % на початку 1960-х рр. і 53,3 % – у 1980 р.[6]. Виникнення працівників інтелектуальної праці на ринку праці радикальним чином вплинуло і на формування соціально-економічних відносин. Оскільки ці працівники знаходяться у вужчому колі конкуренції, тому що розпоряджаючись своїми знаннями як провідним активним фактором виробництва, вони набувають статусу власників (носіїв) унікальних властивих тільки їм якостей і здібностей. Тому рівень їх конкурентних переваг значно вищий, ніж в секторах зайнятості притаманних традиційним професійним напрямкам. Революція інтелектуалів стала розвиватися на основі нової якості сучасної освіти і нового ставлення до неї з боку держави, компаній і самих людей. Навчання сьогодні розглядається як процес, який провадиться від початку життя і до кінця активної діяльності індивіда. Доступність освіти стала умовою входження в нове суспільство й основним предметом соціально-економічних відносин. У конкуренції вирішальну роль відіграють якість і інтенсивність безперервного навчання людей, створення висококваліфікованої робочої сили. При цьому домінуючою сферою економічної активності стає сфера послуг, у першу чергу інтелектуальних. Підвищення рівня вимог до якості робочої сили у результаті розвитку сучасних технологій потребує постійного вдосконалення знань та

вмінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Поліпшення якості освітніх послуг повинно бути спрямоване на забезпечення умов для формування системи безперервної освіти «life-long education» з метою оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Таким чином, фундаментом сучасного етапу суспільного розвитку є знання, а не праця або інші фактори виробництва. Саме наймані працівники, що відносяться до інтелектуального типу виробництва, є творцями та власниками основного виробничого ресурсу сучасності – знань та інформації.

Список використаних джерел:

1. Астахова О. В. Трудові відносини як об'єкт соціального управління: Нації та перспективи розвитку (матер. наук.–практ. конф) / За заг. ред. д. ф. н, проф. М. П. Лукашевича [Електронний ресурс] / О. В. Астахова – Київ, 2009. – Режим доступу : <http://uadocs.exdat.com/docs/index-84068.html?page=2>
2. Шумпетер Й. Капіталізм, соціалізм и демократія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gumfak.ru/polit_html/shumpeter/shum02.shtml
3. Чухно А. А. Нова економічна політика / Анатолій Андрійович Чухно // Економіка Україна. – 2005. – № 7. – С. 15 – 23.
4. Башнянин Г. І., Лазур П. Ю., Медведєв В. С. Політична економія: підруч. [для студ. екон. спец. вищ. навч. закл.] / Башнянин Г. І., Лазур П. Ю., Медведєв В. С. – Л.: Львівська комерційна академія, 1997. – 307 с. – С. 140–158.
5. Савчук В.С. Трансформаційна економіка: навч. посіб. / [В. С. Савчук, Ю. К. Зайцев, І.Й. Малий та ін.]; за ред. В.С. Савчука, Ю.К.Зайцева. – К.: КНЕУ, 2006. – 612 с., – С. 100.
6. Rubin M.R., Huber M.T. Knowledge Production and Occupational Structure // Cortada J.W. (Ed.) Rise of the Knowledge Worker. P. 95.