

Персонал як основний ресурс нової економіки – економіки знань

I. МОТОРНА,

кандидат економічних наук

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

У статті розглянуто теоретичні засади вивчення природи та причин підвищення ролі персоналу як основного ресурсу нової економіки.

В статті розглядаються теоретичні основи вивчення природи та причин підвищення ролі персоналу як основного ресурсу нової економіки.

Theoretical fundamentals of the nature and reasons of increasing significance of personnel as the principal source of new economy are examined in the article.

Ключові слова: економіка знань, структура та ієрархія факторів виробництва, персонал, якості та ціннісні орієнтації персоналу.

Постановка проблеми. У комплексі проблем, безпосередньо пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та забезпеченням на цій основі стійкої економічної та соціальної динаміки, винятково важлива роль належить опрацюванню нових підходів до задіяння потенціалу сучасних факторів розвитку.

Відаючи належне досвіду, накопиченому на початку ХХІ ст., очевидною є вузькість трактування багатьох категорій і понять, що віддзеркалюють явища і процеси сучасного суспільного життя. Підкреслимо, що не помилковість, а неспроможність охопити всі аспекти є підставою для перегляду або уточнення змісту понять і категорій. Це повною мірою стосується і необхідності нових поглядів на структуру та ієрархію факторів сучасного економічного розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій. Соціально-трудова вимір нової економіки – економіки знань досить широко представлено в сучасній літературі з проблематики економіки праці й соціально-трудо-вих відносин.

Вчені-економісти, а також представники інших наукових течій досліджують основні засади нової економіки, що народжується та зростає з економіки індустріальної доби. Поширюється усвідомлення, що економічно активні люди є найбільш цінним ресурсом підприємства та економіки загалом.

Втім, відкритим залишається питання щодо ролі людини в сучасній економіці: чому інноваційність, креативність, мотивованість трансформуються в основні якості та ціннісні характеристики людини праці. Теорія праці у широкому її розумінні переоб-

тяжена декларативними твердженнями, повторами, штампами. Натомість бракує теоретико-методологічних суджень і філософського, соціокультурного погляду на цю проблему.

Метою статті є опрацювання теоретичних засад щодо структури та ієрархії факторів соціально-економічного розвитку, обґрунтування провідної ролі персоналу як ресурсу, який на рубежі двох тисячоліть перетворюється на головний, найбільш перспективний, продуктивний і такий, що здатний забезпечити незаперечні конкурентні переваги.

Виклад основного матеріалу. В основі розвитку як організації, так і економіки в цілому перебуває формування та використання економічних ресурсів, які одночасно є і факторами виробництва. А. Маршалл виокремлював чотири таких фактора: землю, працю, капітал і організацію виробництва як результат застосування підприємницьких здібностей. Водночас він підкреслював, що у певному розумінні «... існує лише два фактора виробництва – природа і людина. Капітал і організація є результатом роботи людини, що здійснюється за допомогою природи і управляється її здатністю передбачити майбутнє і її готовністю потурбуватися про майбутнє... З будь-якої точки зору людина є центром проблеми виробництва, як і проблеми споживання, а також похідної звідси проблеми відносин між першими двома, що мають подвійне призначення – «розподіл» і «обмін»... Людина є одночасно метою виробництва і його фактором»¹.

На ранніх етапах індустріального розвитку винятково важливе значення мали кількість населення, територія держави, наявність природних ресурсів, вихід до моря та інші подібні можливості та ре-

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки: В 3 т. Том 1 / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – С. 209.

сурси. Однак на наступних етапах економічного розвитку їх значення суттєво зменшилося.

На рубежі двох тисячоліть для забезпечення модернізації економіки та інноваційного розвитку необхідні ресурси іншої структури та якості. Це — якісний креативно налаштований людський ресурс, інноваційна діяльність, ефективний менеджмент, здатність еліти концентрувати зусилля і ресурси, які мають забезпечити прорив у царині конкурентоспроможності; політична воля до глибоких змін.

Дійсно, інших обмежень щодо реалізації проектів модернізації практично не існує. Так, сировинний ринок є достатньо конкурентним і доступ до нього не лімітується. Відкритим, доступним є ринок технологій. До того ж за останні 20 років технології стали чи не єдиним ресурсом, ціна на який мала тенденцію до зниження.

Без перебільшення можна стверджувати, що сучасний економічний розвиток — це, перш за все, результат накопичення знань, інтелекту, інновацій та їх продуктивного використання. Підвищення ролі знаннєвої, освітньої, інноваційної компоненти у функціонуванні нової економіки, яку правомірно трактувати як економіку розвитку, засновану на знаннях, або «економіку знань», — це прояв більш масштабного тренду, а саме — революційних змін у факторах виробництва та їх ієрархії.

Відомий російський економіст К. Хубієв виокремлює такі основні риси та контури нової економіки — економіки знань:

- новий рівень усупільнення виробництва, інформаційних і фінансових потоків не лише на національному і регіональному рівнях, а й у межах світової економіки. У ХХІ ст. — усупільнені (у класичному розумінні) світові ресурси і збут основної маси продукції, виготовленої за новітніми технологіями. Помітне прагнення усупільнити екологічні ресурси і власне життєвий простір;

- суттєва зміна форм організації і функціонування економіки (капіталізація компаній, поширення мережевих форм міжнародних організацій виробництва і підприємництва);

- трансформація структури, ролі і якості факторів економічного розвитку;

- визрівання нових суперечливих форм соціальної організації суспільства, рівня його соціалізації².

Більш «приземлені» та змістовні характеристики нової економіки — економіки знань містяться у монографії «Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку», у якій зазначає-

ться: «Економіку знань можна визначити як таку, що створює (у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції), поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання і підвищення конкурентоспроможності. Економіка знань — це типове нелінійне явище. Ключова її характеристика — концентрація знань, за якої їх сума не збігається із сумою арифметичною, в ній складники примножуються і це підтверджує дію в цій царині законів нелінійного характеру.

Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, крізь призму реальних механізмів її впливу на соціально-економічний розвиток, то варто наголосити на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань — це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, де працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології, виготовляється високотехнологічна, наукомістка, конкурентоспроможна продукція. Отже, основа економіки знань — це конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги і забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток»³.

Заради об'єктивності та для уникнення упереджених оцінок наголошуємо на тому, що економіка як спосіб господарювання завжди засновувалась на знаннях, і це твердження не є перебільшенням. Дійсно, як у доіндустріальну, так і в постіндустріальну епохи створенню матеріального, уречевленого капіталу передувало продукування знань. Тому немає підстав применшувати значення знань і для дотеперішніх економічних епох. Знання, трудові зусилля, організація трудової діяльності — це ті первинні фактори, якими володіли і які використовували люди, починаючи від зародження суспільства.

Ще раз підкреслимо, що на кожному етапі свого розвитку суспільство володіє певною сумою знань та використовує їх для забезпечення економічного зростання. Особливістю суспільства постіндустріальної доби є те, що знання стають основним джерелом економічного розвитку; це є динамічна, продукуюча система, розвиток якої за сучасних умов як за темпами, так і масштабами накопичення випереджає будь-яку іншу систему.

Отже, фактори розвитку сучасного нового підприємства і нової економіки — економіки знань не є

² Див.: К. Хубієв. О содержании «новой экономики» // К. Хубієв // Экономист. — 2008. — № 5. — С. 63.

³ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 35.

принципово іншими, раніше не відомими. Втім, принципово важливим, визначальним є те, що відомі й раніше фактори розвитку за нових умов набувають інших форм прояву та нової значущості. Основою глибоких змін, про які йдеться, є небувале поширення знань та інформації у якості безпосереднього виробничого ресурсу, нагальна потреба у перетворенні знань на інновації.

Зазначимо, що поширене нині уявлення членів суспільства, особливо старших вікових категорій, щодо рушійних сил розвитку та ієрархії економічних ресурсів сформувалося в період, коли засоби виробництва за структурою і якісними характеристиками були уособленням індустріальної економіки. За останній час у світовій практиці фактори економічного розвитку зазнали значної трансформації та набули нових якостей.

«Якщо сучасну економіку розвинених країн світу, як і нову економіку країн, що розвиваються, — зазначає А. М. Колот, — розглядати крізь призму найбільш відмінних рис порівняно з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Твердження «хто володіє інформацією, той володіє світом» вже нині можна сприймати як аксіому. Перелічені ресурси сучасної економіки одночасно є і визначальними факторами підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення»⁴.

І далі цей же автор зазначає: «Матеріальна, організаційно-технічна сторона цього феномена є такою, що знаннева, інтелектуальна, інноваційна компонента дедалі більше перетворюються на провідну на всіх етапах життєвого циклу нових товарів і послуг, ці компоненти домінують на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами»⁵.

Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчості, креативності, набуття ними статусу основних конкурентних переваг як людини, так і організації, сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, інноваційну працю, на висококваліфікованих працівни-

ків зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом.

Стверджуючи, що майбутнє — за новою економікою — економікою знань і тими ресурсами і факторами, які є джерелом її формування і розвитку, спробуємо викласти деякі теоретичні міркування щодо ролі персоналу як основного ресурсу економічної системи, що формується і якій належить майбутнє. Перш за все підкреслимо, що перетворення знань, інформації та інших споріднених ресурсів на визначальні фактори виробництва обумовлює нові вимоги до персоналу, який їх продукує, використовує та поширює. Водночас персонал має стати носієм якостей та компетенцій, які за нових умов є визначальними у формуванні конкурентних переваг організації.

Пояснюючи зміну підходів до визначення ролі персоналу, який відповідає вимогам нової економіки, А. Ткач справедливо наголошує на такому: «Там, де наука стає дійсно продуктивною силою, а інформація та знання — найважливішим ресурсом суспільства, працівник стає цікавим цьому суспільству не як носій абстрактної робочої сили, здатної до малокваліфікованої монотонної праці, а як володар унікальних інтелектуальних здібностей, що є результатом навчання й творчого пошуку»⁶. Ця ж думка узгоджується з висновками відомого американського соціолога, одного з авторів концепції інформаційного суспільства Е. Тоффлера, який зазначає: «Економіці, що базується на знаннях, потрібні не мільйони виконавців повторюваних операцій, здатних автоматично підкорятися наказам керівництва, а ті, хто критично мислять, легко орієнтуються і швидко встановлюють зв'язки в умовах стрімких змін дійсності»⁷.

Бачення автора статті щодо теоретичної конструкції природи та причин підвищення ролі особистісного фактора виробництва в узагальненому трактуванні є таким. Комплекс об'єктивних чинників, серед яких зростання насиченості знаннями більшості нових видів продукції, посилення конкуренції у різноманітних формах, значне скорочення життєвого циклу товарів і послуг, потреба набуття суб'єктами господарювання незаперечних конкурентних переваг, зростання мобільності, гнучкості, нестабільності, перманентні кризові явища вимагають, щоб

⁴ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 35.

⁵ Там само. — С. 35–36.

⁶ Ткач А. А. Економіка знань та інформаційне суспільство в контексті концепції людського капіталу // А. А. Ткач // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. — 2008. — № 1. — С. 237.

⁷ Тоффлер Э. Шок будущего. Пер. с англ. Е. Руднева, Л. Бурмистрова, К. Бурмистрова. — М., 2003. — С. 437.

персонал організацій володів найсучаснішими знаннями, навичками, судженнями, професійними та соціальними компетенціями. Водночас у трудовій діяльності персоналу чільне місце має належати творчій, інноваційній компонентам.

Підвищення знаньмісткості, інтелектуальної насиченості сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень інноваційної, творчої компоненти у людському потенціалі — з другого, розширюють можливості людського ресурсу (персоналу) і, зокрема, дозволяють:

- сформувати власні конкурентні переваги і передумови для підвищення якості трудового життя;
- стати дієвим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань та інновацій;
- мінімізувати ризики, що інтенсивно поширюються зі зростанням конкуренції;
- підвищити адаптивність до постійно змінюваних умов трудової діяльності.

Ще раз наголошуємо на тому, що знаннева та інтелектуальна насиченість суспільного виробництва, інформатизація всіх сфер суспільного буття обумовлюють потребу у персоналі нової формації, який володіє якостями та компетенціями постіндустріальної доби.

За сучасних умов конкурентоспроможність персоналу та організації, яка його об'єднує, значною мірою залежить від таких якостей та ціннісних орієнтацій, як креативність, сприйняття ризиків, уміння працювати самостійно та готовність до командної роботи; системність мислення; здатність адаптуватися до постійно змінюваних умов; сприйняття нового; мобільність; здатність діяти та приймати рішення у нестандартних ситуаціях; уміння працювати на результат; прагнення творчості та самореалізації; здатність і готовність вчитися упродовж життя; володіння комунікаційним інструментарієм; готовність працювати у конкурентному середовищі. Водночас все більшого значення набувають такі соціокультурні, гуманітарні якості, як щирість, почуття колективізму, совість, співчуття, толерантність, комунікабельність, соціальна відповідальність.

Особливо затребуваною якістю персоналу сучасної організації є творчість, здатність до продукування інновацій, постійний пошук нових, нетрадиційних рішень. Зазначимо, що в епоху інформаційно-комунікаційних технологій навіть така рутинна діяльність, як праця технічного службовця в офісі, потребує творчої компоненти. Нині такі працівники не лише обслуговують наради, а й займаються їх плануванням, організацією та технологіями проведення, не лише друкують підготовлені іншими працівниками листи, а й готують для них матеріал, не лише проводять звіряння даних таблиць, рисунків, графіків, а готують для них вихідні дані, обробляють їх тощо. Іншими словами, із конторських клерків

вони переходять у розряд професіоналів. Ще нагальнішою є присутність креативності серед якостей інших категорій персоналу. Креативність стає передумовою розв'язання таких нагальних завдань у процесі трудової діяльності, як прийняття ефективних рішень у нестандартних обставинах, робота на результат, адаптація до динамічно змінюваних умов виробництва, ініціювання нововведень.

Принципова відмінність персоналу від інших ресурсів організації полягає у тому, що працівники:

- наділені свідомістю і поєднують у собі тілесне, духовне, інтелектуальне начало;
- мають неповторні індивідуальні якості, мотиви, інтереси;
- думають, прогнозують і оцінюють рішення керівництва;
- постійно розвиваються та змінюються, зокрема, змінюються структура та пріоритетність мотивів, компетенції, працездатність, світогляд;
- емоційно реагують на дії керівників, зовнішні та внутрішні умови діяльності організації;
- лише частину свого життя проводять на роботі, але інша частина (за межами організації) значною мірою визначає їхнє ставлення до себе, колег, компанії;
- володіють здатністю до постійного самовдосконалення і розвитку.

Отже, позитивними характеристиками персоналу як ресурсу праці є здатність до постійного самовдосконалення і розвитку, унікальність кожної людини, що створює неповторну організаційну культуру, можливість тривалих партнерських відносин підприємства і працівника на ґрунті спільних інтересів.

Середовище, в якому функціонує підприємство, перебуває у постійному русі — змінюється техніка та технології, клієнти та конкуренти. І, головне, змінюються люди — діючі та потенційні працівники підприємства. На зміну одного покоління приходить інше.

Основною особливістю персоналу сучасного підприємства є не перевага того чи іншого покоління, а спільна робота представників усіх поколінь. Маємо констатувати, що працівники різних поколінь абсолютно несхожі та мають різне уявлення стосовно того, як вони хочуть працювати, навчатися, спілкуватися і т. д.

За оцінкою автора, можна виділити такі покоління:

➤ люди, що народилися до 1946 року. В зв'язку з кризою багато працівників цього покоління продовжують працювати і до нинішнього часу;

➤ люди покоління 1946–1960 рр., працелюбні, їх можна мотивувати посадою та надбавками. Вони оцінюють себе за своїми професійними досягненнями, впевнені в собі і покладаються на власні сили. Це покоління виросло в період глобальних перетво-

рень, і вірить, що може змінити світ; ставить під сумнів встановлену систему авторитетів та кидає виклик існуючому порядку;

➤ люди покоління 1960–1970 рр. мають кращу освіту. Представники цього покоління вважаються незалежними та винахідливими; цінують свободу та відповідальність більше за матеріальний достаток; часто демонструють свою винятковість та не визнають регламентованого робочого часу;

➤ люди покоління 1980–1990-х рр. добре знайомі із сучасними засобами масової інформації та цифровими технологіями; вирости під час фінансової стабільності. Це покоління впевнених у собі; ними керує бажання досягнень. У них високі вимоги до роботодавців, вони прагнуть нових перспектив і не бояться піддавати сумніву авторитети. Це покоління хоче мати значущу роботу та можливість безперервної освіти;

➤ люди, що народилися в середині 1990-х — інтернет-покоління. Вони нетерплячі, живуть одним днем, їм не вистачає амбіційності попередніх поколінь. Вони зосереджені на собі, не уявляють життя без сучасних технологій, але, враховуючи їхній вік, на сьогодні важко спрогнозувати, як вони себе виявлять.

На сьогодні люди покоління 1980–1990-х років становлять майже половину трудових ресурсів у світі. Гроші для них не на першому місці, але вони їх вважають важливим стимулом. Представників цього покоління цікавить насамперед швидке кар'єрне зростання. Вони прагнуть швидко навчатися і ще швидше просуватися кар'єрними сходами. Позитивним є той фактор, що це покоління дуже багато працює. Науковці дійшли висновку, що це дуже впевнене в собі покоління, яким не просто управляти. Але якщо роботодавці зможуть запропонувати цікаву кар'єру, воно розкриє свій потенціал. Це розумні ділові люди. Вони працелюбні, але прагнуть швидкої й конкретної винагороди.

Крім того, потрібно змінити своє уявлення про компоненти праці. Зазначимо, що в ХХ столітті робітничий клас складався, в основному, з представників фізичної праці. Нині ж чисельною групою робітничого класу є працівники навіть не розумової, а творчої праці. На думку російських учених Н. А. Горелова і О. Н. Літуна, «антитезу «розумова праця — фізична праця» буде змінено, скоріше всього, на «творча праця — стандартна праця», при цьому

стандартна праця може бути не тільки фізичною за змістом»⁸.

Інший російський учений Б. М. Генкін пропонує виділяти три компоненти діяльності людини: регламентована, творча і духовно-мотиваційна праця⁹. Регламентована праця — це вид діяльності, при якому людина повинна діяти у строгій відповідності до заданої технології (інструкції) та не мати об'єктивних можливостей для зміни цієї технології. Творча праця — це вид діяльності, при якому людина зайнята створенням нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах. Результатом такої праці є нові ідеї та образи. Духовно-мотиваційна праця — це вид діяльності, метою якого є вплив на етичні основи людського існування.

На сучасному етапі провідну роль в економіці розпочинають відігравати працівники інтелектуальної праці — інтелектуали. Американський учений Х. Донован визначає цю категорію людей у такий спосіб. «Інтелектуали — це люди, які за покликанням та професією в основному мають справу з ідеями, а не з виробами, володіють достатньо гнучким та оригінальним розумом та відчувають нагальну потребу поділитися з оточенням своїми думками»¹⁰.

За сучасних умов трансформація працівника, перетворення його з «простого кваліфікованого працівника» на «творчу особистість» змінює і його мотивацію. З'являються мотиви, які раніше не мали суттєвого впливу на вибір працівника та його зацікавленість у праці. Наприклад, для творчої людини, інтелектуала важливий рівень свободи у процесі праці, самореалізація, змістовна насиченість діяльності, ідея. Саме нематеріальні цінності та інтереси забезпечують прогрес сучасного суспільства.

Маємо зазначити, що все це правильно у разі задоволення матеріальних потреб, причому достатньо високого рівня, оскільки зі зростанням інтелектуального потенціалу людини якісні характеристики потреб починають виходити на перший план.

Ще раз підкреслимо, що зміна ціннісних орієнтирів базових мотивацій діяльності та наділення професійної праці принципово іншим змістом не пов'язано зі спадом професійної культури чи трудової етики. Праця поступово перетворюється зі способу заробляння грошей на форму самовираження. Людина розпочала очікувати від професії саме можливості реалізувати особистий потенціал, тому спостерігається падіння зацікавленості до традиційних

⁸ Горелов Н. А., Литун О. Н. Интеллектуально-креативный труд в XXI веке / Н. А. Горелов., О. Н. Литун // Социальная функция государства в экономике XXI века: Доклады и выступления. Материалы конференции. МГУ им. М. В. Ломоносова. Москва. МАКС Пресс, 2007.

⁹ Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. — 8-е изд., пересмотр. и доп. — М.: Норма, 2009.

¹⁰ Донован Х. Как работать с интеллектуалами // Америка. — 1991. — Август.

форм зайнятості, які сприймаються як стандартні, монотонні, підконтрольні та нетворчі.

Спостерігаємо різке розширення соціального простору людини, що виявляється в різних зв'язках між людьми. «Інтернет формує принципово нову для традиційної економіки ситуацію, створюючи єдине віртуальне середовище з типовими для ринку інтеграціями учасників»¹¹. Це, в свою чергу, стимулює появу нових видів економічної діяльності та нового способу трудової діяльності. Виникають нові форми зайнятості.

На думку автора, в найближчому майбутньому персонал усіх організацій буде ділитися на дві категорії: одні займатимуться звичайною діяльністю за однією професією, другі — використовувати свої знання і навички поза основною діяльністю також в інших сферах зайнятості. Це пов'язано, перш за все, з тим, що роботодавець на сьогодні не здатен надати різноманіття можливостей кар'єрного зростання в часові рамки, що вимагаються працівниками.

Роботодавці мають бути готові до того, що працівники вимагатимуть інноваційного, творчого підходу до трудових відносин. Працівники будуть диктувати свої умови роботодавцям та висувати до свого робочого місця високі вимоги.

Менеджерам різних рівнів управління слід ураховувати, що ніколи раніше:

- люди чотирьох і навіть п'яти поколінь з дуже різними принципами, вимогами, цінностями та очікуваннями не працювали одночасно;
- робочі місця масово не займали представники покоління, яке розвинуло набагато краще своїх роботодавців;
- технології не дозволяли з такою легкістю спільно працювати над проектами без залежності від географічного місцезнаходження працівників;
- в світі не було такого високого рівня соціальної відповідальності як підприємств, так і працівників.

Використовуючи напрацювання учених Віллієрда Кейрі та Майстера Джан у книзі «The 2020 Workplace»¹² щодо основних факторів, що будуть впливати на формування робочого місця майбутнього, виділимо чинники, що впливають на формування робочого місця майбутнього вже сьогодні.

1. Динаміка демографічних характеристик робочої сили. Мірою старіння і зменшення чисельності європейської (і частково азійської) робочої сили головні виклики для роботодавців майбутнього бу-

дуть стосуватися питань «віку, статі та етнічної належності».

2. Економіка знань. Трудова діяльність вимагає все більш глибоких знань у різних галузях. Гостро необхідні «концептуальні навички»: вміння приймати рішення, формувати судження, слухати, аналізувати, вибудовувати відносини. Все більш актуальними стануть віддалена співпраця, бізнес-комунікація тощо.

3. Глобалізація. Більшість провідних глобальних корпорацій розміщені в країнах BRIC (Бразилія, Росія, Індія, Китай), які потенційно до 2020 р. можуть стати лідерами світової економіки. Організації стають все більш «пласкими» — роль ієрархічних відносин у бізнесі знижується, все більш актуальності набуває віртуальна співпраця на засадах рівноправного партнерства.

4. «Цифрове» робоче місце. Стрімко зростає кількість і значення даних, створених або записаних в цифровому форматі. Збільшується і потреба компаній у професіоналах, здатних управляти великими масивами цифрових даних, забезпечувати їх конфіденційність і захист.

5. Експансія мобільних технологій. До 2020 р. мобільні пристрої стануть основним способом використання ресурсів інтернету. Деякі компанії (наприклад, Wachovia і Bank of America) використовують мобільні технології для навчання співробітників сфери продажу, тренінгів за відповідними стандартами і характеристиками продуктів і т. п.

6. Культура соціальних зв'язків. Більшість молодих людей, а також представники старших поколінь вже сьогодні мають можливість «бути постійно на зв'язку» використовуючи різні інструменти — від SMS-повідомлень до спілкування в соціальних мережах. Межі між роботою та дозвіллям розмиваються, соціально активні фахівці перебувають в інтернеті постійно, де б вони не були.

7. Товариство співробітництва. З допомогою соціальних технологій клієнти компаній дедалі активніше будуть залучатися до процесу поліпшення продуктів і сервісів. Наприклад, співтовариство Zagat Survey дозволяє своїм клієнтам, спілкуючись один з одним, оцінювати ресторани, визначати їх рейтинг за якістю сервісу, цінами, зручністю і т. д. Подібні співтовариства створюються і всередині компаній — для обміну ідеями, поліпшення комунікації і спільного прийняття рішень. Наприклад, 24 тис. співробітників мережі магазинів Best Buy

¹¹ Моторна И. И. Формирование новой модели занятости в условиях виртуализации экономики / И. И. Моторна // Труд в XXI веке: Сборник материалов науч-практ. конференции. — Тверь: Из-во «СФК-офис», 2011.

¹² Karie Willyerd, Jeanne Meister. The 2020 Workplace // Harper Business, 2010.

об'єднані у внутрішню соціальну мережу Best Buy's Blue Shirt Nation, яка дозволяє створювати віртуальні команди для обговорення різних питань і взаємодії в межах проектів.

8. Соціальне навчання. Розвиток соціальних інструментів вимагає нових методик професійного навчання. Навчання ХХ століття прив'язане до формату аудиторій, у процесі навчання початку ХХІ століття велику роль відіграють електронна та мережна складові. Концепція навчання майбутнього має поєднувати кращі риси попередніх версій з елементами віддаленого співробітництва, інструментами соціальних медіа та ігровими моментами. Це дозволить налагоджувати зворотний зв'язок практично в режимі реального часу і набагато ефективніше залучати співробітників до процесу навчання.

9. Корпоративна соціальна відповідальність стає для багатьох компаній одним із головних трендів. Провідні компанії вміщують у свої стратегії соціальні, екологічні та етичні аспекти. Більшість випускників вищих навчальних закладів хочуть працювати в компанії, де сповідують близькі для них ідеали соціальної відповідальності. Одним з яскравих прикладів ефективної політики у сфері корпоративної соціальної відповідальності слугує програма «Корпус корпоративної служби» (Corporate Service Corps) компанії ІВМ, у межах якої стажери здобувають додатковий досвід, працюючи над соціальними проектами в перспективних країнах, що розвиваються.

10. Інтернет-покоління на роботі. Представники цього покоління з дитинства не уявляють свого життя без сучасних технологій, і тому вони очіку-

ють від своїх роботодавців щонайменше можливості використовувати звичні інструменти.

Вже сьогодні фахівці в галузі економіки праці та управління персоналом повинні висвітлювати питання, які будуть актуальними завтра. Це проблеми, вирішення яких відкладати не можливо. Слід оцінити нові реалії та виробити нові стратегії, які дозволять підприємствам та їх топ-менеджерам гідно вирішувати проблеми нового століття.

Висновки. Формування нової економіки — економіки знань, розвиток наукових досліджень і прикладних уявлень щодо ролі у ній людини наочно засвідчують її трансформацію. Людина (у загальному розумінні цього слова) має розглядатися як суб'єкт і мета суспільного розвитку, а працівники (економічно активне населення, яке зайняте суспільно-корисною працею) як особливо цінний ресурс підприємства.

Всі причетні до опрацювання теорії та практики управління персоналом мають стати суб'єктом концептуального усвідомлення першоджерел, структури та ієрархії факторів забезпечення стійкої динаміки розвитку, сприйняття філософії, згідно з якою людина — це головний ресурс, носій найзатребуваніших конкурентних якостей, котрими є знання, інтелект, креативність, компетентність.

В умовах, коли людський ресурс (персонал) набуває статусу основної конкурентної переваги організації та рушійної сили її розвитку, особливе значення починає відігравати теорія і практика управління цим ресурсом з урахуванням нових організаційно-технічних та соціально-економічних умов, що стане предметом наступних публікацій авто-

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудових відносин, ринкових перетворень тощо.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2012 р.:
на рік — 80 грн 76 коп.
на півроку — 40 грн 38 коп.
на квартал — 20 грн 19 коп.