
СОЦІАЛЬНА І ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА

УДК 331.101.6

А.М. Кісельов

аспірант
Донецький державний університет управління

ВИМОГИ ДО ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРОЦЕСІ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

У статті обґрунтовано зміни вимог до продуктивності праці в процесі становлення економіки знань, зумовлені зміною домінанти на користь творчої діяльності працівників. Визначено, що основними вимогами до забезпечення продуктивності праці, які формуються в процесі становлення економіки знань, є: забезпечення якості життя працівників як основа для виникнення внутрішніх стимулів до продуктивної і творчої діяльності, здійснювана на мікроекономічному рівні; управління людським капіталом на державному рівні економічного регулювання як основною умовою становлення інноваційного (знаннєвого) компонента на новому рівні розвитку національної економіки; забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в період становлення економіки знань з урахуванням аналізу складових індексу людського розвитку, що дає змогу виявити сильні та слабкі сторони держави в результаті міжнародного порівняльного оцінювання. Роль держави в підвищенні продуктивності праці полягає в управлінні людським капіталом і стимулюванні забезпечення якості життя персоналу на мікроекономічному рівні, що реалізується за допомогою як прямих (адміністративних), так і непрямих (інституційних) методів державного економічного регулювання.

Ключові слова: продуктивність, праця, економіка знань, творча діяльність, держава, система менеджменту.

Завдання становлення економіки знань як найвищого рівня еволюції сучасних економічних систем змінює уявлення про сутність продуктивності праці, її основних чинників і способів підвищення. Цей факт вказує на необхідність аналізу основних вимог до забезпечення продуктивності праці та їх трансформації, адекватної становленню економіки знань.

Дослідження економічної системи в період розвитку інформаційного суспільства, а також різних аспектів її функціонування відображені у працях В. Гейця, І. Єгорова, М. Корецького, Б. Малицького, І. Одотюка, М. Онопрієнка, О. Поповича, В. Семиноженка, Л. Федулової. При цьому залишається недостатньо розробленою проблема забезпечення підвищення продуктивності праці як мети, без якої неможливий перехід національної економіки на новий рівень еволюційного розвитку.

Необхідно відзначити, що суспільство знань (*англ.* Knowledge-based society) у концептуальній інтерпретації – це суспільство, що має такі ознаки:

- вільний автоматизований доступ до будь-якої інформації і знань, необхідних для життєдіяльності та вирішення особистих і соціально значущих завдань;
- доступність (індивіду, групі, організації) сучасних інформаційних технологій;
- існування розвинутої інфраструктури, що забезпечує створення національних інформаційних ресурсів. Суспільство, яке належить до розряду інформаційних, саме є виробником необхідних інформаційних ресурсів, у тому числі наукових. У повному значенні інформаційним суспільством можна назвати лише те суспільство, яке не тільки має високий рівень інформаційних технологій і внаслідок цього – конкурентоспроможне на світовому інформаційному ринку, яке не тільки насичене комп'ютерами в усіх сферах, а яке саме генерує необхідну інформацію;
- прискорена автоматизація та роботизація сфер виробництва й управління;
- радикальна трансформація соціальних структур, що викликає зростання обсягу сфери інформаційної діяльності та послуг. Причому здійснюється зростання кількості працюючих у сфері інфор-

маційної діяльності: вона повинна становити не менше ніж 50% загальної кількості зайнятих [1].

Як видно з цього переліку ознак, при становленні суспільства знань відбувається радикальне зниження частки живої праці в традиційних галузях економіки, що належать до третього й четвертого укладів, машини замінюють репродуктивні види людської діяльності, залишаючи людині продуктивні й творчі види. Отже, у забезпеченні продуктивності праці особливе місце посідає не тільки професійна підготовка, а й мотивація працівників до інноваційних ви-

дів діяльності, що потребує радикально відмінних методів і підходів.

Мета статті – обґрунтування вимог до продуктивності праці, що формуються в процесі становлення економіки знань.

Постіндустріальне, глобальне, відкрите, мережеве, суспільство третьої хвилі технологій – це тільки декілька з багатьох назв для форми громадського життя, що проходить етап становлення протягом останніх десятиліть. Функціональна взаємозалежність понять “суспільство знань”, “інформаційне суспільство” й “економіка знань” наведена в Національному плані розвитку Польщі на 2004–2006 рр. як символічна формула (рис. 1).

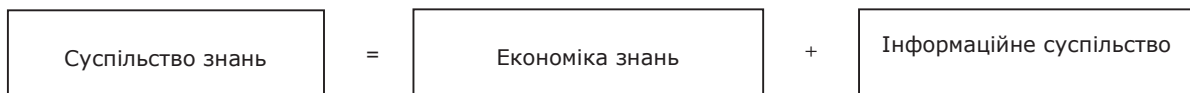


Рис. 1. Співвідношення понять “суспільство знань”, “економіка знань”, “інформаційне суспільство” [2]

Суспільство знань розглядають також як вищу стадію розвитку інформаційного суспільства, становлення якого є можливим завдяки впровадженню інформаційно-комунікаційних технологій у всі сфери життєдіяльності.

У період становлення шостого технологічного укладу відбувається закономірна трансформація соціально-економічних відносин, що змінює уявлення про чинники підвищення продуктивності праці, які домінують. З огляду на той факт, що типом власності, який домінує, буде власність на

знання, нову інформацію й технології, захист саме цих прав набуває основного значення. Крім того, беручи до уваги підвищення цінності такого чинника виробництва, як праця, відносини, що стосуються оплати праці й соціальних гарантій, повинні еволюціонувати в напрямі більшої гуманізації, передбачати забезпечення персоналу якості життя, що відповідає завданням генерування й використання нових знань і технологій (рис. 2).

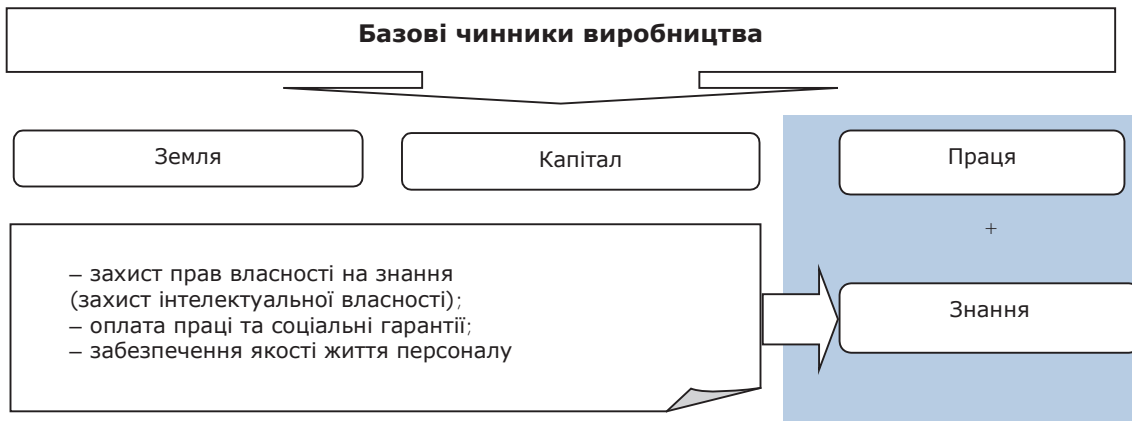


Рис. 2. Базові чинники виробництва в економіці знань [3]

При переході до економіки знань процес матеріального стимулювання праці розглядається крізь призму збільшення рівня різноманітності потреб сучасного члена суспільства, адже основною метою стимулювання праці вже не є досягнення необхідного рівня продуктивності за рахунок вольових і фізичних зусиль. Навпаки, продуктивність забезпечується рівнем розвитку креативного, творчого мислення персоналу. Відповідно до цього, застосовуваний комплекс стимулів буде відрізнятися від того, який застосовувався в організаціях, що функціонують в економіці індустріального типу; забезпечення необхідного рівня продуктив-

ності праці потребує вибору таких, що домінують, відмінних від раніше застосовуваних чинників продуктивності та критеріїв їх оцінювання.

З огляду на необхідність мотивації працівників до творчої діяльності, можна виділити такі показники чи індикатори, що мають першочергове значення для забезпечення необхідного рівня продуктивності в умовах економіки знань: якість життя, людський капітал та індекс людського розвитку. Вибір цих індикаторів визначається їх сутністю та відмітними характеристиками, що потребують детального розгляду.

Якість життя – це категорія, що виникла спочатку в межах соціології, яка виражає якість задоволення матеріальних і культурних потреб людей (якість харчування, якість і модність одягу, комфортність житла, якість охорони здоров'я, освіти, сфери обслуговування, навколишнього середовища, структура дозвілля, рівень задоволення потреб у змістовному спілкуванні, знаннях, творчій праці, рівень стресових станів, структура розселення тощо). Серед філософів, соціологів, економістів питання про зміст і структуру поняття якості життя залишається дискусійним. Одні трактують його як тотожне укладу, рівню, стилю чи способу життя, інші протиставляють якість життя і рівень життя (тобто чим вище рівень життя, тим напруженіше життєвий ритм, тим нижче якість життя, і навпаки), треті зводять якість життя до рівня стресових ситуацій чи якості навколишнього середовища. На сьогодні якість життя є категорією не тільки соціології, а й статистики. При цьому якість життя розглядають як категорію, похідну від рівня життя, що відображає не тільки її матеріальний аспект, а й соціальний та екологічний, входячи до комплексу критеріїв оцінювання сталості економічного зростання та розвитку.

Якість життя і система цінностей визначають потенціал людського й соціального капіталу в організаціях, перехід від економіки споживання до економіки знань як основи творчої самореалізації особистості.

Визначаючи чинники управління продуктивністю праці на макроекономічному рівні, доцільно відзначити сутність людського капіталу як інтегрального показника, що характеризує спроможність працездатного населення до креативної діяльності, та індексу людського розвитку як бази для реалізації міжнародних порівняльних оцінок, що характеризують стан людського капіталу в різних країнах.

Індекс людського розвитку (далі – ІЛР) є узагальнювальним параметром макросоціальної оцінки рівня розвитку країн і щорічно розраховується для певної групи країн за спеціальною програмою ООН. Індекс поєднує три показники: очікуваної тривалості життя, грамотності дорослого населення й освіти на рівні початкової, середньої і вищої школи, поряд з показником рівня доходу. Методика обчислення ІЛР, таким чином, включає обробку трьох компонентів: рівнів освіти, здоров'я та матеріального забезпечення населення.

Проте тематика людського капіталу не зводиться тільки до витрат на освіту, охорону здоров'я й науку (хоча саме ці галузі – основа інвестицій у людину), вона відбивається в розвитку галузей, де він знаходить застосування. Сьогодні країни ЄС зіткнулися з низкою проблем у сфері людського капіталу – від браку кваліфікованих кадрів для економіки знань до недоінвестування охорони здоров'я. У 1970-х рр. було висунуто гіпотезу, відповідно до якої нагромадження індивідуальних вигод від освіти прямо сприяє зростанню ВВП; збільшення ВВП на душу населення та підвищення рівня освіти йдуть "рука в руку". Із зростанням (замість промисловості) ролі послуг в економіці (понад 70% ВВП у країнах ОЕСР) підвищується і рівень освіти працівників.

Людський капітал як нематеріальне багатство індивідуума у вигляді нагромаджених знань можна збільшувати по-різному: продовжувати освіту, створювати нові знання й патентувати винаходи, удосконалювати управлінські навички.

Ключовою проблемою є вимір суспільної віддачі від людського капіталу. У країнах ОЕСР додатковий рік навчання приводить до збільшення продуктивності праці в середньо- і довгостроковій перспективі на 4–7%. Однак вигода для індивідуумів вище, ніж для суспільства, оскільки середня освіта переважно субсидіюється державою чи взагалі безкоштовна. Найбільшу віддачу забезпечує початкова (базова) освіта. Середня освіта дає менший дохід, ніж початкова; вища – більший, ніж середня [4].

Узагальнюючи вищевикладене, можна подати таку сукупність показників, управління якими спрямоване на забезпечення продуктивності праці при становленні економіки знань (рис. 3):

- на мікроекономічному рівні – забезпечення якості життя працівників, що є основою для виникнення внутрішніх стимулів до продуктивної і творчої діяльності;
- на макроекономічному, або державному рівні економічного регулювання – управління людським капіталом як основною умовою становлення інноваційного компонента на новому рівні розвитку національної економіки;
- на міжнародному рівні – індекс людського розвитку, аналіз складових якого використовується з метою виявлення сильних і слабких сторін держави в результаті міжнародного порівняльного оцінювання.



Рис. 3. Показники, що характеризують фактори продуктивності праці в процесі становлення економіки знань

Крім того, ці показники можна розглядати як індикатори продуктивності праці. В управлінні цими показниками важливо уточнити роль держави як регулятора процесів економічного розвитку. Відповідно до їх сутності, роль держави в підвищенні продуктивності праці полягає в управлінні людським капіталом і стимулюванні забезпечення якості життя персоналу на мікроекономічному рівні.

Із загального набору чинників управління продуктивністю на рівні підприємства можна виділити чинники внутрішнього й зовнішнього (державного) регулювання. Множини визначених чинників є нетотожними, але такими, що перетинаються. Множину чинників державного регулювання продуктивності можна умовно поділити на дві підмножини: прямого та непрямого впливу (рис. 4).

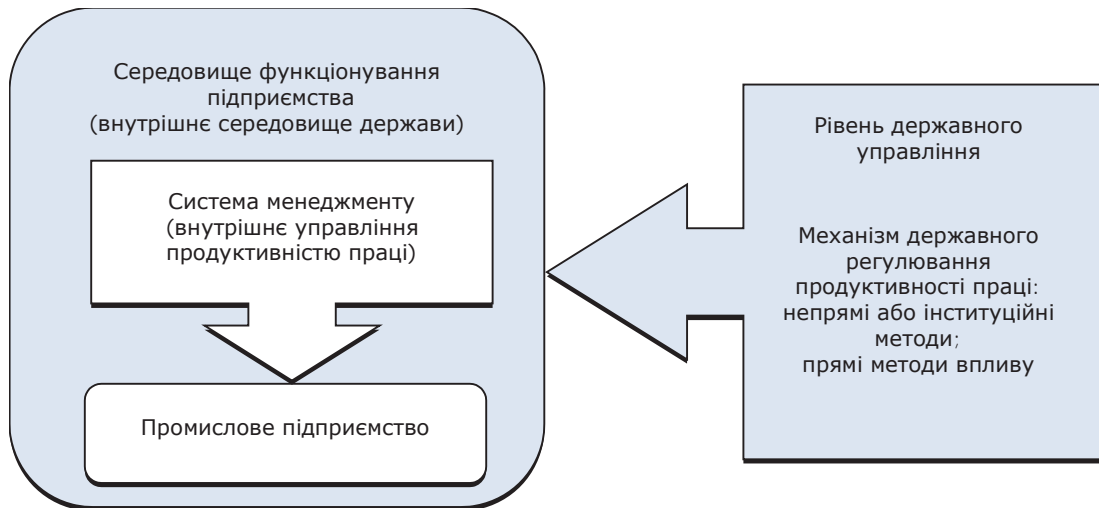


Рис. 4. Роль держави у стимулюванні продуктивності праці

Так, наприклад, неефективна організація праці є більшою мірою чинником внутрішнього управління. Рівень автоматизації функцій та процесів, що дублюють одне одного або є невиправдано складними, характеризує низький рівень системи менеджменту промислових підприємств, брак управлінських навичок у керівників. Застаріле обладнання й неефективні технології – чинник, за який однаково відповідальні як система внутрішнього управління, так і інституційне середовище.

Недостатнє стимулювання модернізації й технічної переозброєності призводить до уповільнення зростання продуктивності у зв'язку зі збільшенням частки використовуваної у виробництві уречевленої праці.

Структурні особливості економіки – чинник, який є об'єктом прямого державного регулювання. І наявність такої, що ефективно функціонує інфраструктури ринкової економіки, і галузева структура, що сприяє становленню шостого технологічного укладу, є результатами державного регулювання економіки.

Висновки. Таким чином, основними умовами до забезпечення продуктивності праці, що формуються в процесі становлення економіки знань, є:

- забезпечення якості життя працівників як основа для виникнення внутрішніх стимулів до продуктивної і творчої діяльності, здійснювана на мікроекономічному рівні;

- управління людським капіталом на державному рівні економічного регулювання як основною умовою становлення інноваційного (знаннєвого) компонента на новому рівні розвитку національної економіки;
- забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в період становлення економіки знань з урахуванням аналізу складових індексу людського розвитку, що дає змогу виявити сильні та слабкі сторони держави в результаті міжнародного порівняльного оцінювання.

Перелік цих показників становить блок базових необхідних, але недостатніх умов для забезпечення продуктивності праці в період становлення економіки знань, тому може оцінюватися як потенціал суспільства до забезпечення необхідного рівня продуктивності праці. Інші умови належать до сфери менеджменту й макроекономічного регулювання та потребують аналізу й подальшої деталізації.

Роль держави в підвищенні продуктивності праці полягає в управлінні людським капіталом і стимулюванні забезпечення якості життя персоналу на мікроекономічному рівні, що реалізується за допомогою як прямих (адміністративних), так і непрямих (інституційних) методів державного економічного регулювання.

Список використаної літератури

1. Бутенко Е.В. Эволюция теорий информационного общества : дис. ... канд. фи-

- лос. наук : 09.00.11 / Елена Владимировна Бутенко. – Томск, 2004 – 145 с.
2. Баль-Возняк Т. Причины низкого рівня інноваційності польської економіки / Т. Баль-Возняк // Журнал європейської економіки. – 2006. – Т. 5. – С. 380–410.
 3. Безгинов А.И. Трансформация производственных отношений в посткризисный период развития национальной экономики : дис. ... канд. экон. наук : 09.00.03 / Александр Игоревич Безгинов. – Донецк, 2012. – 172 с.
 4. Клинова М. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты / М. Клинова, Е. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – № 8. – С. 80–97.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2014.

Киселёв А.Н. Требования к производительности труда в процессе становления экономики знаний

Обоснованы изменения требований к производительности труда в процессе становления экономики знаний, обусловленные изменением доминанты в пользу творческой деятельности работников. Определено, что основными требованиями к обеспечению производительности труда, формирующимися в процессе становления экономики знаний, являются: обеспечение качества жизни работников как основа для возникновения внутренних стимулов к продуктивной и творческой деятельности, осуществляемая на микроэкономическом уровне; управление человеческим капиталом на государственном уровне экономического регулирования как основным условием становления инновационного (знаниевого) компонента на новом уровне развития национальной экономики; обеспечение конкурентоспособности национальной экономики в период становления экономики знаний с учетом анализа составляющих индекса человеческого развития, что позволяет выявить сильные и слабые стороны государства в результате международной сравнительной оценки. Роль государства в повышении производительности труда состоит в управлении человеческим капиталом и стимулировании обеспечения качества жизни персонала на микроэкономическом уровне, который реализуется с помощью как прямых (административных), так и косвенных (институциональных) методов государственного экономического регулирования.

Ключевые слова: *производительность, труд, экономика знаний, творческая деятельность, государство, система менеджмента.*

Kiselyov A. Requirements to work productivity in the course of knowledge economy formation

The changes of requirements to work productivity during the knowledge economy formation, caused by dominants change in favour of workers creative activity have been proved.

It has been proved that In the course of transition to knowledge economy, process of material stimulation of work is considered through a prism of increase in requirements variety level of a modern society-member. After all a main objective of work stimulation is not any more the achievement of a necessary productivity level at the expense of strong-willed and physical efforts. On the contrary, productivity is provided with a level of constructive development, creative thinking of the personnel. Proceeding from it, the applied stimulus complex will differ from what was applied in the organizations functioning in economy of industrial type; and maintenance of a necessary labour productivity level will require a choice as dominating productivity factors and criteria of their estimation which are distinct from applied before.

Considering necessity of motivation of workers to creative activity, it have been allocated following indicators or the indicators having prime value for maintenance of a necessary productivity level in the conditions of knowledge economy: quality of life, human capital and an index of human development.

It has been defined that the basic requirements to maintenance of work productivity which are formed in the course of knowledge economy formation, are: maintenance of workers quality life as a basis for occurrence of internal stimulus to productive and creative activity, carried out at a microeconomic level; management of the human capital at the state level of economic regulation as a basic condition of formation innovative (knowledge) component on a new level of national economy development; maintenance of national economy competitiveness in knowledge economy formation taking into account the analysis of a compound index of human development which allows to find out strengths and weaknesses of the state as a result of the international comparative estimation. Role of the state in work productivity increasing consists in management of the human capital and stimulation of personnel life quality maintenance at a microeconomic level which is realized with the help of both direct (administrative) and indirect (institutional) methods of the state economic regulation.

Key words: *productivity, work, knowledge economy, creative activity, state, management system.*