

УДК 331.101

О.В. Кондрацька, асп.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Застосування методу організаційного розвитку для побудови еволюційної моделі формування довгострокового попиту на працю

В статті описано особливості застосування методу організаційного розвитку для побудови еволюційної моделі формування довгострокового попиту на працю. Проаналізовано головні характеристики методу організаційного розвитку та подано етапи процесу формування довгострокового попиту на працю.

Розглянуто основні важелі державного управління, що сприяють трансформації існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки. Вказано на ефективність використання моделі формування довгострокового попиту на працю залежно від масштабу впливу.

метод організаційного розвитку, ринок праці, довгостроковий попит на працю, еволюційна модель формування довгострокового попиту на працю

Сучасний кризовий соціально-економічний стан України є переконливим свідченням необхідності докорінних суспільних трансформацій, спрямованих на якнайшвидший перехід до інноваційних орієнтирів суспільного розвитку. Вказаний варіант розвитку загострює необхідність прогнозування соціального розвитку, в тому числі і прогнозування довгострокового попиту на працю. Однак, внаслідок нерівномірності розвитку економічних процесів перехідного періоду значна кількість прогнозних оцінок виявилися значно завищеними. Наприклад, в умовах економічної нестабільності малоефективними є балансовий метод та метод трендової екстраполяції, які є максимально точними для більш-менш стабільної економіки. На думку експертів, у ситуації значної економічної нестабільності найбільш ефективним є експертний метод, заснований на суб'єктивних судженнях спеціалістів. Перевага цього методу полягає у тому, що він дозволяє передбачити майбутнє, навіть у випадку, коли закономірності розвитку окремих факторів довгострокового попиту на працю не піддаються однозначній формалізації.

Одним із таких методів є побудова еволюційної моделі розвитку довгострокового попиту на працю в основі якої лежить метод визначення складних поведінкових моделей, що дозволяють імітувати функціонування економічної моделі в залежності від запропонованих сценаріїв розвитку. При цьому, цінність вказаного підходу полягає в тому, що він може передбачити виникнення критичних ситуацій на ринку праці і вказати на такі шляхи розвитку, які не допускають деструктивних змін.

Метою статті є аналіз особливостей застосування методу організаційного розвитку для побудови еволюційної моделі формування довгострокового попиту на працю

Згідно синергетичної методології, формування довгострокового попиту на працю здійснюється виходячи із спектра можливостей для еволюційного розвитку національної економіки, що стає можливим в даний біфуркаційний момент. Включення України до постіндустріальних країн світу є можливим виключно у випадку розвитку такого сценарію, який передбачає: активізацію інноваційної діяльності; зростання

інтелектуального потенціалу нації; перехід до інтенсивного використання кадрового потенціалу трудових ресурсів та «людського капіталу»; розвиток ринку освітніх послуг; підвищення статусу вищої школи у суспільстві. Тобто, зазначені процеси свідчать про перехід в таку фазу суспільного розвитку, коли в структурі сукупного працівника суттєву роль відіграють працівники інтелектуальної праці. Одним із таких сценаріїв, що акцентує увагу на комплексному вирішенні окреслених проблем є Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» розроблена Інститутом економічного прогнозування НАН України під проводом академіка НАН України В.М. Гейця [2].

З іншого боку, синергетичній методології відповідає метод Організаційного Розвитку (метод ОР) [1], розроблений сучасним менеджментом для управління складними змінами, до яких належать і зміни у формуванні довгострокового попиту на працю в контексті інноватизації економіки. Головними характеристиками методу ОР є наступні:

- метод розрахований на тривалий термін, а тому не акцентує увагу на швидкому одержанні результатів, внаслідок чого його радше можна вважати специфічною філософською концепцією, аніж набором конкретних рекомендацій;
- пріоритетним для методу ОР є процес, а не ціль, оскільки тільки в результаті правильно організованого процесу інноватизації економіки можливо досягти позитивних результатів у формуванні довгострокового попиту на працю;
- метод передбачає участь допоміжного елемента – фасилітатора (від англ. facilitate – допомагати, полегшувати), що сприяє організації, координації та контролю над процесом змін. На сучасному етапі розвитку України, таким фасилітатором слід вважати державне управління;
- метод враховує участь у змінах безпосередніх суб'єктів змін, тобто працівники інноваційних сфер економіки беруть участь у прийнятті рішень, налагодженні інформаційних потоків між ринком праці, суспільним виробництвом та ринком освітніх послуг.

Схематично метод ОР для довгострокового попиту на працю можна зобразити наступним чином (рисунок 1).

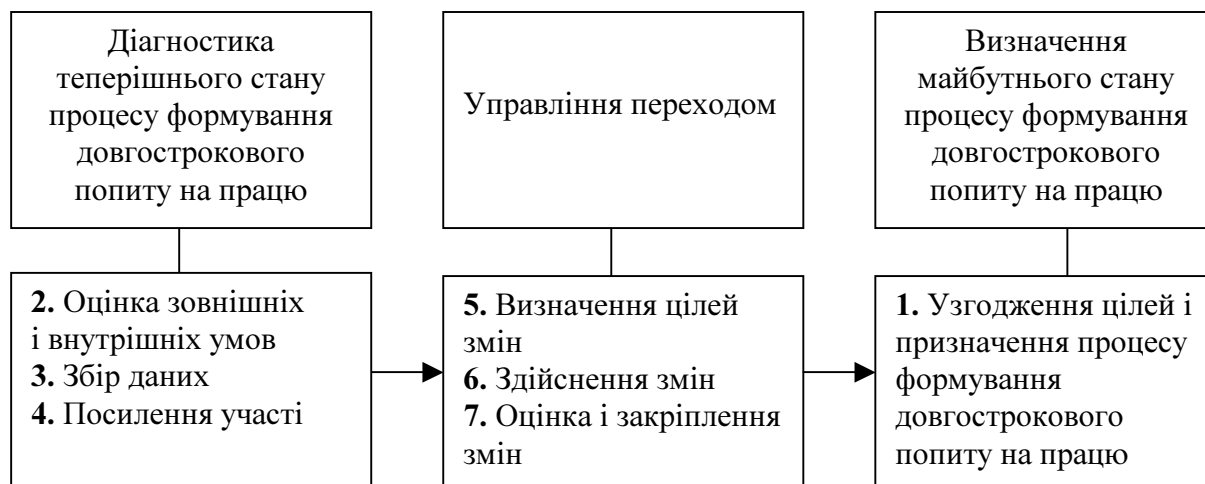


Рисунок 1 – Процес Організаційного Розвитку для довгострокового попиту на працю. Цифрами (від 1 до 7) позначена послідовність дій.

На нашу думку, розвиток процесу формування довгострокового попиту на працю складається з чотирьох етапів, які слід розглянути детальніше.

I. Вибір сценарію майбутнього розвитку країни.

Вказане завдання виконує держава відповідно до обраних пріоритетів розвитку (на рисунку 1 відповідає п.1).

II. «Інвентаризація» інтелектуальних ресурсів.

Загальновідомо, що «технологічний прорив» національної економіки потребує інвестиційного забезпечення та мобілізації інтелектуальних ресурсів. При цьому, важливу роль відіграє вища школа, яка має оперативно реагувати на зміни ринку праці. Нинішній стан якісного розвитку системи освіти характеризується наявністю кризових моментів щодо кількісної та якісної підготовки кадрів. На нашу думку, з метою гармонізації зв'язків ринку праці та ринку освітніх послуг слід запровадити маркетинг вищої освіти, спрямований на збір значної кількості інформації, постійний моніторинг змін на ринку праці через створення аналітичних центрів, комп'ютерних банків даних тощо (на рисунку 1 відповідає п. 2-4).

III. Розробка стратегічного плану розвитку країни.

Вибір стратегії майбутнього розвитку країни не повинен бути прямолінійною екстраполяцією ні минулого, ні майбутнього стану. Окрім того, стратегії не слід у повній мірі копіювати досвід розвитку інших країн, оскільки природа складних нелінійних систем така, що вдалі управлінські рішення для однієї країни можуть призвести до цілком протилежних результатів у іншій. Інша особливість полягає у тому, що розробка стратегічного плану, заснована на довгострокових стратегічних інтересах (у нашому випадку довгострокового попиту на працю) потребує детального визначення пріоритетів для теперішніх та майбутніх ринків. При цьому, за точку відліку слід приймати майбутній попит на працю, який визначається відповідно до обраного сценарію майбутнього розвитку країни (п. 5 рисунку 1).

IV. Трансформація існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки.

На основі зібраної інформації, аналізу реального потенціалу ринку праці та співставлення зі стратегічним планом розвитку країни слід розробити шляхи реалізації цього плану (рисунки 2).

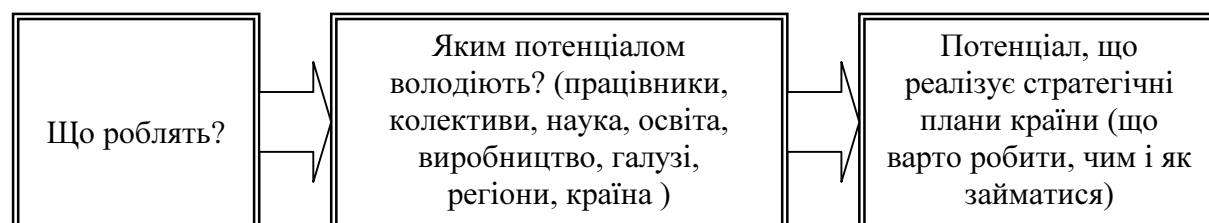


Рисунок 2 – Трансформація інтелектуального потенціалу країни

Варто відмітити, що розробка методів трансформації існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки – головне завдання науки. Щодо реалізації обраних шляхів, то її слід здійснювати виключно за провідної ролі держави, яка є головним фасилітатором таких змін та підтримує процеси самоорганізації, застосовуючи такі важелі державного управління як законодавство, податкову політику, політику на ринку праці тощо. Роль держави полягає у тому, щоб

трансформувати стихійну самоорганізацію довгострокового попиту на працю в конструктивну, яка дозволить суспільству досягти високого рівня розвитку серед інших постіндустріальних країн.

Розглянемо детальніше основні важелі державного управління, що сприяють трансформації існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки. Перш за все, до найважливіших важелів належить політика зайнятості на ринку праці. Важливим пріоритетом при переході до моделі економічного зростання інноваційного типу є перебудова економіки із імпортоорієнтованої до експортоорієнтованої. За такої умови, ринок праці має забезпечити умови для зростання пріоритетних та ключових галузей, технологій, комплексів, підприємств, колективів, котрі відіграють провідну роль у стратегічному розвитку країни. Однак, ринок праці має бути достатньо гнучким, що дозволить йому відбирати найперспективніші напрями діяльності серед низки інших пріоритетних сфер.

По-друге, до переліку зазначених важелів слід віднести систему освіти – від дошкільної до післядипломної. Якщо державна політика на ринку праці має орієнтувати на те «чим» краще займатися, то освіта і наука відповідають на питання «як це здійснити?» та «де можна здобути необхідну освіту?». Окрім безпосередньо професійно-кваліфікаційної підготовки, ринок освітніх послуг разом із ринком праці мають налагодити механізм зворотного зв'язку, що сприятиме формуванню кадрового потенціалу населення шляхом посилення гнучкості та адаптаційних можливостей працівників відповідно до змін зовнішніх та внутрішніх умов здійснення трудової діяльності. До ефективних інструментів самоорганізації на ринку праці можна зарахувати маркетинг спеціалістів, який володіючи потужним арсеналом кількісних та якісних методів вивчення будь-яких ринків здатний зробити ринок праці чутливим до інновацій.

По-третє, одним із найважливіших системоутворюючих факторів є інвестиційна діяльність, спрямована на організацію робочих місць, адекватних потребам людини та суспільства. Збереження, підтримка та створення робочих місць сприяє розкриттю незатребуваного потенціалу вищої школи; стимулює зайнятість всередині країни.

По-четверте, активне посередництво служб зайнятості має сприяти розвитку нових нетрадиційних форм співпраці з державними структурами, підприємництвом, дослідними центрами. За умов нестабільності ринку конкурентні переваги отримує той суб'єкт господарювання, котрий найшвидше адаптується до нової непередбаченої ситуації. В цьому випадку, перевага спільної адаптації може бути більш значною, ніж у випадку традиційної конкуренції. Це проявляється у тому, що єдність двох протилежних процесів, один із яких пов'язаний із стабілізацією (кооперацією), а інший – з нестійкістю (конкуренція), сприяє визначенню порогу стійкості всієї системи вцілому. Іншими словами, ця єдність буде задавати імпульс для безперервного розвитку та не допускати деструктивних змін. Загальновідомо, що найбільш продуктивний стан системи – це стан на грані хаосу, що характеризується здоровим балансом між порядком безпорядком, постійністю та новизною, гармонією та дисгармонією.

По-п'яте, на сучасному етапі розвитку, існуюча політика доходів та регулювання оплати праці перешкоджає впровадженню проектів загальнодержавного рівня. Здійснення «технологічного прориву» без достатнього фінансування та грамотної політики оплати праці є практично неможливим.

Завершуючи IV етап, слід оцінити зміни у формуванні довгострокового попиту на працю та закріпити позитивні тенденції цих змін (п. 6-7 рисунок 2).

Побудова еволюційної моделі формування довгострокового попиту є складним процесом та пов'язана зі змінами соціального середовища. Суть таких змін полягає у тому, що запропонована нами модель є спробою реформування «згори», а відтак її успіх залежить від підтримки різних соціальних сил. Синергетика наголошує, що змінити поле шляхів розвитку складної структури можна лише в тому випадку, коли відбудеться перебудова самого соціального середовища. В свою чергу, перебудова середовища – це зміна поведінки елементів чи підсистем цього середовища в кожній локальній області, зміна поведінки кожної окремої людини, колективу, суспільства вцілому. Подальше збереження нинішнього соціального та економічного статусу інженера, винахідника, раціоналізатора, вченого, викладача буде суттєво гальмувати здійснення подібної реформи. Таким чином, вкрай необхідним є підвищення іміджу працівників інтелектуальної та інноваційної діяльності.

Окрім того, потребує уваги процес управління на основі еволюційної моделі, яке слід здійснювати згідно принципів направленої розвитку. Держава, виступаючи в ролі помічника (фасилітатора), має не управляти розвитком, а направляти його в таке русло, яке не призведе до безвихідної (тупикової) ситуації. Йдеться не про жорстке управління з точно поставленими цілями, а про «направлення природних процесів самоорганізації в бажане русло розвитку, яке забезпечує більшу стабільність суспільного життя та його розвиток. І не в далекій перспективі, а на тому часовому проміжку, де ми ще здатні оцінити його горизонти» [3].

Необхідними умовами успішної реалізації вказаних реформ є наступні:

– реформа має спільну ціль для всіх (чи переважної більшості) її учасників. Для України прийнятні цілі обґрунтовані та розроблені у Стратегії економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції»;

– передбачається активна співпраця всіх (або майже всіх) учасників реформи на усіх її етапах за рахунок відкритості та самоорганізації.

Слід зазначити, що ефективність використання подібної моделі формування довгострокового попиту на працю залежить від масштабу впливу. При цьому, якщо на макрорівні вона буде досить дієвою, то на мезо- та мікрорівні існуватимуть перешкоди такого характеру:

– політичні – нерозуміння обласними державними адміністраціями необхідності таких реформ;

– законодавчі – обмежена можливість зміни законодавчої бази, що викликатиме невідповідність запропонованих реформ та регіональних стратегій розвитку;

– економічні – неможливість впливу на загальнодержавні економічні фактори (валютні курси, податкову систему, митне законодавство, законодавство у сфері інтелектуальної власності тощо);

– освітні – підпорядкованість освітніх закладів регіонів Міністерству освіти і науки України ускладнює організаційні та фінансові можливості проведення регіональних реформ середньої та вищої школи;

– соціальні – посилення міграційної активності всередині країни, що часто призводить до виникнення дисбалансу на ринку праці.

Висновки

В основі еволюційної моделі формування попиту на працю лежить конструктивний підхід до процесу ринкової самоорганізації. Метою побудови такої моделі є пошук шляхів подолання тих кризових явищ, котрі загрожують стабільності суспільства та обмежують можливості для прогресивного саморозвитку. Проте, варто відмітити, що процес вирішення цих проблем знаходиться поза сферою дії ринку, ринок при цьому використовується як інструмент реалізації таких рішень.

Список літератури

1. Моисеев Н.Н. Расставание с простотой. М.: «Аграф», 1998. – 474 с.
2. Пугачева Е.Г., Соловьев К.Н. Самоорганизация социально-экономических систем: Учеб. пособие. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 172 с.
3. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом європейської інтеграції» / Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

О. Кондрацкая

Использование метода организационного развития для построения эволюционной модели формирования долгосрочного спроса на труд

В статье описаны особенности применения метода организационного развития для построения эволюционной модели формирования долгосрочного спроса на труд. Проанализированы главные характеристики метода организационного развития и поданы этапы процесса формирования долгосрочного спроса на труд. Рассмотрены основные рычаги государственного управления, которые способствуют трансформации существующего интеллектуального потенциала в соответствии с будущими запросами экономики.

О. Kondratska

Usage the method of organizational development for the building of evolutionary model of forming of long run demand on labour

In the article the features of application of method of organizational development are described for the construction of evolutionary model of forming of long-term demand on labour. Main descriptions of method of organizational development are analysed and the stages of process of forming of long-term demand are given on labour. The basic levers of state administration, which are instrumental in transformation of existent intellectual potential in accordance with the future queries of economy, are considered.

Одержано 24.04.10