

мах підвищення свого кваліфікаційного рівня. Для неработаючих жінок із числа економічно активного населення такі програми можуть мати більш важливе значення, так як з їх допомогою преривання трудового стажу не повлечет за собою отримання еволюції технічного процесу.

3. Совершенствование соціальної захисту. Жінки в меншій ступені здатні до самозахисту, ніж чоловіки. Це пов'язано з прериванням трудового стажу для народження і виховання дітей, роботою в неоплачуваному домашньому господарстві, нерівності прав успадкування. Жінки частіше, ніж чоловіки в особливо критичних ситуаціях звертаються до суспільно осуджуваних професій, внаслідок чого піддані ще більшим ризикам. Достойні субсидії для дітей, медичне страхування і страхування по безробіттю повинні здійснюватися державою адресно і за рахунок бюджетних коштів, для залучення найбідніших шарів населення до активної економічної життя суспільства.

Достиження гендерної рівності має велике значення, так як воно пов'язано з розширенням можливостей жінок в області доступу до ресурсів, що влечет за собою по-

вищення рівня освіти, отримання достойної оплати праці, зниження бідності серед жінок. Важливе значення в області прийняття відповідних норм має держава, адже законодавча регламентація посилює швидке впровадження механізмів для усунення гендерної сегрегації.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мезенцева Е. Гендерная проблематика в экономической теории / Е. Мезенцева // Введение в гендерные исследования : учеб. пособие [Электронный ресурс] / Е. Мезенцева ; под ред. И. Жеребкиной. – СПб., 2001. – Ч. 1. – С. 238–277. – Режим доступа : <http://www.owl.ru/library>
2. Gender pay gap still as high as 50 %, UK survey says [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.guardian.co.uk/money/2009/oct/30/>
3. Мичковская Н. Ищите, женщины [Электронный ресурс] / Н. Мичковская. – Режим доступа : <http://times.liga.net/articles/g011476.html>
4. Мировой обзор о роли женщин в развитии : [доклад Генерального секретаря], 17 июля 2009 г. / Организация Объединенных наций ; Генеральная Ассамблея, 2009. – 145 с.

УДК 331.101

## ФОРМУВАННЯ ДОВГОСТРОКОВОГО ПОПИТУ НА ПРАЦЮ: СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД

О. В. Кондрацька

На сучасному етапі вітчизняний ринок праці перебуває у процесі становлення та функціонує з перманентними порушеннями стихійних регуляторів зайнятості, якими є вартість і ціна робочої сили, свобода руху праці та капіталу, конкуренція. Побудова ринкових відносин призвела до поглиблення дисбалансу на ринку праці та часткового руйнування системи формування довгострокового попиту на працю внаслідок поширення незайнятості серед висококваліфікованих спеціалістів, які

становлять інтелектуальний потенціал країни. Подолання зазначених проблем вимагає акцентування уваги дослідників на стихійному характері відносин на ринку праці. Однак сучасні економічні теорії не в змозі повною мірою розробити ефективні способи та стратегії формування довгострокового попиту на працю, оскільки вихідною позицією традиційних підходів є положення про замкнутість системи соціально-трудова відносин та існуванні наперед визначених чинників їх формування.

Запропонований нами синергетичний підхід розглядає довгостроковий попит на працю як відкрити, самоорганізовану та складну систему соціальних відносин, причому управління такою системою полягає не в тому, щоб нав'язувати системі певний шлях розвитку, а в тому, щоб направити цей процес згідно із внутрішніми законами соціальної системи. Дослідженням вказаної проблематики присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних учених, як І. Гладій, В. Іноземцев, Е. Князева, С. Курдюмов, Л. Нічуговська, Ю. Павловський, І. Петрова, Н. Попрозман, І. Пригожин, О. Пугачова, Г. Хакен та ін. Проте актуальними та малодослідженими залишаються питання управління формуванням довгострокового попиту на працю як відкритою та самоорганізованою системою.

Метою дослідження є аналіз процесу формування довгострокового попиту на працю як складної системи соціальних відносин, функціонування якої відбувається на основі принципів самоорганізації та відкритості.

Довгостроковий попит на працю – важливий компонент розвинутого та стабільного ринку праці, який при цьому є інструментом забезпечення стійкого економічного розвитку на інноваційній основі. Дослідження довгострокового попиту на працю варто здійснювати в контексті інтеграції ринку праці в систему соціально-економічних відносин на макrorівні, що, в свою чергу, дозволяє нам виокремити суб'єктивні та об'єктивні основи формування попиту на працю.

Аналіз суб'єктивних основ слід розглядати через призму соціально-трудова відносин, зовнішній прояв яких виражається через політику найму працівників, вихідні параметри якої визначаються поточним і перспективним рівнем виробництва з урахуванням інноваційних зрушень економіки. На практиці суб'єктивні основи формування попиту на працю полягають у визначенні потреби у працівниках визначеної кількості та необхідного професійно-кваліфікаційного рівня підготовки відповідно до існуючих потреб у працівниках конкретних видів праці.

Разом з тим, формування попиту на працю відбувається на об'єктивній економічній

основі. Визначення потреби роботодавців у працівниках є об'єктивним явищем, оскільки безпосередньо об'єктивним є виробництво матеріальних благ і послуг у часі і просторі, детермінуючим фактором якого є праця як домінуючий фактор виробництва.

Існування об'єктивної економічної основи формування довгострокового попиту на працю дозволяє розширити економічну категорію зайнятості, яка, на думку С. І. Бандура, являє собою «систему суспільно визнаних способів чи форм включення та виключення людини до конкретної праці, взаємодії та її гарантій з іншими контрагентами в процесі праці» [4, с. 420].

Розширений підхід ґрунтується на положенні про безперервний характер відносин купівлі-продажу на ринку праці та дозволяє розглядати ці відносини в динаміці. Відтак, робоча сила, зайнята в даний момент часу, не може вважатися спожитою та такою, що вийшла з ринку праці раз і назавжди, а отже формування довгострокового попиту на працю не закінчується на етапі укладення договору між найманим працівником і роботодавцем. Подальше формування довгострокового попиту на працю відбувається через призму державної політики зайнятості, яка через відомі суспільно-історичні й економічні умови еволюціонувала від планово-централізованого до ринкового механізму, що характеризується взаємодією елементів самонастроювання та державного регулювання попиту на працю.

Однак, незважаючи на існування елементів самонастроювання ринку праці, досвід останніх десятиліть свідчить про низьку ефективність державного регулювання формування довгострокового попиту на працю. На нашу думку, в основі цього процесу лежать об'єктивні причини, а саме те, що основні висновки економічної науки були розроблені для соціальних систем, які знаходяться в умовах близьких до рівноваги. Сучасні теоретичні дослідження не дозволяють застосувати достатньо аргументовану ефективну стратегію, здатну подолати соціально-економічну кризу та перейти до стійкого (самопідтримуваного) розвитку.

На відміну від традиційного рівноважного підходу, згідно з яким економічна рівновага розглядається як точка перетину попиту і пропозиції, ми вважаємо, що існує не одне, а простір станів рівноваги. Визначальним моментом руху від однієї точки рівноваги до іншої є характер взаємодії компонентів системи.

Запропонований нами теоретичний підхід полягає у тому, що економіка є складною самоорганізованою системою, розвиток якої забезпечується єдиним для складних систем будь-якої природи законами самоорганізації. Окрім того, система складається з множини підсистем, які розвиваються неоднаково і неоднорізно. В нашому випадку слід розглядати процес взаємного розвитку трьох систем: довгострокового попиту на працю, інновації та економіки в цілому. Згідно з теорією самоорганізації, необхідною умовою розвитку є нерівновага як джерело саморуху системи. Вивчення нерівноважних систем потребує розробки нових методологічних підходів. Система не може розглядатися як жорстка, замкнута, з чіткими фіксованими параметрами. Відтак, дослідження ринку праці концентрується на характері взаємодії довгострокового попиту на працю з іншими системами (інновацією та економікою в цілому), а також точкам біфуркації як «ключам управління» складною системою.

Однією з альтернативних теорій, здатною обґрунтувати принципи та підходи до управління процесами самоорганізації в системах різної природи, є синергетика, яку ще називають нелінійною динамікою (Nonlinear Science) або наукою про складне (Science of Complexity). Синергетичний підхід до аналізу ринку праці ґрунтується на таких положеннях:

Ринок праці – це самоорганізована система, стан якої змінюється завдяки внутрішнім механізмам. При цьому зовнішнє середовище не є цілковитою детермінантою її змін, хоча може вносити суттєві елементи дезорганізації – ентропії [3, с. 410].

Управління ринком праці відбувається в процесі переведення системи із одного стану в інший, що відповідає цілям управління за рахунок впливу на структурні компоненти системи – попит на пропозицію праці.

Управління ринком праці є системним процесом, а тому управлінські рішення впливають не лише на конкретну область системи, а також і на суміжні підсистеми.

Ринок праці є нерівноважною системою із законами нелінійного характеру, тобто відгук системи непропорційний силі впливу на неї.

Для ринку праці характерним є явище резонансного хвилювання, суть якого полягає в тому, що навіть слабка дія призводить до більшого ефекту, ніж сильний, але не узгоджений з системою вплив.

Головне завдання державного управління ринком праці в стані невизначеності – збереження стабільності системи з одночасним пошуком нових альтернатив.

Детермінуючою тенденцією сучасності є стрімка зміна навколишнього середовища, зростання невизначеності та непередбачуваності наслідків управлінських рішень на ринку праці різних рівнів економіки. Одним із способів подолання вказаних явищ є замкнутість системи, в якій зміни є передбачуваними. Однак межі такої системи постійно піддаються зовнішнім впливам, через які викликають флуктуації (хвилювання) всередині системи, які в кінцевому підсумку переводять систему в стан хаосу, з якого існує два можливих способи виходу – повна дезінтеграція або перехід до нового порядку (самоорганізація). Варто зазначити, що кількість флуктуацій прямо пропорційна складності системи, саме тому в соціальних системах, до яких належить ринок праці, особливу увагу слід приділяти налагодженню контакту із зовнішнім світом – мережі комунікації.

Одна із принципів ролей у синергетиці відводиться атракторам або притягуючим множинам. Формально вони описують поведінку об'єкта на значних часових відрізках. Іншими словами, атрактори співпадають з цілями розвитку системи, які в контексті нашого дослідження полягають у формуванні довгострокового попиту на працю на ринку праці України. Структури-атрактори визначають різноманітні форми майбутньої організації ринку праці, який має не один, а кілька шляхів еволюції. Тобто на зміну стабільній кінцевій цілі приходить біфуркаційне дерево можли-

востей, оскільки синергетика розглядає процес розвитку не як планомірний рух до цілі, а як інтеграційний процес, на кожному етапі якого здійснюється вибір, визначальний для подальших шляхів розвитку.

З цього погляду, прямолінійна екстраполяція тих чи інших короточасних тенденцій, на основі яких будується чимало прогнозів, поступається місцем моделям, у яких майбутнє аналізується як простір можливостей, а теперішній час – як напружений процес вибору шляхів розвитку.

Процес формування довгострокового попиту на працю як складної соціосистеми, на наш погляд, необхідно дослідити відповідність принципів ринку праці та принципів самоорганізації. До основних принципів ринку праці відносяться такі: повна самостійність і незалежність продавця і покупця робочої сили у сполученні з їх економічною відповідальністю; відносини на ринку праці

є сукупністю відносин договорів та угод між рівноправними партнерами; між суб'єктами ринку праці існує жорстка конкуренція за право отримання робочого місця та найм кваліфікованої робочої сили; ринок праці має характеризуватися балансом між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати [1, с. 60]. Поряд з цим, сучасні глобалізаційні тенденції є важливим формоутворюючим чинником відкритості соціально-економічних систем, унаслідок чого принципи ринку праці відповідають синергетичній аксіоматиці – відкритості, нерівноважності, врахування фактора нелінійності та стохастичності у прийнятті рішень.

На нашу думку, синергетичний підхід, на відміну від традиційного, дозволяє досліджувати процес формування довгострокового попиту на працю під іншим поглядом – як складну соціосистему (табл.).

Таблиця

**Характеристика довгострокового попиту на працю в рамках традиційного та синергетичного підходів**

Характеристика довгострокового попиту на працю	Традиційний підхід	Синергетичний підхід
Визначення довгострокового попиту на працю	Економічна категорія, яка відображає платоспроможну потребу суб'єктів економіки у працівниках певного професійно-кваліфікаційного рівня, формування і реалізації якої враховуються можливості зміни будь-яких чинників виробництва – капіталу, технологій і праці	Відкрита самоорганізована система. Згідно з основним законом самоорганізації, перехід до більш розвинутих форм впорядкованості можливий лише у відкритих нерівноважних системах, які постійно здійснюють обмін із зовнішнім середовищем енергією, речовиною та інформацією
Об'єкт концентрації уваги	Дослідження структури системи, пошук способів підвищення ефективності формування довгострокового попиту на працю	Дослідження зовнішньої та внутрішньої структури системи. Пошук нових можливостей розвитку, адаптація до змін навколишнього середовища
Функціональна роль	Забезпечення економіки робочою силою на довгострокову перспективу	Забезпечення умов для стійкого розвитку суспільства в умовах інновації
Ціль регулювання	Визначення найбільш ефективних шляхів працевлаштування	Створення умов для динамічної рівноваги довгострокового попиту на працю із зовнішнім середовищем
Управління	Оперативне, що розробляється на короткострокову та середньострокову перспективу	Стратегічне, спрямоване на виживання системи в довгостроковій перспективі
Характеристика моделей, в яких застосовується математичний апарат	Вихідне положення ґрунтується на використанні певних цільових функцій ззовні (програмно-цільове планування, лінійне програмування та ін.)	В еволюційних моделях критеріальні функції не є заданими. Критерій виживання системи є визначальним



Враховуючи ключову роль взаємодії системи формування довгострокового попиту на працю із інноваційною системою, побудова ефективної моделі ринку праці має враховувати основні принципи самоорганізації, що реалізуватимуться у стратегії забезпечення високого рівня конкурентоспроможності робочої сили [2, с. 274]. Вказана стратегія створює передумови для стійкого розвитку суспільства в умовах інноватизації та реалізується за такими основними напрямками:

- активізація інтеграційного взаємозв'язку між суб'єктами ринку праці завдяки оптимальному поєднанню інтересів агентів соціально-трудова відносин;
- розширення системи фізичних і економічних робочих місць у перспективних сферах економічної діяльності, орієнтованих на інноваційний шлях розвитку;
- покращення якісних, професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили з високим рівнем адаптивності та гнучкості;
- розвиток індивідуальних здібностей працівників, активізація мотиваційних основ удосконалення професійно-кваліфікаційного рівня.

Ефективність реалізації вказаної стратегії перебуває у прямій залежності від темпів трансформації системи ринку праці у потужну дисипативну структуру, тобто відкриту нелінійну та нерівноважну систему, через яку проходять потоки людей, фінансів та інформації. З погляду теорії самоорганізації, наявність інтенсивних потоків є необхідною умовою їх розвитку, завдяки яким система ефективно підлаштовується до змін ринкової економіки, відбувається стабільне «переливання капіталу» в наукоємні галузі та сферу високих технологій, поживляється рух робочої сили між секторами економіки тощо. Сприяння відкритості системи впливає на такі параметри ринку праці як склад і структура робочих місць, їх динаміка, якісні характеристики робочої сили та її мобільність.

Основними перешкодами становлення довгострокового попиту на працю як самоорганізованої системи є «непрозорість» трудової сфери з домінуванням у ній латентних процесів. На сучасному етапі першочерговим зав-

данням є подолання негативних тенденцій на ринку праці, а саме підвищення імовірності переходу безробітних і економічно неактивного населення до категорії зайнятих, а також скорочення застійного безробіття. Варто зазначити, що головною перешкодою при вивченні процесу формування довгострокового попиту на працю є емерджентність системи, тобто наявність певних властивостей, які не є характерними для її підсистем. При цьому, слід застосовувати системний аналіз складних систем для дослідження довгострокового попиту на працю як ланки в складній багаторівневій ієрархії взаємопов'язаних систем на предмет цілісності системи з метою визначення цілей її розвитку.

Формування довгострокового попиту на працю розкриває широкі можливості для глибокого та всебічного освоєння наявного та потенційного інтелектуального капіталу суспільства у високотехнологічних інноваційно спрямованих сферах економіки. Аналіз сучасних глобалізаційних тенденцій акцентує увагу на інформації і механізмах зворотного зв'язку, функції яких полягають у отриманні важливої інформації, яка дозволила би налагодити зв'язок із зовнішнім і внутрішнім середовищем і їх динамічним взаємозв'язком. Тобто в сучасних умовах, процес формування довгострокового попиту на працю не можна вважати замкнутим з чітко фіксованими параметрами. Відтак, на зміну традиційним уявленням усе частіше застосовуються синергетичні підходи, які розширюють можливості аналізу організаційно-економічних, соціальних, інноваційних, політико-правових передумов формування довгострокового попиту на працю як відкритої та самоорганізованої системи.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Лукьянченко Н. Д. Экономика труда : учеб. пособие / Н. Д. Лукьянченко, Л. В. Шаульская, Г. И. Александров. – Донецк : ДонНУ, 2002. – 202 с.
2. Заяць Т. А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку / Т. А. Заяць, В. Л. Жажовська / за ред. чл.-кор. НАН України д.е.н.,

- проф. Б. М. Данилишина. – К. : Фенікс, 2008. – 312 с.
3. Синергетика и методы науки. – СПб. : Наука, 1998. – 439 с.
4. Соціальний розвиток України: сучасні транс-

формації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін.; за заг. ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. – 2-ге вид. допов. і перероб. – Черкаси : Брама-України, 2006. – 620 с.

УДК 331.101.38

## ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ЗАЙНЯТОСТІ В РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ

Д. А. Баланда

Розвиток сучасної економічної системи супроводжується безперервними інноваційними процесами в усіх її підсистемах. Інститути ринку праці не лише зумовлюють прийняття того чи іншого рішення суб'єктами соціально-трудових відносин щодо виду їх трудової діяльності, але й суттєво впливають на результати формування інноваційного типу зайнятості. В умовах сьогодення розвиток економічної системи ґрунтується на постійному упровадженні інноваційних технологій виробництва. Інститути ринку праці, детермінуючи прийняття тих чи інших рішень, впливають на результати формування зайнятості інноваційного типу. Остання стає реальністю лише за певних економічних і соціально-політичних умов. Вони пов'язані, насамперед, з ефективними економічними та політичними інститутами, високою продуктивністю праці, розвинутими інститутами громадянського суспільства. Поступовий перехід розвинутих країн від традиційної моделі зайнятості до інноваційного типу зумовлюється насамперед ендогенними факторами (перенасиченням ринку продукцією масового виробництва; змінами структури споживання; упровадженням інформаційних технологій; формуванням інтелектуального працівника та інтелектуального споживача й ін.).

Метою статті є виявлення загальних закономірностей розвитку інноваційної зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Окремі питання формування нового типу зайнятості імпліцитно наявні в працях С. Куз-

неца, Т. Шульца, Г. Беккера, Й. Бен-Порета, М. Блага, в яких відзначається, що інтелектуальні можливості людини все більше стають вирішальним фактором економічного зростання. П. Ромер та Р. Лукас підкреслюють основну значимість чинника інноваційної зайнятості в моделях економічного зростання. Ф. Перру, розкриваючи значення особи в процесі забезпечення економічного зростання, вводить нове поняття «енергія розвитку системи». Яку він трактує як реалізацію творчого потенціалу людини. Новітні риси відносин зайнятості відмічали й теоретики постіндустріального й інформаційного суспільства [1]. Д. Белл, визначаючи постіндустріальне суспільство, наголошує, що в його економіці пріоритети змінилися від переважного виробництва товарів до виробництва послуг, проведення досліджень, організації системи освіти та підвищення якості життя; у цьому суспільстві клас спеціалістів технічного профілю став основною професійною групою і, що найбільш важливо, в якому впровадження нововведень дедалі більшою мірою стало залежати від досягнень теоретичних знань [2]. Е. Тоффлер підкреслював, що інформаційне суспільство докорінно змінить зміст зайнятості, а значить, з'являться нові професії. Нові зайняті більше будуть схожими на незалежних ремісників, ніж на робітників конвеєра.

Зайнятість інноваційного типу як економічну категорію можна розглядати як новітню практику суб'єктів зайнятості різного рівня,