

УДК 331.446.4: 338.24

В. Шульга

V. Shulha

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ
В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА****HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN THE CONDITIONS OF INFORMATION SOCIETY**

В статті розглянуто специфіку трудових відносин в умовах інформаційного суспільства та фактори, що її визначають. Окреслено коло проблем, що створюються в системі адміністративно-го управління, у зв'язку зі специфічною підготовкою робочої сили. Розкрито особливості деяких методів ефективного управління персоналом у сучасних умовах.

Ключові слова: інформаційне суспільство, постіндустріальний розвиток, інформаційна безпека, трудові ресурси, робоча сила, зайнятість, система управління.

В статье рассмотрена специфика трудовых отношений в условиях информационного общества и определяющие ее факторы. Очерчен круг проблем, создаваемых в системе административно-го управления, в связи со специфической подготовкой рабочей силы. Раскрыты особенности некоторых методов эффективного управления персоналом в современных условиях.

Ключевые слова: информационное общество, постиндустриальное развитие, информационная безопасность, трудовые ресурсы, рабочая сила, занятость, система управления.

In the article the specific of labor relationships in the conditions of information society and the factors that are determining it is reviewed. The range of problems that are created in the system administration, due to the specific training of labor is outlined. The features of some methods of effective personnel management in the modern world are disclosed.

Keywords: information society, post-industrial development, information security, human resources, labor, employment, management system.

Постановка проблеми. Крилата фраза «Хто володіє інформацією, той володіє світом», яка була сказана Натаном Ротшильдом 1814 року після того, як голуби принесли звістку про поразку Наполеона при Ватерлоо, що дозволило йому вдало зіграти на біржі та стати власником більшої частини Британської економіки, в наш стає не просто заклик, а лозунгом сучасної цивілізації.

Усвідомлюючи зростаюче значення інформатизації суспільства для розвитку соціально-економічних відносин, Україна в 2013 році прийняла стратегію розвитку інформаційного суспільства [1]. Ця Стратегія визначає мету, базові принципи, стратегічні цілі розвитку інформаційного суспільства в Україні, завдання, спрямовані на їх досягнення, а також основні напрями, етапи і механізм реалізації цієї Стратегії з урахуванням сучасних тенденцій та особливостей розвитку України в перспективі до 2020 року. Відтак населення країни вступає в нові соціально-трудові відносини, відмінні від соціально-трудових відносин індустріальної епохи.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Розвиток теорії трудових ресурсів тісно пов'язаний з іменами західних економістів Г. Беккера [6], М. Блауга, Б. Вейсброда, У. Боуена [7], Т. Шульца [8], Дж. Кендрика та інших. В Україні дослідженням проблем формування та використання людського капіталу займалися Е. Лібанова, О. Грішнова, О. Бородіна, М. Махсма та багато інших. Особливої уваги заслуговують праці І. Пенькової [2], в яких проаналізовано успішність реалізації життєвого сценарію індивіда в умовах інформаційного суспільства та обґрунтовано інформаційно-економічну модель сучасного суспільства, а також праці інших авторів, в яких досліджуються проблеми становлення інформаційного суспільства. Однак дослідження цієї проблеми не можна вважати вичерпними. Окремі аспекти функціонування інформаційного суспільства та управління трудовими ресурсами в сучасних умовах потребують подальшого розгляду.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження процесу управління трудовими ресурсами, зміни природи людського капіталу в умовах формування та розвитку інформаційного суспільства в Україні.

Виклад основного матеріалу. Прагнення людини до розвитку та самовдосконалення спостерігалось у будь-які часи. З часів зародження людство крокує шляхом накопичення знань та науково-технічного розвитку.

Сучасний етап модернізації розвинених країн просувається в напрямку трансформації суспільства в інформаційне, тобто суспільство, в якому основна маса працездатного населення, зайняте виробництвом, збором, зберіганням, переробкою і використанням інформації, насамперед у її найвищій формі – формі знань. Розвиток високих технологій (*hi-tech*) в області глобалізації інформаційних взаємодій, комп'ютеризація всіх сфер життя суспільства: в політиці, економіці, бізнесі, науці та освіті, впливають на спосіб життя, цінності сучасної людини і суттєво змінюють способи її існування. Найчастіше компанії, що володіють більш потужними інформаційними системами, мають перевагу перед конкурентами за рахунок більш ефективної роботи з інформацією, її створенням, накопиченням і використанням, а недбале ставлення до якості систем обробки потоків інформації веде до втрати конкурентоспроможності на ринку.

У сучасних умовах ріст економіки у вирішальній мірі залежить від використання знань та інформації, котрі визначають інноваційний розвиток і науково-технічний прогрес (НТП), про що свідчить хоча б те, що інформаційно-інноваційний фактор обумовлює близько 85 % приросту ВВП США та інших розвинутих країн. Якщо мова йде про мегаекономіку, то розміри інформаційної діяльності в ній можна оцінити приблизно у 12 трлн. дол. або 40 % світового ВВП [2].

В останні роки темпи прогресивного розвитку зовнішнього середовища змушують українські компанії не тільки задіювати наявні ресурси, а й шукати приховані. До таких ресурсів можна віднести трудові ресурси, або ж людський капітал, який відкрив величезний потенціал підвищення ефективності роботи організації. Тому слід приділяти особливу увагу забезпеченню ефективного управління цим ресурсом на всіх етапах його життєвого циклу.

Таким чином, з кінця 20-го сторіччя спостерігається трансформація індустріальної економіки, основою якої було відношення до засобів виробництва, в інформаційну, тобто економіку, засновану на знаннях. Специфіка трудових відносин у такій економіці можна охарактеризувати наступними факторами:

- пріоритет сфери послуг, виробництва знань перед матеріальним виробництвом;
- поява нових форм зайнятості (неповна зайнятість, вторинна зайнятість, гнучкий графік робочого часу, робота за сумісництвом, виконання разових проєктів, можливість працювати дистанційно);
- крім зайнятості за наймом, значна частина працівників є самозайнятими, зайнятими на сімейних підприємствах і т.д.;
- володіння власними «засобами виробництва» (інтелект, знання), як результат – автономність працівника, незалежність від власника, висока самостійність, прагнення до вдосконалення;
- більш високий рівень грамотності працівників, який дозволяє їм відстоювати свої права індивідуально і бути у меншій мірі зацікавленими в профспілковому захисті;
- грошова форма оплати праці доповнюється не грошовими компенсаціями та пільгами;
- результат праці може бути вимірний кількісно, але на перший план виходять якісні показники;
- головний ресурс – знання (володіння інформацією), не характеризується ні скінченністю, ні виснажуваністю в їх традиційному розумінні. Основною умовою, що лімітує долучення до загальнодоступного ресурсу, виступають специфічні якості самої людини – наявність або відсутність здатності до інтелектуальної активності, як форми накопичення, переробки і генерації нових знань;
- сприйняття індивідом своєї зайнятості змінюється: це не тільки засіб забезпечення матеріальних потреб, а й можливість для задоволення потреб нематеріальних;
- зростає еластичність пропозиції праці. Відповідно, витрати діляться між роботодавцем і працівником, а також споживачами в залежності від еластичності попиту та пропозиції праці [3].

Інтелектуалізація праці привела до виділення на ринку праці нового професійного сегмента – фахівців у сфері ІТ, що володіють такими особливостями: орієнтація на роботу з інформацією, орієнтація на знання, використання інтелектуальних здібностей, пропозиція на ринку унікального продукту та ін. Перераховані особливості приводять до формування нової трудової етики, зрушення трудових цінностей від матеріальних до інтелектуальних. Як наслідок, відбувається зміна уявлень про гідну працю та її критерії як основи для індикації та розробки параметрів з оцінки даного сегмента ринку праці.

На перший план виходить людина, що знаходиться в нерозривному зв'язку з тими знаннями, якими вона володіє. Саме людина утворює новий ресурс, цінність якого полягає в тому інформаційному капіталі або технічних знаннях, отриманих нею до найму на роботу, і тими, що набуті в процесі

трудова діяльність. Найчастіше такі працівники володіють унікальними знаннями про компанію, цінність яких важко виміряти кількісно. Незважаючи на тотальну інформатизацію суспільства, у великій кількості його членів залишається, так званий «совковий» менталітет. Це в свою чергу призводить до наступного. Організація, або фірма, наймаючи на роботу молодого спеціаліста та оцінивши його перспективи для компанії, вкладає достатньо багато ресурсів на його навчання. У наслідку такий фахівець звільняється з даного місця або переходить в іншу, як правило, конкуруючу організацію. Тому в таких умовах ефективне управління персоналом повинно не тільки заощадити фірмі певні ресурси, або запобігти збитку, але і значно збільшити прибуток. Окремим випадком неефективного управління персоналом є витік інформації через недобросовісних або «скривджених» працівників. Наприклад, італійська компанія FIAT зазнала величезних втрат, що виникли внаслідок витоку інформації про нову модель автомобіля Panda до китайської автомобільної компанії, що створила на основі цієї інформації копію машини під назвою *Great Wall Peri* [5]. Даний факт змусив компанію FIAT більш ретельно ставитись до своєї інформаційної безпеки.

Деякі представники нового покоління при прийомі на роботу, створюють серйозні проблеми для адміністративної системи управління, десятиліттями сформованої та загартованої радянською владою. До числа таких проблем відносяться:

- відсутність жорстких графіків робочого часу – робота може бути зроблена протягом меншого часу або в інший час. Наприклад, деякі фахівці ІТ технологій адаптовані до нічного способу життя, при якому максимум їхньої працездатності випадає на вечірній і нічний час. До того ж час, яким володіє людина, ділиться не тільки між працею і дозвіллям, але може включати також час на домашнє господарство. Крім того, немає чіткого розподілу часу між роботою і дозвіллям. Звідси впливає зацікавленість у дотриманні балансу роботи і особистого життя;

- ідентифікація себе з професією, а не з організацією. Найчастіше фахівці в сфері ІТ не можуть знайти спільної мови зі співробітниками своєї фірми в силу специфіки своєї спеціальності;

- заробіток людини залежить не тільки від заробітної плати, відпрацьованого часу, займаної посади, а й від результатів її діяльності. Працівник інформаційних технологій може подати ідею або самостійно створити бренд, здатний повністю змінити становище компанії на ринку продукції;

- рішення щодо пропозиції праці вже не індивідуальне, а сімейне, оскільки бажання члена сім'ї працювати в сфері інформаційних технологій може внести зміни в життя всієї родини;

- зняття територіальних обмеження для працівника – інформатизація суспільства, що почалася в 80-х роках минулого сторіччя, відкрила новий інформаційний ресурс – глобальна мережа Інтернет та нові технології, що дозволяють працювати буквально в будь-якому місці мініатюрним персональним гаджетам і системам бездротового зв'язку.

Однак обійтись без таких фахівців вже не можна. З їхнім звільненням нового такого людського ресурсу організація може не придбати взагалі. Тому потрібно просто прийняти їх в такій якості та якомога швидше почати вважати їх інтелектуальним капіталом підприємства і одним з основних його ресурсів.

Найближчим часом все більше людей і організацій почне розуміти, що не тільки техніка або будівлі становлять найважливіші активи компанії. Людина – найважливіша і вельми надійна форма капіталу. Звичайно, це зовсім не означає, що працівники підприємства повинні обліковуватись як основні фонди, проте керівники підприємств повинні замислитись над гідною оцінкою своїх співробітників і враховувати цей фактор при оцінці потенціалу підприємства. Кваліфікований і активний працівник завжди коштував недешево, а спеціаліст ІТ – ще дорожче. Таким чином, представники нових поколінь працівників мають суттєві переваги, якими не володіли кадри минулих поколінь.

У зв'язку з цим нові працівники обґрунтовано вимагають укладення з ними нових типів контрактів, умови яких для багатьох роботодавців ще не зовсім звичні. Для цих працівників, наприклад, взагалі не має значення, працює людина в штаті або за сумісництвом, у власному помешканні або постійно в офісі. Першочерговими для них повинні бути нормальні взаємини, взаємна підтримка, довіра, виконання взаємних зобов'язань. І в цьому сенсі багатьом керівникам доведеться приймати дуже нелегкі й неординарні рішення.

Одним з найважливіших напрямків інформатизації стає вдосконалення професійного різноманіття інформаційної діяльності, яке передбачає не лише створення нових професій, які забезпечують сталий розвиток інформаційного середовища, але й трансформацію існуючих професійних напрямків відповідно інформаційних та соціально-інформаційних технологій, розвиток котрих планується вже сьогодні. У зв'язку з цим вимагають розгляду основні завдання, що впливають з процесу професіоналізації інформаційної діяльності та його результатів. Найбільш значимі з них поєднують у собі за-

безпечення можливості задоволення інформаційних потреб різного технологічного змісту на всіх соціальних рівнях, підтримку балансу і актуального стану інформаційного середовища, його інноваційний розвиток в технологічному, змістовному, економічному, правовому і моральному напрямках.

Зростання значущості інтелектуальної праці, з одного боку, і орієнтація праці на масове виробництво поряд зі збільшенням поділу праці, з іншого боку, веде до необхідності адаптації існуючої концепції управління з урахуванням особливостей фахівців інтелектуальної праці. Специфіка таких особливостей, у порівнянні з класичною моделлю управління, полягає в поєднанні особливостей трудових відносин у постіндустріальній економіці і веде до розбіжності з класичними методами мотивації співробітників. Серед недоліків деяких методів управління персоналом в сучасних умовах можна виокремити наступні:

- *метод батого і пряника*: основна маса представників інтелектуальної праці абсолютно не обмежується у виборі місця роботи, а відтак, у випадку вчинення на них тиску або нереалізованих власних очікувань вони можуть без будь-яких проблем перейти до іншої, можливо, конкуруючої організації. Також в останні роки серед молоді зростає тенденція відмови від високооплачуваної, але мало перспективної, рутинної, роботи, на користь «справи до душі»;

- *мотивація на основі психології*: недолік цього методу полягає в тому, що керівникові часто не вдається зрозуміти мотивації і потреби працівника через розрив в уявленнях про предметні області, який іноді може бути дуже значним, що веде до мислення різними категоріями і, як наслідок, до непорозуміння, а тому – до помилок в управлінні, які призводять до втрати прибутку або навіть збитків;

- *премії-призу*: відмінною особливістю цих премій є їх несподіваний характер. Однак підвищення ефективності роботи, як правило, не відбувається. Для того, щоб преміювання дало результати, кожен співробітник повинен чітко розуміти, за що саме він отримав премію і виконання яких завдань дозволить йому розраховувати на неї в майбутньому. В іншому випадку преміювання сприймається персоналом як елемент лотереї і не спричиняє підвищення мотивації, очікуваного керівництвом;

- *гарантовані премії*: для підприємств, котрі унаслідували радянську систему оплати праці, характерна ситуація, коли співробітники рахують свою заробітну плату, враховуючи не лише ставку, а й змінну частину. Це означає, що премія втрачає свою стимулюючу функцію – вона більше сприймається не як бонус за якісну та продуктивну працю, а як невід'ємна частина місячного доходу;

- *недосяжні бонуси*: останнім часом на деяких підприємствах власники створили систему стимулювання з завідомо завищеними критеріями. Подібна ситуація замість стимулюючої виконує деморалізуючу функцію, оскільки стає зрозуміло, що керівництво нав'язує персоналу зобов'язання, які не збирається виконувати [4].

Виявлені особливості є основою для побудови нової системи управління персоналом. Необхідно враховувати також, що принципи управління, взяті з радянської моделі управління персоналом, і сьогодні можуть дати позитивний ефект. Наприклад, змагання між підрозділами, соціальний пакет, який може відображати інтереси різних груп працівників, надання житла і т. ін.

Ще один аспект, який необхідно врахувати: крім того, що в одній організації збираються люди, які об'єднані однією ідеєю, всередині будь-якої організації весь колектив можна розділити на групи з переважаючим мотиваційним фактором. Отже, побудувавши систему управління з урахуванням цього фактора, можна значно підвищити ефективність роботи всієї організації в цілому.

Висновки. Таким чином, досліджуючи моделі управління в постіндустріальній економіці, можна стверджувати, що концепція управління персоналом в інформаційному суспільстві повинна ґрунтуватися на задоволенні складніших мотиваційних аспектів, забезпеченні можливостей самореалізації, цікавою і різноманітною зайнятістю тощо. З одного боку, це – зміна вимог з боку працівника до умов зайнятості, перспектив і т. ін. З іншого боку, відбувається зміна вимог роботодавця до працівника, його професійних і поведінкових характеристик. Інакше кажучи, роботодавець, який бажає збільшити продуктивність праці своїх працівників, зобов'язаний забезпечити гідну зайнятість своїх співробітників. Наймаючи працівника інтелектуальної праці, роботодавець повинен чітко усвідомлювати, що працівник в інформаційному суспільстві майже не залежить від засобів виробництва, котрі належать роботодавцю; засобами виробництва є його власні знання та час.

Список використаної літератури

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 року № 386-р «Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні» [Електронний ресурс]. / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80#n8>.

2. Пенькова І. В. Інформаційно-економічна модель сучасного суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : 08.00.01 / І. В. Пенькова. – Донецьк, 2007. – 512 с.
3. Смирнова Т. В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности // Вестник Московского Университета. – 2010. – № 3. – (Серия 6. Экономика).
4. Гусев В. В. Менеджмент. Управление персоналом, мотивация, коммуникация / В. В. Гусев. – М. : МГУТУ, 2004. – 76 с.
5. «Китайские автомобили» [Электронный ресурс] // АВТО Мир. – Режим доступа : <http://abtomup.com/useful/77-kitayskie-avtomobili.html>.
6. Becker, G. Human Capital : Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G. Becker // University of Chicago Press. – [3rd ed.]. – 1993. – 390 p.
7. Bowen, H. R. Investment in Learning. – San Francisco : Tossey. – Bass, 1978. – 362 p.
8. Schultz, T. Human capital: policy issues and research opportunities. In : Human Resources. Fiftieth Anniversary Colloquim VI. – N.Y., 1975.

References

1. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 15.05.2013 roku № 386-r «Pro skhvalennya Stratehiyi rozvytku informatsiynoho suspil'stva v Ukrayini» / Verkhovna Rada Ukrayiny [Internet]. Available from : <<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80#n8>>.
2. Pen'kova, I. V. (2007) Information-economic model of modern society. Donets'k, 512 p.
3. Smyrnova, T. V. (2010) Criteria of decent work for workers of intellectual activity. Vestnyk Moskovskoho Unyversytet, 3.
4. Husiev, V. V. (2004) Management. Personnel management, motivation, communication. M. : MHUTU, 76 p.
5. The Chinese Cars (2014) AVTO Myr [Internet]. Available from : <<http://abtomup.com/useful/77-kitayskie-avtomobili.html>>.
6. Becker G. (1993). Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. University of Chicago Press, 390 p.
7. Bowen, H. R. (1978) Investment in Learning. San Francisco : Tossey. – Bass, 362 p.
8. Shultz, T. (1975) Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources. Fiftieth Anniversary Colloquim VI. N.Y.

Стаття надійшла до редакції 08.10.2014.

*Рецензенти: О. В. Коломицева, д.е.н., професор, зав. кафедри економічної кібернетики і маркетингу ЧДТУ;
Г. О. Ус, д.е.н., доцент, проректор Східноєвропейського університету економіки і менеджменту.*