

Василик А.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
alla_vasylyk@ua.fm

Василик А.В.,

канд. экон. наук, доц.,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Vasylyk A.V.,

PhD in Economics, Associate Professor,
Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ОСОБЛИВОСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ОСОБЕННОСТИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

FEATURES OF DECENT WORK AND SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE INTELLECTUAL ACTIVITY

Розглянуто формування та становлення знаннєвої економіки, особливості змін у змісті та організації праці. Окреслено особливості інтелектуальної, творчої праці. Обґрунтовано складові моделі гідної праці та особливості соціально-трудоових відносин у сфері інтелектуальної діяльності.

Рассмотрено формирование и становление экономики знаний, особенности изменений в содержании и организации труда. Определены особенности интеллектуального, творческого труда. Обоснованы составляющие модели достойного труда и особенности социально-трудоовых отношений в сфере интеллектуальной деятельности.

The forming and establishment of Knowledge Economy process, the changes features in the content and organization of work are considered. The peculiarities of intellectual and creative work are outlined. The main components of decent work model and characteristics of social and labor relations in the sphere of intellectual activity are substantiated.

In our opinion, for further socio-economic development of decent work should be the dominant source of sustainable development, and both the state and the enterprises and individuals.

In connection with Ukraine there is no alternative to the further innovative socio-economic development implementation in practice of ideas decent work is a major challenge to overcome the sharp negative phenomena in social and labor issues.

Issues of decent work should be expanded and adapted to the specific labor and labor relations in the post-industrial economy or knowledge economy, in which intellectual priority is employment. Outline features decent work and social and labor relations in the sphere of intellectual activity arising purpose of this article and subsequent research of the author.

Acute problem for Ukraine is the issue of decent work in business, including innovation, providing intellectualization business sector.

Ключові слова. Гідна праця, соціально-трудоові відносини, інтелектуальна діяльність, інтелектуальний капітал.

Ключевые слова. Достойный труд, социально-трудоовые отношения, интеллектуальная деятельность, интеллектуальный капитал.

Keywords. Decent work, social and labor relations, intellectual activity, intellectual capital.

Вступ. Пошук Україною свого шляху розвитку, свого місця в світовій спільноті та глобальній економіці змушує науковців до розроблення шляхів вирішення існуючих соціально-економічних проблем. Україна постає як країна, що з одного боку, має високотехнологічні провідні підприємства, конкурентоспроможний інтелектуальний капітал, передумови для формування знаннєвої економіки, а з іншого — у результаті багатьох криз та

трансформацій відкотилася далеко назад. Серед основних соціально-економічних проблем нашої країни, що потребують першочергового вирішення, можна назвати дефіцит гідної праці, який проявляється у недотриманні прав людини, у загостренні соціальної несправедливості та поглибленні незахищеності, у дефіциті гідних умов праці, у поширенні бідності серед зайнятого населення тощо. Однак для забезпечення подальшого соціально-економічного розвитку гідна праця має стати домінантою та джерелом стійкого розвитку як держави, так і підприємства та особи.

Принципи гідної праці були започатковані у документах МОП [2] та розвинуті багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими, такими як Колот А.М., Герасименко О.О., Л. В. Шаульська, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, Колосова Р.П. та ін.

Однак проблема забезпечення гідної праці для України є далеко не вирішеною, окремі її прояви дедалі більше загострюються у зв'язку з економічною, соціальною та політичною кризами. Відповідно, концепція гідної праці потребує подальшого розвитку для усталення та реалізації її ідей в якості стратегічного напрямку трансформації соціально-трудової сфери в Україні, розвитку економіки та держави.

Постановка завдання. В Україні існують реальні передумови для переходу на інноваційний шлях розвитку. Насамперед, це високий рівень освіченості населення, досить потужний науково-технологічний потенціал та інтелектуальний капітал, представлений великою кількістю науковців з напрацьованим багажем передових унікальних методик за окремими напрямками, а також методологічних підходів та методів для прискорення інноваційного розвитку економіки [4].

У зв'язку із безальтернативністю для України інноваційного шляху подальшого соціально-економічного розвитку впровадження у практику ідей гідної праці є головним завданням з подолання гострих негативних явищ у соціально-трудовій сфері. Адже негативні наслідки процесів, що відбуваються, зокрема, у сфері науки та освіти, позначаються на соціальних умовах здійснення інтелектуальної та інноваційної діяльності. Так, вітчизняна наука відчуває значний кадровий голод, що перешкоджає формуванню науковців, здатних провадити фундаментальні дослідження [9, С.367]. Так само в Україні практично зруйнована корпоративна (заводська) наука, а це віддзеркалює неготовність бізнес-середовища в цілому до інноваційного прориву. До того ж на даний час інтелектуальний капітал країни все більше використовується для нарощування потенціалу країн-конкурентів, що посилює загрозу економічній безпеці України.

Звідси, проблематика гідної праці повинна бути розширена і адаптована до специфіки праці і трудових відносин в постіндустріальній економіці, чи економіці знань, у якій пріоритетною стає інтелектуальна трудова діяльність. Окреслення особливостей гідної праці та соціально-трудових відносин у сфері інтелектуальної діяльності постають метою цієї статті та наступних досліджень автора.

Результати дослідження. Формування і становлення знанневої економіки супроводжується 1) *зміною змісту праці* та 2) *зміною вимог до трудових відносин як з боку роботодавців, так і з боку працівників*. Зокрема, відмічаємо, що частка інтелектуальної складової збільшується у всіх видах діяльності, інтелектуальна праця стає окремим видом праці, з'являється нова категорія працівників: працівники інтелектуальної праці.

Інтелектуальна діяльність — це вид трудової діяльності, здійснюваний в будь-якій сфері економічної діяльності за допомогою інтелектуальних здібностей індивіда і спрямований на роботу з інформацією [8].

Важливою ознакою інтелектуальної праці є те, що її предметами й результатами виступають нематеріальні продукти у вигляді проектів, програм, ідей, образів, інформації та ін. Така праця вимагає значного напруження психічних процесів — уваги, мислення, пам'яті, уяви, а також емоційної активізації. Особливо це стосується творчої, креативної розумової праці, що передбачає продукування нового знання, творчий пошук. У процесі вирішення складних розумових проблем емоційна активізація виконує роль організації цілеспрямованої розумової діяльності.

Емоційне вирішення проблеми випереджає інтелектуальне її вирішення. Однак найбільш досконалими та ефективними розумові дії можуть бути тільки за оптимального рівня емоційного напруження [6, С.14].

Розумова праця поділяється за такими основними групами: 1) операторська праця, змістом якої є управління машинами устаткуванням, технологічними процесами, що вимагає від

працівника високої відповідальності та супроводжується великим нервово-емоційним напруженням; 2) управлінська праця, що характеризується необхідністю перероблення великої кількості інформації в умовах дефіциту часу, підвищеною соціальною значимістю особистої відповідальності за прийняті рішення; 3) творча праця, яка є однією із найбільш складних форм людської діяльності, що пов'язана зі створенням нових алгоритмів, напруженою увагою, великим обсягом пам'яті, знань, нервово-емоційним напруженням; 4) праця медичних працівників, що характеризується підвищеною відповідальністю, нервово-емоційним напруженням, дефіцитом інформації під час прийняття рішень.

Таким чином, розумова праця не завжди є творчою, інноваційною за своїм змістом. Деякі види розумової праці (праця бухгалтера, банківського працівника та ін.) не спонукають працівника до творчості, до продукування нових ідей, думок, винаходів, хоча, звичайно вимагають напруження уваги, пам'яті, формування і використання відповідних знань і вмій.

Водночас, зростання ролі знань, інформації та інновацій, розвиток інформаційно-комунікативних технологій зумовлюють трансформацію трудових функцій працівника та змісту праці — переважаючими компонентами стають пізнавальні процеси. Відбувається інтелектуалізація праці, тобто зростання рівня її інформаційного наповнення, збільшення частки зусиль щодо пошуку й обробки інформації в загальній структурі трудових навантажень.

Соціальне значення інтелектуальної діяльності — це насамперед підвищення професійного рівня зайнятих, розвиток людського капіталу, сприяння творчій праці, творчій самореалізації особистості.

Якщо говорити про зміну вимог до соціально-трудова відносин як з боку роботодавців, так і з боку працівників, то варто відмітити таке. По-перше, зміна вимог до працівника з боку роботодавців призводить до необхідності пошуку нових підходів в організації праці, що передбачає розширення функцій працівника, перехід від працівника вузької спеціалізації до працівника широкого діапазону, здатного бути не лише суб'єктом виробничого освоєння НТР, але і рушійною силою.

Таким чином, науковці говорять про появу нового типу організацій — інтелектуальних організацій, характеристиками яких є перехід від адміністративного контролю та координації до прямої відповідальності та контролю виконавців, які працюють у взаємопов'язаних групах, що орієнтовані на результат, а не на правила, на вибір, а не на вказівки згори, та формуються із рівних за рангом людей. Тобто архітектура інтелектуальних організацій буде дуже гнучкою, здатною змінюватися залежно від нових завдань та місцевих умов. Такі гнучкі системи потребують нових форм дисципліни праці і контролю з широким залученням працівників до прийняття рішень [7, с. 256–257].

По-друге, як зазначають професор Колот А.М. і доцент Кравчук О.І., підвищення знаннємісткості сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень знаннєвої компоненти в людському потенціалі — з другого, дає можливість економічно активній людині: — стати дійовим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань; — забезпечити інноваційність трудової діяльності, сформувати власні конкурентні переваги і передумови для гідного життя; — найповніше використати можливості, породжені глобалізацією; — мінімізувати ризики і відвести загрози, що поширюються зі зростанням конкуренції в різних її формах; — підвищити можливості адаптації до умов невизначеності та швидких змін [5, с.14].

Професор І.Л. Петрова відмічає, що в сучасних умовах у процесі формування соціально-трудова потенціалу суспільства акцент зміщується зі здібностей і навичок до праці у бік нових соціальних компетенцій, серед яких першорядними стають відповідальне ставлення до справи, підприємства, продукту своєї діяльності, клієнтів. Важливості набувають лідерські якості, творчі здібності, мотивація до нововведень, здатність іти на виправданий ризик [9 с. 374].

В останні десятиліття також відбуваються зміни щодо сприйняття своєї праці індивідом. Зокрема, підвищуються вимоги працівників до рівня і якості життя й зайнятості, як однієї з основних її складових.

Зацікавленість працівників в якісній зайнятості, підходящій роботі — усьому тому, що можна об'єднати загальним поняттям «гідна праця» існувала завжди. Однак розуміння, що ж саме визначає якість зайнятості та відповідність роботи потребам людини, змінювалося з часом. Якщо для індустріальної економіки гідна праця означала, головним чином, забезпечення доступу до зайнятості, дотримання умов праці та трудового законодавства,

відсутність загрози життю і здоров'ю, а також можливість отримання трудового доходу для забезпечення потреб працівника і його сім'ї, то з виникненням нового виду праці — інтелектуального — зміст гідної праці змінився.

З метою адаптації концепції гідної праці до специфіки інтелектуальної діяльності необхідно узагальнити особливості трудових відносин у постіндустріальній економіці (узагальнено і доповнено за [8]):

- врахування часу, витраченого індивідом на ведення домашнього господарства, поряд з часом на працю і дозвілля;

- неможливість чіткого поділу між працею і дозвіллям. По-перше, з'явилася можливість працювати дистанційно (за допомогою мобільного телефону, комп'ю-тера, Інтернету). По-друге, специфіка інтелектуальної діяльності часто вимагає постійного контролю над ситуацією і не дозволяє повністю відволіктися від роботи, припинити розумову працю після завершення робочого дня;

- залежність сукупного доходу людини не тільки від заробітної плати, відпрацьованого часу, а й від результатів її праці, займаної посади;

- пріоритет виробництва знань перед матеріальним виробництвом;

- поява нових форм зайнятості (неповна зайнятість, вторинна зайнятість, сумісництво, робота з гнучким графіком, виконання разових проєктів (freelancing) тощо), можливість працювати дистанційно, e-lancing, а також самозайнятість, зайнятість на сімейних підприємствах тощо;

- автономність працівника, незалежність від власника, висока самостійність, прагнення до вдосконалення;

- доповнення грошової форми оплати праці негрошовими компенсаціями та пільгами;

- пріоритет якісних показників при вимірюванні і оцінці результатів праці над кількісними показниками;

- зміна сприйняття індивідом своєї зайнятості: це не тільки засіб забезпечення матеріальних потреб, а й можливість для задоволення потреб нематеріальних;

- у сфері гідної праці відбувається зміна цінностей та мотивації працівника на такі мотиви як самореалізація, можливості досягнення професійного і соціального статусу тощо.

Зазначені характеристики визначають специфіку трудових відносин, вимог до роботи, критеріїв задоволеності, мотивації для працівників інтелектуальної праці:

- 1) зацікавленість у дотриманні балансу робочого і особистого часу, гармонізація трудового та особистого життя;

- 2) важливість посадового статусу та незалежності працівників;

- 3) можливість і значимість додаткової винагороди в різних формах, зміна мотивації, зростання значущості можливостей самореалізації, професійного та кар'єрного зростання (докладніше у [1; 10];

- 4) зацікавленість у нових формах зайнятості;

- 5) зниження зацікавленості працівників у професійних об'єднаннях для захисту своїх прав тощо.

Враховуючи зміст та специфіку соціально-трудова відносин у сфері інтелектуальної діяльності виокремимо основні складові забезпечення гідної праці на рівні підприємства:

- надання доступу до гідних робочих місць — для інтелектуальної діяльності це передусім високотехнологічні, інноваційні робочі місця, які забезпечуватимуть можливості реалізації інтелектуального капіталу працівників, задіяння їх творчих здібностей та активізації психічних процесів, притаманних інтелектуальній діяльності; такі робочі місця мають відповідати рівню підготовки та інтелектуального розвитку працівників;

- створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях — такі умови в контексті інтелектуальної діяльності передусім мають бути спрямовані на запобігання негативним наслідкам інтелектуальної діяльності, зокрема, значному інформаційному перевантаженню працівника внаслідок великої інформаційної насиченості процесу праці, надмірній нервово-емоційній напрузі внаслідок високої відповідальності за рішення та діяльності в умовах невизначеності, процесам емоційного виснаження, професійного вигорання, різного роду професійним деформаціям та деструкціям особистості. Набагато меншого значення в інтелектуальній діяльності набувають несприятливі чинники виробничого середовища та трудового і технологічного процесів, які впливають на здоров'я та працездатність традиційного працівника, і можуть зумовлювати професійні захворювання та травматизм;

– застосування нових форм і методів організації праці — перехід від адміністративного контролю та координації до прямої відповідальності та контролю виконавців, які працюють у взаємопов'язаних групах; відносно більша автономія працівника, вищий рівень особистої відповідальності та контролю за результатами праці тощо;

– розширення можливостей працівників у трудовій діяльності: щодо самореалізації та саморозвитку; щодо участі в управлінні; щодо захисту власних інтересів, соціального захисту; щодо вибору форми зайнятості, режиму роботи (дистанційна зайнятість, самозайнятість) тощо.

Кожна із цих складових потребує окремого дослідження, особливо щодо аналізу стану їх реалізації на вітчизняних підприємствах в сучасних кризових умовах та визначення шляхів подальшого розвитку.

Також варто відмітити, що гострим постає питання забезпечення гідної праці в підприємстві, у тому числі інноваційному, забезпечення інтелектуалізації підприємницького сектору економіки (докладніше про інтелектуалізацію підприємницької діяльності у [2]). Сучасні кризові явища суттєво позначаються на життєздатності вітчизняних підприємств, вимагають від населення активізації підприємницької діяльності, використання можливостей самозайнятості. Відповідно, і працівники інтелектуальної праці також часто змушені шукати можливості для створення власного бізнесу.

Потреби щодо активізації підприємницької діяльності, розвитку підприємницьких компетенцій та виховання підприємницького духу у випускників різних напрямів підготовки реалізуються, наприклад, завдяки проекту ЄС Tempus «Набуття професійних та підприємницьких навичок за допомогою виховання підприємницького духу та консультації підприємців-початківців» («BUSEEG-RU-UA») 544202-TEMPUS-1-2013-1-AT-TEMPUS-JPHES, участь у якому бере кафедра управління персоналом та економіки праці КНЕУ. Метою проекту ЄС Tempus BUSEEG-RU-UA є розробка та впровадження концепції неперервної освіти в Україні та Росії з метою формування у студентів професійних і підприємницьких навичок, виховання підприємницького духу, а також проведення консультацій підприємців-початківців на базі університетів, технікумів та коледжів за підтримки центрів підвищення кваліфікації працівників освіти, регіональних торгово-промислових палат і міністерств освіти.

Висновки. Таким чином, впровадження концепції гідної праці для України є одним із нагальних завдань щодо забезпечення соціально-економічного прогресу, функціонування продуктивних, знаннєво-насичених робочих місць, покращення умов праці, соціалізації відносин у сфері праці, розширення прав працівників, розвитку їхніх можливостей. Особливо це завдання актуалізується внаслідок процесів інформатизації та інтелектуалізації праці та підприємницької діяльності. Саме врахування особливостей інтелектуальної праці та забезпечення усіх складових моделі гідної праці в інтелектуальній діяльності забезпечить для економіки інноваційний розвиток, а для України — стійке соціально-економічне зростання.

Література

1. *Василик А.В.* Сучасні підходи до мотивації інтелектуальної активності персоналу підприємства / А.В. Василик // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип. у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. — Т. 1. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 124–132.
2. *Гусар С. А.* Интеллектуализация предпринимательской деятельности: обзор теоретических подходов к определению сущности и структуры / С. А. Гусар // Интернет-журнал «Науковедение». — 2012. — №3.
3. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. — МБТ, Женева, 1999. — 106 с.
4. *Жарінова А.Г.* Интеллектуальный капитал как фактор конкурентоспособности при формировании экономики знаний / А.Г. Жарінова // Эффективная экономика. — 2013. — №1.
5. *Колот А.М., Кравчук О.І.* Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А.М. Колот, О.І. Кравчук // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — 2015. — №1 (9). — С. 8–29.
6. *Крушельницька Я.В.* Фізіологія і психологія праці : підручник / Я.В. Крушельницька— К.: КНЕУ, 2014. — 463 с.
7. *Мильнер Б.З.* Управление знаниями в корпорациях: Учебное пособие / [Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В.]; Под ред. д-ра экон. наук, проф. Б.З. Мильнера. — М.: Дело, 2006. — 304 с.

8. *Смирнова Т.В.* Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности: дис.. кандидата экономических наук: 08.00.05; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Экон. фак.]. — М., 2010. — 208 с.

9. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М.Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2011. — 504 с.

10. *Хоменко Л.М.* Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства / Л.М. Хоменко // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. — 2011. — № 3. — Т. 2. — С. 102—109.

References

1. *Vasylyk, A.V.* (2010) «Modern approaches to motivation of the personnel intellectual activity», *Formuvannia rynkovoї ekonomiky: zb. nauk. prats. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, vol. 1, pp. 124—132.

2. *Gusar, S. A.* (2012) «Intellectualization business: an overview of theoretical approaches to defining the essence and structure» *Internet-zhurnal «Naukovedenie»*, Vol. 3.

3. Decent work. Report by the Director. 87th Session of the International Labour Conference, (1999), ILO, Zheneva.

4. *Zharinova, A.H.* (2013) «Intellectual capital as a factor of competitiveness in the formation of knowledge economy», *Efektivna ekonomika*, Vol. 1.

5. *Kolot, A.M. and Kravchuk, O.I.* (2015) «Human and new economy: the dialectic development», *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. Vol. №1 (9). — pp. 8—29.

6. *Krushelnyska, Ya.V.* (2014) *Fiziolohiia i psykholohiia pratsi: pidruchnyk* [Physiology and psychology of work], KNEU, Kiev, Ukraine.

7. *Milner, B.Z., Rumyantseva, Z.P., Smirnova, V.G., Blinnikova, A.V.* (2006) *Upravlenie znaniyami v korporatsiyah: Uchebnoe posobie* [Knowledge Management in Corporations], Delo, Moscow, Russia.

8. *Smirnova, T.V.* (2010) «The criteria for decent work in intellectual property», Abstract of Ph.D.: dissertation, Economics and management of national economy (labor economics), Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia.

9. *Kolot, A.M., Hrishnova, O.A. and others* (2011), *Sotsialna vidpovidalnist: teoriia i praktyka rozvytku: monohrafiia* [Social responsibility: theory and practice of development: Monograph], KNEU, Kiev, Ukraine.

10. *Khomenko, L.M.* (2011), «The main types of rewards as an incentive to pidvischenniya naivazhlivishoho innovative activity of employees», *Marketynh i menedzhment innovatsii*, Vol.3. 2. — pp. 102—109.

Стаття надійшла до редакції 20.06.2015 р.