

Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Поліщук Л. М.

студентка

Науковий керівник: Хитра О. В.

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,

Хмельницький національний університет,

м. Хмельницький, Україна

АУТ-ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ

ЯК ФАКТОР САМООРГАНІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

На сучасному етапі вітчизняний ринок праці функціонує з перманентними порушеннями стихійних регуляторів зайнятості, якими є вартість і ціна робочої сили, свобода руху праці та капіталу, конкуренція [1, с. 84]. Як стверджує І.Л. Петрова, осмислення трансформації ринку праці потребує застосування синергетичного підходу, адекватного перебігу нелінійних процесів в умовах динамічності, нестабільності і нестійкості, за яких виникає необхідність адаптації до постійних змін, поєднання організації і самоорганізації систем та вибору вектору їх руху у напрямі обраних атракторів [2, с. 137]. На думку А.В. Яворської, системно-синергетичний підхід цілком придатний для формування багаторівневої системи регуляторів і детермінант впливу на ринок праці [3, с. 109]. У синергетичному контексті ринок праці постає як самоорганізована система, стан якої змінюється передусім завдяки внутрішнім механізмам; при цьому зовнішнє середовище не є цілковитою детермінантою її змін, хоча може вносити суттєві елементи дезорганізації – ентропії [1, с. 86].

З позицій синергетичного підходу ринок праці є відкритою неоднорідною системою, елементи якої (суб'єкти) відрізняються різноякісними характеристиками і різним ступенем розвитку. Відкритість цієї системи пояснює безперервні зміни у таких параметрах, як кількість і структура робочих місць, якісні характеристики попиту і пропозиції, ціна робочої сили та її мобільність. Різні соціальні групи (сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з однієї групи до іншої [2, с. 137–138].

“Синергетичними парадоксами” ринку праці можна вважати наявність одночасно надмірної низькокваліфікованої і дефіцитної висококваліфікованої праці, асиметрію інформації, поєднання тенденцій трудоголізму (надмірної працьовитості) і дауншифтіngu (добровільної відмови від кар’єри і статусу) тощо.

Комплексність ринку праці унеможлиблює як його повний опис, так і здійснення точного прогнозу його кон’юнктури; таку систему складно тримати у рівновазі. Управління ринком праці розглядається як “м’який” процес переведення системи з одного стану в інший за рахунок виваженого впливу на її структурні компоненти – попит і пропозицію. Крім того, ринок праці позбавлений чіткого ієрархічного поділу між керуючими і керованими підсистемами. Втім, державне регулювання зайнятості, виступаючи формою свідомого впливу на соціально-трудові відносини, надає їм системно-ієрархічної упорядкованості.

Траєкторія розвитку ринку праці має як біфуркаційні зони імовірного розвитку, що виявляються як моменти перелому тенденцій циклу (наприклад, поява нових професій, кардинальна зміна підходів до організації праці), так і більш стійкі та передбачувані періоди, в яких, зокрема, складені плани щодо підготовки певної чисельності працівників відповідних професій можуть бути підтвержені попитом з боку власників капіталу, а сам працівник має найкращі шанси реалізувати власні професійні і кар’єрні амбіції.

Становлення постіндустріального суспільства супроводжується посиленням протиріччя між наукомісткими і традиційними технологіями, широке запровадження яких призводить до звуження сфери застосування робочої сили. При цьому формування нової професійно-кваліфікаційної структури проходить під впливом протилежних тенденцій: з одного боку, посилюється суспільний поділ праці, поглиблюється диференціація професій і спеціальностей; з іншого – відбуваються інтеграційні процеси, що проявляються в універсалізації професійних знань і навичок, зростанні значення широкопрофільної підготовки [4, с. 99]. Штучне стримування розростання трансформаційних змін негативно позначається на ефективності функціонування системи зайнятості, що призводить до недовикористання резервів підвищення продуктивності та недовиробництва суспільного продукту.

В умовах кризових явищ наростають прояви хаосу і посилюється тенденція до самоорганізації, тобто механізм регулювання ринку праці “вмикає” адаптаційні засоби, індивідуалізовані відносно потреб і перспектив кожного сегмента його соціальної структури [2, с. 139]. При цьому головну роль починають відігравати елементи, здатні взаємодіяти з приводу позитивного зворотного зв'язку, запускаючи механізми самоорганізації шляхом створення дисипативної структури. Характеризуючи дисипативну систему розвитку регіонального ринку праці, І.А. Гнатенко і В.О. Рубежанська [5, с. 111] звертають увагу на ентропію (дезорганізацію системи) під час переходу до певних проміжних фаз циклу розвитку. Посилення ентропії призводить до флуктуації системи (через виникнення соціальної напруженості, збільшення безробіття, соціально-економічної нерівності тощо) та наближення до точки біфуркації. Водночас кризові явища сприяють зародженню стійкого атрактора структурної стабільності, в якій система досягає параметричної оптимізації в нових зовнішніх умовах за рахунок реалізації кардинальних заходів для виходу з кризи, які ініціюють суб'єкти ринку праці [5, с. 114]. Так зароджується новий тип зайнятості, орієнтований на постійне оновлення її змісту, структури, видів, форм; зокрема, поширення набувають аут-персонал-технології.

Інсорсинг (поділ праці всередині підприємства), що базується на принципах стабільності трудового колективу, чіткого розподілу функцій управління, стандартизації зайнятості, високої регламентованості і контрольованості трудових дій, передбачуваності трудової поведінки, поступово перестає задовольняти вимогам ефективності функціонування системи управління персоналом. “Замикання” системи управління персоналом у внутрішньому просторі, відмова від залучення “зовнішнього” персоналу робить цю систему надмірно впорядкованою і тим самим вразливою в умовах мінливого ринку праці. Аут-персонал-технології дозволяють оптимізувати виробничі процеси шляхом винесення “за межі” певних функцій /ресурсів (у т. ч. людських) і тим самим реалізувати принципи оптимальності та гнучкості в управлінні персоналом [6, с. 452]. Такі технології привносять до системи порцію негативної ентропії (негентропії) у вигляді інновацій в управлінні і розмаїття у структурі персоналу.

На нашу думку, запозичена праця є своєрідним інструментом регулювання ентропійних тенденцій та синхронізації змін у таких складних системах, як ринок праці і система управління персоналом. Аут-персонал-технології, будучи спочатку нетиповим елементом системи, можуть виконати роль імпульсу для “вмикання” самоорганізаційного механізму, допомогти уникнути застійних явищ та ініціювати інновації в управлінні людськими ресурсами. З іншого боку, надмірна відкритість підприємств до співпраці з кадровими агенціями може обернутися наростанням ентропії кадрових ризиків, розбалансованістю функцій управління персоналом, а для ринку праці – зростанням соціальної напруги.

Трансформація системи після привнесення до неї аут-персонал-технологій може відбуватися різним шляхом: за адаптаційним сценарієм (приспособлення до нових форм зайнятості на ринку праці без порушення цілісності системи управління персоналом) або через застосування біфуркаційних механізмів (якісна перебудова системи у зв'язку з невизначеністю складу персоналу і нечітким розподілом управлінських функцій між внутрішнім і зовнішнім середовищем). Іншими словами, аутсорсинг встановлює новий характер взаємообумовленості тенденцій розвитку ринку праці (як мегасистеми) та управління персоналом (як мікросистеми окремо взятого підприємства).

Аут-персонал-технології можуть сприяти досягненню у системі управління персоналом ефекту синергії за рахунок оптимального комбінування переваг внутрішнього поділу праці (інсорсинг) та залучених зовнішніх ресурсів (аутсорсинг). Якщо аут-технології підібрані таким чином, що дозволяють нейтралізувати слабкі місця в системі управління персоналом, це може стати запорукою появи позитивного синергізму; якщо ж ризики аут-технологій є більш вагомими, ніж їх переваги для конкретного підприємства, це, безумовно, послабить внутрішній потенціал системи і призведе до надмірного наростання ентропії.

Таким чином, форми запозиченої праці стають новими параметрами порядку на ринку праці як у мегасистемі, до якої інтегровані соціально-трудова відносини на усіх підприємствах-роботодавцях. З огляду на це, набувають популярності аут-технології, коректне застосування яких дозволяє підприємству

позбутися зайвої ентропії (застійних явищ у трудовому колективі, проявів хаосу, помилок у виконанні функцій управління персоналом, перевантаженості служб розвитку персоналу адміністративною роботою тощо), але, водночас, наражає його на появу кадрових ризиків внаслідок зниження контрольованості окремих бізнес-процесів. У випадку ретельного вивчення власних сильних сторін і слабких місць керівництво підприємства може вдало комбінувати переваги інсорсингу та аутсорсингу з метою генерування ефекту синергії у системі управління персоналом, що дозволить стримувати ентропію на оптимальному рівні та якісно оновлювати соціально-трудові відносини.

Література:

1. Кондрацька О. В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія “Економічні науки”*. 2010. № 4 (2). С. 84–89.

2. Петрова І. Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції. Київ : КНЕУ, 2017. С. 137–139. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/21293/1/137-139.pdf> (дата звернення: 06.08.2019).

3. Яворська А. В. Формування системи ринку праці в сільському господарстві регіону. *Економіка АПК*. 2015. № 6. С. 108–114.

4. Сотнікова О. В. Сучасний стан ринку праці в Україні та постіндустріальні мегатренди його якісної трансформації. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 97–102. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2014/23.pdf (дата звернення: 06.08.2019).

5. Гнатенко І. А., Рубежанська В. О. Логіка впровадження інноваційних заходів на регіональний ринок праці в умовах його циклічного розвитку. *Бізнес Інформ*. 2017. № 8. С. 110–115.

6. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*: електронне наукове фахове видання. 2018. Вип. 14. С. 448–456. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/14_ukr/62.pdf (дата звернення: 06.08.2019).