

Секція конференцій: Економіка праці

Гуменюк Я., студентка

Науковий керівник: Хитра О. В., к. е. н., доцент

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ТРАКТУВАННЯ ЗМІСТУ КАТЕГОРІЇ «РИНОК ПРАЦІ»

Під ринком праці розуміється система соціально-трудових відносин між найманими працівниками і працедавцями, що відбиває ступінь участі кожного з них у господарській діяльності з метою отримання найкращих результатів праці і реалізації інтересів названих суб'єктів [1, с. 15]. Цей ринок відіграє подвійну роль у розвитку економіки. З одного боку, він є елементом економічної системи і від ефективності його функціонування залежать національний добробут, стабільність суспільства, дієвість соціально-економічних перетворень. Водночас, виступаючи самостійною системою, він опосередковує вплив цього розвитку на характер соціальних процесів, обумовлюючи ступінь гостроти соціальних протиріч.

На сучасному етапі вирізняють декілька підходів до тлумачення змісту категорії «ринку праці» (рис. 1). Однак основні положення теорії ринку праці переглядаються з огляду на вплив таких факторів, як: інформатизація та інтелектуалізація виробничого процесу, прискорення соціально-економічного розвитку та впровадження досягнень НТП, посилення глобальної конкуренції тощо. Зокрема, під впливом глобалізації світовий та національний ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість; між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набувають системоутворюючого характеру. У свою чергу, з переходом до інформаційної економіки формується інтелектуальний ринок праці, на якому скорочується зайнятість у первинному та вторинному секторах і розширюються рамки зайнятості у сфері високих технологій [2, с. 380–382]. Тенденції інтелектуалізації

обумовлюють підвищення гнучкості вітчизняного ринку праці; одночасно створюються умови для активізації трудової поведінки, збільшення професійної мобільності, підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу [3, с. 42].

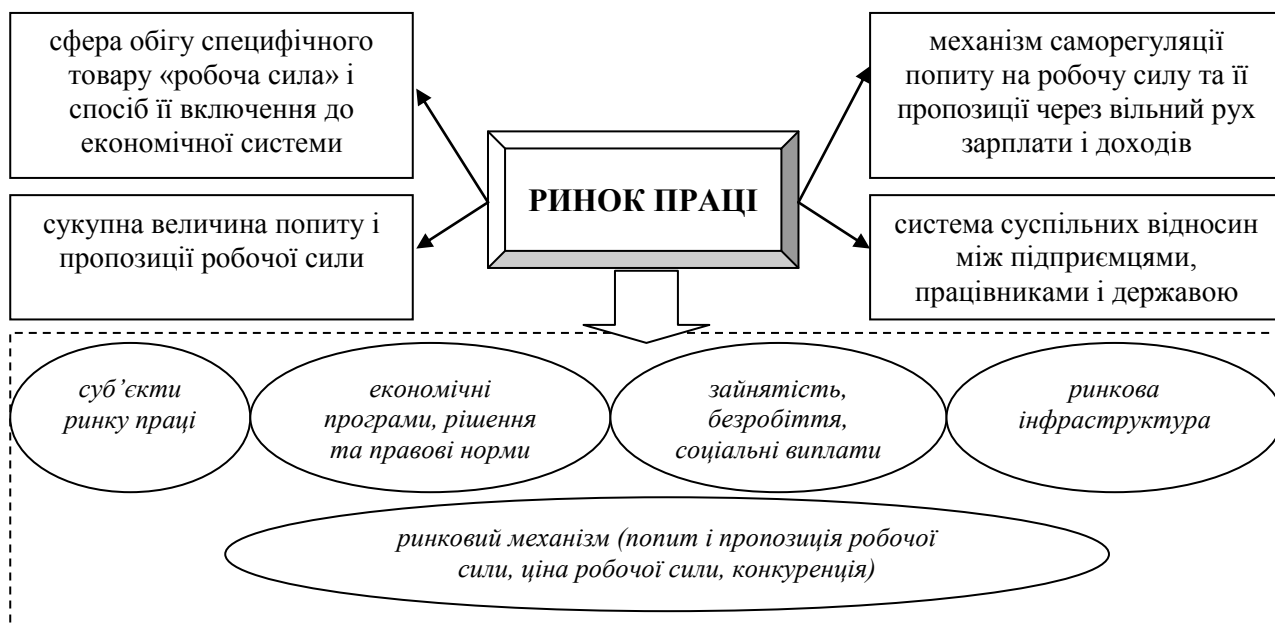


Рис. 1. Змістове наповнення категорії «ринок праці»

На нашу думку, теоретико-методологічний базис вивчення ринку праці може бути збагачений за рахунок використання основ синергетики. Зокрема, процес становлення ринку праці відбувається нелінійно і періодично переривається біфуркаціями (точками невизначеності); при цьому розширюється сфера появи нових атрактивних цілей, траєкторій розвитку та, відповідно, збільшується спектр суспільного вибору. Ринок праці можна розглядати як систему самоорганізованого порядку, де відбувається вільний обмін знаннями та різноманітними продуктами праці, а ефективність конкуренції полягає в тому, що вона дозволяє координувати дії суб'єктів переважно внутрішніми механізмами.

Зміна станів стійкості і нестійкості в системі ринку утворює в часі динамічні цикли. Траєкторія розвитку ринку праці має як біфуркаційні зони імовірного розвитку, що виявляються як моменти перелому тенденцій циклу (вища і нижча точки хвилі), так і більш стійкі та передбачувані періоди. Біфуркаційна нестійкість виникає у зоні переходу від домінування монопольних сил до більш вільної конкуренції, підштовхуючи до руйнування монополії і розвитку нових технологій.

У нижній точці знижувальної хвилі вирішальну роль відіграють вкладення в радикально нову техніку, освоєння нових типів ресурсів. Криза виникає тоді, коли наявна структура вступає у конфлікт із запитами нової технології [4, с. 37].

Таким чином, синергетика дозволяє по-новому оцінити причини й наслідки можливих дисбалансів і диспропорцій на ринку праці (рис. 2). У цьому випадку дисбаланс – невідповідність між попитом та пропозицією трудових ресурсів; диспропорції ринку праці проявляються у нестачі кваліфікованих кадрів в окремих галузях і за професіями, невідповідності структури професійної освіти потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою [5, с. 124]. У результаті виникнення диспропорцій складається критична ситуація, коли, з одного боку, неможливо задовольнити потреби суспільства (галузей, регіонів, організацій) у працівниках певних спеціальностей, з іншого боку, з'являються стійкі групи населення, які мають труднощі з працевлаштуванням, не беруть участь у суспільному виробництві, потребують соціальної допомоги [6, с. 63].

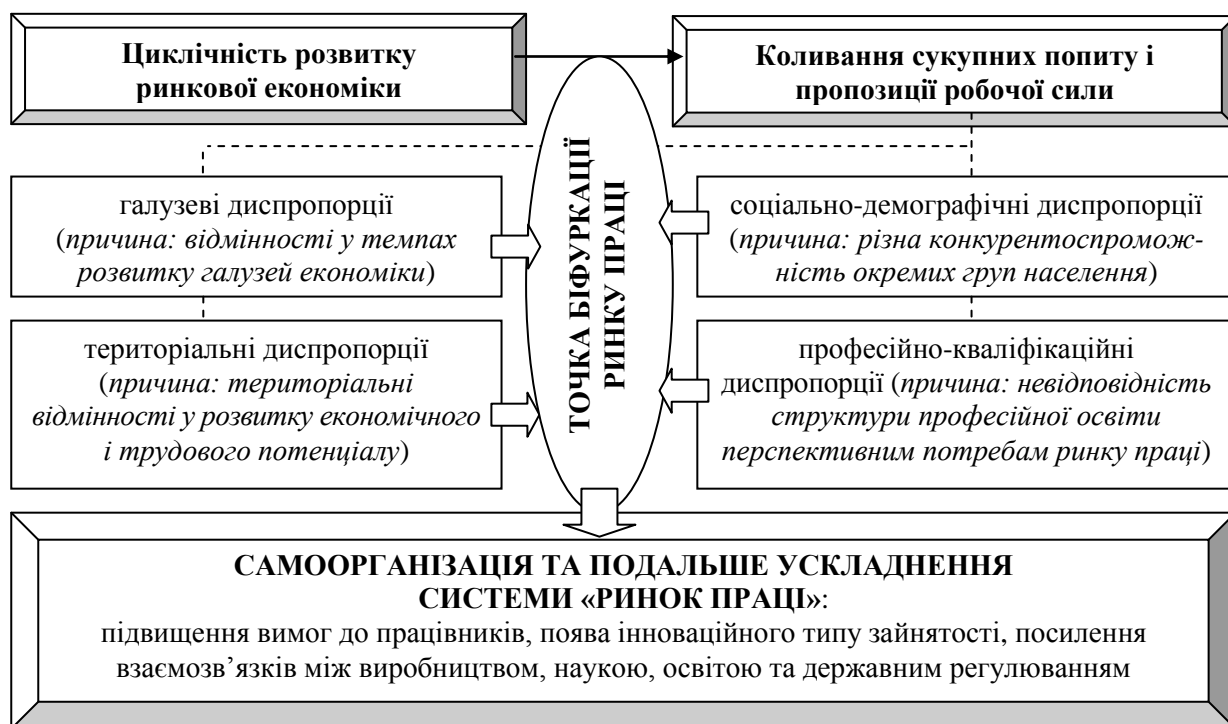


Рис. 2. Логіка виникнення диспропорцій та «точок біфуркації» в системі «ринок праці», що обумовлюють її здатність до самоорганізації та ускладнення

Наведені тенденції ведуть до наростання у системі хаотичності, ентропії, але, разом з тим, дозволяють вивести вітчизняний ринок праці на якісно новий

рівень розвитку, оскільки після проходження точки біфуркації ця система набуває ознак складності, нелінійності, дисипативності. Зокрема, 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 двох протилежних тенденцій: з одного боку, посилюється суспільний поділ праці, поглиблюється диференціація професій і спеціальностей; з іншого боку, відбуваються інтеграційні процеси, що проявляються в універсалізації професійних знань та навичок, зростанні значення широкопрофільної підготовки [7, с. 99]. Глобальними тенденціями розвитку ринку праці стають: підвищення ролі компетентності персоналу як головного чинника виробництва, еволюція самої природи відносин між працею і капіталом, широке застосування схем позикової праці, посилення цінової асиметрії через зростання вартості розумової праці та ін. Відповідно, зростають обсяги попиту на працю висококваліфікованих працівників зі стійкими мотиваційними установками до професійного зростання та відбуваються структурні зрушення у пропозиції праці.

Інноваційній економіці адекватний новий тип зайнятості, орієнтований на постійне оновлення її змісту, структури, видів, форм. Згідно з синергетичним підходом, зайнятість інноваційного типу можна трактувати як систему трудових відносин з приводу включення працівників у суспільне виробництво, що характеризується новою якістю праці (з інтенсивним використанням знань, інформації, творчості), котра перетворюється на продуктові, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на всіх рівнях економічної системи та породжує синергію соціального і економічного ефектів [7, с. 101].

Цілком слушною є думка С.В. Легомінової, яка стверджує, що зростання зацікавленості до нестандартних форм зайнятості слід розцінювати як самоорганізацію ринку праці [8, с. 42]. Ефективним інструментом формування зайнятості вважається формування інноваційних кластерів, що обумовлюють нові форми взаємозв'язків між виробництвом, наукою, освітою і державним регулюванням, дозволяють консолідувати ресурси й отримувати ефект синергізму.

Отже, для тлумачення змісту категорії «ринок праці» доцільно застосовувати системно-синергетичний підхід, який дозволяє дослідити баланс організаційних та самоорганізаційних чинників його розвитку, а також переоцінити роль дисбалансів і диспропорцій, які зумовлюють настання точки біфуркації та вихід системи на новий рівень складності відносин між ключовими гравцями ринку.

Список використаних джерел:

1. Павлюк Т. І. Соціально-економічна сутність ринку праці [Електронний ресурс] / Т. І. Павлюк // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2014. – Вип. 2. – С. 13–16. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/02.pdf>.
2. Косович Б. Ринок праці в умовах глобалізації / Б. Косович, В. Дмитрук // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – 2014. – Вип. 51. – С. 376–383.
3. Чувардинський В. Реалізація інноваційних перспектив на ринку праці України / В. Чувардинський // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2015. – Вип. 11 (176). – С. 40–42.
4. Щеглова О. Ю. Особливості самоорганізації ринку нерухомості / О. Ю. Щеглова // Економічний часопис–XXI. – 2010. – № 7–8. – С. 34–37.
5. Шаповалов В. В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці [Електронний ресурс] / В. В. Шаповалов // Економіка і суспільство : електронне наукове фахове видання. – 2016. – Вип. 5. – С. 122–125. – Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/5_ukr/21.pdf.
6. Зоїдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією / Д. Р. Зоїдзе // Проблеми економіки. – 2013. – № 2. – С. 59–65.
7. Сотнікова О. В. Сучасний стан ринку праці в Україні та постіндустріальні мегатренди його якісної трансформації / О. В. Сотнікова // Економіка та держава. – 2014. – № 5. – С. 97–102.
8. Легомінова С. В. Сучасний ринок праці України: проблеми та тенденції / С. В. Легомінова // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 19. – С. 39–43.