

УДК 331.1

ПЕРСПЕКТИВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ SMART-ЕКОНОМІКИ

THE PROSPECTS OF LABOR ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF THE SMART ECONOMY

Гірман А.П.

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин,
Дніпровський університет митної справи та фінансів

Кисельов В.Р.

студент,
Дніпровський університет митної справи та фінансів

Статтю присвячено питанням формування нового етапу в розвитку економічних відносин Smart (інтелектуальної) економіки. На думку авторів, сучасна економіка характеризується не просто структурними та технологічними перетвореннями, а трансформацією усього економічного процесу, формуванням нової парадигми розвитку виробництва за допомогою нових підходів до організації праці. Цього можна досягти, виробивши модель трудової діяльності за Smart-цілями та через утілення якісно нового сучасного менеджменту для постіндустріальної економіки – моделі організації вищих досягнень.

Ключові слова: інтелектуальна економіка, організація праці, Smart-цілі, модель організації вищих досягнень, інноваційні методи.

Статья посвящена вопросам формирования нового этапа в развитии экономических отношений Smart (интеллектуальной) экономики. По мнению авторов, современная экономика характеризуется не просто структурными и технологическими преобразованиями, а трансформацией всего экономического процесса, формированием новой парадигмы развития производства с помощью новых подходов к организации труда. Этого можно достичь, выработав модель трудовой деятельности по Smart-целям и воплощения качественно нового современного менеджмента для постиндустриальной экономики – модели организации высших достижений.

Ключевые слова: интеллектуальная экономика, организация труда, SMART-цели, модель организации высших достижений, инновационные методы.

The article is devoted to the formation of a new phase in the development of economic relations Smart (intelligent) economy. According to the authors of the modern economy is not just structural and technological change and transformation of the entire economic process, the formation of a new paradigm of development of production through new approaches to work organization. This can be achieved by developing a model of labor activities for Smart goals and the embodiment of a qualitatively new modern management for post-industrial economy – the model of organization of higher achievements.

Keywords: knowledge economy, labour organization, Smart goals, organizational model of higher achievements, innovative methods.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах глобалізації наростаючі проблеми ініціюють формування нового етапу в розвитку економічних відносин Smart (інтелектуальної) економіки. Перехід від одного системного рівня до іншого викликає якісну зміну всієї економічної системи, при цьому видозмінюються її функції, спрямованість і вектор розвитку, культурні цінності, основи відновлювального процесу. Тут мова йде не просто про адаптацію елементів системи до мінливих умов, а про радикальні перетворення системоутво-

рюючих компонентів, що забезпечують рух до нового діалектичного рівня, формування нових економічних відносин на інноваційній основі.

Необхідність переходу до Smart (інтелектуальної) економіки зумовлена глибинними причинами, що визначили вектор перетворення усіх сфер суспільства. Виникає гостра потреба застосування новітніх технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, що зумовлюють перетворювальні процеси і сприяють реалізації стратегічних та тактичних завдань підприємств.

Нині з боку держави посилюється попит на раціональне використання матеріальних, тру-

дових, інтелектуальних ресурсів для вирішення національних і глобальних проблем. Це стосується зміни характеру праці, посилення її інноваційного складника, участі у виробничих процесах інтелектуальних працівників, появи організацій, що функціонують у режимі віддаленого доступу, аутсорсингу і Smart-сорсингу на товарному і ресурсному ринках. Новітні технології наполегливо вимагають формування інформаційної культури, а також створення гнучких організаційних структур, які б сприяли адаптації та швидкій відповідній реакції на кон'юнктурні зміни.

У всьому світі (і в нашій країні теж) посилився інтерес до футурології, до трендів високих технологій. Це абсолютно закономірно. Повністю автоматизовані заводи – вже реальність, на порядку денному самокеровані автомобілі і навіть літаки, дрони, які доставляють продукти, 3D-принтери, що друкують потрібні товари прямо вдома. Всі ці технічні нововведення витісняють працю людини, звужуючи ринок традиційних галузей послуг. Не менш дивовижними є технології штучного інтелекту, хмарні технології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Нині проблеми економіки знань активно дискутуються у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, зокрема у працях В.М. Гесця, П.Ф. Друкера, Л. Мельника, В.В. Королькова, Р. Осборн, В.П. Семиноженко, Дж. Ханта, Дж. Шермерорна та ін. [1–8].

Виділення невідомого раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Підсумовуючи увесь поки що незначний досвід у цій сфері, постає необхідність розроблення економічної стратегії, яка ґрунтується на засадах модернізації економіки й суспільства і де визначальну роль відіграють не тільки технологічне, але й соціальне проектування. І вже не є сумнівним, що ця стратегія має спиратися, насамперед, на інноваційну компоненту, адже в умовах економічної кризи, відчуваючи реальну майбутню економічну небезпеку, слід починати форсувати створення постіндустріального суспільства, суттєво збільшувати інвестиції до економіки знань, установлювати пріоритет освіти протягом усього життя, створювати нові, революційні освітні технології, методики дистанційного навчання, розвивати все тісніше кооперування науки та виробництва.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Нині обов'язковою умовою входження України до європейської спільноти є здатність не просто генерувати знання, а успішно накопичувати їх, використовувати та отримувати із цього економічний зиск. Останнім часом усе більш актуальним є розподіл країн відповідно до технологічної ознаки. Таким чином, можна виділити три групи країн: технологічні новатори, технологічні послідовники та технологічні аутсайтери. На жаль, у світі Україна

сприймається лише як представник останньої групи. Основною причиною є те, що точками економічного зростання національного виробництва були і залишаються старі технологічні уклади. Крім того, низькотехнологічні виробництва характеризуються вкрай високими показниками ресурсо- та енерговитрат. В умовах стрімкого зростання світових цін на енергоносії така економіка стає приреченою на збитковість.

Отже, розглядаючи сучасне світове постіндустріальне суспільство, можна відзначити такі його особливості:

- у структурі виробництва стали переважати інформаційні ресурси;
- в економіці все в більшій кількості виробляються високотехнологічні товари і послуги;
- основним чинником економічного зростання стає реалізація людським своєю інтелектуального потенціалу, а найбільш прибутковими інвестиціями – інвестиції в людський капітал.

Інакше кажучи, на початку XXI ст. виникла точка зору щодо формування Smart-економіки, якій іманентні інтелектуалізація, інституціоналізація, спеціалізація й екологізація в усіх сферах суспільства.

До основних цілей Smart-економіки можна віднести:

- відновлення економічного зростання після глобальної кризи і його забезпечення в довгостроковій перспективі;
- досягнення високої продуктивності праці. На думку аналітиків, зниження продуктивності праці в останні роки відбувалося, зокрема, через високий рівень державного регулювання, особливо в секторі послуг;
- підготовку та широке поширення праці інтелектуальних працівників у виробництво нової продукції та послуг;
- формування інноваційної екосистеми, впровадження новітніх технологій, Smart-мереж в усі сектори економіки для забезпечення швидкого доступу до інформації і знань, генерування нових ідей з їх подальшим утіленням у випуску продукції і послуг із підвищеною доданою вартістю та інтелектуальним складником;
- створення і забезпечення продуктивного бізнес-середовища для підвищення ступеня інноваційності, оптимального використання природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій тощо.

Із розвитком поняття «економіка знань» з'явився термін *knowledge workers* – працівники інтелектуальної праці, які генерують нові знання. Визнаний фахівець з менеджменту П. Друкер стверджує, що якщо у XX ст. лідерство у світовій економіці залежало від уміння добути високої продуктивності фізичної праці, то в XXI ст. це лідерство перейде до країн, яким удасться найбільш систематично і максимально ефективно підвищувати продуктивність розумової праці [2, с. 210–211].

Таким чином, сучасний етап розвитку економіки характеризується не просто структурними

та технологічними перетвореннями, а трансформацією всього економічного процесу, формуванням нової парадигми розвитку виробництва.

Найбільш яскраво це можна охарактеризувати на прикладі організації праці сучасного підприємства. Нова модель організації праці може бути ефективною тільки тоді, якщо вона спирається на сучасні форми організації праці, які спонукають працівників до продуктивної, інноваційної діяльності, створюють умови для самореалізації та самоствердження людей як особистостей. Довгі роки (у період індустріалізації або «епoxy модерну») вдосконалення організації трудових процесів ґрунтувалося на функціональному підході, який полягав у посиленні вузької спеціалізації, розвитку більш поглиблених навичок і досвіду у виконанні специфічних обов'язків щодо конкретного профілю діяльності. Теоретичною базою традиційного підходу був тейлоризм.

Нині ж потрібні інноваційні методи організації праці в контексті розвитку Smart-економіки. Цього можна досягти, виробивши модель трудової діяльності за SMART-цілями. SMART – абревіатура, яка використовується для визначення техніки формулювання цілей і постановки завдань у менеджменті та розвитку особистої ефективності.

Існує кілька думок щодо того, хто є справжнім автором цього підходу, проте більшість дослідників уважає ним Дж. Дора, ґрунтуючись на публікації 1981 р. у виданні *Management review*, де матеріал носить назву *There is a S. M. A. R. T. way to write management's goals and objectives*, що в буквальному перекладі означає «Є розумний спосіб створювати управлінські цілі і завдання».

«Розумні» цілі мають такі складники:

S – specific. Конкретність. Мета повинна бути чіткою, зрозумілою, ясно сформульованою. Слід сформулювати мету так, щоб вона була зрозуміла абсолютно кожному виконавцю. Недарма ще Ейнштейн говорив: «Якщо ви щось не можете пояснити шестирічній дитині, ви самі цього не розумієте». Якщо керівнику важко сформулювати мету самому собі, то підлеглий зі стовідсотковою ймовірністю зрозуміє завдання неправильно. Тому в контексті цього пункту потрібно відповісти на п'ять W-питань: **WHAT** – що саме потрібно досягти? Який результат? **WHY** – чому потрібно це отримати? Які вигоди? **WHO** – хто буде задіяний у досягненні результату? **WHERE** – де територіально буде реалізуватися завдання? **WHICH** – які умови, ситуація, можливі проблеми і обмеження?

M – measurable. Вимірність. Результат зусиль дуже важливо усвідомити та сприйняти ще в процесі формування завдання. У сучасній інтерпретації цей критерій усе частіше формулюють як «мотиваційний». Передбачає створення системи маркерів, які визначають ступінь досягнення мети.

A – achievable. Досяжність. Іншими словами, важливо відповісти на питання: чи досяжна мета

з урахуванням наявних ресурсів? Ресурси існують різноманітні: людські, матеріальні, технічні, інтелектуальні. Тому під час формування плану, цілей і завдань потрібно постаратися максимально об'єктивно оцінювати можливості організації. Разом із тим це ще й відповідь на питання, як виконавцю досягти мети за наявних ресурсів.

R – relevant. Актуальність. Цей критерій вимагає оцінити правильність визначення мети, способів її досягнення, важливості цілі в даний момент часу і цінність затрачених ресурсів. Іноді це ще й відповідь на питання: навіщо це робити виконавцю, чого він досягне для себе?

T – time-bound. Прихильність до часу. Зовні це один із найбільш простих і зрозумілих критеріїв, водночас він є одним із найголовніших. Ні для кого не секрет, що схильність до прокрастинації (відкладання на потім) є однією з відмінних рис для носіїв нашого менталітету. Досягнення результату має бути жорстко обмеженим часовими рамками, інакше виконання завдання неодмінно буде відкладатися на останній момент.

Спираючись на такого роду досягнення світового рівня, сучасна економіка змінює у цілому систему управління діловою організацією, коли на місце бюрократії з притаманними їй авторитарним управлінням, ієрархічністю, жорстким поділом праці приходять так звана «адхократія». Вона характеризується управлінням на основі участі, високою мірою свободи в діях працівників і їх високої кваліфікації, творчого, інноваційного підходу і високого ступеня відповідальності за результати своєї діяльності, переважанням неформальних і горизонтальних зв'язків у комунікаціях підрозділів та індивідів.

За умови впровадження останніх досягнень наукової організації праці у виробництво спрацьовує ефект синергії. Новації на рівні кожного робочого місця, ланки, цеху, підприємства у цілому дають можливість досягати нечуваних результатів без додаткових капіталовкладень. У розвинених країнах, які свого часу першими зрозуміли переваги використання цього невичерпного джерела, ВВП значно збільшився: у США впродовж 1990–2002 рр. – на 37%, у Франції та Німеччині – на 24%, у Великій Британії – на 31%, Японії – на 15%. Економіка КНР за цей період зросла в 2,7 рази, Індії – на 88%.

Дух творчості, постійний пошук нових можливостей, колективне самонавчання, партнерство і довіра – усе це повинне спонукати працівників до самореалізації, новаторства, співпраці в рамках власної організації. Ще однією важливою особливістю є орієнтація на демократичний, а не примусовий механізм управління, що ґрунтується не лише на досвіді та інтуїції підприємців, а на бізнес-стратегії фірми та її організаційній культурі. Типовим утіленням якісно нового сучасного менеджменту для постіндустріальної економіки є *модель організації вищих досягнень* (рис. 1).

Перший складник – *SMART-цілі*. Це означає, що підприємство має піклуватися високою



Рис. 1. П'ять складників організації вищих досягнень

Джерело: розроблено авторами за [8]

якістю, постійним поліпшенням продукту праці і задоволенням споживачів. Окрім того, потрібні безперервна оптимізація, поліпшення на кожному робочому місці. Менеджмент тотальної якості вимагає: конкретності мети, вимірності, досяжності, значущості і співвідношення з конкретним терміном. Для цього потрібні розвиток інтелектуального потенціалу індивіда (робітника), створення і розвиток інтелектуальних потреб, стимулювання креативності, творчого підходу до виконуваних завдань, постійне нарощування знань у процесі безперервної освіти, вдосконалення інноваційних технологій, що створюються на базі міжнародних стандартів.

Свою чергою, дії лінійних керівників нижньої і середньої ланок повинні спрямовуватися на підтримку робітників; топ-менеджери повинні чітко формулювати місію і завдання організації, намічати стратегію і використовувати відповідні ресурси.

Залученість співробітників – це кількість рішень, прийняття яких делегується працівникам. Частота використання залученості співробітників впливає з розуміння тих вигод, які воно може принести для виконання роботи. Дослідження показують, що продуктивність працівників і різні аспекти їх задоволеності діяльністю підвищуються в міру зростання ступеня залученості.

Самокеровані робочі команди – це команди або робочі групи, які уповноважені приймати рішення, що стосуються планування, виробництва й оцінки роботи. По-перше, не викликає сумнівів важливість досвіду і знань співробітників, а по-друге, у міру зменшення розмірів і реструктурування організацій для підвищення конкурентоспроможності безперервно зростає потреба в працівниках, здатних до самоврядування.

Інтегровані виробничі технології роблять основний акцент на гнучкості виробництва та обслуговування і включають у себе систему планування роботи та інформаційну систему. Ключовими аспектами інтегрованих виробничих технологій зазвичай є система «точно в строк» виробництва

продукції або послуг; максимальне впровадження комп'ютерів у процес розроблення продукції або послуг, контроль обладнання в ході виробничих процесів; інтеграція функцій підприємства.

Організаційне навчання – це спосіб, за допомогою якого організації адаптуються до навколишнього середовища і збирають інформацію, необхідну для подальших змін. Потреба в такому навчанні виникає тому, що традиційні організації з ієрархічною структурою не завжди успішно передбачають зміни та поширюють інформацію серед підрозділів, що займаються виготовленням продукції, маркетингом та інжинірингом.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Звичайно ж, подібна модель (як соціокультурний комплекс у цілому) вимагає серйозної уваги до освоєння в сучасних умовах, які необхідно активно перетворювати.

По-перше, для освоєння пропонованої практики необхідно попрацювати над якісним оновленням потенціалу організації, проаналізувати всі технологічні процеси на базі Міжнародної стандартизації (ISO – 9000), розробити нові нормативно-регламентуючі документи (стандарти, технологічні карти та інструкції з ведення технологічних процесів, операцій і потоків ресурсного забезпечення (тобто оптимізувати організаційно-функціональний рівень виробничої організації).

По-друге, необхідно розробити і впровадити адекватну систему оплати праці і стимулювання персоналу, контролю і самоконтролю. Йдеться про зміни на інформаційному рівні організації.

По-третє, необхідне активне напрацювання практики соціального партнерства за одночасного створення умов для підвищення якості праці і якості трудового життя у цілому.

Отже, нова модель організації праці може бути ефективною тільки тоді, якщо вона спирається на інноваційні методи, які спонукають працівників до продуктивної діяльності, створюють умови для самореалізації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України / В.М. Геєць, В.П. Семиноженко. – Харків : Константа, 2006. – 272 с.
2. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер. – М. : Вильямс, 2001.
3. Мельник Л. Формування економіки знань, або принципи організації майбутнього / Л. Мельник // Вісник Національної академії наук України. – 2010. – № 6. – С. 19–28 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnapi_2010_6_3
4. Корольков В.В. Технологічна домінанта забезпечення розвитку економіки, заснованої на знаннях: еволюція моделі виробничої функції / В.В. Корольков // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 1. – С. 131–142 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2011_1_13
5. Котляревський Я.В. Характерні особливості формування «контурів» економіки знань у розвинених країнах світу / Я.В. Котляревський // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.14. – С. 375–382 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2013_23
6. Набатова О.О. Економіка знань як глобальна інновація / О.О. Набатова // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право». – 2013 – № 2. – С. 293–295 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnyua_etp_2013_2_39.
7. Шавкун І.Г. Менеджмент в умовах економіки знань: сутність та спрямованість / І.Г. Шавкун, Я.С. Дибчинська // Гілея: науковий вісник. – 2013. – № 72. – С. 464–467 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2013_72_89.
8. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн ; 8-е изд. ; пер с англ. под ред. Е.Г. Молл. – СПб. : Питер, 2004. – С. 46–64.